



**Beschluss des Magistrats vom 06.05.2015**

Der Magistrat nimmt die Vorlage zur Kenntnis.

## **Begründung zur Magistratsvorlage vom 07.04.2015**

Im vorliegenden Beschluss der Stadtverordnetenversammlung vom 19.03.2015, Vorlagen-Nr. SV-2015/0002 wird um Prüfung von vier Punkten gebeten, zu denen wie folgt Stellung genommen wird:

### **1. Es ist zu prüfen, ob es an Bewerberinnen und Bewerbern mit Schwerbehinderung mangelt, die überhaupt die geforderte Qualifikation mitbringen.**

Bei allen Stellen, die intern und extern ausgeschrieben werden, erfolgen gemäß den §§ 81 und 82 SGB IX Meldungen an die Bundesagentur für Arbeit mit der Bitte um Prüfung, ob schwerbehinderte Bewerber/innen für die Besetzung der jeweiligen Stelle zur Verfügung zu stehen.

Bei fast allen Stellenbesetzungen erfolgt von der Agentur für Arbeit die Mitteilung, dass keine schwerbehinderten Bewerber/innen für die zu besetzende Stelle zu Verfügung stehen. In nur wenigen Fällen können überhaupt schwerbehinderte Bewerber/innen vorgeschlagen werden.

Bei den bei der Stadt Darmstadt zu besetzenden Stellen handelt es sich in der Regel um Stellen auf Fachkräfteebene (z. B. spezielle Handwerksberufe, Erzieherbereich) oder in Berufen mit Studienabschluss (z. B. Diplom-Ingenieure verschiedener Fachrichtungen).

### **2. Es ist zu prüfen, ob das Bewerbungsverfahren geeignet ist, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung bevorzugt einzustellen, so wie es die Integrationsvereinbarung der Stadt Darmstadt vorsieht.**

Wie es das Grundgesetz in Artikel 33 vorsieht, erfolgt die Personalauswahl bei der Stadt Darmstadt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung („System der Bestenauslese“).

Nach der städtischen Dienstvereinbarung zum Stellenbesetzungsverfahren werden im Vorstellungsgespräch aus Gründen der Vergleichbarkeit allen Bewerberinnen und Bewerbern exakt die gleichen Fragen gestellt. Alle Fragen orientieren sich an den in der Stellenausschreibung formulierten Kriterien und sind nach den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu gewichten.

Die Bewertung der Antworten im Gespräch erfolgt durch das Auswahlgremium (Fachamt bzw. Eigenbetrieb, Personalrat, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Personalabteilung). Die Bewerberin oder der Bewerber, der am Ende der Punktevergabe die höchste Punktzahl erreicht hat, wird vom Auswahlgremium zur Einstellung vorgeschlagen. Bei gleicher Eignung, sprich gleicher Punktzahl, wird der/die schwerbehinderten Bewerber/in bevorzugt eingestellt.

Insofern ist das Verfahren rechtskonform und geeignet, qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung bevorzugt einzustellen. Die

Gesamtschwerbehindertenvertretung ist bei jeder Vorauswahl beteiligt und hat die Möglichkeit, an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

**3. Es ist zu prüfen, ob auf städtischer Seite an den Bewerbungsverfahren Beteiligten über die Möglichkeit finanzieller Zuschüsse bei der Einstellung und für Hilfen im Arbeitsleben ausreichen informiert sind.**

Die am Bewerbungsverfahren Beteiligten, insbesondere die Personalabteilung, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat sind über diese Möglichkeiten umfassend informiert. Nicht nur bei schwerbehinderten Neueinstellungen, sondern auch bei der Neueinstellung von z. B. Langzeitarbeitslosen werden daher – bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen – im Einzelfall beim zuständigen Träger der Arbeitslosenversicherung oder Träger der Rentenversicherung entsprechende Eingliederungszuschüsse angefragt.

Auch der Landeswohlfahrtsverband - Integrationsamt - und der Integrationsfachdienst werden im Einzelfall zu Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben kontaktiert.

An dieser Stelle ist zu betonen, dass sich die Einstellung nach der Qualifikation der Bewerber richtet und nicht von der Gewährung von Zuschüssen abhängig gemacht wird.

**4. Es ist zu prüfen, ob andere vergleichbare Städte und Kreise oder öffentliche Einrichtungen deutlich höhere Neueinstellungsquoten erreichen, um ggf. von diesen zu lernen.**

Hierzu liegen keine Daten vor und auch sind andere Städte nicht verpflichtet, diesbezüglich Informationen zu veröffentlichen, zumal eine entsprechende Datenerhebung – unabhängig von datenschutzrechtlichen Aspekten - mit einem enormen Aufwand verbunden ist. Aus Arbeitsgruppen, wie z. B. der Personalamtsleiter-AG des Hessischen Städtetages ist aber bekannt, dass andere Kommunen ähnliche Auswahlverfahren betreiben.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass schwerbehinderte Bewerber/innen nicht benachteiligt werden. Im Gegenteil, die Wissenschaftsstadt Darmstadt ist insbesondere - auch im Hinblick auf den demografischen Wandel - stark daran interessiert, qualifiziertes und motiviertes Personal für vakante Stellen zu finden und dies auch mit besonderen Augenmerk auf die größtmögliche, rechtskonforme Öffnung des Arbeitsmarkts für Personen mit Schwerbehinderung sowie Gleichstellung und dies unabhängig des Geschlechtes, des Alters, der Herkunft oder anderer im AGG genannten Merkmale. Außerdem wird dem Personenkreis der schwerbehinderten Menschen – welchen die Wissenschaftsstadt Darmstadt als sehr leistungsfähig einstuft – über das gesetzliche Erfordernis hinaus die Möglichkeit gegeben, sich als Externe in Vorstellungsgesprächen im Rahmen interner Auswahlverfahren zu präsentieren.

Die aktuelle Verfahrensweise bei Neueinstellungen nach der Dienstvereinbarung zum Stellenbesetzungsverfahren ist sehr gut geeignet, eine diskriminierungsfreie Personalauswahl mit gezielter Förderung von Schwerbehinderten und Gleichgestellten durchzuführen.

Darmstadt, 07.04.2015

Dezernat I

Jochen Partsch  
Oberbürgermeister