



**Integrationsvereinbarung
im Sinne von § 83 Sozialgesetzbuch
- Neuntes Buch -
(SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen**

zwischen dem

**Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
Mecklenburg-Vorpommern**

und

**der Hauptschwerbehindertenvertretung (K)
im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
Mecklenburg-Vorpommern**

und

**dem Hauptpersonalrat (K)
im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
Mecklenburg-Vorpommern**

1. Präambel

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Dabei obliegt insbesondere dem öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherr gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht.

Die Grundlage für den Abschluss dieser Integrationsvereinbarung bilden das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ und die Richtlinie über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (Schwerbehindertenrichtlinie Mecklenburg-Vorpommern - SchwbRL M-V) vom 30. April 2003 sowie das Landesbehindertengleichstellungsgesetz (LBGG M-V).

Die Vereinbarungspartner erklären, gemeinsam die Zielstellungen des SGB IX erreichen zu wollen, insbesondere die Mindestbeschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen zu erfüllen und zu überschreiten.

Die beabsichtigten Maßnahmen dienen dem Nachteilsausgleich für schwerbehinderte Menschen.

Die Vereinbarung ergänzt die gesetzlichen und sonstigen Regelungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz, insbesondere:

- das SGB IX,
- das Landesbehindertengleichstellungsgesetz – LBGG M-V,
- die Schwerbehindertenrichtlinie des Landes Mecklenburg-Vorpommern - SchwbRL M-V,
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und
- das Landespersonalkonzept UPK / Sommer 2005.

2. Geltungsbereich:

Diese Integrationsvereinbarung gilt für alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten sowie Menschen mit Behinderungen i.S. des LBGG M-V im Bereich (K) des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern einschließlich der nachgeordneten Dienststellen.

3. Ziele

Die Hauptziele dieser Vereinbarung bestehen aus folgenden Punkten:

- Erfüllung der Beschäftigungsquote von mindestens 5 %,
- Einsatz der schwerbehinderten Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, auf denen die Betroffenen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können,
- Arbeitsplatzerhaltung für behinderte Beschäftigte,
- Prävention und Wiedereingliederung.

4. Ist-Analyse

Das BM erstellt jährlich eine Statistik, die die Quote schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten jeweils pro Dienststelle ausweist.

5. Maßnahmen

5.1. Personalplanung und -entwicklung zur Förderung des Integrationsgedankens

Die Integration behinderter Menschen ist Bestandteil der Personalplanung, Personalentwicklung und der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Konkrete Maßnahmen:

- Erfassen von Änderungswünschen und Prüfung der besonderen Erfordernisse behinderter Menschen zur Ausübung ihrer Tätigkeit und der Qualifizierungswünsche im Rahmen gesetzlicher Möglichkeiten - auf freiwilliger Basis (s. Anlage 1).
verantwort.: örtliche Schwerbehindertenvertretungen
- Wohlwollende Prüfung möglicher Maßnahmen nach Auswertung der Erfassungsbögen im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung.
verantwort.: Dienststellen im Zusammenwirken mit den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen
- Information der Führungskräfte und Mitarbeiter zu gesetzlichen Regelungen und Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigung und Integration behinderter Menschen.
verantwort.: Dienststellen
- Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht gem. § 71 SGB IX.
verantwort.: Dienststelle
- Einstellung von schwerbehinderten Auszubildenden im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 72 II SGB IX.
verantwort.: Dienststelle

- Unterrichtung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung über geplante Baumaßnahmen durch die Dienststelle, soweit diese selbst über diese Informationen verfügt. Anregungen der Schwerbehindertenvertretung übermittelt die Dienststelle an den Betrieb für Bau und Liegenschaften mit der Bitte um Berücksichtigung.
verantw.: Dienststelle

5.2. Weiterbeschäftigung und Einstellung

Gemäß SchwbRL M-V ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze im Geschäftsbereich (K) des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind.

Weiterbeschäftigung

Befristete Arbeitsverträge von Schwerbehinderten werden rechtzeitig auf Möglichkeiten der unbefristeten Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung aller Fördermöglichkeiten überprüft.

Treten Schwierigkeiten bei der Beschäftigung Behinderter auf, die zu einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, wird entsprechend § 84 SGB IX die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat sowie das Integrationsamt frühzeitig eingeschaltet und Präventionsmaßnahmen gegebenenfalls unter Heranziehung externer Hilfen eingeleitet.

Entsprechend Punkt 4.5. der Schwerbehindertenrichtlinien M-V sind Abordnungen und Versetzungen, soweit sie von dem schwerbehinderten Menschen nicht selbst beantragt sind, auf das unumgängliche Maß zu beschränken. Sie sollen insbesondere nur dann vorgenommen werden, wenn dem schwerbehinderten Menschen hierbei mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen angeboten werden können.

Soweit behinderte Beschäftigte eine Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung beantragen, wird dies von der Dienststelle wohlwollend geprüft. Insoweit wird verwiesen auf das Beteiligungsverfahren nach § 95 SGB IX.

Einstellung

Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen sind mit der Schwerbehindertenvertretung unter Vorlage der Bewerbungsunterlagen zu erörtern und mit ihrer Stellungnahme der Personalvertretung mitzuteilen. Das gilt nicht, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt (§ 81 Abs.1 Satz 10 SGB IX).

Schwerbehinderte Bewerber sind grundsätzlich zu förmlichen Auswahlverfahren zuzulassen. Im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung kann von einer Zulassung abgesehen werden, wenn aus den vorgelegten Unterlagen erkennbar ist, dass die Bewerber für die vorgesehene Verwendung fachlich nicht geeignet sind. Der Bewerber erhält eine schriftliche Absage, die der Schwerbehindertenvertretung in Kopie übermittelt wird.

Mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch wird den Bewerbern mitgeteilt, dass sie vor dem Gespräch die Schwerbehindertenvertretung konsultieren können. Es ist um Äußerung zu bitten, ob ein solches Gespräch gewünscht wird. Über die Entscheidung ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten.

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Bewerbungs- und Auswahlgesprächen, bei denen Schwerbehinderte beteiligt sind, teilzunehmen, insofern sind die Termine mit ihr abzustimmen. Auch an den Gesprächen mit den übrigen Bewerbern kann die örtliche Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Die Schwerbehindertenvertretung wird über die Termine unterrichtet.

Lehnt einer der Bewerber die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung ab, so ist der Wunsch zu respektieren.

Die Dienststelle hat die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend über das Ergebnis des Auswahlverfahrens zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die Anhörung ist zeitgleich mit der Beteiligung des Personalrats durchzuführen. Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

5.3. Arbeitsplatzgestaltung/Arbeitsorganisation

Die Dienststelle ist verpflichtet, unter Ausschöpfung der gegebenen Möglichkeiten des Haushalts- und Dienstrechts Arbeitsplätze behindertengerecht zu gestalten, um die Leistungsfähigkeit der behinderten Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Hierzu werden insbesondere die unter Anlage 1 erfassten Maßnahmen berücksichtigt. Es wird angestrebt, hierzu auch externe Hilfe (Integrationsamt, Integrationsfachdienste, Rehabilitationsträger) im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung in Anspruch zu nehmen.

Arbeitszeit und Pausen können im Einzelfall für Schwerbehinderte abweichend von den in der Dienststelle geltenden Arbeitszeitvorschriften geregelt werden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit soll dabei nicht unterschritten werden (Punkt 8.5 der SchwbRL M-V).

Anträgen von Schwerbehinderten auf Teilzeitarbeit und Telearbeit soll nach Möglichkeit bevorzugt stattgegeben werden, soweit die Voraussetzungen hierfür vorliegen.

Auf Verlangen werden Schwerbehinderte von Mehrarbeit freigestellt (Punkt 8.7 der SchwbRL M-V).

An Tagen mit extremen Witterungsverhältnissen soll schwerbehinderten Menschen, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse bereitet, in angemessenem Umfang auf Antrag Sonderurlaub nach § 12 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 der Sonderurlaubsverordnung Arbeitsbefreiung erteilt oder Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden.

In Zweifelsfällen wird die Situation gemeinsam mit einem Vertreter des Arbeitgebers, der Schwerbehindertenvertretung, der Personalvertretung und dem Betroffenen selbst erörtert, ggf. auch nach dem entsprechenden Ereignis.

5.4. Prävention und Wiedereingliederung

Voraussetzung für eine dauerhafte, eignungsgerechte Beschäftigung behinderter Menschen ist, dass auch beim Arbeitseinsatz auf anderen Dienstposten der Gesundheitszustand der betreffenden Mitarbeiter angemessen berücksichtigt wird (Punkt 4.1. Abs.2 SchwbRL M-V).

Bei erkennbaren personen-, betriebs- oder verhaltensbedingten Beschäftigungsschwierigkeiten, die das Arbeitsverhältnis gefährden können, ist die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich hinzuzuziehen.

Ebenso ist zu verfahren, wenn ein schwerbehinderter Beschäftigter länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig ist (§ 84 Abs.1 und 2 SGB IX). Bei längerfristigen Erkrankungen wird das Instrumentarium des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements genutzt.

Der Arbeitgeber klärt mit der zuständigen Interessenvertretung i.S. des § 93 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betreffenden Person Alternativen und Lösungsansätze, welche die Sicherung des gefährdeten Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben.

5.5. Beurteilungen Schwerbehinderter

Bei der Abfassung von Beurteilungen Schwerbehinderter ist zu berücksichtigen, dass sich eventuell vorliegende quantitative Leistungsminderungen nicht als Nachteil auswirken dürfen (Punkt 6.1 der SchwbRL M-V). Minderleistungen, die erkennbar im Zusammenhang mit der Behinderung stehen, sind durch entsprechende Hinweise in der Beurteilung von der Wertung auszunehmen.

Rechtzeitig vor dem Beurteilungsgespräch informiert die Dienststelle die zuständige Schwerbehindertenvertretung über zu beurteilende Schwerbehinderte. Der Schwerbehinderte wird ebenfalls darüber informiert, dass er die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen kann.

Auf Wunsch des Schwerbehinderten nimmt die Schwerbehindertenvertretung an dem Beurteilungsvorgespräch und der Beurteilungseröffnung teil.

5.6. Unterstützende und berufsbegleitende Hilfen

Schwerbehinderte haben einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens und auf Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung.

Schwerbehinderte sind im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten in ihrem Bestreben nach höherwertiger Tätigkeit zu unterstützen.

Schwerbehinderten, die wegen ihrer Behinderung auf die Benutzung eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (z.B. Ausweismerkzeichen „aG“ oder „G“), sind bei ihrer Arbeitsstelle oder in angemessener Entfernung hiervon Parkplätze zur Verfügung zu stellen. (Punkt 8.9 der SchwbRL M-V).

5.7. Information und Kommunikation zum Schwerbehindertenrecht

Personalentwicklung und damit die Förderung schwerbehinderter Menschen sind primär Führungsaufgabe. Im Rahmen der Dienstaufgaben werden Führungskräfte u.a. durch Fortbildungsmaßnahmen dazu befähigt, die Bestimmungen des Schwerbehindertenrechts umzusetzen.

Als Form zur vertiefenden Auseinandersetzung mit der Problematik sind zuvörderst die Schulungsangebote der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Recht Güstrow und des Integrationsamtes zu nutzen. Für eine entsprechende Kommunikation zu diesem Thema werden auch Führungskräftebildungen und Dienstberatungen genutzt.

6. Controlling und Berichtspflicht

Eine Erfolgskontrolle der Maßnahmen zur Beschäftigung und Integration von behinderten Menschen soll folgendermaßen stattfinden:

Es sind mindestens jährliche Gespräche mit den an der Umsetzung der Integrationsvereinbarung Beteiligten durchzuführen. Hierfür stellt der Arbeitgeber jeweils rechtzeitig vorher eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen zur Beschäftigung und Integration behinderter Menschen zur Verfügung.

In den Versammlungen der Schwerbehinderten berichtet der Arbeitgeber einmal jährlich über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung behinderter Menschen (§ 83 Abs. 3 SGB IX).

Es besteht ein Initiativrecht der Schwerbehindertenvertretung zur Aufnahme von Gesprächen, falls vor Ablauf eines Jahres Gesprächsbedarf besteht.

7. Öffnungsklausel

Auf der Grundlage dieser Rahmenvereinbarung können auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung in jeder Dienststelle ergänzende Vereinbarungen auf der Grundlage des § 83 SGB IX getroffen werden, die den Besonderheiten der Dienststelle Rechnung tragen und bei Bedarf fortgeschrieben werden können. Vereinbarungstatbestände können sein:

- Maßnahmen, die dazu dienen, die gesetzlich vorgeschriebene Mindestbeschäftigungsquote Schwerbehinderter einzuhalten oder dauerhaft zu erreichen,
- Inhalt und Durchführung geeigneter Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte,
- Fördermaßnahmen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, z.B. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Einrichtungen, die speziell für schwerbehinderte Menschen ausgestattet sind,
- Beschaffung von technischen Hilfsmitteln.

8. Schlussbestimmungen

Die Vereinbarung tritt mit Wirkung vom heutigen Tage in Kraft. Änderungen sind im Einvernehmen jederzeit auch ohne Kündigung möglich. Eine Kündigung ist mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende möglich. Nach Eingang der Kündigungserklärung werden unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel aufgenommen, schnellstmöglich eine neue Integrationsvereinbarung abzuschließen. Die Regelungen der gekündigten Integrationsvereinbarung gelten bis zum Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung oder für die Dauer von 6 Monaten über den Kündigungstermin fort.

Soweit einzelne Regelungen dieser Integrationsvereinbarung von Rechtsvorschriften oder Regelungen der Landesregierung abweichen sollten bzw. durch deren Änderung zu einem späteren Zeitpunkt eine Divergenz entsteht, wird die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dieser Vereinbarung dadurch nicht berührt.

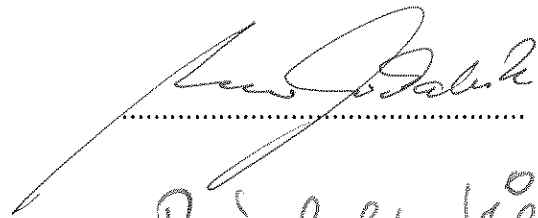
Schwerin, den 7. 10. 2009

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Hauptvertrauensperson BM (K)

Vorsitzende des Hauptpersonalrates BM (K)

Beauftragter für schwerbehinderte Menschen


.....

Reinhold Hill
.....

i.V. Gudrun F.
.....

Andrik Fran
.....

**Erfassung der Erfordernisse behinderter Menschen zur Ausübung ihrer Tätigkeit /
Qualifizierungswünsche**

Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege,

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dabei obliegt insbesondere dem öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht.

Die Erfassung nachstehender Angaben soll dem Ziel dienen, Ihre rechtlichen Ansprüche nach den gesetzlichen Vorgaben durchsetzen zu helfen. Die Vorschriften sind insbesondere:

- das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) vom 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046,1047) zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23.4.2004 (BGBl. I S. 606),
- die Richtlinie über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (Schwerbehindertenrichtlinie Mecklenburg-Vorpommern - SchwbRL M-V) Erlass des Innenministeriums vom 30.04.2003 (AmtsBl. M-V S. 394),
- das Gesetz zur Gleichstellung, gleichberechtigten Teilhabe und Integration von Menschen mit Behinderungen und zur Änderung anderer Vorschriften (Landesbehinderten-gleichstellungsgesetz – LBGG M-V) vom 10.07.2006 (GVObI. M-V S. 539),
- das Landespersonalkonzept UPK / Sommer 2005.

In der Integrationsvereinbarung, die zwischen Dienststelle, Hauptschwerbehindertenvertretung, Hauptpersonalrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers abgeschlossen worden ist, wurde unter Ziffer 5.1 festgelegt, dass eine Erfassung der besonderen Erfordernisse behinderter Menschen zur Ausübung ihrer Tätigkeit und der Qualifizierungswünsche im Rahmen gesetzlicher Möglichkeiten auf freiwilliger Basis erfolgen soll.

Hinweise zum Fragebogen:

Die Angabe der Daten ist freiwillig. Die Erfassung und Auswertung werden lediglich zur Umsetzung der Integrationsvereinbarung genutzt. Eine Auswertung erfolgt durch die örtliche Schwerbehindertenvertretung, die örtliche Personalvertretung sowie den örtlichen Beauftragten des Arbeitgebers für Schwerbehinderte.

In Umsetzung der sich daraus ergebenden Maßnahmen werden die Bögen bei der personalaktenführenden Dienststelle aufbewahrt.

Ansprechpartner:

- Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten:
.....
- Vertrauensperson der örtlichen Schwerbehindertenvertretung:
.....
- Beauftragte/r für die Belange schwerbehinderter Menschen
.....

Name, Vorname	
Dienststelle	
derzeit ausgeübte Tätigkeit	

1. Tätigkeit

Änderungswunsch: ja / nein

bei ja - Angabe der angestrebten Tätigkeit (mehrere Angaben möglich):

.....
.....

2. Dienstort

Änderungswunsch: ja / nein

bei ja - Angabe des angestrebten Ortes (mehrere Angaben möglich):

.....
.....

3. Arbeitsplatzgestaltung

Änderungen erforderlich: ja / nein

bei ja – Angabe der erforderlichen Hilfen, Gestaltung – bitte Begründung angeben

.....
.....
.....

4. Qualifizierungsmaßnahmen (Vorstellungen angeben)

.....
.....
.....

5. sonstige Hinweise

.....
.....
.....
.....

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Menschen mit Behinderungen sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dabei obliegt insbesondere dem öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den schwerbehinderten Menschen eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht.

Wichtig in der täglichen Arbeit und im Umgang mit behinderten und schwerbehinderten Menschen ist die Anerkennung der Tatsache, dass dieser Personenkreis eines besonderen Schutzes bedarf und die Akzeptanz der aus der Behinderung resultierenden besonderen Belange der betreffenden Mitarbeiter.

Nachstehende Hinweise sollen Ihnen einen Überblick über rechtliche Vorschriften und Ansprechpartner geben.

Behinderung und Schwerbehinderung i.S. des SGB IX

Menschen sind behindert, wenn

- ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Eine Schwerbehinderung ist gegeben, wenn

- ein Grad der Behinderung von mindestens 50 vorliegt.

Die Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft erfolgt auf Antrag durch die regional zuständigen Versorgungsämter.

Die betreffenden Personen erhalten einen Schwerbehindertenausweis.

Eine Gleichstellung zu den schwerbehinderten Menschen kann erfolgen, wenn

- ein Grad der Behinderung von wenigstens 30 vorliegt und wenn sie ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können.

Die Anerkennung hierzu erfolgt durch die örtlich zuständigen Arbeitsagenturen.

Die betreffenden Personen erhalten einen Bescheid, in dem die Anerkennung der Gleichstellung festgestellt wird.

Rechtsvorschriften sind u.a.

- Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX) vom 19.06.2001 (BGBl. I S. 1046,1047) zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23.4.2004 (BGBl. I S. 606),
- Richtlinie über die Einstellung, Beschäftigung und begleitende Hilfe schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (Schwerbehindertenrichtlinie Mecklenburg-Vorpommern - SchwbRL M-V) Erlass des Innenministeriums vom 30.04.2003 (AmtsBl. M-V S. 394),
- Gesetz zur Gleichstellung, gleichberechtigten Teilhabe und Integration von Menschen mit Behinderungen und zur Änderung anderer Vorschriften (Landesbehindertengleichstellungsgesetz – LBGG M-V) vom 10.07.2006 (GVOBl. M-V S.539),
- **Integrationsvereinbarung zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und der Hauptschwerbehindertenvertretung BM (K) und dem Hauptpersonalrat BM (K) und**
- **das Landespersonalkonzept UPK / Sommer 2005.**

Ansprechpartner bei der Umsetzung des Schwerbehindertenrechts teilt das Personalreferat des Bildungsministeriums auf Anfrage mit.