

Verteiler:

Dekan(in) der Fakultät für	Leiter(in)/Geschäftsführer(in)/Vorsitzende(r)	
Biologie Chemie Linguistik und Literaturwissenschaft Mathematik Pädagogik Physik Rechtswissenschaft Soziologie Wirtschaftswissenschaften Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie Psychologie und Sportwissenschaft einschl. Betriebseinheit Hoch- schulsport Technische Fakultät Gesundheitswissenschaften	Zentrum für interdisziplinäre Forschung Laborschule Oberstufenkolleg IMW Transferstelle Zentrum für Lehrerbildung Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiterbildung FSP Mathematisierung Institut für Wissenschafts- und Technikfor- schung SFB 584 Geschichte SFB 613 Physik SFB 701 Mathematik Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung CeBiTec Ästhetisches Zentrum	Vertretung der Wiss. Mitarb. Studierendenvertretung (ASTA)  Personalrat Personalrat der wiss. Mitarb. Schwerbehindertenvertretung Gleichstellungsbeauftragte  Hochschulrechenzentrum Audiovisuelles Zentrum Universitätsbibliothek  Rektor, Prorektoren, Kanzler, Referent des Rektors Marketing SL_K5 Zentrale Universitätsverwaltung: Referat Zentrale Forschungsförderung Dez. Z, Abt. Z.1, Z.2, Z.3 Dez. I, Abt. I.1, I.2 Dez. II, Abt. II.1, II.2, II.3 Dez. III, Abt. III.1, III.2, III.3 Dez. IV, Abt. IV, IV.Si Dez. V, Abt. V.1, V.3 Universitätskasse (V.2) Justitiariat CIO IT

**Bewerbungen schwerbehinderter Menschen, §§ 81 ff. SGB IX**

Aufgrund der in der jüngeren Vergangenheit vermehrt aufgetretenen Probleme im Zusammenhang mit Bewerbungen schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Personen wird zur Vermeidung von Verfahrensfehlern und sich anschließender *Schadensersatzforderungen* dringend um Beachtung der folgenden Hinweise gebeten:

1. Gehen Bewerbungen schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Personen ein, ist *unverzüglich* die *Schwerbehindertenvertretung* und die jeweilige *Personalvertretung* über den Eingang der Bewerbung zu unterrichten (Dies gilt selbst dann, wenn sich bereits ein Abbruch des Verfahrens abzeichnet.). Es dürfte ausreichen, wenn die Information unmittelbar nach der ersten Sichtung der eingegangenen Bewerbungen erfolgt. Sichtung und Einbeziehung der SB-Vertretung sollten in zeitlicher Hinsicht aktenkundig gemacht werden. Ebenso unverzüglich ist über die diesbezüglichen Vermittlungsvorschläge der Arbeitsagentur zu unterrichten.
2. Erfüllen die Bewerber die "harten" - d. h. als unabdingbare Voraussetzung formulierten - Ein-

stellungskriterien, ist der Bewerber/die Bewerberin zwingend *zum Vorstellungsgespräch einzuladen*, auch wenn sicher zu sein scheint, dass bessere Bewerber und Bewerberinnen im Bewerberfeld existieren. Eine Einladung ist nur dann entbehrlich, wenn der Bewerber/ die Bewerberin *offensichtlich ungeeignet* ist. Die Gerichte legen diese Bestimmung sehr eng zulasten der Arbeitgeber aus.

Es ist erforderlich, die Gründe für die offensichtliche Nichteignung (keine Bezugnahme auf bessere Bewerber - siehe auch Punkt 4.!) aktenkundig zu machen und die Schwerbehindertenvertretung und PR bzw. WPR hierüber zu informieren.

Das weitere Verfahren hängt davon ab, ob die Schwerbehindertenvertretung und/oder PR bzw. WPR einen Widerspruch formulieren: Stimmen diese der Nichteinladung bzw. der Nichtberücksichtigung nach einer Einladung zu, sollte dies ebenfalls festgehalten werden. Es schließt sich die Begründung der Entscheidung ggü. dem schwerbehinderten Menschen gem. Punkt 3. an. Liegt dagegen ein Widerspruch vor, ist zunächst gem. Punkt 4. zu verfahren.

3. Ablehnende Entscheidungen sind nach der Rechtsprechung **stets schriftlich zu begründen**, d.h. selbst bei Einigkeit von Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und PR/WPR! Hierbei handelt es sich um eine sehr wichtige Pflicht, da deren Verletzung unausweichlich zu einer Schadensersatzpflicht führt.

Die Begründung sollte *alle wesentlichen Punkte* für die Nichtberücksichtigung enthalten, da vor Gericht nur noch diejenigen Argumente gegen den Vorwurf einer etwaigen Diskriminierung bzw. Benachteiligung herangezogen werden können, die bereits zuvor dem schwerbehinderten Menschen mitgeteilt worden waren.

Genannt werden sollten alle fachlichen Defizite, insbesondere bei *Nichteinladung* wg. offensichtlicher Nichteignung ist aufzuführen, welche unabdingbaren ("harten") Voraussetzungen nicht erfüllt werden. Hier ist auch kein Vergleich mit anderen Bewerbern anzustellen, da die bessere Qualifikation Dritter kein zulässiger Grund einer Nichteinladung darstellt.

*Im Übrigen* (Einladung ist erfolgt, jedoch bessere Kandidaten vorhanden) kann bei der Benennung fachlicher Defizite durchaus ein auch pauschaler Vergleich stattfinden. Es bieten sich hier Formulierungen an wie: "Insbesondere hinsichtlich der Qualifikation(en)/ Voraussetzung(en)/ Notwendigkeit(en) XY sind im Bewerberfeld Personen vorhanden, die den Ansprüchen der Stelle besser gerecht werden." M. a. W. sollte vermieden werden, abstrakt die Bessereignung Dritter festzustellen.

Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind keine Namen weiterer Bewerber bzw. Bewerberinnen zu nennen.

4. Ist die Schwerbehindertenvertretung oder PR/ WPR mit einer ablehnenden Entscheidung (Nichteinladung oder Nichtauswahl nach Einladung) *nicht einverstanden*, ist diese unter Darlegung der Gründe mit den Beteiligten zu *erörtern*. Der betroffene schwerbehinderte Mensch *ist dabei anzuhören*.

Es empfiehlt sich in diesem Fall, ihm mitzuteilen, dass die Bewerbung abgelehnt wurde, und ihm ein Angebot zu machen, diese Entscheidung gemeinsam mit SB-Vertretung, PR bzw. WPR zu erörtern. Soweit dies unverzüglich erfolgt, besteht im Falle eines Protestes zudem die Möglichkeit, den schwerbehinderten Menschen noch in die Vorstellungsgespräche einzubeziehen!

Im Anschluss an die Erörterung sind alle Beteiligten, v. a. der Bewerber/die Bewerberin unter *Darlegung der Gründe* über die abschließende Entscheidung *schriftlich zu unterrichten* (s. unter 3.).

Bei Missachtung der oben dargestellten Grundsätze drohen Schadensersatzzahlungen bis zur Höhe von 3 Monatsgehältern selbst für den Fall, in dem der schwerbehinderte Mensch auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Im Übrigen ist eine "angemessene Entschädigung in Geld" zu leisten, die auch erheblich höher ausfallen kann!

Hans-Jürgen Simm