

Hinweise zu Bewerber*innen mit Behinderung

1. Als schwerbehinderte Menschen gelten:

- Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 % oder
- diesen gleichgestellte Menschen (Grad der Behinderung zwischen 30 % und 49 % und Gleichstellungsbescheid der Arbeitsagentur)

Soweit die Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber nicht nachweislich schon bekannt ist oder eine körperliche Behinderung offensichtlich bekannt wird, (z.B. im Vorstellungsgespräch, im Falle fehlender Gliedmaßen), sind die Regelungen zu Bewerber*innen mit Behinderung im Bewerbungsverfahren zu beachten, wenn der*die Bewerber*in den Arbeitgeber über seine Schwerbehinderteneigenschaft informiert, z.B. durch Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft im Bewerbungsschreiben, im Lebenslauf oder durch Vorlage eines Schwerbehindertenausweises.

- Alle Bewerbungsunterlagen sind daher sorgfältig darauf zu prüfen, ob sie Angaben zu einer Schwerbehinderung enthalten.

2. Sind Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen eingegangen, müssen die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat hierüber unverzüglich unterrichtet werden und über das Bewerbungsmanagementsystem Zugriff auf die Bewerbungen dieser Ausschreibung erhalten. Bitte wenden Sie sich hierzu an die zuständige Ausschreibungssachbearbeiterin, die Ihnen die Stellenausschreibung zugesendet hat. Diese schaltet die Schwerbehindertenvertretung für die Bewerberansicht frei und informiert sie und den Personalrat darüber, dass Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen eingegangen sind.

3. Die Schwerbehindertenvertretung ist bei der Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können, zu beteiligen. Sie ist berechtigt, in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber Einsicht zu nehmen und an allen Vorstellungsgesprächen/Personalauswahlgesprächen teilzunehmen (§178 Abs.2 SGB IX). Nur wenn der*die schwerbehinderte Bewerber*in die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt, ist diese nicht zu beteiligen.

- Bitte stimmen Sie das weitere Vorgehen im Auswahlverfahren zeitnah mit der Schwerbehindertenvertretung ab.

4. Schwerbehinderte Bewerber*innen sind gem. § 164 SGB IX zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. (Dies gilt nur dann ausnahmsweise nicht, wenn diese offensichtlich die fachlichen Anforderungen an die Tätigkeit nicht erfüllen. Diese Fälle sind immer mit Abt. III-1 abzustimmen.) Werden schwerbehinderte Bewerber*innen nicht eingeladen, ist dies vorher zudem mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

5. Bewerber*innen mit Behinderung soll bei entsprechender Eignung der Vorrang vor anderen Bewerbern gegeben werden.

6. Der Personalrat ist bei der Prüfung, ob freie Arbeitsplätze mit Bewerber*innen mit Behinderung besetzt werden können, zu hören. Ist die Schwerbehindertenvertretung oder der Personalrat nicht mit der beabsichtigten Entscheidung einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe zu erörtern, dabei ist der*die betroffene Bewerber*in anzuhören.
- Zur beabsichtigten Auswahlentscheidung soll eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung eingeholt werden, bitte fügen Sie diese dem Einstellungsantrag bei.
 - Bitte setzen Sie sich mit der Personalsachbearbeiterin in Verbindung, wenn die Schwerbehindertenvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden ist.
 - Der Personalrat wird zur Auswahlentscheidung durch die Personalabteilung im Rahmen der Einstellung angehört. Hierzu ist eine Begründung zur vorgesehenen Auswahl erforderlich.
 - Der schwerbehinderte Mensch, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich (spätestens innerhalb von 2 Wochen) zu unterrichten.
 - Im Absageschreiben an den*die Bewerber*in mit Behinderung muss eine aussagekräftige Begründung für die Ablehnung aufgenommen werden.

Die Absage und Rücksendung der Unterlagen erfolgt erst nach Beteiligung des Personalrates.

Wird dieses Verfahren nicht eingehalten, kann ggf. Anspruch auf Schadensersatz vom schwerbehinderten Bewerber*in geltend gemacht werden. Der Verstoß gegen Regelungen des SGB IX kann als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.