

Merkblatt zum Bewerbungsverfahren

- **Beteiligung des Personalrats**
- **Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung**
- **Beteiligung der Chancengleichheitsbeauftragten**
- **hausinterne Bewerbungen**

1) Einladung des Personalrates zu Vorstellungsgesprächen

Nach § 71 a Abs. 3 LPVG hat der Personalrat ein Recht auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, wenn er dies wünscht.¹ Damit der Personalrat seine Rechte wahrnehmen kann, ist es notwendig, dass er im Falle von Stellenbesetzungsverfahren **rechtzeitig vor** der Durchführung von Stellungs- und anderen Eignungsgesprächen über Zeit und Ort und über alle weiteren relevanten Details geplanter Vorstellungsgespräche informiert wird (zu besetzende Stelle, Anzahl der eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber, Besetzung der Auswahlkommission) Sofern das Bewerbungsverfahren über das Online- Bewerbungsprogramm abgewickelt wird, kann der Personalrat die Bewerbungen hier einsehen.

2) Bewerberinnen bzw. Bewerber mit einer Schwerbehinderung

Menschen mit einer Schwerbehinderung finden in unserer Gesellschaft nur mit großer Mühe einen Arbeitsplatz. Auch die Universität Konstanz ist aufgerufen, sich dafür einzusetzen, die Situation der Menschen mit einer Schwerbehinderung zu verbessern. Ihnen soll mit besonderem Wohlwollen und Verständnis begegnet werden. Bei der Besetzung freier Stellen ist daher sorgfältig zu prüfen, ob Menschen mit einer Schwerbehinderung berücksichtigt werden können. Sind freie Stellen für die Besetzung von Menschen mit einer Schwerbehinderung geeignet und liegen Bewerbungen von Menschen mit einer Schwerbehinderung vor, so soll ihnen **bei insgesamt gleichwertiger Eignung** auch dann der Vorzug gegenüber Bewerberinnen bzw. Bewerbern ohne Schwerbehinderung gegeben werden, wenn die Leistungen nicht in allen Punkten übereinstimmen (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

Die Bereiche, die die Personalauswahl treffen, haben Folgendes zu beachten:

- Es ist sorgfältig unter Beachtung der aufgeführten Hinweise zu prüfen, ob Bewerbungen von Menschen mit einer Schwerbehinderung vorliegen. Ist dies der Fall, so ist die Schwerbehindertenvertretung (Herr Neumann, Telefon: 88 – 4016, E-Mail: sbv@uni-konstanz.de) **unverzüglich per E-Mail** zu verständigen und an **allen** Schritten des Auswahlverfahrens zu beteiligen. Bei Nutzung des Online-Bewerbungsportals wird das Vorliegen einer Schwerbehinderung abgefragt. Falls dies der Fall ist, kann die Schwerbehindertenvertretung die Bewerbungen hier einsehen.
- **Vor dem Auswahlverfahren** ist die Bewerbung des Menschen mit Schwerbehinderung mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Dabei ist der Schwerbehindertenvertretung auch Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber ohne Schwerbehinderung zu geben.

Menschen mit einer Schwerbehinderung sind grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen!

Dies ist ausnahmsweise dann entbehrlich, wenn die fachliche Eignung **offensichtlich** fehlt. Die Entscheidung, dass eine Einladung aus diesem Grund entbehrlich ist, darf nur im Einvernehmen mit der Schwerbehindertenvertretung **und** der Leitung / stv. Leitung der Personalabteilung getroffen werden.

Mit der Vorlage des Einstellungsantrages bzw. des Berufungsvorschlages ist die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Schwerbehinderung gegenüber der Personalabteilung bzw. bei Professorinnen und Professoren gegenüber dem Senat / Rektorat zu begründen.

¹ Dies gilt nur, wenn der Personalrat auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung hat und damit nicht bei Stellenbesetzungsverfahren, die befristeten wissenschaftlichen Arbeitsverhältnisse zum Gegenstand haben.

Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass bei Nichteinhaltung des vorgeschriebenen Verfahrens die Zustimmung des Personalrates zur Einstellung nicht erteilt werden darf. Das Einstellungsverfahren ruht so lange, bis eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung vorliegt. Darüber hinaus hat eine Bewerberin oder ein Bewerber Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), wenn sie / er wegen ihrer / seiner Behinderung benachteiligt wurde.

Schwerbehindert im Sinne des SGB IX sind Personen, bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie im Geltungsbereich des SGB IX rechtmäßig wohnen, sich gewöhnlich aufhalten oder arbeiten. **Gleichgestellt** sind Personen im erwähnten Sinne, die einen Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 haben und die von der Agentur für Arbeit den Menschen mit einer Schwerbehinderung gleichgestellt wurden, weil sie ohne diese Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Diese Personen sind in gleicher Weise beim Auswahlverfahren zu berücksichtigen.

Rechtsgrundlagen:

Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) in der Fassung vom 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046 ff.), zu-letzt geändert am 07.01.2015 (BGBl. II S. 15); Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert am 03.04.2013 (BGBl. I S. 610) und die Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien und des Rechnungshofs über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) vom 24.06.2013 (GABl. vom 31.07.2013, Nr. 6, S. 322 ff.).

3) Hausinterne Bewerberinnen und Bewerber

Hausinterne Bewerberinnen und Bewerber mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Teilzeitbeschäftigte hausinterne Bewerberinnen und Bewerber, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, sind bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen.

Aus Gründen der Personalentwicklung sind darüber hinaus jedoch alle hausinternen Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, es sei denn, sie erfüllen nicht die Mindestvoraussetzungen der Stellenausschreibung.

4) Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit bei Beschäftigungen im wissenschaftsunterstützenden Bereich

Die Beauftragte für Chancengleichheit hat das Recht, an **allen** Bewerbungsverfahren im wissenschaftsunterstützenden Bereich teilzunehmen (§ 10 Abs. 3 ChancenG). Sie hat insbesondere das Recht, an allen Bewerbungsgesprächen teilzunehmen. Bitte sprechen Sie daher die Termine rechtzeitig mit ihr ab. Die Bewerbungsunterlagen kann sie über das Bewerbungsportal einsehen. Bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit am Auswahlverfahren und sofern sie eine Maßnahme mit Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern für unvereinbar hält, hat die Beauftragte für Chancengleichheit ein **Beanstandungsrecht**.

Es wird um dringende Beachtung dieser Grundsätze gebeten!

Das Einstellungsverfahren wird dadurch wesentlich erleichtert und beschleunigt. Die Missachtung kann zu Regressansprüchen gegen die Person des oder der Einstellenden führen, wenn dadurch die Universität Konstanz mit Entschädigungsansprüchen oder anderen Rechtsnachteilen konfrontiert wird.