Beteiligung der SBV bei Stellenausschreibungen

§164 Abs 1 SGB IX sieht die Beteiligung der **SBV bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und Gleichgestellter** vor. Voraussetzung ist, das dies in der Bewerbung mitgeteilt worden ist. Der Arbeitgeber hat hiernach die Schwerbehindertenvertretung über vorliegenden Bewerbungen schwerbehinderter Menschen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Das gilt unabhängig davon, ob eine freie Stelle zu besetzen ist, ob es sich um Initiativbewerbungen handelt oder ob die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ebenfalls zu den Bewerbern gehört (BAG 22.8.13) Dazu gehör, dass der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung

* **Sämtliche entscheidungsrelevante Bewerbungen** von schwerbehinderter Menschen und Gleichgestellter zu unterbreiten hat §178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX
* **Auch entscheidungsrelevante Teile der Bewerbungsunterlagen nicht schwerbehinderter Mitbewerber** zukommen lässt; hierzu gehören die persönlichen und leistungsbezogenen Daten

Ist die SBV mit der beabsichtigten Entscheidung des AG einen anderen MA einzustellen nicht einverstanden, **muss der AG diese unter Darlegung der Gründe mit der SBV erörtern**, wobei der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört wird §164 Abs.1 Sätze 6 und 7 SGB IX.

Die Entscheidung der SBV für oder gegen eine Bewerbung wird u.a. davon habhängen, ob er Bewerber von seiner Behinderung und Qualifikation in der Lage ist, den betreffenden Arbeitsplatz auszufüllen. Dabei muss das **Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzbeschreibung)** mit dem Fähigkeitprofil verglichen werden können.

**Erörtert der AG Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen nicht mit der Vertrauensperson, handelt er ordnungswidrig i.S.v. §238 Abs.1 Nr. 8 SGB IX.**

Lehnt der schwerbehinderte Bewerber die Beteiligung der SBV ausdrücklich ab, scheiden Unterrichtung und Erörterung mit dem AG aus. Allerdings ist der AG verpflichtet, die SBV nach §178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zu beteiligen.

**Eine Sonderregelung für den öffentlichen Dienst enthält §165 SGB IX. Danach sind schwerbehinderte Bewerber um einen frei werden und neu zu besetzenden Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.** Dies gilt nur dann nicht, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Dies gilt auch dann, wenn sie nach de Anforderungsprofil zwar fachlich geeignet sind, aber andere im Anforderungsprofil festgelegte formale Bewerbungsvoraussetzungen nicht erfüllen. **Unterlässt der öffentliche AG die Erforderliche Einladung zum Vorstellungsgespräch, stellt dies nach ständiger Rechtsprechung des BAG ein Indiz für die Vermutung einer Benachteiligung nach §22 AGG dar.**

**Öffentliche AG müssen nach §165 SGB IX jede freie Stelle frühzeitig an die Agentur für Arbeit melden!**

**Bund Verlag 7. Auflage Praxis der Schwerbehindertenvertretung**