

Erläuterungen zur VwV Teilhabe vom 30.01.2025



Erläuterungen zur VwV Teilhabe vom 30.01.2025

Inhaltsübersicht:

Einführung	3
1 Vorbemerkung	4
2 Geltungsbereich	7
3 Informationen und Organisation	9
3.1 Informationsveranstaltungen der Dienststellen	9
3.2 Informationen zu behinderungsbedingten Unterstützungsangeboten.....	9
3.3 Informationen zum Schwerbehindertenrecht	10
3.4 Fortbildungen zur inklusiven Haltung und Führungskultur.....	11
4 Stellenausschreibungen	16
5 Eignung	19
6 Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter	23
6.1 Arbeitsplatzgestaltung	27
6.2 Arbeitsplatzwechsel.....	30
6.3 Befristete Arbeitsverträge	31
7 Dienstliche Beurteilungen	32
7.1 Vorgespräch.....	32

7.2	Frühzeitige Terminvereinbarung.....	33
8	Ergänzende und allgemeine Teilhabemaßnahmen.....	34
8.1	Sonderurlaub und Dienst- oder Arbeitsbefreiung.....	38
8.2	Mentoren-Angebot.....	39
8.3	Benutzung von Dienstfahrzeugen.....	40
8.4	Parkmöglichkeiten	41
8.5	Wohnungsfürsorge.....	43
8.6	Assistenzhunde	44
9	Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (AGSV BW).....	45
10	Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit.....	46

Einführung

Diese Erläuterungen dienen als unterstützendes Instrument zur praktischen Anwendung der Verwaltungsvorschrift der Ministerien, des Rechnungshofs und des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit zur Teilhabe und Inklusion von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung (VwV Teilhabe) vom 18.12.2024. Die Arbeitshilfe soll Anwenderinnen und Anwendern eine Orientierung bieten und die Umsetzung der Regelungen der VwV Teilhabe erleichtern. Dabei handelt es sich ausdrücklich nicht um eine inhaltliche Erweiterung oder Ergänzung der VwV Teilhabe.

Die Arbeitshilfe enthält keine eigenständigen Rechtsnormen oder verbindliche Vorgaben über den Wortlaut und die Intention der VwV Teilhabe hinaus. Sie soll vielmehr als Auslegungshilfe und ergänzender Hinweis zur Unterstützung der Umsetzung der VwV Teilhabe in der Verwaltungspraxis zu verstehen sein.

Die Struktur der Erläuterungen knüpft unmittelbar an den Ziffern der VwV Teilhabe an.

1 Vorbemerkung

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Als öffentlicher Arbeitgeber und Dienstherr hat das Land eine besondere Vorbildfunktion. Vorgesetzte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begegnen Menschen mit Behinderungen im dienstlichen Bereich mit Verständnis und Einfühlungsvermögen. Unabhängig von den nachfolgenden Regelungen gelten die Vorgaben aus den jeweiligen Fachgesetzen des Bundes und des Landes im Zusammenhang mit der Einstellung, Beschäftigung und Teilhabe am Arbeitsleben in der Landesverwaltung und der Justiz Baden-Württemberg. Die für schwerbehinderte Menschen geltenden Bestimmungen sollen so ausgelegt werden, dass die berufliche Teilhabe gestärkt wird.</p>	<p><u>Allgemeine Grundsätze und Auftrag des Staates</u></p> <p>Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz des Grundgesetzes (GG) und der Verfassung des Landes Baden-Württemberg (LV). Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG und Artikel 2b LV verbieten die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen.</p> <p>Die verfassungsrechtlichen Grundsätze werden insbesondere in folgenden Gesetzen konkretisiert:</p> <ul style="list-style-type: none">• Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX),• Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und• Landes-Behindertengleichstellungsgesetz (L-BGG). <p>Das am 13. Dezember 2006 von den Vereinten Nationen verabschiedete und am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft getretene Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – UN-BRK) verpflichtet die Vertragsstaaten, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung auf Grund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Die allgemeinen Grundsätze dieses Übereinkommens sind in Artikel 3 UN-BRK zusammengefasst.</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>In Artikel 4 Absatz 2 UN-BRK verpflichtet sich jeder Vertragsstaat, unter Ausschöpfung seiner verfügbaren Mittel, die Maßnahmen zu treffen, um nach und nach die volle Wirkung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte für alle Menschen mit Behinderungen zu erreichen.</p> <p>In Artikel 27 UN-BRK sind die Verpflichtungen der Vertragsstaaten geregelt, Menschen mit Behinderungen insbesondere im öffentlichen Sektor zu beschäftigen und sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden.</p> <p><u>Enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit</u></p> <p>In allen Fragen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, arbeiten die mit der Entscheidung oder Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen, die oder der Inklusionsbeauftragte der Dienststelle, die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung eng und vertrauensvoll zusammen (§ 182 SGB IX) und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Auf das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) wird hingewiesen.</p> <p><u>Berufliche Teilhabe</u></p> <p>Die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Berufsleben ist wesentliche Voraussetzung für die Schaffung gleichwertiger Lebensbedingungen und einer inklusiven Gesellschaft. Dem Land als öffentlichem Arbeitgeber kommt hierbei eine besondere</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>Vorbildfunktion zu. Der Dienstherr bzw. Arbeitgeber hat die Pflicht, die schwerbehinderten Beschäftigten bei der Verwirklichung der Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht nach § 45 des Beamtenstatusgesetzes sowie nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen aktiv zu unterstützen. Den Bedürfnissen schwerbehinderter Frauen ist im Besonderen Rechnung zu tragen.</p> <p>Die Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter obliegen in erster Linie der Leitung der Behörden, den Inklusionsbeauftragten der Dienststellen, den personalverwaltenden Stellen, den unmittelbaren Vorgesetzten, allen mit der Bearbeitung von Personal- und Organisationsangelegenheiten befassten Verwaltungsangehörigen sowie der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat. Sie haben die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu fördern und insbesondere auf die Erfüllung der nach § 154 Absatz 1 SGB IX vorgeschriebenen Beschäftigungspflicht hinzuwirken. Sie haben dafür Sorge zu tragen, dass schwerbehinderte Menschen so beschäftigt werden, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können, und müssen diese in ihrem beruflichen Fortkommen in vertretbarer Weise unterstützen.</p>

2 Geltungsbereich

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Diese Verwaltungsvorschrift ist auf schwerbehinderte Menschen und in entsprechender Weise auf diesen gleichgestellte behinderte Menschen anzuwenden.</p>	<p>Die VwV Teilhabe gilt für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte behinderte Menschen nach § 2 Absätze 2 und 3 SGB IX, die beim Land Baden-Württemberg als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende und andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte beschäftigt werden.</p> <p><u>Schwerbehinderteneigenschaft (§ 2 Absatz 2 SGB IX) und Nachweis (§ 152 Absatz 5 SGB IX)</u></p> <p>Schwerbehinderte Menschen im Sinne von § 2 Absatz 2 SGB IX sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50.</p> <p>Als Nachweis der Schwerbehinderung dient der Ausweis im Sinne von § 152 Absatz 5 SGB IX. Alternativ kann der Nachweis gemäß § 152 Abs. 2 Satz 1 SGB IX auch durch Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen, Gerichtsentscheidungen und Ähnlichem erbracht werden.</p> <p><u>Gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Absatz 3 SGB IX)</u></p> <p>Gleichgestellte behinderte Menschen sind Personen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können (§ 2 Absatz 3 SGB IX). Als Nachweis der Gleichstellung gilt die Feststellung der Agentur für</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>Arbeit auf Antrag des behinderten Menschen (§ 151 Absatz 2 SGB IX).</p> <p>Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene während der Zeit ihrer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen oder einer beruflichen Orientierung, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist (§ 151 Absatz 4 SGB IX). Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht. Die Gleichstellung gilt nur für Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung im Sinne des § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe c.</p>

3 Informationen und Organisation

3.1 Informationsveranstaltungen der Dienststellen

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Die veranstaltenden oder an einer Veranstaltung teilnehmenden Dienststellen (z. B. Ministerien, personalverwaltende Stellen) geben an Schulen und Hochschulen, bei Ausbildungsmessen und ähnlichen Veranstaltungen und Formaten auch Informationen zu den Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in der Landesverwaltung. Ziel ist es, die Zahl der Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen für die jeweiligen Ausbildungs- und Studiengänge zu erhöhen.</p> <p>Informationsmaterial kann bei den entsprechenden Rehabilitationsträgern und dem Inklusionsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) angefragt werden.</p>	<p>Ziel dieser Informationsweitergabe ist es, die Sichtbarkeit von Berufschancen für schwerbehinderte Menschen zu erhöhen und dadurch auch die Zahl ihrer Bewerbungen auf Ausbildungs- und Studienplätze im öffentlichen Dienst des Landes zu steigern. Die Dienststellen leisten damit einen aktiven Beitrag zur Förderung von Inklusion und Chancengleichheit im öffentlichen Dienst.</p> <p>Die zur Verfügung stehenden Informationsmaterialien liefern vertiefende Informationen zu Fördermöglichkeiten, Unterstützungsangeboten und rechtlichen Grundlagen und können bei der Ansprache von schwerbehinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen hilfreich sein.</p>

3.2 Informationen zu behinderungsbedingten Unterstützungsangeboten

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Die Dienststellen bieten schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern Informationen an zu behinderungsbedingten Unterstützungsmöglichkeiten im beruflichen Alltag der Landesverwaltung. Darüber hinaus informieren die Dienststellen</p>	<p>Zu den Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten im beruflichen Alltag zählen unter anderem technische und organisatorische Hilfen, wie etwa spezielle Arbeitsmittel, flexible Arbeitszeitmodelle oder die Unterstützung durch Integrationsfachdienste und Arbeitsassistenten.</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>in allgemeiner Form über Einstellungsverfahren, Ausbildung und erforderliche Qualifikation für eine Tätigkeit beim Land Baden-Württemberg.</p> <p>Hierzu stellen die Dienststellen geeignete Informationen barrierefrei zur Verfügung, zum Beispiel auf ihrer jeweiligen Homepage.</p>	<p>Ziel ist es, den Bewerberinnen und Bewerbern aufzuzeigen, wie eine barrierefreie und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben konkret ermöglicht werden kann.</p> <p>Sämtliche Informationen sollen möglichst in barrierefreier Form zur Verfügung gestellt werden. Das bedeutet zum Beispiel, dass Inhalte auf den Homepages der jeweiligen Dienststellen für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen zugänglich sind.</p>

3.3 Informationen zum Schwerbehindertenrecht

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Beschäftigte der Landesverwaltung werden allgemein und individuell über Nachteilsausgleiche und beschäftigungsbezogene Rechte von schwerbehinderten Menschen, sowie über behinderungsbedingte Unterstützungsangebote informiert.</p>	<p>Die allgemeinen Informationen dienen dazu, das Bewusstsein und die Sensibilität für die Rechte und Bedürfnisse schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen zu stärken.</p> <p>Die individuellen Informationen richten sich an Beschäftigte, insbesondere an Vorgesetzte, personalverwaltende Stellen oder direkt betroffene Mitarbeitende und behandeln die jeweils relevanten Regelungen und Maßnahmen im Einzelfall wie zum Beispiel: Informationen über Nachteilsausgleiche, etwa zusätzliche Urlaubstage, besondere Kündigungsschutzregelungen oder Unterstützung bei Prüfungen; Hinweise auf behinderungsbedingte Unterstützungsangebote, wie technische Hilfsmittel, ergonomische Anpassungen des Arbeitsplatzes oder Arbeitsassistenz; Beratung</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>über Fördermöglichkeiten, z. B. durch die Bundesagentur für Arbeit und das Inklusionsamt.</p> <p>Führungskräfte und personalverwaltende Stellen sollten darauf achten, dass alle Beschäftigten über diese Themen informiert werden. Insbesondere bei der Einstellung, Versetzung oder bei gesundheitlichen Veränderungen ist es wichtig, mit den betroffenen Personen gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung geeignete Maßnahmen zu besprechen. Ziel ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben zu ermöglichen und Diskriminierung zu vermeiden – sowohl strukturell als auch im konkreten Miteinander am Arbeitsplatz.</p>

3.4 Fortbildungen zur inklusiven Haltung und Führungskultur

3.4.1

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Um die inklusive Haltung und Führungskultur in der Landesverwaltung zu stärken, werden Beschäftigten der Landesverwaltung entsprechende Fortbildungen angeboten. Die Fortbildungen thematisieren die besonderen Belange von schwerbehinderten Menschen, vermitteln konkretes Wissen über die rechtlichen Regelungen für schwerbehinderte Menschen und</p>	<p>Die Fortbildungsmaßnahmen richten sich an alle Beschäftigten, insbesondere an Führungskräfte, und sind ein zentrales Instrument zur Sensibilisierung, Wissensvermittlung und Reflexion im Umgang mit schwerbehinderten Menschen.</p> <p>Die Fortbildungen sollen insbesondere folgende Inhalte thematisieren: Die besonderen Belange schwerbehinderter</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>reflektieren eigene Einstellungen. Vorrangig sind kostenlose Fortbildungsangebote zu nutzen, die zentral konzipiert und angeboten werden sollen.</p>	<p>Menschen, Vermittlung rechtlicher Grundlagen, Reflexion eigener Haltung und Führungspraxis. Die Fortbildungen sollen auch Raum bieten zur Auseinandersetzung mit eigenen Sichtweisen, Unsicherheiten und Handlungsmustern. Ziel soll eine selbstkritische Betrachtung und die Entwicklung einer vorurteilsfreien, wertschätzenden Grundhaltung gegenüber schwerbehinderten Menschen sein.</p> <p>Die Teilnahme an Fortbildungsangeboten unterstützt die Implementierung und Weiterentwicklung der inklusiven Haltung und Führungskultur in der Landesverwaltung. Soweit vorhanden, sind vorrangig die kostenlosen, zentral konzipierten und angebotenen Schulungen der Landesverwaltung wahrzunehmen. Diese garantieren eine inhaltlich abgestimmte, landeseinheitliche Qualität und dienen der flächendeckenden Verankerung inklusiver Standards.</p>

3.4.2

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Das Sozialministerium organisiert Informationsveranstaltungen für Personalverantwortliche. Die Personalverantwortlichen werden durch die Agentur für Arbeit, das Inklusionsamt und den Integrationsfachdienst in Bezug auf Stellenbesetzungsverfahren</p>	<p>Die Veranstaltungen haben das Ziel, praxisnahe Kenntnisse zu vermitteln und den Erfahrungsaustausch zu ermöglichen.</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>und die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sowie über Unterstützungsangebote und Fördermöglichkeiten informiert. Dies gilt ebenso für die jeweiligen Organisationsverantwortlichen in Bezug auf Arbeitsplatzausstattungen und Arbeitsassistenzen.</p>	<p>Durch die Agentur für Arbeit, das Inklusionsamt und den Integrationsfachdienst erhalten Personalverantwortliche umfassende Informationen insbesondere zu folgenden Aspekten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung und Durchführung inklusiver Stellenbesetzungsverfahren • Rechtliche Grundlagen der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen • Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen unter besonderer Berücksichtigung von Behinderungen • Überblick über Unterstützungsangebote, z. B. Beratung, Jobcoaching oder Bewerbervermittlung • Information über Fördermöglichkeiten, z. B. Eingliederungszuschüsse oder Ausgleichsabgabemittel <p>Für die organisatorische Umsetzung der Inklusion liegt der Schwerpunkt der Informationsveranstaltungen auf:</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzausstattung: bedarfsgerechte Gestaltung, Barrierefreiheit, ergonomische Anpassungen • Arbeitsassistenz: Einsatz und Finanzierung von Unterstützungsleistungen am Arbeitsplatz • Praktische Hinweise zu Antragsverfahren und Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen <p>Die Teilnahme an den Informationsveranstaltungen stellt einen zentralen Baustein zur Weiterentwicklung der inklusiven Haltung und Führungskultur in der Landesverwaltung dar. Sie ermöglicht es, bestehende Unsicherheiten abzubauen, konkrete Unterstützungsmöglichkeiten kennenzulernen und Inklusion als Chance für eine vielfältige und leistungsfähige Verwaltung zu verstehen.</p>

3.4.3

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Schwerbehinderte Menschen können als Expertinnen und Experten in eigener Sache für Schulungs- und Sensibilisierungsprojekte in Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung, dem oder der</p>	<p>Schwerbehinderte Menschen verfügen über wertvolle persönliche Erfahrungen im Umgang mit Behinderung im Arbeitsleben. Diese Erfahrungen machen sie zu wichtigen Expertinnen und Experten in eigener Sache. Um diese Expertise für Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen nutzbar zu machen, können sie gezielt in entsprechende Projekte einbezogen werden. Dies kann etwa im</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
Inklusionsbeauftragten und der personalverwaltenden Stelle durch persönliche Ansprache gewonnen werden.	Rahmen von Fortbildungen für Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen oder bei der Entwicklung inklusiver Arbeitsprozesse geschehen. Die Gewinnung dieser Personen sollte dabei nicht dem Zufall überlassen bleiben, sondern durch persönliche Ansprache erfolgen. Bei der Gewinnung von Expertinnen und Experten in eigener Sache ist eine enge Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung, dem oder der Inklusionsbeauftragten und der personalverwaltenden Stelle entscheidend. Gemeinsam können sie geeignete Mitarbeitende identifizieren, deren Bereitschaft erfragen und sie zur Mitwirkung motivieren. Dabei ist eine sensible und wertschätzende Ansprache, sowie der Schutz besonders geschützter persönlicher Daten und die Anerkennung der individuellen Perspektive wichtig.

4 Stellenausschreibungen

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>In externen und internen Stellenausschreibungen soll darauf hingewiesen werden, dass Bewerbungen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen ausdrücklich begrüßt werden und diese bei im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden beziehungsweise den Vorzug erhalten.</p>	<p>Der beschriebene Zusatz kann bei der Ansprache von potenziellen schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern dazu führen, die Landesverwaltung als inklusiven Arbeitgeber zu platzieren. Dies kann zu mehr Bewerbungen führen.</p> <p>Die Dienststellen des Landes melden der Agentur für Arbeit frühzeitig nach einer erfolglosen Prüfung zur internen Besetzung des Arbeitsplatzes frei werdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze (§ 165 Satz 1 SGB IX).</p> <p><u>Stellenbesetzung</u></p> <p>Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist unabhängig davon, ob die Mindestbeschäftigungsquote erfüllt ist, unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Absatz 2 SGB IX) stets zu prüfen, ob schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen, insbesondere bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen, beschäftigt werden können (§ 164 Absatz 1 SGB IX). Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind, soweit nicht in einzelnen Tätigkeitsbereichen besondere gesundheitliche Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden müssen.</p> <p>Haben schwerbehinderte Menschen sich um einen frei werdenden und neu zu besetzenden oder um einen neuen Arbeitsplatz beworben oder sind sie von der Bundesagentur für Arbeit oder</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>einem von dieser beauftragten Integrationsfachdienst vorgeschlagen worden, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Eine Einladung ist entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt (§ 165 Sätze 3 und 4 SGB IX).</p> <p>Bei der Besetzung freier oder neu eingerichteter Dienstposten oder Arbeitsplätze, die einem Beförderungsamts zugeordnet sind oder die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ermöglichen, sind unter Beachtung des Artikels 33 Absatz 2 GG und wenn sich aus dem Vergleich anhand leistungsbezogener Kriterien kein Vorsprung einer Bewerberin oder eines Bewerbers ermitteln lässt solche schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber nach Möglichkeit bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle oder in einer Dienststelle des Geschäftsbereichs auf geringer bewerteten Dienstposten oder Arbeitsplätzen mit niederwertigeren Tätigkeiten eingesetzt sind (§ 164 Abs. 3 SGB IX).</p> <p><u>Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung</u></p> <p>Über Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit sind die Schwerbehindertenvertretung und die Personalvertretung unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 164 Absatz 1 Sätze 4 und 5 SGB IX). Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen (einschließlich der entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen der nicht behinderten Bewerberinnen und</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>Bewerber) sowie auf Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen der schwerbehinderten und der nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber (§ 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX).</p> <p>Die Schwerbehindertenvertretung ist über die Termine der Vorstellungsgespräche frühzeitig zu informieren. Die Schwerbehindertenvertretung ist am Vorstellungsgespräch nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Absatz 1 Satz 10 SGB IX). Das allgemeine Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung wird hiervon nicht berührt (§ 178 Absatz 2 SGB IX).</p>

5 Eignung

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen ist der Beurteilungsspielraum vollumfänglich zu nutzen. Die Schwerbehinderteneigenschaft ist ein wichtiges Hilfskriterium für die Entscheidung, wenn sich aus dem Vergleich anhand leistungsbezogener Kriterien kein Vorsprung einer Bewerberin oder eines Bewerbers bei Einstellung oder Beförderung ergibt.</p>	<p><u>Vorrang der schwerbehinderten Menschen</u></p> <p>Liegt die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen vor, soll diesem bei im Wesentlichen gleicher Eignung der Vorzug vor einer nicht schwerbehinderten Bewerberin oder einem nicht schwerbehinderten Bewerber gegeben werden, auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind (Nr. 3.3 BeamtVwV).</p> <p>Hierbei ist aber stets zu berücksichtigen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung im Hinblick auf Artikel 33 Absatz 2 GG nur ein Hilfskriterium darstellt, dem erst dann Bedeutung beigemessen werden darf, wenn sich aus dem Vergleich anhand leistungsbezogener Kriterien kein Vorsprung einer Bewerberin oder eines Bewerbers ermitteln lässt. Andernfalls käme es zu einer Einschränkung des Leistungsgrundsatzes bei der Vergabe öffentlicher Ämter (BVerwG, Urteil vom 30. Juni 2011 – 2C 19/10 –, BVerwGE 140, 83 Rn. 20 f.).</p> <p><u>Gesundheitliche Eignung</u></p> <p>Im Rahmen der gesundheitlichen Eignungsprüfung im Sinne des Artikel 33 Absatz 2 GG hat der Dienstherr dem Verbot der Benachteiligung behinderter Menschen aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 2</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>GG Rechnung zu tragen (BVerfG, Beschluss vom 10. Dezember 2008 – 2 BvR 2571/07 –, juris Rn. 11).</p> <p>Der schwerbehinderte Mensch wird in der Regel als gesundheitlich geeignet für eine Beförderung oder Höhergruppierung angesehen werden können, wenn er die an das Beförderungsamtsamt oder die höherwertige Tätigkeit geknüpften Mindestanforderungen erfüllt.</p> <p>Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen ist der Ermessensspielraum vollumfänglich zu nutzen und auf die Art der Behinderung Rücksicht zu nehmen. Für die vorgesehene Tätigkeit darf nur das Mindestmaß gesundheitlicher Eignung verlangt werden (Nr. 3.5 BeamtVwV). Hierbei kann die gesundheitliche Eignung im Allgemeinen auch dann noch als ausreichend angesehen werden, wenn der schwerbehinderte Mensch nur für die Wahrnehmung bestimmter Dienstposten der betreffenden Laufbahn geistig und körperlich geeignet ist (vgl. hierzu auch BVerwG, Urteil vom 21. Juni 2007 – 2 A 6.06 –, juris Rn. 20, 28). Eine Beschränkung der späteren freien Verwendbarkeit muss in Kauf genommen werden. Es ist aber auch zu berücksichtigen, dass in bestimmten Laufbahnen, wie zum Beispiel in Vollzugs- und Einsatzdiensten, besondere Anforderungen an die Tauglichkeit der Beamtinnen und Beamten gestellt werden müssen (Nr. 3.4 BeamtVwV), so dass sich dort gewisse Beschränkungen bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen im Beamtenverhältnis ergeben können.</p> <p>Nach § 164 Absatz 2 SGB IX darf ein schwerbehinderter Mensch bei der Begründung eines Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungs-</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>verhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder bei einer Kündigung nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung ist dann zulässig, wenn die Tätigkeit bestimmte Anforderungen an die körperliche, geistige oder seelische Gesundheit stellt und keine angemessenen unterstützenden Maßnahmen eingesetzt werden können (§§ 8 und 20 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)).</p> <p><u>Voraussichtliche Dauer der Dienstfähigkeit</u></p> <p>Schwerbehinderte Menschen dürfen auch dann in ein Beamtenverhältnis berufen werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Es muss aber bei der Einstellung und bei der Ernennung auf Lebenszeit mit überwiegender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden können, dass der schwerbehinderte Mensch mindestens fünf Jahre dienstfähig bleibt. Dies muss im ärztlichen Gutachten zum Ausdruck kommen (Nr. 3.5 BeamtVwV).</p> <p><u>Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen</u></p> <p>Erfüllt der Geschäftsbereich die Beschäftigungsquote nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder die Personalvertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, muss die beabsichtigte Einstellungsentscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung begründet und erörtert werden (§ 164 Absatz 1 Satz 7 SGB IX). Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört (§ 164</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>Absatz 1 Satz 8 SGB IX). Über die getroffene Entscheidung sind alle Beteiligten unter Darlegung der Gründe zu unterrichten (§ 164 Absatz 1 Satz 9 SGB IX).</p> <p>Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personenkreise nach anderen Gesetzen entbinden den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen (§ 205 SGB IX).</p> <p><u>Beweislastumkehr</u></p> <p>Nach allgemeinen Grundsätzen hätte der schwerbehinderte Mensch die Beweislast für eine von ihm vermutete Benachteiligung aufgrund seiner Behinderung zu tragen. Zum Schutz von schwerbehinderten Menschen findet jedoch eine Beweislastumkehr bzw. -erleichterung (§ 164 Absatz 2 Satz 2 SGB IX, § 22 AGG) statt. Der schwerbehinderte Mensch muss im Streitfall lediglich darlegen, dass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorliegt, indem er Tatsachen glaubhaft macht, die vermuten lassen, dass der Arbeitgeber gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen hat. Der Arbeitgeber hat zu beweisen, dass eine Benachteiligung nicht vorliegt.</p>

6 Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Alle Führungskräfte sowie die Inklusionsbeauftragten sind aufgerufen, die Inklusion schwerbehinderter Beschäftigter zu unterstützen. Die hierfür erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse sollen in geeigneter Form, beispielsweise durch Fortbildungen erworben, aktualisiert und erweitert werden. Vorrangig sind kostenlose Fortbildungsangebote zu nutzen.</p>	<p>Die Inklusion schwerbehinderter Beschäftigter in das Arbeitsumfeld, der Ausgleich und die Vermeidung von Spannungen aufgrund von behinderungsbedingten Problemen mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten und eine den Belangen und Fähigkeiten der schwerbehinderten Beschäftigten sowie den dienstlichen Bedürfnissen angepasste Arbeitsorganisation sind wesentlicher Teil der Personalführungsaufgaben auf allen Leitungsebenen.</p> <p>Sofern schwerbehinderte Beschäftigte zur Erbringung gleichwertiger Leistungen einen größeren Einsatz an Energie und Engagement benötigen, sind deren Bemühungen, trotz bestehender Beeinträchtigung vollwertige Arbeit zu leisten, von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Kräften zu unterstützen. In Einzelfällen benötigen schwerbehinderte Beschäftigte für eine Aufgabe mehr Zeit. Bei der Zuteilung von Dienstgeschäften an schwerbehinderte Beschäftigte soll dies berücksichtigt werden, soweit es die ordnungsgemäße und zeitgerechte Abwicklung des Geschäftsganges zulässt.</p> <p>Die Führungskräfte sowie die Inklusionsbeauftragten tragen gemeinsam die Verantwortung, die Inklusion schwerbehinderter Mitarbeiter aktiv zu fördern und zu unterstützen. Dies bedeutet, dass Inklusion ein gemeinsames Anliegen auf allen Führungsebenen ist. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, sollen Führungskräfte, Inklusionsbeauftragte sowie Interessensvertretungen über spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen. Dazu gehören z.B.</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>Kenntnisse über gesetzliche Regelungen, Barrierefreiheit, inklusives Führungsverhalten sowie über die besonderen Bedürfnisse und Potenziale schwerbehinderter Menschen.</p> <p>Die erforderlichen Kenntnisse sollen durch geeignete Maßnahmen, insbesondere Fortbildungen, erworben, regelmäßig aktualisiert und erweitert werden. Fortbildungen helfen, das Bewusstsein für Inklusion zu schärfen, praktische Handlungskompetenzen zu vermitteln und die Umsetzung inklusiver Maßnahmen im Arbeitsalltag sicherzustellen.</p> <p>Vorrangig sollen kostenlose Fortbildungsangebote genutzt werden. Durch diese Maßnahmen wird eine nachhaltige Inklusionskultur gefördert, die sowohl der rechtlichen Verpflichtung als auch dem gesellschaftlichen Anspruch gerecht wird.</p> <p><u>Telearbeit und Homeoffice</u></p> <p>Telearbeit, mobiles Arbeiten, Homeoffice regeln die Dienstvereinbarungen der Ressorts. Bei der Ausgestaltung der Dienstvereinbarungen soll den besonderen Belangen von Menschen mit Schwerbehinderungen Rechnung getragen werden. Dienstvereinbarungen sind mit den gewählten Gremien abzustimmen.</p> <p><u>Erleichterungen bei der Arbeitszeit</u></p> <p>Für schwerbehinderte Beschäftigte können unter Berücksichtigung ihrer besonderen Situation und etwaiger Leistungseinschränkungen abweichende Regelungen für die Arbeitszeit und Arbeitspausen</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>getroffen werden. Dies kann etwa gelten bei Dialysebehandlungen, Diabetes-Einstellungen, Kontrolluntersuchungen nach lebensbedrohlichen Erkrankungen oder Therapien bei schwerwiegenden psychischen Erkrankungen. Dabei sind die Vorgesetzten grundsätzlich einzubeziehen. Die Verkehrsverhältnisse können ein Abweichen von den Zeiten des Dienstbeginns und Dienstendes rechtfertigen; dies gilt insbesondere bei feststehender Arbeitszeit.</p> <p>Auf Verlangen sind schwerbehinderte Beschäftigte von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX). Mehrarbeit bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Sinne von § 207 SGB IX umfasst jede Arbeitszeit, die über die gesetzliche regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) hinausgeht. Mehrarbeit bei Beamtinnen und Beamten ist die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehende Heranziehung zum Dienst, es muss sich nicht um Mehrarbeit im Sinne von § 67 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes handeln. Zu Mehrarbeit können hier auch ausnahmsweise Reisezeiten und Rufbereitschaft gerechnet werden, in dem Umfang, in dem als Ausgleich Dienstbefreiung gewährt wird (vgl. Nr. 40.4 BeamtVwV).</p> <p><u>Teilzeitbeschäftigung</u></p> <p>Schwerbehinderte Menschen haben unter den Voraussetzungen des § 164 Absatz 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig und die Erfüllung des Anspruchs für den Arbeitgeber zumutbar ist. Die tariflichen und gesetzlichen</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>Regelungen zur Altersteilzeit (§ 1 Altersteilzeitgesetz, § 70 LBG) bleiben hiervon unberührt.</p> <p><u>Arbeitsassistenz</u></p> <p>Eine Arbeitsassistenz kann für schwerbehinderte Menschen eine notwendige Unterstützung zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen sein. Zu den unterstützenden Tätigkeiten zählen beispielsweise Vorlesekräfte für blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen oder individuelle Assistenzen für schwerbehinderte Menschen, die bestimmte Arbeiten nicht ohne Unterstützung verrichten können.</p> <p>Finanzielle Leistungen für den Einsatz von notwendigen Arbeitsassistenzen erbringt das Inklusionsamt (§ 185 Absatz 5 SGB IX). Bei der Arbeitsassistenz handelt es sich um eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (SGB IX). Die Beschäftigung der Arbeitsassistenz erfolgt durch den schwerbehinderten Menschen selbst (Arbeitgebermodell) oder einem von diesem beauftragten Dienstleister (Dienstleistungsmodell). Auf die Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz haben schwerbehinderte Menschen im Rahmen der aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mittel einen Rechtsanspruch (§ 17 Absatz 1a Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung - SchwbAV).</p> <p>Hilfestellung kann auch durch Kolleginnen oder Kollegen im Wege einer sogenannten personellen Unterstützung geleistet werden. Ein</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn auf Bereitstellung einer regelmäßigen und das Maß an erwartbarer „Kollegenhilfe“ übersteigenden personellen Unterstützung besteht jedoch nicht. Entscheidet sich der Arbeitgeber bzw. Dienstherr aber dafür, kann er hierfür ggf. Zuschüsse beim Inklusionsamt aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe beantragen (§ 27 SchwbAV – Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen).</p>

6.1 Arbeitsplatzgestaltung

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Für schwerbehinderte Beschäftigte sind die Arbeitsplätze mit den erforderlichen Arbeitshilfen auszustatten. Sofern von der BITBW betreute IT-Arbeitsplätze betroffen sind, erfolgt die Bereitstellung der erforderlichen technischen Ausstattung einschließlich der Beschaffung von nicht fachspezifischen Geräten, Programmen und Lizenzen für behinderungsbedingte Arbeitshilfen für die jeweilige kostentragende Dienststelle durch die BITBW. In Einzelfällen kann die Beschaffung abweichend von Satz 2 in Abstimmung mit der BITBW durch die kostentragende Dienststelle erfolgen. Erfolgt die Betreuung des IT-Arbeitsplatzes durch das Rechenzentrum der Steuerverwaltung, sind die IT-technischen Arbeitshilfen in Abstimmung und nach Freigabe durch das betreuende Rechenzentrum auszuwählen. Schwerbehinderte</p>	<p>Die schwerbehinderten Beschäftigten haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf eine behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 SGB IX) und der Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung, sowie auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 5 SGB IX) unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Bewerberinnen und Bewerber sind bereits im Einstellungsverfahren darüber zu informieren, dass ein an den jeweiligen Behinderungsbedarf anzupassender Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Sollten Leistungen eines Rehabilitationsträgers in Bezug auf die technische Arbeitsplatzausstattung in Anspruch genommen werden, ist vorab BITBW beziehungsweise das Rechenzentrum der Steuerverwaltung zu informieren.</p>	<p>Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen (§ 164 Absatz 4 Satz 3 SGB IX).</p> <p>Ihre Arbeitsräume sind so auszuwählen und auszustatten, dass die Leistungsfähigkeit sowie die Inklusion im Arbeitsumfeld gefördert und gegebenenfalls durch Anpassungen im Laufe des Berufslebens erhalten werden kann. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber sind bereits im Einstellungsverfahren darüber zu informieren, dass ein an den jeweiligen Behinderungsbedarf anzupassender Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird.</p> <p>Zu den technischen Arbeitshilfen gehören unter anderem akustische Hilfsmittel für hörgeschädigte Beschäftigte, besondere Vorrichtungen zur Telefonbedienung, Versehrtenstühle, Vergrößerungsgeräte, zusätzliche Licht- und Lesehilfen für sehbehinderte Beschäftigte, besondere Tastaturen für die Informationstechnik, barrierefreie Hard- und Software, Diktiergeräte, Lesegeräte und Software für blinde und sehbehinderte Beschäftigte, Spezialwähleinrichtungen und spezielle Vermittlungsanlagen. Die Einweisung in deren Handhabung ist sicherzustellen.</p> <p>Schwerbehinderte Menschen haben das Recht, bei der Auswahl technischer Arbeitsmittel, die sie für ihre Arbeit benötigen, ihre Wünsche und Vorstellungen einzubringen. Sie werden daher bei der Entscheidung, welche Hilfsmittel ihnen zur Verfügung gestellt werden, um ihre Arbeit bestmöglich und barrierefrei ausführen zu</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>können, beteiligt. Wenn die technische Arbeitsplatzausstattung im Rahmen des Wunsch- und Wahlrechts (§ 8 SGB IX) als Leistung eines Rehabilitationsträgers in Anspruch genommen werden soll, ist vorab BITBW beziehungsweise das Rechenzentrum der Steuerverwaltung zu informieren. Dabei soll u. a. geklärt werden, welches Hilfsmittel mit der vorhandenen technischen Ausstattung der Dienststelle eingesetzt werden kann.</p> <p>Führt die BITBW bzw. das Rechenzentrum der Steuerverwaltung für die kostentragende Dienststelle im Rahmen der Nummer 6.1 VwV Teilhabe Beschaffungen durch, so benennt die kostentragende Stelle die konkret zu beschaffenden IT-technischen Produkte gegenüber der BITBW bzw. dem Rechenzentrum der Steuerverwaltung oder liefert eine entsprechende Leistungsbeschreibung mit. Die Beurteilung der Eignung der Produkte im Hinblick auf ihren Einsatzzweck erfolgt durch die kostentragende Dienststelle.</p> <p>Die Schwerbehindertenvertretung ist zu beteiligen (§ 178 Absatz 2 Satz 1 und 2 SGB IX).</p>

6.2 Arbeitsplatzwechsel

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Der Wechsel des Arbeitsplatzes soll nur vollzogen werden, wenn er keine wesentlichen negativen Auswirkungen im Hinblick auf die Behinderung selbst oder die behinderungsgerechten Arbeitsbedingungen hat und aus dringenden dienstlichen Gründen erforderlich ist. Grundsätzlich ist schwerbehinderten Beschäftigten im Rahmen der tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen und sonstigen Vereinbarungen ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz zu vermitteln. Dies soll vorrangig in der bisherigen Dienststelle beziehungsweise am bisherigen Dienstort erfolgen, soweit es dem Arbeitgeber zumutbar und ohne unverhältnismäßig hohe Aufwendungen möglich ist. Entsprechendes gilt bei Auflösung von Dienststellen. Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.</p> <p>Beim Wechsel des Arbeitgebers durch Übernahme soll Anträgen schwerbehinderter Menschen auf ihre Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung sowie entsprechenden Verwendungswünschen möglichst entsprochen werden.</p>	<p><u>Auswahl des Arbeitsplatzes</u></p> <p>Bei der Auswahl des Arbeitsplatzes achtet die Dienststelle darauf, dass schwerbehinderte Beschäftigte ihrer beruflichen Qualifikation entsprechend eingesetzt werden und sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiter entwickeln können (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB IX). Die Verpflichtung der Dienststelle, schwerbehinderte Beschäftigte nach dem Stand ihrer jeweiligen individuellen Leistungsfähigkeit zu beschäftigen, begründet keinen Anspruch auf Übertragung einer bestimmten Tätigkeit oder auf die Übertragung eines bestimmten Arbeitsplatzes.</p> <p>Nach einem Wechsel des Arbeitsplatzes kann gegebenenfalls behinderungsbedingt eine verlängerte Einarbeitungszeit erforderlich sein, die sich nicht negativ für Beschäftigte mit Behinderungen auswirken darf und die von den Vorgesetzten fördernd zu unterstützen ist. Gegen ihren Willen sollen schwerbehinderte Beschäftigte nur aus dringenden dienstlichen Gründen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn ihnen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden (Nr. 13.6 BeamtVwV).</p> <p>Die Anforderungen und Belastungen gegenüber dem bisherigen Dienstposten oder Arbeitsplatz sollen sich ohne das Einverständnis des schwerbehinderten Menschen nach Möglichkeit nicht erhöhen.</p> <p>Entsprechendes gilt bei Auflösung von Dienststellen.</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p><u>Anhörung der Schwerbehindertenvertretung</u></p> <p>Schwerbehinderte Beschäftigte und die Schwerbehindertenvertretung müssen bei jedem Wechsel des Arbeitsplatzes vorher gehört werden, auch dann, wenn der Wechsel überwiegend im Interesse der schwerbehinderten Beschäftigten beabsichtigt ist (§ 178 Absatz 2 SGB IX).</p>

6.3 Befristete Arbeitsverträge

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Schwerbehinderte Menschen mit befristeten Arbeitsverträgen sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.</p>	<p>Bei der Besetzung von Dauerstellen ist zunächst zu prüfen, ob schwerbehinderte Beschäftigte mit befristeten Verträgen geeignet sind und ihnen dann eine Vorrangstellung eingeräumt wird. Dies unterstützt die langfristige Integration schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt und fördert ihre berufliche Sicherheit und Teilhabe.</p> <p>Dies gilt bei einer Konkurrenzsituation allerdings nur dann, wenn sich aus dem Vergleich anhand leistungsbezogener Kriterien kein Vorsprung einer Bewerberin oder eines Bewerbers ermitteln lässt. Sowohl die Schwerbehinderteneigenschaft als auch die Befristung stellen im Hinblick auf Artikel 33 Absatz 2 GG „nur“ Hilfskriterien dar.</p>

7 Dienstliche Beurteilungen

7.1 Vorgespräch

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Vor der Beurteilung hat sich die beurteilende Person über die behinderungsbedingten Auswirkungen auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit kundig zu machen, auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen unter Beteiligung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Die beurteilende Person führt hierzu mit dem schwerbehinderten Menschen ein Vorgespräch. Von dem Vorgespräch sind Mitarbeitergespräche zu unterscheiden, die auch Teilhabeaspekte abdecken können.</p>	<p>Das Vorgespräch soll dazu dienen, die tatsächlichen Grundlagen der Beurteilung zu ermitteln.</p> <p>Die beurteilende Person oder ggf. die bzw. der direkte Vorgesetzte (Vorgesetzte nur wenn dies nach dem Beurteilungsrecht zulässig ist, vgl. Nr. 10.7 S. 2 BRL) führt mit dem schwerbehinderten Menschen ein Gespräch, an dem auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist. Eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung ist in der die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu berücksichtigen, denn schwerbehinderte Menschen müssen zur Erbringung gleichwertiger Leistungen im Verhältnis zu nicht schwerbehinderten Menschen einen größeren Einsatz erbringen. Eine behinderungsbedingte quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit darf deshalb nicht zum Nachteil angerechnet werden. An die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums sind hingegen die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen. Das ergibt sich aus dem in Artikel 33 Absatz 2 GG verankerten Leistungsgrundsatz.</p> <p>Die Berücksichtigung von Teilhabeaspekten in Mitarbeitergesprächen kann dazu dienen, Einblick in die Arbeits- und Belastungssituation schwerbehinderter Beschäftigter zu erhalten (vorhandene Fähigkeiten, Kenntnisse und Potentiale, sowie</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	möglicher Unterstützungsbedarf) sowie bei Schwierigkeiten gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Dies eröffnet die Chance, die Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern und möglichst langfristig zu erhalten.

7.2 Frühzeitige Terminvereinbarung

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Die zu Beurteilenden sind rechtzeitig zu dem Vorgespräch nach Nummer 7.1. einzuladen. Schwerbehinderte Menschen sind dabei darauf hinzuweisen, dass es ihnen freisteht, zu dem Gespräch die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen mitzubringen.</p>	<p>Die rechtzeitige Einladung bietet den zu Beurteilenden die Möglichkeit, sich auf das Vorgespräch angemessen vorzubereiten. Im Falle der Verhinderung der Vertrauensperson kann das stellvertretende Mitglied der Schwerbehindertenvertretung zu dem Gespräch mitgebracht werden.</p>

8 Ergänzende und allgemeine Teilhabemaßnahmen

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p><u>Berufliche Förderung</u></p> <p>Auf die berufliche Entwicklung und Förderung schwerbehinderter Menschen (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB IX), auch in Führungspositionen, muss besonderer Wert gelegt werden.</p> <p>Für schwerbehinderte Menschen, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind, sollen die Möglichkeiten geeigneter individueller Fördermaßnahmen ausgeschöpft werden.</p> <p><u>Inklusionsvereinbarungen</u></p> <p>Die Ressorts können für ihren Geschäftsbereich oder für Teile hiervon Rahmeninklusionsvereinbarungen zu grundsätzlichen Teilhabeaspekten abschließen. Im Übrigen werden Inklusionsvereinbarungen nach § 166 SGB IX grundsätzlich dienststellenbezogen abgeschlossen. Arbeitgeber im Sinne von § 166 SGB IX sind dann die Behörden- und Dienststellenleitungen. Diese treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 SGB IX genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem oder der Inklusionsbeauftragten der Dienststelle (§181 SGB IX) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung.</p> <p>Eine Inklusionsvereinbarung enthält nach § 166 Absatz 2 Satz 1 SGB IX Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Dies</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>sind unter anderem Regelungen zur Teilzeitarbeit, zu einer anzustrebenden Beschäftigungsquote oder zum betrieblichen Eingliederungsmanagement. Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen.</p> <p><u>Prävention</u></p> <p>Der Arbeitgeber schaltet gemäß § 167 Absatz 1 SGB IX bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 SGB IX genannten Vertretungen sowie das Inklusionsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.</p> <p>Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. Soweit erforderlich, wird der Betriebsarzt hinzugezogen. Erteilt der Beschäftigte seine Zustimmung zur Beteiligung der Personal- und/oder Schwerbehindertenvertretung nicht, sind diese lediglich über die Einhaltung des Verfahrens des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren, so dass sie ihren diesbezüglichen Kontrollpflichten nachkommen können. Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, die Arbeitssituation zu beobachten und bei Anzeichen für auftretende Spannungen in offenen Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lösungen zu erarbeiten.</p> <p><u>Umschulung</u></p> <p>Sofern zur Vermeidung von Berufsunfähigkeit oder Erwerbsminderung aus zwingenden gesundheitlichen Gründen längerfristige außerbetriebliche Umschulungsmaßnahmen erforderlich werden, kann Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Sonderurlaub unter Wegfall des Entgelts aus wichtigem Grund gewährt werden (§ 164 Abs. 4 Nr. 3 SGB IX i. V. m. § 28 TV-L). Dies setzt voraus, dass die Umschulung im dienstlichen Interesse liegt und einvernehmlich mit Dienststelle und Rehabilitationsträger durchgeführt wird.</p> <p>Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, zur Vermeidung einer drohenden Dienstunfähigkeit an geeigneten und zumutbaren</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen; die zuständige Behörde kann ihnen entsprechende Weisungen erteilen (§ 43 Absatz 5 Satz 1 LBG). Der Dienstherr hat die Kosten für diese Maßnahmen zu tragen, sofern keine anderen Ansprüche bestehen (§ 43 Absatz 5 Satz 2 LBG).</p> <p><u>Nachteilsausgleiche bei Ausbildung und Prüfungen</u></p> <p>Schwerbehinderte Menschen sind rechtzeitig vor der Prüfung darauf hinzuweisen, dass sie gegebenenfalls Nachteilsausgleiche beantragen und sich hierbei vom Prüfungsamt und von der Schwerbehindertenvertretung beraten lassen können. Nach Art und Schwere der Behinderung sind unterschiedliche Nachteilsausgleiche möglich. Maßgebend für die im Einzelfall angemessenen Nachteilsausgleiche ist die jeweils einschlägige Prüfungsordnung. Erforderlichenfalls sind sachverständige Stellen, wie zum Beispiel das Inklusionsamt oder die Integrationsfachdienste einzuschalten. Nachteilsausgleiche sind auch auf Auswahlverfahren im Rahmen von Assessment-Centern oder bei Assessment-Elementen zu gewähren (Artikel 3 Absatz 3 GG).</p> <p>Abhängig von Art und Schwere der Behinderung kommen als Nachteilsausgleiche zum Beispiel in Betracht:</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>a) Stellung eines eigenen Prüfungsraums,</p> <p>b) Beiordnung einer Hilfskraft, die für die Prüfungsaufgabe fachlich nicht vorgebildet sein darf,</p> <p>c) Nutzung digitaler Medien und technischer Hilfsmittel,</p> <p>d) kurze Erholungspausen bei mündlichen Prüfungen und</p> <p>e) Stellung eines Gebärdensprachdolmetschers oder einer Gebärdensprachdolmetscherin.</p> <p><u>Dienstreisen</u></p> <p>In Bezug auf Dienstreisen schwerbehinderter Menschen wird auf die Verwaltungsvorschrift des Finanzministeriums zum Landesreisekostengesetz (VwV LRKG) verwiesen. Zu beachten ist unter anderem, dass notwendige Auslagen einer oder eines schwerbehinderten Dienstreisenden für eine Begleitperson als sonstige Kosten gemäß Nummer 10.1.1 VwV LRKG zu § 10 LRKG erstattungsfähig sind.</p>

8.1 Sonderurlaub und Dienst- oder Arbeitsbefreiung

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Bei der Gewährung von Sonderurlaub und Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach den geltenden Bestimmungen (Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung, TV-L) soll ein eingeräumter</p>	<p>Auf § 29 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung sowie Nr. 46 und Nr. 47 der BeamtVwV und §§ 28 und 29 TV-L wird verwiesen.</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Ermessensspielraum hinsichtlich der Belange von schwerbehinderten Menschen großzügig ausgeübt werden.</p>	<p>Umstände, die bei der Entscheidung über die Gewährung von Sonderurlaub, Dienst- oder Arbeitsbefreiung einfließen können, sind insbesondere auch ein dienstliches Interesse am Urlaubs- bzw. Befreiungszweck (zum Beispiel Mobilitätstraining, Fortbildungsveranstaltungen für besondere Gruppen von Behinderten).</p> <p>Ein Anspruch auf Freistellung kann sich auch aus dem Bildungszeitgesetz ergeben.</p>

8.2 Mentoren-Angebot

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Die Dienststellen und Schwerbehindertenvertretungen informieren im Zuge der Einstellung schwerbehinderter Menschen über eine in der Dienststelle gegebenenfalls vorhandene Möglichkeit, ihnen Mentorinnen und Mentoren als Ansprechpersonen zur Verfügung zu stellen und unterstützen diese auf Wunsch des Beschäftigten bei der Suche.</p>	<p>Im Rahmen der Einstellung schwerbehinderter Menschen kommt der frühzeitigen und transparenten Information über unterstützende Angebote eine besondere Bedeutung zu. Eine solche Maßnahme kann die Bereitstellung von Mentorinnen und Mentoren sein, die neu eingestellten schwerbehinderten Beschäftigten als vertrauliche Ansprechpersonen zur Seite stehen. Diese Mentorinnen und Mentoren können insbesondere in der Einarbeitungsphase eine wichtige Rolle spielen, indem sie Orientierung im Dienstbetrieb geben, bei der Integration ins Team unterstützen und als niedrigschwellige Kontaktstelle für Fragen oder Anliegen fungieren.</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	<p>Die Dienststellen sowie die zuständige Schwerbehindertenvertretung informieren im Zuge des Einstellungsverfahrens über eine ggf. bestehende Mentoring-Struktur in der Dienststelle.</p> <p>Wenn eine solche Möglichkeit in der Dienststelle besteht und die oder der schwerbehinderte Beschäftigte die Unterstützung durch eine Mentorin oder einen Mentor wünscht, so sollen die Dienststelle und die Schwerbehindertenvertretung gemeinsam bei der Suche nach einer geeigneten Person mitwirken. Dabei sollen die individuellen Bedürfnisse und Präferenzen der betroffenen Person ebenso berücksichtigt werden wie die fachliche und persönliche Eignung der potenziellen Mentorinnen oder Mentoren. Die Mitwirkung der ausgewählten Personen erfolgt auf freiwilliger Basis und unter Wahrung der Vertraulichkeit.</p> <p>Ziel ist es, durch ein strukturiertes und unterstützendes Mentoring-Angebot den Einstieg in das Berufsleben bzw. in die neue Dienststelle zu erleichtern.</p>

8.3 Benutzung von Dienstfahrzeugen

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Schwerbehinderten Menschen, die behinderungsbedingt nicht selbst ein Fahrzeug führen können, ist für dienstliche Zwecke</p>	<p>Diese Maßnahme dient der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben.</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>bevorzugt ein Dienstfahrzeug mit FahrerIn oder Fahrer zur Verfügung zu stellen, sofern ein solches verfügbar ist. Für tägliche Fahrten zur Arbeit sind bei Bedarf individuelle Assistenzleistungen in Anspruch zu nehmen.</p>	<p>Für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte – also außerhalb dienstlicher Fahrten – sind bei Bedarf individuelle Assistenzleistungen wie Fahrdienste oder Kostenerstattungen zu prüfen (§ 49 Absatz 8 Nr. 1 SGB IX bzw. § 185 Absatz 3 Nr. 1b SGB IX, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben). Zuständig für Assistenzleistungen können hier u. a. die Rehabilitationsträger oder das Inklusionsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg sein.</p>

8.4 Parkmöglichkeiten

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Die Dienststelle wirkt darauf hin, dass für schwerbehinderte Menschen, deren Schwerbehindertenausweis mindestens eines der Merkzeichen „aG“, „G“, „Gl“, „H“, „Bl“ oder „TBl“ ausweist, ein günstig gelegener Schwerbehinderteparkplatz zur Verfügung steht. Soweit bei einer Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, sind schwerbehinderten Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, geeignete Parkplätze nach Möglichkeit in der Nähe des Arbeitsplatzes zur Verfügung zu stellen. Gegebenenfalls soll die Dienststelle schwerbehinderte Menschen nach Möglichkeit bei der Anmietung von Parkplätzen unterstützen. Können Parkplätze nicht bereitgestellt werden, ist die Möglichkeit</p>	<p>Die Verpflichtung der Dienststellen, auf die Bereitstellung geeigneter Parkmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen hinzuwirken, ergibt sich aus dem übergeordneten Ziel der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX (Einrichtung einer behindertengerechten Arbeitsumgebung). Danach haben die Dienststellen schwerbehinderten Beschäftigten die erforderlichen Hilfen zur Verfügung zu stellen, um ihre Beschäftigung zu sichern und bestehende Nachteile aufgrund der Behinderung auszugleichen, sofern es zumutbar und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist (§ 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>einer Ausnahmegenehmigung zum Parken während der Arbeitszeit auf bestimmten Flächen nach § 46 Straßenverkehrsordnung zu prüfen.</p>	<p>Die Merkzeichen „aG“ (außergewöhnlich gehbehindert), „G“ (erheblich gehbehindert), „Gl“ (gehörlos), „H“ (hilflos), „Bl“ (blind) und „TBl“ (taubblind) geben Hinweise auf die Art und Schwere der Behinderung und sind regelmäßig Indizien dafür, dass betroffene Personen auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs angewiesen sein können. Daraus ergibt sich für die Dienststelle eine besondere Verantwortung zur Unterstützung bei der Bereitstellung von Parkmöglichkeiten.</p> <p>Dienststellen sollen prüfen, ob schwerbehinderten Beschäftigten mit entsprechenden Merkzeichen, die den Dienort mit einem PKW aufsuchen, ein geeigneter Parkplatz in Arbeitsplatznähe zur Verfügung gestellt werden kann. Die Bereitstellung ist Teil der gesetzlich normierten Vorkehrungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Berufsleben. Wo keine hausinternen Parkflächen zur Verfügung stehen, sollte die Dienststelle bei der Anmietung eines geeigneten Parkplatzes unterstützen. Im Einzelfall kann die Dienststelle auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen bei der Straßenverkehrsbehörde eine Ausnahmegenehmigung zum Parken während der Arbeitszeit auf bestimmten Flächen nach § 46 Straßenverkehrsordnung beantragen.</p> <p>Bei der Vergabe von Parkplätzen an schwerbehinderte Menschen soll nach Möglichkeit hinsichtlich der Lage und Größe des Parkplatzes auf die Bedürfnisse der betroffenen Menschen eingegangen werden.</p>

VwV Teilhabe	Erläuterung
	Zu Einzelheiten der Zuteilung von Parkplätzen an schwerbehinderte Menschen in der Dienststelle ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

8.5 Wohnungsfürsorge

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Bei der Vermietung von landeseigenen Wohnungen oder Zuweisung von Besetzungswohnungen des Landes soll auf die besonderen Bedürfnisse der schwerbehinderten Menschen und die Nähe zum Arbeitsplatz sowie auf Art und Schwere der Behinderung, Familienstand und sonstige persönliche Verhältnisse Rücksicht genommen werden. Bei gleicher Dringlichkeit sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber gegenüber nicht schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern vorrangig zu berücksichtigen.</p>	<p>Die Verwaltung der Landeswohnungen und der Wohnungen mit Belegungsrechten des Landes erfolgt nach Nummer 8 der VwV Liegenschaften durch das örtlich zuständige Amt des Landesbetriebs Vermögen und Bau Baden-Württemberg. Für die Wohnungsvergabe sind daher die einzelnen Ämter von Vermögen und Bau Baden-Württemberg zuständig.</p>

8.6 Assistenzhunde

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Anerkannte Assistenzhunde sind während der Dienstzeit, soweit möglich, am Arbeitsplatz unterzubringen. Notwendige Versorgungsgänge („Gassigehen“) mit Assistenzhunden sind während des Arbeitstages zu ermöglichen. Dabei handelt es sich nicht um Dienstzeit beziehungsweise Arbeitszeit.</p>	<p>Gemäß § 164 Absatz 4 SGB IX ist der Zutritt von Assistenzhunden zu öffentlichen Stellen im Sinne des § 6a i. V. mit § 2 L-BGG zu ermöglichen. Sowohl der Zutritt zur Dienststelle als auch die Unterbringung eines Assistenzhundes am Arbeitsplatz ist eine notwendige und unterstützende Maßnahme, um einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.</p> <p>Davon kann nur abgewichen werden, wenn hiermit eine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung für den Arbeitgeber verbunden wäre. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um schwerbehinderten Menschen die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit zu ermöglichen.</p>

9 Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (AGSV BW)

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Die Hauptschwerbehindertenvertretungen und örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bei den obersten Landesbehörden in Baden-Württemberg bilden eine Arbeitsgemeinschaft, die das Bewusstsein für die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen im Beschäftigungsverhältnis schärfen und die Inklusion der Menschen mit Behinderung stärken soll. Sie wird in grundsätzlichen oder ressortübergreifenden Angelegenheiten, die die Interessen der schwerbehinderten Landesbeschäftigten berühren, vom jeweils federführenden Ressort beteiligt.</p>	<p>Die AGSV BW ist eine Arbeitsgemeinschaft, die im Gegensatz zu den gewählten Schwerbehindertenvertretungen in den Ressorts keine eigenen Mitwirkungsrechte hat. In ihrer Funktion wird sie als Ansprechstelle für die Vernetzung der Schwerbehindertenvertretungen tätig. Sie unterstützt und berät diese. Zudem wirkt sie auf die einheitliche Anwendung der rechtlichen Grundlagen hin.</p> <p>Die Art und Weise und der Zeitpunkt der Beteiligung der AGSV BW bei grundsätzlichen und ressortübergreifenden Angelegenheiten, die schwerbehinderte Landesbeschäftigte betreffen, liegen im pflichtgemäßen Ermessen des federführenden Ressorts.</p>

10 Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit

VwV Teilhabe	Erläuterung
<p>Die personalbewirtschaftenden Dienststellen sollen sich über geeignete Projekte der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigung schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker informieren und an diesen gegebenenfalls mitarbeiten. Soweit es um die konkrete Besetzung eines Arbeitsplatzes geht, der extern ausgeschrieben werden soll, sind die Anforderungen dieses Arbeitsplatzes gegenüber der Bundesagentur für Arbeit zu beschreiben. Dies kann durch die Übermittlung der konkreten Stellenausschreibung geschehen.</p>	<p>Ziel der Zusammenarbeit ist es, durch diese Informationsbeschaffung mögliche Kooperationsmöglichkeiten zu identifizieren und gegebenenfalls an den Projekten mitzuwirken, um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung zu fördern. Im Falle einer konkreten Besetzung eines extern ausgeschrieben Arbeitsplatzes sind die spezifischen Anforderungen dieser Stelle der Bundesagentur für Arbeit detailliert mitzuteilen. Dies kann insbesondere durch die Übermittlung der jeweiligen Stellenausschreibung erfolgen, um eine passgenaue Vermittlung zu unterstützen und den Auswahlprozess effizient zu gestalten.</p>