

**Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen im Jobcenter
Charlottenburg-Wilmersdorf (Integrationsvereinbarung)**

nach § 83 des SGB IX

zwischen

dem Geschäftsführer,

der Schwerbehindertenvertretung,

dem Personalrat

und

der Gleichstellungsbeauftragten

des Jobcenters Charlottenburg-Wilmersdorf

Präambel/Grundsätzliches

Grundsätzlich ist nach § 95 Abs. 2 Satz 1 des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) die Schwerbehindertenvertretung vom Arbeitgeber in **allen** Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung erfolgt dabei bereits ab Antragstellung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters auf Anerkennung eines Grads der Behinderung und nicht erst, wenn der Schwerbehindertenausweis vorliegt.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung erfolgt unabhängig von der Beteiligung der Personalvertretung nach dem BPersVG. Die Schwerbehindertenvertretung wird dabei unmittelbar eingeschaltet und um Stellungnahme gebeten.

Mit dem Instrument der Integrationsvereinbarung sollen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Berlin- Charlottenburg-Wilmersdorf, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange behinderter und schwerbehinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Integrationsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Integration schwerbehinderter Menschen unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des Jobcenters Berlin- Charlottenburg-Wilmersdorf und stellt weiter gehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit insbesondere zwischen den beteiligten Akteuren auf.

Wir möchten, dass schwerbehinderte Menschen das Anerkennungsverfahren und die Rechte nach dem SGB IX selbstverständlich in Anspruch nehmen. Sie sollen darauf vertrauen können, dass ihnen daraus am Arbeitsplatz keine Nachteile und keine Ausgrenzung erwachsen.

Geschäftsführung, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat sowie die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich konstruktiv an der Realisierung gleichberechtigter Teilhabe mitzuwirken. Dabei gilt der Grundsatz, dass schwerbehindere Menschen bei gleicher Eignung in allen Belangen bevorzugt zu berücksichtigen sind.

§1 Geltungsbereich

Die Integrationsvereinbarung gilt für alle zugewiesenen schwerbehinderten Beschäftigten lt. §83(2) SGB IX des Jobcenters Berlin Charlottenburg-Wilmersdorf.

§2 Anwendungsbereich

Diese Vereinbarung ist im Jobcenter Charlottenburg-Wilmersdorf auf die Personen anzuwenden, die von den zuständigen Stellen nach § 69 Abs. 1 SGB IX als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder von der Arbeitsverwaltung gleichgestellt (§ 68 Abs. 2 SGB IX i. V. m. § 2 Abs. 3 SGB IX) wurden.

§3 Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn

Das Jobcenter hat durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die gesetzlich vorgeschriebene Zahl Schwerbehinderter eine dauerhafte und behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Die Geschäftsführung strebt eine Quote von 8,7 % durch geeignete Maßnahmen an und wirkt auf die Träger ein, ihre Verpflichtung nach § 73 SGB IX zu erfüllen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen

Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung können Bildungsurlaub nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz im Rahmen von Schulungen des Integrationsamtes, der Rentenversicherung und sonstigen zugelassenen Trägern von Schulungsangeboten im Rahmen des SGB IX, des Rentenversicherungsrechtes, des BPersVG, der Arbeitsstättenverordnung und des Arbeitsschutzgesetzes, in Anspruch nehmen, wenn diese gemäß § 96 Absatz 4 Satz 3 SGB IX erforderlich sind.

§4 Prävention

Treten Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft fortgesetzt werden kann (vgl. § 84 SGB IX). Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu informieren (gem. §§ 19, 20 BGlG).

§5 Zusammenarbeit

Zur Sicherstellung eines frühzeitigen und zielgerichteten Handelns arbeiten der Arbeitgeber, die/der Beauftragte des Arbeitgebers, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat sowie die Gleichstellungsbeauftragte eng und vertrauensvoll zusammen.

§6 Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung

Dem Jobcenter Berlin- Charlottenburg-Wilmersdorf als Arbeitgeber, insbesondere aber jeder einzelnen Führungskraft obliegt gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten eine besondere Fürsorge- und Förderungspflicht. Die Förderung schwerbehinderter Menschen ist integraler Bestandteil einer Führungsaufgabe. Führungskräfte und Beschäftigte haben schwerbehinderten Kollegen/innen verständnisvoll und aufgeschlossen zu begegnen und sie in ihrem Bemühen, trotz der Behinderung vollwertige Arbeit zu leisten, durch bedarfsgerechte Hilfe in jeder Weise zu unterstützen. Das individuelle Mitarbeiterpotential schwerbehinderter Menschen ist gezielt einzusetzen und zu fördern. Führungskräfte werden im Rahmen der Kompetenzentwicklung in geeigneter Form sensibilisiert.

Schwerbehinderte Menschen sind so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können (§ 81 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX). Bei der Einstellung oder der Übertragung eines neuen Arbeitsgebietes sind sie besonders sorgfältig am Arbeitsplatz einzuweisen. Über die Art und Dauer der Einarbeitung ist ein Einarbeitungsplan seitens der Führungskraft zu erstellen. Der schwerbehinderte Beschäftigte erhält ein Exemplar, welches er mit der Schwerbehindertenvertretung besprechen kann.

Schwerbehinderte Beschäftigte sind zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung, auch an außerhalb des Dienstortes stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen, ist in zumutbarem Umfang zu erleichtern (§ 81 Abs. 4 Nrn. 2 und 3 SGB IX).

Nach § 71 Abs.1 S.2 SGB IX sowie § 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleIG) sind Frauen bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen besonders zu berücksichtigen bzw. ist den besonderen Belangen behinderter oder von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung zu tragen.

Die Schwerbehindertenvertretung erhält rechtzeitig vor den Personalentwicklungskonferenzen Gelegenheit, die Vorschläge für die Entwicklungskonferenz einzusehen, soweit diese schwerbehinderte Beschäftigte betreffen. Damit soll die Schwerbehindertenvertretung in die Lage versetzt werden, einer womöglichen Benachteiligung von schwerbehinderten Beschäftigten entgegenzuwirken. Die Ergebnisse der Entwicklungskonferenz in Bezug auf schwerbehinderte Beschäftigte sind der Schwerbehindertenvertretung mitzuteilen.

Bei dem Angebot von Personalentwicklungsmaßnahmen sind im Rahmen der kompetenzbasierten Entscheidung auch Aspekte der Schwerbehindertenvertretung zu berücksichtigen.

Im Rahmen eines Leistungs- und Entwicklungsdialoges für BA-Beschäftigte -(LEDI-MA) für Mitarbeiter, (LEDI-FK) für Führungskräfte, ist die Schwerbehindertenvertretung vor den durchzuführenden Mitarbeitergesprächen und -beurteilungen) bzw. den Leistungsbeurteilungen zu Umfang und Auswirkung der Behinderung auf Leistung, Befähigung und Einsatzmöglichkeit der/des schwerbehinderten Beschäftigten anzuhören - sofern die Beschäftigte bzw. der Beschäftigte dies wünscht. Bei der Beurteilung der Leistung ist eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung zu berücksichtigen. Dabei darf eine Minderung der Leistungsfähigkeit in quantitativer Hinsicht nicht zum Nachteil gewertet werden. Dies gilt in gleichem Maße für schwerbehinderte kommunale

Beschäftigte, wenngleich für kommunale Beschäftigte die Grundlage aller Beurteilungen – unabhängig von Mitarbeiterbeurteilung oder Leistungsbeurteilung der Führungskräfte – das erstellte kommunale Anforderungsprofil ist.

Die Einbindung kommunaler Beschäftigter in den Leistungs- und Entwicklungsdialog der BA ist in dem im Juli/2012 verabschiedeten Personalentwicklungskonzept für das Jobcenter Charlottenburg-Wilmersdorf geregelt.

Im Rahmen der Bildungsarbeit kommt der Förderung schwerbehinderter Beschäftigter besondere Bedeutung zu. Bei Prüfungen, Leistungsnachweisen, Übungsarbeiten oder in der Art der Durchführung von Maßnahmen können sich für schwerbehinderte Menschen Nachteile im Vergleich zu den übrigen Teilnehmenden ergeben, die je nach Art der Behinderung auszugleichen sind. Dies kann z.B. durch Prüfungszeitverlängerung, Nutzung unterschiedlicher technischer Hilfen sowie Stellung geeigneter Ersatzaufgaben erfolgen. Individuelle Lösungen sind mit den Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung zu erarbeiten.

Schwerbehinderte Beschäftigte sind in ihrem Streben nach höherwertiger Tätigkeit im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten zu unterstützen und zu fördern. Es liegt jedoch weder im dienstlichen noch im wohlverstandenen Interesse des schwerbehinderten Menschen, wenn ihm eine Aufgabe oder eine Funktion übertragen wird, der er nicht gewachsen ist. In diesen Fällen sind die Gründe für die ablehnende Entscheidung dem schwerbehinderten Beschäftigten nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, ggf. in ihrem Beisein darzulegen.

Bei der Höhergruppierung und Beförderung sind schwerbehinderte Beschäftigte, insbesondere schwerbehinderte Frauen, vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie - über die gleiche Qualifikation/Eignung verfügen.

§7 Personalunterlagen von schwerbehinderten Beschäftigten

Der/die schwerbehinderte Beschäftigte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn/sie geführte Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen (§ 95 Abs. 3 SGB IX).

Alle Berichte über Personalangelegenheiten schwerbehinderter Menschen müssen einen Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft enthalten.

Gleiches gilt für Mitteilungen und Vorlagen an den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte über beabsichtigte Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen.

§8 Dienstreisen

Ein/e schwerbehinderte/r Beschäftigte/r, der/die eine Dienstreise nur mit fremder Hilfe ausführen kann, darf sich von einer Person begleiten lassen. Die Aufwendungen die sich aus einer notwendigen Begleitung ergeben sind auf Nachweis von der Dienststelle zu tragen.

§9 Parkmöglichkeiten

Soweit Parkmöglichkeiten des Jobcenters vorhanden sind, ist für schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind (Merkzeichen G oder aG im Ausweis) ein Parkplatz auszuzeichnen. Soweit die haushaltsmäßigen Voraussetzungen vorliegen, kann auch die Anmietung von Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betracht kommen.

§10 Behindertensport

Der Behindertensport ist geeignet, Gesundheit und Dienstfähigkeit zu fördern zu erhalten und zusätzliche Gesundheitsschäden zu verhüten. Die Teilnahme am Behindertensport ist zu fördern. Sofern die Schwerbehindertenvertretung Bedarf für ein spezielles Angebot sieht, kann sie z.B. mit Unterstützung des Arbeitskreises Gesundheit -sofern im Amt- Angebote für schwerbehinderte Beschäftigte im Rahmen der Gesundheitsförderung anbieten.

§11 Arbeitszeit

Arbeitszeitregelungen sind so flexibel zu gestalten, dass die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt werden vgl. § 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX. Behinderten, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung einen erhöhten Pausenbedarf haben und hierüber einen ärztlichen Nachweis führen, können im notwendigen Umfang zusätzliche betriebsunübliche Pausen unter Fortzahlung der Bezüge eingeräumt werden.

An Tagen mit extremer Wetterlage (z. B. Föhn, Smog, Sturm, großer Hitze, starker Kälte, Schnee und Eisglätte) kann schwerbehinderten Beschäftigten, denen die Wetterlage auf dem Wege zum Dienst oder am Arbeitsplatz besondere Erschwernisse verursacht, in erforderlichem Umfang Arbeits-/Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge oder Erleichterung in der Gestaltung der Arbeitszeit gewährt werden. Basis hierfür ist die GA „Arbeitserleichterungen für schwerbehinderte Menschen“.

Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX).

§11.1 Telearbeit

Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen gehören schwerbehinderte Beschäftigte, zum bevorzugten Personenkreis, soweit die Telearbeit geeignet ist, ihre persönliche Situation zu verbessern. s. DV Telearbeit.

§11.2 Teilzeit

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gemäß § 81 Abs. 5 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn die in - § 81 Abs. 4 Satz 3

SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen. Unabhängig davon ist die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen grundsätzlich zu fördern.

Die Verbindung von Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit ist ausdrücklich nicht ausgeschlossen.

§12 Arbeitsplatzwechsel

Ist der weitere Einsatz schwerbehinderter Menschen in der bisherigen Dienststelle nicht möglich (z.B. wegen Auflösung, Zusammenlegung von Dienststellen) ist dem Schwerbehinderten im Rahmen der tariflichen und beamtenrechtlichen Regelungen ein anderer angemessener und gleichwertiger Arbeitsplatz zu vermitteln.

Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen sind auf das unumgängliche Maß zu beschränken. Sie sollen insbesondere nur dann vorgenommen werden, wenn dem schwerbehinderten Beschäftigten mindestens gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Bei unvermeidlichen Veränderungen ist der schwerbehinderte Mensch vorher zu hören. Die Wünsche der schwerbehinderten Beschäftigten sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Begründeten Anträgen auf Versetzung oder sonstigen Wechsel des Arbeitsplatzes ist nach den gegebenen Möglichkeiten zu entsprechen.

§13 Barrierefreiheit

Die Einstellung und Beschäftigung Schwerbehinderter darf nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitern. Bei der Planung und Anmietung von Neu- und Umbauten ist daher darauf zu achten, dass Barrierefreiheit gewährleistet ist (DIN 18024 und DIN 18025). Deshalb ist vor Beginn einer Baumaßnahme (bei der Projektvorbereitung und bei der Baudurchführung) die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Gleiches gilt im Zusammenhang mit IT Verfahren bzw. sonstigen technischen Veränderungen im Objekt bzw. Arbeitsablauf und Organisation.

Treten bei der Schaffung und Einrichtung des entsprechenden Arbeitsplatzes Probleme auf, ist binnen eines Monats die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten, um sie bei dem Bemühen um eine Lösung zu beteiligen.

§14 Leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Nach Antragstellung ist im Regelfall über die leidensgerechte Arbeitsplatzausstattung zeitnah zu entscheiden. Die darauffolgende Realisierung sollte ebenfalls so schnell wie möglich geschehen, um im Sinne der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu gewährleisten, dass sich die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten nicht weiter verschlechtert. Da die Zuständigkeit hierbei in der Hauptsache bei den jeweiligen Kostenträgern liegt, lassen sich Abläufe nur wenig durch den Arbeitgeber direkt beeinflussen.

§15 Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen

Nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von jeweils 50 Minuten am Bildschirm ist eine bezahlte Erholungszeit von zehn Minuten einzuhalten.

Für Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, beträgt sie nach einer ununterbrochenen Arbeitszeit von 45 Minuten 15 Minuten.

Ein Zusammenziehen solcher Erholungszeiten ist unzulässig.

Die Arbeitsorganisation ist so zu gestalten, dass die tägliche unmittelbare Arbeitszeit am Bildschirm (dauernder Blickkontakt) in der Regel höchstens vier Stunden beträgt.

Sofern diese Zeitspanne überschritten wird, ist einvernehmlich mit dem örtlichen Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung eine Lösung zur Minimierung der zusätzlichen Belastung herbeizuführen.

§16 Einstellung schwerbehinderter Menschen

Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze ist unabhängig davon, ob die Pflichtquote erfüllt ist, stets zu prüfen, ob schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können.

Schwerbehinderte Menschen, die nach Art und Schwere der Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind (ab GdB 80), sind entsprechend bevorzugt zu berücksichtigen.

Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen (gem. § 1 BGlG).

§17 Disziplinarangelegenheiten

In Disziplinarangelegenheiten schwerbehinderter Beschäftigter ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, es sei denn, die betroffenen schwerbehinderten Menschen erklären ausdrücklich, dass sie die Beteiligung nicht wünschen. Die schwerbehinderten Beschäftigten sind auf ihre Rechte hinzuweisen.

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung erfolgt unverzüglich bei Bekanntwerden eines vermuteten bzw. bekanntgewordenen Dienstvergehens.

§18 Führungskräftequalifizierung

Führungskräfte sind verpflichtet, sich regelmäßig zu Fragen im Zusammenhang mit dieser Integrationsvereinbarung, im Bereich des SGB IX, fortzubilden. Dies umfasst Führungskräfte ab der Führungsebene Teamleitung / 1. Sachbearbeiter im Bereich SGG.

§19 Beilegung von Streitigkeiten

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung dieser Integrationsvereinbarung wird eine Schlichtungskommission bestehend aus:

- Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
- Personalratsvorsitzende/r
- Beauftragtem des Arbeitgebers
- Beauftragtem des Arbeitgebers für Arbeitssicherheit und Gesundheit

einberufen, ggf. unter Beteiligung des Integrationsamtes, deren Ziel es ist, eine Konfliktlösung zu finden.

§20 Hilfen

Darüber hinaus werden Maßnahmen aus dieser Vereinbarung mit dem Integrationsamt, der Agentur für Arbeit und anderen Rehabilitationsträgern sowie deren gemeinsamen Servicestellen koordiniert. Alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Förderleistungen werden in Anspruch genommen.

§21 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit Datum der Unterschrift in Kraft.

Die Integrationsvereinbarung wird nach drei Jahren überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen. Soweit in der Integrationsvereinbarung auf Rechtsvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der jeweils geltenden Fassung.

§22 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, anstelle einer unwirksamen Bestimmung eine dieser Bestimmung möglichst nahekommende wirksame Regelung zu treffen.

Berlin, d. 28.06.13



Peikert
Geschäftsführer des
Jobcenters Charlottenburg-Wilmersdorf



Hildebrandt
Schwerbehindertenvertretung
des Jobcenters
Charlottenburg-Wilmersdorf

Anlage

Beteiligungsangelegenheiten	Teilnahme	Schriftlich, ggf. mit begründenden Unterlagen	Info per E- Mail
Informationen über alle zu besetzenden Stellen	X		
Eingang Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen		X Kopie Bewerbungs- unterlagen	
Gründe der Nichtberücksichtigung im Auswahlverfahren		X	
Vorstellungsgespräche im Rahmen einer Eignungswahl	X		
Formelle Beteiligung nach Auswahl gem. § 95 Abs. 2 SGB IX		X	
Information bei Nichtumsetzung einer geplanten Maßnahme			X
Namensliste der Mitarbeiter für die EK			X
Vorschlagsrecht für die EK		X	
Festlegung der EK		X	
Info über Anträge auf Umsetzung und Versetzung			X
Umsetzung a) vorübergehend b) dauernd c)		X	
Abordnung u. Beauftragung, auch unter 3 Monate		X	
Versetzung		X	
Auflösungsverträge			X

Kündigung		X	
Beteiligungsangelegenheiten	Teilnahme	Schriftlich, ggf. mit begründenden Unterlagen	Info per E- Mail
Beendigung des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses		X	
Info zu besonderen dienstlichen Anlässen (z.B. Dienstjubiläum, Verabschiedung u. ä.)			X
Herabgruppierung		X	
Ernennung von Beamten		X	
Abmahnung, Einleitung von Disziplinarverfahren		X	
Information über alle zu erstellenden Beurteilungen; Arbeitszeugnisse und das Ergebnis der Befragung zur Beteiligung der SBV			X
Besprechung des Entwurfes der Beurteilung mit der Vertrauensperson, außer wenn der/die Mitarbeiter/in dies nicht wünscht	X		
Eröffnung der Beurteilung, sofern der/die Mitarbeiter/in dies wünscht	X		
Krankheit über sechs Wochen			X
Beantragung von ärztlichen Untersuchungen		X	
Information über die geplante Fehlzeitengespräche			X
Fürsorge-/Rückkehr-/Fehlzeitengespräche, auf Wunsch des Mitarbeiters	X		
Aufforderung zur Vorlage des ärztlichen Attestes am 1. Krankheitstag		X Kopie des Schreibens	

Information über geplante Präventionsmaßnahmen/Eingliederungsmaßnahmen z. B. „Hamburger Modell“)		X	
Beteiligungsangelegenheiten	Teilnahme	Schriftlich, ggf. mit begründenden Unterlagen	Info per E-Mail
Mitglied im Integrationsteam	X		
Verlängerung der Ausbildung		X	
Erleichterung bei Prüfungen			X
Teilnahme am Verfahren nach HEGA 04/2011 Nr. 09 (Berücksichtigung behinderungsbedingter Leistungsminderung im Kennzahlensystem der BA)			X
Ergebnisse des Verfahrens gem. HEGA 04/2011 Nr. 09		X	
Arbeitsplatzanalyse/ Festlegung der notwendigen technischen Arbeitsmittel	X		
Geplante Baumaßnahmen, Anmietungen und Umzüge		X	
Baubesprechung und Bauabnahme	X		
Information über Bewilligung, Verlängerung oder Aberkennung der SB-Eigenschaft		X	
Information über Umzug von Mitarbeitern		X	
Information bei Namensänderung			X
Information über Nebentätigkeit			X
Über-/Mehrstundenarbeit		X	
Information über Maßnahmen der Arbeitserleichterung aus witterungsbedingten Gründen			X

Arbeitsveränderungen, z. B. Teilzeit, Altersteilzeit, Telearbeit		X	
Beteiligungsangelegenheiten	Teilnahme	Schriftlich, ggf. mit begründenden Unterlagen	Info per E- Mail
Information über Anträge auf Langzeitkonten		X	
Erholungsurlaubsplanung		X	