

## **Handreichung zum Schwerbehindertenrecht in Berufungsverfahren**

Die Universität Leipzig führt gerechte, diskriminierungsfreie Berufungsverfahren durch, in denen die Chancengerechtigkeit und ein wertschätzender Umgang jederzeit gewahrt werden. Dies beinhaltet auch die Belange von Menschen mit Behinderung. Insbesondere der Umgang mit Bewerbungen von schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Personen<sup>1</sup> auf eine Professur oder Juniorprofessur wirft wiederkehrende rechtliche Fragen auf. Diese Handreichung möchte über das Schwerbehindertenrecht im Rahmen von Berufungsverfahren informieren mit dem Ziel, die verantwortlichen Verfahrensbeteiligten zu unterstützen und eine rechtssichere Handhabung der relevanten Vorschriften zu gewährleisten.

### **1. Ausschreibungstext**

Bei der Formulierung des Ausschreibungstextes ist gemäß § 4 Abs. 2 der Berufsordnung der Universität Leipzig (BerO) darauf zu achten, dass sich dieser an der Diversität möglicher Kandidat\_innen orientiert. Insbesondere wird die Ansprache von Wissenschaftler\_innen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen berücksichtigt. Dementsprechend sieht sein allgemeiner standardisierter Textteil folgende Passage vor:

*„Schwerbehinderte werden zur Bewerbung aufgefordert und bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“*

### **2. Berufungskommission**

Die Schwerbehindertenvertretung ist gemäß § 5 Abs. 6 BerO berechtigt, an den Sitzungen der Berufungskommission mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen und darf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen nehmen. Sie ist rechtzeitig über die Termine der Sitzungen der Berufungskommission zu informieren und einzuladen. Dies gilt auch dann, wenn sich keine schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen beworben hat.

Ein/e schwerbehinderte/r Bewerber\_in kann frei entscheiden, ob er/sie auf die bestehende Schwerbehinderung hinweist oder nicht. Eine Pflicht zur Offenbarung besteht nicht es sei denn, die Ausführung der Arbeiten ist nicht oder nur mit deutlicher Einschränkung möglich. Der/Die Arbeitgeber\_in darf nach Beeinträchtigungen fragen, die Einfluss auf die Ausübung der angestrebten Tätigkeit haben. Die Frage nach einer Schwerbehinderteneigenschaft schlechthin stellt eine unzulässige Diskriminierung dar und ist deshalb unzulässig.

Will ein/e Bewerber\_in seine/ihre Schwerbehinderung bei der Behandlung der Bewerbung berücksichtigt wissen, so hat er/sie den/die Arbeitgeber\_in über das Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft im Bewerbungsschreiben unter Angabe des Grades der Behinderung oder ggf. einer Gleichstellung zu informieren. Möglich ist auch eine Information im Lebenslauf.

Die Schwerbehindertenvertretung ist gesetzlich verpflichtet, die Schwerbehinderten zu vertreten. Es liegt nicht in ihrem Ermessen, die Vertretung nicht wahrzunehmen. Allein der/die schwerbehinderte Bewerber\_in kann auf eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung verzichten. Nicht behinderte Bewerber\_innen können die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht ablehnen.

---

<sup>1</sup> Behinderte Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30 können den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden (§ 2 Abs.3 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)). Voraussetzung ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können.

Verstößt der/die öffentliche Arbeitgeber\_in zum Beispiel durch die Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung gegen seine Verpflichtungen gegenüber schwerbehinderten Stellenbewerber\_innen so begründet schon dieser Verfahrensverstoß die Vermutung einer Benachteiligung wegen Behinderung, welche einen Anspruch auf Diskriminierungsentschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz begründen kann.

### **3. Bewerbungen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen**

#### Auszug § 9 Abs. 9 BerO:

*„Liegen Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung vor, die die in der Ausschreibung genannten Anforderungen nach den Bewerbungsunterlagen erfüllen, sind diese zur Vorstellung einzuladen. Eine Einladung ist nur entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Die Schwerbehindertenvertretung ist über die Entscheidung hinsichtlich der offensichtlichen Nichteignung des Bewerbers in Kenntnis zu setzen.“*

Diese Regelung in der BerO resultiert aus den besonderen Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber in § 165 SGB IX und ist zwingend einzuhalten. Haben sich schwerbehinderte Menschen beworben oder sind sie vom Arbeitsamt oder einem von diesem beauftragten Integrationsdienst vorgeschlagen worden, ist die Schwerbehindertenvertretung unmittelbar nach Eingang der Bewerbungen zu informieren. Die betreffenden Bewerber\_innen sind durch die Berufungskommission zur persönlichen Vorstellung bzw. zum/r Probevortrag/-lehrveranstaltung einzuladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Der/die öffentliche/r Arbeitgeber\_in muss einem sich bewerbenden schwerbehinderten Menschen die Chance eines Vorstellungsgesprächs auch dann gewähren, wenn dessen fachliche Eignung zwar zweifelhaft, aber nicht offensichtlich ausgeschlossen ist. Insoweit sind schwerbehinderte Bewerber\_innen im Bewerbungsverfahren besser gestellt als nicht schwerbehinderte Konkurrent\_innen.

Zur Beurteilung der fachlichen Eignung des/der Bewerber\_in ist auf das in der veröffentlichten Stellenausschreibung enthaltene Anforderungsprofil abzustellen. Mit der Bestimmung eines Anforderungsprofils für die zu vergebende Stelle legt der Arbeitgeber die Kriterien für die Auswahl der Bewerber\_innen fest; an ihm werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber\_innen gemessen. Offensichtlich fachlich nicht geeignet ist, wer unzweifelhaft nicht dem Anforderungsprofil der zu vergebenden Stelle entspricht. Bloße Zweifel an der fachlichen Eignung rechtfertigen es nicht, von einer Einladung abzusehen, weil sich Zweifel im Vorstellungsgespräch ausräumen lassen können. Der schwerbehinderte Mensch soll die Chance haben, sich in einem Vorstellungsgespräch zu präsentieren und den/die öffentliche/n Arbeitgeber\_in von seiner Eignung zu überzeugen.

Ob der schwerbehinderte Mensch für die zu besetzende Stelle offensichtlich fachlich ungeeignet ist, ist anhand eines Vergleichs zwischen dem Anforderungsprofil und dem (fachlichen) Leistungsprofil des/der Bewerber\_in zu ermitteln. Lassen bereits die Bewerbungsunterlagen zweifelsfrei erkennen, dass die durch das Anforderungsprofil zulässig vorgegebenen fachlichen Kriterien nicht erfüllt werden, besteht keine Verpflichtung, den schwerbehinderten Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Der/die zu Unrecht nicht zu einem Vorstellungsgespräch geladene schwerbehinderte Bewerber\_in kann einerseits gerichtlichen Eilrechtsschutz gegen die Besetzung der Stelle sowie andererseits einen Anspruch auf Diskriminierungsentschädigung geltend machen.

#### **4. Dokumentation**

Zum Nachweis der Einhaltung der Vorschriften zum Schwerbehindertenrecht ist die Dokumentation in der Berufsakte von besonderer Bedeutung. Es ist darauf zu achten, dass insbesondere folgende Aspekte in den Unterlagen festgehalten werden:

- Information und Einladung der Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen der Berufungskommission (Formular „Anlage zum Protokoll der Besetzungskommission“),
- Anwesenheit der Schwerbehindertenvertretung in den Sitzungen der Berufungskommission (Sitzungsprotokoll),
- Vorliegen von Bewerbungen von schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen (Formular „Vorschlag zur Besetzung einer Juniorprofessur oder W2/W3 Professur“),
- Einladung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Personen zur persönlichen Vorstellung; im Ausnahmefall der Nichteinladung mit Begründung zur offensichtlichen fachlichen Ungeeignetheit des/der Bewerber\_in auf der Grundlage der eingereichten Bewerbungsunterlagen (Sitzungsprotokoll/Würdigung der Bewerber\_innen),
- Nachweis der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (Formular „Anlage zum Protokoll der Besetzungskommission“)

Bitte wenden Sie sich bei Fragen an die Stabsstelle für Berufungsangelegenheiten oder die Vertrauenspersonen für Menschen mit Behinderung an der Universität Leipzig, Frau Dr. Cornelia Engler (Hochschulbereich) und Frau Dr. Sabine Gollek (Bereich Medizin).