

# Erster Fortschrittsbericht zum Aktionsplan Inklusion

Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Ein Bericht über den Fortschritt und das Fortschreiten von Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Das Wichtigste in Kürze .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Fortschritte in den Handlungsfeldern .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1</b>	<b>Handlungsfeld 1: Bewusstseinsbildung und Qualifizierung – „Inklusion ist eine Frage der Haltung“ .....</b>	<b>7</b>
3.1.1	Ziele, die im Aktionsplan formuliert wurden.....	7
3.1.2	Maßnahmen, die im Aktionsplan Inklusion angekündigt wurden .....	7
3.1.3	Was bis Ende des Jahres 2021 erreicht wurde .....	7
3.1.4	Gewonnene Erkenntnisse .....	8
3.1.5	Ausblick .....	9
<b>3.2</b>	<b>Handlungsfeld 2: Barrierefreiheit – „Enthindern statt behindern“ .....</b>	<b>9</b>
3.2.1	Ziele, die im Aktionsplan Inklusion formuliert wurden .....	9
3.2.2	Maßnahmen, die im Aktionsplan Inklusion angekündigt wurden .....	9
3.2.3	Was bis Ende des Jahres 2021 erreicht wurde .....	9
3.2.4	Gewonnene Erkenntnisse .....	11
3.2.5	Ausblick .....	11
<b>3.3</b>	<b>Handlungsfeld 3: Partizipation und Konsultation – „Partizipation einfach machen“ .....</b>	<b>11</b>
3.3.1	Ziele, die im Aktionsplan Inklusion formuliert wurden .....	11
3.3.2	Maßnahmen, die im Aktionsplan Inklusion angekündigt wurden .....	12
3.3.3	Was bis Ende des Jahres 2021 erreicht wurde .....	12
3.3.4	Gewonnene Erkenntnisse .....	13
3.3.5	Ausblick .....	13
<b>3.4</b>	<b>Handlungsfeld 4: Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben – „Auswahl ermöglichen“ (Dienstleistungsperspektive der BA) .....</b>	<b>14</b>
3.4.1	Ziele, die im Aktionsplan Inklusion formuliert wurden .....	14
3.4.2	Maßnahmen, die im Aktionsplan Inklusion angekündigt wurden .....	14
3.4.3	Was bis Ende des Jahres 2021 erreicht wurde .....	14
3.4.4	Gewonnene Erkenntnisse .....	15
3.4.5	Ausblick .....	15
<b>3.5</b>	<b>Handlungsfeld 4: Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben – „Als Arbeitgeberin Vorbild sein“ (Arbeitgeberperspektive der BA) .....</b>	<b>16</b>

3.5.1	Ziele, die im Aktionsplan Inklusion formuliert wurden .....	16
3.5.2	Maßnahmen, die im Aktionsplan Inklusion angekündigt wurden .....	17
3.5.3	Was bis Ende des Jahres 2021 erreicht wurde .....	17
3.5.4	Gewonnene Erkenntnisse .....	18
3.5.5	Ausblick .....	19
<b>4</b>	<b>Strukturelle Erkenntnisse nach zwei Jahren Aktionsplan.....</b>	<b>19</b>
4.1	Der Aktionsplan ist als Gesamtstrategie ein Inklusions-Anker im Tagesgeschäft.....	19
4.2	Die Doppelperspektive des Aktionsplans Inklusion hat sich bewährt und unterstützt das Fortkommen .....	20
4.3	Erfahrungen als Arbeitgeberin mit Unternehmen teilen.....	21
4.4	Politikberatung als Handlungssphäre für Inklusion .....	21
4.5	Gelingensfaktoren – so wurde Inklusion bewegt .....	22
4.6	Was zu tun bleibt – von der Sensibilisierung ins System.....	22
4.7	Maßnahmenkatalog weiterentwickeln .....	24
	<b>Bildbeschreibung zur Abbildung 1 .....</b>	<b>25</b>
	<b>Impressum .....</b>	<b>26</b>

## 1 Ein Bericht über den Fortschritt und das Fortschreiten von Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt

Mit der Veröffentlichung des [Aktionsplans Inklusion](#) hat die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2020 aufgezeigt, wie wir Inklusion als Menschenrecht weiterbewegen wollen. Vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) haben wir klar gemacht: wir wollen unsere Strukturen so verändern, dass alle selbstbestimmt daran teilhaben können – und nicht, dass Menschen mit Behinderungen sich unseren Strukturen anpassen müssen. Dazu haben wir vier Handlungsfelder und in einem gesonderten [Maßnahmenkatalog](#) 143 konkrete Maßnahmen beschrieben.

Dieser Fortschrittsbericht zieht eine erste Bilanz für die Zeit bis zum Jahresende 2021. Als Zwischenstand stellt der Bericht nicht nur dar, was erreicht wurde, sondern zeigt auch auf, wie wir als BA fortschreiten wollen: was haben wir gemacht, was haben wir gelernt, was ist künftig zu tun und was müssen wir vielleicht noch lernen? In die dafür notwendige Reflexion haben wir interne und externe Interessengruppen, Netzwerkpartnerinnen und -partner sowie externe Expertise für die Evaluation von Aktionsplänen einbezogen.

Der Fortschrittsbericht vermittelt einen Überblick, wo wir als BA auf unserem Weg zur Inklusion aktuell stehen, zeigt für jedes Handlungsfeld des Aktionsplans entsprechende Beispiele auf und schildert die strukturellen Erkenntnisse, die wir bislang gewinnen konnten. In Ergänzung dazu stellen wir in einer aktualisierten Fassung des Maßnahmenkatalogs Transparenz über den Umsetzungsstand unserer detailliert beschriebenen 143 Maßnahmen her.

Als neue Organisationseinheit für das Thema Inklusion mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen hat die Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ von Anfang an Menschen mit Behinderungen einbezogen. Darüber hinaus war und ist es ihr wichtig, alle Kolleginnen und Kollegen mitzunehmen und sich zugleich auch selbst von der Organisation – den existierenden guten Beispielen sowie bestehenden Herausforderungen – mitnehmen zu lassen und so gemeinsam Inklusion zu bewegen.

## 2 Das Wichtigste in Kürze

- Als Bundesagentur für Arbeit (BA) wollen wir den Gedanken der Inklusion durchgängig in unserer Arbeit verankern. **Inklusion ist Teil des Wertefundaments unserer Strategie** und bei der Umsetzung zu berücksichtigen.
- Der Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ wurde die Aufgabe übertragen, eine **Gesamtstrategie zur Inklusion mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen** zu entwickeln und die Thematik Inklusion nach innen und außen zu stärken bzw. sichtbar zu machen.
- Mit der **Veröffentlichung des Aktionsplans Inklusion im Jahr 2020** haben wir aufgezeigt, wie wir Inklusion als Menschenrecht weiterbewegen wollen. Vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) haben wir klar gemacht: wir wollen unsere **Strukturen so verändern, dass Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt daran teilhaben können** – und nicht, dass sie sich den Strukturen anpassen müssen.
- Dieser Fortschrittsbericht zieht eine **erste Bilanz bis zum Jahresende 2021**.
- Der Aktionsplan Inklusion wurde mit dem Ziel geschrieben, nach außen gegenüber Kundinnen und Kunden, Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen, Trägern, Selbstvertretungsorganisationen und Politik **ein Bekenntnis der BA zur Inklusion** zu sein und Mitarbeitenden zugleich **als strategische Orientierungshilfe** zu dienen. Dieses Ziel wurde erreicht.
- Schon der **Entstehungsprozess hat die Organisation vorangebracht**.
- **Pandemiebedingt** waren die Jahre 2020 und 2021 **für Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt schwierig**, da die Organisation sich in kürzester Zeit mit einer großen Kraftanstrengung auf die Sicherung von Existenzen fokussieren musste. Die konkrete Benennung von Maßnahmen im **Aktionsplan half dabei, Inklusion** in dieser Situation **dennoch weiter zu bewegen**.
- Das Besondere des Aktionsplans Inklusion der BA ist die **Doppelperspektive als Arbeitgeberin und Dienstleisterin**. Sie schärft das Bewusstsein für den Wirkungsradius von Maßnahmen, bspw. wenn sie auf beide Sphären einzahlen.
- Die **kulturelle und strukturelle Verankerung** von Inklusion ist noch nicht abgeschlossen, was die Rückmeldungen im Vorfeld des Fortschrittsberichts ergeben. Es zeigt sich, dass die Aufgabe, Inklusion zu fördern, **noch zu oft ausschließlich bestimmten Einheiten zugeschrieben** wird.
- **Ziel bleibt es**, dass alle Ebenen und alle fachlichen Bereiche der BA, einschließlich der Besonderen Dienststellen, den jeweiligen **Eigenbeitrag zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erkennen und danach handeln** – sowohl nach innen als auch nach außen.

- In diesem Fortschrittsbericht gehen wir auf **Faktoren** ein, wie Inklusion gelingen kann.
- Die Art und Weise, wie wir Inklusion als Arbeitgeberin mit dem Aktionsplan Inklusion voranbringen, hat das **Interesse von Unternehmen geweckt**. Wir sind in Inklusionsfragen am Arbeitsmarkt eine glaubhafte Partnerin. **Unsere inklusive Belegschaft und unser Erfahrungsschatz machen unsere Stärke aus**. Diese wollen wir nun systematisch und gewinnbringend auf unsere Dienstleistungen übertragen.
- Von den 143 Maßnahmen des Maßnahmenkatalogs wurden **bis Ende des Jahres 2021 39 Maßnahmen erledigt**; 91 Maßnahmen befinden sich in Bearbeitung, zwölf Maßnahmen sind noch in Planung und eine Maßnahme wurde nach Überprüfung nicht weiter verfolgt.
- Wir werden den **Aktionsplan Inklusion weiter umsetzen** und seinen **Maßnahmenkatalog** auf Basis der gesammelten Erfahrungen **bis Ende des Jahres 2022 überarbeiten**. Für weitere Fortschrittsberichte ist ein zweijähriger Turnus geplant.

### 3 Fortschritte in den Handlungsfeldern

In den vier Handlungsfeldern „Bewusstseinsbildung und Qualifizierung“, „Barrierefreiheit“, „Partizipation und Konsultation“ sowie „Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben“ beschreibt der Aktionsplan Inklusion verschiedene Maßnahmenpakete, die in einem gesonderten Maßnahmenkatalog detailliert aufgeführt wurden. Von den dort 143 genannten Maßnahmen wurden bis Ende des Jahres 2021 39 Maßnahmen erledigt, 91 Maßnahmen befinden sich in Bearbeitung, 12 Maßnahmen sind noch in Planung und eine Maßnahme wurde nach Überprüfung nicht weiter verfolgt.

Für jedes Handlungsfeld wurde ein Schwerpunktjahr gewählt, in dem ein Fokus auf die Maßnahmen des jeweiligen Handlungsfeldes gelegt wurde bzw. wird. Unabhängig von den Schwerpunktjahren wurden jedoch in allen Handlungsfeldern bereits Maßnahmen begonnen und laufen fort bzw. sind zum Teil bereits beendet.

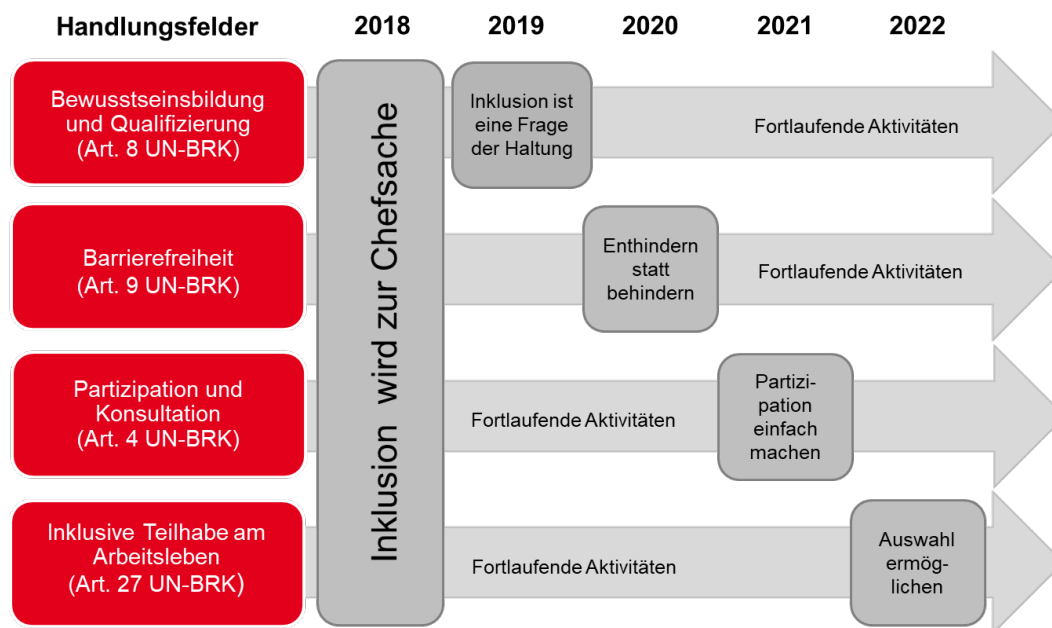


Abbildung 1: Handlungsfelder des Aktionsplans Inklusion mit Schwerpunktjahren

#### Bildbeschreibung zur Abbildung 1

Die Handlungsfelder lassen sich direkt an Artikel der UN-Behindertenrechtskonvention rückkoppeln und haben sich als nachvollziehbarer und damit zielführender Rahmen erwiesen, um Inklusion zu bewegen. Dabei gibt es zwangsläufig Überschneidungen zwischen den Handlungsfeldern, bspw. weil Maßnahmen für mehr Barrierefreiheit partizipativ umgesetzt werden.

### **3.1 Handlungsfeld 1: Bewusstseinsbildung und Qualifizierung – „Inklusion ist eine Frage der Haltung“**

#### **3.1.1 Ziele, die im Aktionsplan formuliert wurden**

- Die UN-Behindertenrechtskonvention ist bekannt und deren Bedeutung für die tägliche Arbeit wird verstanden.
- Kompetenzerweiterung in Bezug auf Behinderungen

#### **3.1.2 Maßnahmen, die im Aktionsplan Inklusion angekündigt wurden**

- Externe und interne Öffentlichkeitsarbeit zur Bewusstseinsbildung betreiben
- Maßnahmen zur Qualifizierung unserer Mitarbeitenden weiterentwickeln
- Veranstaltungen und Aktionsformate zur Bewusstseinsbildung durchführen
- Inklusion zur Führungsaufgabe machen

#### **3.1.3 Was bis Ende des Jahres 2021 erreicht wurde**

Da die Wirkung des ersten Handlungsfelds in die drei weiteren Handlungsfelder hineinreicht, wurde mit ihm begonnen. Im Maßnahmenkatalog zum Aktionsplan Inklusion wurden insgesamt 38 Maßnahmen festgelegt, von denen bis jetzt 13 erledigt wurden; 25 Maßnahmen befinden sich in Bearbeitung.

Schon im Zuge der Erarbeitung des Aktionsplans Inklusion fanden mit Unterstützung der Koordinierungsstelle Inklusion in den Jahren 2018 und 2019 zahlreiche regionale Inklusionstage in ganz Deutschland statt, die sich rechtskreisübergreifend primär an Führungskräfte richteten. Zum Programm gehörten neben Ableitungen aus der UN-Behindertenrechtskonvention für die Arbeit der BA auch Begegnungsformate und gute Praxisbeispiele, um Inklusion erlebbar zu machen.

Zur Bewusstseinsbildung der BA-Nachwuchskräfte wurde das Thema „Inklusion als Menschenrecht“ fest in die Ausbildungs- und Studienangebote der BA verankert. Außerdem wird es regelmäßig in den Jahrestagungen von Ausbilderinnen und Ausbildern zum beschäftigungsorientierten Fallmanagement und der Seniortrainerinnen und -trainer aufgegriffen, um die menschenrechtliche Perspektive vor allem bei jenen zu verankern, die regelmäßig Mitarbeitende qualifizieren. Auch die Grundausbildung des BA-Messepersonals enthält seit dem Jahr 2021 eine Sequenz zur Inklusion.

Aktuelles Herzstück dieses Handlungsfeldes ist ein im Jahr 2019 neu entwickeltes Qualifizierungsmodul, mit dem alle unsere Mitarbeitenden erreicht und für das Thema Inklusion sensibilisiert werden sollen. Bis Ende des Jahres 2021 sind 650 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Multiplikatorinnen und Multiplikatoren geschult geworden. Sie wurden dazu ausgebildet, in ihren Dienststellen eigenständig den achtstündigen Workshop „Wenn anders sein normal ist – die UN-BRK erlebbar machen“ durchzuführen. Dieser ganztägige Ansatz ruft unter Führungskräften auf allen Ebenen angesichts der Ressourcenbindung zwar mitunter verhaltene Reaktionen hervor, erfährt in der Praxis jedoch ausgesprochen positive Resonanz. Als

absehbar war, dass aufgrund der Corona-Pandemie nicht weiter auf Präsenzveranstaltungen gesetzt werden kann, wurde das Qualifizierungsangebot um eine Online-Variante erweitert, die seither gut genutzt wird.

Um ein besseres Verständnis für das aktuelle Bewusstsein für Inklusion in der BA zu erhalten, wurden in der repräsentativen Mitarbeiterbefragung „Vielfalts- und Inklusionsbarometer“ im November 2020 auch Fragen zu Informationsstand, Bedeutung und Umsetzung von Inklusion gestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass der Begriff Inklusion fast allen Befragten bekannt war und ein Drittel die UN-Behindertenrechtskonvention als menschenrechtliche Grundlage kannte. Das eigene Handeln im Lebens- und Arbeitsalltag an der Konvention auszurichten, ist zugleich noch nicht selbstverständlich geworden: Etwa die Hälfte der Befragten hatte eine Vorstellung davon, wie der persönliche Beitrag zum Gelingen von Inklusion aussehen kann, aber nur ein Drittel der Befragten hatte sich bereits konkret für Inklusion eingesetzt. Als Reaktion auf diese Erkenntnisse wurde im Sommer 2021 mit Teilnehmenden eines bundesweit angebotenen virtuellen Marktplatzes der Vielfalt erarbeitet, wie erste Schritte für Inklusion aussehen können. Dazu gehörte es, bspw. mehr Begegnungsräume zu schaffen oder mehr Informationen zu Inklusion als Führungsaufgabe zu vermitteln.

Die Corona-Pandemie hat persönliche Begegnungen als Schlüssel zur Bewusstseinsbildung einerseits erschwert und andererseits mit virtuellen Begegnungsformaten neue Chancen eröffnet. So konnte bspw. im März 2021 ein virtueller Leadership-Talk zum Thema „Inklusive Führung“ für Führungskräfte der BA bundesweit unter Einbezug externer Referenten vom Unternehmens-Netzwerk INKLUSION durchgeführt werden.

Das Bewusstsein wird auch durch den allgemeinen Sprachgebrauch geprägt. Darum ist in die Überarbeitung des Sprachleitfadens der BA gemeinsam mit Selbstvertreterinnen und Selbstvertretern Expertise zu diskriminierungsfreien Formulierungen in Bezug auf Menschen mit Behinderungen eingeflossen.

#### **3.1.4 Gewonnene Erkenntnisse**

Rückmeldungen aus allen Ebenen der Organisation zeigen, dass Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Rechte und Belange von Menschen mit Behinderungen grundsätzlich eine hohe Akzeptanz haben. Sie werden als wichtige und wirkungsvolle Grundlage für angestrebte Veränderungsprozesse beurteilt.

Bewusstseinsbildung ist eine Daueraufgabe. Zum einen erfordert die Mitarbeitenden-Sensibilisierung auch über das Multiplikatoren-Prinzip eine stetige Begleitung von zentraler Seite mit regelmäßigen Austauschformaten, Ansprechpersonen, gelegentlicher Überzeugungsarbeit bei Führungskräften und einer Nachhaltung, dass wirklich alle Mitarbeitenden erreicht werden.

Zum anderen sind wir als Gesamtorganisation noch nicht so weit fortgeschritten, dass wir nach der anfänglichen Sensibilisierung für das Thema Inklusion das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen bereits so verankert hätten, dass wir ihre Belange – insbesondere in Ausnahmesituationen wie bspw. der Corona-Pandemie – stetig in Besprechungen, Planungen und Weiterentwicklungen mitdenken.



Die Pandemie hat uns vor Augen geführt, dass wir das Thema Inklusion, das als Verwirklichung von Menschenrechten für das Handeln der BA obligatorisch ist, bewusst hochhalten müssen.

### **3.1.5 Ausblick**

Wir werden weiter Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausbilden und wollen bis Ende des Jahres 2022 all unsere mehr als 100.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Sensibilisierungsworkshop erreicht haben. Zugleich planen wir, die Konzeption des Workshops zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

Für das Jahr 2023 planen wir zudem eine Wiederholungsbefragung des „Vielfalts- und Inklusionsbarometer“, um mögliche Veränderungen seit 2020 abbilden und daraus neue Erkenntnisse ziehen zu können.

Wir möchten zeitnah wieder Veranstaltungen und Aktionsformate durchführen, die persönliche Begegnungen von Menschen mit und ohne Behinderungen ermöglichen und damit eine positive Wahrnehmung und einen selbstverständlichen Umgang miteinander fördern.

Zudem ermutigen wir unsere Kolleginnen und Kollegen, selbst Verantwortung zu übernehmen und die ersten Schritte einfach zu gehen, um das eigene Alltagshandeln inklusiv zu gestalten. Dies kann eine vorurteilsfreie Begegnung sein, das erste „Hallo“ in Gebärdensprache oder die Umsetzung einer Maßnahme aus dem Aktionsplan auf dezentraler Ebene. Durch die konkrete Umsetzungsverantwortung von Maßnahmen und den dabei gesammelten Erfahrungen wird das Bewusstsein für die Belange von Menschen mit Behinderungen automatisch steigen.

## **3.2 Handlungsfeld 2: Barrierefreiheit – „Enthindern statt behindern“**

### **3.2.1 Ziele, die im Aktionsplan Inklusion formuliert wurden**

- Menschen mit Behinderungen erhalten gleichberechtigt Zugang zu den Angeboten der BA.
- Das Wissen über Barrieren und deren Beseitigung steigt.

### **3.2.2 Maßnahmen, die im Aktionsplan Inklusion angekündigt wurden**

- Transparenz über noch vorhandene Barrieren herstellen
- Barrieren weiter konsequent abbauen und angemessene Vorkehrungen nutzen
- Inklusive Zugänge zu unseren Dienstleistungen schaffen
- Arbeitsplätze in der BA barrierefrei gestalten

### **3.2.3 Was bis Ende des Jahres 2021 erreicht wurde**

Von den 36 festgelegten Maßnahmen in diesem Handlungsfeld wurden bis jetzt sechs Maßnahmen erledigt; 26 Maßnahmen sind in Bearbeitung, drei in Planung und eine Maßnahme wurde nach Überprüfung nicht weiter verfolgt.

Vor dem Hintergrund, dass die UN-BRK einen gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Informationen, Kommunikation und entsprechenden Technologien fordert, setzt auch das Handlungsfeld Barrierefreiheit zunächst eine Bewusstseinsbildung und Qualifizierung zu Barrieren voraus.

Nach einer umfassenden Erhebung wurde ein Monitoring zum Umsetzungsstand der baulichen Barrierefreiheit in den Liegenschaften, die sich im Eigentum der BA befinden, eingeführt. Im Zuge von Neu- und Umbaumaßnahmen wurden Vor-Ort-Termine mit Menschen mit Behinderungen durchgeführt, um die Umsetzung von Barrierefreiheit gemeinsam zu planen. Dies hat sich als wichtiger Gelingensfaktor für gute Ergebnisse erwiesen. Eine Herausforderung bleibt die Herstellung der Barrierefreiheit in Bestandsanmietungen, da die Umsetzung vom Vermieter abhängig ist. Die BA kann unter anderem durch die Gewährung von Investitionskostenzuschüssen Umbaumaßnahmen unterstützen, falls der Mietvertrag keine vermietetseitige Kostenübernahme vorsieht. Bei Neuanmietungen wird auf die Barrierefreiheit der Gebäude geachtet.

Die digitale Barrierefreiheit ist nicht zuletzt pandemiebedingt in den Vordergrund gerückt. Bei IT-Projekten wird standardmäßig eine Verantwortlichkeit für die Barrierefreiheit festgelegt. Im IT-Systemhaus gibt es den neuen Servicebereich „Kompetenzcenter CANS/Software Usability“, der die Barrierefreiheit der IT-Angebote der BA in der Produktentwicklung unterstützt und nach aktuellen gesetzlichen Anforderungen begutachtet. In diesem Bereich geht das bereits zuvor existierende Kompetenzcenter CANS auf, das für die bedarfsgerechte IT-Ausstattung hör-, seh- und motorisch beeinträchtigter Mitarbeitender verantwortlich ist. Der Servicebereich begleitet die Entwicklung und Überprüfung von Software sowohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA als auch für die Kundinnen und Kunden der BA, bspw. den eService für Arbeitslosengeld.

Darüber hinaus ist der neue Servicebereich Barrierefreiheit über eigene Initiativen sehr gut vernetzt und hat so die Möglichkeit, sich auf Bundesebene in die Gestaltung von gesetzlichen Richtlinien und Normen einzubringen, bspw. ist er Teil einer behördenübergreifenden Arbeitsgruppe mit der Deutschen Rentenversicherung Bund und dem Informationstechnikzentrum Bund und arbeitet aktiv im Ausschuss der Bundesüberwachungsstelle für Barrierefreiheit in der IT mit.

Um die Barrierefreiheit von Informationen und Kommunikation zu verbessern, wurden zudem zwei neue Rahmenverträge mit externen Auftragnehmern abgeschlossen, die für die Übersetzung von Leichter Sprache und für die Erstellung von Gebärdensprachvideos genutzt werden können.

Ganz neu entwickelt wurde ein Chatbot in Leichter Sprache. Der Chatbot ist vollumfänglich partizipativ erarbeitet worden und ist ein niederschwelliges Beratungsangebot für Kundinnen und Kunden mit Lernschwierigkeiten. Vergleichbares gibt es noch nicht.

Aufgrund der Corona-Pandemie haben sich mitunter auch ad-hoc-Maßnahmen für die barrierefreie Ausgestaltung der BA-Dienstleistungen ergeben. Im Sinne eines „Disability Mainstreamings“ hat sich die Zentrale der BA um ein inklusives Krisen-

management bemüht und bspw. Informationen zum Zugang zu existenzsichernden Leistungen auf der Internetseite der BA zügig auch in Deutscher Gebärdensprache und in Leichter Sprache veröffentlicht.

Darüber hinaus hat sich für die Dienststellen der BA durch die Infektionsschutzmaßnahmen im Kundenkontakt eine neue Dimension der Barrierefreiheit eröffnet wie bspw. die Maskenpflicht in Beratungsgesprächen mit gehörlosen Kundinnen und Kunden, welche häufig auch das Mundbild ihres Gegenübers zur Kommunikation nutzen. Lösungsansätze für diese und andere Situationen wurden in einem zentral erarbeiteten Leitfaden zur inklusiven Gestaltung der Wiedereröffnung der Dienststellen aufgezeigt.

### **3.2.4 Gewonnene Erkenntnisse**

Zur Verwirklichung des Handlungsfelds Barrierefreiheit braucht es Sensibilisierung, Wissensvermittlung und die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen als Expertinnen und Experten in eigener Sache, um Barrierefreiheit und Usability im Sinne eines Designs für alle zu erzielen.

Insbesondere im Digitalen wird das Erstellen barrierefreier Angebote als zusätzliche, ressourcenbindende Aufgabe wahrgenommen – das muss als Ausgangspunkt berücksichtigt werden. Eine große Erleichterung würde die schrittweise Bereitstellung barrierefreier Bürokommunikation-Vorlagen mit sich bringen.

Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen, mit dem Barrieren situativ überwunden und auch ohne gänzliche Barrierefreiheit Zugänge geschaffen werden können, muss nach wie vor bekannter werden.

### **3.2.5 Ausblick**

Um die Erstellung barrierefreier Dateien zu unterstützen, ist eine grundlegende Befähigung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geplant, die durch einen neuen externen Rahmenvertrag flankiert wird. Mit diesem kann sowohl ein Support beim Erstellen barrierefreier Dateien als auch der gesamte Erstellungsvorgang eingekauft werden.

Vorlagen zur Bürokommunikation sollen analysiert und Lösungsansätze erarbeitet werden, um die Barrierefreiheit im Rahmen der technischen Möglichkeiten zu erhöhen.

Der Chatbot in Leichter Sprache soll inhaltlich ausgebaut werden, um zukünftig noch besser über das Dienstleistungsangebot der BA informieren zu können.

## **3.3 Handlungsfeld 3: Partizipation und Konsultation – „Partizipation einfach machen“**

### **3.3.1 Ziele, die im Aktionsplan Inklusion formuliert wurden**

- Menschen mit Behinderungen werden in Prozesse, die sie betreffen, standardmäßig einbezogen.
- Es gibt Formate, Strukturen und Prozesse für die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen.

### 3.3.2 Maßnahmen, die im Aktionsplan Inklusion angekündigt wurden

- Menschen mit Behinderungen bei der Produktentwicklung beteiligen
- Partizipationsformate entwickeln
- Menschen mit Behinderungen ermutigen und unterstützen, sich für ihre Belange einzusetzen (Empowerment)

### 3.3.3 Was bis Ende des Jahres 2021 erreicht wurde

Im Handlungsfeld „Partizipation und Konsultation“ wurden 13 Maßnahmen festgelegt, von denen bis jetzt vier Maßnahmen erledigt wurden; neun Maßnahmen sind in Bearbeitung.

An der Entwicklung des Aktionsplans Inklusion waren neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Schwerbehindertenvertretungen für die interne Sicht auch Kundinnen und Kunden mit Behinderungen für die externe Sicht auf unsere Dienstleistungen beteiligt. Dafür wurden in allen RD-Bezirken Partizipations-Workshops durchgeführt, bei denen im Sinne eines Empowerments zu Beginn über die UN-Behindertenrechtskonvention, Inklusion als Menschenrecht und die Verpflichtung der BA, Menschen mit Behinderungen zu beteiligen, informiert wurde. Die anschließenden Erfahrungsberichte und Anregungen der Kundinnen und Kunden mit Behinderungen dienten als wichtige Erkenntnisse über Verbesserungspotentiale der BA. Es hat sich gezeigt, welchen großen Mehrwert die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen bringt, da sie entscheidende Wissensträger für die Organisation sind. Dabei waren die Workshops einfach umzusetzen und haben viel Zuspruch durch die teilnehmenden Kundinnen und Kunden erfahren, da sie als Zeichen der Wertschätzung und Dialogangebot wahrgenommen wurden. Das Format der Partizipations-Workshops eignet sich hervorragend, um regelmäßig in Eigenregie der Dienststellen durchgeführt zu werden. Die Veröffentlichung eines entsprechenden Durchführungsleitfadens wurde seitens der Koordinierungsstelle Inklusion wegen der Corona-Pandemie verschoben.

Die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen an der Entwicklung neuer Produkte wurde für die Einführung und Weiterentwicklung von IT-Produkten erprobt. Das Zentrale Projektmanagement der BA berät IT-Projekte, mit denen neue digitale Angebote der BA entstehen. Bei ihm wurde die Verpflichtung zur Beteiligung von Menschen mit Behinderungen hinterlegt und im Projektmanagement-Handbuch die Beteiligung der Koordinierungsstelle Inklusion an den Auftaktworkshops von Projekten verankert. In ersten IT-Projekten, bspw. zur Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes, wurden Beteiligungsformate erprobt. Insbesondere in die Anwendertests wurden Menschen mit Behinderungen einbezogen. Dabei haben sich die Vorteile dieser direkten Beteiligung bei allen Verantwortlichen unmittelbar im Tun erschlossen. Die Nachfrage nach der Einbindung von Menschen mit Behinderungen in IT-Projekte ist in der Folge gestiegen.

Neben diesen beiden größeren Ansätzen zur Erprobung von Partizipationsformaten fand die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen immer wieder auch im Rahmen einzelner Vorhaben statt, bspw. für die Beurteilung der Barrierefreiheit

der BA-Liegenschaften, bei der Entwicklung des Chatbots in Leichter Sprache oder der Entwicklung des neuen Sprachleitfadens der BA.

### **3.3.4 Gewonnene Erkenntnisse**

Für die Entwicklung von IT-Projekten ist die Einbindung von Menschen mit Behinderungen über sogenannte Nutzertestungen ein guter erster Schritt. Partizipation im Sinne der UN-BRK geht darüber hinaus. Diese meint einen Zugang zu und aktives Handeln im Rahmen von Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen. Die Teilhabe im Sinne von Dabei-Sein wird durch Partizipation ergänzt um Mitgestaltung und Einflussnahme. Dies erfordert barrierefreie Rahmenbedingungen sowie Transparenz über Rollen und Befugnisse.

Nach wie vor fehlt es an Bewusstsein und Wissen, Menschen mit Behinderungen in Prozesse, die sie betreffen, von Anfang an einzubinden, um zu vermeiden, dass Angebote aufwändig im Nachgang an die jeweiligen Belange angepasst werden müssen. Darüber hinaus erweisen sich verkürzte Vorannahmen darüber, dass Menschen mit Behinderungen allgemein oder Menschen mit bestimmten Beeinträchtigungsarten im speziellen von einem Vorhaben nicht betroffen seien, als problematisch. Nicht selten erfordert bereits die Klärung der Betroffenheit die Einbindung von Menschen mit Behinderungen.

Um alle Belange zu berücksichtigen, erfordert Partizipation in der Regel die Beteiligung von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungsarten. Bspw. ist die Frage, wie digitale Antragsverfahren barrierefrei ausgestaltet werden können, nicht nur für Menschen mit Sehbehinderungen, sondern unter anderen auch für Menschen mit Lernbehinderungen, gehörlose oder motorisch beeinträchtigte Menschen von großer Bedeutung.

Der Mehraufwand kann schlank gehalten werden, wenn die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen von Anfang an mitgeplant wird. Hierzu braucht es Formate und interne Angebote, die von allen Organisationseinheiten der BA einfach und unkompliziert genutzt werden können.

### **3.3.5 Ausblick**

Der Leitfaden zur Durchführung von Partizipations-Workshops mit Kundinnen und Kunden wird zeitnah veröffentlicht, sobald Präsenzveranstaltungen wieder möglich sind.

Nach der Bewusstseinsbildung für die Notwendigkeit der Beteiligung von Menschen mit Behinderungen und ersten Testläufen in der Produktentwicklung steht die Professionalisierung von Partizipation durch strukturell verankerte Partizipations- und Konsultationsmechanismen aus. Hierfür gibt es auch außerhalb der BA nur wenige gute Beispiele, so dass wir uns als Organisation in einer Vorreiterrolle befinden. Digitale Innovationen sollen dabei nutzbar gemacht werden.

Neben der Bildung interner und externer Netzwerkstrukturen, über die Menschen mit Behinderungen zu Beteiligungszwecken angefragt werden können, sind zeitliche, fachliche und monetäre Rahmenbedingungen zur Einbindung innerhalb der Organisation festzulegen und sichtbar zu machen.

### **3.4 Handlungsfeld 4: Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben – „Auswahl ermöglichen“ (Dienstleistungsperspektive der BA)**

#### **3.4.1 Ziele, die im Aktionsplan Inklusion formuliert wurden**

- Die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen steigt.
- Arbeitgeber nutzen die Potenziale von Menschen mit Behinderungen.
- Der Übergang von der Schule in den Beruf gelingt besser.

#### **3.4.2 Maßnahmen, die im Aktionsplan Inklusion angekündigt wurden**

- Potenziale von Menschen mit Behinderungen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung nutzen
- Digitalisierung für die Inklusion nutzbar machen: Digitale Angebote erweitern
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gewinnen
- Verbesserung Übergang Schule zum Beruf
- Reduzierung Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit

#### **3.4.3 Was bis Ende des Jahres 2021 erreicht wurde**

Im Handlungsfeld „Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben“ wurden für die Perspektive als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt 35 Maßnahmen festgelegt, von denen bislang vier erledigt wurden; 22 Maßnahmen sind in Bearbeitung, neun in Planung.

Durch die Corona-Pandemie ist der Arbeitsmarkt in einen Ausnahmezustand gelangt. Dies spiegelt sich auch bei der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen wider. Während die jahresdurchschnittliche Zahl der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen im Jahr 2019 bei 155.000 lag, ist sie im Jahr 2020 auf 170.000 gestiegen und lag für das Jahr 2021 bei 172.000 Personen. Das Vor-Corona-Niveau wurde damit um 11 Prozent übertroffen (bei der allgemeinen Arbeitslosigkeit waren es 15 Prozent). Zugleich hat die Zahl der schwerbehinderten Menschen, die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik nutzen, abgenommen.

Die Arbeit der BA hat sich als Reaktion auf die pandemiebedingten Lockdowns schnell auf die Gewährung existenzsichernder Leistungen konzentriert. Ebenso wurden für die Zeit ab März 2020 die Voraussetzungen dafür geschaffen, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in einer alternativen Form, z. B. online, durchführen zu können. Zwangsläufig sind Beratungs- und Vermittlungsangebote, auch jene für mehr Inklusion am Arbeitsmarkt, temporär in den Hintergrund gerückt.

Im Verfahren des Teilhabestärkungsgesetzes hat sich die BA dafür eingesetzt, dass die Jobcenter deutlich stärker als bisher in den Rehabilitationsprozess einbezogen werden. Das Leistungsverbot wurde mit dem Gesetz teilweise aufgehoben, so dass nun neben einem laufenden Rehabilitationsverfahren die Gewährung von einigen Leistungen durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter möglich wird. Dadurch wurde die Voraussetzung für eine bessere Betreuungssituation von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden geschaffen und die Chancen auf eine dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben erhöht.

Zudem konnte von zentraler Seite die Qualifizierung und die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen und Jobcentern verstärkt werden, damit Rehabilitationsbedarfe dort noch besser erkannt werden und der Rehabilitationsprozess leichter angestoßen wird.

Bei ihren Arbeitgeber-Kundinnen und -Kunden hat die BA weiter darauf gesetzt, für das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren und mit guten Beispielen für dessen Nutzung zu werben. Auch unter Pandemiebedingungen konnte gemeinsam mit BDA, „Charta der Vielfalt“ und dem UnternehmensForum der Inklusionspreis ausgerichtet werden. Durch die Pilotierung der Initiative „Einstellung zählt“ wurden im Jahr 2019 gezielt Betriebe angesprochen, die noch gar keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

#### **3.4.4 Gewonnene Erkenntnisse**

Insbesondere mit dem Wissen, dass Menschen mit Behinderungen zumeist länger arbeitslos sind als Menschen ohne Behinderungen, müssen die Dienstleistungen für die inklusive Teilhabe am Arbeitsleben angesichts der pandemiebedingten Entwicklungen wieder in den Fokus rücken. Es bedarf nun ganz besonderer Anstrengungen, damit Menschen mit Behinderungen von der sich abzeichnenden Erholung des Arbeitsmarkts möglichst genauso schnell profitieren wie alle anderen.

Im Jahr 2020 sind die Zugänge von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden des Rehabilitationsträgers BA im Vergleich zum Vorjahr um ca. 11 Prozent zurückgegangen. Von Januar bis Oktober 2021 sind die Zugänge im Vergleich zum Vorjahreszeitraum leicht um 1,5 Prozent angestiegen. Die pandemiebedingten Entwicklungen können darauf hindeuten, dass wichtige Unterstützungsmaßnahmen zur inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben seltener genutzt wurden. Diese Entwicklungen gilt es insbesondere in Bezug auf junge Menschen mit Behinderungen im Übergang von der Schule in den Beruf im Blick zu behalten, um ihnen bestmögliche Chancen auf Ausbildung und Beschäftigung zu eröffnen.

Die Ziele in diesem Handlungsfeld sind anders als in den anderen Handlungsfeldern auf einem gesamtgesellschaftlichen Abstraktionslevel formuliert – denn das ist die Ebene, an deren Veränderung die BA mitarbeiten will. Zugleich zeigen Bemühungen, entsprechende Maßnahmen auf zentraler Ebene anzustoßen, dass ein wesentlicher Gelingensfaktor für die inklusive Teilhabe am Arbeitsleben letztlich das Engagement sowie ein verlässliches Netzwerk von Partnerinnen und Partnern auf der regionalen und lokalen Ebene ist.

#### **3.4.5 Ausblick**

Unsere aufgeführten Ziele und Maßnahmenpakete in diesem Handlungsfeld behalten auch nach und gerade wegen der Pandemie ihre Gültigkeit.

Der Bedeutung der regionalen Ebene für die inklusive Teilhabe am Arbeitsleben wollen wir Rechnung tragen, indem wir für die Netzwerkarbeit vor Ort einen Datenkranz zur Analyse der Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Schwerbehinderung anbieten.

Die BA verfolgt intern das Prinzip „Führen über Ziele“. Dabei haben wir als Arbeitgeberin in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gelernt, dass die Erweiterung unseres Zielsystems um entsprechende Kennzahlen ein hilfreiches Instrument für mehr Inklusion ist. Es wird darum geprüft, auch das Zielsystem für unser Beratungs- und Vermittlungsgeschäft um Inklusionsparameter zu erweitern und entsprechende Templates für die Leistungsdialoge mit Führungskräften einzuführen. Wir wollen prüfen, welches Potenzial die qualitätssichernde Methode der verlaufsbezogene Kundenbetrachtung bietet, um unsere Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Es zeigt sich, dass die individuellen Unterstützungsbedarfe Jugendlicher zunehmen, weshalb ein Schwerpunkt unserer Arbeit in diesem Handlungsfeld der Übergang von der Schule in den Beruf sein wird. Dazu beteiligen wir uns an der Weiterentwicklung der Allianz für Aus- und Weiterbildung. Je betriebsnäher Ausbildungen stattfinden, desto besser sind die anschließenden Beschäftigungschancen, so dass eine enge Verzahnung mit den arbeitgeberorientierten Dienstleistungen der BA wichtig ist. Dazu unterstützt die Koordinierungsstelle Inklusion das Forschungsvorhaben „Zukunft inklusiv“ der Hochschule der BA, mit dem die Rolle der BA bei der Gestaltung von inklusiven Ansätzen in Unternehmen untersucht und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden sollen.

Die aktuelle Neuausrichtung des Arbeitgeber-Service bietet die Chance, das Ziel der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen stärker zu platzieren. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollen noch besser dazu angeregt und dabei unterstützt werden, dieses Bewerberpotenzial zur Fachkräftesicherung zu nutzen.

Zudem wollen wir Unternehmen – nicht zuletzt mit unseren eigenen Erfahrungen als Arbeitgeberin – dazu motivieren, auch Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dies steht im Einklang mit dem Vorhaben der Koalitionsvereinbarung die Angebote von Werkstätten neu auszurichten.

Als BA begrüßen wir den in der Koalitionsvereinbarung gesetzten Schwerpunkt der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen und werden entsprechende Vorhaben, bspw. die Weiterentwicklung der einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, als verlässliche Partnerin konstruktiv begleiten. Als Mit-Initiatorin des Inklusionspreises treiben wir dessen Weiterentwicklung im Jahr 2022 voran, um mit dem Preis noch mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die inklusive Teilhabe am Arbeitsleben zu gewinnen.

### **3.5 Handlungsfeld 4: Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben – „Als Arbeitgeberin Vorbild sein“ (Arbeitgeberperspektive der BA)**

#### **3.5.1 Ziele, die im Aktionsplan Inklusion formuliert wurden**

- Eine hohe Beschäftigungsquote durch quantitative Ziele
- Den Inklusionsgedanken durch qualitative Ziele verankern



### **3.5.2 Maßnahmen, die im Aktionsplan Inklusion angekündigt wurden**

- Konkrete Ansätze zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung definieren und Umsetzung nachhalten
- Schwerbehindertenvertretungen stärken
- Plattformen für den Austausch mit Inklusionsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen schaffen
- Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten
- Bei Ausschreibungen Inklusionsbetriebe stärker berücksichtigen
- Übergänge aus Werkstätten für behinderte Menschen zur BA erleichtern
- Betriebliches Gesundheitsmanagement für Menschen mit Behinderungen

### **3.5.3 Was bis Ende des Jahres 2021 erreicht wurde**

Im Handlungsfeld „Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben“ wurden für die Perspektive als Arbeitgeberin 21 Maßnahmen festgelegt, von denen bislang zwölf Maßnahmen erledigt wurden; neun Maßnahmen befinden sich in Bearbeitung.

Die BA beschäftigt beispielgebend aktuell rund 11.000 Kolleginnen und Kollegen mit Schwerbehinderung. Die SB-Quote liegt bei 11 Prozent. Unter den Neueinstellungen sind aktuell 9,7 Prozent Menschen mit Schwerbehinderung, bei den Nachwuchskräften knapp 5,9 Prozent.

Durch die insgesamt erfolgreiche Rekrutierung von Menschen mit Schwerbehinderung konnte die BA dem durch viele Altersabgänge hervorgerufenen Trend einer sinkenden SB-Quote entgegenwirken. An der Gestaltungsaufgabe, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, sind neben dem Personalbereich vor allem die Inklusionsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretungen beteiligt. Indem für diese Funktionsträgerinnen und -träger ein jährlicher Austausch institutionalisiert wurde, konnten ein gemeinsames Vorgehen und gegenseitiges Lernen unterstützt werden.

Um gute Praxis in der Rekrutierung, Beschäftigung und Entwicklung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bundesweit nutzbar zu machen, wurde in einem breiten Austauschprozess ein Instrumentenkoffer erstellt, der den Personalservices, Inklusionsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen und Führungskräften vor Ort wichtige Anregungen für die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung liefert. Zugleich steht der Instrumentenkoffer explizit auch anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als Ideensammlung zur Verfügung.

Damit die BA als öffentliche Auftraggeberin zukünftig mehr Inklusionsbetriebe beauftragt und so die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt fördert, wurden zentraler und regionaler Einkauf der BA über die rechtliche Möglichkeit der bevorzugten Vergabe an diese Unternehmen aufgeklärt und bestehende Regelungslücken in Gesprächen mit dem BMAS und einer darauf folgenden Gesetzesänderung ausgeräumt.

Um Übergänge aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in die BA zu unterstützen, wurde einerseits eine höhere Flexibilität in der Dienstpostennutzung ermöglicht und andererseits eine Handreichung zu wesentlichen Schritten und Fördermöglichkeiten erstellt.

Acht Dienststellen der BA (zwei Jobcenter, fünf Agenturen für Arbeit und die Zentrale) haben durch ihre Bereitschaft, Praktikumsphasen anzubieten, die Durchführung des BMAS-geförderten Bundesprojektes „Fachpraktiker/-in Leichte Sprache“ ermöglicht. Im Rahmen des Projekts wurden die Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen einerseits zu Prüferinnen und Prüfern für Leichte Sprache qualifiziert und erwarben andererseits grundlegende Kenntnisse in Büroorganisation und -tätigkeiten über eine Praxiszeit in einer Dienststelle der BA. Mit zwei der Teilnehmenden wurde die Zusammenarbeit über die Projektlaufzeit hinaus fortgeführt. Die Qualifizierung Büropraktiker/-in Leichte Sprache soll im nächsten Schritt im Rahmen des Deutschen Qualifikationsrahmens zertifiziert werden. Dabei wird sie auf die Fachpraktikerausbildung ausgerichtet, aber zugleich als eine – für verschiedene Zielgruppen geeignete – niedrighschwellige Qualifizierung gestaltet.

#### **3.5.4 Gewonnene Erkenntnisse**

Die BA als Arbeitgeberin verfügt in der Rekrutierung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen über einen breiten Erfahrungsschatz. Sie ist damit als Arbeitgeberin Vorbild und kann andere Unternehmen durch das Teilen dieser Erfahrungen für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen gewinnen.

Die Rekrutierung sowohl von Mitarbeitenden als auch von Nachwuchskräften mit Behinderungen stellt die BA nicht zuletzt angesichts der demographischen Entwicklung zugleich vor immer größere Herausforderungen. Ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Rekrutierung ist die sehr gute Verzahnung von Akteurinnen und Akteuren aus dem Personalservice und den Reha-Teams, aber auch das Zusammenspiel mit externen regionalen und überregionalen Netzwerkpartnern.

Eine größere Flexibilität im Rekrutierungsprozess könnte die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der BA noch mehr fördern. Für die tarifliche Eingruppierung ist die Übertragung eines Dienstpostens, der die Anforderungen und Aufgaben beschreibt, erforderlich. Der Verzicht auf eine vollumfängliche Erfüllung des Dienstpostens ist möglich, um den Arbeitsplatz und die Aufgaben behinderungsgerecht auszugestalten. Zudem können Menschen mit Behinderungen, die zunächst in einer niedrigeren Tätigkeitsebene als Mitarbeitende eingestellt wurden, entsprechend ihrer individuellen Kompetenzen bei der Bewerbung auf höherwertige Dienstposten unterstützt werden.

Hinweise von Schwerbehindertenvertretungen und Personalservices deuten zudem darauf hin, dass bestehende Auswahlformate für Stellenbesetzungen in der BA die Gefahr bergen könnten, potenzielle Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen bereits in einem frühen Stadium des Auswahlprozesses als nicht geeignet zu kennzeichnen ohne ihre individuellen Kompetenzen ausreichend zu berücksichtigen.

Die erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im eigenen Team erfordert mehr Informationen und Unterstützung für Führungskräfte, um negative Erfahrungen zu vermeiden. Qualifizierungsangebote und Personalberatung sollten Führungskräfte aktiv unterstützen und beraten, bspw. wenn behinderungsbedingt eine geringere Leistung erbracht wird.

### **3.5.5 Ausblick**

Die Koordinierungsstelle Inklusion wird gemeinsam mit dem zuständigen Bereich in der Zentrale die Möglichkeiten überprüfen, Rekrutierungsprozesse mit dem Ziel zu flexibilisieren, Menschen mit Behinderungen bessere Chancen auf Basis ihrer individuellen Kompetenzen zu eröffnen.

Menschen mit Schwerbehinderung sind in der BA nicht auf allen Tarifebenen gleichermaßen vertreten. Bei einer SB-Quote von 11 Prozent, haben nur 4 Prozent der Führungskräfte einen anerkannten SB-Status. Die Hintergründe dafür sind zu analysieren. Zugleich gilt es, die Personalentwicklung von Menschen mit Behinderungen in den Fokus nehmen und Beschäftigte mit Behinderungen sowie Schwerbehindertenvertretungen im Sinne eines Empowerments zu stärken.

## **4 Strukturelle Erkenntnisse nach zwei Jahren Aktionsplan**

### **4.1 Der Aktionsplan ist als Gesamtstrategie ein Inklusions-Anker im Tagesgeschäft**

Der Aktionsplan Inklusion wurde mit dem Ziel geschrieben, nach außen gegenüber Kundinnen und Kunden, Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen, Trägern, Selbstvertretungsorganisationen und Politik ein Bekenntnis der BA zur Inklusion zu sein und Mitarbeitenden zugleich als strategische Orientierungshilfe zu dienen. Dieses Ziel wurde erreicht. Der Aktionsplan macht Inklusion in der BA und die Bemühungen der BA um Inklusion am Arbeitsmarkt sichtbar, nachvollziehbar und überprüfbar. Die positiven Rückmeldungen verschiedener Interessengruppen zeigen, dass der Abstraktionsgrad des Aktionsplans weitestgehend richtig gewählt wurde.

Schon sein Entstehungsprozess hat die Organisation vorangebracht. Wichtiger Ausgangspunkt waren die Leitsätze der BA zu Inklusion aus dem Jahr 2018. Die obere Führungsebene hat sie mit erarbeitet und Inklusion in der BA so zur Chefsache gemacht. Als geschäftspolitisches Ziel der BA erfährt Inklusion innerhalb der Organisation breite Zustimmung. Im Wertefundament des Praxishauses der Strategie ist Inklusion entsprechend verankert.

Auch die internen und externen Beteiligungsformate für die Entwicklung des Aktionsplans – von den Kundinnen und Kunden über alle Ebenen der BA bis hin zu einer Arbeitsgruppe der Selbstverwaltung – haben für ein gesteigertes Bewusstsein, Motivation und eine hohe Verbindlichkeit gesorgt. Auf dieser Grundlage wurde der Aktionsplan Inklusion im April 2020 mit breiter Zustimmung vom Verwaltungsrat zur Kenntnis genommen. Die Selbstverwaltung hat damit ein Zeichen dafür gesetzt, dass Inklusion als Menschenrecht als geschäftspolitisches Ziel auch dann weiterverfolgt werden muss, wenn die Organisation vor unbekanntem Herausforderungen wie der Corona-Pandemie steht. Nach dem Konsultationsverfahren im Mai 2020 wurden der Aktionsplan Inklusion und der dazugehörige Maßnahmenkatalog im Juni 2020 im Internet veröffentlicht und an einen breiten Adressatenkreis versendet.

Pandemiebedingt waren die Jahre 2020 und 2021 für Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt schwierig, da die BA sich in kürzester Zeit mit einer großen Kraftanstrengung auf die Sicherung von Existenzen fokussieren musste. Zugleich half die konkrete Benennung von Maßnahmen im Aktionsplan Inklusion gerade in dieser Situation dabei, dennoch viel für Inklusion zu bewegen. Obwohl einige Maßnahmen wegen der Pandemie nicht oder anders als zuvor gedacht durchgeführt werden konnten, boten die Handlungsfelder des Aktionsplans als solche bereits eine gute Orientierung, um die Belange von Menschen mit Behinderungen auch im Krisenmanagement zu berücksichtigen. Inklusion wurde nicht als On-Top-Thema, sondern als echtes Querschnittsthema behandelt. Insofern hat sich der Aktionsplan als Inklusions-Anker im mitunter stürmischen Tagesgeschäft der BA erwiesen.

#### **4.2 Die Doppelperspektive des Aktionsplans Inklusion hat sich bewährt und unterstützt das Fortkommen**

Das Besondere des Aktionsplans Inklusion der BA ist die Doppelperspektive als Arbeitgeberin und Dienstleisterin: Viele andere Institutionen und Organisationen beziehen ihren Aktionsplan nur auf sich als Arbeitgeber, aber nicht auf ihre Produkte und Dienstleistungen, was jedoch der Anspruch des Aktionsplans der BA ist. Dieses Vorgehen hat sich als vorteilhaft erwiesen, um gute interne Beispiele zügig auch auf das Handeln nach außen zu übertragen – was intern geschafft wird, kann nach außen als Vorbild dienen, so dass es zu Synergieeffekten kommt. Die Koordinierungsstelle Inklusion mit ihrer Vogelperspektive auf die gesamte Organisation hat sich dabei als wichtige Instanz erwiesen, um die entsprechende Übertragbarkeit zu erkennen und anzuregen.

Die Doppelperspektive als Arbeitgeberin und Dienstleisterin schärft zudem das Bewusstsein für den Wirkungsradius von Maßnahmen, bspw. wenn sie auf beide Sphären einzahlen. So werden mit der Beauftragung von Inklusionsbetrieben nicht nur Produkte und Dienstleistungen für die BA eingekauft und durch die Zusammenarbeit gelegentlich Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen ermöglicht, sondern diese Unternehmensform wird zugleich als ein Marktteilnehmer gestärkt, der Menschen mit Behinderungen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ein weiteres großes Thema, das die BA sowohl als Arbeitgeberin als auch als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt betrifft, ist darüber hinaus die Rekrutierung von Nachwuchskräften zur langfristigen Fachkräftesicherung – selbst gemachte Erfahrungen kann sie überzeugend in ihr Beratungsangebot für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einfließen lassen.

In der Umsetzung des Aktionsplans Inklusion führt die Doppelperspektive darüber hinaus zu einem direkten Vergleich der nach innen mit den nach außen gerichteten Maßnahmen. Dieser offenbart aktuell ein Ungleichgewicht und führt fortbestehende Handlungsbedarfe vor Augen: Während zahlreiche nach innen gerichtete Maßnahmen zur Veränderung der BA umgesetzt werden konnten, da intern Vieles unmittelbar angestoßen werden kann und es verantwortliche Kümmerer gibt, hat

der Aktionsplan Inklusion für unsere Kundinnen und Kunden noch nicht die Wirkung entfalten können. Dazu bedarf es für nach außen gerichteten Maßnahmen das Bewusstsein für die Zuständigkeit aller Kolleginnen und Kollegen im operativen Bereich (und nicht nur des Reha-Teams) und einer konstruktiven Zusammenarbeit mit den externen Partnerinnen und Partnern vor Ort.

### **4.3 Erfahrungen als Arbeitgeberin mit Unternehmen teilen**

Die Art und Weise, wie wir Inklusion als Arbeitgeberin mit unserem Aktionsplan voranbringen, macht uns zu einer glaubhaften Partnerin und hat das Interesse von Unternehmen geweckt. Das zeigen aktuelle Anfragen. Unsere inklusive Belegschaft und unser Erfahrungsschatz machen unsere Stärke aus. Diese wollen wir nun systematisch und gewinnbringend auf unsere Dienstleistungen übertragen.

Rekrutierungsbemühungen führen insbesondere im Rahmen einer Gesamtstrategie für Inklusion im Unternehmen zum Erfolg, wenn diese durch lokale, regionale und überregionale/bundesweite Netzwerke unterstützt werden. Die Gelingensfaktoren für die aktuellen Rekrutierungserfolge der BA wollen wir künftig systematisch über den Arbeitgeber-Service mit den Unternehmen teilen. Darüber hinaus können die gesetzlich vorgeschriebenen Inklusionsbeauftragten der Unternehmen und die Schwerbehindertenvertrauenspersonen als Türöffner für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen dienen.

### **4.4 Politikberatung als Handlungssphäre für Inklusion**

Als sich während der Umsetzung von Maßnahmen des Aktionsplans Inklusion zeigte, dass formale Rahmenbedingungen Veränderungen hin zu Inklusion mitunter entgegenstehen, hat die BA dies zum Anlass genommen, im politischen Raum darauf hinzuweisen und gegenüber den zuständigen Entscheidungsträgerinnen und -trägern eine Verbesserung anzuregen.

So wurde die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) im Jahr 2020 dahingehend geändert, dass die barrierefreie Ausgestaltung von Maßnahmen nun als eine besondere Aufwendung zählt, aufgrund derer die Anbieterinnen und Anbieter arbeitsmarktpolitischer Gutscheinmaßnahmen die Durchschnittskostensätze überschreiten dürfen.

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz wurde das sogenannte Leistungsverbot teilweise aufgehoben. Damit können – neben dem weiterhin verantwortlichen Rehabilitationsträger – Jobcenter Rehabilitandinnen und Rehabilitanden ergänzend mit fast allen Eingliederungsleistungen des SGB II fördern und ihre Vermittlung mit einem Vermittlungsbudget und Maßnahmen zur Aktivierung unterstützen (siehe auch 2.4.3).

Ebenfalls im Zuge des Teilhabestärkungsgesetzes wurden im Juni 2021 Inklusionsfirmen bei der bevorzugten Vergabe durch die öffentliche Hand nach § 224 SGB IX rechtlich mit Werkstätten für behinderte Menschen gleichgestellt – öffentlichen Auftraggebern wie der BA fällt es so nun leichter, gezielt diese Form

von Sozialunternehmen, die mindestens 30 Prozent bis zu 50 Prozent schwerbehinderte Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, zu beauftragen (siehe auch 2.5.3).

Die Forderung der BA nach einheitlichen Standards der baulichen und digitalen Barrierefreiheit sowohl im privaten, gewerblichen als auch im öffentlichen Bereich wurde im Zuge der Erarbeitung des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes im Jahr 2021 nicht aufgenommen und besteht fort. Dies würden die Zugänglichkeit und Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen und damit die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben wirkungsvoll stärken. Denn zur Berufstätigkeit gehört neben einer Ausstattung des Arbeitsplatzes am Arbeitsort (und bei Bedarf im Homeoffice), der Weg zur Arbeitsstelle, die Teilnahme an Bildungs- und Weiterbildungsangeboten und vieles mehr. Barrierefreiheit stellt ein wichtiges Qualitätskriterium für Produkte und Dienstleistungen dar.

#### **4.5 Gelingensfaktoren – so wurde Inklusion bewegt**

Seit Beginn der Arbeit der Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ und auch in der Umsetzung des Aktionsplans Inklusion, hat sich gezeigt, dass Inklusion vor allem dort bewegt wurde,

- wo Personen wie die Inklusionsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertrauenspersonen oder die Koordinierungsstelle Inklusion als eigene Organisationseinheit als Kümmerer auftraten.
- wo regelmäßiger Austausch in vorgegebenen Formaten und regelmäßigen Besprechungsrunden das Thema hochhält.
- wo Menschen mit Behinderungen in Planungs- und Umsetzungsprozesse einbezogen wurden.
- wo Transparenz über regionale Daten und Fakten zum bereichsübergreifenden Austausch anregen und crossfunktional handlungsleitend wirken.
- wo durch eigene regionale oder lokale Maßnahmenpläne oder auch einzelne Projektvorhaben Verbindlichkeit hergestellt wurde – ein gemeinsam erarbeitetes und formal beschlossenes Dokument förderte die Umsetzung von Inklusion.
- wo sowohl strategische Ansätze verfolgt als auch kleinteilige Maßnahmen durchgeführt und nachgehalten wurden.
- wo Arbeitsmittel zur konkreten Umsetzung von Maßnahmen zur Verfügung gestellt wurden.
- wo ein direkter Austausch zu einem guten Miteinander führte, bspw. in regionalen Netzwerken für Inklusion am Arbeitsmarkt.

#### **4.6 Was zu tun bleibt – von der Sensibilisierung ins System**

Die Bewusstseinsbildung und Qualifizierung von Mitarbeitenden und Führungskräften hat sich als erfolgreiches Vorgehen gezeigt, um für das Thema Inklusion

als Menschenrecht zu sensibilisieren. Um Inklusion als geschäftspolitische Zielsetzung in der Organisation zu festigen und langfristig auch verlässlich für unsere Kundinnen und Kunden spürbar werden zu lassen, müssen die Rechte und Belange von Menschen mit Behinderungen sich in jedem Ablauf der BA wiederfinden. Diese systematische Verankerung von Inklusion ist noch nicht abgeschlossen und wir müssen unsere Bemühungen darum verstärken.

Gute Beispiele für die Verankerung von Inklusion sind:

- die Aufnahme des Themas Inklusion als Menschenrecht in alle Ausbildungs- und Studiengänge sowie in alle Qualifizierungsprodukte
- die Aufnahme der internen Schwerbehindertenquote in das Zielsystem der BA und damit einhergehend eine Personalrekrutierung, die einen besonderen Fokus auf die Rekrutierung schwerbehinderter Menschen legt
- die obligatorische Herstellung von Barrierefreiheit für Angebote auf der Internetseite der BA
- die Aufnahme diskriminierungsfreier Formulierungen in den Sprachleitfäden der BA für die Bezeichnung von Menschen mit Behinderungen
- die Gründung eines Datenethik-Gremiums in der BA, um Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungssysteme zu vermeiden

Folgende Beispiele zeigen, wo die Verankerung von Inklusion noch aussteht:

- die Abbildung der erfolgreichen Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen im Zielsystem für unsere Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
- die gezielte und systematische Beratung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Ziel bleibt es, dass auf allen Ebenen und in allen fachlichen Bereichen der BA, einschließlich der Besonderen Dienststellen, der jeweilige Eigenbeitrag zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erkannt und entsprechend gehandelt wird. Aktuell zeigt sich, dass die Aufgabe, Inklusion zu fördern, noch zu oft ausschließlich bestimmten Einheiten wie den Inklusionsbeauftragten, den Schwerbehindertenvertretungen, den Reha-Fachbereichen oder der Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ zugeschrieben wird.

Demgegenüber ist die namensgebende koordinierende Funktion der Koordinierungsstelle zu unterstreichen: sie unterstützt andere Organisationseinheiten in der Analyse, in der Lösungsfindung und auf der Suche nach den richtigen Partnerinnen und Partnern, stößt im Allgemeinen aber nicht die konkrete Umsetzung von Maßnahmen an. Darin will die Koordinierungsstelle Inklusion die Organisation zukünftig durch die Bereitstellung weiterer Arbeitsmittel unterstützen.

Um Inklusion flächendeckend in der BA zu verankern, sollte es auf dieser Grundlage in allen Dienststellen sowie in jedem Agenturbezirk und jeder gemeinsamen Einrichtung eigene Planungen und Schwerpunktsetzungen für Inklusion geben, die

auch eigenständig auf dieser Ebene nachgehalten werden. Dazu sollten Inklusions-Themen regelmäßig in Managementformaten platziert werden. Inwiefern ein solches Vorgehen von den jeweiligen Geschäftsführungen schon praktiziert wird, ist nicht für alle Organisationsebenen bekannt.

#### **4.7 Maßnahmenkatalog weiterentwickeln**

Von der Erarbeitung über die Veröffentlichung bis hin zu den jeweiligen Umsetzungsschritten hat sich gezeigt, dass der Aktionsplan Inklusion eine wichtige Aufgabe erfüllt. Er hat sich als Arbeitsmittel für mehr Inklusion bewährt und hilft dabei, die Energie für Inklusion auch im Alltagsgeschäft hoch zu halten – insbesondere da sich während der Umsetzung von Maßnahmen häufig zeigt, wo es weitere Handlungsbedarfe gibt und dass Inklusion eine permanente Aufgabe ist.

Im Austausch mit unseren Kolleginnen und Kollegen aus dem ganzen Bundesgebiet hat sich gezeigt, dass unser Maßnahmenkatalog mit seinen 143 Maßnahmen einerseits zwar an vielen Stellen den Vorteil hat, dass er sehr konkretes Handeln benennt und einfordert, andererseits aber auf sehr unterschiedlichen Abstraktionsebenen und mit teils uneindeutigen Verantwortlichkeiten formuliert ist.

Dies ist mit dem partizipativen Entstehungskontext zu erklären, erfordert nach den Erfahrungen der ersten Jahre nun aber Anpassungen, um die Umsetzbarkeit und Überprüfbarkeit von Maßnahmen zu erleichtern. Eine Weiterentwicklung des Maßnahmenkatalogs ist zudem sinnvoll, da Maßnahmen beendet und fertiggestellt wurden, sich Bezugspunkte wie bspw. BA-interne Projekte geändert haben und zudem schon längst neue Maßnahmen bearbeitet werden, die sich durch laufende Prozesse als Gelegenheitsfenster aufgetan haben.

Wir werden den Aktionsplan vor diesem Hintergrund weiter umsetzen, seinen Maßnahmenkatalog bis Ende des Jahres 2022 allerdings in einem partizipativen Prozess überarbeiten. Hierbei lässt sich das EFQM-Modell nutzbar machen.

Die BA und der Arbeitsmarkt entwickeln sich stetig weiter. Als Querschnittsthema bleibt damit auch Inklusion eine Daueraufgabe, denn es ist unsere Verpflichtung, auch im Rahmen von Veränderungen all unser Handeln inklusiv auszugestalten. Dabei ist es wichtig, nicht alle Erfahrungen zum Erfolg erklären zu wollen, sondern aus Herausforderungen und Misserfolgen zu lernen und bessere Lösungen zu entwickeln.



## Bildbeschreibung zur Abbildung 1

Die Grafik zeigt eine Art Tabelle mit sechs Spalten und fünf Reihen.

Die Spaltenüberschriften lauten: "Handlungsfelder", "2018", "2019", "2020", "2021" und "2022".

Die Reihenüberschriften in der ersten Spalte "Handlungsfelder" sind die vier Handlungsfelder des Aktionsplans Inklusion: "Bewusstseinsbildung und Qualifizierung (Art. 8 UN-BRK)", "Barrierefreiheit (Art. 9 UN-BRK)", „Partizipation und Konsultation (Art. 4 UN-BRK)“ und "Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben (Art. 27 UN-BRK)".

Im Hintergrund verläuft pro Handlungsfeld über alle Spalten hinweg jeweils ein Pfeil, der den zeitlichen Fortschritt von 2018 bis 2022 darstellt. Für das Jahr "2018" ist im Vordergrund ein über alle vier Handlungsfelder reichendes Textfeld. Darin steht vertikal "Inklusion wird zur Chefsache".

Auf jedem Pfeil steht „fortlaufende Aktivitäten“. Außerdem gibt es auf jedem Pfeil im Vordergrund je ein weiteres Textfeld:

- Für das Jahr "2019" steht auf Höhe des Handlungsfelds "Bewusstseinsbildung und Qualifizierung" im Vordergrund das Textfeld "Inklusion ist eine Frage der Haltung".
- Für das Jahr "2020" steht auf Höhe des Handlungsfelds "Barrierefreiheit" das Textfeld "Enthindern statt behindern".
- Für das Jahr "2021" steht auf Höhe des Handlungsfelds "Partizipation und Konsultation" das Textfeld "Partizipation einfach machen".
- Für das Jahr "2022" steht auf Höhe des Handlungsfelds "Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben" das Textfeld "Auswahl ermöglichen".

## Impressum

Zentrale der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Str. 104  
90478 Nürnberg  
Kordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“  
Juni 2022

[BA-Inklusion@arbeitsagentur.de](mailto:BA-Inklusion@arbeitsagentur.de)  
[www.arbeitsagentur.de/inklusion](http://www.arbeitsagentur.de/inklusion)

