UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

SCHWERBEHINDERTEN-VERTRETUNG

HINWEISE ZUR BETEILIGUNG AN STELLENBESETZUNGSVERFAHREN

GEMEINSAME PRÜFPFLICHT

Nach § 164 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) hat der Arbeitgeber bei der Besetzung frei werdender oder neuer Arbeitsplätze zu prüfen, ob diese Arbeitsplätze insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten (schwer-)behinderten Menschen besetzt werden können.

Dazu hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung mit dem Ziel zu beteiligen, gemeinsam alle relevanten Fragen zu klären:
– Welche Arbeitsplätze stehen zur Verfügung stehen?
– Welche Anforderungen müssen an den Arbeitsplatz gestellt werden?
– Gibt es Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamts?
– Sind interne oder externe Stellenausschreibungen zu veranlassen?

Hält der Arbeitgeber das Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren nicht ein, ist das eine Ordnungswidrigkeit nach § 238 Abs. 1 Nr. 7 SGB IX.

BEGRÜNDUNGSPFLICHT

Bei der Prüfung nach § 164 Abs. 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 und hören die in § 176 genannten Vertretungen an.

Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 176 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, muss diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen erörtert werden. Dabei wird der betroffene (schwer-)behinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.

Bei Bewerbungen (schwer-)behinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der (schwer-) behinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

EINSICHTSRECHT UND TEILNAHMERECHT

Bei der Mitprüfung, ob freie Arbeitsplätze mit (schwer-)behinderten Bewerbern besetzt werden können, hat nach § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung auch das Recht, in Bewerbungsunterlagen Einsicht zu nehmen und an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

Diese Regelung ist 2004 eingeführt worden, um der bessere Mitwirkungsmöglichkeiten zu schaffen und fundierter beurteilen zu können, ob (schwer-)behinderte oder gleichgestellte Bewerber benachteiligt werden.

Voraussetzung für die Beteiligung ist, dass zumindest eine Bewerbung eines (schwer-)behinderten Menschen vorliegt. Die Schwerbehindertenvertretung soll so in den Stand gesetzt werden, zur beabsichtigten Personalauswahl eine begründete Stellungnahme abgeben zu können. Dazu muss sie in der Lage sein, die Eignung der (schwer-)behinderten Bewerberinnen und Bewerber mit der Eignung nicht behinderter Bewerberinnen und Bewerber vergleichen zu können.

Das setzt nach der Gesetzesbegründung die Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der (schwer-)behinderten und der nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber und die Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen voraus.

Vertrauensperson der Schwerbehinderten und denen Gleichgestellte
Sonja Bollheimer
Im Neuenheimer Feld 346, Zimmer 114
69120 Heidelberg
Telefon: 06221 54-2125
E-Mail: bollheimer@uni-heidelberg.de

Sprechzeiten nach telefonischer Vereinbarung oder per E-Mail.

© Universität Heidelberg, Kommunikation und Marketing · Bild: stock.adobe.com / Jakub Krechowicz · Druck: Print + Medien ZNF