

**Verwaltungsvorschrift
der Sächsischen Staatsregierung
zur Durchführung des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch -
(SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im
öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen
(VwV SGB IX)**

Az.: 11-0304.1/8

Vom 17. Dezember 2002

Inhaltsübersicht

- I Geltungsbereich
- II Einleitung
- III Geschützter Personenkreis
- IV Beschäftigungspflicht, Eingliederung
- V Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen, Fortbildung und Berufsförderung
- VI Prüfungen und Beurteilungen
- VII Personalakten
- VIII Kündigungs- und Entlassungsgrundsätze
- IX Zusammenarbeit
- X Rechtsgrundlagen
- XI Schlussbestimmungen
- XII In-Kraft-Treten

I. Geltungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für die Behörden, Gerichte und Betriebe des Freistaates Sachsen.

II. Allgemeine Grundsätze

1. Wer körperlich, geistig oder seelisch behindert ist oder wem eine solche Behinderung droht, hat ein Recht auf Hilfe, um die Behinderung abzuwenden, zu beseitigen, zu mildern oder ihre Verschlimmerung zu verhüten. Neben anderen Nachteilsausgleichen gehören dazu auch die Hilfen, die den Behinderten einen ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern. Diese Hilfen müssen dem individuellen Hilfsbedarf der schwerbehinderten Menschen Rechnung tragen.
2. Für die Realisierung der Maßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen sind in erster Linie die Dienststellenleiter, die Leiter der Personalabteilungen, die Personalvertretungen, die Beauftragten für Schwerbehindertenangelegenheiten und die Beschäftigten in den Personalabteilungen zuständig. Sie sind gehalten, sich mit den Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts, zum Beispiel durch Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, vertraut zu machen, den schwerbehinderten Menschen mit Verständnis zu begegnen und die notwendigen Hilfen zu leisten. Alle Vorschriften sind zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen wohlwollend auszulegen.
3. Auf die Bildung der Schwerbehindertenvertretungen ist hinzuwirken.
4. Die Schwerbehindertenvertretung ist, unabhängig von den Beteiligungsrechten der Personalvertretungen, in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.
5. Bei der Erarbeitung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften sind im Rahmen des Anhörungs- oder Beteiligungsverfahrens nach Bedarf auch Fachverbände der

schwerbehinderten Menschen im Freistaat Sachsen zu beteiligen.

III. Geschützter Personenkreis

1. Schwerbehinderte Menschen sind Personen, deren Grad der Behinderung mindestens 50 beträgt.
Beträgt der Grad der Behinderung weniger als 50, aber mindestens 30, können die Betroffenen auf ihren Antrag vom Arbeitsamt schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Der Grad der Behinderung wird durch das Versorgungsamt festgestellt.
2. Als Nachweis der Schwerbehinderung gilt grundsätzlich der Schwerbehindertenausweis, der besondere Merkzeichen (zum Beispiel „aG“ = außergewöhnliche Gehbehinderung) enthalten kann. Als Nachweis der Gleichstellung gilt der Gleichstellungsbescheid des Arbeitsamtes.
3. Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderte Menschen oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen noch nicht entschieden ist, sollen wie schwerbehinderte Menschen oder gleichgestellte behinderte Menschen behandelt werden.
4. Die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch oder gleichgestellter behinderter Mensch darf nicht Anlass für eine besondere amtsärztliche Untersuchung sein.

IV. Beschäftigungspflicht, Eingliederung

1. Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen sind im Rahmen der Beschäftigungspflicht schwerbehinderte Menschen im Sinne von § 72 Abs. 1 [SGB IX](#) und allein erziehende schwerbehinderte Menschen angemessen zu berücksichtigen. Belastungssituationen für behinderte und von Behinderung bedrohte Frauen sind zu vermeiden, indem ihre besonderen Bedürfnisse und Probleme berücksichtigt werden.
Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrages ist es geboten, die in § 71 Abs. 1 und 2 [SGB IX](#) vorgesehene Mindestquote möglichst zu überschreiten. Bei gleicher Eignung sind schwerbehinderte Menschen bevorzugt einzustellen. In der Stellenausschreibung sind schwerbehinderte Menschen ausdrücklich aufzufordern, sich zu bewerben. Die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbindet nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach dem [SGB IX](#).
2. Zur Besetzung von Stellen mit schwerbehinderten Menschen soll auch der seit 2001 bestehende Stellenpool genutzt werden. Vor der Antragstellung für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist unter Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung und der Vertreter nach § 93 [SGB IX](#) zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen im Rahmen dieser Maßnahmen beschäftigt werden können. Die Einstellung von schwerbehinderten Menschen kann durch Leistungen der Rehabilitationsträger nach § 6 [SGB IX](#) gefördert werden. Die Leistungen an Arbeitgeber richten sich nach § 34 [SGB IX](#) und sind in Anspruch zu nehmen. Daneben sind die Fördermöglichkeiten nach [SGB III](#) und nach dem Sächsischen Arbeitsmarktprogramm bei Gewährung von Lohn- und Gehaltszuschüssen auszuschöpfen.
3. Alle Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Auswahlverfahren, soweit Bewerbungen schwerbehinderter Menschen oder Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamts für eine Stelle vorliegen. Sie kann insbesondere an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, sofern die schwerbehinderten Bewerber dem nicht widersprechen. Die Entscheidung über die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle trifft die Dienststelle nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung.
4. Schwerbehinderte Menschen können auch dann eingestellt werden, wenn nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung vorhanden ist. Ein erforderliches Mindestmaß an körperlicher Eignung ist bereits als gegeben anzusehen, wenn nur bestimmte Dienstposten ausgefüllt werden können.
5. Ist die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur

stufenweise möglich, kann die wöchentliche Arbeitszeit herabgesetzt werden.

6. Schwerbehinderte Menschen, die auf Grund der Regelung in Anlage I Kap. XIX Sachgebiet A Abschn. III Nr. 1 Abs. 1 bis 4 des [Einigungsvertrages](#) den Arbeitsplatz verloren haben, sind bei sonst gleicher Eignung auch gegenüber anderen schwerbehinderten Menschen bevorzugt einzustellen, sofern nicht Gründe nach Anlage I Kap. XIX Sachgebiet A Abschn. III Nr. 1 Abs. 5 des [Einigungsvertrages](#) oder sonstige im Verhalten liegende Gründe vorhanden sind (Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 24. April 1991 – 1 BvR 1341/90).

V. Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen, Fortbildung und Berufsförderung

1. Es besteht die Verpflichtung
 - a) einer persönlichkeitsgerechten Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben,
 - b) zur Anpassung des Arbeitsplatzes, soweit dies möglich ist, an die Behinderung im Einzelfall,
 - c) zur Beachtung und Berücksichtigung der Fähigkeiten und Kenntnisse der schwerbehinderten Menschen und
 - d) zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung damit die Arbeit ausführbar, erträglich und zumutbar ist. Mit Rücksicht hierauf kann die Geschäftsverteilung besonders geregelt und den behinderungsbedingten Bedürfnissen angepasst werden.
2. Der Einstellung von schwerbehinderten Menschen hat erforderlichenfalls eine berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz zu folgen. Schwerbehinderte Menschen sind entsprechend ihrer Behinderung sorgfältig an einem neuen Arbeitsplatz zu unterweisen. Dieser ist so auszugestalten, dass die Behinderung soweit wie möglich ausgeglichen wird. Für die behindertengerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen und zum Ausgleich von Minderleistungen sowie für zusätzliche personelle Kosten (zum Beispiel Arbeitsassistenten) können vom Integrationsamt Geldleistungen erbracht werden. Die Fördermöglichkeiten nach der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes ([Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung](#) – [SchwbAV](#)) vom 28. März 1988 (BGBl. I S. 484), zuletzt geändert durch Artikel 25 Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – ([SGB IX](#)) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 13. September 2001 (BGBl. I S. 2376, 2403), sind auszuschöpfen.
3. Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen ist zu fördern.
4. In besonderen Härtefällen können im Rahmen vorhandener Stellen mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde auch besondere nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden.
5. Arbeitszeit und Pausen können im Einzelfall für schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihren Bedürfnissen abweichend von den allgemeinen Arbeitszeitvorschriften geregelt werden, wobei jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit grundsätzlich nicht unterschritten werden darf.
6. Bei Lehrkräften ist vor der Entscheidung über eine Herabsetzung des Stundendeputats in der Regel eine amtsärztliche Stellungnahme einzuholen.
7. Die Verkehrsverhältnisse können ein Entgegenkommen hinsichtlich Dienstbeginn und Dienstschluss rechtfertigen.
8. Geeignete Kfz-Abstellplätze sollen, gegebenenfalls durch Anmietung, für erheblich und außergewöhnlich Gehbehinderte bereitgestellt werden.
9. Bei extremen Witterungsverhältnissen können Dienstfahrzeuge zur Beförderung von schwerbehinderten Menschen, die erheblich oder außergewöhnlich gehbehindert sind, für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle eingesetzt werden.
10. Auf Verlangen sind schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit freizustellen. Dies

gilt auch für Übungen, Einsätze und Bereitschaften.

11. Schwerbehinderten Menschen soll ein Einzelzimmer zugewiesen werden, wenn die Art der Behinderung dies zweckmäßig erscheinen lässt, entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung stehen und der schwerbehinderte Mensch dies wünscht.
12. Bei Bau- und Umbaumaßnahmen sind die Belange der schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen (behindertengerechte Sanitärräume, Zugänge, Aufzüge, Parkplätze, Kennzeichnungen und so weiter). Die Schwerbehindertenvertretung ist bei den Projektvorbereitungen zu beteiligen.
13. Für schwerbehinderte Menschen ist es je nach Art und Schwere der Behinderung schwieriger, als für andere Beschäftigte, sich auf einen anderen Arbeitsplatz umzustellen. Sie dürfen daher gegen ihren Willen nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet, zugewiesen oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden können. Soweit sie ihre Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung beantragen, soll dem, soweit sachlich möglich und gerechtfertigt, entsprochen werden. Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen ist ihnen bei sonst gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Vorzug zu geben.
14. Schwerbehinderte Menschen sind bei innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Fortbildungsveranstaltungen sowie an behindertenspezifischen Maßnahmen (Mobilitätstraining, Behindertensport) ist zu ermöglichen, sofern dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.
15. Im Rahmen einer Wohnungsfürsorge sind schwerbehinderte Menschen bevorzugt zu berücksichtigen, soweit dadurch erforderlicher behindertengerechter Wohnraum erlangt werden kann.

VI. Beurteilungen und Prüfungen

1. Schwerbehinderte Menschen benötigen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen im Verhältnis zu Nichtbehinderten vielfach einen größeren Einsatz an Energie und Willenskraft. Beurteilende müssen sich eingehend auch mit der Persönlichkeit schwerbehinderter Menschen befassen und prüfen, ob ihre dienstlichen Leistungen durch die Behinderung beeinträchtigt sind. Den Behinderten kann unter besonderer Berücksichtigung eines Strebens nach Leistung und Fortbildung die Beurteilung zuerkannt werden, die sie ohne Minderung ihrer Leistungsfähigkeit erhalten würden.
2. An Beurteilungsgesprächen mit schwerbehinderten Menschen kann auf ihren Antrag die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen.
3. Bei Prüfungen, Leistungsnachweisen, Auswahlverfahren, Eignungsprüfungen und Tests sind den schwerbehinderten Menschen auf Antrag unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, die ihrer Behinderung angemessenen Erleichterungen zu verschaffen. Sie dürfen sich nicht nachteilig auf die Prüfungsbewertung auswirken und nicht in das Zeugnis aufgenommen werden. Körperliche und seelische Hemmnisse sind zu berücksichtigen, ohne die fachlichen Anforderungen geringer zu bemessen.
Zu den Prüfungserleichterungen gehören insbesondere
 - a) Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten,
 - b) Bereitstellung von Hilfen (zum Beispiel Schreibkraft oder Schreibmaschinen für Blinde),
 - c) Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten, die wegen der Art der Behinderung nicht geleistet werden können, durch andere entsprechende Leistungen,
 - d) Verkürzung der Prüfungsdauer,
 - e) Erholungspausen,
 - f) mündliche Prüfung als Einzelprüfung,
 - g) Wiederholungsprüfungen.

4. Die schwerbehinderten Menschen sind rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass ihnen auf Antrag entsprechend Art und Umfang ihrer Behinderung als Nachteilsausgleich Erleichterungen eingeräumt werden können.

VII. Personalakten

1. Die Personalakten der schwerbehinderten Menschen sind in geeigneter Weise zu kennzeichnen und müssen Unterlagen über die Anerkennung der Schwerbehinderung (zum Beispiel Ablichtung des Schwerbehindertenausweises) enthalten.
2. Wird die Art der Behinderung durch den schwerbehinderten Menschen offen gelegt, ist dafür Sorge zu tragen, dass diese Angaben nur den Beschäftigten zur Kenntnis gelangen, die unmittelbar mit der Bearbeitung des Vorganges befasst sind.
3. Wird die Art der Behinderung nicht offen gelegt, entfällt eine sich aus der Art der Behinderung ergebende Fürsorgepflicht. Der schwerbehinderte Mensch ist darauf hinzuweisen, und dieser Hinweis ist aktenkundig zu machen.
4. Mitteilungspflichten, insbesondere bei einer möglichen Gefährdung von Personen, bleiben unberührt.

VIII. Kündigungs- und Entlassungsgrundsätze

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gegen den Willen von schwerbehinderten Menschen bedarf grundsätzlich der vorherigen Beteiligung des Integrationsamtes. Eine Kündigung ist nur innerhalb eines Monats nach Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes möglich. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen (§§ 85 bis 92 und 128 SGB IX).

IX. Zusammenarbeit

1. Die Dienststellenleiter haben Beauftragte zu bestellen, die sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen vertreten; falls erforderlich, können mehrere Beauftragte bestellt werden. Die Beauftragten haben vor allem darauf zu achten, dass die den Dienststellenleitern obliegenden Verpflichtungen aus den für schwerbehinderte Menschen geltenden Vorschriften erfüllt werden. Sie sind die Verbindungen der Dienststellenleiter zur Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsämter) und zum Integrationsamt.
2. Dienststellenleiter, Beauftragte, Beschäftigte in den Personalabteilungen, Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretungen und Vertretungen der Richter und Staatsanwälte sowie die für die Betreuung von schwerbehinderten Menschen zuständigen Stellen (Arbeitsamt, Integrationsamt, Reha-Träger) unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

X. Rechtsgrundlagen

Die folgenden Rechtsgrundlagen sind besonders zu beachten:

1. [Erstes Buch Sozialgesetzbuch](#) (SGB) – Allgemeiner Teil – vom 11. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3015), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. August 2002 (BGBl. I S. 3322, 3325) geändert worden ist,
2. Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch ([SGB IX](#)) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), das zuletzt durch Artikel 30 des Gesetzes vom 23. Juli 2002 (BGBl. I S. 2850, 2860) geändert worden ist,
3. [Verordnung der Sächsischen Staatsregierung zur Ausführung des Schwerbehindertengesetzes](#) vom 8. Juli 1991 (SächsGVBl. S. 235),
4. Sächsisches Personalvertretungsgesetz ([SächsPersVG](#)) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juni 1999 (SächsGVBl. S. 430), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. März 2002 (SächsGVBl. S. 107) geändert worden ist.

XI. Schlussbestimmungen

1. Das Integrationsamt ist im Freistaat Sachsen beim Landesamt für Familie und Soziales eingerichtet; die Aufgaben des Kündigungsschutzes sind den Ämtern für Familie und Soziales übertragen worden.
2. Diese Verwaltungsvorschrift ist den Beschäftigten durch Aushang bekannt zu

geben.

3. Den kommunalen Trägern der Selbstverwaltung sowie den öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die der Aufsicht des Freistaates Sachsen unterstehen, wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.
4. Die Staatsministerien können für ihren Geschäftsbereich bei Bedarf ergänzende Regelungen vorsehen.

XII. In-Kraft-Treten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Januar 2003 in Kraft.

Dresden, den 17. Dezember 2002

**Der Ministerpräsident
Prof. Dr. Georg Milbradt**

**Der Staatsminister des Innern
Horst Rasch**

Zuletzt enthalten in

Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung über die geltenden
Verwaltungsvorschriften der Staatsregierung
vom 11. Dezember 2007 (SächsABl.SDr. S. S 480)