

## BIHA-Newsletter 02/2019

Liebe Leserinnen und Leser,

heute informieren wir Sie wieder über Themen aus den Bereichen berufliche Teilhabe und betriebliches Eingliederungsmanagement.

### Veranstaltungsvorschau (für Arbeitgeber)

wir freuen uns, Ihnen zusätzlich zu unserem Beratungsangebot verschiedene Veranstaltungsangebote unterbreiten zu können.

- |            |   |
|------------|---|
| 26.03.2019 | Veranstaltung im Rahmen des „Aktionstages Teilhaben“ in Hamburg<br><b>„10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland“</b><br>Berufliche Inklusion in Unternehmen stärken |
| 08.04.2019 | <b>Runder Tisch</b><br>Aktuelle Rechtsprechung zum Schwerbehindertenrecht und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement  |
| 6.05.2019  | <b>Runder Tisch</b><br>Potenziale und Fähigkeiten von Mitarbeitern mit Muskelschwund nutzen.  |
| 28.05.2019 | Veranstaltung 7. Deutscher-Diversity-Tag<br><b>Inklusion braucht Geschichten!</b><br>Storytelling für Umsetzer der Inklusion im Unternehmen                                       |
| 03.06.2019 | <b>Runder Tisch für Inklusionsbeauftragte</b><br>Aktuelles zum Schwerbehindertenrecht und zur Inklusionsvereinbarung  |

*Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung unter*  
[biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)



#### IN DIESEM NEWSLETTER

10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland .....S.2

Einladung zum Runden Tisch: „Potenziale und Fähigkeiten von Mitarbeitern mit Muskelschwund nutzen. Chancen und Perspektiven für das Unternehmen“.....S.4

Einladung zur Veranstaltung 7. Deutscher Diversity-Tag  
Inklusion braucht Geschichten!  
Storytelling für Umsetzer der Inklusion im Unternehmen.....S.5

Informationen zur Probebeschäftigung für schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeiter/-innen.....S.6

# „10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland Berufliche Inklusion in Unternehmen stärken“



## Entstehung und Grundlage

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen hat am 13. Dezember 2006 das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verabschiedet. Der Verabschiedung ging ein vierjähriger Beratungsprozess voraus. 192 Mitgliedsstaaten waren beteiligt, von denen 145 das Übereinkommen unterzeichnet haben, 87 haben es ratifiziert.

Zu den Unterzeichnern der UN-Behindertenrechtskonvention gehört die Bundesrepublik Deutschland. Sie hat die Konvention am 30.03.2007 unterzeichnet und als rechtsverbindlich anerkannt. Am 3.12.2008 wurde das Vertragsgesetz durch den Bundestag und den Bundesrat verabschiedet und trat am **26.3.2009** als innerstaatliches Recht in Kraft.

Die UN-BRK baut dabei auf den Katalog bereits international anerkannter Menschenrechte auf. Dazu gehören die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ vom 10.12.1948., der „Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte“ vom 19.12.1966 und der „Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte“ vom 19.12.1966.

Die Konvention besteht aus 50 Artikeln. In Artikel 3 sind acht Grundsätze aufgeführt, die den Kern des Übereinkommens abbilden. Der Artikel 8 beinhaltet die Verpflichtung zur Bewusstseinsbildung. Artikel 27 regelt, dass die Vertragsstaaten das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit anerkennen.

## Leitgedanke und Philosophie

Neu ist: Die UN-BRK erweitert genannte Menschenrechte, die zuvor vor allem politische Freiheitsrechte sowie individuelle Sozialrechte darstellen, auf die Rechte von Menschen mit Behinderung und den Leitgedanken der *INKLUSION*.

Die UN-BRK ist „emanzipatorisch“, denn sie bildet nicht nur eine Rechtsgrundlage für die Belange von Menschen mit Behinderung, sondern fordert einen



Wechsel in der Einstellung, basierend auf einem neuen Verständnis im Umgang mit Behinderung, Einschränkung und Erkrankung.

Diese Sichtweise geht von der Verschiedenheit der Individuen aus, deren Voraussetzung ein vielfaltsorientierter Ansatz (*Diversity*) ist.

*Vielfalt als Chance:* Mit diesem Leitgedanken der INKLUSION ist ein Paradigmenwechsel formuliert, der ein Umdenken und Erweitern der Perspektiven (auch von Menschen ohne Behinderung) erfordert. Der Fokus der Inklusion liegt deshalb nicht in der Anpassung Einzelner an die „Normalität“, sondern er liegt in der Gestaltung „barrierefreier“ Rahmenbedingungen im Zusammenwirken von Menschen mit und ohne Behinderung.

Die UN-BRK ist ein visionäres Gesamtkonzept. Sie richtet ihren Anspruch letztendlich an die Gesellschaft im Ganzen, um diese (praktisch wechselseitig) weiter zu entwickeln.

### Wahrnehmung der Aufgaben in Hamburg

In Hamburg ist die staatliche Anlaufstelle für die Umsetzung der Konvention die **Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration**. Die Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen hat die Aufgabe des staatlichen Koordinierungsmechanismus.

Die **Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg (BIHA)** berät seit 2001 im Auftrag des Integrationsamtes Hamburger Unternehmen zu den Themen Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), beruflichen Teilhabe von Menschen mit Einschränkung und Behinderung, Rehabilitation und demographischer Wandel. BIHA verfügt über ein umfangreiches Expertennetzwerk und unterstützt Hamburger Arbeitgeber bei der Umsetzung der UN-BRK. Gemeinsam mit Hamburger Arbeitgebern eröffnet BIHA Wege zur Inklusion schwerbehinderter Menschen und stärkt betriebliches Handeln.

Weitere Akteure der Inklusion in Hamburg und Netzwerkpartner der BIHA finden Sie auf:

<https://www.faw-biha.de/netzwerk.html>

Mehr über Veranstaltungen des „**Aktionstages Teilhaben**“ in Hamburg erfahren Sie unter:

[www.teilhaben.hamburg.de](http://www.teilhaben.hamburg.de)

**Wir beraten Sie gern zur Umsetzung der UN-BRK in Ihrem Unternehmen**

**Marlies Faedtke**

Fon: 040-63 64 62-72

[marlies.faedtke@faw.de](mailto:marlies.faedtke@faw.de)

**Katrin Zschirnt**

Fon: 040-63 64 62 – 74

[katrin.zschirnt@faw.de](mailto:katrin.zschirnt@faw.de)

**Ewa Jakubczak**

Fon: 040-63 64 62 – 73

[ewa.jakubczak@faw.de](mailto:ewa.jakubczak@faw.de)

\* **TEIL HABEN  
NEHMEN  
WERDEN**

## Einladung zum Runden Tisch am 06.05.2019

### „Potenziale und Fähigkeiten von Mitarbeitern mit Muskelschwund nutzen. Chancen und Perspektiven für das Unternehmen“.



Am 6. Mai veranstaltet BIHA in Kooperation mit der Deutschen Muskelschwund-Hilfe e.V. einen Runden Tisch zum Thema „Potenziale und Fähigkeiten von Mitarbeitern mit Muskelschwund nutzen. Chancen und Perspektiven für das Unternehmen.“

An diesem Tag wird Dirk Rosenkranz, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Muskelschwund-Hilfe e.V. und ehemaliger Personalleiter, relevante Aspekte über die Erkrankung Muskelschwund vermitteln und Arbeitgeber für dieses Krankheitsbild sensibilisieren. Ein kurzer Film und ein Überblick über finanzielle Unterstützungen in Hinblick auf berufliche Teilhabe seitens der Reha-Träger und des Integrationsamtes werden ebenfalls vorgestellt.

Bitte senden Sie uns vorab Ihre Fragen, zu denen Sie sich austauschen möchten.

Der Runde Tisch findet diesmal von **12:00 Uhr bis 14:00 Uhr**  
in der Spohrstraße 6, 4. OG statt.

**Veranstaltungsort:** FAW gGmbH, Spohrstrasse 6  
**Veranstaltungsdauer:** 12:00 – 14:00 Uhr  
**Anmeldung unter:** [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)  
**Ansprechpartner:** Ewa Jakubczak,  
Fon: 040-63 64 62-73  
[ewa.jakubczak@faw.de](mailto:ewa.jakubczak@faw.de)



## Einladung zur Veranstaltung 7. Deutscher-Diversity Tag am 28.05.2019

### Inklusion braucht Geschichten! *Storytelling für Umsetzer der Inklusion im Unternehmen*

Am **28.Mai 2019** initiiert BIHA - anlässlich des 7. *Deutschen Diversity-Tages der Charta der Vielfalt* - in Kooperation mit Rasmussen Consulting eine Veranstaltung zu Storytelling und Inklusion. Denn: Inklusion braucht Geschichten!

Wir erarbeiten mit Unterstützung von Jaana Rasmussen Ihre eigene „Unternehmens-Story“ zu Inklusion und Teilhabe. Geschichten - Erfahrungen, Erkenntnisse und Bekenntnisse - die mehr sind als informative Fakten; Erzählungen, die lebendig und praxisnah weitergegeben werden, im Gedächtnis bleiben und motivieren, sich mit einem Thema zu verbinden und es weiterzugeben. Was können Sie erzählen? Wie entstehen Storys, die andere begeistern? Wie lassen sich Ihre eigenen Storys strategisch nutzen? Welche Bedeutung haben sie für die Unternehmenskommunikation und Ihr Recruiting?

Erfahren Sie mehr über die agile Methode des Storytellings und nutzen Sie diese für Inklusion in Organisation und Unternehmen!

**Veranstaltungsort:** FAW gGmbH, Spohrstrasse 6, 4. OG, links

**Veranstaltungsdauer:** 09:00 – ca. 12:30 Uhr

**Anmeldung unter:** [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

**Ansprechpartner:** **Katrin Zschirnt,**

Fon: 040-63 64 62-74

[katrin.zschirnt@faw.de](mailto:katrin.zschirnt@faw.de)



*Gern informieren wir Sie in diesem und den folgenden Newslettern über Förderungen zu Hilfen im Arbeitsleben. Heute erhalten Sie Informationen über:*



## Probefbeschäftigung

### **Zielgruppe**

Behinderte, schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen. Die Probebeschäftigung soll den Einstieg oder Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern.

### **Antrag**

Die Beantragung erfolgt durch den Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit Hamburg oder bei Jobcenter [team.arbeit.hamburg](mailto:team.arbeit.hamburg) vor der Einstellung des behinderten, schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen.

### **Was wird gefördert?**

Für die Dauer von bis zu drei Monaten werden die Personalkosten übernommen. Die endgültige Höhe und die Dauer der Übernahme richten sich nach dem jeweiligen Einzelfall.

### **Förderumfang**

Die Personalkosten können in voller Höhe erstattet werden. Die Dauer der Probebeschäftigung beträgt maximal drei Monate.

### **Weitere Hinweise**

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gilt erst nach sechs Monaten, also nicht während der Probebeschäftigung. Die Begründung und Beendigung eines Probearbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Menschen muss der Arbeitgeber dem Integrationsamt innerhalb von vier Tagen melden (§ 173 Absatz 3 SGB IX). Auf diese Weise sollen in der wichtigen Startphase einer Beschäftigung alle Möglichkeiten der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben ausgeschöpft werden.

**Wir beraten Sie zu diesem Thema  
gern ausführlich.**

E-Mail: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

Fon: 040-63 64 62-72

Quelle: [www.talentplus.de](http://www.talentplus.de), [www.einfach-teilhabe.de](http://www.einfach-teilhabe.de)

## Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg

**Berufliche Teilhabe, Prävention/Betriebliches Eingliederungsmanagement, Demographischer Wandel**

... das sind die Schwerpunkte, zu denen wir Unternehmen im Auftrag des Integrationsamtes beraten. Unsere über 17-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, unabhängig

### Ansprechpartner:



Marlies Faedtke (Projektleitung)

Fon: 040-63 64 62-72 [marlies.faedtke@faw.de](mailto:marlies.faedtke@faw.de)



Katrin Zschirnt (Beraterin)

Fon: 040-63 64 62 – 74 [katrin.zschirnt@faw.de](mailto:katrin.zschirnt@faw.de)



Ewa Jakubczak (Beraterin)

Fon: 040-63 64 62 – 73 [ewa.jakubczak@faw.de](mailto:ewa.jakubczak@faw.de)



Yildiz Cordsen (Teamassistentz)

Fon: 040-63 64 62 – 71 [yildiz.cordsen@faw.de](mailto:yildiz.cordsen@faw.de)

## Beratungs- und Inklusionsinitiative Hamburg

Spohrstraße 6  
22083 Hamburg  
Telefon 040 636462-71  
Fax 040 636462-75  
[biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)  
[www.faw-biha.de](http://www.faw-biha.de)

Redaktion  
Marlies Faedtke  
Ewa Jakubczak  
Katrin Zschirnt

