

FAQ zur Bewerbung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen an der TU Chemnitz

1. Was ist der Grad der Behinderung?

Der Grad der Behinderung (GdB) beschreibt das Maß für die Auswirkungen einer Beeinträchtigung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Dazu zählen alle langfristigen körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen, die länger als sechs Monate bestehen (§ 2 SGB IX) und welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können (Art. 1 UN-BRK). Wer von einer Behinderung betroffen und seit mehr als 6 Monaten gesundheitlich beeinträchtigt ist, kann die Feststellung einer Behinderung beantragen. Als Ergebnis der Beantragung wird ein Grad der Behinderung festgestellt.

Der Grad der Behinderung wird auf einer Skala von 10 bis 100 in Zehnerschritten angegeben (Achtung das sind keine Prozentwerte, also einen „GdB von 100%“ gibt es nicht, man sagt nur ein „GdB von 100“). Welcher Grad vergeben wird, ist abhängig von der Art der Behinderung oder Erkrankung und deren Auswirkungen auf den Alltag und daraus resultierende Teilhabebeeinträchtigungen. Je höher der festgestellte GdB ist, desto mehr Ansprüche auf Unterstützung, Nachteilsausgleiche nach dem Sozialrecht und soziale Leistungen gibt es. Erkrankungen, die keinen GdB von mindestens 10 erreichen, gelten nicht als Behinderung und nur, wenn insgesamt ein GdB von wenigstens 20 vorliegt, wird eine Feststellung über den Grad der Behinderung amtlich getroffen. Eine Behinderung ab einem GdB von 50 gilt als Schwerbehinderung. Liegen mehrere Beeinträchtigungen vor, wird ein Gesamt-GdB ermittelt, wobei dabei nicht die Einzel-GdB-Werte addiert werden, sondern es werden stets die Beeinträchtigungen und ihre Auswirkungen in ihrer Gesamtheit betrachtet. Die Kriterien für die Bestimmung des Grads der Behinderung sind in der Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) festgelegt.

Versorgungsmedizin-Verordnung: [Download](#)

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/k710-versorgungsmed-verordnung.pdf?__blob=publicationFile&v=4

2. Wann liegt eine Schwerbehinderung vor?

Eine Schwerbehinderung liegt vor, wenn ein GdB von 50 oder höher amtlich festgestellt wurde. Entsprechend wird ein Schwerbehindertenausweis ab einem GdB von 50 ausgestellt. Antragsformulare gibt es bei den Versorgungsämtern, die für die Feststellung einer Behinderung nach dem Schwerbehindertenrecht und die Ausstellung des Schwerbehindertenausweises zuständig sind. Dies sind dies die Kreisfreien Städte bzw. das Landratsamt am Hauptwohnsitz des Antragstellers. Das Versorgungsamt ist auch für Änderungen zu einer bereits festgestellten Schwerbehinderung zuständig. Sowohl das Antragsverfahren als auch der Ausweis sind kostenfrei. Grundsätzlich gibt es keine Befristung einer festgestellten Schwerbehinderung (ab GdB 50) oder Behinderung (GdB 20 bis 40). Diese werden durch einen Verwaltungsakt auf Dauer verbindlich festgestellt. Er kann nur durch

einen neuen Bescheid mit Wirkung für die Zukunft geändert oder aufgehoben werden. Ein Schwerbehindertenausweis kann dagegen befristet ausgestellt werden.

3. Wer erhält einen Schwerbehindertenausweis?

Schwerbehinderten Menschen kann ein Schwerbehindertenausweis ausgestellt werden, wenn ein GdB von mindestens 50 festgestellt wurde. Auf dem Ausweis sind der GdB und eventuell festgestellte Merkzeichen auf der Rückseite ersichtlich. Der Ausweis dient als Nachweis für die Schwerbehinderteneigenschaft und ermöglicht die Inanspruchnahme von Leistungen und Hilfen. Der Schwerbehindertenausweis hat die Grundfarbe grün. Liegen die Voraussetzungen für die unentgeltliche Beförderung im Personenverkehr vor (Merkzeichen G, Gl, H, aG oder Bl), wird der Ausweis halbseitig orange gestaltet.

Weitere Informationen:

<https://www.schwerbehindertenausweis.de/behinderung/der-schwerbehindertenausweis>

4. Was versteht man unter Merkzeichen?

Merkzeichen im Schwerbehindertenausweis kennzeichnen die Art der Behinderung und sind ein Hinweis auf Ansprüche und soziale Leistungen. Merkzeichen werden zusammen mit dem GdB anhand der Versorgungsmedizin-Verordnung festgestellt. In der Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV) ist aufgeführt, welche Merkzeichen es grundsätzlich gibt. Das Merkzeichen „Bl“ erhalten etwa blinde oder hochgradig sehbehinderte Menschen.

Übersicht: <https://www.schwerbehindertenausweis.de/behinderung/die-merkzeichen>

5. Was bedeutet Heilungsbewährung?

Betroffene bekommen für die Zeit der Heilungsbewährung einen höheren GdB als für die eigentliche Behinderung vergeben werden würde (insbesondere bei einem Risiko von Problemen oder Rückfällen und der dadurch bestehenden psychischen Belastung). Auch die hohe (Nach-)Untersuchungshäufigkeit beeinträchtigt die Betroffenen und muss deshalb bei der Festlegung des Grads der Behinderung berücksichtigt werden. Nach Ablauf der Zeit der Heilungsbewährung überprüft das Versorgungsamt den GdB erneut. Wenn keine Rückfälle oder Probleme aufgetreten sind, wird der GdB in der Regel abgesenkt oder es wird festgestellt, dass keine Behinderung mehr vorliegt.

6. Was versteht man unter einer Gleichstellung?

Die Gleichstellung setzt nach § 2 Abs. 3 SGB IX einen GdB von mindestens 30 voraus. Menschen mit einem GdB von 30 und 40 können von der Agentur für Arbeit mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Dazu ist der Feststellungsbescheid des Versorgungsamtes der Agentur für Arbeit vorzulegen und die Gleichstellung zu beantragen. Man kann von der Agentur für Arbeit gleichgestellt werden, wenn – ohne die Gleichstellung – aufgrund einer Behinderung ein geeigneter Arbeitsplatz nicht erhalten werden kann oder das bestehende Arbeitsverhältnis in

Gefahr ist. Im Verfahren kann der Arbeitgeber und die Schwerbehindertenvertretung angehört werden. Eine Gleichstellung kann befristet oder unbefristet ausgesprochen werden. Mit der Gleichstellung wird annähernd der gleiche Status wie bei schwerbehinderten Menschen erworben. Für sie gelten dieselben Bestimmungen, zum Beispiel der besondere Kündigungsschutz, Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung, Betreuung durch spezielle Fachdienste und Beschäftigungsanreize für Arbeitgeber (wie Lohnkostenzuschüsse). Gleichgestellte Beschäftigte erhalten jedoch keinen Schwerbehindertenausweis und haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub, unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personenverkehr und besondere Rahmenbedingungen für die Altersrente.

Die Gleichstellung wirkt konstitutiv (rückwirkend) ab dem Tag des Eingangs des Antrags bei der Agentur für Arbeit. Antragsteller können sich gem. § 34 SGB X eine Zusicherung der Bundesagentur für Arbeit über eine künftige noch zu erfolgende Gleichstellung ausstellen lassen. Wenn diese schriftliche Zusicherung einer Bewerberin oder eines Bewerbers (noch nicht gleichgestellt) vorgelegt wird, empfiehlt es sich, wie bei einem bereits gleichgestellten Menschen zu verfahren.

7. Wie unterscheidet sich der Geltungsbereich des SGB IX und dem AGG?

Die Unterscheidung zwischen Behinderung und Schwerbehinderung ist nur im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) und nicht im Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angelegt. Ein Schwellenwert, wie ihn der Schwerbehindertenbegriff des § 2 i.V.m. § 151 SGB IX erfordert, ist daher für das AGG nicht erforderlich. Der Schutz vor Diskriminierungen nach dem AGG kommt mithin allen Behinderten unabhängig vom Grad ihrer Behinderung zu und bezieht sich auf die Beeinträchtigung im engeren Sinn und die einstellungs- und umweltbedingten Teilhabebarrieren. Die AGG-Schutzrechte gelten also für alle Menschen mit Behinderungen, nicht nur für Schwerbehinderte. Der Arbeitgeber darf Bewerber und Bewerberinnen, die eine Behinderung haben, im Bewerbungsprozess nicht diskriminieren. Das heißt, dass er entsprechend der Vorgaben des AGG einen schwerbehinderten Bewerber und andere Bewerber nur aus sachlichen Gründen unterschiedlich behandeln darf, nicht aber aus Gründen der Behinderung.

Schwerbehindert sind nach § 151 Abs. 1 i. V. m. § 2 Abs. 2 schwerbehinderte Menschen mit einem GdB von mindestens 50 und ihnen nach § 151 Abs. 2 SGB IX Gleichgestellte. Die Gleichstellung setzt nach § 2 Abs. 3 SGB IX einen GdB von mindestens 30 voraus. Soweit ein Bewerber zwar noch nicht gleichgestellt ist, jedoch eine Zusicherung der Bundesagentur für Arbeit gem. § 34 SGB X über eine künftige noch zu erfolgende Gleichstellung vorliegt, empfiehlt es sich dringend, bei diesem Bewerber wie bei einem bereits Gleichgestellten zu verfahren.

8. Wie sollte seitens des Bewerbers / der Bewerberin die Information in den Bewerbungsunterlagen zu erfolgen?

Auf die Schwerbehinderteneigenschaft und Gleichstellung ist im Bewerbungsanschreiben oder unter deutlicher Hervorhebung im Lebenslauf (eigener Abschnitt oder Überschrift) hinzuweisen, um eine ausreichende Information des

angestrebten Arbeitgebers (ausschreibende Struktur) sicherzustellen. Es liegt in der Entscheidung der schwerbehinderten oder gleichgestellten Person, ob die Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung bei der Bewerbung nach SGB IX berücksichtigt werden soll oder nicht. Im Falle einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung wird ein Bewerbermerkmal mitgeteilt, über das nicht jede Bewerberin / jeder Bewerber verfügt. Durch den Hinweis sollen besondere Förderpflichten des Arbeitgebers ausgelöst werden. Für öffentliche Arbeitgeber besteht eine Pflicht nach § 165 Satz 3 SGB IX, schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Kandidaten für ein Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, die fachliche Eignung fehlt offensichtlich.

Bewerberinnen und Bewerber mit einem GdB von 30 bis 40 ohne erfolgte Gleichstellung, werden im Stellenbesetzungsverfahren nicht bevorzugt berücksichtigt werden.

9. Was bedeutet die „fachliche Eignung fehlt offensichtlich“?

§ 165 S. 4 SGB IX formuliert: „Eine Einladung [zum Vorstellungsgespräch] ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.“. Die fachliche Eignung ist sorgfältig zu prüfen.

Die Einladung eines schwerbehinderten Menschen zum Vorstellungsgespräch ist gemäß § 165 S. 4 SGB IX ausnahmsweise entbehrlich, wenn seine fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Bloße Zweifel an der Eignung reichen dabei nicht aus (so Urteil des BAG vom 27.8.2020, 8 AZR 45/19), weil sich Zweifel im Vorstellungsgespräch ausräumen lassen können. Ob die fachliche Eignung offensichtlich fehlt, ist an dem mit der Stellenausschreibung bekannt gemachten Anforderungsprofil zu messen und durch Vergleich zwischen dem Anforderungsprofil und dem (fachlichen) Leistungsprofil des Bewerbers oder der Bewerberin bestimmt. Schwerbehinderte Menschen und die ihnen gleichgestellten behinderten Menschen, die nach den schriftlichen Bewerbungsunterlagen eine ihrerseits diskriminierungsfrei bestimmte fachliche Eignungsvoraussetzung, die im Anforderungsprofil ausdrücklich und eindeutig bezeichnet ist, nicht erfüllen, müssen nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Davon ist auszugehen, wenn keines der in der Stellenausschreibung formulierten Muss-Kriterien erfüllt ist. Es wird empfohlen, zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn die fachliche Eignung zweifelhaft ist, aber nicht vollkommen verneint werden kann.

Entsprechend muss das Anforderungsprofil zwingend vor Beginn der Auswahlentscheidung festgelegt werden (erfolgt durch den Text der Stellenausschreibung), ist für den öffentlichen Arbeitgeber während des gesamten Auswahlverfahrens verbindlich (also keine im Nachhinein strengere weitergehende Anforderungen möglich) und muss konsequent gegenüber allen Bewerbern angewendet werden.

Fazit: Trifft dies nach Ansicht der Auswahlkommission bei einer schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Person zu, muss die Schwerbehindertenvertretung über die fehlende fachliche Eignung ausgehend von der Stellenausschreibung (Begründung notwendig) informiert werden und einer Nichteinladung zu einem Vorstellungstermin zustimmen. Von dem Vorstellungsgespräch bzw. Vorstellungsvortrag einer

schwerbehinderten oder gleichgestellten Person ist nur dann abzusehen, wenn zwischen der Universität und der Schwerbehindertenvertretung Einvernehmen darüber besteht, dass diese für die Stelle offensichtlich nicht in Betracht kommt.

Hinweis: Jedes Stellenbesetzungsverfahren wird als Einzelfall betrachtet, daher dürfen Erkenntnisse aus einem (früheren) Stellenbesetzungsverfahren nicht auf ein anderes Verfahren übertragen werden. Dies gilt auch, wenn die Stellen von derselben Struktureinheit ausgeschrieben werden. Das bedeutet, eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Person ist in jedem Stellenbesetzungsverfahren erneut einzuladen, sofern ihr die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt.

10. In welchen Fällen ist die Schwerbehindertenvertretung in Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen?

Für die Pflicht zur Einladung zum Vorstellungsgespräch eines schwerbehinderten Menschen, muss die Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung anhand der Bewerbungsunterlagen erkennbar sein. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist unverzüglich zu informieren (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX), sobald ein Eingang einer Bewerbung einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Person registriert wird. Die besonderen Schutzrechte bzw. Pflichten aus Arbeitgebersicht gelten für schwerbehinderte Menschen bzw. eine festgestellte Gleichstellung für den GdB 30 und 40, wenn der abschließende Bescheid der Agentur für Arbeit über die Feststellung der Gleichstellung vorliegt. Bei einem GdB von 50 bis 100 (vgl. Schwerbehindertenausweis oder Angabe in der Bewerbung) ist die Schwerbehindertenvertretung am weiteren Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen.

Für GdB 30 und 40 kann bei der Agentur für Arbeit eine Gleichstellung beantragt werden. Als Nachweis der Gleichstellung gilt der Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit bzw. müsste der Bewerber / die Bewerberin darauf konkret hinweisen. Die Gleichstellung wirkt konstitutiv (rückwirkend) ab dem Tag des Eingangs des Antrags bei der Agentur für Arbeit. Antragsteller können sich gem. § 34 SGB X eine Zusicherung der Bundesagentur für Arbeit über eine künftige noch zu erfolgende Gleichstellung ausstellen lassen. Wenn diese schriftliche Zusicherung einer Bewerberin oder eines Bewerbers (noch nicht gleichgestellt) vorgelegt wird, empfiehlt es sich, wie bei einem bereits gleichgestellten Menschen zu verfahren.

11. Ist die Schwerbehindertenvertretung bereits bei der Ausschreibung einer Stelle zu beteiligen?

Nein, bei der Stellenausschreibung ist keine Information an die Schwerbehindertenvertretung erforderlich. Die Schwerbehindertenvertretung erhält alle Stellenausschreibungen durch das Dezernat Personal.

Hinweis: Gem. § 165 SGB IX sind öffentliche Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Agenturen für Arbeit freie oder freiwerdende Stellen, die extern besetzt werden sollen, frühzeitig zu melden.

12. Wann ist die Schwerbehindertenvertretung in Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen?

Ziel ist, dass die Schwerbehindertenvertretung von Beginn an in den Bewerbungsprozess eingebunden wird. Eine unverzügliche Unterrichtung bzw. Mitteilung nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX bedeutet, dass die SBV ohne schuldhaftes Zögern sofort zu informieren ist.

Schuldhaft ist ein Zögern dann, wenn das Zuwarten durch die Umstände des Einzelfalls nicht geboten ist. Da "unverzüglich" weder "sofort" bedeutet noch damit eine starre Zeitvorgabe verbunden ist, kommt es auf eine verständige Abwägung der beiderseitigen Interessen an. Nach der Rechtsprechung ist ein Sammeln aller Bewerbungen bis nach dem Ende der Bewerbungsfrist und dann erfolgte Information nicht „unverzüglich“, aber häufig vorkommend in der bisherigen Praxis an der Technischen Universität Chemnitz.

Zu empfehlen ist, die eingehenden Bewerbungen fortlaufend auf die Anzeige einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu analysieren und dann umgehend die SBV zu informieren.

Dies muss regelmäßig im Bewerbungsschreiben selbst erfolgen. Eine Information über eine Schwerbehinderung im Lebenslauf genügt, wenn dies an hervorgehobener Stelle und deutlich geschieht. Eigentlich nicht als ordnungsgemäße Information gelten gem. Rechtsprechung „eingestreute“ oder unauffällige Informationen, indirekte Hinweise in beigefügten amtlichen Dokumenten oder eine in den weiteren Bewerbungsunterlagen befindliche Kopie des Schwerbehindertenausweises, was aber nicht selten auftritt.

Da sich ein schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Mensch am letzten Tag der Ausschreibungsfrist noch bewerben könnte, dürfen Vorstellungsgespräche nicht bereits vor dem Ende der Bewerbungsfrist geführt werden. Dadurch würden nicht nur die der Schwerbehindertenvertretung zustehenden Beteiligungsrechte verletzt, sondern ihr würden dann auch Vergleichsmöglichkeiten fehlen.

13. Wie verhält es sich bei Bewerbungen aus dem Ausland?

Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland erfüllen oftmals nicht die Voraussetzungen, die Feststellung ihrer (Schwer-)Behinderung oder die Gleichstellung nach dem deutschen Recht nachzuweisen oder ggf. einen bestimmten GdB anzugeben. Es wird unter Verweis auf das AGG, welches nicht zwischen Behinderung und Schwerbehinderung unterscheidet, empfohlen, diese zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sobald sie bei ihrer Bewerbung auf eine Behinderung hinweisen und die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt. Die Schwerbehindertenvertretung ist in diesen Fällen nicht einzubeziehen, was auf § 2 Abs. 2 SGB IX zurückgeht: „Menschen sind im Sinne des Teils 3 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.“ Bei einer Bewerberin oder einem Bewerber aus dem Ausland liegt kein Wohnsitz, gewöhnliche Aufenthalt oder Arbeitsplatz im Geltungsbereich des Gesetzbuches vor. Insofern gelten die Regelungen des SGB IX nicht. Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht gemäß § 164 SGB IX, sondern allenfalls auf freiwilliger Basis zu beteiligen.

14. In welchen Fällen ist die Schwerbehindertenvertretung in Stellenbesetzungsverfahren nicht zu beteiligen?

- 1) Wenn sich keine Person bewirbt, die schwerbehindert oder gleichgestellt ist.
- 2) Wenn den Bewerbungsunterlagen ein GdB von 30 oder 40 zu entnehmen ist, ohne dass dazu auf die Gleichstellung hingewiesen wird. Sie haben in diesem Fall formal auch keine Bewerbungen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen (dies bitte für das Informationsblatt beachten) und können daher das weitere Auswahlverfahren ohne die Schwerbehindertenvertretung durchführen und planen. Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung gem. § 178 Abs. 2 S. 4 i.V.m. § 164 SGB IX gelten gem. § 151 SGB IX ausdrücklich nur für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen.
- 3) Die Schwerbehindertenvertretung ist bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).

Anmerkung zu 3): Darauf sollten Bewerberinnen und Bewerber bereits im Einladungsschreiben zum Vorstellungsgespräch hingewiesen werden:

„In Ihrer Bewerbung haben Sie auf Ihre Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Ihre Gleichstellung hingewiesen. Deshalb wurde die Schwerbehindertenvertretung der TU Chemnitz über Ihre Bewerbung informiert. Wenn Sie die weitere Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Ihrem Verfahren nicht wünschen, so teilen Sie uns dies bitte umgehend mit. Wenn Sie direkten Kontakt mit der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung aufnehmen möchten, so wenden Sie sich bitte an schwerbehindertenvertretung@tu-chemnitz.de.“

Dringender Hinweis: Da das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht zwischen verschiedenen Graden der Behinderung unterscheidet (also nicht wie das SGB IX zwischen Behinderung und Schwerbehinderung) und Benachteiligungen aus Gründen einer Behinderung verhindern oder beseitigen soll, ist zu empfehlen auch Bewerberinnen und Bewerber mit einem GdB 30 bis 40 ohne Gleichstellungsnachweis zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Bezeichnen sich also Bewerbende als „behindert“ und geben einen GdB von z. B. 40 ohne Gleichstellungsbescheid an, dann ist die Schwerbehindertenvertretung zwar nicht einzubinden, eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bei genereller fachlicher Eignung aber sinnvoll. Ansonsten könnte eine Diskriminierung wegen Behinderung vermutet werden. Menschen ohne Schwerbehinderung bzw. Gleichstellungsbescheid sind jedoch bei gleicher Eignung nicht bevorzugt einzustellen.

15. Wie ist die Schwerbehindertenvertretung in Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen?

Die Schwerbehindertenvertretung ist unverzüglich zu informieren (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX), sobald ein Eingang einer Bewerbung einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Person registriert wird. Ziel ist, dass die Schwerbehindertenvertretung von Beginn an in das Stellenbesetzungsverfahren eingebunden wird. Unterrichtung im Sinne von § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX meint einen gezielten Hinweis auf die Schwerbehinderung eines Bewerbers. Es genügt

daher strenggenommen nicht, der SBV alle eingehenden Bewerbungen elektronisch zugänglich zu machen. Vielmehr muss der Arbeitgeber von sich aus die SBV darüber unterrichten, dass sich auch schwerbehinderte Menschen oder gleichgestellte behinderte Menschen beworben haben. Diese Information muss sich die SBV nicht selbst aus den Unterlagen heraussuchen.

Die Schwerbehindertenvertretung darf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen nehmen, d. h. es müssten alle relevanten Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. In diesem Zusammenhang wird um folgende Zuarbeiten (in der Regel TUCcloud oder per E-Mail an schwerbehindertenvertretung@tu-chemnitz.de) gebeten:

- Stellenausschreibung,
- alle Bewerbungsunterlagen (aller Bewerberinnen und Bewerber, also Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse und sonstige Anlagen)
- Leitfragen für das Vorstellungsgespräch (falls vorhanden)
- Bewertungsbogen (falls vorhanden).

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt aufgrund der vorliegenden Bewerbung einer schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Person an allen Vorstellungsgesprächen (auch mit nicht behinderten Personen) teil (§ 178 Abs. 2 S. 4 SGB IX). Nur so kann die Schwerbehindertenvertretung alle eingegangenen Bewerbungen vergleichen und erforderlichenfalls im Sinne der Herstellung von Chancengleichheit auf die Auswahlentscheidung einwirken. Das gilt allerdings nur dann, wenn sich mindestens ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch beworben hat.

Nach Terminbestätigung der mitgeteilten geplanten Termine durch die Schwerbehindertenvertretung kann die Einladung an die Bewerberinnen und Bewerber erfolgen. Grundsätzlich wird um eine frühzeitige Involvierung in die Terminabstimmung gebeten. Eine reine Termininformation ist oft wenig hilfreich: Wenn die Schwerbehindertenvertretung die bereits an die Bewerberinnen und Bewerber mitgeteilten Termine nicht einrichten kann, müsste im Zweifelsfall die gesamte Terminkoordination von vorn beginnen.

Die Schwerbehindertenvertretung bittet darum, generell auf Termine am Mittwoch vormittags zu verzichten (Sitzung des Personalrates) sowie die Termine entsprechend § 4 Abs. 3 Nr. 3.3 der gültigen Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitordnung der TU Chemnitz durchzuführen (z. B. keine Termine nach 17.00 Uhr). Bitte auch auf Pausenzeiten während der Gespräche achten. Im Online-Format stattfindende Vorstellungsgespräche sind möglich.

Der Ablauf der Vorstellungsgespräche ist für alle Bewerberinnen und Bewerber gleich zu gestalten (Schwerpunkte, Fragestellungen, Zeitumfang). Sollte es ein Bewertungsrater und Gesprächsleitfaden geben, so sind diese der Schwerbehindertenvertretung vorab zur Verfügung zu stellen, ebenso wie eventuelle Auswahltests, die durchgeführt werden sollen.

Vor der Personalentscheidung hat eine Anhörung der Schwerbehindertenvertretung stattzufinden (LAG Hessen, Aktenzeichen: 9 TaBV 128/15, Urteil vom 17.03.2016). Die Auswahl einer Person im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens ist eine

"Entscheidung" im Sinne der Bestimmung des § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX. Es ist ein einseitiger Willensakt des Arbeitgebers, der sich für einen Konkurrenten des schwerbehinderten Menschen/gleichgestellt behinderten Menschen entscheidet. Es ist außerdem eine Angelegenheit, die zumindest den schwerbehinderten Bewerber berührt. Die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung vor der endgültigen Auswahlentscheidung und Verlautbarung dieser Auswahlentscheidung gegenüber dem Konkurrenten entspricht auch dem Sinn und Zweck der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am Bewerbungsverfahren. Diese soll für Chancengerechtigkeit sorgen und neben der Klärung der Frage, ob einer schwerbehinderten Bewerberin oder einem schwerbehinderten Bewerber der Vorzug zu geben ist, durch eine begründete Stellungnahme die Möglichkeit haben, für die Eignung des schwerbehinderten Bewerbers/schwerbehinderte Bewerberin zu werben. Demzufolge ist die Schwerbehindertenvertretung über die beabsichtigte Entscheidung unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor der Entscheidung anzuhören (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung hat eine beratende Funktion in Bezug auf die Auswahlentscheidung.

Diese Pflichten entfallen nur, wenn erkennbar ist, dass dem Bewerber / der Bewerberin die benötigten Qualifikationen (fachliche Eignung gemäß den Kriterien und Anforderungen in der Stellenausschreibung) für die Stelle offensichtlich, also zweifelsfrei fehlen.

16. Was kann in der Einladung zum Vorstellungsgespräch im Falle einer schwerbehinderten oder gleichgestellten Person formuliert werden?

Überprüfen Sie die Bewerbungsunterlagen auf den bevorzugten Kontaktweg, sei es per Telefon, E-Mail oder auf andere Weise, und kontaktieren Sie Bewerber auf diese Weise.

Stellen Sie dem Bewerber / der Bewerberin alle Informationen zur Barrierefreiheit zur Verfügung, die er möglicherweise benötigt, und fragen Sie ihn, ob er Anpassungen benötigt, um am Vorstellungsgespräch teilzunehmen, z. B. eine bestimmte Uhrzeit für das Vorstellungsgespräch (siehe Beispielformulierungen nachfolgend). Gehen Sie sicher, dass das Vorstellungsgespräch an einem Ort stattfindet, der für Menschen mit Behinderung zugänglich ist bzw. bemühen Sie sich um barrierefreie Rahmenbedingungen für das Vorstellungsgespräch und klären Sie mit betroffenen Kandidaten, ob es behinderungsbedingte Bedürfnisse oder Bedarfe gibt.

„Der Raum, in dem das Vorstellungsgespräch stattfindet, ist barrierefrei zugänglich. Sollten Sie Assistenzbedarf oder andere Wünsche aufgrund einer Behinderung oder Beeinträchtigung haben, geben Sie dies bitte mit Ihrer Rückantwort an oder informieren Sie uns rechtzeitig per E-Mail oder Telefon.“ („The room in which the job interview takes place, is barrier-free and accessible. If you have any further assistance needs or other requests due to your disability or impairment, please inform us in time by email or phone.“)

oder

„Wir bemühen uns, das Vorstellungsgespräch so barrierefrei wie möglich zu planen und zu gestalten. Geben Sie uns gern per E-Mail oder Telefon Bescheid, wenn wir im Falle einer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung noch etwas beachten können, damit Sie ohne Probleme teilnehmen können.“ („We aim to plan and design the job interview as barrier-free as possible. Please let us know by email or phone if there is anything else we can consider to ensure that you can attend without any problems in case of your disability or healthy impairment.“)

Gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX dürfen die schwerbehinderten und gleichgestellten (nicht die nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an dem individuellen Vorstellungsgespräch ablehnen. Darauf sollen sie bereits im Einladungsschreiben hingewiesen werden:

„In Ihrer Bewerbung haben Sie auf Ihre Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Ihre Gleichstellung hingewiesen. Deshalb wurde die Schwerbehindertenvertretung der TU Chemnitz über Ihre Bewerbung informiert. Wenn Sie die weitere Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Ihrem Verfahren nicht wünschen, so teilen Sie uns dies bitte umgehend mit. Wenn Sie direkten Kontakt mit der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung aufnehmen möchten, so wenden Sie sich bitte an schwerbehindertenvertretung@tu-chemnitz.de.“

17. Wie ist zu verfahren, wenn der/die schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerber/in den angebotenen Termin zum Vorstellungsgespräch nicht wahrnehmen kann?

Auf Einschränkungen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen in Bezug auf ihre Mobilität und Flexibilität ist generell Rücksicht zu nehmen. Eine kurzfristige Terminvergabe sollte bei schwerbehinderten und gleichgestellten Personen stets vermieden werden, da sie ggf. andere organisatorische Vorkehrungen treffen müssen. Die Vorlaufzeit für ein Vorstellungsgespräch sollte eine Woche nicht unterschreiten.

Laut einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts besteht diese Pflicht zum Anbieten eines Ersatztermins immer dann, wenn der Bewerber den ursprünglichen Termin unter Angabe eines „hinreichend gewichtigen Grundes“ absagt und dem Arbeitgeber die Durchführung eines Ersatztermins in zeitlicher und organisatorischer Hinsicht zumutbar ist (BAG, Urteil vom 23.11.2023, Aktenzeichen 8 AZR 164/22). Wenn beides zutrifft (gewichtiger Grund und Zumutbarkeit), dann sollten bis zu 2 Ersatz- bzw. Alternativtermine angeboten werden.

In einem derartigen Einzelfall sind die Interessen der Parteien zu berücksichtigen und abzuwägen: Die Absage des Bewerbers sollte Rückschlüsse auf die Bedeutung und Dringlichkeit der Terminabsage erkennen lassen. Den Arbeitgeber treffen hierbei keine weiteren Erkundigungspflichten, es besteht keine Veranlassung/Pflicht hierzu noch weitere Nachfragen zu stellen. Maßgeblich sind also die Erläuterungen, die der Bewerber selbst telefonisch oder per E-Mail vorgenommen hat. Andererseits kann das Auswahlgremium auf die organisatorischen Schwierigkeiten bei der Suche nach einem Ersatztermin und auf die Dringlichkeit des Stellenbesetzungsverfahrens hinweisen. Diesbezüglich ist eine Interessenabwägung vorzunehmen: Das unterbliebene Bewerbungsgespräch darf dann nicht auf eine Benachteiligung wegen

der Schwerbehinderung hindeuten, damit im Rechtsstreit kein Anspruch auf eine Entschädigung entsteht. Der Verstoß eines öffentlichen Arbeitgebers gegen seine Pflicht zur Einladung nach § 165 SGB IX lässt zwar regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen Schwerbehinderung zu. Das BAG hat betont, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht genügt, wenn er nur einen einzigen Vorstellungstermin anbietet und der Bewerber für die Absage zu diesem Termin von sich aus hinreichend gewichtige Gründe mitteilt. Andererseits muss dem Arbeitgeber das Anbieten eines Ersatztermins zeitlich und organisatorisch auch zumutbar sein (z. B. das Stellenbesetzungsverfahren soll sich nicht weiter verzögern; die ausgeschriebene Stelle muss dringend besetzt werden; die Auswahlkommission kann aufgrund anderer Termine nicht nochmals zeitnah zusammenkommen etc.). Dies ist sorgfältig und transparent zu dokumentieren sowie die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich über diese Abwägung zu informieren.

Zu beachten: Im Fall des BAG-Urteils ging es um den ersten Ersatztermin, aber die gerichtliche Entscheidung kann ggf. auf den zweiten Alternativtermin übertragen werden.

Sollte es trotz mehrerer (maximal zwei) angebotener Alternativtermine zu keinem Vorstellungsgespräch kommen, kann – genauso wie bei Menschen ohne Behinderung – davon ausgegangen werden, dass kein ernsthaftes Interesse an der Bewerbung besteht.

So wird dies auch für kurzfristige Absagen (z. B. Akuterkrankung) des Vorstellungsgesprächs empfohlen.

18. Welche Folgen kann eine Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung haben?

Unterlässt es der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung über die Bewerbung zu informieren, und kommt es bei einer Absage zur Klage, wird nach BAG-Rechtsprechung eine Benachteiligung des schwerbehinderten Bewerbers oder der schwerbehinderten Bewerberin vermutet, was zu einer Entschädigungszahlung gemäß § 15 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) führen kann. Der Arbeitgeber darf Bewerber und Bewerberinnen, die eine Behinderung anzeigen, im Bewerbungsprozess nicht diskriminieren. Das heißt, dass er entsprechend der Vorgaben des AGG z. B. einen schwerbehinderten Bewerber nur aus sachlichen Gründen unterschiedlich behandeln darf, nicht aber aus Gründen der Behinderung. Aus dem Verstoß gegen die Unterrichtungspflicht der Schwerbehindertenvertretung gem. § 164 Abs. 1 Satz 9 SGB IX könnte abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber den Bewerber wegen der Schwerbehinderung nicht berücksichtigt hat und dies könnte als Diskriminierung nach dem AGG gewertet werden.

19. Wie ist bei einer internen Stellenbesetzung (ohne öffentliche Ausschreibung der Stelle) zu verfahren?

Das Recht auf Unterrichtung (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX) steht der Schwerbehindertenvertretung auch dann zu, wenn der Arbeitgeber bei einer internen Stellenbesetzung auf eine Ausschreibung der Stelle verzichtet und einen schwerbehinderten Beschäftigten bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt.

Ein öffentlicher Arbeitgeber, dem die Bewerbung einer fachlich nicht offensichtlich ungeeigneten schwerbehinderten oder dieser gleichgestellten Person zugeht, muss diese auch bei einer ausschließlich internen Stellenausschreibung zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Die Einladungspflicht nach § 165 SGB IX besteht auch, wenn eine Stelle nur intern ausgeschrieben wird (BAG, Aktenzeichen 8 AZR 75/19, Urteil vom 25.06.2020). Nach § 165 Satz 3 SGB IX werden schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz bei einem öffentlichen Arbeitgeber beworben haben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Diese Pflicht gilt nicht nur bei externen Bewerbungsverfahren, sondern auch bei internen Stellenbesetzungen. Schwerbehinderte Bewerber sollen dadurch ihre Chancen im Auswahlverfahren verbessern können. Unterlässt der öffentliche Arbeitgeber die Einladung, begründet allein das regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung.

Auch interne Bewerber sind nicht verpflichtet, eine Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung im internen Stellenbesetzungsverfahren offenzulegen und es besteht diesbezüglich kein Fragerecht des Arbeitgebers. Es liegt also in der Entscheidung des Bewerbers bzw. der Bewerberin, ob er/sie die Schwerbehinderung berücksichtigt haben will oder nicht.

20. Was passiert, wenn die Schwerbehinderung oder Gleichstellung erst im Vorstellungsgespräch offenbart oder offenkundig wird?

Der Arbeitgeber (ausschreibende Stelle) soll die Schwerbehindertenvertretung sofort unterrichten, also hinzuziehen und sich über das weitere Vorgehen beraten. Es wird nach herrschender Meinung davon ausgegangen, dass das betreffende Vorstellungsgespräch unterbrochen wird, um die Schwerbehindertenvertretung zu kontaktieren. Dann hat diese grundsätzlich die Möglichkeit an diesem (und den weiteren) Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Gegebenenfalls müsste das konkrete Vorstellungsgespräch abgebrochen und unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung neu vereinbart werden. Alle eventuell bereits zurückliegenden Gespräche sollten durch eine Stellungnahme möglichst transparent und vergleichbar gemacht werden (Leitfragen, Beurteilungskriterien, Bewertung). An den noch folgenden Vorstellungsgesprächen sollte die Schwerbehindertenvertretung dann teilnehmen. Im Einzelfall kann dies natürlich unrealistisch sein (spontane Terminteilnahme am aktuell laufenden Gespräch) bzw. besteht auch dann keine vollständige Vergleichbarkeit aller Gespräche (inwieweit wurden z. B. die gleichen Fragen in den bereits stattgefundenen Terminen gestellt).

Weiterhin gibt es keine Rechtssicherheit, wie mit dem gesamten Bewerbungsverfahren umgegangen werden muss (hierzu liegen keine eindeutigen Kommentarstellen bzw. Urteile vor). Eine Offenbarung erst im Vorstellungsgespräch

(also verspätet und nicht mit Eingang der Bewerbung) spricht in der Regel nicht für den Abbruch des gesamten Stellenbesetzungsverfahrens und dessen Wiederholung. Der schwerbehinderte Bewerber oder die schwerbehinderte Bewerberin hat eine Bringschuld (weil nicht aktiv nach einer Schwerbehinderung gefragt werden darf), damit die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden kann. Von der Schwerbehindertenvertretung würde hier die Gesamtsituation beurteilt werden und natürlich auch die Zumutbarkeit bzw. Praktikabilität eines Neustarts des gesamten Verfahrens beachtet (z. B. Anzahl der Gespräche). Relevant für das Verfahren ist auch, dass der betreffende Bewerber / die betreffende Bewerberin auch in Unkenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft zum Vorstellungsgespräch eingeladen war. Es kommt auch auf die konkrete Situation im Vorstellungsgespräch an (wie und warum wurde die Schwerbehinderung thematisiert, was wurde durch Sie geäußert etc.) und wie wurde die Eignung beurteilt oder welche Bewerberreihenfolge wurde festgelegt.

21. Sind Fragen nach der Schwerbehinderung im Vorstellungsgespräch möglich?

Tätigkeitsneutrale Fragen nach der Schwerbehinderung sind im Vorstellungsgespräch grundsätzlich unzulässig!

- vorsichtig ggf. wie folgt: Sie haben im Lebenslauf/Ihrer Bewerbung angegeben, dass Sie eine Schwerbehinderung haben, möchten Sie über das Thema mit uns sprechen? Gibt es Tätigkeiten im Rahmen der ausgeschriebenen Stelle, bei denen Sie denken, dass Sie Hilfsmittel benötigen/besitzen Sie diese bereits? Ist eine bestimmte Unterstützung nötig? Was können wir dafür tun, dass Sie mit Ihrer Behinderung gut arbeiten können?
- Wenn durch den Bewerber bzw. die Bewerberin selbst proaktiv über die Behinderung im Vorstellungsgespräch gesprochen wird, darf man darauf eingehen.

Ausnahme: Rückfragen, die für die ausgeschriebene Tätigkeit relevant sind bzw. wenn der Arbeitsplatz besondere Anforderungen beinhaltet, die mehr oder weniger offensichtlich nicht geleistet werden können. Sofern körperliche Fähigkeiten (räumliches Sehen, Hören...) oder geistige Fähigkeiten (Konzentrationsvermögen über längere Zeit) Voraussetzung im Sinne wesentlicher und entscheidender Anforderungen für die konkrete Arbeitstätigkeit sind, darf man nach möglichen Beeinträchtigungen und Unterstützungsbedarf fragen, d.h. wenn Beeinträchtigung der Leitungsfähigkeit zu erwarten ist, besteht Offenbarungspflicht seitens des Bewerbers bzw. der Bewerberin. Hierbei muss die Ausübung der Tätigkeit im Fokus stehen. Als Arbeitgeber ist es wichtig, zuerst die Tätigkeit und Anforderungen der Stelle zu beschreiben und darzulegen, welche Belastungen und Voraussetzungen bestehen und zu erfüllen sind. Dann kann im Anschluss gefragt werden: „Haben Sie gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Behinderungen, welche die Ausübung der Tätigkeiten der vorliegenden Stelle erheblich einschränkt bzw. die Eignung für die Tätigkeiten infrage stellt? Benötigen Sie Unterstützungsbedarf?“

Einschlägig ist hier § 8 Abs 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes:

Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Zusammenfassung: Wenn Bewerber oder Beschäftigte aufgrund ihrer Erkrankung bzw. Behinderung Aufgaben nur teilweise oder überhaupt nicht erledigen können, muss der (potentielle) Arbeitgeber davon in Kenntnis gesetzt werden. Gleiches gilt, wenn eine Behinderung oder Erkrankung sicherheitsrelevante Auswirkungen bei der Ausübung der angestrebten Tätigkeit hat. Die Frage nach der Behinderung oder Schwerbehinderung kann in Bezug auf „entscheidende berufliche Anforderungen“ gerechtfertigt sein.

Zulässig sind immer Fragen nach beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, Werdegang, (Arbeits-)Zeugnissen etc.

Anmerkung: Es ist keinesfalls zulässig, mit Schwerbehinderten bloße „Alibi-Vorstellungsgespräche“ durchzuführen. Bei der Durchführung der Vorstellungsgespräche muss unbedingt auf die Gleichbehandlung aller eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber geachtet werden. Der Ablauf der Auswahlgespräche ist für alle Teilnehmenden an Vorstellungsgesprächen gleich zu gestalten (Themen, Zeitumfang). Sollte es eine Bewertungsmatrix und einen Gesprächsleitfaden geben, so sind diese der Schwerbehindertenvertretung vorab zur Verfügung zu stellen, ebenso wie eventuelle Tests, die durchgeführt werden sollen. Es ist sicherzustellen, dass schwerbehinderten/gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerber keinen Nachteil aus ihrer Beeinträchtigung entsteht. Ggf. sind Nachteilsausgleiche (z. B. mehr Bearbeitungszeit, Hilfsmittel) mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen.

22. Was bedeutet „bevorzugt berücksichtigt“?

Integrationsvereinbarung der TU Chemnitz vom 01.10.2001: § 2 „Bei allen Stellenbesetzungsverfahren erfolgt eine Auswahl ohne jegliche Diskriminierung. Bei gleicher fachlicher Eignung werden schwerbehinderte Bewerber bevorzugt berücksichtigt.“

Häufige Formulierung in Stellenausschreibungen der TU Chemnitz: „Bei gleicher Eignung werden schwerbehinderte Menschen oder Gleichgestellte nach Maßgabe des SGB IX vorrangig berücksichtigt.“

VwV SGB IX vom 28. Oktober 2009 „Bei gleicher Eignung sind schwerbehinderte Menschen bevorzugt einzustellen.“

Die Bevorzugung greift nur, wenn die schwerbehinderte oder gleichgestellte Person die gleichen fachlichen Voraussetzungen für die Stelle oder Aufgabe mitbringt, wie nicht-behinderte Bewerberinnen und Bewerber. Zum Prinzip der Bestenauslese hat das VGH München (Aktenzeichen 3 CE 21.141, Beschluss vom 12.05.2021) ausgeführt: „Es verstößt gegen das Leistungsprinzip aus Art. 33 Abs. 2 GG, einen schwerbehinderten Bewerber allein wegen seiner Behinderung gegenüber einem leistungsstärkeren Mitbewerber zu bevorzugen; solange ein Bewerber einen Leistungsvorsprung hat, geht das Leistungsprinzip vor und es kann nicht auf Hilfskriterien - wie die Schwerbehinderung - zurückgegriffen werden; nur bei einem

Gleichstand in allen maßgeblichen Eignungskriterien kann sich die Schwerbehinderung als Hilfskriterium durchsetzen“. Entsprechend muss das Anforderungsprofil zwingend vor Beginn der Auswahlentscheidung durch den Text der Stellenausschreibung festgelegt werden, welches während des Auswahlverfahrens verbindlich bleibt (also keine im Nachhinein strengeren weitergehenden Anforderungen möglich) und konsequent gegenüber allen Bewerbern angewendet werden muss.

Anmerkung: Der § 205 SGB IX stellt klar, dass sich ein Arbeitgeber nicht dadurch von seinen Verpflichtungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entlasten kann, dass er auf gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber anderen schutzbedürftigen Personen verweist. Dadurch wird das Benachteiligungsverbot des Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG konkretisiert und formuliert das Verbot, die Pflichten gegenüber schwerbehinderten Menschen aus Anlass von Verpflichtungen gegenüber anderen Personen zu missachten. Das hat zur Folge, dass der öffentliche Arbeitgeber nicht mit der Begründung einer Förderung anderer Personengruppen den Entlastungsbeweis nach § 22 AGG führen kann, wenn eine schwerbehinderte Person vom Vorstellungsgespräch ausgeschlossen wurde.

23. Welche Unterstützung können schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber im Falle einer Einstellung erhalten?

In Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst Chemnitz können Beschäftigte mit Schwerbehinderungen bzw. Gleichstellung unterstützt werden. Dies betrifft die Einrichtung des Arbeitsplatzes auf die Bedürfnisse der/des Beschäftigten.

Ansprechpersonen sind:

Schwerbehindertenvertretung der TU Chemnitz (Dr. Daniela Menzel)

<https://www.tu-chemnitz.de/personalrat/schwerbv/index.html>

Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers nach § 181 SGB IX (Kristin Pfündel)

<https://www.tu-chemnitz.de/verwaltung/personal/mitarbeiter.php?detail=746>