

WOCKEN (Hrsg.)



Praxishandbuch für Inklusionsbeauftragte

Mit ausfüllbaren
Musterformularen
zum Download

Praxishandbuch für Inklusionsbeauftragte

Larissa Wocken (Hrsg.)

Rechtsanwältin und Fachanwältin, [nexus.rechtsanwaelte](http://nexus.rechtsanwaelte.de),
Hamburg

Malte Fritsch

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, [nexus.rechtsanwaelte](http://nexus.rechtsanwaelte.de), Hamburg

Marc-Patrick Homuth

Direktor des Arbeitsgerichts Elmshorn

Fiona Ries

Stabsstelle des LVR-Inklusionsamts, Köln

Dr. Babette Tondorf

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Menschen
und Rechte Assoziation freier Rechtsanwälte*innen, Hamburg

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek | Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über www.dnb.de abrufbar.

ISBN 978-3-415-07652-5

© 2024 Richard Boorberg Verlag

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz: abavo GmbH, Nebelhornstraße 8, 86807 Buchloe | Druck und Bindung: CPI books GmbH, Eberhard-Finck-Straße 61, 89075 Ulm

Richard Boorberg Verlag GmbH & Co KG | Scharrstraße 2 | 70563 Stuttgart
Stuttgart | München | Hannover | Berlin | Weimar | Dresden
www.boorberg.de

B. Aufgaben des Arbeitgebers im Kontext schwerbehinderter Arbeitnehmer

I. Einstellung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen (Malte Fritsch)

In den Stellenausschreibungs- und Bewerbungsverfahren erreichen Arbeitgeber auch die Bewerbungen schwerbehinderter Menschen. Die Bearbeitung dieser Bewerbungen muss rechtsfehlerfrei erfolgen, einerseits, um den schwerbehinderten Menschen eine Chance zu geben, sich auf alle Stellen bewerben und bewähren zu können und so die Inklusion zu fördern, andererseits auch, um mögliche Schadensersatzansprüche wegen erfolgter oder auch nur vermuteter Diskriminierung zu vermeiden.

Der nachfolgende Abschnitt soll einen Überblick über die Begrifflichkeiten und den Umgang mit schwerbehinderten Bewerbern geben.

1. Pflichtbeschäftigungsquote und Ausgleichsabgabe

Unternehmen unterliegen grundsätzlich keiner Vorgabe, welche Menschen sie einstellen oder nicht. Die unternehmerische Freiheit ist über Art. 12 Grundgesetz ausdrücklich gewünscht.

Ausgestaltet wird diese unternehmerische Freiheit jedoch (unter anderem) von der Idee, Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um dieses Ziel der Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, wurde bereits im Jahr 1919 eine Beschäftigungspflicht – damals für sogenannte Kriegsbeschädigte – eingeführt.²⁰² Die heutige Formulierung aus § 154 Abs. 1 SGB IX mit der Zielrichtung, schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen am Arbeitsleben teilhaben zu lassen, ist seit nunmehr fast 20 Jahren gesetzlich geregelt und wurde durch das Bundesteilhabegesetz lediglich redaktionell angepasst.²⁰³ Es ist also langjährige Praxis und Tradition im deutschen Recht, Inklusion im Arbeitsleben zu ermöglichen.

202 § 1 der Verordnung über die Beschäftigung Schwerbeschädigter (SchwBeschVO), RGBl. 1919, S. 28.

203 Gesetz zur Änderung von Fristen und Bezeichnungen im Neunten Buch Sozialgesetzbuch und zur Änderung anderer Gesetze v. 3.4.2003, BGBl. I S. 462.

1.1 Ausgestaltung der Beschäftigungspflicht

Die derzeit geltende rechtliche Grundlage für die Beschäftigungspflicht ergibt sich aus §§ 154 Abs. 1, 155 Abs. 1 SGB IX.

Danach sind Unternehmen mit im Jahresdurchschnitt monatlich 20 Arbeitsplätzen verpflichtet, mindestens 5 % aller Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Kleinere Unternehmen unterliegen keiner Beschäftigungspflicht i. S. d. SGB IX. Für Unternehmen mit 20–39 sowie mit 40–60 Arbeitsplätzen gelten nach § 154 Abs. 1 S. 3 SGB IX Sonderregeln. So sind im ersteren Fall mindestens ein schwerbehinderter Mensch zu beschäftigen, im zweiten mindestens zwei. Eine differenziertere Berechnung ist in diesen Unternehmensgrößen nicht vorzunehmen.

Wie der Begriff „Arbeitsplätze“ zu verstehen ist, ergibt sich zunächst aus § 156 SGB IX. Nach Absatz 1 sind danach Arbeitsplätze

„alle Stellen, auf denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, (...) sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.“

Es erfolgt also zunächst keine Reduzierung auf Beschäftigung durch einen Arbeitsvertrag, ebenfalls erfasst sind insbesondere Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte, also z. B. Werk- oder Dualstudenten.

Für die Ermittlung der Pflichtplatzzahl jedoch schafft § 157 SGB IX eine Ausnahme, indem bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen die der Auszubildenden ausgenommen werden, also hier nur die Stellen herangezogen werden, auf denen Arbeitsverträge geschlossen werden. Dies klingt zunächst widersprüchlich, führt aber dazu, dass Auszubildende privilegiert berücksichtigt werden.

Beispiel:

Ein Unternehmer hat 100 Arbeitsplätze und bildet ständig 10 Auszubildende aus. Nach § 154 SGB IX ist er verpflichtet, fünf Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Würden die Auszubildenden bei der Berechnung hereinzählen, müsste er sechs Arbeitsplätze besetzen. Auf diese Weise sollen Arbeitgeber angehalten werden, auszubilden. Hinzu kommt, dass der Unternehmer die Möglichkeit hat, auf 110 Stellen die Beschäftigungsquote zu erfüllen.

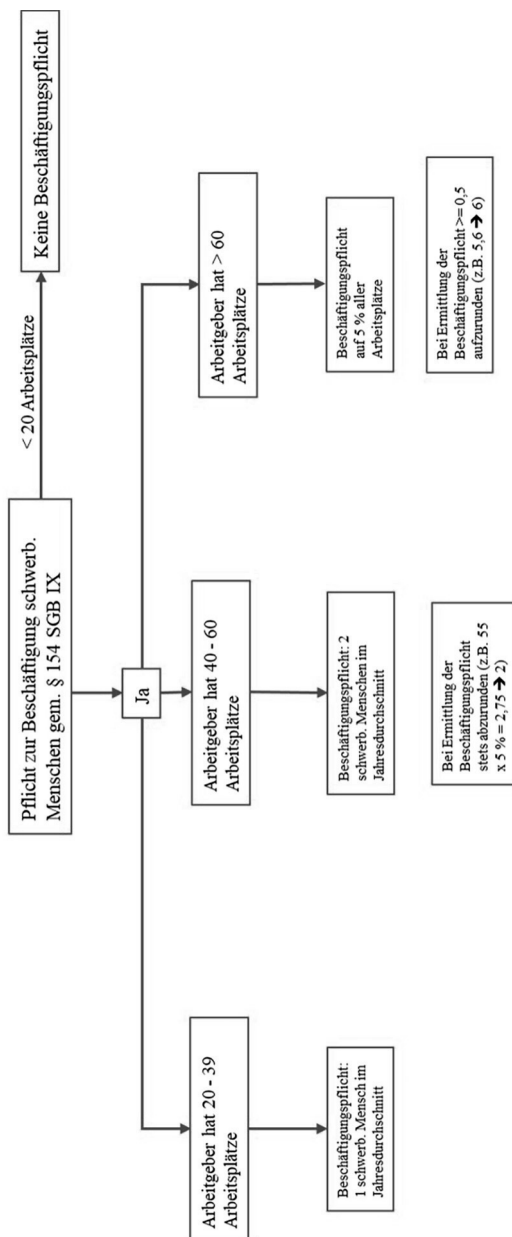
Sofern bei der Berechnung der 5 %-Quote Bruchteile entstehen (also z.B. 5,6 Stellen), sind diese ab 0,5 aufzurunden, bei Unternehmen mit weniger als 60 Arbeitsplätzen stets abzurunden.

Anders als im Kündigungsschutzrecht (§ 23 KSchG), in dem die Berechnung der Mitarbeiterzahl sich nach der Wochenarbeitszeit richtet, ist dies nach dem SGB IX nicht der Fall. Es zählen gleichermaßen Vollzeit- wie Teilzeitkräfte, es erfolgt zudem keine betriebsbezogene Ermittlung, sondern die Gesamtzahl der Arbeitsplätze des Arbeitgebers. Nicht hinzugezählt werden Organe des Arbeitgebers, also z.B. Vorstände oder die Geschäftsführung.

Wichtig ist, zu beachten, dass die Verpflichtung, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, keinen individuellen Einstellungsanspruch nach sich zieht. Unternehmen müssen also nicht jede offene Stelle mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzen, bis die Beschäftigungsquote erfüllt ist. Die unternehmerische Freiheit besteht also trotz der „Beschäftigungspflicht“ weiter.

Die Unterschreitung der Pflichtplatzzahl hat jedoch finanzielle Konsequenzen: Wird die für das Unternehmen geltende Pflichtplatzzahl unterschritten, muss es gemäß § 160 SGB IX eine Ausgleichsabgabe zahlen, hierzu unter c).

Übersicht zur Beschäftigungspflicht gem. § 154 SGB IX



Achtung!

Bei der Ermittlung der Anzahl der Arbeitsplätze werden nur solche berücksichtigt, auf welchen Arbeitnehmer beschäftigt werden und keine Auszubildenden.

Die Beschäftigung kann wahlweise durch Arbeitnehmer oder auch Auszubildenden erfolgen.

1.2 Auszubildende

Während § 155 Abs. 1 SGB IX die Grundform bildet und die Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Rahmen von Arbeitsverhältnissen regelt, gilt nach § 155 Abs. 2 SGB IX der gleiche Ansatz auch für die Ausbildung. Auch Ausbildungsverhältnisse werden auf die Pflichtarbeitsplätze i.S.d. § 154 Abs. 1 SGB IX angerechnet, sodass Inklusion auch im Rahmen der Ausbildung ausdrücklich gefordert wird.

Auch im Bereich der Ausbildung gibt es verschiedene Möglichkeiten, Unterstützungsleistungen zu erhalten, um Ausbildungsplätze anzubieten.

Hierzu zählen unter anderem Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (inkl. des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) im Umfang von 60–80 %, in Ausnahmefällen zeitweise sogar in voller Höhe über den gesamten Aus- oder Weiterbildungszeitraum. Voraussetzung ist dabei stets, dass die Aus- oder Weiterbildung anderenfalls aus behinderungsbedingten Gründen nicht erreicht werden kann.

Auch im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung gibt es Unterstützungsleistungen. So kann für schwerbehinderte Menschen unter anderem ein auf 12 Monate befristeter Ausbildungszuschuss in Höhe von bis zu 70 % des Arbeitsentgelts beansprucht werden. Darüber hinaus gibt es auch weitere Zuschüsse zu Ausbildungskosten und finanzielle Förderungen z.B. bei der Schaffung neuer Ausbildungsplätze.

Rechtsgrundlagen ergeben sich dabei aus dem SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende, insb. § 73 Abs. 1 und 2 SGB III), SGB III (Arbeitsförderungsrecht, insb. § 16 Abs. 1 SGB II i. V.m. § 73 Abs. 1 und 2 SGB III) sowie SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe, insb. § 50 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX).

Da für die unterschiedlichen Grundlagen und vielfältigen Unterstützungsleistungen unterschiedliche Ansprechpartner und Kostenträger bestehen (z.B. Agentur für Arbeit, Rehabilitationsträger, Integrationsämter) empfiehlt es sich, die Kontaktierung und nähere Beratung über die EAA wahrzunehmen, welche die Leistungen einheitlich vermitteln kann.²⁰⁴

1.3 Ausgleichsabgabe

Wie oben bereits ausgeführt, besteht zwar eine Verpflichtung, schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen als Arbeitnehmer zu beschäftigen, eine unmittelbare und individuelle Anstellungspflicht besteht aufgrund der bestehenden unternehmerischen Freiheit jedoch nicht (dies

²⁰⁴ Siehe auch Kapitel C. Eine Liste der für Sie zuständigen EAA-Ansprechpartner nach Bundesland sortiert, findet sich unter C. IV.

war im Übrigen in der Vergangenheit anders: Nach dem Schwerbeschädigtengesetz aus 1919 konnten die Integrationsämter Arbeitsverträge mit Kriegsgeschädigten erzwingen²⁰⁵).

Kommt ein Arbeitgeber der Verpflichtung jedoch (absichtlich oder unabsichtlich) nicht nach und unterschreitet die nach § 156 SGB IX für ihn geltende Quote, besteht eine gesetzliche Verpflichtung, eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Die Ausgleichsabgabe besitzt dabei zweierlei Funktionen, eine Antriebs- und Ausgleichsfunktion. Einerseits sollen die Arbeitgeber dazu angehalten werden, schwerbehinderte Menschen einzustellen, andererseits sollen die Belastungen zwischen denjenigen Arbeitgebern, die dieser Verpflichtung nachkommen, und denjenigen, die diese Verpflichtung nicht erfüllen, ausgeglichen werden.²⁰⁶

Die Zahlung entbindet also nicht von der Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Während bei der Einführung der Ausgleichsabgabe die Summen niedriger waren (bei Einführung 2001 zwischen EUR 105,00 und EUR 260,00), wurde ab dem 1. Januar 2024 die Ausgleichsabgabe deutlich erhöht und eine differenziertere Staffelung eingeführt.

Die Ermittlung erfolgt dabei im Jahresdurchschnitt. Es wird also anhand der Pflichtquote ermittelt, in wie vielen Monaten wie viele schwerbehinderte Menschen im Unternehmen beschäftigt waren. Aus dieser Summe wird der Durchschnitt der beschäftigten Personen ermittelt.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe beträgt gem. § 160 Abs. 2 S. 1 SGB IX je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz nunmehr:

1. 140 Euro monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz,
2. 245 Euro monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent,
3. 360 Euro monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von mehr als 0 Prozent bis weniger als 2 Prozent,
4. 720 Euro monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 0 Prozent.

§ 169 Abs. 2 S. 1 SGB IX trifft abweichende Regelungen für kleinere Arbeitgeber mit 20 bis weniger als 40 bzw. mit mehr als 40 aber weniger als 60 Personen. Hintergrund dieser Sonderregelung ist die Festlegung aus § 154 Abs. 1 SGB IX.²⁰⁷

²⁰⁵ § 7 SchwbG aus dem Jahr 1919.

²⁰⁶ BVerfGE v. 10.3.1981 – 1 BvL 56, 57, 58/78.

²⁰⁷ Siehe unter a).

Im ersten Fall sind danach bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als einem schwerbehinderten Menschen für das ganze Kalenderjahr monatlich EUR 140,00, bei gar keiner Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen entsprechend EUR 210,00 zu zahlen.

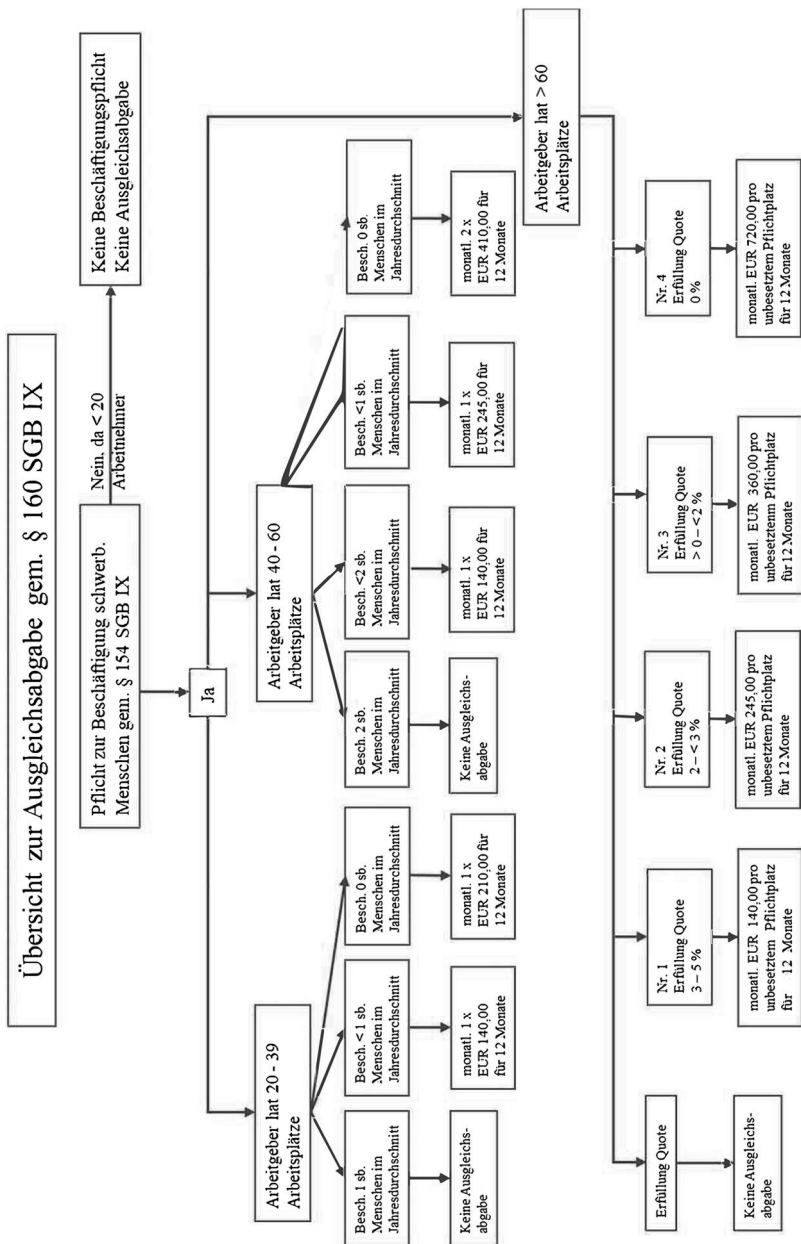
Im zweiten Fall sind bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen für das ganze Kalenderjahr monatlich EUR 140,00, bei weniger als einem schwerbehinderten Menschen EUR 245,00 und gar keiner Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen entsprechend EUR 410,00 pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zu zahlen.

Die beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber müssen gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX bis spätestens zum 31. März eines Kalenderjahres der zuständigen Agentur für Arbeit ihre Beschäftigungsdaten anzeigen.²⁰⁸

Eine Aufstellung der in Abzug gebrachten Werkstattaufträge (§ 223 SGB IX) ist beizufügen. Werden durch den Arbeitgeber Werkstätten für Behinderte mit Dienstleistungen beauftragt, können die Rechnungsbeträge anteilig auf die Höhe der Ausgleichsabgaben angerechnet werden. Die Frist kann nicht verlängert werden. Die Meldung ist über das kostenlose Bearbeitungsprogramm IW-Elan (www.iw-elan.de unter der Rubrik Download) möglich.

Die Ausgleichsabgabe ist direkt an das für das Gebiet zuständige Integrationsamt für das Vorjahr bis spätestens 31. März des Kalenderjahres zu zahlen (§ 162 Abs. 4 SGB IX).

208 https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013426.pdf



2. Prüfung Stellenbesetzung und Meldung gegenüber der Bundesagentur für Arbeit

Bei jedem freien Arbeitsplatz, losgelöst davon, ob dieser bereits frei war, zukünftig frei werden wird oder auch ob er völlig neu geschaffen wird, muss der Arbeitgeber gem. § 164 SGB IX prüfen, ob dieser mit einem bei der Agentur für Arbeit als Arbeit suchend oder arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann.²⁰⁹ Unbedingt zu beachten ist aber, dass eine Stelle nur dann frei ist, wenn sie nicht bereits durch einen bereits beschäftigten Arbeitnehmer aufgrund des Rechtsanspruchs auf behinderungsgerechte Beschäftigung aus § 164 SGB IX besetzt ist. Erst wenn die Prüfung, ob dies der Fall ist und keine Beschäftigung des bereits beschäftigten Arbeitnehmers mit dem Rechtsanspruch dort erfolgen kann – ggf. auch nach Umgestaltung –, ist die Stelle frei.

Auch wenn beabsichtigt ist, den freien Arbeitsplatz durch Leiharbeitnehmer zu besetzen, ist die Prüfung vorzunehmen.²¹⁰ § 164 SGB IX gilt nur für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen.²¹¹ Von der Regelung nicht umfasst ist die Stelle des Arbeitgebers selbst, also z.B. der organschaftlichen Stellung als Geschäftsführer.²¹²

Ob der Arbeitgeber (privat wie öffentlich) zu diesem Zeitpunkt seine Quote nach § 154 SGB IX erfüllt, spielt keine Rolle.²¹³ Auch falls bereits Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vorliegen, ist dies für die Prüfpflicht unerheblich. Die Intention des Gesetzes ist es, möglichst vielen geeigneten schwerbehinderten Menschen die Chance zu geben, Arbeit zu finden.²¹⁴

Wird lediglich eine interne Stellenbesetzung vorgesehen, also eine Ausschreibung, bei der nur interne Bewerber in Frage kommen, ist nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht zu prüfen, ob externe schwerbehinderte Bewerber die ausgeschriebene Stelle wahrnehmen sollen.²¹⁵ Für interne schwerbehinderte Bewerber ist die Prüfung jedoch ausdrücklich vorzunehmen. Hintergrund ist, dass die Prüfpflicht dazu dient, zu verhindern, dass arbeitslose schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt keinen Zugang finden.²¹⁶

209 BeckOK SozR/Brose, 71. Ed. 1.9.2023, SGB IX § 164 Rn. 5, § 164 Abs. 1 SGB IX.

210 BAG 23.6.2010 – 7 ABR 3/09.

211 BAG v. 27.1.2011 – 8 AZR 580/09.

212 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens SGB IX § 164 Rn. 5.

213 BAG v. 17.8.2010 – 9 AZR 839/08.

214 Kossens/von der Heide/Maaß/Kossens SGB IX § 164 Rn. 10, Schrader/Klagges NZA-RR 2009, 169.

215 BAG v. 17.6.2008 – 1 ABR 20/07.

216 So jedenfalls Brose in BeckOK SozR/Brose, 71. Ed. 1.9.2023, SGB IX § 164 Rn. 7; aus den bisherigen Entscheidungen des BAG geht dies jedoch nicht klar hervor.

Wesentlicher Teil des Prüfungsverfahrens ist die Beteiligung der Interessenvertretungen und Schwerbehindertenvertretung (hierzu unter 3.). Diese Pflicht entsteht bereits mit der Entscheidung, die Stelle zu besetzen, also noch vor der Ausschreibung. Bereits bei dieser Prüfung ist also die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen (§ 178 SGB IX) und der Betriebsrat muss angehört werden (§ 164 Abs. 1 SGB IX).

Zu beachten ist: § 164 Abs. 1 SGB IX begründet keinen individuellen, gerichtlich durchsetzbaren Einstellungsanspruch.

Welche Voraussetzungen müssen für eine Prüfung erfüllt werden?

2.1 Anforderungsprofil

Um die Prüfung vorzunehmen, muss bereits zuvor eine Arbeitsplatzbeschreibung bzw. ein Anforderungsprofil erstellt werden. Dieses enthält alle Anforderungen an den Arbeitsplatz.

Das Profil muss dabei nicht ausschließlich so gestaltet sein, dass sich gezielt schwerbehinderte Menschen auf die geplante Stelle bewerben können, sondern so, dass erkennbar ist, welche Bedarfe beim Arbeitgeber vorrangig gedeckt werden müssen. Zu beachten ist auch, dass gerade behinderungsbedingte Einschränkungen durch begleitende Hilfen im Arbeitsleben kompensiert werden können.²¹⁷

Es ist also auch für „willige“ Arbeitgeber nicht möglich, entsprechende Einschränkungen und behinderungsbedingte Bedarfe vollständig im Anforderungsprofil wiederzugeben. Bereits zu diesem Zeitpunkt sollte die Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden.²¹⁸

2.2 Prüfung und Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrats

Sobald das Anforderungsprofil erstellt worden ist, wird dieses mit der gebildeten Schwerbehindertenvertretung erörtert sowie der Betriebsrat beteiligt. Ist dies erfolgt, muss zunächst geprüft werden, ob es bereits schwerbehinderte Menschen im Unternehmen gibt, welche die Stelle (ggf. auch nach einer entsprechenden Umgestaltung unter Beteiligung der jeweiligen Träger) als behinderungsgerechten Arbeitsplatz besetzen möchte und dies bereits mitgeteilt hat.

²¹⁷ Siehe hierzu im Detail unter D.

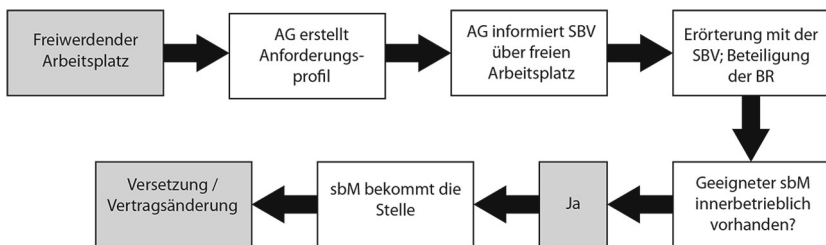
²¹⁸ Streitig: LAG Mainz will die SBV erst bei der Stellenausschreibung beteiligen, v. 28.6.2012 – 10 TaBV 4/12, Hess LAG bereits bei der Formulierung der Stellenausschreibung, v. 17.10.2006 – 4 TaBV 42/06. Für diese Auffassung spricht sich auch die einschlägige Kommentarliteratur aus (Dau/Düwell/Joussen SGB IX § 81 Rn. 105; Porsche Diskussionsbeitrag Nr. 1/2013 unter: www.reharche.de, Kossens/von der Heide/Maaß, SGB IX mit BGG 5. Auflage 2023, § 164 Rn. 16).

Auch hier sollte insbesondere die Schwerbehindertenvertretung miteinbezogen werden, da diese in der Praxis einen guten Überblick über mögliche taugliche Kandidaten mit entsprechenden Wünschen besitzt. Sofern tatsächlich entsprechende Bewerber in Betracht kommen, können diese im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtung der behinderungsgerechten Beschäftigung auf der geplanten Stelle eingesetzt werden.

Ob dies durch eine Versetzung oder im Rahmen einer Änderungsvereinbarung geschieht, ist von der jeweiligen Arbeitsvertragsgestaltung abhängig und nicht pauschal zu beantworten.

In diesem Fall ist ein Ausschreibungsverfahren entbehrlich.

Der Ablauf im Überblick:



2.3 Prüfung unter Beteiligung der Agentur für Arbeit

Gibt es keinen bereits beschäftigten schwerbehinderten Menschen, welcher auf die freie Stelle durch eine Versetzung oder Vertragsänderung gesetzt werden kann, muss im nächsten Schritt gem. § 164 Abs. 1 S. 2 SGB IX die Agentur für Arbeit für die weitere Stellenbesetzung mit einbezogen werden. Hierzu muss ein Vermittlungsantrag an die Agentur für Arbeit gestellt werden, welcher ein Profil mit allen Angaben der Stelle enthält.

Der Vermittlungsantrag kann folgende Punkte beinhalten:

- Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechend des vorab erstellten Anforderungsprofils
- Tätigkeit mit Konzentrations-, Umstellungs- und Anpassungsvermögen, mit Verantwortung für Personen, Publikumsverkehr, Überwachung/Steuerung komplexer Arbeitsvorgänge?
- Ist die Tätigkeit mit ständigem Gehen/Stehen/Sitzen verbunden oder wechseln die Körperhaltungen? Gibt es eine Zwangshaltung?
- Gibt es besondere Belastungen?
- Arbeitszeiten
- Tätigkeit mit Heben oder Tragen verbunden