



BIHA-Newsletter 4/2021

IN DIESEM NEWSLETTER

Liebe Leser*innen,

unser heutiger Newsletter hält Informationen für Sie bereit zu den Themen:

- BIHA-Veranstaltungen
- **Gesetzliche Grundlage des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geändert**
- Bewerbung für den **Hamburger Inklusionspreis 2021**—für Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
- **Unterstützungsangebote**, wenn Schwierigkeiten am Arbeitsplatz eines Menschen mit Behinderung auftreten
- Fachbeitrag: **Die inklusiv geprägte Unternehmenskultur** als Grundlage für ausgewogene und nachhaltige Personalentscheidungen
- **Rechtsprechung:** Keine Zuständigkeit der Rentenversicherung zum Ausgleich der mangelnden Grundausstattung des Arbeitsplatzes

BIHA-Veranstaltungen.....S. 2

Gesetzliche Grundlage des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geändert.....S. 3

Bewerbung für den Hamburger Inklusionspreis 2021—für Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.....S. 4

Unterstützungsangebote, wenn Schwierigkeiten am Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Menschen auftreten.....S.5

Fachbeitrag: Die inklusiv geprägte Unternehmenskultur als Grundlage für ausgewogene und nachhaltige Personalentscheidungen.....S. 6

Rechtsprechung: Keine Zuständigkeit der Rentenversicherung zum Ausgleich der mangelnden Grundausstattung des Arbeitsplatzes.....S.7

Wir freuen uns auf Ihre Anfragen und auf den Austausch mit Ihnen in unseren virtuellen Veranstaltungen.

Herzliche Grüße

Ihr BIHA-Hamburg Team

**BIHA-
Veranstaltungen**

01.08.2021–30.09.2021

Nach Ihrer Anmeldung senden wir Ihnen **vor dem entsprechenden Termin** den jeweiligen Link mit den Zugangsdaten für die Teilnahme an der Veranstaltung.

Weitere Veranstaltungen von BIHA finden Sie [hier](#)

17.08.2021 Arbeitskreis für Inklusionsbeauftragte „Wie wird Inklusion in den Unternehmen gelebt?“

In diesem Arbeitskreis wollen wir uns dazu austauschen, wie Inklusion im Unternehmen gelingt, welche Faktoren wichtig sind, damit die Inklusion zu einer Unternehmensphilosophie wird.

Veranstaltungsort: Virtuell über WebEx
Veranstaltungszeit: 09.00–11.30 Uhr
Anmeldung: [hier](#)

03.09.2021 „5. Inklusiver Talk“

Unsere Themen: Inklusion–BEM–Rehabilitation

Mit Ihnen wollen wir

- Ihre **aktuellen themenübergreifenden Fragen** diskutieren,
- in den **kollegialen Austausch** gehen,
- **fachliche Impulse** vom BIHA-Team besprechen und
- die **Vernetzung und neue Sichtweisen** auf die Themen weiterentwickeln.

Ein spezielles Thema des Austausches wird bei diesem Inklusiven Talk **„Long Covid“** sein.

Veranstaltungsort: Virtuell über WebEx
Veranstaltungszeit: 09.00–10.00 Uhr
Anmeldung: [hier](#)

20.09.2021 Arbeitskreis für BEM-Beauftragte „Impulse für die BEM-Betriebsvereinbarung“

Welche Rahmenbedingungen haben Einfluss auf den erfolgreichen Abschluss, welche Inhalte müssen geregelt werden, welche Mitbestimmungsrechte hat die Interessenvertretung? Diese und andere Fragen sind Themen des Arbeitskreises.

Veranstaltungsort: Virtuell über WebEx
Veranstaltungszeit: 09.00–11:30 Uhr
Anmeldung: [hier](#)

Gesetzliche Grundlage des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geändert

Mit dem **Teilhabestärkungsgesetz** vom 2.6.2021 wurde **§ 167 Abs. 2 SGB IX** ergänzt. Es wurde ein neuer Satz 2 hinzugefügt:

„Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.“

Gesetzliche Grundlage des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) geändert

Diese Möglichkeit war bisher nicht gesetzlich geregelt. Trotzdem haben einige Unternehmen die Hinzuziehung einer Person des Vertrauens durch den BEM-Berechtigten auch bisher schon angeboten.

Durch diese neue Regelung sind nun alle Arbeitgeber verpflichtet, eine Vertrauensperson des BEM - Berechtigten an dessen BEM-Verfahren zu beteiligen, wenn dieser es wünscht.

Für die **betriebliche Praxis** bedeutet das:

- Im **Einladungsschreiben** zum BEM muss ab sofort auf die Möglichkeit der Hinzuziehung einer Vertrauensperson hingewiesen werden, da die Einladung sonst nicht ordnungsgemäß ist.
- Die Vertrauensperson kann an allen BEM-Gesprächen teilnehmen und hat dort ein Rederecht.
- Die Vertrauensperson hat das Recht Einblick in die BEM-Unterlagen bzw. in die BEM-Akte zu nehmen.
- Die **Betriebsvereinbarungen** müssen an die neue Gesetzeslage angepasst werden.
- Die entstehenden Kosten für das Hinzuziehen der Vertrauensperson trägt der Arbeitnehmer.

Der § 167 Abs. 2 SGB IX hat damit jetzt acht statt bisher sieben Sätze.

Quellen: [hensche.de](https://www.hensche.de), [haufe.de](https://www.haufe.de)

Hamburger Inklusionspreis 2021

**für die Ausbildung und Beschäftigung von
Menschen mit Schwerbehinderung**



Die Senatskoordination ruft zusammen mit der Arbeitsgemeinschaft Vertrauenspersonen der Hamburger Wirtschaft erneut Betriebe und Unternehmen auf, sich für den Hamburger Inklusionspreis zu bewerben. Gesucht werden Firmen, die sich in besonderer Weise für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung engagieren.

Quelle: [hier](#)

Die Bewerbungsunterlagen finden Sie [hier](#).

Sehr geehrte Damen und Herren,

in schwierigen Zeiten sind gute Nachrichten sehr willkommen. Sie können dazu führen, sich über Gelungenes zu freuen oder etwas neu zu starten. Denn wenn Sie die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Ihrem Betrieb als richtig gutes Beispiel und als sehr gelungen ansehen, besteht die große Chance, dass Sie Preisträger des **Hamburger Inklusionspreis 2021 - für Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung** werden!

Sie möchten auf die Mitarbeit von Menschen mit Behinderung nicht verzichten? Sie beschäftigen erst seit kurzem Menschen mit Behinderung, haben sich jedoch in besonderem Maß dafür eingesetzt und zahlreiche Hürden überwinden müssen? Sie legen einen besonderen Schwerpunkt auf die Ausbildung von (jungen) Menschen mit Behinderung in Ihrem Betrieb? Für Sie ist Barrierefreiheit eine Grundvoraussetzung, um am Arbeitsleben teilzunehmen? Dann ist es höchste Zeit sich zu bewerben! Sowohl Unternehmen als auch die Menschen auszuzeichnen und ihr vorbildliches Handeln zu ehren, ist das Ziel des Hamburger Inklusionspreises.

Sollten Sie Unternehmen kennen, von denen Sie meinen, dass diese längst einmal für Ihren Einsatz geehrt werden sollten, leiten Sie diesen Aufruf gerne an sie weiter. Wir möchten gelungene inklusive Beispiele in der Arbeitswelt würdigen und bekannter machen, da sie am besten zum Nachahmen anregen können.

Nutzen Sie bitte das beigefügte Formular für Ihre Bewerbung oder Ihren Vorschlag. Die in der Anlage mitgesandten Leitsätze enthalten alle wichtigen Informationen zu unseren Zielen, den Zielgruppen, dem Preis und der Jury.

Der Anmeldeschluss für die Bewerbung ist der **03. September 2021**. Wir freuen uns auf Ihre Post!

Wenn Sie Fragen haben, rufen Sie gern Frau Wermke an: 040-428 63-5723


Nina Gust
(Geschäftsstellenleiterin)


Jens Nübel
(Vorsitzender des Vorstandes)


Senatskoordinator für
die Gleichstellung von
Menschen mit Behinderungen



In Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft
der Vertrauenspersonen in der Hamburger
Wirtschaft

Unterstützungsangebote, wenn Schwierigkeiten am Arbeitsplatz eines Menschen mit Schwerbehinderung auftreten

Integrationsamt Hamburg:

Informationen für Arbeitgeber

„Stehen bereits arbeitsrechtliche Schritte im Vordergrund (Abmahnung, Erwägung einer Kündigung), sollten Sie sich zunächst direkt an das Integrationsamt wenden und dort Kontakt zu dem zuständigen Sachbearbeiter des Bereichs [Begleitende Hilfe / Kündigungsschutz aufnehmen](#).

Liegen Schwierigkeiten folgender Art vor, können Sie sich gern an den [Integrationsfachdienst Hamburg](#) (IFD) wenden:

- bei Konflikten und Problemen mit Kollegen oder Vorgesetzten,
- auffälligem Leistungsrückgang,
- Konzentrationsschwierigkeiten,
- Überforderung,
- behinderungsbedingten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz,
- hohen Fehlzeiten, Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Erkrankung,
- Versetzung, Neuorientierung oder Arbeitsplatzwechsel,
- der Einarbeitung in ein neues Arbeitsverhältnis - auch in der Probezeit.“

Quelle: Integrationsamt Hamburg [hier](#)

Die inklusiv geprägte Unternehmenskultur als Grundlage für ausgewogene und nachhaltige Personalentscheidungen –

Teil II: **Betriebliche Situation und erste Forschungsergebnisse**

„Die Autorinnen und der Autor stellen in diesem zweiteiligen Beitrag den Forschungsansatz eines aktuellen Lehr-Forschungs-Projektes der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU) vor. Hierbei wird der Frage nachgegangen,

welchen Beitrag eine inklusive Gestaltung der Unternehmenskultur leisten kann, um Diskriminierungen zu verringern, soziale Ungleichheiten abzubauen und Chancengleichheit zu fördern.

In diesem zweiten Teil des Beitrags werden mögliche Rahmenbedingungen einer inklusiven Unternehmenskultur diskutiert - im Zuge dessen wird auch auf Veränderungsbedarfe eingegangen, die sich hieraus für die Praxis ergeben. Außerdem finden sich eine Zusammenfassung bisheriger Ergebnisse des Projekts sowie ein Ausblick auf die kommenden Arbeitsschritte.“

Quelle und gesamter Artikel [hier](#)

**Auszug aus einem
Fachbeitrag des
„diskussionsforum
Rehabilitations-
und Teilhaberecht“**

Keine Zuständigkeit der Rentenversicherung zum Ausgleich der mangelnden Grundausstattung des Arbeitsplatzes

Der Kläger ist als Postbote in der Poststelle eines Unternehmens tätig, seit er die ursprüngliche Tätigkeit aufgrund von Wirbelsäulenbeschwerden nicht mehr ausüben konnte. Dem Kläger sowie den weiteren Beschäftigten werden für die Verteilung der eingegangenen Post sowie für das Einsammeln von Post Postwagen zur Verfügung gestellt, die allein mit Muskelkraft bewegt werden.

Der Kläger beehrte die Kostenübernahme für einen elektronischen Postwagen, sog. E-Trolley, durch die beklagte Rentenversicherung als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Beklagte lehnte die Kostenübernahme ab. Dies begründete sie damit, dass für spezielle Hilfsmittel zum Heben und Tragen schwerer Lasten bei der Arbeit vorrangig der Arbeitgeber zuständig sei.

Das SG Stuttgart hat entschieden, dass ein Versicherter keinen Anspruch auf Kostenübernahme für einen elektronischen Postwagen (E-Trolley) als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben hat, wenn eine vorrangige Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, Gefährdungen bei der manuellen Handhabung von Lasten zu vermeiden.

Es sei nicht Aufgabe der Rentenversicherung, eine mangelnde Grundausstattung des Arbeitsplatzes auszugleichen, so das Sozialgericht.

Das vollständige Urteil finden Sie [hier](#)



BIHA Hamburg Consulting für Prävention, Inklusion, Rehabilitation

Berufliche Teilhabe, Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement/Rehabilitation

... das sind die Schwerpunkte, zu denen wir Unternehmen im Auftrag des Integrationsamtes beraten. Unsere 18-jährige Erfahrung macht uns zu einem kompetenten Ansprechpartner für alle Fragen, die sich Arbeitgeber bei der Umsetzung dieser Themen stellen. Wir verfügen über ein umfangreiches Expertennetzwerk und können damit flexibel und schnell auch Kontakte zu beteiligten Institutionen und Kooperationspartnern vermitteln.

Unsere Beratung ist kostenlos und vertraulich

Ansprechpartnerinnen:



Marlies Faedtke (Projektleitung)

Fon: 040-63 64 62-72 marlies.faedtke@faw.de



Katrin Zschirnt (Beraterin)

Fon: 040-63 64 62 – 74 katrin.zschirnt@faw.de



Ewa Jakubczak (Beraterin)

Fon: 040-63 64 62 – 73 ewa.jakubczak@faw.de



Vanessa Schenk (Projektassistenz)

Fon: 040-63 64 62 – 71 vanessa.schenk@faw.de

BIHA Hamburg Consulting für Prävention, Inklusion, Rehabilitation

Spohrstraße 6
22083 Hamburg
Telefon 040 636462-71
Fax 040 636462-75
biha-hamburg@faw.de
www.faw-biha.de

Redaktion:
Marlies Faedtke
Ewa Jakubczak
Katrin Zschirnt