



seit 1538

Bitte beachten Sie folgende Hinweise bei der Bewerberauswahl

→ **Schwerbehinderte Bewerber (gekennzeichnet mit „SB“)**

Wann liegt eine Schwerbehinderung vor?

Als schwerbehinderte Bewerber gelten Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mind. 50 sowie Menschen mit einem GdB von mind. 30, sofern eine Gleichstellung vorliegt (= einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt). In den Bewerbungsunterlagen muss ein entsprechender Nachweis (Kopie des Schwerbehinderten-Ausweises bzw. des Feststellungsbescheides unter Schwärzung der Diagnose oder des Gleichstellungsbescheides) enthalten sein. Sofern den Bewerbungsunterlagen kein Nachweis beiliegt, ist dieser von dem Bewerber nachzufordern.

Wer ist zu beteiligen?

Bei Einstellungsverfahren mit schwerbehinderten und/oder gleichgestellten Bewerbern ist die Schwerbehindertenvertretung (SBV) immer und auch frühzeitig zu beteiligen! Sie hat ein Recht auf Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und auf Teilnahme an **allen** Vorstellungsgesprächen. Bitte setzen Sie sich rechtzeitig vorher mit einem Vertreter der SBV (<http://www2.uni-jena.de/sbv/SBV-Team.html> ; sbv.mail@uni-jena.de; Tel. 30970) in Verbindung!

Müssen schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden?

Erfüllt der schwerbehinderte Bewerber formal alle in der Ausschreibung genannten Anforderungen, ist er in jedem Falle zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Anderenfalls (bei Nichterfüllung) ist der schwerbehinderte Bewerber nach Absprache mit der SBV durch die ausschreibende Einrichtung über seine Nichtberücksichtigung schon zu diesem Zeitpunkt schriftlich zu informieren. Eine Begründung ist nicht erforderlich.

Müssen schwerbehinderte Bewerber bevorzugt eingestellt werden?

Schwerbehinderte Bewerber sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Qualifikation bevorzugt bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen. Über die Nichtauswahl eines zum Vorstellungsgespräch eingeladenen gleich geeigneten schwerbehinderten Bewerbers ist mit der SBV Einvernehmen herzustellen. Anderenfalls ist eine gemeinsame Erörterung unter Darlegung der Entscheidungsgründe vorzunehmen.

→ **Interne Bewerber (gekennzeichnet mit „FSU“)**

Beschäftigten, die sich zum Zeitpunkt der Bewerbung in einem Beschäftigungsverhältnis mit der FSU befinden (sog. interne Bewerber), soll grundsätzlich die Möglichkeit einer persönlichen Vorstellung gegeben werden. Sie sind bei Erfüllung der in der Ausschreibung formulierten Anforderungen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Ausnahmen hiervon sind mit dem Personaldezernat im Vorfeld abzustimmen.

→ **Einladung zum Vorstellungsgespräch**

Die Einladung zum Vorstellungsgespräch sollte schriftlich erfolgen und in jedem Falle den Hinweis enthalten, dass Fahrtkosten sowie evtl. Übernachtungskosten, die im Zusammenhang mit dem Gespräch entstehen, nicht erstattet werden können.

→ **Beteiligung Personalrat an Vorstellungsgesprächen**

Der Personalrat steht für die Beteiligung bei der Personalauswahl zur Verfügung. Die Erwartung des Personalrates, ihn bei der Besetzung einer Leitungsfunktion mit Personalverantwortung einzubeziehen, unterstützen wir nachdrücklich.

→ **Anfrage bei früheren/ aktuellen Arbeitgeber**

Sofern Sie beabsichtigen, sich bei einem vorherigen Arbeitgeber nach Arbeitsleistung, Qualifikation oder Verhalten des Bewerbers zu erkundigen, ist der Bewerber hierüber zu informieren, bspw. im Rahmen des Vorstellungsgesprächs. Anfragen beim aktuellen Arbeitgeber sind nicht zulässig, wenn der Bewerber damit ausdrücklich nicht einverstanden ist.

Weitere ausführliche Informationen, Musterschreiben und sonstige nützliche Unterlagen zum Thema Personaleinstellung finden Sie in unserem „**Leitfaden Personalauswahl**“:

<http://www.uni-jena.de/Universitaet/Einrichtungen/Dezernat+5/FSU+Vorgesetzte/Leitfaden+zur+Personalauswahl.html>