**Mitwirkungsrecht der SBV: Übersendung aller Bewerbungsunterlagen, § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX**

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Arbeitgeber GmbH

An Frau Geschäftsführerin der Arbeitgeber GmbH

– im Hause –

Ort, den \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Aktuelles Bewerbungsverfahren: Recruiting Management**

Sehr geehrte Frau/ geehrter Herr \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen in unserem Betrieb habe ich in Erfahrung gebracht, dass im Bewerbungsverfahren um die Stelle als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ in der Abteilung \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen eingegangen ist.

Gemäß § 164 Abs. 1 S. 4 SGB IX sind alle Arbeitgeber verpflichtet, unmittelbar nach Eingang der Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen davon die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und den Betriebsrat zu unterrichten sowie alle Bewerbungsunterlagen zuzuleiten. Die Gesetzesbegründung (BT-Drs. 14/5531 S. 10) führt dazu aus:  *„(…) wird die Schwerbehindertenvertretung in Personalauswahlverfahren auch über die persönlichen und leistungsbezogenen Daten der nicht schwerbehinderten Mitbewerberinnen und Mitbewerber unterrichtet. Sie hat außerdem das Recht, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen, sofern sich auch ein schwerbehinderter Mensch um die Stelle beworben hat.“*.

Die Unterlagen sind unverzüglich weiterzuleiten. Zunächst eingegangene Bewerbungen zu sammeln und später gebündelt die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat zu unterrichten, bedeutet nicht „unmittelbar nach Eingang“ (BAG, 25.11.2021 – 8 AZR 313/20).

Um die Vergleichbarkeit und damit die Chancengleichheit des schwerbehinderten Menschen beurteilen zu können, sind die Unterlagen sämtlicher Bewerber vorzulegen.

An dieser Stelle darf ich noch auf folgendes hinweisen: Ein Verstoß gegen Ihre Unterrichtungspflicht nach § 164 Abs. 1 Satz 4 oder 9 SGB IX ist eine Ordnungswidrigkeit gem. § 238 Absatz 1 Nummer 7 SGB IX. Daneben kann ein Verstoß den Betriebsrat berechtigen, die Zustimmung zur Einstellung eines Arbeitnehmers nach § 99 Abs. 2 Nummer 1 BetrVG zu verweigern (BAG, NZA 2010, S1361; 2008, 1139). Zudem kann ein Indiz i.S.d. § 22 AGG (Diskriminierung wegen Behinderung) mit der Folge von Schadensersatzansprüchen nach § 15 AGG zu bejahen sein.

Ich darf daher um alsbaldige Übersendung sämtlicher Bewerbungsunterlagen bitten. Gerne können wir bei unserem nächsten Jour Fixe erörtern, wie künftig im Recruiting Management die gesetzlichen Beteiligungsregelungen der SBV gewahrt werden können. Pragmatische Lösungen können wir dabei mit Sicherheit gemeinsam finden.

Mit freundlichen Grüßen

Schwerbehindertenvertretung

*Haftungsausschluss: Diese Unterlage wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Auch kann die Einschätzung der Rechtslage seitens eines Richters im Streitfall von der hier eingenommen Sichtweise abweichen. Wir bitten daher um Verständnis, dass die Verfasser bzw. das Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für fehlerhafte oder unvollständige Angaben und deren Folgen übernehmen können.*