

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**

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.

SBV
Schwerbehindertenvertretung
der TU Dresden

Begründung der Auswahlentscheidung (inkl. Platzierung aller geeigneter Bewerberinnen):
(ggf. als gesondertes Anlage)

Bitte nachvollziehbare Begründung der Auswahlentscheidung, ggf. Anlage verwenden

(Datum) (Name in Druckbuchstaben) (Unterschrift/Zeichenfeldungsbereich)

Antrag auf Erörterung mit Dezernat Personal

seitens SBV: seitens PR:

☐ ja ☐ nein ☐ ja ☐ nein

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



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

DRESDEN
concept

- 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