

Schwerbehinderten- richtlinie

Mecklenburg-Vorpommern



MECKLENBURG-VORPOMMERN

Sozialministerium

Herausgeber:

Landesversorgungsamt
Mecklenburg-Vorpommern
- Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle -
Erich-Schlesinger-Straße 35
18059 Rostock

**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. April 2003 (AmtsBl. M-V S. 394)

Inhaltsübersicht

1. Allgemeine Grundsätze
2. Personenkreis, Anwendung
3. Einstellung schwerbehinderter Menschen
4. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
5. Förderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen
(§ 72 SGB IX)
6. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen
7. Nachteilsausgleich bei Prüfungen
8. Ergänzende und allgemeine Maßnahmen der Fürsorge
 - 8.1 Wohnungsfürsorge
 - 8.2 Aufwendungsdarlehen
 - 8.3 Zusatzurlaub
 - 8.4 Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen
 - 8.5 Arbeitszeit, Arbeitspausen
 - 8.6 Altersteilzeit
 - 8.7 Mehrarbeit

- 8.8 Abholdienst
- 8.9 Parkmöglichkeiten
- 8.10 Dienstreisen
- 8.11 Beihilfen nach den Beihilfevorschriften (BhV)
- 8.12 Behindertensport und Mobilitätstraining
- 8.13 Veräußerung gebrauchter Dienstkraftfahrzeuge
- 8.14 Disziplinarangelegenheiten
- 8.15 Heimarbeit
- 9. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung
- 10. Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer
- 11. Aktenführung
- 12. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Menschen
 - 12.1 Grundsatz
 - 12.2 Die Schwerbehindertenvertretung
 - 12.3 Der Beauftragte der Dienststelle
 - 12.4 Die Personalvertretung
 - 12.5 Integrationsvereinbarung
- 13. Prävention
- 14. Rehabilitation
- 15. Schlussbestimmungen

1. Allgemeine Grundsätze

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 den öffentlichen Arbeitgebern und Dienstherren nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046), zuletzt geändert durch Artikel 30 des Gesetzes vom 23. Juli 2002 (BGBl. I S. 2850), eine erhöhte Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten ihres Bereiches. In Erfüllung einer Vorbildfunktion wird es deshalb als Verpflichtung angesehen, die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach Kräften zu fördern und sie in ihrem Berufsalltag sowie in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder Weise zu unterstützen.

Für alle beteiligten Stellen und Personen besteht die Verpflichtung, zusammenzuarbeiten und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der vorhandenen Möglichkeiten den Anliegen der schwerbehinderten Menschen wohlwollend gegenüberzustehen. Alle Bestimmungen sollen zugunsten der schwerbehinderten Menschen angewendet werden. Ein vom Gesetzgeber eingeräumtes Ermessen ist großzügig zu handhaben.

Die Fürsorge- und Förderungspflicht obliegt vor allem den Dienststellenleitern, außerdem den unmittelbaren Vorgesetzten und denjenigen, die über die Einstellung und Verwendung von Beschäftigten (Beamte, Angestellte, Arbeiter, Auszubildende und andere, zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte - Umschüler, Rehabilitanden -) entscheiden, sowie allen mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten befassten Mitarbeitern. Sie haben darauf hinzuwirken, dass mindestens in dem vorgeschriebenen Umfang schwerbehinderte Menschen beschäftigt und ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend gefördert und verwendet werden.

Die gesetzlichen Bestimmungen zu besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen nach dem SGB IX bleiben von der Schwerbehindertenrichtlinie Mecklenburg-Vorpommern unberührt.

2. Personenkreis, Anwendung

2.1 Schwerbehinderte Menschen im Sinne dieser Richtlinie sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX) und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Die Schwerbehinderteneigenschaft entsteht gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX unmittelbar kraft Gesetzes. Die Dienststellen können ihren Schutzverpflichtungen jedoch nur dann nachkommen, wenn sie über eine Schwerbehinderteneigenschaft unterrichtet sind.

2.2 Als Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft dient regelmäßig der Schwerbehindertenausweis (§ 69 Abs. 5 SGB IX), in Ausnahmefällen kann der Nachweis auch durch die Vorlage von Bescheiden, amtlichen Bescheinigungen, Gerichtsentscheidungen erbracht werden (§ 69 Abs. 2 SGB IX). Als Nachweis der Gleichstellung gilt der Gleichstellungsbescheid des Arbeitsamtes.

Die Angabe der Art der Behinderung darf nicht verlangt werden, es sei denn, dass der Einzelfall dies erfordert.

2.3 Der Schwerbehindertenschutz endet:

- mit Erlöschen des gesetzlichen Schutzes der schwerbehinderten Menschen (§ 116 Abs. 1 SGB IX),
- für die Dauer der Entziehung des Schwerbehindertenschutzes (§ 117 Abs. 1 SGB IX),
- mit Erlöschen des gesetzlichen Schutzes der gleichgestellten behinderten Menschen (§ 116 Abs. 2 SGB IX) oder, bei befristeter Gleichstellung, mit Ablauf der Frist (§ 68 Abs. 2 SGB IX).

Das Erlöschen und die Entziehung des Schwerbehindertenschutzes sind von dem Beschäftigten der Dienststelle mitzuteilen.

Führt eine dienstliche Maßnahme zum Wegfall des Schwerbehindertenschutzes (z.B. Auslandseinsatz), ist der schwerbehinderte Mensch durch die Dienststelle darauf hinzuweisen.

2.4 Behinderte und chronisch kranke Menschen sowie eingeschränkt dienstfähige Vollzugsbeamte können in ihren Angelegenheiten die Beratung und Hilfe der Schwerbehindertenvertretung in Anspruch nehmen.

3. Einstellung schwerbehinderter Menschen

- 3.1 Der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter ist gesetzlich auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze festgelegt, schwerbehinderte Frauen sind dabei besonders zu berücksichtigen (§ 71 Abs. 1 SGB IX). Die Pflichtquote beträgt vom 1. Januar 2004 an sechs Prozent, wenn die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Oktober 2002 nicht mindestens 25 Prozent geringer ist als die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Monat Oktober 1999. Dem öffentlichen Arbeitgeber kommt bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen eine Vorbildfunktion zu. Jede einzelne Dienststelle des Geschäftsbereichs ist aufgefordert, die gesetzliche Vorgabe für ihren Bereich zumindest zu erfüllen. Dienststellen mit wenigen oder keinen Vollzugsbeamten sollen zusätzlich zum Quotenausgleich beitragen.
- 3.2 Die Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen betrifft gemäß § 71 SGB IX in vollem Umfang auch Dienststellen der öffentlichen Hand. Auf die Verpflichtung, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in angemessenem Umfang im Sinne des § 72 Abs. 1 SGB IX zu beschäftigen, sowie Ausbildungsplätze gemäß § 72 Abs. 2 SGB IX mit diesen schwerbehinderten Menschen zu besetzen, wird ausdrücklich hingewiesen.
- 3.3 Verpflichtungen zur bevorzugten Einstellung und Beschäftigung bestimmter Personengruppen nach anderen Gesetzen entbinden die Dienststelle nicht von der Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nach den besonderen Regelungen für schwerbehinderte Menschen (§ 122 SGB IX).
- 3.4 Es ist davon auszugehen, dass alle Arbeitsplätze in der Landesverwaltung grundsätzlich zur Besetzung mit schwerbehinderten Menschen geeignet sind. Die Entscheidung über Arbeitsplätze, für deren Verwendung schwerbehinderte Menschen nicht in Betracht kommen, ist im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung zu treffen.

Gleichzeitig mit einer Stellenausschreibung ist beim zuständigen Arbeitsamt, bei akademischen Berufen zusätzlich bei der Zentralstelle für

Arbeitsvermittlung in Bonn (Villemombler Straße 76, 53123 Bonn) oder der Personalkoordinierungsstelle im Innenministerium schriftlich anzufragen, ob geeignete schwerbehinderte Menschen gemeldet sind. Das gilt nicht für Verwendungen, für die schwerbehinderte Menschen nicht in Betracht kommen; diese Entscheidung ist im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung zu treffen. Die Anfrage muss die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes beschreiben. Eine Durchschrift der Anfrage ist der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung zuzuleiten. In jeder Stellenausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

- 3.5 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). Beim Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen zu diesem Dienstposten (§ 95 Abs. 2 letzter Satz SGB IX).

Über Vermittlungsvorschläge des Arbeitsamtes hat die Dienststelle die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten (§ 81 Abs. 1 Satz 4 SGB IX).

- 3.6 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 (§ 82 SGB IX).
- 3.7 Die Bewerber haben die Möglichkeit, im zeitlichen Zusammenhang mit dem Vorstellungsgespräch ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung zu führen. Bereits in der Einladung ist hierauf hinzuweisen und um Äußerung zu bitten, ob ein solches Gespräch gewünscht wird. Über die Entscheidung ist die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten.

- 3.8 Bei schwerbehinderten Arbeitnehmern ist bei der Einstellung, bei Beamten zusätzlich bei der Anstellung und Beförderung, nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung zu verlangen.

Diese Eignung ist im Allgemeinen auch dann gegeben, wenn schwerbehinderte Menschen aufgrund ihrer Behinderung bestimmte Dienstposten der betreffenden Laufbahn nicht wahrnehmen können.

Diese Bewerber sind darauf hinzuweisen, dass sie bei einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis vor Erfüllung einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von fünf Jahren [§ 4 Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1999 (BGBl. I S. 322, 847, 2033), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 686)], keinen Anspruch auf Ruhegehalt haben und lediglich in der gesetzlichen Rentenversicherung, nicht aber in der Zusatzversorgung für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, nachversichert werden können. Dienstunfähig gewordene Beamte werden somit unter Umständen gegenüber einer von vornherein als Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst angelegten Beschäftigung Einbußen in ihrer Gesamtversorgung hinnehmen müssen.

Ärztlicherseits soll zur Entscheidungshilfe für Bewerber und Dienststelle eine Prognose über die voraussichtliche Entwicklung der gesundheitlichen Eignung abgegeben werden.

Bei der Einstellung von Blinden dürfen Vorlesekräfte bis zur Bewilligung entsprechender Stellen durch den Haushaltsgesetzgeber außerhalb des Stellenplans beschäftigt werden. Das gilt auch für andere schwerbehinderte Menschen, die zur Ausübung der Beschäftigung wegen der Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen. § 8 Abs. 7 Haushaltsgesetz 2002/2003 vom 17. Dezember 2001 (GVOBl. M-V S. 578) ist zu beachten.

Hält ein Arbeitgeber einen schwerbehinderten Menschen für einen Dienstposten für nicht geeignet, trägt er die Beweislast dafür, dass eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist und nicht eine unzulässige Benachteiligung wegen der Behinderung vorliegt (§ 81 Abs. 2 Nummer 1 Satz 3 SGB IX).

- 3.9 Für die Einstellung von schwerbehinderten Menschen in den Vorbereitungsdienst gilt abweichend von den allgemeinen Höchstaltersgrenzen eine Altersgrenze von 40 Jahren.
- 3.10 Werden schwerbehinderte Arbeitnehmer auf Probe eingestellt, ist dies dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX).
- 3.11 Leistungen von Rehabilitationsträgern, insbesondere von der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, sind von den Dienststellen nach Möglichkeit in Anspruch zu nehmen. Gleiches gilt für Leistungen des Integrationsamtes im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeits- und Berufsleben (§ 102 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX). Entsprechende Anträge sind möglichst frühzeitig zu stellen.

4. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- 4.1 Für schwerbehinderte Menschen ist es selbstverständlich, ihre Dienstpflichten wie jeder andere Beschäftigte zu erfüllen. Behinderungsbedingten persönlichen Befindlichkeiten und Beeinträchtigungen des Arbeitsablaufs ist mit Verständnis zu begegnen. Soweit schwerbehinderte Menschen für eine Arbeit mehr Zeit benötigen als nichtbehinderte Menschen, ist dies zu akzeptieren.

Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll anwenden und weiterentwickeln können (§ 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX). Bei der Einstellung und Übertragung eines neuen Aufgabengebietes sind sie besonders sorgfältig am neuen Arbeitsplatz einzuweisen. Ihnen ist, falls erforderlich, eine angemessen längere Einarbeitungszeit zu gewähren. Im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten sind berufsbegleitende Hilfen am Arbeitsplatz vorzunehmen.

Die Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben sind durch den Arbeitgeber zu nutzen.

- 4.2 Im Rahmen des geltenden Haushalts- und Dienstrechts müssen besondere, nach Art und Umfang dem Leistungsvermögen angepasste

Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen werden. Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrer Dienststelle einen Anspruch auf behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Betriebsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr (§ 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX).

- 4.3 Für schwerbehinderte Menschen sind behindertengerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dies kann im Einzelfall im Benehmen mit der Schwerbehindertenvertretung durch Umsetzungen innerhalb der Dienststelle, gegebenenfalls auch durch besondere Regelungen in der Geschäftsverteilung erfolgen. Zur Erleichterung der Arbeit und Erhöhung der Leistungsfähigkeit sind die nach Art und Umfang der Behinderung erforderlichen Hilfsmittel bereitzustellen, die Arbeitsplätze sind mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten (§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX). Die Einweisung in die Handhabung dieser ist sicherzustellen. Bei der Beschaffung der technischen Arbeitshilfen sollen die Berater des Integrationsamtes und der Arbeitsämter sowie bei Bedarf die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Gruppe 3.1 (Arbeitsschutzorganisation, Qualifizierung), Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund, beratend hinzugezogen werden.

Ein Anspruch nach den Nummern 4.2 und 4.3 besteht nicht, soweit deren Erfüllung für die Dienststelle nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen (§ 81 Abs. 4 letzter Satz SGB IX).

- 4.4 Bei Neubauten und bei nicht nur geringfügigen Änderungen der Gebäude ist sicherzustellen, dass das Gebäude, die Verkehrswege und die Inneneinrichtung barrierefrei gestaltet werden.

Die einschlägigen Normen sind bei der Planung zu berücksichtigen (§ 52 Landesbauordnung Mecklenburg-Vorpommern, DIN 18024-2). Die Schwerbehindertenvertretung soll bereits in der Planungsphase beratend hinzugezogen werden.

- 4.5 Der Wechsel des Arbeitsplatzes kann für schwerbehinderte Menschen mit größeren Schwierigkeiten verbunden sein als für andere Beschäftigte.

Daher 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 mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen geboten werden. Schwerbehinderte Menschen und Schwerbehindertenvertretung müssen vor jedem Wechsel des Arbeitsplatzes gehört werden, auch dann, wenn er überwiegend im Interesse der schwerbehinderten Menschen beabsichtigt ist. Begründeten eigenen Anträgen auf Versetzung oder sonstige Wechsel des Arbeitsplatzes soll entsprochen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

- 4.6 Schwerbehinderte Menschen sind in ihrem Bestreben nach höherwertiger Tätigkeit zu unterstützen.

Ihnen soll im Rahmen der haushalts- und tarifrechtlichen Möglichkeiten eine höherwertige Tätigkeit übertragen werden, sofern sie die hierfür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen oder zu erwarten ist, dass sie diese erwerben. Angemessene Probe- und Bewährungszeiten sind ihnen einzuräumen. Entsprechende Förderungsmöglichkeiten können, soweit es die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zulassen, gegebenenfalls durch Versetzung, Umsetzung oder Änderung der Geschäftsverteilung, geschaffen werden.

- 4.7 Bei der Besetzung freier Stellen sind Bewerbungen solcher schwerbehinderter Menschen bevorzugt zu berücksichtigen, die bereits in der betreffenden Dienststelle auf geringer bewerteten Dienstposten tätig sind, wenn sie in gleicher Weise fachlich und persönlich geeignet sind wie die übrigen Bewerber. Dies gilt auch, wenn die freie Stelle überbehördlich ausgeschrieben wurde.

- 4.8 Bei der Prüfung von Arbeitsplätzen, auf denen schwerbehinderte Menschen tätig sind, ist die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen, es sei denn, der schwerbehinderte Mensch ist damit nicht einverstanden. Über das Ergebnis ist sie in jedem Fall zu unterrichten.

4.9 Besonderer Wert ist auf die berufliche Fortbildung der schwerbehinderten Menschen zu legen (§ 81 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX). Ihnen ist Gelegenheit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern. Bei innerbehördlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung sind sie bevorzugt zu berücksichtigen. Bei außerbehördlichen Maßnahmen sollen ihnen die möglichen Erleichterungen gewährt werden (§ 81 Abs. 4 Nummer 3 SGB IX). Schwerbehinderte Menschen sind bei Maßnahmen der beruflichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung auf die Hilfen nach dem Bundesversorgungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Januar 1982 (BGBl. I S. 21), zuletzt geändert durch Artikel 22 des Gesetzes vom 13. September 2001 (BGBl. I S. 2376), und dem SGB IX hinzuweisen.

4.10 Vor Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens oder vor einer Beförderung ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören, wenn

- der höher bewertete Dienstposten ausgeschrieben war und ein schwerbehinderter Bewerber nicht berücksichtigt werden soll,
 - der höher bewertete Dienstposten nicht ausgeschrieben war, einem nicht schwerbehinderten Beamten übertragen werden soll und dieser Dienstposten einem vorhandenen schwerbehinderten Beamten unter Berücksichtigung der laufbahnmäßigen und sonstigen formellen Voraussetzungen übertragen werden könnte
- oder
- ein nicht schwerbehinderter Beamter befördert werden soll und auch ein schwerbehinderter Mitarbeiter die Beförderungsvoraussetzungen erfüllt.

Die Anhörung gemäß § 95 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IX vor Funktionsübertragungen und Beförderungen von schwerbehinderten Menschen bleibt unberührt.

Die Anhörung hat vor der Beteiligung der Personalvertretung zu erfolgen. Auf den Arbeitnehmerbereich ist diese Regelung entsprechend anzuwenden.

5. Förderung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 72 SGB IX)

- 5.1 Schwerbehinderten Menschen, die zu dem in § 72 SGB IX aufgeführten Personenkreis gehören (siehe Nummer 3.2), sollen wegen der Art und Schwere ihrer gesundheitlichen Schädigung und ihrer dadurch bedingten stärkeren beruflichen Behinderung im Rahmen der beamten-, tarif- und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten individuelle Förderungsmaßnahmen zuteil werden. Dies gilt vor allem dann, wenn nach Würdigung aller Umstände, zum Beispiel ihrer Vor- und Ausbildung sowie ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten, anzunehmen ist, dass sie ohne die Behinderung ein besseres berufliches Fortkommen erreicht hätten. Ist es nachgeordneten Dienststellen wegen der Auswirkung der Behinderung nicht möglich, diese schwerbehinderten Menschen zu fördern, ist dies mit der Schwerbehindertenvertretung oder mit dem Integrationsamt zu erörtern.
- 5.2 Nach Möglichkeit sollen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass einem schwerbehinderten Beamten, der zu dem in Nummer 5.1 genannten Personenkreis gehört und voraussichtlich infolge der Behinderung vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden muss, noch eine Beförderung zuteil wird, die sonst für ihn erreichbar gewesen wäre.
- 5.3 Eine Berufsförderung im Rahmen dieser Richtlinie soll auch nicht vollbeschäftigten schwerbehinderten Menschen im Sinne des § 72 SGB IX ermöglicht werden. Zu diesem Zweck ist je nach Lage des Einzelfalls und unter Berücksichtigung der schutzwürdigen Belange anderer Mitarbeiter zu prüfen, ob diesen schwerbehinderten Menschen ein geeigneter Dienstposten übertragen oder durch Zusammenfassen mehrerer Aufgaben ein geeigneter Dienstposten geschaffen und dadurch die für die Förderungsmaßnahmen notwendige Vollbeschäftigung erreicht werden kann.

6. Dienstliche Beurteilung schwerbehinderter Menschen

- 6.1 Schwerbehinderte Menschen bedürfen im Regelfall zur Erbringung gleichwertiger Leistungen im Verhältnis zu nichtbehinderten Menschen eines größeren Einsatzes. Bei der dienstlichen Beurteilung schwerbehin-

derer Menschen ist eine Minderung der Einsatz- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung angemessen zu berücksichtigen. Der Vorgesetzte muss sich deshalb eingehend mit der Persönlichkeit und den fachlichen Leistungen des schwerbehinderten Menschen befassen und prüfen, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang die dienstlichen Leistungen qualitativ und quantitativ durch die Behinderung beeinträchtigt werden. Minderleistungen, die erkennbar im Zusammenhang mit der Behinderung stehen, sind aufgrund eines entsprechenden Hinweises in der Beurteilung von der Wertung auszunehmen. Die einer solchen Sachlage zugrunde liegenden Umstände sind schriftlich festzuhalten und gegebenenfalls der Beurteilung beizufügen. An die Qualität der Bewältigung des Arbeitspensums sind die allgemeinen Beurteilungsmaßstäbe anzulegen.

- 6.2 Vor Abfassung der Beurteilung führt der Erstbeurteiler ein Beurteilungsvorgespräch mit dem schwerbehinderten Menschen, um etwaige Hinweise und Einwendungen des schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen oder dazu Stellung nehmen zu können. In diesem Gespräch soll auch auf die beabsichtigte Nichtbewertung sowie auf die Gewichtung einzelner Leistungsmerkmale eingegangen werden.

Auf Verlangen des schwerbehinderten Menschen ist einem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung die Teilnahme an dem Beurteilungsvorgespräch zu gestatten, der Erstbeurteiler weist den schwerbehinderten Menschen auf diese Beteiligungsmöglichkeit hin (Nummer 6.2.2 BeurRL).

- 6.3 Der Erstbeurteiler hat dem schwerbehinderten Menschen die fertig verfasste Beurteilung im vollständigen Wortlaut alsbald zu eröffnen, auszuhändigen und mit ihm eingehend zu erörtern. Auf Verlangen des schwerbehinderten Menschen ist einem Mitglied der Schwerbehindertenvertretung die Teilnahme an dem Eröffnungsgespräch zu gestatten, der Erstbeurteiler weist den schwerbehinderten Menschen auf diese Beteiligungsmöglichkeit hin (Nummer 7 BeurRL).

Rechtzeitig vor dem Beurteilungsvorgespräch informiert die Personalstelle die Schwerbehindertenvertretung darüber, welche schwerbehinderten Menschen beurteilt werden. Verfügt eine Dienststelle über keine

eigene Schwerbehindertenvertretung, so wird die jeweilige Stufenvertretung in das Beurteilungsverfahren eingebunden. Die Schwerbehindertenvertretung kann von sich aus dem zu beurteilenden schwerbehinderten Menschen ihre Teilnahme am Beurteilungsvorgespräch und Beurteilungsgespräch anbieten.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ist in der Beurteilung zu vermerken.

7. Nachteilsausgleich bei Prüfungen

- 7.1 Bei Prüfungen jeglicher Art (Eignungs-, Zwischen-, Aufstiegs-, Laufbahn- und andere Prüfungen) können sich für schwerbehinderte Menschen besondere Härten im Wettbewerb mit nicht behinderten Menschen ergeben. Zum Ausgleich solcher Härten ist auf Antrag ein der Behinderung angemessener Nachteilsausgleich zu gewähren. Hierauf ist rechtzeitig vor der Prüfung hinzuweisen.

Dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses sind von der personalsachbearbeitenden Stelle vor der Prüfung die Schwerbehinderteneigenschaft von Teilnehmern und der Grad der Behinderung bekannt zu geben, es sei denn, dass sie damit nicht einverstanden sind.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erörtert mit dem schwerbehinderten Menschen die Notwendigkeit eines Nachteilsausgleiches und hört die Schwerbehindertenvertretung dazu. Sodann entscheidet er über Art und Umfang des Nachteilsausgleiches.

- 7.2 Als Nachteilsausgleich kommen insbesondere folgende Maßnahmen in Betracht:

Die Frist für die Ablieferung schriftlicher Arbeiten ist bei schwerbehinderten Menschen, die infolge ihrer Behinderung den anderen Prüfungsbewerbern gegenüber wesentlich beeinträchtigt sind, angemessen zu verlängern. Die Verlängerung darf bis zu 50 Prozent der regulären Bearbeitungszeit betragen.

Die Prüfungsdauer für schwerbehinderte Menschen darf in besonderen Fällen, vor allem bei einer mündlichen Prüfung, bis zu 50 Prozent

verkürzt werden. Falls erforderlich, sind Erholungspausen einzulegen. Soweit rechtlich zulässig, können mündliche Prüfungen auf Antrag des schwerbehinderten Menschen als Einzelprüfung abgehalten werden.

Schwerbehinderte Menschen können aufgrund ihrer Behinderung von schriftlichen Prüfungen ganz oder teilweise befreit werden, ebenso können schriftliche Rechenaufgaben erlassen werden.

Sind schwerbehinderte Menschen schriftlich zu prüfen, darf ihnen eine im Prüfungsfach nicht vorgebildete Schreibkraft beigegeben oder dürfen Hilfsmittel der Informationstechnik zur Verfügung gestellt werden. Zeichnungen sollen nur in unbedingt erforderlichem Umfang gefordert werden.

Es kann auf die Prüfung von Gedächtnisleistungen verzichtet werden, soweit es sich mit dem Zweck der Prüfung vereinbaren lässt. Es genügt, wenn Aufgaben gestellt werden, deren Lösung erkennen lässt, dass die erforderlichen Kenntnisse und die Urteilsfähigkeit vorhanden sind, die zu richtigen Entscheidungen befähigen.

In mündlichen Prüfungen können die Prüfungsfragen schriftlich vorgelegt und eine schriftliche Beantwortung ermöglicht werden.

Bei der Gestaltung einer praktischen Prüfung ist die Schwerbehinderung angemessen zu berücksichtigen.

Die übrigen Prüfungsteilnehmer dürfen durch den Nachteilsausgleich für schwerbehinderte Menschen nicht gestört werden. Falls Störungen, beispielsweise durch Benutzung technischer Hilfsmittel, zu erwarten sind, soll der Prüfungsteil in einem anderen Raum oder zeitlich versetzt durchgeführt werden.

Der Nachteilsausgleich darf sich nicht nachteilig auf die Bewertung der Prüfungsleistungen auswirken. In Zeugnissen dürfen Hinweise auf den Nachteilsausgleich nicht aufgenommen werden.

- 7.3 Bei der Beurteilung schriftlicher und mündlicher Prüfungsleistungen sowie bei der Bildung des Gesamturteils ist auf die physischen und psychischen Einflüsse, die Folgeerscheinungen der Behinderung sind,

Rücksicht zu nehmen. Die fachlichen Anforderungen dürfen jedoch nicht geringer bemessen sein.

- 7.4 Während Prüfungen darf die Schwerbehindertenvertretung auf Wunsch des schwerbehinderten Menschen anwesend sein.
- 7.5 Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 dürfen eine Prüfung einmal mehr wiederholen als sonstige Prüfungsbewerber, soweit nicht Rechtsvorschriften dem entgegenstehen. In diesem Rahmen darf die Wiederholungsprüfung auf die Fächer beschränkt werden, in denen die Leistungen weniger als ausreichend gewesen sind.
- 7.6 In Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften ist auf die vorstehenden Bestimmungen hinzuweisen.
- 7.7 Schwerbehinderte Menschen sind vor der Prüfung auf die vorstehenden Bestimmungen hinzuweisen.

8. Ergänzende und allgemeine Maßnahmen der Fürsorge

8.1 Wohnungsfürsorge

Bei der Zuteilung von Landesmiet- und sonstigen Wohnungen, für die das Land das Besetzungsrecht hat, soll auf Art und Umfang der Behinderung, Familienstand und sonstige persönliche Verhältnisse der schwerbehinderten Menschen Rücksicht genommen werden. Schwerbehinderten Menschen ist bei sonst gleicher Dringlichkeit vor anderen Wohnungssuchenden der Vorzug zu geben. In den Wohnungsbedarfslisten ist ein Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft der Wohnungssuchenden aufzunehmen.

Den Umständen des Einzelfalls entsprechend wird für schwerbehinderte Menschen ein zusätzlicher Wohnraumbedarf anerkannt.

Bei jeder Bewerbung von schwerbehinderten Menschen um eine Wohnung soll die Schwerbehindertenvertretung gehört werden.

8.2 Aufwendungsdarlehen

Schwerbehinderten Menschen, die zur Errichtung oder zum Erwerb von Familienheimen oder Eigentumswohnungen ein Aufwendungsdarlehen erhalten, können unter bestimmten Voraussetzungen Zusatzdarlehen gewährt werden. Einzelheiten regeln die Wohnungsbauförderungsrichtlinien vom 1. März 1999 (AmtsBl. M-V S. 385), zuletzt geändert durch die Richtlinie zur Umstellung der Förderungsrichtlinien des Wohnungsbaus in Mecklenburg-Vorpommern auf Euro vom 25. November 2001 (AmtsBl. M-V S. 1260).

8.3 Zusatzurlaub

Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche, erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend (§ 125 SGB IX). Für gleichgestellte behinderte Menschen gilt diese Regelung nicht (§ 68 Abs. 3 SGB IX).

Der Zusatzurlaub tritt zu dem nach allgemeinen Grundsätzen zu gewährenden Erholungsurlaub hinzu und ist wie ein solcher zu behandeln. Insbesondere die Regelungen über die Übertragung und den Verfall von Erholungsurlaub gelten auch für den Zusatzurlaub.

Schwerbehinderte Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis während des gesamten Urlaubsjahres besteht, erhalten den vollen Zusatzurlaub, auch wenn die Schwerbehinderung erst im Laufe des Jahres festgestellt wird oder wegfällt.

Den Wünschen schwerbehinderter Menschen hinsichtlich Urlaubszeit und Urlaubsteilung soll nach Möglichkeit entsprochen werden.

Für die Berechnung des Teilurlaubs bei Beginn und Ende des Dienst-/Arbeitsverhältnisses im Laufe des Urlaubsjahres gilt Folgendes:

Beamte

Die Regelungen des § 5 Abs. 2 der Erholungsurlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Juli 2001 (BGBl. I S. 1671) gelten für den Zusatzurlaub entsprechend; hiernach haben schwerbehinderte

Beamte, die in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres in den öffentlichen Dienst eingetreten sind, Anspruch auf den vollen Zusatzurlaub. Ist der Beamte erst in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres in den öffentlichen Dienst eingetreten oder endet das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, haben schwerbehinderte Beamte Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubes für jeden vollen Monat des Bestehens des Beamtenverhältnisses.

Dem schwerbehinderten Beamten steht der halbe Zusatzurlaub zu, wenn er in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres, und der volle Zusatzurlaub, wenn er in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres mit oder nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand tritt. Bruchteile von Zusatzurlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden.

Arbeitnehmer

Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, haben schwerbehinderte Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubes für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 48 Abs. 5 BAT-O bzw. § 48 Abs. 11 MTArb-O). Besteht das Arbeitsverhältnis im laufenden Urlaubsjahr jedoch länger als sechs Monate, erhalten schwerbehinderte Arbeitnehmer den vollen Zusatzurlaub.

Scheiden schwerbehinderte Arbeitnehmer wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder Erreichens der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis aus, beträgt der Anspruch auf Zusatzurlaub sechs Zwölftel, wenn das Arbeitsverhältnis in der ersten Hälfte, und zwölf Zwölftel, wenn es in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres endet. Bruchteile von Zusatzurlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf einen vollen Urlaubstag aufzurunden.

8.4 Dienstbefreiung bei extremen Wetterlagen

An Tagen mit extremen Witterungsverhältnissen soll schwerbehinderten Menschen, denen die jeweilige Wetterlage besondere Erschwernisse bereitet, in angemessenem Umfang Sonderurlaub nach § 12 Abs. 3 Satz 1 erster Halbsatz der Sonderurlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. April 1997 (BGBl. I S. 978), geändert durch

Artikel 2 der Verordnung vom 17. Juli 2001 (BGBl. I S. 1664), erteilt oder Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden.

8.5 Arbeitszeit, Arbeitspausen

Besondere Regelungen für die Arbeitszeit und die Arbeitspausen können unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der schwerbehinderten Menschen im Einzelfall angezeigt sein. Beispielsweise dürfen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verschoben, die Mittagspausen verlegt oder ohne Änderung der täglichen Regelarbeitszeit verkürzt oder verlängert werden, soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen. Das gilt auch bei Einführung und Anwendung der gleitenden Arbeitszeit. Diese Maßnahmen erfolgen im Benehmen zwischen der Dienststelle und der Schwerbehindertenvertretung.

8.6 Altersteilzeit

Sofern schwerbehinderte Mitarbeiter beabsichtigen, Altersteilzeit durchzuführen, wird auf die Durchführungshinweise zur Anwendung der Altersteilzeitregelungen vom 11. Dezember 2001 (AmtsBl. M-V S. 1383), zuletzt geändert durch Erlass vom 31. Januar 2003 (AmtsBl. M-V S. 110), und die Verwaltungsvorschrift vom 18. September 2001 (AmtsBl. M-V S. 1046), geändert durch Erlass vom 31. Januar 2003 (AmtsBl. M-V S. 110), sowie den Erlass des Finanzministeriums zur Einführung der Altersteilzeitarbeit in der Landesverwaltung vom 22. Juni 1999 verwiesen.

8.7 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Dies gilt auch für Rufbereitschaft.

8.8 Abholdienst

Für Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung kann widerruflich, soweit Dienstkraftwagen mit Kraftfahrern verfügbar sind, unentgeltlich ein Abholdienst zur Beförderung von schwerbehinderten Menschen eingerichtet werden, wenn die Wohnung innerhalb des Einzugsbereiches des Dienstortes liegt und die Benutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels

wegen der Art und Schwere der Behinderung unzumutbar ist. Die Fahrten zwischen Dienststelle und Wohnung sind nach Möglichkeit als Gemeinschaftsfahrten durchzuführen. Der damit eingeräumte geldwerte Vorteil ist nach den geltenden steuerrechtlichen Bestimmungen zu versteuern. Im Einzelnen siehe § 52 der Landeshaushaltsordnung.

8.9 Parkmöglichkeiten

Schwerbehinderten Menschen, die wegen der Art ihrer Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, ist auf den für die Dienststelle vorhandenen Parkplätzen für private Kraftfahrzeuge oder in der Nähe der Dienststelle eine genügende Anzahl von Abstellflächen zu reservieren. Parkplätze für Rollstuhlfahrer sind so großzügig zu bemessen, dass der Betroffene problemlos ein- und aussteigen kann. Die Abstellflächen sind gegebenenfalls besonders zu kennzeichnen.

Können Abstellflächen nicht bereitgestellt werden, ist von der Dienststelle für die genannten schwerbehinderten Mitarbeiter eine Ausnahmegenehmigung zum Parken auf bestimmten Flächen nach § 46 Straßenverkehrsordnung zu beantragen.

8.10 Dienstreisen

Wenn bei Dienstreisen und Dienstgängen schwerbehinderter Menschen die Benutzung regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel wegen der Art der Behinderung beschwerlicher wäre als die Fahrt mit eigenem Kraftfahrzeug, liegt regelmäßig ein triftiger Grund im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 des Landesreisekostengesetzes vom 3. Juni 1998 (GVOBl. M-V S. 554), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Juli 2002 (GVOBl. M-V S. 460), für die Kraftfahrzeugbenutzung vor. Hierzu ist die Angabe des Merkzeichens aus dem Schwerbehindertenausweis erforderlich. Soweit der für die Berechnung der Reisekosten zuständigen Stelle Informationen über die Schwerbehinderung vorliegen, kann darauf Bezug genommen werden.

Bei Dienstreisen eines schwerbehinderten Menschen ist das für ihn günstigste Beförderungsmittel zu genehmigen.

Schwerbehinderte Menschen, die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen können, dürfen sich auch von einer Person begleiten lassen,

die nicht der Dienststelle angehört. Dadurch entstehende Fahrkosten werden, sofern nicht Anspruch auf unentgeltliche oder ermäßigte Beförderung besteht, bei Benutzung regelmäßig verkehrender Verkehrsmittel in dem Umfang erstattet, in dem sie den schwerbehinderten Menschen zustehen. Vergünstigungen, die einer Begleitperson zustehen, sind zu nutzen. Bei Benutzung eines privaten Kraftfahrzeuges wird für die Begleitperson eine Mitnahmeentschädigung gemäß § 5 Abs. 3 Landesreisekostengesetz gewährt. Die notwendigen Auslagen für Verpflegung und Unterkunft der Begleitperson werden gegen Einzelnachweis unter Berücksichtigung der häuslichen Ersparnisse nach § 9 Abs. 1 Landesreisekostengesetz als Nebenkosten erstattet.

Werden schwerbehinderte Menschen, die Dienstreisen nur mit fremder Hilfe durchführen können, von Personen begleitet, die selbst Angehörige der Dienststelle sind, ist für diese ebenfalls eine Dienstreise anzuordnen; sie erhalten die ihnen zustehende Reisekostenvergütung nach dem Landesreisekostengesetz.

Bei schwerbehinderten Menschen liegt regelmäßig ein triftiger persönlicher Grund für die Wahl einer höheren Klasse bei regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln vor (Nummer 4.1.2.2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Landesreisekostengesetz vom 24. Februar 1999 (AmtsBl. M-V S. 223), zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 10. Juli 2001 (AmtsBl. M-V S. 876). Für die Begleitpersonen besteht ebenfalls ein Anspruch auf die höhere Klasse bei Beförderungsmitteln.

8.11 Beihilfen nach den Beihilfavorschriften (BhV)

Wenn erforderlich, können sich schwerbehinderte Menschen bei der Durchführung von Sanatoriumsbehandlungen (§ 7 BhV) und Heilkuren (§ 8 BhV) begleiten lassen. Die Aufwendungen für die Begleitperson sind in bestimmtem Umfang beihilfefähig, wenn die Beihilfefähigkeit von der Festsetzungsstelle vorher anerkannt wurde.

Die Notwendigkeit der Begleitperson ist durch Vorlage des Schwerbehindertenausweises gegenüber der Festsetzungsstelle nachzuweisen (Merkzeichen "B" auf der Vorderseite).

8.12 Behindertensport und Mobilitätstraining

Die Teilnahme am Behindertensport und Mobilitätstraining ist zu unterstützen.

8.13 Veräußerung gebrauchter Dienstkraftfahrzeuge

Bei der Veräußerung gebrauchter Dienstkraftfahrzeuge an schwerbehinderte Menschen ist nach Nummer 6.6 der Kfz-Richtlinien vom 10. Januar 2002 (AmtsBl. M-V S. 73) zu verfahren. Auskünfte erteilen die aussondierenden Stellen.

8.14 Disziplinarangelegenheiten

In Disziplinarangelegenheiten gegen schwerbehinderte Beamte ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, es sei denn, die betroffenen schwerbehinderten Beamten erklären ausdrücklich, dass sie die Beteiligung nicht wünschen. Die schwerbehinderten Menschen sind hierauf hinzuweisen.

8.15 Heimarbeit

Schwerbehinderten Menschen kann aufgrund des § 10a AZVO auf Antrag unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange Heimarbeit bzw. Telearbeit genehmigt werden. Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Heimarbeit ist § 127 SGB IX zu beachten.

9. Versetzung in den Ruhestand und Entlassung

9.1 Schwerbehinderte Beamte sind wegen Dienstunfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung nur dann in den Ruhestand zu versetzen, wenn festgestellt wird, dass sie auch bei weitestgehender Rücksichtnahme nicht mehr fähig sind, ihre Dienstpflichten zu erfüllen.

Von der Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn ein anderes Amt derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn mit mindestens demselben Endgrundgehalt übertragen werden kann und wenn zu erwarten ist, dass die schwerbehinderten Beamten den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes genügen.

Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann den Beamten unter Beibehaltung ihres Amtes auch eine geringerwertige Tätigkeit innerhalb ihrer Laufbahngruppe übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und den Beamten die Wahrnehmung der neuen Aufgaben unter Berücksichtigung ihrer bisherigen Tätigkeit zuzumuten ist. Vergleiche hierzu auch § 45 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. Juli 1998 (GVOBl. M-V S. 708, 910), geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Juli 2001 (GVOBl. M-V S. 256).

Von der Versetzung des Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn der Beamte das 50. Lebensjahr vollendet hat und er unter Beibehaltung seines Amtes seine Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit). § 45a Landesbeamtengesetz ist hierbei zu beachten.

- 9.2 Sollen schwerbehinderte Beamte vorzeitig in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, so ist vorher das Integrationsamt zu hören, es sei denn, die Maßnahme ist selbst beantragt. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 SGB IX bleibt unberührt (§ 128 Abs. 2 SGB IX).

Einem Antrag auf Versetzung in den Ruhestand ist zu entsprechen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

10. Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer

- 10.1 Vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber und vor Beendigung eines Arbeitsverhältnisses infolge teilweiser Erwerbsminderung ist zu prüfen, ob eine Verwendung auf einem anderen Arbeitsplatz möglich ist.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses schwerbehinderter Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung durch das Integrationsamt (§§ 85 und 92 SGB IX). Rechtsmittel gegen die Zustimmung haben keine aufschiebende Wirkung (§ 88 Abs. 4 SGB IX). Wird die Zustimmung erteilt, kann die ordentliche Kündigung nur inner-

halb eines Monats nach Zustellung erklärt werden (§ 88 Abs. 3 SGB IX). Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung beträgt ohne Rücksicht auf einzel- oder tarifvertragliche Regelungen mindestens vier Wochen (§ 86 SGB IX).

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge verminderter Erwerbsfähigkeit bei schwerbehinderten Arbeitnehmern richtet sich nach § 59 BAT-O oder nach § 62 MTArb-O.

10.2 Bei einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gilt die Zustimmung des Integrationsamtes als erteilt, wenn dieses innerhalb von zwei Wochen nach Antragseingang eine Entscheidung nicht getroffen hat (§ 91 Abs. 3 SGB IX). Die außerordentliche Kündigung kann auch nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB erfolgen, wenn sie unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung des Integrationsamtes erklärt wird (§ 91 Abs. 5 SGB IX).

10.3 Der zusätzliche Kündigungsschutz gilt nicht für schwerbehinderte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung noch nicht länger als sechs Monate besteht (§ 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX).

Der Arbeitgeber hat die Beendigung derartiger Arbeitsverhältnisse dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen anzuzeigen (§ 90 Abs. 3 SGB IX). Die Frist beginnt mit der Erklärung der Kündigung.

10.4 Bei allen Kündigungen sowie Prüfungen nach Nummer 10.1 ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

10.5 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages oder durch Auflösungsvertrag stellt keine Kündigung dar und bedarf daher nicht der Zustimmung des Integrationsamtes. § 92 SGB IX bleibt unberührt.

11. Aktenführung

11.1 In die Personalakten schwerbehinderter Menschen ist eine Ablichtung des Schwerbehindertenausweises (§ 69 Abs. 5 SGB IX), bei gleichgestellten behinderten Menschen eine Kopie des Gleichstellungsbescheides

(§ 2 Abs. 3 SGB IX) aufzunehmen.

Im Übrigen sind alle Mitteilungen von Beschäftigten über das Bestehen einer Schwerbehinderteneigenschaft, über Änderungen und über die Beendigung des Schwerbehindertenschutzes den Personalakten beizufügen.

Das Bestehen einer Schwerbehinderteneigenschaft und einer Gleichstellung darf für Zwecke der Personalverwaltung in einer Datei erfasst und verarbeitet werden.

Die Personalakten schwerbehinderter Menschen sind so zu kennzeichnen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft sofort erkennbar ist. Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

- 11.2 In allen Berichten an übergeordnete Behörden über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen und in allen Mitteilungen an die Personalvertretung über beabsichtigte Personalmaßnahmen ist auf die Schwerbehinderteneigenschaft und den Grad der Behinderung hinzuweisen. Das Ergebnis der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 81 Abs. 1 SGB IX in Verbindung mit § 95 Abs. 2 SGB IX (siehe Nummer 3.5) ist mitzuteilen.

12. Zusammenarbeit bei der Wahrnehmung von Interessen schwerbehinderter Menschen

12.1 Grundsatz

Zum Wohle der schwerbehinderten Menschen, insbesondere zu ihrer Teilhabe am Arbeitsleben, arbeiten die Dienststelle, der Beauftragte der Dienststelle, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat eng zusammen (§ 99 Abs. 1 SGB IX). Die in Satz 1 genannten Personen und Vertretungen unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Vertrauensperson und Beauftragter der Dienststelle sind Verbindungspersonen zu der Bundesanstalt für Arbeit und zu dem Integrationsamt (§ 99 Abs. 2 SGB IX). Diese können im Einzelfall bei Bedarf um entsprechend qualifizierte Personen (zum Beispiel Personalarzt, andere

medizinische und psychologische Berater, Vertreter des Integrationsamtes) erweitert werden.

12.2 Die Schwerbehindertenvertretung

In Dienststellen mit mindestens fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen wird eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied als Schwerbehindertenvertretung gewählt (§ 94 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung hat die Umsetzung der Bestimmungen des SGB IX und der Integrationsvereinbarung im Interesse der schwerbehinderten Menschen zu begleiten (§ 95 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX).

Sie hat darüber hinaus die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle zu fördern, die Interessen der schwerbehinderten Menschen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat nicht nur die Interessen einzelner schwerbehinderter Menschen, sondern auch die der schwerbehinderten Menschen der Dienststelle in ihrer Gesamtheit wahrzunehmen.

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder die schwerbehinderte Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; die Dienststelle hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen (§ 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

Ist die erforderliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor einer Entscheidung unterblieben, muss die Vollziehung der Maßnahme zunächst ausgesetzt und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachgeholt werden; erst danach ist endgültig zu entscheiden.

Der Personalrat wirkt auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hin (§ 93 SGB IX). Die Einzelheiten der Wahl, der Amtszeit und der Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind im Übrigen in §§ 94, 95 SGB IX sowie der Wahlordnung der Schwerbehindertenvertretung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. April 1990 (BGBl. I S. 811), geändert durch Artikel 54 des Gesetzes vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046), geregelt. Die gewählten Schwerbehindertenvertreter

sind von der Dienststelle unverzüglich dem zuständigen Arbeitsamt und dem Integrationsamt zu benennen (§ 80 Abs. 8 SGB IX).

- 12.2.1 Wurde ein Gesamt-, Bezirks- oder Hauptpersonalrat gebildet, wird von den Schwerbehindertenvertretungen der schwerbehinderten Menschen eine Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung gewählt (§ 97 Abs. 1 und 3 SGB IX).
- 12.2.2 Die Hauptschwerbehinderten- und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden bilden eine Arbeitsgemeinschaft. Bei allen Entscheidungen zu ressortübergreifenden Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen ist die Arbeitsgemeinschaft anzuhören.
- 12.2.3 Die Gesamt-, Bezirks- oder Hauptschwerbehindertenvertretung ist zuständig in Angelegenheiten, die von den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen oder den einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 97 Abs. 6 Satz 1 und 2 SGB IX).

Bei Entscheidungen, die unmittelbar vom zuständigen Fachministerium des Landes in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Mitarbeiter aus dem nachgeordneten Bereich getroffen werden, ist die Hauptschwerbehindertenvertretung zu beteiligen; die örtliche Schwerbehindertenvertretung erhält Gelegenheit zur Äußerung (§ 97 Abs. 6 SGB IX).

- 12.2.4 Die Schwerbehindertenvertretung erhält von der Dienststelle je eine Kopie des Verzeichnisses und der Anzeigen nach § 80 Abs. 2 SGB IX. Sie wird darüber hinaus laufend über Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Menschen unterrichtet.
- 12.2.5 Schwerbehindertenvertretung und Stufenvertretung haben das Recht, an den Sitzungen der jeweiligen Personalvertretung und deren Ausschüsse sowie des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen und sind an den regelmäßigen Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung ("Monatsgespräch") hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 4 und 5 oder § 97 Abs. 7 SGB IX). Sie erhalten ebenso das Recht, sich überregional zusammenzuschließen.
- 12.2.6 Die Schwerbehindertenvertretung ist berechtigt, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter

der Dienststelle durchzuführen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften finden entsprechend Anwendung (§ 95 Abs. 6 SGB IX). Gleiches gilt für die Durchführung von Versammlungen der Vertrauenspersonen durch die Gesamt-, Bezirks- oder die Hauptschwerbehindertenvertretung entsprechend (§ 97 Abs. 8 SGB IX). In den Versammlungen berichtet die Dienststelle über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen (§ 83 Abs. 3 SGB IX).

12.2.7 Die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten trägt die Dienststelle (§ 96 Abs. 8 SGB IX). Für die Stufenvertretung gilt dies entsprechend (§ 97 Abs. 7 Satz 1 SGB IX). Die Dienststelle hat der Schwerbehindertenvertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung zu gewähren. Soweit einschlägiges Schrifttum, Erlasse und Verfügungen zur Aufgabenerfüllung benötigt werden, sind diese nach Aufforderung bereitzustellen. Bei Bedarf ist der Schwerbehindertenvertretung ein Besprechungsraum zur Verfügung zu stellen. Für Bekanntmachungen sind geeignete Plätze (Anschlagtafeln) verfügbar zu halten.

12.2.8 Die persönlichen Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertreter sind in § 96 SGB IX geregelt. Sie führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. In Ausübung ihres Amtes dürfen sie nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Gegenüber dem Arbeitgeber besitzen sie die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Personalrats.

Sind in den Dienststellen in der Regel wenigstens 200 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt; weitergehende Vereinbarungen sind zulässig (§ 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX).

12.2.9 Reisen von Schwerbehindertenvertretern im Rahmen ihrer Tätigkeit sind keine Dienstreisen im Sinne des Landesreisekostengesetzes. Sie dürfen nur dann durchgeführt werden, wenn die Angelegenheit nicht auf andere Weise erledigt werden kann und die erforderlichen Mittel zur Verfügung stehen. Die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sind zu beachten. Die Reisen bedürfen keiner Anordnung

oder Genehmigung, sie sind der Dienststelle anzuzeigen. Die Kosten der Reisen sind gemäß § 96 Abs. 8 SGB IX von der Dienststelle zu tragen. Für die Durchführung und Abrechnung sind die reisekostenrechtlichen Vorschriften entsprechend anzuwenden.

Die beabsichtigte Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist der Dienststelle unter Angabe des Programms frühzeitig anzuzeigen. Die entstehenden Kosten trägt, auch für den Stellvertreter, die Dienststelle (§ 96 Abs. 4 und 8 SGB IX).

Die Schwerbehindertenvertreter sind gegen Unfälle, die sie in Ausübung dieses Amtes erleiden, versichert. Für Beamte gelten die Vorschriften des § 109 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 9. Juli 2001 (BGBl. I S. 1510), über die Unfallfürsorge unmittelbar. Der Ersatz von Sachschäden richtet sich nach § 32 des Beamtenversorgungsgesetzes oder § 92 des Landesbeamtengesetzes und dem Durchführungserlass zu § 92 des Landesbeamtengesetzes vom 22. September 1994 (AmtsBl. M-V S. 1010). Für die Arbeitnehmer gelten die entsprechenden Vorschriften des Siebten Buches Sozialgesetzbuch.

12.3 Der Beauftragte der Dienststelle

12.3.1 Alle Dienststellen, bei denen schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt sind, haben Beauftragte zu bestellen, die die Dienststellenleiter in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen vertreten (§ 98 SGB IX). Der Beauftragte sollte nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Die Beauftragten haben vor allem darauf zu achten, dass die den Dienststellen gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden. Bei größeren Dienststellen können auch mehrere Beauftragte bestellt werden.

12.3.2 Bestellung und Abberufung der Beauftragten sind schriftlich vorzunehmen und den personalbearbeitenden Stellen, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat sowie dem zuständigen Arbeitsamt und dem Integrationsamt unverzüglich mitzuteilen (§ 80 Abs. 8 SGB IX). Der Beauftragte ist, ebenso wie die Schwerbehindertenvertretung,

Verbindungsperson zur Bundesanstalt für Arbeit und zum Integrationsamt.

- 12.3.3 Der Beauftragte ist dazu berufen, auszugleichen und vermittelnd zu wirken; er soll insoweit auch Entscheidungen der Verwaltung vorbereiten. Die Tätigkeit erfordert neben Lebens- und Verwaltungserfahrung Aufgeschlossenheit und Verständnis für die Belange der schwerbehinderten Menschen und der Verwaltung.

Der Beauftragte ist über seine Aufgaben und Befugnisse vom Dienststellenleiter oder von der von ihm bestimmten Stelle zu unterrichten und mit den erforderlichen Arbeitsmitteln auszustatten.

12.4 Die Personalvertretung

Neben der Schwerbehindertenvertretung ist auch die Personalvertretung dazu berufen, die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Mitarbeiter zu fördern [§ 93 SGB IX, § 61 Nr. 5 und 6 des Personalvertretungsgesetzes vom 24. Februar 1993 (GVOBl. M-V S. 125, 176, 300; 1994 S. 858), geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 22. November 2001 (GVOBl. M-V S. 438)]. Sie hat insbesondere darauf zu achten, dass die der Dienststelle obliegenden Verpflichtungen zur Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erfüllt werden.

Der Vorsitzende des Personalrates hat die Schwerbehindertenvertretung unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu seinen Sitzungen einzuladen (§ 25 Abs. 2 des Personalvertretungsgesetzes). Diese kann beratend teilnehmen und gegebenenfalls die Aussetzung von Beschlüssen beantragen (§ 95 Abs. 4 SGB IX).

12.5 Integrationsvereinbarung

Die Dienststelle trifft gemäß § 83 SGB IX auf Antrag mit der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten der Dienststelle (§ 98 SGB IX) eine verbindliche Integrationsvereinbarung. In Dienststellen, bei denen keine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, wird die Integrationsvereinbarung auf Antrag der Personalvertretung getroffen.

Gemäß § 83 Abs. 2 SGB IX enthält die Vereinbarung Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in den Betrieben und Dienststellen. Bei der Personalplanung sind besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen.

13. Prävention

Der Arbeitgeber schaltet beim Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- und sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann (§ 84 Abs. 1 SGB IX). § 84 Abs. 2 SGB IX ist zu beachten.

14. Rehabilitation

Die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherrn haben das Ziel der Rehabilitation, schwerbehinderte Menschen dauerhaft in Arbeit, Beruf und Gesellschaft einzugliedern, mit allen erforderlichen Maßnahmen zu unterstützen.

15. Schlussbestimmungen

15.1 Diese Richtlinie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Gleichzeitig treten die Schwerbehindertenrichtlinien Mecklenburg-Vorpommern vom 1. Juli 1993 (AmtsBl. M-V S. 1286) außer Kraft.

Diese Richtlinie ist nach In-Kraft-Treten den Schwerbehindertenvertretungen, den Beauftragten der Dienststellen, den Personalräten, den Angehörigen der personalsachbearbeitenden Stellen sowie allen Vorgesetzten bekannt zu geben.

15.2 Es wird empfohlen, diese Schwerbehindertenrichtlinie bei den kommunalen Dienstherrn, im Bereich der öffentlich-rechtlichen Körperschaften ohne Gebietshoheit sowie in rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land Mecklenburg-Vorpommern entsprechend anzuwenden.