

der Grundlage des jeweiligen Verfahrens und der jeweiligen Prozessordnung zwingend vorgeschrieben ist. Dabei ist zu beachten, dass sich die BA – etwa bei einer Streitigkeit zwischen einem Arbeitgeber und einer abgelehnten Bewerberin bzw. einem abgelehnten Bewerber wegen einer Geldentschädigung nach § 15 AGG – aufgrund ihres gesetzlichen Auftrages neutral zu verhalten hat.

### 5.1.2 Durchführung der Vermittlung und Beratung unter Berücksichtigung § 164 SGB IX

Für die Einbindung der BA in die vom Arbeitgeber vorzunehmende Prüfung nach § 164 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 156 SGB IX können die im „Servicekompass für unsere Arbeitgeber-Arbeit“ beschriebenen Prozesse unter Berücksichtigung des gesetzlichen Auftrages der BA zur Vermittlung und Beratung verwendet werden.

*Um geeignete schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen vorzuschlagen zu können, sind vollständige und aussagekräftige Stellenprofile und Stellengesuche notwendig. Für eine passgenaue Vermittlung ist zwingend die Dokumentation der vermittlungsrelevanten gesundheitlichen bzw. behinderungsbedingten Einschränkungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers erforderlich.*

Verbindlich:  
Aussagefähige Stellenprofile und Stellengesuche

Meidet der Arbeitgeber ein Stellenangebot, ist von seinem tatsächlichen Interesse auszugehen, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Der Arbeitgeber kann zwischen zwei Varianten entscheiden:

Vermittlungsauftrag kann auf schwerbehinderte Menschen eingeschränkt werden

1. Er grenzt seinen Vermittlungsauftrag ein und wünscht ausschließlich eine Vermittlung von schwerbehinderten Menschen, weil er z. B. zur Erfüllung seiner Beschäftigungspflicht gemäß § 154 SGB IX gezielt schwerbehinderte Menschen einstellen möchte oder
2. er stellt einen „allgemeinen Vermittlungsauftrag“, welcher die Vermittlung von schwerbehinderten Menschen und nicht schwerbehinderten Menschen einschließt.

Zur Erfüllung seiner Verpflichtung gemäß § 164 Abs. 1 S. 1 und 2 SGB IX kann der Arbeitgeber der BA einen Vermittlungsauftrag über die Online-Kanäle erteilen. Dadurch wird die „Frühzeitigkeit“ der Einschaltung der BA und damit eine schnellere Erledigung der Prüfpflicht des Arbeitgebers gewährleistet.

Online-Kanäle

Im Sinne einer effizienten Zusammenarbeit wird empfohlen, den Arbeitgeber zur Nutzung des gemeinsamen Arbeitgeber-Accounts im Portal der BA zu gewinnen und zu befähigen.

Nutzung gemeinsamer Arbeitgeber-Account

Gleiches gilt für die Nutzung der HR-BA-XML-Schnittstelle<sup>2</sup>. Diese setzt den Abschluss einer Kooperationsvereinbarung voraus. Arbeitgeber, die der BA für ihre Stellenbesetzung einen Vermittlungsauftrag erteilen möchten, nutzen das sogenannte Arbeitgebermodell. Ebenso besteht für die Arbeitgeber die Möglichkeit der Stellenveröffentlichung ohne Vermittlungsauftrag in der Jobsuche im Portal der BA.

Nutzung HR-BA-XML-Schnittstelle

Arbeitgeber, die der BA keinen Vermittlungsauftrag erteilen wollen und ihre Stellen nur über die Jobsuche im Portal der BA ohne einen Vermittlungsauftrag zur Anzeile bringen lassen (es wird auf das Stellenangebot in der Partnerjobbörse verlinkt), nutzen das sogenannte Stellenbörsenmodell.

<sup>2</sup> Weitere Informationen unter: [SGB III > Beratung und Vermittlung > IT-Verfahren > JOBBÖRSE > Allgemeine Informationen > Kooperationsmodelle](#)

Unternehmen mit einem ständigen Personalbedarf sollte der Import über die HR-BA-XML-Schnittstelle empfohlen werden.

Zur Erfüllung seiner Verpflichtung gemäß § 164 Abs. 1 S. 1 und 2 SGB IX kann und sollte der Arbeitgeber der BA einen **Vermittlungsauftrag** im Rahmen des gemeinsamen Arbeitgeber-Accounts bzw. über die HR-BA-XML-Schnittstelle erteilen. Im Rahmen einer Vorteilsübersetzung wird er dahingehend beraten, dass er diese Form der Stellenübergabe an die BA in der Inklusionsvereinbarung mit der Interessenvertretung gemäß § 166 SGB IX festschreiben lassen kann.

Verbindlich:  
Erfassung der Stelle in VerBIS

*Wird die Stelle nicht über den gemeinsamen Arbeitgeber-Account bzw. über HR-BA-XML-Schnittstelle (Arbeitgebermodell) importiert, ist die Stelle –durch den Arbeitgeber-Service händisch in VerBIS zu erfassen.*

**Somit sind die Erfassung von Stellenangeboten durch den Arbeitgeber über den gemeinsamen Arbeitgeber-Account sowie der automatische Stellentransfer über die Nutzung der HR-BA-XML-Schnittstelle die derzeit möglichen Alternativen im operativen Vermittlungsprozess gemäß § 164 SGB IX. Die händische Stellenerfassung durch die BA soll nur im Ausnahmefall erfolgen.**

Verbindlich:  
Kennzeichnung der Stellen in VerBIS

*Besonderheiten, z. B. die ausschließliche Einstellung von schwerbehinderten Menschen, sind in VerBIS im Stellenangebot auf dem Reiter „Anforderungen“ unter „Sonstige Anforderungen“ durch Aktivierung der Checkbox „Nur schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen“ zu kennzeichnen. Alternativ kann diesen Schritt der Arbeitgeber bei Nutzung des Online-Kanals übernehmen.*

Verbindlich:  
Keine Aufnahme eines Angebotes von einem Arbeitgeber für Zeitarbeitsunternehmen

*Es darf kein Stellenangebot aufgenommen werden, welches vom Arbeitgeber mit dem Hinweis beauftragt wurde, dass die Einstellung bei einem Zeitarbeitsunternehmen erfolgt.*

Die operative Umsetzung der Vermittlung findet im Rahmen der bestehenden Strukturen bzw. Schnittstellen zwischen (gemeinsamen) Arbeitgeber-Service und Reha/SB-Teams statt. Dienststellen, in denen kein gemeinsamer Arbeitgeber-Service vorhanden ist, wird empfohlen, durch lokale Regelungen sicherzustellen, dass sich Agentur für Arbeit und die gemeinsame Einrichtung gegenseitig über erteilte Vermittlungsaufträge informieren und im Stellenbesetzungsprozess abstimmen.

## 5.2 Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers und Ausgleichsabgabe

Beschäftigungspflicht

Die Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX) trifft nur private und öffentliche Arbeitgeber, die jahresdurchschnittlich über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen. Sie müssen auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigen. Tun sie dies nicht, sind sie zur Zahlung der Ausgleichsabgabe verpflichtet.

Die Ausgleichsabgabe soll einen finanziellen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern schaffen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und denen durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (z. B. durch den gesetzlichen Zusatzurlaub oder eine behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes) erhöhte Kosten entstehen. Zudem soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen (Ausgleichs- und Anreizfunktion).