



### Prüfpflicht des Arbeitgebers

Wenn der Arbeitgeber eine neue Stelle ausschreibt, muss er bereits bei der Vorauswahl von Bewerbern, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, eine Reihe von rechtlichen Bestimmungen beachten, um nicht aufgrund eines Verstoßes eventuelle Schadensersatzansprüche auszulösen. Nach Paragraph 81 SGB IX ist jeder Arbeitgeber bei der Neubesetzung einer Stelle verpflichtet zu prüfen, ob der freie Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Bewerber besetzt werden kann. Stellt der Arbeitgeber ohne vorherige Prüfung einen nicht behinderten Bewerber ein, dann kann der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung verweigern.

Um auch arbeitslose oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen zu berücksichtigen, muss frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufgenommen werden. Diese in Paragraph 81 Abs. 1 SGB IX geregelte gesetzliche Pflicht trifft alle Arbeitgeber, nicht nur die des öffentlichen Dienstes. Ein abgelehnter schwerbehinderter Bewerber kann sich darauf berufen, dass die Verletzung dieser Pflicht seine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lasse. Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitgeber bereits vor der Ausschreibung einer freien Stelle prüfen muss, ob diese mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann. Dies geschieht in der Regel durch die Meldung der Ausschreibung an die Arbeitsagentur.

Über die Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit oder eines Integrationsdienstes sowie über eingegangene Bewerbungen Schwerbehinderter muss sowohl die Schwerbehindertenvertretung als auch der Betriebsrat unmittelbar nach deren Eingang unterrichtet werden. Eine Vorauswahl durch den Arbeitgeber ist dabei nicht zulässig.

Die Arbeitsagenturen vor Ort sind grundsätzlich Ansprechpartner bei der Suche nach geeigneten Bewerbern. Aber auch ambulante Reha-Einrichtungen, Berufsbildungswerke oder Berufsförderungswerke können den Unternehmen in der Regel auf Grundlage eines qualifizierten Assessments Bewerber mit Handicap vermitteln.

Bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit ist der „Arbeitgeberservice für schwerbehinderte Akademiker“ angesiedelt. Dieser bietet beispielsweise:

- Persönliche Beratung,
- Passgenaue Vermittlung von schwerbehinderten Akademikern,
- Einschaltung von Fachdiensten wie zum Beispiel technische Berater,
- Klärung der Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten

Neben der Bundesagentur für Arbeit gibt es bereits auch eine große Anzahl spezialisierter, teilweise nur regional aktiver Personalvermittler für Menschen mit Behinderung:

- Die in Berlin ansässige Auticon GmbH ist eine Personalvermittlung von Menschen mit Behinderungen, vor allem Menschen aus dem autistischen Spektrum, für die Software-Branche. Sie hat in Frankfurt 2014 eine Niederlassung eröffnet und bietet nicht nur die Vermittlung an, sondern auch Job-Coaches.
- Die FOURTEENONE Group, eine Personalvermittlung aus Cottbus, engagiert sich in regionalen Projekten unter anderem für benachteiligte und behinderte Menschen.
- Die Arinet GmbH aus Hamburg vermittelt Menschen mit Behinderungen auf Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Mit Angeboten zur beruflichen Rehabilitation durch Praktika und Trainings in Betrieben der Hamburger Wirtschaft sowie zur Berufsorientierung, -beratung und Vermittlung werden Arbeitssuchende auf vielfältige Weise auf ihrem Weg in die Erwerbstätigkeit begleitet.
- Der Club Aktiv e.V. in Trier ist eine Selbsthilfe-Organisation Behinderter und Nichtbehinderter in Trier. Der Verein bietet verschiedene Dienstleistungen für behinderte Menschen an: Mobiler Sozialer Dienst, Individuelle Schwerstbehinderten-Betreuung, Sozialstation, Beratungs- und Koordinierungsstelle, Betreutes Wohnen, Tagesförderstätte, Tagespflege, Integrative Kindertagesstätte, Ambulante Reha, Altenhilfe, EDV-Qualifizierung, Fahrdienst, Arbeitnehmerüberlassungsgesellschaft, Industrie- und Dienstleistungszentrum, Tele-Office.