



BIHA Hamburg ist jetzt die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:innen (EAA) in Hamburg

gemeinsam  
inklusiv  
innovativ

Liebe Leser:innen,

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

- Unsere Veranstaltungen
- Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz tritt in Kraft
- Empfehlung für Leichte Sprache mit der DIN SPEC 33429
- Neue Broschüre der EAA: Organisationsprozess Inklusion
- Inklusive Ausbildung stärkt Nachhaltigkeit
- Inklusion - durch den gezielten Einsatz von Job Carving und Job Crafting Mitarbeiter:innen gewinnen und halten!
- So profitieren Arbeitgeber:innen von einer Inklusionsvereinbarung
- NEU: Das Diversity-Reifegradmodell

Herzliche Grüße

## Veranstaltungen & Schulungen

### **BEM-Zirkel (wenige Plätze verfügbar)**

**Termin**

19.06.2025

09:00-11:00 Uhr

in Präsenz

FAW Akademie Hamburg

Spohrstraße 6 (4.OG)

[Anmeldung](#)

[Anmeldung bis 17.06.2025](#)

**Runder Tisch: Finanzielle Fördermöglichkeiten für Hamburger Arbeitgeber:innen bei der Einstellung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen mit Jessica Lang vom Arbeitgeberservice des Jobcenters team.arbeit.hamburg**

**Termin**

07.10.2025

09:00-10:00 Uhr

virtuell über MS Teams

[Anmeldung](#)

[Anmeldung bis 05.10.2025](#)

### **Zirkel für Inklusionsbeauftragte**

**Termin**

06.11.2025

09:00-10:30 Uhr

virtuell über MS Teams

[Anmeldung](#)

[Anmeldung bis 04.11.2025](#)

Weitere Veranstaltungen finden Sie [hier](#).

## News & Know-how

### **Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz tritt in Kraft**

Mit dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) wurde im Juli 2021 der **European**

**Accessibility Act** ins nationale Recht überführt.

Die Verordnung zum **Barrierefreiheitsstärkungsgesetz** (BFSGV) wurde am 15.06.2022 verabschiedet und definiert Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen, die nach dem 28.06.2025 in den Verkehr gebracht bzw. für Verbraucherinnen und Verbraucher erbracht werden. Dies umfasst u.a. den gesamten Online-Handel, Hardware, Software, aber auch überregionalen Personenverkehr oder Bankdienstleistungen.

Websites, mobile Anwendungen und digitale Buchungssysteme müssen die Anforderungen der **EN 301 549** erfüllen. **Barrierefreie Angebote** erreichen mehr Menschen, darunter Personen mit Seh-, Hör- oder kognitiven Einschränkungen. Gleichzeitig profitieren alle Nutzer:innen von klaren Strukturen und besserer Bedienbarkeit.

Folgende Anbieter unterstützen:

- **Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit** von Informationstechnik (BFIT-Bund) – Informationen, Leitfäden & Hilfsmittel
- **DIAS GmbH** – Digitale Barrierefreiheit – Beratung, Audits & Schulungen
- **W3C Web Accessibility Initiative (WAI)** – umfassende Standards, Guidelines und Testwerkzeuge

Weitere **Infos/Videos** [hier](#).

\*\*\*

### **Empfehlung für *Leichte Sprache* mit der DIN SPEC 33429**

Leichte Sprache hat das Ziel, den Zugang zu Informationen für mehr Leser:innen zu ermöglichen.

Leichte Sprache ist ein Aspekt für barrierefreie Kommunikation. Die DIN Normung zeigt Standards auf und erleichtert die Erstellung barrierefreier Texte (gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)).

Link zum kostenlosen Download [hier](#).

\*\*\*



Einheitliche  
Anspruchstellen  
für Arbeitgeber

# Organisations- prozess Inklusion

---

## Kriterienkatalog und Praxishilfe für Umsetzende von Inklusion im Unternehmen

---

Gemeinsam. Inklusiv. Innovativ. Agil.

### **Neue Broschüre der EAA BIHA Hamburg**

#### **Organisationsprozess Inklusion**

*Kriterienkatalog und Praxishilfe für Umsetzende von Inklusion im Unternehmen*

Einen Inklusionsprozess zu entwickeln heißt, Passung und Ressourcen zusammen zu bringen. Dafür braucht es ein integrales und offenes Verständnis. Es geht darum, Inklusion mit Themen in der Organisation zu verbinden, Zusammenhänge zu erkennen, um neue inklusive Praxiswelten zu schaffen.

Die Broschüre [Organisationsprozess Inklusion – Kriterienkatalog für Umsetzende von Inklusion im Unternehmen](#) macht berufliche Teilhabe zum Agenda-Thema.

Neu ist der Ansatz: Inklusionshandeln wird als ein *iterativer Prozess* beschrieben, der kontinuierlich, schrittweise, stimmig, verbessernd sowie lösungsfindend zu führen und umzusetzen ist. Inklusion ist damit Teil einer agilen Organisationsgestaltung und auf soziale Nachhaltigkeit ausgerichtet.

Die Broschüre beschreibt beispielhaft acht Kriterien aus der Praxis, die Zugänge für inklusives Denken und Handeln in der Organisation darstellen. Arbeitshilfen und ein

Anamnesebogen aus dem Beratungsalltag, der eine erste Orientierung für Umsetzende von Inklusion ist, ergänzen die Kernaussagen, um Inklusion als einen Prozess denken und gestalten zu können.

Die Broschüre ist die 3. Publikation der Einheitlichen Ansprechstelle (EAA-BIHA) Hamburg. Unsere Publikationen finden Sie [hier](#).

\*\*\*

## **Inklusive Ausbildung stärkt Nachhaltigkeit**

Impuls der – EAA-BIHA Hamburg

Inklusive Ausbildung und Nachhaltigkeit zeigen nicht nur die Übernahme sozialer Verantwortung von Unternehmen, sondern auch die zukunftsorientierte Positionierung. Indem Sie Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten in Ihre Ausbildungsprogramme integrieren, fördern Sie eine vielfältige und innovative Arbeitsumgebung, die kreative Lösungen für komplexe Herausforderungen hervorbringt. Diese Vielfalt ist entscheidend für die Entwicklung nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen, da unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen zu einem umfassenderen Verständnis von Kundenbedürfnissen und Marktanforderungen führen.

Unternehmen, die sich für Inklusion einsetzen, zeigen nicht nur ihr Engagement für soziale Gerechtigkeit, sondern stärken auch ihre Marke und Reputation in der Gesellschaft. Dies kann zu einer höheren Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit führen, was wiederum die Produktivität und Innovationskraft steigert.

Investieren Sie in inklusive Ausbildung und gestalten Sie aktiv eine nachhaltige Zukunft für Ihr Unternehmen und die Gesellschaft!

Wir beraten Sie zum Thema inklusive Ausbildung. [Kontaktieren](#) Sie uns gerne!

\*\*\*

## **Inklusion – durch den gezielten Einsatz von Job Carving und Job Crafting Mitarbeiter:innen gewinnen und halten!**

**Job Carving** meint die gezielte Anpassung eines bestehenden Arbeitsplatzes.

Dabei werden bestimmte Aufgaben aus dem bestehenden Tätigkeitsprofil herausgenommen und intern umverteilt, um eine Position für eine Person mit spezifischen Fähigkeiten oder Einschränkungen zu schaffen.

Beispielsweise könnten im kaufmännischen Berufsfeld administrative Aufgaben, wie Dateneingabe oder Dokumentenverwaltung, aus einem bestehenden Tätigkeitsfeld herausgelöst und als eigenständige neue Stelle definiert werden. Oder in einem Produktionsbetrieb werden einfache, aber zeitaufwendige Tätigkeiten, wie die Materialsortierung oder die Qualitätskontrolle, in ein neues Tätigkeitsprofil umgewandelt. Dieser Ansatz lässt sich beispielsweise mit der Förderleistung des Budgets für Arbeit ergänzen.

**Job Crafting** hingegen ist ein proaktiver Prozess, bei dem Mitarbeitende selbst ihre Aufgaben, Beziehungen und Wahrnehmung ihrer Arbeit verändern, um ihre Produktivität zu erhalten. Es geht darum, das Tätigkeitsprofil aktiv anzupassen, sodass die gewandelten individuellen Stärken und Interessen weiter genutzt werden.

Während Job Carving meist von Arbeitgeberseite initiiert wird, ist Job Crafting eine selbstgesteuerte Anpassung durch die Mitarbeitenden. Beide Konzepte können dazu beitragen, die Arbeitswelt inklusiver und motivierender zu gestalten.

Sowohl Job Carving als auch Job Crafting können so optimal genutzt werden, um Mitarbeiter:innen mit einer entstandenen gesundheitlichen Einschränkung (Schwerbehinderung) im Betrieb zu halten und auch neue Mitarbeiter:innen mit

Unterstützungsbedarf besser in das Unternehmen zu integrieren. Beide Formate sind besonders in Zeiten des Fachkräftemangels wertvolle Strategien, um ungenutzte Potenziale zu erschließen und gleichzeitig eine inklusive Arbeitswelt zu fördern.

\*\*\*

## So profitieren Arbeitgeber:innen von einer Inklusionsvereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung soll die **Teilhabe** von Menschen mit Schwerbehinderung in Unternehmen verbindlich regeln und stärken.

Dabei ist jede Inklusionsvereinbarung **individuell** auf den Betrieb oder die jeweilige Dienststelle und die Menschen, die dort arbeiten, zugeschnitten.

Sie sorgt für **Handlungssicherheit** bei allen Akteuren: Betriebsrat/Personalrat, SBV und Inklusionsbeauftragten, um INKLUSION in der Organisation Schritt für Schritt zu implementieren und zu verbessern.

Gegebenenfalls müssen Ziele in einem jährlichen **Aktionsplan** angepasst und weiterentwickelt werden.

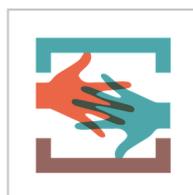
Die Vorteile einer Inklusionsvereinbarung liegen auf der Hand:

- Sie regelt die **Zuständigkeiten** und verteilt die Aufgaben im INKLUSIONS-Team.
- Durch die Zusammenarbeit und wachsende Kompetenz wird die **Akzeptanz** der geleisteten Arbeit erhöht.
- Durch diesen Beitrag erfüllt der/die Arbeitgeber:in nicht nur ihre/seine **gesetzlichen Verpflichtungen** sondern erfährt auch einen positiven Beitrag zur **inklusiven Unternehmenskultur** und dem **Unternehmensimage**
- **Leistungssteigerung** durch verbesserte Arbeitsplatzgestaltung sowie **Kostenersparnis** durch Inanspruchnahme von finanziellen Förderungen können weitere Nebeneffekte sein.

Bei Fragen zur Entwicklung einer Inklusionsvereinbarung sprechen Sie uns an. [Wir beraten Sie gerne](#) und moderieren als neutrale Lotsen Ihre Prozesse.

\*\*\*

## Netzwerkpartner - aktuelle Informationen



Inklusion

## Neu - Das Diversity-Reifegradmodell

## Die Charta der Vielfalt bietet ein kostenfreies Online-Tool

Das Diversity-Reifegradmodell hilft dabei, den aktuellen Stand des Unternehmens in Sachen Diversity realistisch einzuschätzen.

### Was ist von Relevanz?

Das entscheiden Sie organisationsindividuell. Das Modell gibt gezielte Anregungen für die Weiterentwicklung des Diversity Managements und unterstützt das HR-Management (Recruiting, Personalentwicklung, Onboarding).

### Next Level Inklusion & Diversity

Flankierend empfehlen wir unsere **neue Broschüre *Organisationsprozess Inklusion – Kriterienkatalog für Umsetzende von Inklusion im Unternehmen***, die Inklusion als Diversity-Facette einer **agilen Organisationsgestaltung** mitberücksichtigt.

Das Diversity-Reifegradmodell basiert auf der Arbeit von Prof. Dr. Sonja Würtemberger und Prof. Dr. Katharina-Maria Rehfeld (IU Internationale Hochschule) mit Unterstützung durch Heiko Holz.

Näheres und eine Anleitung finden Sie [hier](#).

\*\*\*

# Unsere Beratung ist kostenfrei und vertraulich

#### Impressum

Copyright © 2025 Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW)  
gemeinnützige Gesellschaft mbH

Burgmauer 60 50667 Köln

T 06021 44789-0 F 06021 44789-9

[info@faw.de](mailto:info@faw.de) [www.faw.de](http://www.faw.de)

Sitz der Gesellschaft: Köln, HRB 68558

USt-IdNr. (Organträger): DE304635839

Geschäftsführung: Sabine Oberkirsch, Sandra Stenger, Andreas Weber

Copyright © 2025 Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber:innen (EAA) - BIHA Hamburg

Spohrstraße 6 22083 Hamburg

T 040 63 64 62-76

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

#### Redaktion:

Dr. Susanne Vespermann - Christiane Oldenburg - Katrin Zschirnt

Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr empfangen möchten, können Sie diesen [hier](#) kostenlos abbestellen.