

RUNDSCHREIBEN

**Fak, WE, ZUV, UB,**  
 Kostenst. 960 000 00 (Personalrat)  
 Kostenst. 962 000 00 (Vertrauensperson)

Bearbeiterin:  
 Frau Gempf

|   |                     |
|---|---------------------|
| Stellenzeichen / Telefon :<br>II TX 3 / 22556 | Datum<br>09.08.2006 |
|---|---------------------|

|  |          |
|--|----------|
| Schlagwort :   | <b>F</b> |
| <b>Schwerbehinderte Menschen<br/>Einstellung und Beschäftigung</b> |          |

Dieses Rundschreiben  
ersetzt F vom 05.02.2002

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf der Grundlage des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen - sind sowohl bei der Einstellung als auch bei Entscheidungen im laufenden Beschäftigungsverhältnis besondere Verfahren einzuhalten.

Wir geben nachfolgend auszugsweise den Wortlaut der entsprechenden Bestimmungen mit der Bitte um strikte Beachtung bekannt:

Zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrags bitten wir alle mit Entscheidungsvorgängen befassten Angehörigen der TU, der Verpflichtung aus dem SGB IX gerecht zu werden und die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung zu beachten.

Bereits bei der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen sind Beteiligungsrechte der Vertrauensperson zu beachten. Daher achten Sie bitte bei Bewerbungsverfahren darauf, Bewerbungen von Schwerbehinderten unverzüglich der Vertrauensperson anzuzeigen, grundsätzlich allen Schwerbehinderten die persönliche Vorstellung zu ermöglichen und die Vertrauensperson frühzeitig von den geplanten Vorstellungsgesprächen zu informieren (siehe hierzu Erläuterungen Teil A/Einstellungsverfahren).

Auch im bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnis sind – auch im Interesse der Beschäftigungsstelle - die Beteiligungsrechte zu wahren. Dies soll vor allem dazu dienen, die Kenntnisse der Vertrauensperson zu nutzen, um z. B. bei Veränderungen am Arbeitsplatz Schwierigkeiten, die entstehen könnten, zu vermeiden bzw. zu minimieren.

Bei Entscheidungen, auch wenn es sich um vermeintliche kleine Änderungen, wie die Umgestaltung des Arbeitsplatzes handelt, ist die Vertrauensperson vorher zu hören. Näheres hierzu finden sie in den Erläuterungen zu Teil B (Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen). Für weitergehende Fragen stehen Ihnen die Personalteams gerne zur Verfügung.

...

# A

## Einstellungsverfahren

*Auszug aus dem Gesetzeswortlaut:*

### **§ 81 SGB IX Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen**

(1) [...] Über [...] vorliegende Bewerbungen von Schwerbehinderten haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen (Anm. des Verfassers: Personalrat) unmittelbar nach Eingang zu unterrichten[...].

(2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen.

Im Einzelnen gilt hierzu Folgendes:

1. Ein schwerbehinderter Beschäftigter darf bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, **insbesondere bei der Begründung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses**, [...], nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der von dem schwerbehinderten Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist. Macht im Streitfall der schwerbehinderte Beschäftigte Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist. [...]

### **Erläuterungen:**

§ 81 (1) SGB IX gibt dem Arbeitgeber auf, die Schwerbehindertenvertretung sowie den Personalrat über Bewerbungen von Schwerbehinderten unmittelbar nach Eingang der Bewerbungen zu unterrichten.

Nach § 82 Sozialgesetzbuch (SGB) IX müssen öffentliche Arbeitgeber einen schwerbehinderten Menschen, der sich um eine freie Stelle bewirbt, zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Dies ist nur dann nicht erforderlich, wenn diesem die fachliche Eignung für die Stelle offensichtlich fehlt. Offensichtlich bedeutet dabei, dass der/die schwerbehinderte Bewerber/in unter keinem Gesichtspunkt für die Stelle geeignet ist. Dies ist durch den Auswahlberechtigten eingehend und nachvollziehbar zu begründen!

Soll nach Ansicht des einladenden Bereichs die/der schwerbehinderte Bewerber/in als nicht geeignet angesehen werden und eine Einladung nicht beabsichtigt sein, so sind deswegen mit der Schwerbehindertenvertretung vor Beginn der Gespräche Verhandlungen aufzunehmen, damit diese dann aufgrund der schriftlichen Bewerbungsunterlagen ein Votum abgeben kann.

Da die Erfahrung allerdings auch zeigt, dass oft zur umfassenden Beurteilung die eingereichten Unterlagen allein nicht ausreichen, bitten wir, die schwerbehinderten Bewerber/innen **grundsätzlich zum Vorstellungsgespräch zu laden** und Ihnen damit möglichst ausnahmslos die Chance des Vorstellungsgesprächs zu geben.

Wird die/der Schwerbehinderte zum Vorstellungsgespräch geladen, hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, sowohl an den Gesprächen mit den Schwerbehinderten als auch mit den nicht behinderten Bewerbern teilzunehmen. Darüber hinaus hat sie die Möglichkeit, in alle Bewerbungsunterlagen Einsicht zu nehmen. Dieses Recht gibt ihr die Möglichkeit zu einer vergleichenden Betrachtung.

Um Verzögerungen zu vermeiden, wird angeraten, die Termine für die Vorstellungsgespräche rechtzeitig mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen.

Dem Einstellungsvorschlag ist eine ausführliche Begründung, aus welchen Gründen der/die Schwerbehinderte nicht zur Einstellung vorgeschlagen wird und das Votum der Schwerbehindertenvertretung, beizufügen.

Eine verspätete, unterbliebene oder fehlerhafte Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, sowie das fehlende Votum der Schwerbehindertenvertretung bei den Einstellungsanträgen führt zu einer erheblichen Verzögerung des Auswahlverfahrens und kann ggf. die Wiederholung erforderlich machen.

## **B** Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

*Auszug aus dem Gesetzeswortlaut:*

### **§ 81 SGB IX Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen**

(2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen.

Im Einzelnen gilt hierzu Folgendes:

1. Ein schwerbehinderter Beschäftigter darf bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der von dem schwerbehinderten Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist. Macht im Streitfall der schwerbehinderte Beschäftigte Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist.

(4) Die Schwerbehinderten haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten, einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkung auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützen die Arbeitsagenturen und die Integrationsämter die Arbeitgeber [...].

...

### **§ 95 SGB IX Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung**

(2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen; die Beteiligung ist innerhalb von 7 Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. [...].

### **§ 124 Mehrarbeit**

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

### **Erläuterung:**

Die Schwerbehindertenvertretung hat ein umfassendes Informations- und Anhörungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber, wenn Maßnahmen oder Entscheidungen zu Gunsten oder zu Lasten eines Schwerbehinderten oder einer Gruppe von schwerbehinderten Menschen getroffen werden sollen.

Die Vorschrift des § 95 (2) SGB IX ist derart umfassend, dass die Schwerbehindertenvertretung **zu allen Entscheidungen vorher** (unverzüglich) zu hören ist (das bedeutet, ihr muss die Möglichkeit eröffnet werden, vor der Entscheidung Stellung zu nehmen) ganz gleich, ob es sich um eine Einstellung, Verlagerung des Arbeitsplatzes, Einrichtung des Arbeitsplatzes, Änderung der Arbeitsanforderungen oder der Arbeitsabläufe handelt.

Mehrarbeit im Sinne des Gesetzes ist jede Arbeit, die die gesetzliche werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden gem. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbZG (48 Std/Woche) überschreitet. Tarifliche oder arbeitsvertragliche Arbeitszeiten sind nicht maßgebend. Das Verlangen auf Freistellung von Mehrarbeit führt weder zu einem Anspruch auf die 5-Tage-Woche noch auf Befreiung von Nachtarbeit. Etwas anderes kann sich allerdings im Einzelfall aus § 81 Abs. 4 Ziff. 4 SGB IX ergeben, wenn das zur behindertengerechten Gestaltung der Arbeitszeit erforderlich ist.

Für weitere Auskünfte oder in Zweifelsfällen bitten wir, sich mit der Personalabteilung in Verbindung zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Dr. Gutheil  
Kanzlerin