

Pflichten des Arbeitgebers nach § 164 Abs. 1 SGB IX bei der Besetzung freier Stellen (Teil I)



Entscheidung des Arbeitgebers, einen frei gewordenen / neu geschaffenen Arbeitsplatz (wieder) zu besetzen

unmittelbar

unmittelbar

unmittelbar

frühzeitig vor jeder Stellenbesetzung

Prüfpflicht des Arbeitgebers

§ 164 Abs. 1 Satz 1

Der Arbeitgeber muss anhand der konkreten Anforderungen **prüfen**, ob die Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann (Einzelfallprüfung).

Diese Pflicht besteht unabhängig vom Bestand bzw. der Erfüllung der Beschäftigungspflicht aus § 154 SGB IX.

Beteiligung der SBV

§ 164 Abs. 1 Satz 6 i.V.m. § 178 II 1 SGB IX

Der Arbeitgeber muss die SBV bei der Ausübung seiner Prüfpflicht beteiligen:

Er hat sie rechtzeitig und umfassend zu **unterrichten**, wann und welche Arbeitsplätze neu geschaffen bzw. neu besetzt werden unter Angabe einer genauen Arbeitsplatzbeschreibung (inkl. Information über Arbeitsbelastung und erforderliche berufliche Qualifikation).

Zudem muss der Arbeitgeber die SBV **anhören**.

Beteiligung des Betriebsrats/Personalrats

§ 164 Abs. 1 Satz 6

Der Betriebsrat/Personalrat ist im Rahmen der Prüfung, ob eine Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, vom Arbeitgeber **anzuhören**.

Meldepflicht bei der Arbeitsagentur

§ 164 Abs. 1 Satz 2

Der Arbeitgeber muss mit der zuständigen Agentur für Arbeit Kontakt aufnehmen und sie mit einer möglichst genauen Beschreibung über den Arbeitsplatz **informieren**, damit diese geeignete arbeitssuchend bzw. arbeitslos gemeldete schwerbehinderte Menschen vorschlagen kann.

(weiter auf Übersicht Teil II)

vor der Ausschreibung

Pflichten des Arbeitgebers nach § 164 Abs. 1 SGB IX bei der Besetzung freier Stellen (Teil II)



Eingang interner / externer Bewerbungen schwerbehinderter Menschen und / oder Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit

unmittelbar

unmittelbar

Beteiligung der SBV

§ 164 Abs. 1 Satz 4

Der Arbeitgeber muss die SBV über alle Vermittlungsvorschläge und Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen **unterrichten**.

§ 164 Abs. 1 Satz 6 + 10 i.V.m. § 178 II 1 und 4 SGB IX

Die SBV hat ein **Einsichtsrecht** in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen sowie ein **Teilnahmerecht** an den Vorstellungsgesprächen (auch hinsichtlich nicht behinderter Bewerber), damit sie die Eignung der Bewerber vergleichen und eine Stellungnahme abgeben kann. Der Arbeitgeber hat sie vor seiner Entscheidung **anzuhören**.

außer:

Die Beteiligung unterbleibt insoweit, wenn der schwerbehinderte Bewerber diese ausdrücklich ablehnt (der SBV verbleibt aber weiterhin ihr allgemeines Unterrichts- und Anhörungsrecht aus § 178 II 1 SGB IX).

Beteiligung des Betriebsrats/Personalrats

§ 164 Abs. 1 Satz 4

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat/Personalrat über alle Vermittlungsvorschläge und Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen **unterrichten**.

(weiter auf Übersicht Teil III)

im Bewerbungsverfahren

Pflichten des Arbeitgebers nach § 164 Abs. 1 SGB IX bei der Besetzung freier Stellen (Teil III)



(Vor-)Auswahl eines Bewerbers durch den Arbeitgeber

im Auswahlverfahren

Beteiligung der SBV	Beteiligung des Betriebsrats/Personalrats
<p style="text-align: center;">§ 164 Abs. 1 Satz 7 + 8 + 10</p> <p>Ist die SBV mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden und erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht aus § 154 SGB IX nicht, dann hat der Arbeitgeber seine Einstellungsentscheidung unter Angabe der Gründe mit der SBV zu erörtern, wobei der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört wird.</p> <p>außer: Diese Erörterungspflicht entfällt, wenn der nicht ausgewählte schwerbehinderte Bewerber die Beteiligung der SBV ausdrücklich ablehnt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 164 Abs. 1 Satz 7 + 8</p> <p>Ist der Betriebsrat/Personalrat mit der Wahl des Arbeitgebers nicht einverstanden und erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht aus § 154 SGB IX nicht, so hat der Arbeitgeber seine Entscheidung mit dem Betriebsrat/Personalrat unter Angabe der Gründe zu erörtern und dabei den nicht erwählten schwerbehinderten Menschen zu hören.</p>
<p style="text-align: center;">§ 164 Abs. 1 Satz 9</p> <p>Der Arbeitgeber hat die SBV über seine getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten.</p>	<p style="text-align: center;">§ 164 Abs. 1 Satz 9</p> <p>Seine Entscheidung hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat/Personalrat inkl. Gründe unverzüglich mitzuteilen.</p>