

Bewerbung und Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen

Teil 1:

Hinweise zum Umgang mit Bewerbungen von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen

Roberto Lemmrich - Schwerbehindertenvertretung

Teil 2:

"Unterstützungsmöglichkeiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung"

Regina Hartung - Inklusionsbeauftragte

OPAL-Kurs Vortragsreihe „Arbeitsplatz Universität“ am 11. März 2025



- **Begriffserklärung**
- **Vorgehensweise (Was muss beachtet werden?)**
- **Nach Auswahlentscheidung**

Begriffserklärung

Welche Voraussetzungen?

- Stelle muss **ausgeschrieben** sein
- **Schwerbehindert** sind nach § 2 Abs. 2 SGB IX Menschen, denen vom Sozialamt ein **Grad der Behinderung (GdB)** von **mindestens 50** zuerkannt wurde (Wohnsitz/gewöhnlichen Aufenthalt oder Beschäftigung in Deutschland).



- **Gleichgestellt** sind Personen, die einen **GdB von 30 oder 40** haben und durch die AfA (mittels Gleichstellungsbescheid) schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

An der TUD geregelt im:

RS D2/1/2021

„Einstellungen an der TU Dresden unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates“

<https://www.verw.tu-dresden.de/VerwRicht/Sachwort/download.asp?file=rsd20121.pdf>

Vorgehensweise (Was muss beachtet werden?)

- **Info an SBV** nach Eingang der Bewerbung von schwerbehinderten (sb) / ihnen Kraft Gesetzes gleichgestellten (glg) Personen
- **Es sind grundsätzlich alle sb und glg Bewerberinnen und Bewerber zum Bewerbungsgespräch (BG) einzuladen.**
- **Terminabstimmung mit der SBV zu BG** vor Einladung der Bewerbenden
- **Bereitstellung von UL** der eingeladenen Bewerber:innen
 - Ausschreibungstext
 - Bewerbungsunterlagen
 - ev. Bewerbermatrix

Vorgehensweise (Was muss beachtet werden?)

- Rücksprache bzgl. Teilnahme der SBV an den BG (Anzahl der BG, u. U. nur TN an ausgewählten BG)
 - BG mögl. im Block
 - Ablaufplan
 - Fragenkatalog/Gesprächsleitfaden wäre schön (Vergleichbarkeit)

Vorgehensweise (was muss beachtet werden)

- Kann die SBV nicht an den BG teilnehmen: → **Entscheidung nach Aktenlage durch die SBV**

- auf Grundlage der Auswahlentscheidung durch die Auswahlkommission nach durchgeführten BG auf der Basis des Ausschreibungstextes

- Nach BG – gemeinsamer Rückblick/Austausch

- ggf. Reihung

- Liegen mehrere Bewerbende ganz vorn - bei Entscheidung bitte beachten ...

Bei gleicher fachlicher Eignung sind Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderungen bzw. ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellte für die Einstellung vorrangig zu berücksichtigen.

Hinweis: Nur Bewerbende reihen, die im Falle der Absage der/des Erstplatzierten als Nachrücker in Frage kommen.

Nach Auswahlentscheidung

[neue Version suchen](#)

 **TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN**

zu senden an:
 Schwerbehindertenvertretung (SBV)
 Personalrat (PR)

Formblatt zur Beteiligung von SBV und PR, sofern Menschen mit Schwerbehinderungen bzw. ihnen kraft Gesetzes Gleichgestellte unter den Bewerber:innen sind

Das Formblatt ist der SBV und dem PR vom Beschäftigungsbereich / von der:dem Ausschreibungspflichtigen zuzuleiten. Nach der Bearbeitung durch SBV und PR erfolgt die Rückgabe an den Beschäftigungsbereich / die:den Ausschreibungspflichtigen. Letzterer reicht dieses Formblatt zusammen mit den Einstellungsunterlagen an das Dezernat Personal. Sofern SBV oder PR Einwände haben, erfolgt eine Rückgabe an das Dezernat Personal zwecks Durchführung der Erörterung.

Struktureinheit: _____ **Ansprechpartner:in:** _____

Kostenstelle: _____
Telefon: _____
E-Mail: _____

Einstellung als _____ **zum** _____
(Beschäftigungsbereich) (Organisationsbereich)

von Frau/Herr _____, geboren am: _____
(Name, Vorname) (Datum, Monat/Jahr)

Die Stelle ist finanziert über: Haushalt Drittmittel
 Vollzeit Teilzeit %

Die Stelle ist befristet bis _____ unbefristet

Die Stelle wurde ausgeschrieben ja nein

Anzahl Bewerber:innen mit Schwerbehinderungen: _____
 inkl. der Vorschläge der Agentur für Arbeit:
(siehe auch Anlage 2 zum OPAL-Kurs 10 oder
 gemäß § 24 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 des Schwerbehindertenbeschäftigungsgesetzes)

Angaben zu den Bewerber:innen mit Behinderungen			
Name, Vorname	geb. am	GdB	Telefon / Anschr. T

17.2/05, Stand: 20.07.2022

Begründung der Auswahlentscheidung (inkl. Platzierung aller geeigneter Bewerber:innen):
(siehe Anlage 1)

Bitte nachvollziehbare Begründung der Auswahlentscheidung, ggf. Anlage verwenden

(Datum) (Name in Druckbuchstaben) (Stellen-/Beschäftigungsbereich)

Antrag auf Erörterung mit Dezernat Personal

seitens SBV: ja nein **seitens PR:** ja nein

(Datum, Unterschrift SBV) (Datum, Unterschrift PR)

2

D2.2/05, Stand: 20.07.2022

<https://www.verw.tu-dresden.de/VerwRicht/Formulare/download.asp?file=Einst-Anlage1Behind.pdf>

- Nach Zusage – bitte, auch geeignete (nicht berücksichtigte) Bewerbende fragen, ob UL D2 (Frau Achterkamp) übergeben werden dürfen
- Aufbewahrungsfrist von BU – **6 Monate**, nach Absage durch den Arbeitgeber
- Ablehnung muss deutlich sein und sollte zeitnah erfolgen

Ihre Fragen richten Sie bitte an:

Roberto Lemmrich - Vertrauensperson der Beschäftigten mit Behinderungen

0351 463 33175

schwerbehindertenvertretung@tu-dresden.de



Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers (AG) - § 181 SGB IX

- Pflicht des AG zur Bestellung von Inklusionsbeauftragten, „der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt“
- Inklusionsbeauftragte achten vor allem darauf, dass dem AG obliegende Verpflichtungen erfüllt werden und sind verantwortlich für die Einhaltung des Schwerbehindertenrechts im Unternehmen
- Ansprechperson auf AG-Seite für schwerbehinderte Beschäftigte
- Kontaktperson zu verschiedenen internen und externen Einrichtungen, z. B. Integrationsamt

AG-Pflichten nach dem SGB IX, z. B.

- Besondere Fürsorgepflicht
- Erfüllung der Beschäftigungspflicht – 5 %-Quote
- Prävention (§ 167 Abs. 1 SGB IX)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM - § 167 Abs. 2 SGB IX)
- Unterrichtungspflicht ggü. SBV

Nachteilsausgleiche für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte

- Besonderer Kündigungsschutz
- Zusatzurlaub (nur schwerbehinderte Menschen)
- behinderungsgerechte Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können*
- behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten sowie Gestaltung der Arbeitsplätze des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit*
- Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen

*Anspruch besteht nicht soweit es für AG nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist

Behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung

- schließt ein, den vorhandenen Arbeitsplatz entsprechend auszustatten, behinderungsgerecht einzurichten und ggf. umzugestalten
- Prüfung von Änderungen in der Arbeitsorganisation, Arbeitszeit ...
- wenn Arbeitsplatzwechsel notwendig, kann der behinderte Mensch Anspruch auf anderweitige Beschäftigung haben und auf erneute Arbeitsplatzausstattung
ABER: Kein Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz, nur auf einen geeigneten
- Anspruch des behinderten Menschen beschränkt sich auf solche Tätigkeiten, für die er nach seinen Kenntnissen und Fähigkeiten unter Berücksichtigung seiner Behinderung befähigt ist
- AG muss prüfen, ob ein leidensgerechter Arbeitsplatz ggf. durch Arbeitsplatztausch (notfalls Kettenversetzung) frei gemacht werden kann

Unterstützung bei Durchführung der o. g. Maßnahmen

- Arbeitsagentur oder Integrationsamt (Kommunaler Sozialverband - KSV) gibt auf Antrag finanzielle Unterstützung bei der Einrichtung, Ausstattung von Arbeitsplätzen
ACHTUNG: Technische Arbeitshilfen haben immer Vorrang!
- KSV kann außerdem auf Antrag einen Beschäftigungssicherungszuschuss zahlen, wenn
aufgrund der Behinderung der gewünschte Arbeitsumfang oder das Arbeitstempo geringer ist und/oder wenn die behinderte Person mehr oder umfangreichere Pausen benötigt und/oder
für personelle Unterstützung durch andere Beschäftigte innerhalb des Teams

Schulungsangebote:

<https://www.ksv-sachsen.de/arbeitgeber.html>

<https://www.bih.de/integrationsaemter/akademie/>



Kontakt:

Regina Hartung – Tel. 463 37575
Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin

regina.hartung@tu-dresden.de oder
inklusionsbeauftragte.arbeitgeberin@tu-dresden.de