Handreichung zum Umgang mit Bewerbungen schwerbehinderter Menschen

1. Einleitung


Die Regelungen gelten für schwerbehinderte Menschen und für Personen, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind. Eine Schwerbehinderung im Rechtssinn ist dann gegeben, wenn bei der Kandidatin oder dem Kandidaten ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 vorliegt. Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf Antrag von der Agentur für Arbeit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Wird in den Bewerbungsunterlagen erwähnt, dass eine Schwerbehinderung bzw. eine Gleichstellung im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX vorliegt, der offizielle Nachweis durch den Schwerbehindertenausweis bzw. durch den Gleichstellungsbescheid aber nicht vorgelegt, so sind diese Dokumente während des laufenden Bewerbungsverfahrens anzufordern.

2. Rechtliche Grundlagen

Die zentrale Norm bei jedem Stellenbesetzungsverfahren ist § 82 SGB IX. Die Sätze 1-3 lauten:

„Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 73). Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen solchen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.“

Dies bedeutet, dass alle Arbeitgeber stets sorgfältig prüfen müssen, ob freie oder freiwerdende Stellen, die extern ausgeschrieben werden sollen, mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Hierzu sind alle freiwerdenden Stellen bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu melden, um zu erfahren, ob geeignete schwerbehinderte Arbeitslose vorhanden sind (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Bei akademischen Berufen kann zusätzlich eine Anfrage an die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung in Bonn (Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit) gerichtet werden.
Bei Ausschreibungen, die nur intern erfolgen sollen, gilt diese Regelung hingegen nicht. Hier braucht keine Anfrage an die örtliche Agentur für Arbeit gestellt zu werden. Dies liegt darin begründet, dass bei einer internen Besetzung dem juristischen Verständnis nach gar kein freier, frei werdender, neuer oder neu zu besetzender Arbeitsplatz vorliegt (LAG Köln, Beschluss vom 08.02.2012, Az.: 5 TaBV 73/09).

Der Dienstherr (Arbeitgeber) hat dabei die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig am Verfahren zu beteiligen und die Personalvertretung einzuschalten. Die Schwerbehindertenvertretung ist über jedes interne und externe Stellenbesetzungsverfahren zu informieren.


**Beispiel 1:** In der Stellenausschreibung von Prof. A heißt es auszugsweise: „... Die Bewerberin / Der Bewerber soll über einen erfolgreichen Abschluss eines Hochschulstudiums der Betriebswirtschaft verfügen...“.

Im Laufe des Auswahlverfahrens kann Prof. A diese Anforderung nicht mehr dahingehend verschärfen, dass er nur solche Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einlädt, die den genannten Abschluss mit der Note „sehr gut“ besitzen. Insbesondere im Hinblick auf die weiter oben genannte gesetzliche Regelung, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber dann zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn sie nicht offensichtlich ungeeignet sind, ist anzumerken, dass jede schwerbehinderte Bewerberin und jeder schwerbehinderte Bewerber, mit einem Hochschulabschluss in Betriebswirtschaft, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen ist, auch wenn dieser beispielsweise „nur“ mit der Note „ausreichend“ erlangt wurde.


---

¹ Alle Beispielfälle sind frei erfunden. Ähnlichkeiten mit noch aktuellen oder bereits abgeschlossenen Vorgängen sind rein zufällig.
3. Verhalten bei Vorstellungsgesprächen

a) Einladungspflicht

Schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz beworben haben (externe und interne Bewerbungen) oder solche, die von der Agentur für Arbeit oder einem Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden sind, sind zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 82 Satz 2 SGB IX).

Nach § 82 Satz 3 SGB IX ist die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nur dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Wie oben bereits aufgezeigt, bildet das ausgeschriebene Stellenprofil den Rahmen für die Bewertung, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber für die ausgeschriebene Stelle offensichtlich ungeeignet ist oder nicht. Zu prüfen ist dabei, ob die Kriterien, die nach der Ausschreibung als zwingend erforderlich definiert wurden, erfüllt sind.


Die Kandidaten A und B sind zwingend zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Vorliegend war in der Stellenausschreibung keine Notengrenze genannt, sodass auch ein Kandidat mit einer schlechten Note einzuladen ist. Ihm ist im Gespräch die Chance zu geben, sich zu präsentieren.

Kandidat C hingegen ist trotz seiner Schwerbehinderung nicht einzuladen. Ihm fehlt offensichtlich die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle.


Die schwerbehinderten (nicht die nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber können allerdings die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX
ablehnen; diese Beteiligung entfällt nur auf ausdrücklichen Wunsch des schwerbehinderten Bewerbers bzw. der schwerbehinderten Bewerberin. Über diese Möglichkeit sind diese in neutraler Form zu informieren.

Sollte eine schwerbehinderte Bewerberin bzw. ein schwerbehinderter Bewerber von sich aus um die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung am Vorstellungsgespräch bitten, so ist ihr bzw. ihm anzutrauen, sich persönlich mit der Schwerbehindertenvertretung in Verbindung zu setzen. Die ausschreibende Organisationseinheit muss scherbehinderte Bewerber/innen jedoch nicht von sich aus auf eine Teilnahmegermöglichkeit der Schwerbehindertenvertretung hinweisen. Soweit die Schwerbehindertenvertretung von ihrem Teilnahmerecht Gebrauch machen möchte, ist die Terminierung der Vorstellungsgespräche im Vorfeld mit ihr abzustimmen.


b) Singularität des Stellenbesetzungsverfahren

Jedes Stellenbesetzungsverfahren ist singulär zu betrachten. Das bedeutet, dass Erkenntnisse aus einem Stellenbesetzungsverfahren keine Relevanz in einem anderen Verfahren erlangen können, auch wenn beide Stellen von derselben Organisationseinheit ausgeschrieben werden. In der Konsequenz sind hier also alle scherbehinderten Bewerberinnen und Bewerber in jedem Verfahren auch wieder zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, falls ihnen nicht die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

c) Organisation der Vorstellungsgespräche


Beispiel 3: Die Technische Zentrale der Universität sucht eine Sekretärin bzw. einen Sekretär mit dem üblichen Anforderungsprofil. Daraufhin bewerben sich 67 Personen, darunter sind auch fünf Schwerbehinderte, die für die Stelle qualifiziert sind. Der Abteilungsleiter beabsichtigt, die Vorstellungsgespräche an einem Donnerstag - sechs Tage nach Bewerbungsschluss - durchzuführen. An diesem Tag will er die drei Kandidaten einladen, die für die ausgeschriebene Stelle am besten geeignet erscheinen. Er ist der Auffassung, dass er die schwerbehinderten Bewerber/innen nicht mehr einzuladen braucht, weil sie in seinem Ranking, das er auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen erstellt hat, frühestens auf Platz 23 erscheinen und somit
für die Stelle nicht in Betracht kommen. Wenn es gar nicht anders ginge, so wolle er am Freitag mit den fünf Kandidat/innen kurze Gespräche führen. Er fragt in der Personalabteilung nach, ob er so vorgehen kann. Was wird diese ihm raten?


Beider Durchführung der Gespräche ist stets auf Gleichbehandlung aller eingeladenen Bewerber/innen und Bewerber ungeachtet ihrer Schwerbehinderteneigenschaft zu achten.

4. Stellenabsagen

Bei der Erstellung von Absagen für Schwerbehinderte gelten keine besonderen Regelungen. Bei allen Absagen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren ist einheitlich vorzugehen. Der Text der Absage ist kurz und möglichst abstrakt zu halten. Auf die Gründe der Ablehnung ist nicht einzugehen. Es empfiehlt sich daher, Absageschreiben wie folgt einheitlich zu formulieren:

**Beispiel 4:** „Sehr geehrter FrauHerr…,


Mit freundlichen Grüßen“

5. Zusammenfassung

Der Übersichtlichkeit halber werden die wesentlichen Aspekte wie folgt zusammengefasst:

- Frei werdende und neu zu besetzende Stellen sind frühzeitig der Agentur für Arbeit zu melden.

- Die Schwerbehindertenvertretung ist so früh wie möglich in das Verfahren mit einzubeziehen.

- Schwerbehinderte sowie diesen gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber sind grds. zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn ihnen die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt.

- Von der offensichtlichen fachlichen Ungeeignetheit der Bewerberin bzw. des Bewerbers kann nur ausgegangen werden, wenn nach der Ausschreibung zwingende Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Dies ist aus rechtlicher Sicht eng auszulegen und sollte daher in Abstimmung mit der Personalabteilung geklärt werden.

- Bei allen Schritten des Auswahlverfahrens, insbesondere auch bei der Organisation von Vorstellungsgesprächen, ist auf die Gleichbehandlung von schwerbehinderten, gleichgestellten und nichtbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern zu achten.

- Die Schwerbehindertenvertretung ist über die beabsichtigte Einstellungsentscheidung zu informieren. Eine Erörterung hat insbesondere stattzufinden, wenn eine Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen erfolgt ist und die Schwerbehindertenvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden ist.

- Absagen sind einheitlich, möglichst kurz und ohne Angabe von Gründen für die Ablehnung zu formulieren.