

**Verwaltungsvorschrift
der Sächsischen Staatsregierung
zur Beschäftigung und Teilhabe von schwerbehinderten und
diesen gleichgestellten behinderten Menschen nach Teil 3
des Neunten Buches Sozialgesetzbuch in der
Staatsverwaltung des Freistaates Sachsen
(VwV Schwerbehindertenbeschäftigung - VwV SchwbBesch)**

Vom 25. August 2026

I.

Rechtsgrundlagen

1. Eine grundlegende Verpflichtung zur Herstellung und Weiterentwicklung gleichwertiger Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen ergibt sich aus Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention. Abschnitt 4 des **Sächsischen Inklusionsgesetzes** enthält Vorschriften für den Freistaat Sachsen als Arbeitgeber. Menschen mit Behinderungen ist demnach eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.
2. Diese Verwaltungsvorschrift ergänzt und konkretisiert die in Teil 3 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234), das zuletzt durch Artikel 2b des Gesetzes vom 24. Juli 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 228) geändert worden ist, enthaltenen Regelungen zur Einstellung, Beschäftigung, Förderung und Unterstützung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen.

II.

Geltungsbereich

1. Diese Verwaltungsvorschrift gilt für alle öffentlichen Arbeitgeber des Freistaates Sachsen nach § 154 Absatz 2 Nummer 2 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch**. Öffentliche Arbeitgeber im Sinne dieser Verwaltungsvorschrift sind insbesondere die Behörden, Einrichtungen und Gerichte des Freistaates Sachsen sowie die Staatsbetriebe nach § 26 der **Sächsischen Haushaltsordnung**.
2. Die Regelungen gelten für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen nach § 2 Absatz 2 und 3 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** sowie für behinderte Jugendliche und junge Erwachsene nach § 151 Absatz 4 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch**.
3. Beschäftigte mit einer festgestellten Behinderung dürfen wegen ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden. Für diejenigen Beschäftigten, bei denen trotz Antragstellung keine Gleichstellung nach § 2 Absatz 3 in Verbindung mit § 151 Absatz 2 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgt ist, sollen die Regelungen dieser VwV zu angemessenen Vorkehrungen in Ziffer IV Nummer 1 zur

Anwendung kommen, sofern keine Rechtsvorschriften entgegenstehen. Gleiches gilt für Beschäftigte, über deren Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung noch nicht entschieden ist.

III.

Zu Teil 3 Kapitel 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch: Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber

1. Die Umsetzung des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** ist wesentlicher Teil der Personalführungsaufgabe der Dienststellenleitungen und der mit Personalführungsaufgaben betrauten unmittelbaren Vorgesetzten. Die Inklusionsbeauftragten unterstützen die Arbeitgeber und achten darauf, dass diese die ihnen nach Teil 3 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** obliegenden Verpflichtungen erfüllen.
2. Die obersten Landesbehörden ergreifen in Abstimmung mit den nachgeordneten Behörden geeignete Maßnahmen, um schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen auch über die vorgeschriebene Pflichtquote hinaus zu beschäftigen.
3. Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen sind im Rahmen der Beschäftigungspflicht besondere Gruppen schwerbehinderter und diesen gleichgestellter behinderter Menschen im Sinne von § 155 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch angemessen zu berücksichtigen. Im Rahmen vorhandener Stellen können auch besondere nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste Arbeitsplätze für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen geschaffen werden. Hierbei sind auch Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen eines Budgets für Arbeit nach § 61 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** und der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** zu prüfen.
4. Zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht spricht der Arbeitgeber für die Ausbildung vermehrt schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen an. Sofern schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen für eine Ausbildung an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum sowie am Ausbildungszentrum Bobritzsch geeignet sind, sind diese bei gleicher Eignung bevorzugt für die Ausbildung und Übernahme nach erfolgreicher Abschlussprüfung zu berücksichtigen.
5. In Stellenausschreibungen sind schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen ausdrücklich aufzufordern, sich zu bewerben.
6. Bei gleicher Eignung sind schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen bevorzugt einzustellen. Diese 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.
7. Die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung nach anderen Gesetzen entbindet nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen nach § 154 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch**.

IV.

Zu Teil 3 Kapitel 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch: Sonstige Pflichten der Arbeitgeber; Rechte der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen

1. Die öffentlichen Arbeitgeber und Staatsbetriebe des Freistaates Sachsen stellen nach Maßgabe des § 164 Absatz 3 und 4 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** sicher, dass, sofern keine umfassende Barrierefreiheit gegeben ist, angemessene Vorkehrungen ergriffen werden. Angemessene Vorkehrungen sind Maßnahmen, die im Einzelfall geeignet und erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Rechte genießen und ausüben können, und die die öffentlichen Arbeitgeber und Staatsbetriebe nicht unverhältnismäßig oder unbillig belasten. Geeignete Maßnahmen können insbesondere sein:
 - a) Ausstattung des Arbeitsplatzes entsprechend des behinderungsbedingten Bedarfs,
 - b) Bereitstellung geeigneter Kfz-Abstellplätze, gegebenenfalls durch Anmietung, für schwerbehinderte Menschen mit dem Merkzeichen „G“ (erheblich gehbehindert) oder „aG“ (außergewöhnlich gehbehindert) im Schwerbehindertenausweis,
 - c) Zuweisung eines Einzelzimmers, wenn die Art der Behinderung dies zweckmäßig erscheinen lässt, entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung stehen und der schwerbehinderte Mensch dies wünscht,
 - d) flexible Arbeitsorganisation, wie beispielsweise mobiles Arbeiten oder eine besondere Regelung der Geschäftsverteilung unter Anpassung an die behinderungsbedingten Bedürfnisse, Freistellung von Vertretungsregelungen,
 - e) Übernahme der Kosten für eine notwendige Begleitung als Reisenebenkosten, wenn ein schwerbehinderter Mensch eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann. Die Begleitperson muss dabei nicht im Landesdienst stehen. Schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen, die behinderungsbedingt nicht selbst ein Fahrzeug führen können, ist im Rahmen der verfügbaren Kapazitäten bevorzugt ein Dienstfahrzeug mit Fahrerin oder Fahrer zur Verfügung zu stellen. Die Eintragung der Merkzeichen „H“ (Hilflosigkeit) oder „B“ (Berechtigung für eine ständige Begleitung) im Schwerbehindertenausweis sind regelmäßig ein geeigneter Nachweis, dass die behinderungsbedingten Voraussetzungen für geeignete Maßnahmen nach diesem Buchstaben vorliegen,
 - f) Anerkennung unabdingbarer Handlungen zur Versorgung für zertifizierte oder anerkannte Assistenzhunde während der Arbeitszeit als Dienstgänge.
2. Sofern bei Entscheidungen Ermessensspielräume gegeben sind, sind diese im Interesse der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen zu nutzen.
3. Aus dem Benachteiligungsverbot des § 164 Absatz 2 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** resultiert, dass eine besondere amtsärztliche Untersuchung allein aufgrund einer Behinderung nicht zulässig ist.
- 4.

Bei der Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung sind unter Berücksichtigung der jeweiligen individuellen Behinderungen die dienstlichen Gründe mit den auf die Eigenschaft als schwerbehindertem oder diesem gleichgestellten behinderten Menschen beruhenden schutzwürdigen Belangen abzuwägen. Schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen sollen bei diesen Maßnahmen mindestens gleichwertige Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten erhalten. Soweit sie ihre Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung beantragen, soll dem, soweit sachlich möglich und gerechtfertigt, entsprochen werden.

5. Die Regelungen der Sächsischen Beurteilungsverordnung für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte sind entsprechend für die dienstliche Beurteilung der schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Beschäftigten anzuwenden, soweit eine Beurteilung für diese erfolgt.
6. Soweit Beförderungsgrundsätze besondere Anforderungen an die Verwendungsbreite und die Verwendungstiefe vorsehen, ist bei schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten behinderten Menschen auf ihre spezifischen behinderungsbedingten Belange Rücksicht zu nehmen.
7. Bei Prüfungen, Leistungsnachweisen, Auswahlverfahren, Eignungsprüfungen und Tests sind den schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen die ihrer Behinderung angemessenen Nachteilsausgleiche zu gewähren. Diese dürfen sich nicht nachteilig auf die Bewertung auswirken und nicht in das Zeugnis aufgenommen werden. Körperliche oder seelische Beeinträchtigungen sind zu berücksichtigen, ohne die fachlichen Anforderungen geringer zu bemessen. Als Nachteilsausgleich können insbesondere
 - a) die Verlängerung der Frist zur Abgabe schriftlicher Arbeiten,
 - b) die Bereitstellung von Hilfen wie zum Beispiel eine Schreibkraft für blinde Menschen,
 - c) der Ersatz einzelner schriftlicher Arbeiten, die wegen der Art der Behinderung nicht geleistet werden können, durch andere entsprechende Leistungen,
 - d) die Verkürzung oder Verlängerung der Prüfungsdauer,
 - e) die Ermöglichung von Erholungspausen oder
 - f) die Ermöglichung mündlicher Prüfungen als Einzelprüfungenin Betracht gezogen werden. Die schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen sind rechtzeitig darauf hinzuweisen, dass ihnen auf Antrag entsprechend Art und Umfang ihrer Behinderung ein angemessener Nachteilsausgleich eingeräumt werden kann.
8. Inklusionsvereinbarungen im Sinne des § 166 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** sind ein geeignetes Mittel, unter Berücksichtigung der spezifischen Gegebenheiten der jeweiligen Dienststellen und Betriebe, Regelungen zur Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen zu treffen. Zur Konkretisierung der Ziele dieser Verwaltungsvorschrift treffen die öffentlichen Arbeitgeber und Staatsbetriebe gemeinsam mit den zuständigen örtlichen Schwerbehinderten- und Personalvertretungen Inklusionsvereinbarungen. Die Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers sollen diesbezüglich die Schwerbehindertenvertretungen ansprechen.
9. Regelungen in Inklusionsvereinbarungen, die gleichermaßen für alle Dienststellen eines öffentlichen Arbeitgebers gelten sollen, sind mit der Hauptschwerbehindertenver-

tretung in Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen und den jeweiligen Inklusionsbeauftragten zu treffen.

10. Inklusionsvereinbarungen sollen unter Berücksichtigung der Regelungen des § 18 des **Sächsischen Inklusionsgesetzes** auch Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit der Dienstgebäude und der Arbeitsplätze und Arbeitsmittel einschließlich der von den Bediensteten genutzten informationstechnischen Systeme beinhalten.
11. Die öffentlichen Arbeitgeber und Staatsbetriebe des Freistaates Sachsen sollen neben der in § 167 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** im Einzelfall vorgesehenen Präventionsangebote im Rahmen eines Gesundheitsmanagements für alle Beschäftigten bereitstellen. Diese berücksichtigen auch die Bedürfnisse von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen.

V.

Zu Teil 3 Kapitel 5 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch: Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, Schwerbehindertenvertretung, Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers

1. Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderte und diesen gleichgestellten behinderten Menschen als Gruppe betreffen und somit nach § 178 Absatz 2 Satz 1 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** eine Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung erfordern, sind insbesondere
 - a) alle Vorgänge im Zusammenhang mit einer Personalauswahl,
 - b) alle Vorgänge, die mit einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Zusammenhang stehen können (zum Beispiel Präventionsverfahren nach § 167 Absatz 1 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch**, Anweisung, einen (Amts-)Arzt aufzusuchen, Abmahnungen, Disziplinarverfahren, Kündigungen, Versetzungen in den Ruhestand),
 - c) alle Vorgänge, die mit Veränderungen im bestehenden Beschäftigungsverhältnis in Verbindung stehen (zum Beispiel betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch**, Wiedereingliederung, Arbeitszeitverkürzung, Versetzung, Abordnung, Umsetzung, räumliche Veränderungen, wesentliche Veränderungen der Arbeitsaufgaben, Beförderungen),
 - d) bei behinderungsbedingter Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen,
 - e) Informationen über Neueinstellungen schwerbehinderter oder diesen gleichgestellter behinderter Menschen und über die Feststellung oder den Wegfall des Schwerbehindertenstatus,
 - f) grundsätzliche Angelegenheiten des Arbeitsschutzes (zum Beispiel barrierefreier Brandschutz, Hygienekonzepte),
 - g) geplante Bau- oder Umbaumaßnahmen,
 - h) geplante Änderungen beim Einsatz von Technik (so auch EDV-Technik, Maschinen und anderen Arbeitsmitteln),

- i) der Abschluss von Dienstvereinbarungen mit dem Personalrat,
 - j) anstehende Einschränkungen hinsichtlich des Zugangs zum Dienstgebäude oder zum Arbeitsplatz,
 - k) Information über Umstrukturierungen der Dienststelle, wie Neuorganisation von Referaten oder Abteilungen insbesondere bei wesentlichen räumlichen oder organisatorischen Veränderungen.
2. Inklusionsbeauftragte sollen auch in den nachgeordneten Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber des Freistaates Sachsen als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Werden Personalaufgaben für mehrere Dienststellen in einem Organisationsbereich gebündelt, so soll auch für diese ein gemeinsamer Inklusionsbeauftragter bestellt werden, sofern dem nicht besondere Gründe, insbesondere die Erreichbarkeit als Ansprechpartner vor Ort, entgegenstehen.
3. Um der Anforderung des § 181 Satz 3 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** zu entsprechen, sollen unter Berücksichtigung der Eignung bei der Bestellung von Inklusionsbeauftragten bevorzugt schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen berücksichtigt werden. Die Schwerbehindertenvertretung kann zur beabsichtigten Bestellung des Arbeitgebers im Rahmen einer Anhörung eine Einschätzung abgeben. Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung über seine Entscheidung unverzüglich zu informieren.
4. Die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber und die Staatsbetriebe stellen sicher, dass Inklusionsbeauftragte mit den Vorschriften zur Teilhabe schwerbehinderter und diesen gleichgestellter behinderter Menschen vertraut sind und entsprechende Schulungsmaßnahmen wahrnehmen. Dabei soll vorrangig auf die Angebote des Integrationsamtes zurückgegriffen werden.
5. Inklusionsbeauftragte unterstützen die Arbeitgeber und achten darauf, dass diese die ihnen nach Teil 3 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** obliegenden Verpflichtungen erfüllen. Insoweit vertreten sie die Arbeitgeber verantwortlich bei der Erfüllung der diesen obliegenden Verpflichtungen nach dem Schwerbehindertenrecht. Sind mehrere Inklusionsbeauftragte nach Nummer 2 bestellt, ist die Zuständigkeit auf die jeweilige Dienststelle beschränkt. Sie stimmen sich regelmäßig mit dem Inklusionsbeauftragten der obersten Landesbehörde ab. Sie sensibilisieren alle Beschäftigten für die Belange der Menschen mit Behinderungen in den Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber und den Staatsbetrieben. Sie tragen dazu bei, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben können.
6. Zur Gewährleistung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sollen die Inklusionsbeauftragten unabhängig von den Unterrichts- und Anhörungs- und Beteiligungstatbeständen des § 178 Absatz 2 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch** regelmäßig mindestens einmal im Quartal einen Austausch mit den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen durchführen. Dabei informieren sich die Inklusionsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretungen auch über anstehende Maßnahmen und erörtern, wie die Beschäftigung schwerbehinderter und diesen gleichgestellter behinderter Menschen verbessert werden kann.
7. Zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen und zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht führen die Inklusionsbeauftragten der obersten Landesbehörden mindestens einmal im Jahr einen informellen Austausch durch. Die Arbeitsgemeinschaft der

Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden (AGSV) und der Landesbeauftragte für Inklusion der Menschen mit Behinderungen werden zu diesem Austausch eingeladen. Die Einladung erfolgt durch das für das Schwerbehindertenrecht fachlich zuständige Staatsministerium.

VI.

Zu Teil 3 Kapitel 12 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch: Werkstätten für behinderte Menschen

1. Auf Grund der Verpflichtung nach § 224 des **Neunten Buches Sozialgesetzbuch**, Aufträge bevorzugt Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsbetrieben anzubieten, die von diesen ausgeführt werden können, prüfen die Vergabestellen bei den Arbeitgebern nach Ziffer II Nummer 1 die Einbeziehung von Werkstätten und Inklusionsbetrieben in den jeweiligen einschlägigen Vergabeverfahren.
2. Zur Prüfung, ob ein Auftrag an eine Werkstatt für behinderte Menschen vergeben werden kann, soll das Verzeichnis REHADAT des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V. der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen, veröffentlicht auf der Internetseite REHADAT-Werkstätten¹, genutzt werden.
3. Leistungsangebote von Inklusionsbetrieben können über die Branchensuche des Institutes der deutschen Wirtschaft Köln e. V., veröffentlicht auf der Internetseite REHADAT-Adressen², ermittelt werden.

VII.

Bekanntmachung, Übergangsvorschrift

1. Neben der Veröffentlichung im Amtsblatt ist diese Verwaltungsvorschrift den Beschäftigten durch Einstellen auf der Plattform ziwd.intranet.sachsen.de und den Intranet-Seiten der Dienststellen und Betriebe bekannt zu machen.
2. Bereits abgeschlossene Inklusions- oder noch bestehende Integrationsvereinbarungen bleiben wirksam.

VIII.

Außerkräfttreten

Die **Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung zur Durchführung des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch – (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen** vom 28. Oktober 2009 (SächsABl. S. 1792), zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 2. Dezember 2025 (SächsABl. SDR. S. S 206), tritt am Tag nach der Veröffentlichung außer Kraft.

IX. Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

Dresden, den 25. August 2026

Der Ministerpräsident
Michael Kretschmer

Die Staatsministerin für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen Zusammenhalt
Petra Köpping

1

Amtlicher Hinweis: Die Internetadresse lautet: www.rehadat-wfbm.de

2

Amtlicher Hinweis: Die Internetadresse lautet: www.rehadat-adressen.de/inklusionsbetriebe/branchensuche-inklusionsbetriebe