



An alle
Vorgesetzten mit
Personalverantwortung
im Hause



Ihre Nachricht vom:
Ihr Zeichen:

Bitte bei Antwort angeben:
Unser Zeichen: GB 2
Ihr Ansprechpartner:
Herr Haas
Haus D 13

Telefon: 0931 201-55561
Telefax: 0931 201-53536
Haas_T@ukw.de

Würzburg, 06.04.2021

Vollzug des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

hier: Durchführung von Einstellungsverfahren

Sehr geehrte Damen und Herren Professoren,
sehr geehrte Damen und Herren,

die Integration behinderter Menschen in Gesellschaft und Beruf ist eine herausragende Aufgabe und Herausforderung für unseren Sozialstaat. Menschen mit Behinderungen stehen deshalb auch unter dem besonderen Schutz des Grundgesetzes und der Bayerischen Verfassung, die eine Benachteiligung von behinderten Menschen verbieten. Zum Ausgleich von immer noch bestehenden Nachteilen in der Arbeitswelt hat der Gesetzgeber die Regelungen des SGB IX geschaffen. Diese schreiben unter anderem vor, dass 5 % der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Männern und Frauen zu besetzen sind.

Aber auch unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben ist es dem Klinikumsvorstand ein großes Anliegen, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen am Universitätsklinikum Würzburg zu minimieren. Schließlich kann jeder Beschäftigte, der heute noch keine Einschränkungen hat, schon morgen z.B. durch eine Krankheit oder einen Unfall selbst auf Unterstützung angewiesen sein.

Alle Maßnahmen zur Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen obliegen nicht nur dem Vorstand oder der Klinikumsverwaltung, sondern insbesondere allen Stellen, die über die Personaleinstellung und -verwendung entscheiden, den unmittelbaren Vorgesetzten und den mit der Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Beschäftigten.

Aus diesem Grund weisen wir darauf hin, dass jeder mit der Entscheidung über die Besetzung freier Stellen betraute Vorgesetzte sorgfältig zu prüfen hat, ob ein freier Arbeitsplatz mit einer schwerbehinderten Bewerberin oder einem schwerbehinderten Bewerber besetzt werden kann. Aufgrund der eindeutigen Rechtslage sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt einzustellen.

Anstalt des Öffentlichen Rechts

Vorstand:

Prof. Dr. Jens Maschmann, Ärztlicher Direktor
Philip Rieger, Kaufmännischer Direktor
Matthias Uhlmann, stv. Pflegedirektor (komm.)
Prof. Dr. Matthias Frosch, Dekan

Aufsichtsratsvorsitzender:

Bernd Sibler
Bayerischer Staatsminister für
Wissenschaft und Kunst

Hinweis zum Datenschutz:

Die Informationen des UKW nach Art. 13 und 14 DSGVO erhalten Sie unter www.ukw.de/recht/datenschutz, auf Anfrage auch in Papierform.



Eine Benachteiligung von Schwerbehinderten im Rahmen eines Einstellungsverfahrens stellt eine unzulässige Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dar, die eine Schadensersatzpflicht zur Folge haben kann.

Um der Verantwortung des Klinikums auch zukünftig nachzukommen und Rechtsstreite wegen Diskriminierung zu vermeiden, dürfen wir nochmals auf die nachfolgenden Pflichten hinweisen, die im Rahmen eines Einstellungsverfahrens zu beachten sind:

- Bitte melden Sie alle zu besetzenden Stellen vor der Entscheidung über eine Neueinstellung dem Geschäftsbereich 2 - Personal (Ansprechpartnerin Frau Jutta Schmid, Tel. 201-56858). GB 2 trägt Sorge dafür, dass die dem Klinikum nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bzw. dem SGB IX obliegenden Informationspflichten und Anfragen, ob geeignete schwerbehinderte Bewerber vorhanden sind, erfüllt werden können. Der GB 2 gibt die Meldung u. a. an Schwerbehindertenvertretung und Personalrat weiter. Bitte beachten Sie, dass diese Meldung für alle Stellenbesetzungen erforderlich ist, unabhängig davon, ob es sich hierbei um Haushalts- oder Drittmittelstellen handelt oder befristete bzw. unbefristete Einstellungen beabsichtigt sind.
- Schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen neu zu besetzenden Arbeitsplatz beworben haben oder von der Agentur für Arbeit vorgeschlagen wurden, haben gemäß § 165 SGB IX grundsätzlich einen Anspruch auf Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Dies gilt nur dann nicht, wenn die fachliche Eignung bereits aufgrund der Bewerbungsunterlagen offensichtlich fehlt. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn eine Stelle für eine examinierte Pflegekraft ausgeschrieben ist und sich ein Krankenpflegehelfer bewirbt. Sobald ein schwerbehinderter Bewerber die in der Stellenausschreibung verlangte oder gar eine höherwertige Ausbildung vorweisen kann, hat er Anspruch auf die Einladung zum Vorstellungsgespräch.
- Die Feststellung, dass einem schwerbehinderten Bewerber offensichtlich die fachliche Eignung fehlt, sollte in jedem Fall im Einvernehmen mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten getroffen werden, die wie folgt zu erreichen ist:

Frau Renate Beuschel
Zentrum Operative Medizin, Raum-Nr. A1.0.146
Oberdürrbacher Str. 6
97080 Würzburg
Tel.: 0931/201-55022 oder 55122

- An dem Vorstellungsgespräch schwerbehinderter Bewerber nimmt die Vertrauensperson der Schwerbehinderten teil, sofern die Bewerber dies nicht ausdrücklich ablehnen. Es empfiehlt sich daher, die Termine für Vorstellungsgespräche mit schwerbehinderten Bewerbern Termin mit Frau Beuschel abzustimmen.
- Falls ein schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde und dennoch ein nichtbehinderter Bewerber zum Zuge kommen soll, sollte die Bewerberauswahl mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten vor der Weiterleitung des Einstellungsantrages an die Personalabteilung erörtert werden.
- Auszubildendenstellen hat der Arbeitgeber ebenfalls zu einem angemessenen Anteil mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Die Bewerberauswahl von Auszubildenden ist daher ebenso vor der Weiterleitung der Einstellungsanträge an die Personalabteilung mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu erörtern.

- Die Schwerbehindertenvertretung hat beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit für die Besetzung freier Stellen mit geeigneten schwerbehinderten Menschen oder bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. Um einen Eignungsvergleich zwischen behinderten und nicht behinderten Bewerbern ziehen zu können, schließt dieses Einsichtsrecht der Schwerbehindertenvertretung auch die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen nicht behinderter Bewerber mit ein.
- Die Beachtung der Rechte der Schwerbehinderten und die ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung im Einstellungsverfahren werden durch Unterschrift der Schwerbehindertenvertretung auf dem Einstellungsantrag nach der Bewerberauswahl dokumentiert. Bitte senden Sie dazu parallel zur Übersendung der Einstellungsunterlagen an den GB 2 ein Exemplar des Einstellungsantrages an die Schwerbehindertenvertretung.

Die Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung bzw. eine unterlassene Berücksichtigung der Bewerbung von Schwerbehinderten bei der Auswahlentscheidung kann als Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 164 Abs. 2 SGB IX gewertet werden und Entschädigungsforderungen eines schwerbehinderten Bewerbers begründen. Die Entschädigungsansprüche können selbst dann bis zu drei Monatsgehälter betragen, wenn der schwerbehinderte Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Im Übrigen kann die Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung dazu führen, dass der Personalrat einer beabsichtigten Einstellung wegen Verstoßes gegen die genannten gesetzlichen Bestimmungen nicht zustimmt oder zumindest das Einstellungsverfahren erheblich verzögert wird.

Zur Vermeidung von Entschädigungsforderungen und Einstellungsverzögerungen dürfen wir daher im eigenen Interesse um künftige Beachtung bitten.

Ergänzend wird auf die Bekanntmachung des Staatsministeriums der Finanzen über die Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Bayerische Inklusionsrichtlinien) vom 29.04.2019, speziell auf den Punkt 4. Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten, hingewiesen. Die Inklusionsrichtlinien finden Sie im Intranet unter Geschäftsbereiche | GB 2 Personal | Formulare GB 2 unter der Nr. 10 „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Teilhaberichtlinien“.

Weitere allgemeine Hinweise zum Bewerbungsverfahren wie z.B. Formulierungshilfen für Bewerbungsabsagen finden Sie ebenfalls auf der Intranetseite des Geschäftsbereichs 2 unter Nr. 1 „Einstellung/Weiterbeschäftigung“ im „Merkblatt Bewerbungsverfahren DSGVO“.

Für eventuelle Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
I.A.



Bettina Steinmetz
Leiterin Geschäftsbereich 2 - Personal