

**Verwaltungsvorschrift  
der Sächsischen Staatsregierung  
zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes im öffentlichen Dienst im  
Freistaat Sachsen**

Az.: 11-0304.1/8

Vom 6. November 1997

**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. Inkrafttreten

**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 Rechnung tragen.
2. Für die Realisierung der Maßnahmen zugunsten Schwerbehinderter 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 mit Verständnis zu begegnen und die notwendigen Hilfen zu leisten. Alle Vorschriften sind zu Gunsten der Schwerbehinderten 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 oder die Schwerbehinderten 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 im Freistaat Sachsen zu beteiligen.

**III. Geschützter Personenkreis**

1. Schwerbehinderte 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 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 oder diesen Gleichgestellten noch nicht entschieden ist, sollen wie Schwerbehinderte oder Gleichgestellte behandelt werden.
4. Die Eigenschaft als Schwerbehinderter oder Gleichgestellter darf nicht Anlass für eine besondere amtsärztliche Untersuchung sein.

**IV. Beschäftigungspflicht, Eingliederung**

1. Es besteht nach § 5 Abs. 1 des Schwerbehindertengesetzes (SchwbG) die Verpflichtung, wenigstens 6 vom Hundert der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen. Auf eine angemessene Berücksichtigung von Schwerbehinderten im Sinne von § 6 SchwbG und allein erziehenden Schwerbehinderten wird hingewiesen. Es soll auch die besondere Belastung von schwerbehinderten Frauen beachtet werden. Wegen der sozialpolitischen Bedeutung des gesetzlichen Auftrages ist es geboten, die Mindestquote von 6 vom Hundert möglichst zu überschreiten. Bei gleicher Eignung sind Schwerbehinderte bevorzugt einzustellen. In der Stellenausschreibung ist auf die bevorzugte Einstellung Schwerbehinderter bei gleicher Eignung hinzuweisen. Die Verpflichtung zur bevorzugten Einstellung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbindet nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung von Schwerbehinderten nach dem SchwbG.
2. Bei zu besetzenden Arbeitsplätzen ist in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob diese insbesondere mit beim Arbeitsamt gemeldeten Schwerbehinderten besetzt werden können. Zur Besetzung von Stellen mit Schwerbehinderten sollen die haushaltsrechtlichen Möglichkeiten von Stellenentperrungen genutzt werden. Vor der Antragstellung für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist

unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob Schwerbehinderte im Rahmen dieser Maßnahmen beschäftigt werden können. Die Einstellung von Schwerbehinderten kann durch Einarbeitungszuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsämter) gefördert werden. Die Fördermöglichkeiten nach der Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesanstalt für Arbeit über die Arbeits- und Berufsförderung Behinderter (A Reha) in der Fassung der 20. Änderungsanordnung zur A Reha vom 19. Dezember 1996 (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 1997, S. 235) bei Gewährung von Lohn- und Gehaltszuschüssen sind auszuschöpfen.

3. Alle Bewerbungen von Schwerbehinderten sind mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Teilnahme am Auswahlverfahren, soweit Bewerbungen Schwerbehinderter für die Stelle vorliegen. Sie kann insbesondere an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, sofern die Schwerbehinderten dem nicht widersprechen. Die Entscheidung über die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle trifft die Dienststelle im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung. Im Falle der Ablehnung der Einstellung eines Schwerbehinderten entgegen dem Votum der Schwerbehindertenvertretung ist die Ablehnung gegenüber der Schwerbehindertenvertretung auf deren Wunsch hin zu begründen.
4. Schwerbehinderte 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, 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 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 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 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 hat erforderlichenfalls eine berufsbegleitende Hilfe am Arbeitsplatz zu folgen. Schwerbehinderte 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 Vorlesekraft) können von der Hauptfürsorgestelle Geldleistungen erbracht werden. Die Fördermöglichkeiten nach der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes (Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung – **SchwAbV**) vom 28. März 1988 (BGBl. I S. 484), zuletzt geändert durch Artikel 79 des Gesetzes vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594, 720), sind auszuschöpfen.
3. Die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für Schwerbehinderte 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 geschaffen werden.
5. Arbeitszeit und Pausen können im Einzelfall für Schwerbehinderte 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, die erheblich oder außergewöhnlich gehbehindert sind, für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle eingesetzt werden.
10. Auf Verlangen sind Schwerbehinderte von Mehrarbeit freizustellen. Dies gilt auch für Übungen, Einsätze und Bereitschaften.
11. Schwerbehinderten soll ein Einzelzimmer zugewiesen werden, wenn die Art der Behinderung dies zweckmäßig erscheinen lässt, entsprechende Räumlichkeiten zur Verfügung stehen und der Schwerbehinderte dies wünscht.
12. Bei Bau- und Umbaumaßnahmen sind die Belange der Schwerbehinderten zu berücksichtigen (behindertengerechte Sanitärräume, Zugänge, Aufzüge, Parkplätze, Kennzeichnungen usw.). Die Schwerbehindertenvertretung ist bei den Projektvorbereitungen zu beteiligen.
13. Für Schwerbehinderte 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 sind bei eigenen Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen. Bei anderen beruflichen Fortbildungsveranstaltungen sowie für behindertenspezifische Maßnahmen (Mobilitätstraining, Behindertensport) soll Arbeitsbefreiung erteilt werden.
15. Im Rahmen einer Wohnungsfürsorge sind Schwerbehinderte bevorzugt zu berücksichtigen, soweit dadurch erforderlicher behindertengerechter Wohnraum erlangt werden kann.

#### **VI. Beurteilungen und Prüfungen**

1. Schwerbehinderte 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 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 kann auf ihren Antrag die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen.
3. Bei Prüfungen, Leistungsnachweisen, Auswahlverfahren, Eignungsprüfungen und Tests sind den Schwerbehinderten 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 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 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 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 Behinderte 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 bedarf grundsätzlich der vorherigen Beteiligung der Hauptfürsorgestelle. Eine Kündigung ist nur innerhalb von vier Wochen nach Zustellung des Zustimmungsbescheides der Hauptfürsorgestelle möglich. Die Kündigungsfrist beträgt mindestens vier Wochen (§§ 15 bis 22 und 50 SchwbG).

#### **IX. Zusammenarbeit**

1. Die Dienststellenleiter haben Beauftragte zu bestellen, die sie in Angelegenheiten der Schwerbehinderten 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 geltenden Vorschriften erfüllt werden. Sie sind die Verbindungen der Dienststellenleiter zur Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsämter) und zur Hauptfürsorgestelle.
2. Dienststellenleiter, Beauftragte, Beschäftigte in den Personalabteilungen, Schwerbehindertenvertretung, Personalvertretungen und Vertretungen der Richter und Staatsanwälte sowie die für die Betreuung von Schwerbehinderten zuständigen Stellen (Arbeitsamt, Hauptfürsorgestelle, Reha-Träger) unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

#### **X. Rechtsgrundlagen**

Die folgenden Rechtsgrundlagen sind besonders zu beachten:

1. Sozialgesetzbuch (SGB)  
Erstes Buch  
vom 11. Dezember 1975 (BGBl. I S. 3015), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Dezember 1989 (BGBl. I S. 2261).
2. Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz – SchwbG) in der Neufassung vom 26. August 1986 (BGBl. I S. 1421, 1550), zuletzt geändert durch Artikel 78 des Gesetzes vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594).
3. Verordnung der Sächsischen Staatsregierung zur Ausführung des Schwerbehindertengesetzes vom 8. Juli 1991 (SächsGVBl. S. 235).
4. Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)  
vom 21. Januar 1993 (SächsGVBl. S. 29), geändert durch Artikel 2 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 7. April 1997 (SächsGVBl. S. 353).

#### **XI. Schlußbestimmungen**

1. Die Hauptfürsorgestelle 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. Inkrafttreten**

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen vom 26. November 1992 außer Kraft.

Dresden, den 6. November 1997

**Der Ministerpräsident**

**Prof. Dr. Kurt Biedenkopf**

**Der Staatsminister des Innern**

**Klaus Hardraht**