

**Prüfraster für Einstellungen zur besseren Berücksichtigung schwerbehinderter Bewerber bzw. schwerbehinderter Bewerberinnen:**

	Erledigt	Entfällt
1. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates wegen Zweifeln an der abstrakten Eignung Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze des Freistaats Bayern zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind. Sollten hieran im Einzelfall Zweifel bestehen, sind die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen und der Personalrat zu hören.		
2. Frühzeitige Meldung an die Arbeitsagentur Öffentliche Arbeitgeber sind gemäß § 82 SGB IX verpflichtet frei werdende und neu zu besetzende bzw. neue Arbeitsplätze an die Agenturen für Arbeit zu melden.		
3. Vermerk in der Stellenausschreibung über Eignung des Arbeitsplatzes für schwerbehinderte Menschen, und dass diese bei im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Die Schwerbehindertenvertretung erhält eine Kopie der Stellenausschreibung.		
4. Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates über eingegangene Vermittlungsvorschläge der Arbeitsagentur und Bewerbungen schwerbehinderter Menschen (§ 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX). Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sieht das Gesetz als Regelfall die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor. Diese Beteiligung entfällt auf ausdrücklichen Wunsch des schwerbehinderten Bewerbers/der schwerbehinderten Bewerberin (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX).		
5. Bewertung der Eignung der schwerbehinderten Bewerber bzw. der schwerbehinderten Bewerberinnen für den zu besetzenden Arbeitsplatz Eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch kann nur dann unterbleiben, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 82 Satz 3 SGB IX).		
6. Sofern Zweifel an der Eignung der Bewerber bzw. der Bewerberinnen bestehen, ist dies mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern Von einem Vorstellungsgespräch ist nur dann abzusehen, wenn zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung Einverständnis darüber besteht, dass der Bewerber für den freien Arbeitsplatz nicht in Betracht kommt, oder wenn eine Einstellung auf Grund der in einer Einstellungsprüfung oder in einem Ausleseverfahren erzielte Platzziffer bzw. Note hierfür nicht ausreicht		
7. Einladung der schwerbehinderten Bewerber bzw. der schwerbehinderten Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch		
8. Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht an allen Vorstellungsgesprächen im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung teilzunehmen und Einsicht in alle entscheidungserheblichen Bewerbungsunterlagen der zum Vorstellungsgespräch geladenen (behinderten und nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber zu nehmen. Die schwerbehinderten (nicht die nichtbehinderten) Bewerberinnen und Bewerber können allerdings die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX ablehnen; diese Beteiligung entfällt nur auf ausdrücklichen Wunsch des schwerbehinderten Bewerbers bzw. der schwerbehinderten Bewerberin. Über diese Möglichkeit sind die schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber in neutraler Form zu informieren.		
9. Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrates über die getroffene Schlussentscheidung		
10. Sofern die Schwerbehindertenvertretung bzw. der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden ist, ist die Entscheidung unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Der schwerbehinderte Bewerber/die schwerbehinderte Bewerberin ist hierbei zu hören.		
11. Mitbestimmung des Personalrates bei der Einstellung		