

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. Dezember 2024 - Az.: 32-5112.1-002.01/0003 -

INHALTSÜBERSICHT

- 1 Vorbemerkung
- 2 Geltungsbereich
- 3 Informationen und Organisation
 - 3.1 Informationsveranstaltungen der Dienststellen
 - 3.2 Informationen zu behinderungsbedingten Unterstützungsangeboten
 - 3.3 Informationen zum Schwerbehindertenrecht
 - 3.4 Fortbildungen zur inklusiven Haltung und Führungskultur
- 4 Stellenausschreibungen
- 5 Eignung
- 6 Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter
 - 6.1 Arbeitsplatzgestaltung
 - 6.2 Arbeitsplatzwechsel
 - 6.3 Befristete Arbeitsverträge
- 7 Dienstliche Beurteilungen
 - 7.1 Vorgespräch
 - 7.2 Frühzeitige Terminvereinbarung
- 8 Ergänzende und allgemeine Teilhabemaßnahmen
 - 8.1 Sonderurlaub und Dienst- oder Arbeitsbefreiung
 - 8.2 Mentoren-Angebot
 - 8.3 Benutzung von Dienstfahrzeugen
 - 8.4 Parkmöglichkeiten
 - 8.5 Wohnungsfürsorge
 - 8.6 Assistenzhunde
- 9 Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (AGSV BW)
- 10 Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit
- 11 Schlussbestimmungen
 - 11.1 Empfehlung
 - 11.2 Inkrafttreten

1 Vorbemerkung

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.

2 Geltungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift ist auf schwerbehinderte Menschen und in entsprechender Weise auf diesen gleichgestellte behinderte Menschen anzuwenden.

3 Informationen und Organisation

3.1 Informationsveranstaltungen der Dienststellen

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.

Informationsmaterial kann bei den entsprechenden Rehabilitationsträgern und dem Inklusionsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) angefragt werden.

3.2 Informationen zu behinderungsbedingten Unterstützungsangeboten

Die Dienststellen bieten schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern Informationen an zu behinderungsbedingten Unterstützungsmöglichkeiten im beruflichen Alltag der Landesverwaltung. Darüber hinaus informieren die Dienststellen

in allgemeiner Form über Einstellungsverfahren, Ausbildung und erforderliche Qualifikation für eine Tätigkeit beim Land Baden-Württemberg.

Hierzu stellen die Dienststellen geeignete Informationen barrierefrei zur Verfügung, zum Beispiel auf ihrer jeweiligen Homepage.

3.3 Informationen zum Schwerbehindertenrecht

Beschäftigte der Landesverwaltung werden allgemein und individuell über Nachteilsausgleiche und beschäftigungsbezogene Rechte von schwerbehinderten Menschen, sowie über behinderungsbedingte Unterstützungsangebote informiert.

3.4 Fortbildungen zur inklusiven Haltung und Führungskultur

3.4.1 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 reflektieren eigene Einstellungen. Vorrangig sind kostenlose Fortbildungsangebote zu nutzen, die zentral konzipiert und angeboten werden sollen.

3.4.2 Das Sozialministerium organisiert Informationsveranstaltungen für Personalverantwortliche. Die Personalverantwortlichen werden durch die Agentur für Arbeit, das Inklusionsamt und den Integrationsfachdienst in Bezug auf Stellenbesetzungsverfahren und die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sowie über Unterstützungsangebote und Fördermöglichkeiten informiert. Dies gilt ebenso für die jeweiligen Organisationsverantwortlichen in Bezug auf Arbeitsplatzausstattungen und Arbeitsassistenzen.

3.4.3 Schwerbehinderte Menschen können als Expertinnen und Experten in eigener Sache für Schulungs- und Sensibilisierungsprojekte in Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung, dem oder der Inklusionsbeauftragten und der personalverwaltenden Stelle gewonnen werden.

4 Stellenausschreibungen

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.

5 Eignung

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.

6 Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Beschäftigter

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.

6.1 Arbeitsplatzgestaltung

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 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.

6.2 Arbeitsplatzwechsel

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 Dienort 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.

Beim Wechsel des Arbeitgebers durch Übernahme soll Anträgen schwerbehinderter Menschen auf ihre Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung sowie entsprechenden Verwendungswünschen möglichst entsprochen werden.

6.3 Befristete Arbeitsverträge

Schwerbehinderte Menschen mit befristeten Arbeitsverträgen sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

7 Dienstliche Beurteilungen

7.1 Vorgespräch

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.

7.2 Frühzeitige Terminvereinbarung

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.

8 Ergänzende und allgemeine Teilhabemaßnahmen

8.1 Sonderurlaub und Dienst- oder Arbeitsbefreiung

Bei der Gewährung von Sonderurlaub und Dienst- oder Arbeitsbefreiung nach den geltenden Bestimmungen (Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung, TV-L) soll ein eingeräumter Ermessensspielraum hinsichtlich der Belange von schwerbehinderten Menschen großzügig ausgeübt werden.

8.2 Mentoren-Angebot

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.

8.3 Benutzung von Dienstfahrzeugen

Schwerbehinderten Menschen, die behinderungsbedingt nicht selbst ein Fahrzeug führen können, ist für dienstliche Zwecke 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.

8.4 Parkmöglichkeiten

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 Schwerbehindertenparkplatz 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 einer Ausnahmegenehmigung zum Parken während der Arbeitszeit auf bestimmten Flächen nach § 46 Straßenverkehrsordnung zu prüfen.

8.5 Wohnungsfürsorge

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.

8.6 Assistenzhunde

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.

9 Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen (AGSV BW)

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.

10 Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit

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.

11 Schlussbestimmungen

11.1 Empfehlung

Den Gemeinden, Landkreisen und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend dieser Verwaltungsvorschrift zu verfahren.

11.2 Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft und am 31. Dezember 2031 außer Kraft.