



### **Hinweise zur Behandlung von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen im Rahmen von Einstellungsverfahren**

Der Arbeitgeber muss sich bei der Auswahl unter mehreren Bewerberinnen/Bewerbern um eine Stelle an deren Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung orientieren (Grundsatz der objektiven Auslese).

Gemäß dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) sind schwerbehinderte Bewerberinnen/ Bewerber bei entsprechender Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Nachzuweisen ist eine den Mitbewerberinnen/ Mitbewerbern entsprechende Eignung. Die Verpflichtung, bei einer Einstellung einen schwerbehinderten Menschen gegenüber den nicht behinderten Mitbewerberinnen/ Mitbewerbern vorzuziehen, besteht nur dann, wenn der schwerbehinderte Mensch in gleicher Weise geeignet ist wie ihre/ seine Konkurrentinnen/ Konkurrenten. Ist dies der Fall, überlagern allein auf die Schwerbehinderung zurückzuführende Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit und daraus resultierende Leistungseinbußen das Prinzip der objektiven Auslese.

Gleichzeitig mit dem für die Personalauswahl und den Einstellungsvorschlag zuständigen Beschäftigungsbereich wird die Vertrauensperson der Schwerbehinderten über vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen mittels Kopie informiert. Es dient allen Beteiligten, wenn der für die Personalauswahl und den Einstellungsvorschlag zuständige Beschäftigungsbereich bereits im Rahmen der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden zur Vertrauensperson der Schwerbehinderten Kontakt aufnimmt.

Für die Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden sollte bezüglich der schwerbehinderten Menschen der Grundsatz gelten: "Im Zweifel für die Vorstellung des schwerbehinderten Menschen!" Will heißen: Nur schwerbehinderte Menschen, deren "entsprechende Eignung" ganz offensichtlich nicht vorliegt, sollten nicht zur Vorstellung eingeladen werden.

Schwerbehinderte Menschen mit "entsprechender Eignung" sollten im Vorstellungsgespräch auf alle Fälle gefragt werden, ob Anzeichen dafür bestehen, dass die vorgesehene Arbeit wegen der Behinderung nicht ordnungsgemäß geleistet werden könne. Bleiben in dieser Hinsicht begründete Zweifel, ist stets der Betriebsarzt/ der Amtsarzt einzuschalten.

Eine Verpflichtung der schwerbehinderten Menschen zur Offenbarung der Art der Schwerbehinderung besteht nicht.

Einstellungsvorschläge bedürfen in jedem Falle einer schlüssigen, das Anforderungsprofil laut Stellenbeschreibung berücksichtigenden Auswahlbegründung, wobei den die schwerbehinderten Bewerberinnen/ Bewerber betreffenden Ausführungen besondere Sorgfalt zukommt.