

# Handlungsempfehlung zum Umgang mit Bewerbungen schwerbehinderter Menschen (Stand: 14.10.2019)

## 1. Präambel

Bei Stellenbesetzungsverfahren kommt es immer wieder zu Unklarheiten, wie mit Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen umzugehen ist. Dies führt häufig zu Unsicherheit bei denjenigen, die die Stelle zu besetzen haben und mit der Auswahl der\*des am besten geeigneten Bewerbers\*in betraut sind. Unter rechtlichen Gesichtspunkten müssen hierbei einige Vorschriften und Bestimmungen eingehalten werden. Denn Verstöße können Schadensersatzansprüche auslösen, zum Beispiel, wenn sich ein Bewerber oder eine Bewerberin aufgrund einer Schwerbehinderung benachteiligt fühlt. Die vorliegenden Ausführungen sollen daher Unterstützung anbieten.

Die Regelungen gelten für schwerbehinderte Menschen und für Personen, die Schwerbehinderten gleichgestellt sind. Eine Schwerbehinderung im Rechtssinn liegt dann vor, wenn bei der Bewerberin bzw. dem Bewerber 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 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 wird, so sind diese Dokumente während des laufenden Bewerbungsverfahrens anzufordern.

## 2. Rechtliche Grundlagen

Bei jedem Stellenbesetzungsverfahren gilt es den § 165 SGB IX zu befolgen. Die Sätze 1 – 3 lauten:

*„Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber melden den Agenturen für Arbeit frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 156). 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 nur dann 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 (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Bei akademischen Berufen kann zusätzliche 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 werden. Das 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.

Die formalen Voraussetzungen, fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie außerfachlichen Kompetenzen sind in einem Anforderungsprofil sorgfältig zu beschreiben. Dieses muss zwingend vor Beginn der Auswahlentscheidung festgelegt werden, weil es den Rahmen für die zu treffende Auswahl bildet (vgl. BAG Urteil vom 03.03.2011, Az.: 5 C 16/10) Damit ist zugleich gesagt, dass das niedergelegte Anforderungsprofil für die Dauer des Auswahlverfahrens verbindlich bleibt und nicht mehr abgeändert werden kann (vgl. BAG Urteil vom 07.04.2012, Az.: 8 AZR 679/09). Insbesondere dürfen nachträglich keine weiteren Kriterien mehr aufgenommen oder weggelassen werden, die im ursprünglichen Bewerbungstext nicht angesprochen waren.

**Beispiel 1<sup>1</sup>:** *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.*

Des Weiteren sind die Vorschriften der **Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Bayerische Inklusionsrichtlinien – BayInKR durch Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat vom 15. Mai 2019)** zu beachten. Demnach ist bei externen und internen Stellenausschreibung zu vermerken, ob die Stelle für die Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet ist und dass Schwerbehinderte bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Die Schwerbehindertenvertretung erhält eine Kopie der Stellenausschreibung. Dabei ist 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. 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 (§ 165 Satz 2 SGB IX)

<sup>1</sup> Alle Beispielfälle sind frei erfunden. Ähnlichkeiten mit noch aktuellen oder bereits abgeschlossenen Vorgängen sind rein zufällig



Nach § 165 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 Ausschreibung als zwingend erforderlich definiert wurden, erfüllt sind.

**Beispiel 2:** *In der Personalabteilung der Universität wird die Stelle eines Volljuristen ausgeschrieben. Auszugsweise heißt es dabei: „...Erwartet wird der Abschluss eines Hochschulstudiums der Rechtswissenschaften (2. Staatsexamen)...“ Es bewerben sich u.a. hierauf die drei Kandidaten A, B und C. Kandidat A ist schwerbehindert (GdB 100) und hat vor Kurzem sein Jura-Studium erfolgreich mit dem zweiten Staatssexamen und der Note „ausreichend“ bestanden. Kandidat B hat nur einen GdB von 30. Durch Bescheid der Agentur für Arbeit ist er aber einem Schwerbehinderten gleichgestellt. Auch er hat erfolgreich das zweite Staatsexamen absolviert, dies mit dem Notenschnitt von „gut“. Kandidat C sitzt nach einem Motorradunfall im Rollstuhl. Er hat einen GdB von 100. Vor seinem Unfall hat er Mathematik studiert.*

*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 Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von Bewerbungen schwerbehindertet Menschen nach § 178 Abs. 2 SGB IX das Recht, Einsicht in alle entscheidungserheblichen Bewerbungsunterlagen zu nehmen. Dies gilt dabei nicht nur für die Bewerbungen der schwerbehinderten Menschen, sondern für alle Unterlagen in diesem Stellenbesetzungsverfahren. Zudem darf sie an allen Vorstellungsgesprächen im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung teilnehmen. Danach kann die Vertrauensperson verlangen, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung bei einer großen Anzahl von Bewerbungen von nichtbehinderten und schwerbehinderten Menschen über die beabsichtigte Vorauswahl und über beabsichtigte Vorstellungsgespräche sowie vorgesehene Testverfahren unterrichtet. Vor Durchführung der Vorstellungsgespräche muss die Schwerbehindertenvertretung Gelegenheit erhalten, dazu Stellung zu beziehen. Diese Anhörung ist erforderlich, damit die Schwerbehindertenvertretung zur Herstellung der Chancengleichheit die gebotene Rücksichtnahme auf Art und Schwere der Behinderung einfordern kann. Die Information über die Terminierung der Vorstellungsgespräche ist erforderlich, damit die Schwerbehindertenvertretung entscheiden kann, ob und in welchen Fällen sie von ihrem Recht aus § 178 Abs.2 Satz 3 SGB IX auf Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen Gebrauch machen soll.

Die schwerbehinderten (nicht die nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber können allerdings die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 164 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 anzutragen, sich persönlich mit der Schwerbehindertenvertretung in Verbindung zu setzen. Die ausschreibende Organisationseinheit muss schwerbehinderte Bewerber/innen jedoch nicht von sich aus auf die Teilnahme-möglichkeit der Schwerbehindertenvertretung hinweisen. Soweit die Schwerbehindertenvertretung von ihrem Teilnahmerecht Gebrauch machen möchte, ist die Terminierung der Vorstellungsgespräche im Vorfeld mit ihr abzustimmen.



Der Kommunikation mit der Schwerbehindertenvertretung kommt damit zentrale Bedeutung zu. Diese muss konsequent von Beginn des Verfahrens umgesetzt werden, da die Schwerbehindertenvertretung im laufenden Verfahren anzuhören ist und sie ein umfassendes Informationsrecht hat.

#### b) Singularität des Stellenbesetzungsverfahrens

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

#### c) Organisation der Vorstellungsgespräche

Bei der Organisation von Vorstellungsgesprächen ist darauf zu achten, dass für den Fall der Durchführung von „Gruppen“-Bewerbungsgesprächen, wenn mehrere Bewerberinnen und Bewerber verglichen in einem Gesprächstermin bewertet werden sollen, „gemischte“ Gruppen von behinderten wie nichtbehinderten Bewerbungen gebildet werden.

Des Weiteren ist bei der Terminierung von Vorstellungsgesprächen auf die ggf. eingeschränkte Mobilität der Schwerbehinderten Rücksicht zu nehmen. So ist eine sehr kurzfristige Terminierung für Vorstellungsgespräche mit schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern stets zu vermeiden. Die Vorlaufzeit für ein Vorstellungsgespräch sollte eine Woche nicht unterschreiten. Zusätzlich sollten den schwerbehinderten Kandidatinnen und Kandidaten mehrere Ausweichtermine vorgeschlagen werden, wenn diese den erstgenannten Termin nicht wahrnehmen können. Sollte es trotz Vorschlags mehrerer Alternativtermine zu keinem Vorstellungsgespräch kommen, so 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.

**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?

Die Personalabteilung wird ihm raten, von diesem Vorhaben Abstand zu nehmen. Die fünf Schwerbehinderten sind gemäß § 165 Satz 2 SGB IX einzuladen, da ihnen die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich fehlt. Sie haben alle nötigen Qualifikationen, um als Sekretärin bzw. Sekretär zu arbeiten. Zum anderen ist es ihm verwehrt, mit den fünf Schwerbehinderten bloße „Alibi-Vorstellungsgespräche“ am Tag nach den Bewerbungsgesprächen mit den Wunschkandidat/inn/en durchzuführen.

Bei der Durchführung der Gespräche ist stets auf Gleichbehandlung aller eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber ungeachtet ihrer Schwerbehinderteneigenschaft zu achten.



#### d) Einstellungstests

Einstellungstests zur Feststellung der Eignung und Fachkenntnis erfreuen sich immer größerer Beliebtheit was grundsätzlich zu begrüßen ist. Jedoch ist dies im Vorfeld mit der Schwerbehindertenvertretung abzustimmen, da es u. U. notwendig ist, für bestimmte schwerbehinderte Menschen (z. Bsp. Blinde oder Gehörlose) entsprechende Vorsorge<sup>2</sup> zu treffen. Eine Benachteiligung bzw. Diskriminierung schwerbehinderter Bewerber ist verboten (§ 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX, § 165 Satz 3 SGB IX und § 15 Abs. 2 AGG).

#### e) Fragerecht im Bewerbungsgespräch

Die tätigkeitsneutrale Frage nach einer Schwerbehinderung ist grundsätzlich unzulässig. Sie ist ausnahmsweise nur dann zulässig, wenn eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine wesentliche und entscheidende Anforderung des konkreten Arbeitsplatzes ist.

Die Fragen in einem persönlichen Vorstellungsgespräch oder einem Personalfragebogen sollten konkret formuliert sein und zweifelsfrei erkennen lassen, wonach gefragt wird, damit ihre Zulässigkeit schnell beurteilt werden kann.

Grundsätzlich sind alle Fragen nach den beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, dem beruflichen Werdegang, Zeugnissen, einem rechtswirksamen Wettbewerbsverbot mit früheren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, welches sich nachteilig auf die künftige Arbeit auswirken könnte und nach einer aktuellen Lohn- oder Gehaltspfändung erlaubt.

#### f) Einstellungsentscheidung

Sobald eine Einstellungsentscheidung getroffen wurde, muss die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich unterrichtet und ihr Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

### 4. Stellenabsagen

Für die Formulierung eines Ablehnungsschreibens gibt es keine allgemeingültigen Vorgaben.

Bei allen Absagen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren ist einheitlich vorzugehen. Der Text der Absage ist kurz und möglichst abstrakt zu halten. Grundsätzlich ist eine Angabe von Gründen nicht notwendig, in keinem Fall sollte die Absage den Schluss zulassen, dass etwa die Behinderung ein Grund für die Ablehnung ist. Es empfiehlt sich daher, Absageschreiben wie folgt einheitlich zu formulieren:

**Beispiel 4:** „Sehr geehrte/r Frau/Herr

*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 wünschen wir Ihnen alles Gute.*

*Mit freundlichen Grüßen“*

---

<sup>2</sup> z. Bsp. technische Ausrüstung für Blinde oder Sehbehinderte, gehörlose Menschen benötigen Gebärdensprachdolmetscher\*innen, barrierefreie Zugänge, etc.



Sollte eine Kandidatin bzw. ein Kandidat nach einer derart formulierten Absage trotzdem Auskunft über die Gründe der Nichtberücksichtigung verlangen, so ist diese Auskunft nicht am Telefon zu erteilen. Viel mehr wird im Einzelfall die Begründung in Absprache mit der Personalabteilung schriftlich erfolgen. Auch unter diesem Gesichtspunkt ist es daher von großer Bedeutung, dass das Auswahlverfahren transparent durchgeführt und lückenlos dokumentiert wird. Insbesondere ist es wichtig, bei jeder Kandidatin und bei jedem Kandidaten zu vermerken, was für und gegen eine Einstellung spricht. Nur so lässt sich im Nachhinein eine dezidierte und rechtssichere Begründung für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung im Stellenbesetzungsverfahren erstellen.



## 5. Zusammenfassung

Der Übersichtlichkeit halber werden die wesentlichen Aspekte wie folgt zusammengefasst:

- Frei werden 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, spätestens jedoch vor der Vereinbarung von Vorstellungsterminen. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht an ALLEN Gesprächen teilzunehmen, sofern schwerbehinderte bzw. einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber im Bewerbungsverfahren involviert sind.
- Schwerbehinderte sowie diesen gleichgestellten Bewerberinnen und Bewerber sind grundsätzlich 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 und der Schwerbehindertenvertretung unbedingt vorab 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 dann 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.

