



September 2018

## **Leitfaden zum Umgang mit Bewerbungen schwerbehinderter Menschen**

Bei Stellenbesetzungsverfahren kommt es immer wieder zu Unklarheiten darüber, wie mit Bewerbungen schwerbehinderter Menschen umzugehen ist. Die nachstehenden Informationen ersetzen die bis 31.12.2017 geltende Handreichung der Universitätsverwaltung und wurden in Abstimmung mit der Personalabteilung zusammengestellt. Sie gelten sowohl für schwerbehinderte Menschen als auch für Personen, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind.

### **1. Rechtliche Grundlagen**

Eine Schwerbehinderung im Rechtssinn ist gegeben, wenn ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 vorliegt (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Personen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30, können auf ihren Antrag hin von der Agentur für Arbeit Schwerbehinderten gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können (§ 2 Abs. 3 SGB IX).

### **2. Stellenausschreibungen**

Gem. § 165 SGB IX sind die Dienststellen öffentlicher Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Agenturen für Arbeit freie oder freiwerdende Stellen, die extern besetzt werden sollen, frühzeitig zu melden. Mit dieser Meldung gilt die Zustimmung zur Veröffentlichung der Stellenangebote als erteilt. Bei Ausschreibungen, die nur intern erfolgen, gilt diese Regelung nicht.

Die formalen Voraussetzungen, die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die außerfachlichen Kompetenzen sind in einem Anforderungsprofil sorgfältig zu beschreiben. Dieses muss zwingend vor Beginn des Auswahlverfahrens festgelegt werden, weil es den Rahmen für die zu treffende Auswahl bildet. Es bleibt für die Dauer dieses Verfahrens verbindlich und kann nicht mehr abgeändert werden. Wenn beispielsweise in einer Stellenausschreibung der erfolgreiche Abschluss eines Hochschulstudiums verlangt wird, kann diese Anforderung im Laufe des Auswahlverfahrens nicht dadurch verschärft werden, dass Vorstellungsgespräche nur mit Personen geführt werden, die den genannten Abschluss mit der Note „sehr gut“ besitzen.

Es ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze beim Freistaat Bayern grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen.

### **3. Bewerberauswahl**

Gemäß § 165 SGB IX muss der öffentliche Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einladen. Diese Pflicht entfällt nur dann, wenn ihnen die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Ob ein schwerbehinderter Mensch fachlich geeignet oder aber fachlich offensichtlich ungeeignet ist, wird anhand eines Vergleichs zwischen dem Anforderungsprofil und dem (fachlichen) Leistungsprofil des Bewerbers oder der Bewerberin ermittelt. Nur wenn die Bewerbungsunterlagen zweifelsfrei erkennen lassen, dass die durch das Anforderungsprofil zulässig vorgegebenen fachlichen Kriterien nicht erfüllt werden, besteht für den öffentlichen Arbeitgeber keine Einlade-Verpflichtung.

„Offensichtlich“ fachlich nicht geeignet ist somit nur, wer „unzweifelhaft“ nicht dem Anforderungsprofil der zu vergebenden Stelle entspricht. Bloße Zweifel an der fachlichen Eignung rechtfertigen es nicht, von einer Einladung abzusehen, weil sich Zweifel im Vorstellungsgespräch ausräumen lassen können. Der schwerbehinderte Mensch soll die Chance haben, sich in einem Vorstellungsgespräch zu präsentieren und den öffentlichen Arbeitgeber von seiner Eignung zu überzeugen. (vgl. BAG Urteil vom 11.08.2016, AZ: 8 AZR 375/15).

Falls ein schwerbehinderter Mensch nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden soll, so ist dies nur nach Beratung mit der Personalabteilung und mit der Schwerbehindertenvertretung möglich.

Da jedes Stellenbesetzungsverfahren singulär betrachtet werden muss, dürfen Erkenntnisse aus einem Stellenbesetzungsverfahren keine Relevanz für ein anderes Verfahren erlangen, auch wenn beide Stellen von derselben Organisationseinheit ausgeschrieben werden. Somit sind Schwerbehinderte in jedem Verfahren erneut einzuladen, sofern ihnen die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt.

#### **4. Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung**

Immer dann, wenn Bewerbungen von Schwerbehinderten oder Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit vorliegen, hat die Schwerbehindertenvertretung Anspruch auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerberinnen und Bewerber (§ 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX). Die einstellenden Organisationseinheiten werden gebeten, ihr die benötigten Unterlagen, üblicherweise Anschreiben, Lebenslauf, Arbeits- und Schulzeugnisse, bereits unmittelbar nach dem Ende der Bewerbungsfrist zuzuleiten und sie über vorgesehene Auswahltests vorab zu informieren.

Zudem hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht zur Teilnahme an sämtlichen Bewerbungsgesprächen, also auch an denen, die mit nicht-behinderten Bewerberinnen und Bewerbern geführt werden. Da sich ein schwerbehinderter Mensch am letzten Tag der Ausschreibungsfrist noch bewerben könnte, ist es nicht zulässig, einzelne Auswahlgespräche bereits vor dem Ende der Bewerbungsfrist zu führen. Dadurch würden der Schwerbehindertenvertretung die ihr zustehenden Vergleichsmöglichkeiten entzogen.

Innerhalb der Zeitfenster, in denen die Vorstellungsgespräche geführt werden sollen, sind die Termine für diejenigen Gespräche, an denen die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen möchte, in Absprache mit ihr festzulegen. Erst danach sollten die Einladungsschreiben verschickt werden.

Gemäß § 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX dürfen die schwerbehinderten (nicht die nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an ihrem individuellen Einstellungsverfahren ablehnen. Darauf sollen sie bereits im Einladungsschreiben hingewiesen werden. Im Umkehrschluss können sie die Schwerbehindertenvertretung jedoch nicht ohne Rücksprache mit ihr in das Vorstellungsgespräch einbestellen. Vielmehr sollen sie direkten Kontakt mit ihr aufnehmen, um das weitere Vorgehen zu besprechen.

Es wird empfohlen, die Einladungsschreiben an Schwerbehinderte wie folgt zu ergänzen:

*In Ihrer Bewerbung haben Sie auf Ihre Schwerbehinderteneigenschaft bzw. Ihre Gleichstellung hingewiesen. Deshalb wurde die Schwerbehindertenvertretung von uns über Ihre Bewerbung informiert. Wenn Sie die weitere Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Ihrem Verfahren nicht wünschen, so teilen Sie uns dies bitte umgehend mit. Wenn Sie direkten Kontakt mit ihr aufnehmen möchten, so wenden Sie sich bitte an [schwerbehindertenvertretung@ur.de](mailto:schwerbehindertenvertretung@ur.de).*

Nachdem alle Vorstellungsgespräche geführt wurden, soll die einstellende Organisationseinheit die Schwerbehindertenvertretung erneut anhören, bevor sie ihre endgültige Einstellungsentscheidung trifft (§ 178 Abs. 2 Satz 1).

## **5. Durchführung von Vorstellungsgesprächen**

Eine kurzfristige Terminvergabe soll bei Schwerbehinderten stets vermieden werden, d.h. die Vorlaufzeit für ein Vorstellungsgespräch sollte eine Woche nicht unterschreiten. Falls der angebotene Termin nicht wahrgenommen werden kann, so muss auf jeden Fall mindestens ein Folgetermin – wiederum im Abstand von mindestens einer Woche – angeboten werden. Wenn das Vorstellungsgespräch dann erneut nicht zustande kommt, kann bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern – genauso wie bei Nichtbehinderten – davon ausgegangen werden, dass kein ernstliches Interesse an der Bewerbung besteht. Auch hier gilt es, den gesamten Vorgang sorgfältig und transparent zu dokumentieren.

Bei der Durchführung der Gespräche muss unbedingt auf die Gleichbehandlung aller eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber ungeachtet ihrer Schwerbehinderteneigenschaft geachtet werden. Es ist keinesfalls zulässig, mit Schwerbehinderten bloße „Alibi-Vorstellungsgespräche“ am Tag vor oder nach den Bewerbungsgesprächen mit den Wunschkandidaten durchzuführen.

Falls Vorstellungsgespräche in Form von Gruppengesprächen durchgeführt werden, in denen mehrere Bewerberinnen und Bewerber vergleichend bewertet werden, dann muss es sich dabei immer um „gemischte“ Gruppen von behinderten und nichtbehinderten Personen handeln.

## **6. Stellenabsagen**

Für die Formulierung von Absagen an Schwerbehinderte gelten keine besonderen Regelungen. Es empfiehlt sich, diese in etwa wie folgt zu formulieren und keinesfalls auf die Gründe der Ablehnung einzugehen:

*Für Ihre Bewerbung in unserem Hause vom .... danke ich Ihnen. Leider muss ich Ihnen mitteilen, dass Ihre Bewerbung im weiteren Stellenbesetzungsverfahren keine Berücksichtigung finden konnte. Für Ihren weiteren beruflichen und privaten Weg wünsche ich Ihnen alles Gute.*

Sollte nach einer derart formulierten Absage trotzdem Auskunft über die Gründe der Nichtberücksichtigung verlangt werden, so ist diese Auskunft nicht am Telefon zu erteilen. Vielmehr wird sie in Absprache mit der Personalabteilung schriftlich erfolgen. Auch unter diesem Gesichtspunkt ist es von großer Bedeutung, dass das Auswahlverfahren transparent durchgeführt und lückenlos dokumentiert wird. Nur so lässt sich im Nachhinein eine dezidierte und rechtssichere Begründung für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung erstellen.

## **7. Zusammenfassung**

- ✓ Die Schwerbehindertenvertretung ist unmittelbar nach dem Ende der Bewerbungsfrist in das Verfahren einzubeziehen, indem ihr die Bewerbungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber zugeleitet werden. Im weiteren Verlauf des Verfahrens werden ihr die Zeitfenster mitgeteilt, in denen die Vorstellungsgespräche geführt werden. Die Termine für einzelne Gespräche sind mit ihr abzustimmen, bevor die Einladungsschreiben versandt werden.
- ✓ Schwerbehinderte müssen immer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, es sei denn, dass ihnen die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Von der offensichtlich fehlenden fachlichen Eignung kann nur ausgegangen werden, wenn zwingende Voraussetzungen, die in der Ausschreibung gelistet sind, nicht erfüllt sind. Dies ist aus rechtlicher Sicht eng auszulegen und stets in Abstimmung mit der Personalabteilung zu klären.
- ✓ Bevor die endgültige Einstellungsentscheidung getroffen wird, ist die Schwerbehindertenvertretung erneut anzuhören.