



Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg • Postfach 3520 • D-91023 Erlangen

An alle Einrichtungen
der Universität

(ohne Klinikum)

1. Ausschreibung von Stellen im Internet

2. Beteiligung des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen

Anlage: UnivIS-Ausdruck „Stellenangebot anlegen“

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Universität ist gesetzlich und tarifvertraglich verpflichtet, bei der Besetzung von Dauerstellen vorhandene befristet Beschäftigte (bei gleicher Eignung) vorrangig zu berücksichtigen und Beschäftigte, die Dauer oder Lage ihrer Arbeitszeit zu ändern wünschen, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren. Die Universität war bislang bestrebt, diesen Verpflichtungen in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung im Einzelfall nachzukommen. Es fehlte jedoch an einem geeigneten Instrumentarium, diese Aufgaben zuverlässig und „flächendeckend“ zu erfüllen.

Inzwischen wurde in Zusammenarbeit mit der Firma config e.G. das vorhandene System UnivIS um ein Modul „Stellenangebote“ erweitert. Damit werden Stellenangebote im Internet - also nicht nur universitätsintern - veröffentlicht. In dieses Stellenmanagementsystem sind ab sofort freiwerdende Stellen - soweit im folgenden aufgeführt - einzugeben. Der Zugang zum Stellenmanagement findet sich unter <http://univis.uni-erlangen.de/form> - Stellenangebotsmanagement. Im übrigen dürfte die Bedienung für UnivIS-Berechtigte selbsterklärend sein (siehe beiliegenden Ausdruck). Nachdem UnivIS seit langem eingeführt ist, gehe ich davon aus, daß auch in Ihrem Bereich UnivIS-Berechtigte vorhanden sind. Sollte dies nicht der Fall sein, bitte ich Sie, eine Person zu benennen und sie zur Schulung anzumelden (siehe im Fortbildungsprogramm http://www.uni-erlangen.de/docs/FAUWWW/Verwaltung/Fortbildung/Programm_16.htm).

Ich bitte Sie, **folgende Kategorien von Stellen jeweils zum frühestmöglichen Zeitpunkt auszuschreiben:**

- alle Dauerstellen des nichtwissenschaftlichen und des wissenschaftlichen Dienstes (außer Professorenstellen)
- alle befristeten „Stellen“ des nichtwissenschaftlichen Dienstes, sofern sie für eine Dauer von mehr als 6 Monaten zu besetzen sind (Ausnahme: die „Stelle“ ist bereits mit einer Person besetzt, deren Arbeitsverhältnis verlängert werden soll).

Darüber hinaus **empfehle** ich Ihnen, auch befristete Stellen für wissenschaftliches Personal im UnivIS auszuschreiben, sofern nicht schon geeignete Kandidaten vorhanden sind.

Bitte erfüllen Sie die Ausschreibungspflicht zuverlässig, weil ansonsten damit zu rechnen ist, daß der Personalrat einer Einstellung nicht oder nicht ohne weiteres zustimmt, so daß zumindest Verzögerungen und zusätzlicher Arbeitsaufwand entstehen.

Die Stellenbörse im Internet ermöglicht nicht nur die bereits angesprochene zuverlässige Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen, sie kann auch den Kreis der Bewerber erweitern und erspart zudem die für Ausschreibungen in Printmedien anfallenden Kosten.

Ich möchte die Einführung des Stellenmanagements zum Anlaß nehmen, auf die Beteiligungsrechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen hinzuweisen.

1. Personalvertretung

Die Einstellung von nichtwissenschaftlichem Personal unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats. Bewerber dürfen ihre Arbeit erst aufnehmen, wenn der Personalrat der Einstellung zugestimmt hat. Das Bayerische Personalvertretungsgesetz (BayPVG) regelt das Verfahren folgendermaßen: Zunächst ist der Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben vollständig und umfassend zu unterrichten. Bei Einstellungen hat ihm dazu **der Dienststellenleiter** - der Kanzler der Universität - die Unterlagen **sämtlicher Bewerber** vorzulegen. Stimmt der Personalrat zu oder äußert er sich nicht innerhalb einer Frist von 2 Wochen (bei Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats von 3 Wochen), ist die Maßnahme gebilligt bzw. gilt als gebilligt. Einwendungen gegen die Personalmaßnahme kann der Personalrat innerhalb der genannten Frist erheben, wobei er sich nur auf die Zustimmungsversagungsgründe des Art. 75 Abs. 2 stützen kann. Dies sind im wesentlichen:

- Die Maßnahme verstößt gegen Gesetze oder sonstige Rechtsvorschriften,
- vorhandene Beschäftigte werden durch die Maßnahme ungerechtfertigt benachteiligt,
- es besteht die Besorgnis der Störung des Betriebsfriedens durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten des Bewerbers.

An unserer Universität hat es sich seit Jahrzehnten bewährt, den Personalrat **zu Einstellungsgesprächen hinzuzuziehen**. Im „Gegenzug“ verzichtet der Personalrat auf die förmliche Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens durch den Kanzler. Dadurch lassen sich der Aufwand für mehrmalige Transporte der Bewerbungsunterlagen und lange Wege- und Bearbeitungszeiten ersparen. Ich bitte Sie, dieses unbürokratische Verfahren im Interesse aller Beteiligten und der Verfahrensbeschleunigung weiter zu praktizieren.

2. Schwerbehindertenvertretung

Zum 01.07.2001 ist das Neunte Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) - in Kraft getreten. In das SGB IX (Kapitel 2) überführt wurden auch die Vorschriften des Schwerbehindertengesetzes (SchwbG); dieses Gesetz wurde aufgehoben.

Im folgenden werden kurz die wichtigsten, die Besetzung freier Stellen betreffenden Bestimmungen des 2. Kapitels SGB IX wiedergegeben. Zu beachten ist, daß die gesetzliche Terminologie den Begriff des Behinderten durch die Wendung „behinderter Mensch“ und den Begriff „Hauptfürsorgestelle“ durch „Integrationsamt“ ersetzt hat.

Nach § 81 SGB IX, der im wesentlichen dem § 14 SchwbG entspricht, sind Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten, besetzt werden können. Dazu ist frühzeitig Verbindung mit dem Arbeitsamt aufzunehmen. Über Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes oder eines von ihm beauftragten Integrationsfachdienstes sowie vorliegende Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind Schwerbehindertenvertretung und Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Schwerbehinderte Bewerber **sind** zu einem **Vorstellungsgespräch einzuladen**, es sei denn, die fachliche Eignung würde offensichtlich fehlen (§ 82 SGB IX). Im Rahmen der Bewerberauswahl ist die Schwerbehindertenvertretung umfassend zu unterrichten und vor

der Entscheidung **anzuhören**. Da die Universität die Beschäftigungspflicht (Pflichtplatzquote) nicht erfüllt, ist die Entscheidung unter Darlegung der Gründe mit der Schwerbehinderten- und der Personalvertretung **zu erörtern**, falls diese mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden sind. Dabei ist der betroffene schwerbehinderte Mensch anzuhören. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung dann nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt.

Verletzt der Arbeitgeber die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung eines schwerbehinderten Menschen, kann dieser eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen (§ 81 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 SGB IX).

Ich bedanke mich schon heute sehr herzlich bei Ihnen für Ihre Unterstützung in dieser Angelegenheit.

Mit freundlichen Grüßen

Schöck