



Prävention



Inklusion



Rehabilitation

Inklusives Bewerbungsverfahren

Ihre Fragen - BIHA antwortet

Inhalt

04 Einbeziehung der Interessenvertretung

- 04 Ab welchem Grad der Behinderung (GdB) ist die SBV einzubinden?
- 05 Wann und wie ist die Interessenvertretung einzubinden?

07 Einbeziehung der Rehabilitationsträger

- 07 Wann sind welche Rehabilitationsträger einzubeziehen?

09 Interne und externe Bewerber*innen

- 09 Gibt es Unterschiede zwischen internen und externen Bewerber*innen in Bezug auf die Beteiligung der SBV?

10 Recht der SBV auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen

- 10 In welche Dokumente darf die SBV Einblick nehmen, welche Unterlagen sind ihr zu Verfügung zu stellen?
-

Inhalt

11 Mitteilung der Schwerbehinderung

- 11 Welche Auswirkung hat es, wenn ein/e Bewerber*in nichts über seine/ihre Schwerbehinderung/Gleichstellung in der Bewerbung mitteilt?
- 12 Welche Auswirkungen hat es, wenn ein/e Bewerber/*in die Einbindung der SBV in das Vorstellungsgespräch nicht möchte?
- 13 Welche Auswirkung hat es, wenn ein/e Bewerber*in erst im Vorstellungsgespräch seine/ihre Schwerbehinderung oder Gleichstellung mitteilt?

14 Auswirkungen der 5%-Beschäftigungsquote

- 14 Hat die Erfüllung oder Nicht-Erfüllung der 5 % Beschäftigungsquote eine Auswirkung auf das Bewerbungsverfahren?

16 Aufbewahrungsfrist für Bewerbungsunterlagen von Menschen mit Schwerbehinderung

- 16 Wie lang ist die Aufbewahrungsfrist für Bewerbungsunterlagen von Menschen mit Schwerbehinderung?
-



*Ab welchem Grad der
Behinderung (GdB) ist
die SBV einzubinden?*

Grad der Behinderung (GdB)



*Bei der Bewerbung einer Person ab einem **GdB von 30** (Gleichstellung) ist die SBV einzubeziehen.*



**Wann und wie ist die
Interessenvertretung
(SBV und BR)
einzubinden?**

Einbindung von SBV und BR



Bei der Prüfung des Arbeitgebers, ob freie Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderung besetzt werden können (§164 Abs. 1 SGB IX), ist er verpflichtet, die Interessenvertretung einzubinden.

Besonderes Augenmerk ist dabei auf die Anforderungen an die Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes zu legen.



**Wann und wie ist die
Interessenvertretung
(SBV und BR)
einzubinden?**

Einbindung von SBV und BR



Unmittelbar nach Eingang der Vermittlungsvorschläge von der Agentur für Arbeit und der Bewerbungen schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen ist die Interessenvertretung darüber zu unterrichten § 164 (1) Satz 4 SGB IX. Der/die Arbeitgeber*in hat diesbezüglich eine Informationspflicht.



**Wann sind welche
Rehabilitationsträger
einzubeziehen?**

**Rekrutierungsprozess
Einbindung der Rehaträger**



Agentur für Arbeit

Der/die Arbeitgeber*in **prüft** gemeinsam mit der Interessenvertretung ob der jeweilige Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.

Er/sie nimmt die Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf, damit diese oder ein Integrationsfachdienst geeignete schwerbehinderte Menschen vorschlagen kann.

Zu beachten ist, dass der/die Arbeitgeber*in tatsächlich einen **Vermittlungsauftrag** bei der Agentur für Arbeit auslöst.

Im Fall der Online-Suche reicht eine bloße Einstellung der Stelle in die Online-Jobbörse der Agentur für Arbeit nicht aus.



**Wann sind welche
Rehabilitationsträger
einzubeziehen?**

**Rekrutierungsprozess
Einbindung der Rehaträger**



Rehabilitationsträger und das Integrationsamt

Vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages können die Rehabilitationsträger nach §6 (1), Nr. 2-5. SGB IX , z. B.:

- ⇒ Rentenversicherung
- ⇒ Agentur für Arbeit

und das Integrationsamt hinzugezogen werden, um finanzielle Förderungen für die Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen zu beantragen.



*Gibt es Unterschiede zwischen internen und externen Bewerber*innen in Bezug auf die Beteiligung der SBV?*

Bewerber



Es gibt **keine Unterschiede** zwischen internen und externen Bewerber*innen in Bezug auf die Beteiligung der SBV.



In welche Dokumente darf die SBV Einblick nehmen, welche Unterlagen sind ihr zur Verfügung zu stellen?

Einblick in die Dokumente



Die SBV hat gemäß § 178 (2) Satz 4 SGB IX das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen **von schwerbehinderten- und gleichgestellten Bewerber*innen**.

Die SBV hat das Recht auf Einblick in alle entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen **aller Bewerber*innen** (Urteil des BAG vom 15.02.2005 9AZR 635/03 Rn 43)



**Welche Auswirkung hat es,
wenn ein/eine Bewerber*in
nichts über seine/ihre Schwer-
behinderung/Gleichstellung in
der Bewerbung mitteilt?**

**(Nicht) Mitteilung
der Behinderung**



Ein/eine Bewerber*in mit Gleichstellung oder Schwerbehinderung **darf** diese in der Bewerbung (üblicherweise im Anschreiben) **unbenannt lassen**.

Ein/eine Bewerber*in der seine/ihre Gleichstellung oder Schwerbehinderung nicht mitteilt, kann sich im Bewerbungsverfahren **nicht** auf seine/ihre **Rechte als schwerbehinderter/e Bewerber*in** berufen, z. B. Beteiligung der SBV.

12 Mitteilung der Schwerbehinderung



Welche Auswirkung hat es, wenn ein/eine Bewerber*in die Einbindung der SBV in das Vorstellungsgespräch nicht möchte?

SBV ist (nicht) immer beim Vorstellungsgespräch dabei



Der/die Bewerber*in hat **Wahlfreiheit** und kann die Beteiligung der SBV ablehnen.

Damit der/die Bewerber*in mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung seine/ihre Wahlfreiheit ausüben kann, soll ihn/sie der Arbeitgeber über die Teilnahme der SBV am Vorstellungsgespräch im Einladungsschreiben informieren.



**Welche Auswirkung hat es,
wenn ein/eine Bewerber*in erst
im Vorstellungsgespräch seine/ihre
Schwerbehinderung oder Gleichstel-
lung mitteilt?**

**(Nicht) Mitteilung
der Behinderung**



*Wenn der/die Bewerber*in seine/ihre Gleichstellung oder Schwerbehinderung erst im Vorstellungsgespräch mitteilt, dann ist*

entweder die SBV gleich einzubeziehen, **oder** man vereinbart einen neuen Vorstellungsgesprächstermin.

Es ist zu empfehlen alle Vorstellungsgespräche **erst nach Ablauf** der Bewerbungsfrist durchzuführen, da die SBV das Recht hat an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, auch bei nicht gleichgestellten und schwerbehinderten Bewerber*innen.

Ansonsten müssen die Vorstellungsgespräche wiederholt werden.



Hat die Erfüllung oder Nicht-Erfüllung der 5 % Beschäftigungsquote eine Auswirkung auf das Bewerbungsverfahren?

Die 5 % Beschäftigungsquote



Die Erfüllung oder Nicht-Erfüllung der 5 % Beschäftigungsquote **hat Auswirkungen** bei der beabsichtigten Auswahlentscheidung des Arbeitgebers bzgl. der Besetzung der Stelle.

⇒ **Ist die 5 % Beschäftigungsquote nicht erfüllt**, und die Interessenvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des/der Arbeitgebers*in nicht einverstanden, hat dieser diese Angelegenheit mit der Interessenvertretung zu erörtern und die/den schwerbehinderten oder gleichgestellten/er Bewerber*in anzuhören.

Nach abschließender Entscheidung—im Falle einer Absage—ist die Interessenvertretung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

Die Absage an den/die schwerbehinderten/e oder gleichgestellten/e Bewerber*in muss begründet werden.



**Hat die Erfüllung oder Nicht-Erfüllung
der 5 % Beschäftigungsquote eine
Auswirkung auf das
Bewerbungsverfahren?**

**Die 5 %
Beschäftigungsquote**



⇒ **Ist die 5 % Beschäftigungsquote erfüllt**, oder ist die Interessenvertretung mit der Entscheidung des/der Arbeitgebers*in einverstanden, obwohl dieser/diese sich gegen den/die schwerbehinderten/e oder gleichgestellten/e Bewerber*in entschieden hat, muss die Absage **nicht begründet** werden.



**Wie lang ist die
Aufbewahrungsfrist für
Bewerberunterlagen von
Menschen mit
Schwerbehinderung?**

**Aufbewahrungsfrist der
Bewerbungsunterlagen**



Der/die Arbeitgeber*in **darf die Bewerbungsunterlagen** (und auch die Dokumentation des Bewerbungsverfahrens) **nach Abschluss der Bewerbung aufbewahren**, um sich gegen potentielle Diskriminierungsvorwürfe wehren zu können. Fühlt sich ein/eine Bewerber*in wegen einer Absage diskriminiert, könnte er daher 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.



**Wie lang ist die
Aufbewahrungsfrist für
Bewerberunterlagen von
Menschen mit
Schwerbehinderung?**

**Aufbewahrungsfrist der
Bewerbungsunterlagen**



*Damit der/die Arbeitgeber*in die Vorwürfe entkräften und die Ansprüche abwehren kann, muss er/sie die Bewerbungsunterlagen so lange aufbewahren dürfen. Vertreten wird die Auffassung, dass die Bewerbungsunterlagen somit **zwei bis spätestens sechs Monate** nach der Ablehnung bei dem/der Bewerber*in zurückzugeben bzw. zu vernichten sind.*

<https://arbeitgeber.careerbuilder.de/blog/datenschutz-im-recruiting>

gemeinsam - inklusiv - innovativ

Kontakt/Impressum

Inklusives Bewerbungsverfahren

Ihre Fragen - BIHA antwortet



© 2021 Fortbildungsakademie der Wirtschaft FAW gGmbH

BIHA Hamburg—Consulting für Prävention, Inklusion, Rehabilitation

Autorinnen

Marlies Faedtke, Ewa Jakubczak, Katrin Zschirnt

Konzeption, Design, Realisation

BIHA Hamburg—Consulting für Prävention, Inklusion, Rehabilitation

Kontakt

biha-hamburg@faw.de

T 040636462 - 71



BI Hamburg
HA Consulting für Prävention,
Inklusion, Rehabilitation