

EAA

Einheitliche
Ansprechstellen
für Arbeitgeber



Fortbildungsakademie der Wirtschaft

Recruiting-Kompass Inklusion

Ausschreibung - Auswahl - Einstellung





Ausschreibungsprozess

- 06 Was ist bei einer inklusiv formulierten **Stellenausschreibung** zu berücksichtigen?
- 07 Welche Besonderheiten gelten bei der **Einstellung**?
- 08 Wie kommt man der **Beschäftigungspflicht** nach?
- 09 Wann und wie ist die **Interessenvertretung** (BR/PR und SBV) einzubeziehen?
- 10 Wie kann die **Agentur für Arbeit** unterstützen?

Auswahlprozess

- 11 Was ist bei eingehenden **Bewerbungen** zu beachten?
- 12 Besteht für öffentliche oder private Arbeitgeber:innen eine Pflicht, schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerber:innen zum **Vorstellungsgespräch** einzuladen?
- 13 Wird die **SBV** in jedem Fall zum Vorstellungsgespräch eingeladen?
- 14 Welche **Auswirkungen** hat es, wenn ein/eine Bewerber:in erst im Vorstellungsgespräch seine/ihre Schwerbehinderung oder Gleichstellung mitteilt?
- 15 Welche **Fragen zum Gesundheitszustand** sind in Bezug auf die Tätigkeit zulässig?
- 16 Wie ist die Interessenvertretung (BR/PR und SBV) in **Auswahlentscheidungen und Absagen** involviert?
- 17 Was ist unter **behindertengerechter Beschäftigung** zu verstehen?

Einstellungsprozess

- 18 Wann sind die **Rehabilitationsträger** und das **Integrationsamt** einzubeziehen?
- 19 Besteht bereits während der Probezeit **Kündigungsschutz**?
- 20 Welche **Aufbewahrungsfristen für Bewerbungen** sind zu beachten?
- 21 Welche besonderen **Rechte** haben Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung?

Einführung

Unser EAA-BIHA Hamburg Recruiting-Kompass Inklusion ist Teil eines ganzheitlichen Inklusionshandelns in Organisation und Unternehmen.

Mit unserem Recruiting-Kompass Inklusion geben wir Ihnen eine Übersicht und eine erste Orientierung, wie Sie Ihren inklusiven Recruiting-Prozess umsetzen können.

Entlang des jeweiligen Ausschreibungs-, Auswahl- und Einstellungsprozesses navigieren wir Sie durch die aktuell wichtigsten Handlungsschritte und Rahmenbedingungen.

Bei allen konkreten Schritten unterstützen wir Sie gern mit unserer umfangreichen Beratungsexpertise.

Wir freuen uns auf Ihre Anfragen

Ihr EAA-BIHA Hamburg Team



Was ist bei einer inklusiv formulierten **Stellenausschreibung** zu berücksichtigen?

Zuerst bedarf es eines Stellen- oder Anforderungsprofils und einer Beschreibung der notwendigen Anforderungen oder Skills. Fachliche Anforderungen sind hier klar zu benennen. Die **Stellenausschreibungen sind diskriminierungsfrei zu formulieren** (§11 AGG).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§ 1 AGG) verbietet u.a. Benachteiligungen wegen einer Behinderung, wobei bestimmte Berufe bzw. deren Ausübung bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen verlangen. In diesem Ausnahmefall ist eine unterschiedliche Behandlung von Menschen mit und ohne Behinderung zulässig. Die unabdingbaren Anforderungen sollten gut formuliert im Anforderungsprofil begründet werden, wie z.B. in der Logistik „Sie können regelmäßig Gewichte bis zu x kg heben und tragen“.

Formulierungen wie „kerngesund“, „topfit“ oder „körperlich belastbar“ dürfen in diesem Zusammenhang nicht verwendet werden.



Welche Besonderheiten gelten bei der **Einstellung**?

Menschen mit einer Schwerbehinderung dürfen in Bezug auf **Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen** beim Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg nicht benachteiligt werden (Benachteiligungsverbot § 164 SGB IX). Ebenso bei **Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen** einschließlich Arbeitsentgelt und Fort- und Weiterbildung.

Der/die Arbeitgeber:in ist verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung besetzt werden können (§164 Abs. 1 SGB IX). Dabei sind die Interessenvertretungen bestehend aus Personalrat (PR) oder Betriebsrat (BR) und Schwerbehindertenvertretung (SBV) einzubeziehen: **Informationspflicht** (§ 178 Abs, 2 SGB IX).



Wie kommt man der **Beschäftigungspflicht** nach?

Private und öffentliche Arbeitgeber:innen mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen (§ 156 SGB IX) haben auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze Menschen mit Schwerbehinderung zu beschäftigen. Abweichende Regelungen gelten für kleinere Unternehmen bis zu 60 Mitarbeitern.

Wird diese **Beschäftigungsquote** nicht erreicht, ist eine **Ausgleichsabgabe** (§ 160 SGB IX) – in Höhe je nach prozentualen Abstufungen zwischen 720 Euro und 140 Euro – zu zahlen (Stand: 01.01.2024). Die Zahlung entbindet den/die Arbeitgeber:in nicht von der Pflicht zur Beschäftigung.



Wann und wie ist die **Interessenvertretung** (BR/PR und SBV) einzu-
beziehen?

Bei jedem freiwerdenden Arbeitsplatz ist – vor externer Ausschreibung – zu prüfen, ob der Arbeitsplatz intern besetzt werden kann, ob ein/eine bereits beschäftigte/r Mitarbeiter:in einen Rechtsanspruch wegen behinderungsgerechter Beschäftigung auf diesen Arbeitsplatz – eventuell in angepasster Form – hat (§ 164 Abs.4 SGB IX). Aber unabhängig davon, ob es sich um eine/n interne/n oder eine/n externe/n Bewerber:in handelt, ist die SBV bei Personen ab einem GdB von 30 mit Gleichstellung zu beteiligen (§178, Abs. 2 SGB IX) und der BR/PR muss angehört werden.



Wie kann die **Agentur für Arbeit** unterstützen?

Offene Stellen, die nicht intern besetzt werden können, sind der Bundesagentur für Arbeit zu melden (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Der/die Arbeitgeber:in prüft gemeinsam mit PR/BR und SBV, ob der jeweilige Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt werden kann. Er/sie nimmt persönlichen Kontakt mit der Agentur für Arbeit auf, löst einen **Vermittlungsauftrag** aus und stellt die Stellenausschreibung in die **Online-Jobbörse der Agentur für Arbeit** ein.



Es besteht für den/die Arbeitgeber:in die Pflicht, den BR/PR und die SBV über eingehende Bewerbungen und Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit oder anderen Netzwerkpartnern, wie z.B. dem Integrationsfachdienst, unverzüglich zu informieren. (§164 Abs. 1 SGB IX). Ebenso besteht seitens der SBV das Recht auf **Einsicht in die entscheidungsrelevanten Bewerbungsunterlagen** (§178 SGB IX) sowohl von schwerbehinderten und gleichgestellten als auch von allen anderen Bewerbern, um eine Vergleichbarkeit und Vermeidung von Diskriminierung sicherzustellen. Es empfiehlt sich, eine **Bewerbungsfrist** festzulegen. Die SBV hat außerdem das Recht, an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, sofern eine Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen eingegangen ist.

Ein/eine Bewerber:in mit Gleichstellung oder Schwerbehinderung darf diese in der Bewerbung unbenannt lassen. Allerdings kann sich ein/eine Bewerber:in, die/der seine/ihre Gleichstellung oder Schwerbehinderung nicht mitteilt, nicht auf seine/ihre Rechte als schwerbehinderte/r Bewerber:in berufen.



Besteht für öffentliche oder private Arbeitgeber:innen eine Pflicht, schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerber:innen zum **Vorstellungsgespräch** einzuladen?

Für private Arbeitgeber:innen besteht keine Pflicht, eine/n schwerbehinderte/n oder gleichgestellte/n Bewerber:in zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Öffentliche Arbeitgeber:innen hingegen müssen schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerber:innen zum Vorstellungsgespräch einladen, es sei denn, ihre/seine fachliche Eignung fehlt offensichtlich (§ 165 Abs. 3 u.4 SGB IX).

Sowohl für private als auch für öffentliche Arbeitgeber:innen besteht keine Pflicht einen/eine schwerbehinderte/n oder gleichgestellte/n Bewerber:in vorrangig einzustellen.



Wird die **SBV** in jedem Fall zum Vorstellungsgespräch eingeladen?

Der/die Bewerber:in kann die Beteiligung der SBV am Vorstellungsgespräch ablehnen. Damit der/die Bewerber:in dieses Wahlrecht ausüben kann, muss der/die Arbeitgeber:in über die Teilnahme der SBV am Vorstellungsgespräch vorab im Einladungsschreiben informieren.



Welche **Auswirkungen** hat es, wenn ein/eine Bewerber:in erst im Vorstellungsgespräch seine/ihre Schwerbehinderung oder Gleichstellung mitteilt?

Arbeitgeber:innen dürfen Stellenbewerber:innen nicht nach einer Schwerbehinderung fragen, denn das wäre eine behinderungsbedingte Diskriminierung. Bewerber:innen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung müssen von sich aus im Bewerbungsgespräch keine Informationen zu ihrer/seiner Behinderung geben.

Wenn der/die Bewerber:in seine/ihre Gleichstellung oder Schwerbehinderung erst im Vorstellungsgespräch mitteilt, ist die SBV sofort einzubeziehen oder es muss ein **neuer Termin für ein Vorstellungsgespräch** gefunden werden. Alle bis dahin geführten Vorstellungsgespräche sind nun zu wiederholen.



Welche **Fragen zum Gesundheitszustand** sind in Bezug auf die Tätigkeit zulässig?

Fragen nach dem Gesundheitszustand in Bezug auf die Tätigkeit sind zulässig, wenn der/die Arbeitgeber:in hierbei angemessene Vorkehrungen oder Maßnahmen bereitstellen muss, z.B. „Gibt es Faktoren in Ihrem Leben, die Sie bei der Ausführung der Arbeit maßgeblich einschränken und bezüglich derer wir als Arbeitgeber:in angemessene Vorkehrungen treffen können?“



Wie ist die Interessenvertretung (BR/PR und SBV) in **Auswahlentscheidungen und Absagen** involviert?

Die Erfüllung bzw. Nicht-Erfüllung der Beschäftigungsquote von 5% hat auch Auswirkungen auf den Auswahlprozess der Arbeitgeber:innen.

Ist die **Beschäftigungsquote nicht erfüllt** und der/die Arbeitgeber:in möchte dem/der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Bewerber:in – entgegen der Auffassung der SBV, PR/BR – absagen, so muss er diese Entscheidung mit dem BR/PR und der SBV erörtern und ihnen und auch gegenüber dem/der Bewerber:in begründen.

Ist die **5% Beschäftigungsquote erfüllt**, oder ist die Interessenvertretung mit der Entscheidung der Arbeitgeber:innen einverstanden, muss die Absage nicht begründet werden.



Was ist unter **behindertengerechter Beschäftigung** zu verstehen?

Jede/r schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiter:in hat Anspruch auf eine behindertengerechte Beschäftigung (§ 164 Abs. 4 SGB IX). Die zu ergreifenden Maßnahmen müssen für den/die Arbeitgeber:in allerdings zumutbar sein, d.h. sie müssen sich in einem vernünftigen sinnvollen Rahmen bewegen, wie z.B. die Anschaffung eines größeren Monitors oder eines speziellen Arbeitsstuhls.

Der/die Arbeitgeber:in muss allerdings alle Hilfs- und Unterstützungsangebote der Rehabilitationsträger (Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) und des Integrationsamtes (begleitende Hilfen) geprüft haben.



Wann sind die **Rehabilitations-träger** und das **Integrationsamt** einzubeziehen?

Vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages können die Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1, Nr. 2-5 SGB IX, u.a. die Rentenversicherung, die Agentur für Arbeit und das Integrationsamt, hinzugezogen werden, um finanzielle Förderungen für die Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten Menschen zu beantragen.



Besteht bereits während der Probezeit **Kündigungsschutz**?

Jede Kündigung innerhalb der Probezeit, meist in den ersten sechs Monaten, kann durch den/die Arbeitgeber:in ohne Begründung erfolgen.

Nach Ablauf der Probezeit von sechs Monaten muss der/die Arbeitgeber:in vor Aussprechen einer Kündigung das Integrationsamt einbeziehen. Die SBV und der BR/PR sind ebenso zu informieren. Es gilt jeweils die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist bzw. die gesetzliche Frist des § 622 BGB.



Welche **Aufbewahrungs-
fristen für Bewerbungen**
sind zu beachten?

Der/die Arbeitgeber:in darf die Bewerbungsunterlagen nach Abschluss der Bewerbung aufbewahren, um sich u.a. gegen potenzielle Diskriminierungsvorwürfe wehren zu können.

Fühlt sich ein/eine Bewerber:in wegen einer Absage diskriminiert, könnte er/sie Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche gegen den/die Arbeitgeber:in geltend machen. Diese Ansprüche müssen gem. § 15 Abs, 4 AGG innerhalb von zwei Monaten, ab Zugang der Ablehnung, geltend gemacht werden.

In der Praxis werden die Bewerbungsunterlagen i.d.R. bis zu sechs Monate nach der Ablehnung des/der Bewerber:in aufbewahrt.



Welche besonderen **Rechte** haben Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung?

Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen hin von **Mehrarbeit** (über die gesetzliche Arbeitszeit von 8 Std. täglich hinaus) freizustellen (§ 207 SGB IX).

Außerdem bedarf die **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses von Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung durch den/ Arbeitgeber:in der vorherigen Anhörung der Schwerbehindertenvertretung und der Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX).

Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mind. 50 haben einen Anspruch auf einen bezahlten **Zusatzurlaub** von 5 Arbeitstagen basierend auf einer 5-Tage-Woche (§ 208 SGB IX).

gemeinsam - inklusiv - innovativ

Kontakt/Impressum

Recruiting-Kompass Inklusion

Ausschreibung - Auswahl - Einstellung



© 2023 Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:innen (EAA) - BIHA Hamburg

Autorinnen

Ewa Jakubczak, Dr. Susanne Vespermann, Katrin Zschirnt

Konzeption, Design, Realisation

Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:innen (EAA) - BIHA Hamburg

Kontakt

eea-biha-hamburg@faw.de

T 040636462-76



EAA



Einheitliche
Ansprechstellen
für Arbeitgeber