



## BIHA-Newsletter 4/2020

Liebe Leser\*innen,

unser heutiger Newsletter hält Informationen zu den Themen:

- BIHA-Veranstaltungen
- Die Handlungshilfe der DGUV: Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus Pandemie
- BEM - SBV hat ausschließlich Anspruch auf Information über Krankheitszeiten von Schwerbehinderten und Gleichgestellten
- Erstattung der Fahrtkosten zur Arbeit bei stufenweiser Wiedereingliederung
- Globale Human Capital Trendstudie 2019, Führung der „sozialen Organisation“: Der Mensch im Fokus der Erneuerung
- Neue Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: Umgang mit aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftiger Beschäftigten

für Sie bereit.

Wir freuen uns, Sie nun wieder zu unseren Veranstaltungen einzuladen. Diese werden unter Einhaltung der Arbeitsschutzrichtlinie COVID-19 durchgeführt.

### IN DIESEM NEWSLETTER

#### **BIHA-Veranstaltungen.....S.2/3**

**Die Handlungshilfe: Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus Pandemie.....S. 4**

**BEM - SBV hat ausschließlich Anspruch auf Information über Krankheitszeiten von Schwerbehinderten und Gleichgestellten .....S. 5**

**Erstattung der Fahrtkosten zur Arbeit bei stufenweiser Wiedereingliederung..... S.5**

**Globale Human Capital Trendstudie 2019, Führung der „sozialen Organisation“ : Der Mensch im Fokus der Erneuerung.....S.6**

**Neue Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: Umgang mit aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftiger Beschäftigten.....S. 7**

**Liebe Inklusionsbeauftragte, BEM-Beauftragte und Personalverantwortliche.**  
**Hier für Sie der aktuelle Stand für die Durchführung unserer geplanten Veranstaltungen:**

**11.09.2020 Arbeitskreis für Inklusionsbeauftragte**

In Kooperation mit dem Integrationsamt Hamburg **Frau Burmeister oder Frau Heess**, die beim Integrationsamt für die technische Beratung verantwortlich sind, beantworten gern Ihre **Fragen zur technischen Ausstattung von Arbeitsplätzen für Mitarbeiter\*innen mit einer Schwerbehinderung**.

Veranstaltungsort: FAW gGmbH, Akademie Hamburg  
Spohrstraße 6 (4.OG)  
22083 Hamburg

Veranstaltungszeit: 09.00-12.00 Uhr  
Anmeldung unter: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

**17.09.2020 Impulsschulung New Work und Inklusion**

**Inklusion und berufliche Teilhabe – Ein Commitment zu neuem und modernen Arbeiten in Unternehmen**

Veranstaltungsort: Virtuell über WebEx  
Veranstaltungszeit: 09.00-10.00 Uhr  
Anmeldung unter: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

**29.10.2020 Schlemmertag im CAP Markt**

Inklusion in der Arbeitswelt - ein inklusives Unternehmen stellt sich vor. Der CAP-Markt in der Alstercity eignet sich hervorragend, um einen Lebensmittelmarkt mit seinem **inklusiven Personalkonzept** darzustellen. Gezeigt wird, wie einfach der Austausch sein kann, wenn der vertraute Kontext von Verkauf und Kaufen mit Inklusion und Barrierefreiheit vernetzt wird.

Veranstaltungsort: **CAP Markt**  
Weidestrasse 122a  
22083 Hamburg  
Veranstaltungszeit: 10.00-12.00 Uhr  
Anmeldung unter: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

**05.11.2020 „New Learning Inklusion“**

**Arbeitsplatztausch/Schichtwechsel**  
**Tauschen Sie Ihren Arbeitsplatz für einen Tag mit einem Menschen mit Behinderung!**

Veranstaltungsort: Elbe-Werkstätten GmbH (West)  
Friesenweg 5b  
22763 Hamburg  
Veranstaltungszeit: 09.00-16.00Uhr  
Anmeldung unter: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

**17.11.2020 „Zeit für Inklusion“ 2020**

**Inklusion und Fachkräftegewinnung für Unternehmen in Hamburg. Dialog-Austausch-Vernetzung.**

Die Arbeitsagentur/Team Arbeit Hamburg, die Rentenversicherung, der IFD Hamburg (angefragt) und das Integrationsamt Hamburg/Technischer Dienst werden über Bewerberpools und Unterstützungsleistungen informieren.

Veranstaltungsort: FAW gGmbH, Akademie Hamburg  
Spohrstraße 6 (4.OG)  
22083 Hamburg  
Veranstaltungszeit: 09.00—12.00 Uhr  
Anmeldung unter: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

**01.12.2020 „Impulse für die Inklusionsvereinbarung“**

**Berufliche Teilhabe stärken. Inklusion gestalten!**

Veranstaltungsort: Virtuell über WebEx  
Veranstaltungszeit: 09.00—10.30 Uhr  
Anmeldung unter: [biha-hamburg@faw.de](mailto:biha-hamburg@faw.de)

**\*\*\***

Die geplanten BEM-Zirkel am 28.09.2020 und 02.11.2020 sind ausgebucht.

**Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie**

**In der Corona-Krise: Wie lassen sich psychische Belastungen von Beschäftigten erkennen und verringern?**

Das Coronavirus hat auch die Arbeitswelt verändert. Tatsächliche oder „gefühlte“ Mehrarbeit, die ungewohnten Abläufe im Home Office, bei einigen regelrechte Existenzängste (Stichwort: Kurzarbeit) und dazu die stetig schwelende Angst vor einer Infektion mit dem Virus: Die Pandemie belastet viele Beschäftigte zusätzlich und auf bis dato unbekannte Weise.

Auch für Führungskräfte ist diese Situation neu. Sie stehen vor der Herausforderung, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter, über den einfachen Infektionsschutz hinaus, zu stabilisieren und zu verbessern. Wie das gelingt und wie die anfallende psychische Belastung korrekt analysiert werden kann, erläutert eine neue Handlungshilfe von der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) für Arbeitgebende und Verantwortliche für Sicherheit und Gesundheit in den Betrieben.



Fachbereich AKTUELL Sachgebiet Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt

**Psychische Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten während der Coronavirus-Pandemie**

FBGIB-005 Stand: 21.07.2020

**Inhaltsverzeichnis**

- 1 Vor welchen psychischen Herausforderungen stehen Beschäftigte? .....**
- 2 Wie kann die Arbeit gut gestaltet werden, damit die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet wird? .....**
- 3 Langfristige negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten – was sollte berücksichtigt werden? .....**

Die Handlungshilfe finden Sie [hier](#).

**LAG Hamm,  
Beschluss vom  
10.01.2020 - 13  
TaBV 60/19**

**SG Dresden, Urteil  
vom 17.06.2020 - S  
18 KR 967/19**

## **BEM - SBV hat ausschließlich Anspruch auf Information über Krankheitszeiten von Schwerbehinderten und Gleichgestellten**

Für welche Beschäftigten das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) infrage kommt, darüber müssen Arbeitgebende den Betriebsrat (BR) und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) regelmäßig informieren und Einsicht in die Krankheitszeiten gewähren.

Das LAG Hamm hat entschieden, dass die SBV einen Anspruch auf die Einsicht von Listen nur von schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeitern hat, die in den letzten zwölf Monaten krankheitsbedingt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren.



Für alle anderen Beschäftigten sei aufgrund der Verweisung in § 176 SGB IX allein der Betriebsrat zuständig.

Noch steht ein höchstrichterliches Urteil über den Umfang der vom Arbeitgebenden zu liefernden Auskünfte bzw. den betroffenen Personenkreis aus. Die Beschwerde vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) ist ausdrücklich zugelassen.

Der Beschluss des LAG Hamm finden Sie [hier](#).

## **Erstattung der Fahrtkosten zur Arbeit bei stufenweiser Wiedereingliederung**

Sinn und Zweck der stufenweisen Wiedereingliederung sei es, langfristig erkrankte Arbeitnehmende nachhaltig in das Berufsleben einzugliedern, indem Arbeitnehmende ihre Belastungsfähigkeit nach und nach wieder steigern. Je nachdem, ob die Maßnahme im Zusammenhang mit einer stationären Rehabilitation steht, erhalten Arbeitnehmende in dieser Zeit Krankengeld durch die Krankenkasse oder Übergangsgeld durch die Rentenversicherung. Daneben sind aber auch die Fahrtkosten zum Arbeitsort zu erstatten.

Das Sozialgericht Dresden hat entschieden, dass die Krankenkasse einem Arbeitnehmer, der während einer stufenweisen Wiedereingliederungsmaßnahme Krankengeld erhält, auch die Kosten für Fahrten zum Arbeitsort erstatten muss. (Urteil v. 17. Juni 2020, Az. S 18 KR 967/19)

Das Urteil lesen Sie [hier](#).

## Neues Arbeiten und Inklusion. Prognose, Anforderungen und strategische Voraussicht

Wandel, Veränderung, Umbrüche und Dynamik; diese Faktoren betreffen jeden Aspekt der Arbeit. Neue Berufsbilder, neue Arbeitsweisen – Digitalisierung und New Work gehören (auch nach Corona) zu den bestimmenden Faktoren, auf die sich Unternehmen jetzt und in Zukunft einstellen müssen.

Die Globale Human Capital Trendstudie 2019 nimmt facettenreich und klar Aspekte des Neuen Arbeitens

2025 in den Blick: Neue Kontexte, neue Technologien und neue Erwartungen an Mensch und Organisation. Die Studie bestätigt in differenzierten Beiträgen zu Führung und Personalmanagement (HR) die gängige Entwicklung von netzwerkbasierten Organisationsstrukturen und agile Arbeitsformen.

Besonders ist, dass wir uns auf ein neues Mindset „Internes smart“ oder die Bedeutung der „sozialen Organisation“ im Kontext von Digitalisierung und New Work einstellen können!

**Deloitte.**



Führung der „sozialen  
Organisation“: Der Mensch  
im Fokus der Erneuerung  
Globale Human Capital  
Trendstudie 2019  
Deutschland-Report

### *Was bedeutet das für berufliche Inklusion und Teilhabe?*

Wenn so beispielsweise HR (Human Resources) und Human Experience (Qualifizierung, Personalentwicklung und Training) eine Stärkung erfahren, ist das unbedingt für berufliche Teilhabe und Inklusion im Unternehmen in Betracht zu ziehen.

Hier kommt es nicht auf die „ideale Passung des Mitarbeiters\*in“ für eine Position oder Aufgabe an. Das was zählt und positiv auf die Organisation rückwirkt, ist das personalisierte Profil (Stärken und Diversität) des Einzelnen, das Teil der Entwicklung und Zukunftsausrichtung sein darf. Der dafür notwendige Prozess des Umdenkens beginnt offen und integrativ und nennt ein inklusives Mindset für Führung.

Die Studie lesen Sie [hier](#).

## Umgang mit aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftiger Beschäftigten

Diese Empfehlung richtet sich an Verantwortliche für den Arbeitsschutz im Unternehmen, insbesondere an Arbeitgebende sowie Betriebsärzte\*innen.

Sie kann eine Hilfestellung in der arbeitsmedizinischen Vorsorge sein und vermittelt aktuelle Erkenntnisse und den wissenschaftlichen Wissensstand zum Schutz besonders schutzbedürftiger Personen im Fall einer SARS-CoV-2-Epidemie.

Eine Tabelle erfasst verschiedene Erkrankungsgruppen, bei denen die Gefahr einer Infektion vermieden oder zumindest reduziert werden muss, und vermittelt in der Übersicht eine Grundlage, der eine medizinische Expertise nachgehen kann.

Quelle: BMAS

### Neue Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales



Die Broschüre 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](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)



Vanessa Schenk (Projektassistenz)

Fon: 040-63 64 62 – 71 [vanessa.schenk@faw.de](mailto: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](mailto:biha-hamburg@faw.de)  
[www.faw-biha.de](http://www.faw-biha.de)

Redaktion:  
Marlies Faedtke  
Ewa Jakubczak  
Katrin Zschirnt

Fortbildungsakademie der  
Wirtschaft (FAW) gGmbH

