



INKLUSION

Wie weit sind wir bei der Verwirklichung der Inklusion als
Arbeitgeberin

Ihre Einschätzung bitte!



**Instrumentenkoffer zur
Umsetzung der Inklusions-
vereinbarung der BA**



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Ziele, Grundlagen und Verantwortung	7
Zielsetzung dieser Broschüre	7
Adressatenkreis	8
Die Inklusionsvereinbarung der BA – ihre Ziele und Handlungsfelder	8
Umsetzungs- und Prozessverantwortung	9
Unterstützung und Steuerung	11
Aktivitäten	12
Aktivität 1: Wir sorgen in unseren Dienststellen für ein Klima der Inklusion, indem wir das Bewusstsein für die vielfältigen Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen schärfen und Vorurteile abbauen.	14
Aktivität 2: Wir präsentieren die BA nach innen und nach außen als Arbeitgeberin mit vorbildlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen.	20
Aktivität 3: Wir gewinnen geeignete Nachwuchskräfte und Beschäftigte mit Behinderungen.	26
Aktivität 4: Wir investieren in die Personalentwicklung von Menschen mit Behinderungen.	36
Aktivität 5: Wir fördern die Beschäftigungsfähigkeit (Kompetenz, Gesundheit und Engagement) unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jeder Lebensphase.	42

Aktivität 6: Wir bieten Menschen mit Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung von 80 leistungsadäquate Arbeitsplätze.	48
Aktivität 7: Wir haben den Anspruch, in jeder einzelnen Dienststelle, in unserer Kommunikation und in unserer IT Barrierefreiheit zu schaffen.	54
Aktivität 8: Wir schaffen Transparenz und informieren über die Möglichkeiten zur Feststellung eines Grads der Behinderung und der Gleichstellung sowie den rechtzeitigen und individuellen Einsatz bedarfsgerechter Hilfsmittel.	64
Glossar	72
Linksammlung Inklusion	81
Danksagung	82

Vorwort

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

”

Wie normal ist anders

Im Frühjahr 2020 haben wir unseren Aktionsplan Inklusion unter dem Motto „Gleichberechtigt teilhaben, mitgestalten und gemeinsam arbeiten“ veröffentlicht. Er hat breite Resonanz gefunden unter den Führungskräften und Schwerbehindertenvertretungen. Externe Partnerinnen und Partner in Politik, Wirtschaft, Selbstvertretungsorganisationen und Sozialverbänden würdigen die umfangreichen Ansätze des Aktionsplans. Wir als Arbeitgeberin und gleichzeitig als Dienstleisterin haben damit ein klares Bekenntnis zu Inklusion abgegeben. Inklusion ist als Menschenrecht zeitlos und gilt gerade in außergewöhnlichen Zeiten.

Als Inklusionsbeauftragte der Bundesagentur für Arbeit ist es mir wichtig, nicht nur über Inklusion zu reden, sondern mit Taten zu zeigen, dass wir als Arbeitgeberin Inklusion von Anfang an mitdenken. Dieser Instrumentenkoffer, der in den letzten Monaten nach einer Erstauflage im Februar 2019 weiterentwickelt wurde, zeigt in beeindruckender Weise, was Sie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen bereits umgesetzt haben, um ihnen die gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Ich danke den vielen Kolleginnen und Kollegen aus den Regionaldirektionen, den Agenturen für Arbeit, gemeinsamen Einrichtungen und besonderen Dienststellen, die daran mitgewirkt haben.

Zusammen mit Ihren Schwerbehindertenvertretungen haben Sie bereits zahlreiche Hürden und Barrieren abgebaut oder sorgen dafür, dass diese erst gar nicht entstehen, weil Sie Inklusion zu Ihrem Thema machen. Lassen Sie uns gemeinsam von den bisherigen Erfahrungen und innovativen Ansätzen der Regionen lernen. Dazu gehört allerdings auch, dass wir ehrlich reflektieren, welche Ansätze oder welche Aktivitäten möglicherweise nicht oder nicht überall die gewünschten Wirkungen zeigen konnten. Nur so werden wir besser.

Dieser Instrumentenkoffer zur Umsetzung unserer Inklusionsvereinbarung beinhaltet so viele gute Anregungen, dass er nicht nur für unsere Dienststellen, sondern auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gute Praxisbeispiele gelebter Inklusion bietet. Nutzen Sie daher im Rahmen Ihrer Netzwerkarbeit gerne passende Gelegenheiten, um diese Sammlung von Beispielen auch in Unternehmen und Organisationen bekanntzumachen.

Der Instrumentenkoffer hat seine Funktion erfüllt, wenn wir uns gegenseitig mit all unseren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen, unseren charakteristischen Eigenarten wahrnehmen und uns auf die Frage konzentrieren:

”

Wer bist du und was kannst du?

anstelle

”

Worin besteht deine Behinderung und welche Auswirkung hat sie auf die Arbeit?

Dann sind wir in der Lage, stilvoll und wertschätzend miteinander umzugehen. Wir tragen gemeinsam die Verantwortung für eine gelebte, wertebasierte Kultur als Arbeitgeberin und gegenüber unseren Kundinnen und Kunden am Arbeitsmarkt.

Eva Strobel

Inklusionsbeauftragte der BA und der Zentrale Geschäftsführerin Geldleistungen und Rehabilitation





Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zählt zum Selbstverständnis der Bundesagentur für Arbeit.

Sie ist Teil unserer wertebasierten Kultur als Arbeitgeberin und Akteurin am Arbeitsmarkt.

Leitsätze der BA zur Inklusion

Ziele, Grundlagen und Verantwortung

Zielsetzung dieses Instrumentenkoffers

Mit diesen Leitsätzen haben die Obersten Führungskräfte der BA im Jahr 2018 bekräftigt, dass der Gedanke der Inklusion in der BA verankert ist und die BA mit ihrem Handeln zur Inklusion am Arbeitsmarkt beitragen wird.

Auf dieser Basis hat die Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ in den letzten Monaten unter Beteiligung zahlreicher Expertinnen und Experten innerhalb und außerhalb der BA einen Aktionsplan Inklusion zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) entwickelt. Dieser wurde im Juni 2020 veröffentlicht. Der Aktionsplan und ein dazugehöriger Maßnahmenkatalog beschreiben die Ziele und Maßnahmen der BA anhand vier zentraler Handlungsfelder:

- Bewusstseinsbildung und Qualifizierung (Artikel 8 UN-BRK),
- Barrierefreiheit (Artikel 9 UN-BRK),
- Partizipation und Konsultation (Artikel 4 UN-BRK),
- Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben (Artikel 24, 26, 27 UN-BRK).

In allen Handlungsfeldern wird beleuchtet, welche Ziele zur Umsetzung der UN-BRK die BA zum einen intern und zum anderen als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt verfolgt. Dabei findet sich die Rolle der BA als Arbeitgeberin insbesondere im Handlungsfeld „Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben“ wieder. Die Erarbeitung dieses Instrumentenkoffers zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung ist eine der Maßnahmen in diesem Handlungsfeld.

Mit der im Jahr 2018 abgeschlossenen Vereinbarung zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen hat der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit (BA) zusammen mit der Hauptschwerbehindertenvertretung, dem Hauptpersonalrat und der Gleichstellungsbeauftragten bereits eine wichtige Basis zur Umsetzung des Inklusionsgedankens innerhalb der BA geschaffen. Dabei setzt sich die BA als Arbeitgeberin die Ziele, Barrierefreiheit voran zu bringen, mehr Menschen mit Behinderungen – insbesondere auch Menschen mit Schwerbehinderungen – zu beschäftigen, deren Personalentwicklung zu

unterstützen und in allen Dienststellen ein Klima der Inklusion zu befördern.

Dieser im letzten Jahr erstmals im Intranet der BA veröffentlichte Instrumentenkoffer soll die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung innerhalb der BA unterstützen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben daran mitgewirkt, für diese Ziele einen großen Strauß an Lösungsansätzen und konkreten Vorschlägen zusammenzutragen. Mit der Expertise aus allen Bereichen und Regionen – Geschäftsführungen und Fachbereichen der Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit, gemeinsamen Einrichtungen sowie den zentralen Geschäftsbereichen Controlling, Personal/Organisationsentwicklung und CF 5 (Infrastruktur und integriertes Arbeitsplatzmanagement der Zentrale) wurde in enger Abstimmung mit der Hauptschwerbehindertenvertretung, dem Hauptpersonalrat sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Zentrale ein hilfreicher Fundus für die Erstellung regionaler Aktivitätenpläne bereitgestellt. Die Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ hat diesen Instrumentenkoffer nun auch unter Berücksichtigung der bisherigen Rückmeldungen aus den Regionen weiterentwickelt und stellt ihn ab sofort nicht nur im Intranet, sondern wie den Aktionsplan Inklusion auch unter **www.arbeitsagentur.de** und als gedruckte Broschüre zur Verfügung.

Bei der Erstellung des Instrumentenkoffers gab es zuweilen unterschiedliche Auffassungen, welche Lösungsansätze die Idee der Inklusion verwirklichen und welche ihr entgegenstehen. Dieser Diskussionsprozess hat gezeigt: Es gibt oft keine allgemeingültige Antwort darauf, wie Inklusion gelingen kann, denn auch Menschen mit Behinderungen haben ganz verschiedene Bedürfnisse, die sich nicht verallgemeinern lassen.

Die UN-BRK, die auch in Deutschland verbindlich gilt, betont deshalb zum einen die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen und zum anderen ihre Partizipation: Entscheidungen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, sollen nicht über ihren Kopf hinweg getroffen werden – nach dem Motto: „Nichts über uns ohne uns“. Menschen mit Behinderungen müssen partizipativ am Entscheidungsprozess beteiligt werden und gestalterisch Einfluss nehmen können. In diesem Sinne sollen auch die Handlungsansätze dieses Instrumentenkoffers stets gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen ausgewählt und umgesetzt werden.

Es ist wichtig, uns bewusst zu machen, dass Behinderung immer ein Wechselspiel ist: Eine Person, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen hat, wird oft

erst dann an der gesellschaftlichen Teilhabe gehindert, wenn sie auf Barrieren in ihrer Umwelt stößt. In welchem Ausmaß aus einer persönlichen Beeinträchtigung tatsächlich eine Behinderung wird, hängt entscheidend vom konkreten Umfeld ab. Wenn Rollstuhlfahrende überall auf Rampen, Fahrstühle, breite Türrahmen und rollstuhlgerechte Sanitäranlagen treffen, sind sie in ihrer Teilhabe kaum eingeschränkt. Und in einer Welt, in der sich alle Menschen in Gebärdensprache verständigen könnten, würde ein gehörloser Mensch deutlich weniger Ausgrenzung erfahren.

Daraus lässt sich ableiten, dass die Idee der Inklusion am besten umzusetzen ist, wenn wir versuchen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, an dem jeder Mensch so teilhaben kann, wie er ist.

Inklusion ist immer ein Prozess – noch dazu ein solcher, der nicht von oben verordnet werden kann. Er beginnt beim einzelnen Menschen und dessen Haltung. Meist besteht der erste Schritt darin, Denkschubladen aufzuräumen und an Unwissenheit und Unsicherheit zu arbeiten. Wenn wir wissen, dass Behinderungen oft erst durch das Umfeld entstehen und Beeinträchtigungen nicht mit Leistungsminderung gleichzusetzen sind, können wir Inklusion gemeinsam bewegen.

Adressatenkreis

Der Instrumentenkoffer soll den Geschäftsführungen der Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit, Jobcenter und besonderen Dienststellen sowie den Schwerbehindertenvertretungen im Rahmen ihrer Umsetzungs- und Prozessverantwortung als Hilfestellung dienen. Das geschäfts- und personalpolitische Handlungsfeld Inklusion kann nur gemeinschaftlich erfolgreich umgesetzt werden. Inklusion muss daher regional von der Geschäftsführungsebene verantwortet, konzeptionell erarbeitet und bewegt werden.

Die im Teil 2 beispielhaft dargestellten Aktivitäten sollen Anregungen für jede einzelne Dienststelle der BA geben und können Basis für eigene Aktivitätenpläne zur Umsetzung von Inklusion vor Ort sein.

Sowohl bei konzeptionellen Überlegungen als auch bei der Abstimmung von Aktivitätenplänen ist die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig zu beteiligen. Auch die Personalvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte haben eine gesetzlich verankerte Verantwortung für schwerbehinderte Beschäftigte und sind in gleicher Weise einzubeziehen.

Die Inklusionsvereinbarung der BA – ihre Ziele und Handlungsfelder

Ziele

Die BA setzt sich in der seit Mai 2018 gültigen Inklusionsvereinbarung folgende ambitionierte Ziele:

Schwerbehinderten-Quote:

Im Personalbestand soll eine durchschnittliche Schwerbehinderten-Quote von zehn Prozent bundesweit gehalten bzw. möglichst übertroffen werden.

(Berechnung analog zur Verpflichtung nach § 154 ff. i. V. m. § 241 Abs. 1 SGB IX)

Menschen mit einem GdB ab 80:

Dabei sollen auch Menschen, die einen Grad der Behinderung (GdB) ab 80 anerkannt haben (z. B. Rollstuhlfahrende, Mitarbeitende mit schweren Seh- und Hörbeeinträchtigungen) im Umfang von mindestens 20 Prozent aller Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung beschäftigt werden.

(Quelle: Strukturdaten aus ERP)

Neueinstellungen:

Der Anteil an schwerbehinderten Menschen soll unter den Nachwuchskräften (alle Ausbildungs- und Studiengänge, Trainees) der BA mindestens fünf Prozent betragen.

Der Anteil an schwerbehinderten Menschen soll bei allen jährlichen Einstellungen insgesamt bundesweit zehn Prozent erreichen.

(Quelle: Strukturdaten aus ERP)

Handlungsfelder

Die in der Inklusionsvereinbarung identifizierten Handlungsfelder sollen diese Ziele unterstützen:

- Sicherung der Beschäftigungspflicht in den Dienststellen der BA
- Angemessene Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung von Dienstposten bzw. bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften

- Beschäftigung und Personalentwicklung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Barrierefreie räumliche und technische Arbeitsbedingungen

Umsetzungs- und Prozessverantwortung

Die **Koordinierungsstelle Inklusion** begleitet u. a. den Prozess der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung, indem sie den zentralen Aktivitätenplan mit dem Instrumentenkoffer evaluiert und anpasst, Materialien bereitstellt und „Gute Praxis“ transparent macht.

Die **Geschäftsführungsmitglieder der Agenturen für Arbeit** (VG, GO und GIS), die **Vorsitzenden der Geschäfts-**

führung der Regionaldirektionen und die Leiter der besonderen Dienststellen der BA erhalten die zwei übergreifenden Ziele der Inklusionsvereinbarung als Geschäftspolitische Ziele (GPZ) und Ressourcen- und personalorientierte Ziele (RPZ) im Rahmen der Zielvereinbarungen im Kontext LEDi übertragen.

Die **Umsetzungs- und Gesamtverantwortung für die regionale Ausgestaltung** der acht identifizierten Handlungsfelder obliegt allen Geschäftsführungsmitgliedern gleichermaßen.

Der Geschäftsführerin bzw. dem Geschäftsführer Interner Service (GIS) obliegt die **Prozessverantwortung**.

Abbildung 1: Inklusion in der BA





Erfühlen einer Braillezeile

Diese Umsetzungs- und Prozessverantwortung wird in den Bezirken kreativ ausgestaltet, z. B. durch:

- Geschäftsführungsbriefe mit Ideensammlungen für konkrete Aktivitäten an die Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit im Regionaldirektions-Bezirk. Die Ideensammlung für konkrete Aktivitäten erfolgt in der Regel gemeinsam mit der Bezirksschwerbehindertenvertretung.
- Grundsatzserklärungen zur Inklusion von Geschäftsführungen und Schwerbehindertenvertretungen
- regionale Aktivitätenpläne auf Verbundebene statt dezentraler Aktivitätenpläne in jeder einzelnen Agentur
- die Aufnahme der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung in die Geschäftspläne der Internen Services in den Bezirken
- kontinuierliche Austauschformate im Bezirk mit den Internen Services (Fachworkshops mit Personalberaterinnen und Personalberatern, Leiterinnen und Leitern Personal, Teamleiterinnen und Teamleitern)
- einen Koordinierungskreis Inklusion
- eine „Rundreise“ des Geschäftsführers bzw. der Geschäftsführerin Interner Service der Regionaldirektionen zu den einzelnen Agenturen für Arbeit mit zielgruppenorientierter Thematisierung der Inhalte und Ziele der Inklusionsvereinbarung
- Behandlung des Themas Inklusion in den großen Bereichsleiterungsrunden mit einem dauerhaften „Reporting Inklusion“ als Tagesordnungspunkt
- den vorübergehenden Ansatz eines zusätzlichen Beraters im Rahmen des verfügbaren Stellenplans im Bereich Personal mit der ausschließlichen Verantwortung für die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung
- eine enge Verzahnung der Thematik Inklusion mit den Aktivitäten der Initiativen „BA der Zukunft“ bzw. „Personalarbeit der Zukunft“
- die Trägerverantwortung in den gemeinsamen Einrichtungen

Da die Inklusionsvereinbarung im Rechtskreis SGB II keine unmittelbare Geltung entfaltet, thematisieren die Geschäftsführungen den Inklusionsgedanken in der Trägerversamm-

lung und wirken darauf hin, dass auch Inklusionsvereinbarungen in den gemeinsamen Einrichtungen abgeschlossen werden, die die Zielstellungen qualitativ und für das BA-Personal auch quantitativ unterstützen.

Den Geschäftsführungen der gemeinsamen Einrichtungen wird auch angeboten, die SbV-Netzwerke für die Einstellung externer Bewerberinnen und Bewerber mit SB-Eigenschaft besser zu nutzen.

In Performancegesprächen mit der Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtungen wird (ggf. mit Unterstützung der Personalberatung) auch über die angemessene Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gesprochen.

Unterstützung und Steuerung

Bei der **Bearbeitung der Handlungsfelder und Umsetzung einzelner Maßnahmen** werden die Geschäftsführungen von folgenden internen Funktionstragenden, Gremien und Organisationseinheiten unterstützt:

- den Inklusionsbeauftragten auf allen Ebenen der BA
- der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat der BA
- den Bezirksschwerbehindertenvertretungen und den Bezirkspersonalräten
- den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen und Personalräten
- den Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen der BA
- der Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“

Eine an den **Zielen der Inklusion orientierte Steuerung** ermöglichen:

- das Zielsystem der BA (Geschäftspolitische Ziele Interner Service der BA, Ressourcen- und personalorientierte Ziele der BA)
- das Personalberichtswesen der BA (Offline-Produkt Inklusion).

Das **Offline-Produkt zur Inklusion der BA** auf der Intranet-Seite des Personalberichtswesens zur Auswertung von Daten bündelt sehr übersichtlich die wesentlichen Informationen für alle Steuerungsebenen der BA.

Die Daten liefern ein aussagekräftiges Bild zum Handlungsfeld Inklusion und schaffen damit Möglichkeiten, vor Ort Strategien zu planen und zielführende Maßnahmen umzusetzen.

Die Informationen in diesem Produkt verzahnen die Ziele der Inklusionsvereinbarung, der Schwerbehindertenstrukturdaten, statistische Daten sowie Informationen aus ERP-PA (Personalmaßnahmen) und ER (E-Recruiting) miteinander.

Die Aufgabe der Inklusion ist keine **einmalige Angelegenheit**, die nach der Abarbeitung der noch zu vereinbarenden Maßnahmen vollumfänglich erledigt ist. Vielmehr erfordert sie eine **dauerhafte Beachtung**. Die Vereinbarung von Aktivitätenplänen ist somit als Grundlage für einen dynamischen Prozess zu verstehen. Dies erfordert eine regelmäßige Betrachtung der Wirkung der Maßnahmen und des erreichten Ist-Standes sowie die Installation von Prozessen und ggf. weiteren Maßnahmen zur adäquaten Anpassung der Planung.

Die **Nachhaltigkeit** bei der Einstellung von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen ist ein wichtiges Thema; die sogenannte Bleibequote flankiert dieses Handlungsfeld der Inklusionsvereinbarung.

Es herrscht ein gewisses Spannungsfeld zwischen einer Vielzahl guter Ideen und den realisierbaren Umsetzungsmöglichkeiten. Daher bedarf es einer guten Priorisierung von Handlungsoptionen und Mut zu Neuem.

Aus Sicht einer Regionaldirektion braucht es für manche Ideen Mut zum Ausprobieren – eine „**gewisse Ungewissheitstoleranz**“.



HERZLICH WILLKOMMEN IM IAB

CODE OF CONDUCT

1. Zielsetzung

Das Ziel dieses Verhaltenskodexes ist es, die

Werte des Unternehmens abzubilden und

den Mitarbeitern eine Orientierung zu geben.

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter

des Unternehmens verbindlich und muss

von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

gelesen und verstanden werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

verantwortlich für die Einhaltung dieses

Verhaltenskodexes und für die Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

verantwortlich für die Einhaltung dieses

Verhaltenskodexes und für die Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

verantwortlich für die Einhaltung dieses

Verhaltenskodexes und für die Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

verantwortlich für die Einhaltung dieses

Verhaltenskodexes und für die Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

verantwortlich für die Einhaltung dieses

Verhaltenskodexes und für die Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

verantwortlich für die Einhaltung dieses

Verhaltenskodexes und für die Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

verantwortlich für die Einhaltung dieses

Verhaltenskodexes und für die Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

verantwortlich für die Einhaltung dieses

Verhaltenskodexes und für die Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

verantwortlich für die Einhaltung dieses

Verhaltenskodexes und für die Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

verantwortlich für die Einhaltung dieses

Verhaltenskodexes und für die Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind

verantwortlich für die Einhaltung dieses

Verhaltenskodexes und für die Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften.



Aktivitäten

Der Instrumentenkoffer beschreibt nachfolgend die mit der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Internen Service (Controlling und Personal) definierten wichtigsten Maßnahmen und die für deren Umsetzung relevanten Aktivitäten.



Aktivität 1

Wir sorgen in unseren Dienststellen für ein Klima der Inklusion, indem wir das Bewusstsein für die vielfältigen Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen schärfen und Vorurteile abbauen.

Ausgangsbasis

Es bestehen noch immer unbewusste Denkschubladen und Unsicherheiten im Umgang mit Behinderungen.

Erwartete Ergebnisse

- Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention fördert die BA eine positive Wahrnehmung von und einen positiven Umgang zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen.
- Beschäftigte der BA erlangen Wissen über das Leben und Arbeiten mit Behinderungen, um Sicherheit im Umgang mit diesen zu gewinnen und mögliche Denkschubladen abzubauen sowie ihren persönlichen Beitrag zur Gestaltung eines inklusiven Klimas leisten zu können.
- Beschäftigte mit Behinderungen werden in der BA wertgeschätzt und ihre Kompetenzen in den Fokus gerückt.
- Menschen mit und ohne Behinderungen arbeiten selbstverständlich und ohne Vorbehalte in der BA zusammen.

Lösungsansätze & Umsetzungsvorschläge

Um Vorbehalte abzubauen, braucht es Wissen über das Leben und Arbeiten mit Behinderungen und Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen. Unbewusste Denkschubladen – die wir alle haben – müssen bewusstgemacht werden, damit sie unserem Miteinander nicht schaden. Dies wollen wir erreichen, indem alle Beschäftigten – Führungskräfte und Mitarbeitende – sensibilisiert und durch gezielte individuelle Kompetenzentwicklung befähigt werden. Hierzu steht dem Grunde nach das gesamte Instrumentarium der Personalentwicklung zur Verfügung.

Allgemeine und individuelle Angebote für alle Beschäftigten:

- **Inklusion als Menschenrecht** – im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention – als thematischen Schwerpunkt über geeignete Informationen im Intranet vermitteln (siehe auch Aktivität 2)

Führungskräfte sollten für dieses Thema in angemessener Art und Weise besonders sensibilisiert werden.

- **Das bio-psycho-soziale Behinderungsmodell** vermitteln und dadurch ein Verständnis dafür erzeugen, dass Behinderungen erst durch eine Wechselwirkung von individueller Beeinträchtigung und Barrieren in der Umwelt entstehen

- Mit **Kompetenzvermittlung über typische Barrieren** bei verschiedenen Beeinträchtigungsarten alle Beschäftigten befähigen, Barrieren abzubauen und situativ angemessene Vorkehrungen zu treffen

Ein Beispiel hierfür wäre, Gebärdensprachdolmetschende zur Unterstützung von Menschen mit Hörbeeinträchtigung einzuschalten.

- **Unbewusste Denkschubladen** und Vorurteile bewusstmachen, um diese zukünftig vermeiden zu können

Hierfür stehen im Intranet Infomaterialien und eine Checkliste für Führungskräfte zur Verfügung.

Beschäftigte mit Führungsverantwortung können dieses Thema bereits proaktiv in Dienstbesprechungen aufgreifen. Die Teilnahme aller Beschäftigten am Sensibilisierungsworkshop „Wenn Anderssein normal ist – Die UN-BRK erlebbar machen“ greift dieses Thema zentral auf und sieht die Sensibilisierung kompletter Teams vor.

- **Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (SbV)** durch die Geschäftsführungen und die Führungskräfte – in enger Abstimmung mit der SbV – gegenüber allen Mitarbeitenden transparent machen und eine entsprechende Wertschätzung erzeugen

Der persönliche Austausch von SbV und Mitarbeitenden (z. B. im Rahmen von Teambesprechungen) befördert das Kennenlernen der besonderen Aufgaben der gewählten Interessenvertretung. Diese Vertrauenspersonen machen oft couragiert auf Verbesserungspotenziale aufmerksam.

- **Veranstaltungen durch die Geschäftsführungen** zum Thema Inklusion planen, um das Bewusstsein für die Rechte und Belange von Menschen mit Behinderungen zu schärfen

Diese können bspw. am jährlich stattfindenden Tag der Menschen mit Behinderungen (3. Dezember) eingeplant werden und „Inklusion als Chefsache“ erlebbar machen. In

diesem Rahmen bieten sich Formate an, die gute Beispiele präsentieren und den persönlichen Austausch von Menschen mit und ohne Behinderungen ermöglichen. Unsicherheiten in Bezug auf Fürsorge versus Selbstbestimmung können im Rahmen dieser Begegnungen beseitigt werden.

- **Unternehmensbesuche** bei solchen Betrieben organisieren, die sich in besonderer Weise inklusiv aufgestellt haben

Der Besuch durch Mitarbeitende der BA ist in diesem Falle Wertschätzung für das Unternehmen und Lernfeld für die Kolleginnen und Kollegen zugleich. Diese Veranstaltungen bieten in der Regel für alle Beteiligten eine schöne Gelegenheit für positive Berichterstattung.

- **Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen** bestmöglich über Möglichkeiten der Anerkennung eines GdB informieren bzw. beraten

Niemand soll – aus Angst vor Nachteilen und Stigmatisierung – auf eine mögliche Anerkennung eines GdB verzichten. Die BA stellt sicher, dass Menschen mit Behinderungen alle Informationen zur Verfügung stehen, um bedenkenfrei eine selbstbestimmte Entscheidung bzgl. einer entsprechenden Antragstellung treffen zu können. Zu diesem Zweck arbeiten Dienststellenleitung, Personalbereich inkl. GleichB sowie Personalvertretung und Schwerbehindertenvertretung eng zusammen und nutzen die ihnen jeweils verfügbaren internen Kommunikations- und Beratungskanäle.

- **Chancengleichheit im Hinblick auf individuelle Förderung** und Weiterentwicklung für Beschäftigte mit Behinderungen selbstverständlich realisieren

Die Verwirklichung von Chancengleichheit ist eine Frage des Selbstverständnisses. Sie schließt Qualifizierungen, barrierefreie Arbeitsplätze sowie die Rücksichtnahme auf behinderungsbedingte individuelle Bedarfe ein. Führungskräfte als erste Personalentwicklerinnen und -entwickler tragen hierfür eine besondere Verantwortung.

- **Regionale Befragungen** der Mitarbeiterschaft in einfacher Form durchführen, um eine Bestandsaufnahme bzgl. des Themas Inklusion bzw. ein Ergebnis-Controlling hinsichtlich durchgeführter Maßnahmen zu erhalten

Beteiligungsrechte der SbV, der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten sind hierbei zu berücksichtigen.

- **Diversity Zirkel** aktiv einsetzen

Dienststellenleitung und Führungskräfte nutzen dieses vom Diversity Management bereitgestellte Instrument, um das Inklusionsklima in ihren Dienststellen zu erfassen und

im Rahmen einer individuellen Optimierungsstrategie zu verbessern. **Siehe Diversity-Zirkel (Abbildung 2).**

BA-intern siehe auch Intranet Diversity-Zirkel:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/006/002/Seiten/Diversity-Zirkel.aspx>

Abbildung 2: Diversity-Zirkel (DZ) – Beispiel für einen Ablauf





Umsetzungsbeispiele aus den Regionen und besonderen Dienststellen

1. Es werden Inklusionstage bzw. Thementage zur Inklusion in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Inklusion unter Einbeziehung externer Beteiligter wie Integrationsämtern und dem Sozialverband VdK gestaltet, z. B. unter dem Motto „Inklusion geht weiter“ mit einem Marktstand „Wir werden noch inklusiver – Aktivitäten zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung“.
2. Es finden themenspezifische Inklusionstage (z. B. für Sinnes- und Körperbehinderungen) auch in speziellen behindertenspezifischen Einrichtungen (z. B. Berufsbildungswerken, Förderschulzentren) statt mit dem Ziel, die Auswirkungen einer Behinderung erlebbarer zu machen. So führte eine Regionaldirektion einen Inklusionstag für Führungskräfte der Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen in einem Berufsförderungswerk für blinde und sehbehinderte Menschen durch.
3. Für das zentrale Workshop-Angebot „Wenn Anderssein normal ist – Die UN-BRK erlebbar machen“ werden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren qualifiziert, die wiederum gesamte Teams in den einzelnen Dienststellen sensibilisieren.
4. Es werden zentrale Qualifizierungsangebote „Basiswissen Inklusion“ für Führungskräfte entwickelt bzw. entsprechende Module in die Seminarreihe „In Führung gehen“ integriert.
5. Es finden bezirkswerte Aktionen unter Federführung der Bezirksschwerbehindertenvertretungen oder Aktivitäten der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen zum Thema Behinderungen und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz anlässlich des Deutschen Diversity-Tages oder der Woche von Menschen mit Behinderungen statt.
6. Die besonderen Bedarfe schwerbehinderter Beschäftigter werden in den Arbeitskreisen „Engagement und Gesundheit“ erörtert und berücksichtigt.
7. Es werden auch in den Bezirken gemeinsame Veranstaltungen der Schwerbehindertenvertretungen und allen Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern Interner Service in ihrer Funktion als Inklusionsbeauftragte geplant und durchgeführt. Im Vorfeld der Veranstaltung wird mittels einer Befragung allen schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten Gelegenheit gegeben, sich mit ihren Hinweisen aktiv in den Austausch einzubringen. Die Erkenntnisse aus dieser Veranstaltung sind Bestandteil dezentraler Austauschformate.
8. Eine Regionaldirektion hat im operativen Bereich und im Internen Service Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Inklusion benannt, die Unterstützung leisten. Dafür wurde für die nächsten 2 Jahre eine Anschubfinanzierung vereinbart. Jedem Internen Service wird eine 0,5 TE-IV-Stelle gezielt zur administrativen Unterstützung des Geschäftsführers Interner Service sowie der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Inklusion zur Verfügung gestellt. Eine Personalverstärkung im gleichen Umfang erhalten die Agenturen am Standort des Internen Service zur operativen Unterstützung.

Die Tätigkeiten zur Unterstützung der Geschäftsführerin/ des Geschäftsführers Interner Service als Inklusionsbeauftragten können einem tarifierten TuK der TE IV zugeordnet werden.
9. Zwei Regionaldirektionen haben eigene Inklusionsbotschafterinnen bzw. Inklusionsbotschafter benannt.
10. „Partizipation – nicht übereinander, sondern miteinander sprechen“ wurde in den Regionen als Prinzip implementiert.
11. Impulsveranstaltungen, Fotoausstellungen, Ausstellungsreihen mit Werken von Künstlerinnen und Künstlern mit Behinderungen (z. B. beim Tag der Mitarbeitenden, Diversity-Tag) und Newsletter sollen Führungskräfte und Beschäftigte für das Thema Inklusion sensibilisieren.

12. Die Durchführung eines offenen Ideenfindungswettbewerbs der Beschäftigten zum Thema Inklusion und mit Bewertung durch eine Jury (Schwerbehindertenvertretung, Geschäftsführung, Presse/Marketing) führt zur Identifikation und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden.

13. Es fand ein Wettbewerb „Diversity Challenge“ der Nachwuchskräfte zur Inklusion statt.

14. Die Regionen beziehen bei dezentralen Beschaffungen verstärkt auch Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Unternehmen, deren Hauptzweck die soziale und berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen oder von benachteiligten Personen ist, mit ein.

15. Kundenworkshops mit externen Kundinnen und Kunden mit Behinderungen und Vermittlungsfachkräften vermitteln weitere inklusive Ansätze im Sinne der Partizipation und nach dem Prinzip „Vom Kunden her denken“.

16. Die Produktion einer Videobotschaft (für den Bezirk) dient als Instrument der Bewusstseinsbildung.

Zur Bewusstseinsbildung gehört auch eine Professionalisierung der Sprache, z. B. sollte man den Begriff „leidensgerecht“ durch „bedarfsgerecht“ ersetzen.

17. Bezirksschwerbehindertenvertretungen gestalten Intranet-Auftritte und gemeinsame Ablagen mit gebündelten Informationen und Verweisen zum Thema Inklusion und stellen dort Best-Practice-Beispiele vor bzw. nutzen diese zum kontinuierlichen Austausch.

18. Mehrere Regionen planen die Schaffung von Außenarbeitsplätzen in Agenturen für Arbeit und Bildungs- und Tagungsstätten zur Erhöhung der Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen.

19. Eine Bezirksschwerbehindertenvertretung erstellt derzeit einen Kurzfilm mit dem Titel „Inklusion auf den Kopf gestellt“ zur Stärkung der Wahrnehmung der Schwerbehindertenvertretungen durch die Beschäftigten.

20. Leitsätze aus den Regionen befördern die Bewusstseinsbildung und machen neugierig

”

**Wir müssen Inklusion in unsere
BA-DNA bringen**

.....

”

„Mission Inklusion“ mit Leben füllen

.....

”

**Wer will, findet Wege, wer nicht will,
findet Gründe.**

.....

”

**Der Leistungsgedanke der letzten Jahre
muss von der Fantasie entkoppelt werden,
dass Leistungen nur von nicht-behinder-
ten Menschen erbracht werden können.**

.....

”

**Die meisten Vorbehalte haben wir
dort, wo gar keine Menschen mit
Behinderungen beschäftigt sind.**



Aktivität 2

Wir präsentieren die BA nach innen und nach außen als Arbeitgeberin mit vorbildlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen.

Ausgangsbasis

- Die BA hat für sich **Leitsätze und Leitgedanken zur Inklusion** formuliert.
- Es wurde bisher noch nicht hinreichend kommuniziert, dass die **BA zahlreiche Menschen mit Behinderungen** beschäftigt und an der Einstellung und Förderung dieses Personenkreises interessiert ist.
- Menschen mit und ohne Behinderungen möchten und sollen nicht das Gefühl haben, zur Schau gestellt zu werden. Insofern bedarf es einer hohen Sensibilität, dieses Thema in den Medien zu platzieren.

Erwartete Ergebnisse

- Die BA erhöht ihren Bekanntheitsgrad als Arbeitgeberin, die sich besonders für die Beschäftigung und Belange von Menschen mit Behinderungen einsetzt. Sie fördert und erschließt selbstverständlich deren Potenziale.
- Die Leitsätze und Leitgedanken zur Inklusion sind in der Mitarbeiterschaft verankert und werden gelebt.

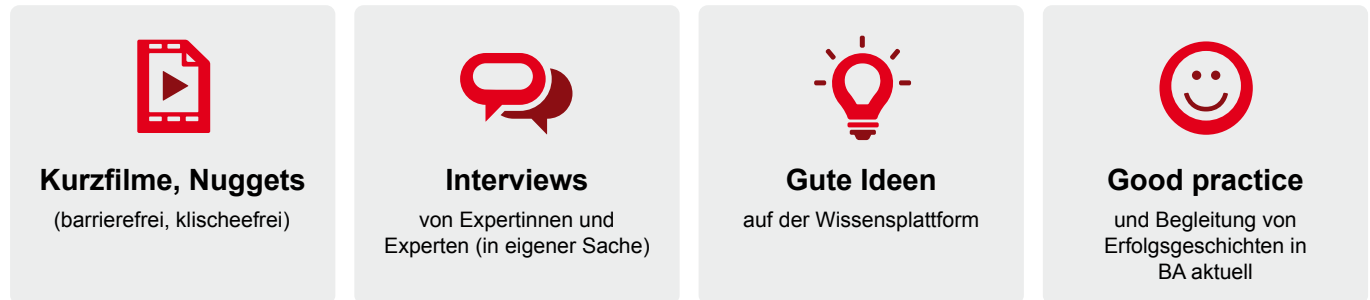
Lösungsansätze & Umsetzungsvorschläge

Die BA präsentiert sich noch stärker als inklusive Arbeitgeberin. Dieses Image gilt es sowohl in die Organisation als auch in Richtung potenzieller Bewerberinnen und Bewerber zu transportieren. Zu diesem Zweck bedarf es einer engen Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Presse/Marketing und Personal in beratender Funktion. Es gilt die verschiedensten Medien und Kanäle, auf denen sich insbesondere auch junge Menschen bewegen, zu nutzen, um die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen zu erreichen.

Interne Kommunikation

- **Materialien** zum Thema „Inklusion als Menschenrecht“, Grundlagenwissen über Behinderungen und eine Übersicht von Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern im Intranet der BA zur Verfügung stellen (auch als niedrigschwelliges Angebot)

Abbildung 3: Materialien zum Thema „Inklusion als Menschenrecht“



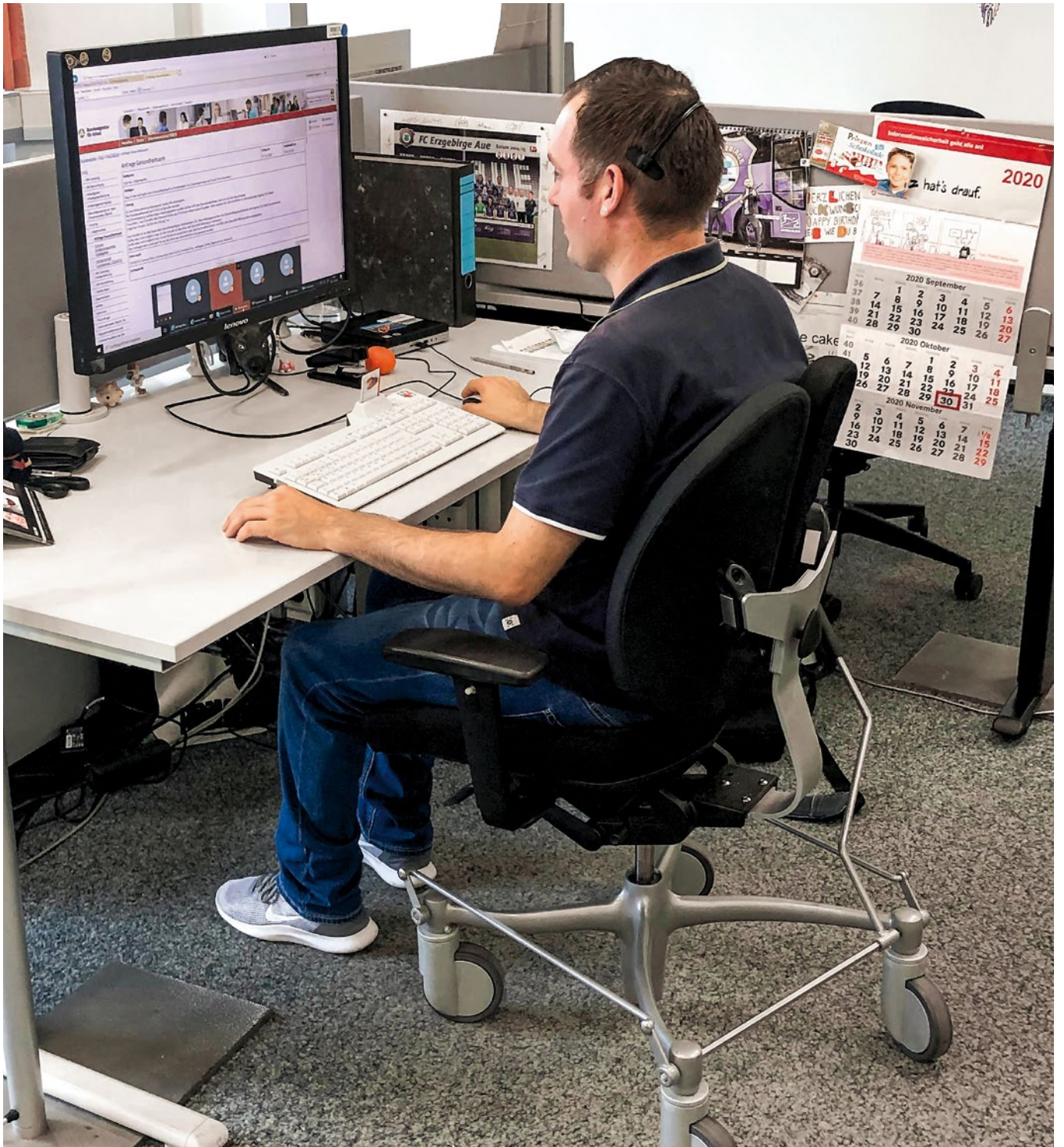
Bei allen Materialien ist die Zugänglichkeit für die verschiedenen Beeinträchtigungsarten sicherzustellen.

- **Gute Ideen** in Newslettern der Internen Services und in BA aktuell vorstellen
- Den **Technischen Beratungsdienst (TBD)** und das **Kompetenz-Center-Cans (KCC)** – Hilfsmittel für Beschäftigte mit Körper- und Sinnesbeeinträchtigungen an computerunterstützten Arbeitsplätzen („CANS“) – mit ihren Angeboten und Unterstützungsmöglichkeiten **besser bewerben**
- An **konzertierten Aktionen** „Inklusion in der BA“ z. B. in der Woche der Menschen mit Behinderungen teilnehmen
- „**Erfolge feiern**“ als Plattform für die Einreichung innovativer Beispiele nutzen
- **Projektaufträge zum Thema Inklusion** im Rahmen von Ausbildung, Studium oder Hospitationen vergeben

Externe Kommunikation

- **Erfolgsgeschichten in der Presse** (z. B. erfolgreich absolvierte Ausbildung, erfolgreiche Projekte Diversity, Aktionen, Kongresse, Besuche bei Verbänden und Einrichtungen von Menschen mit Behinderungen, BA als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt, Initiatorin des Inklusionspreises) präsentieren (z. B. in der Woche der Menschen mit Behinderungen)
- **Hohe Quote von Beschäftigten mit Schwerbehinderung** zusammen mit dem ambitionierten Zielwert unserer Inklusionsvereinbarung bewerben (z. B. in Faktor A)

- Bei der **Präsenz auf Berufsmessen** auch das Thema „Menschen mit Behinderungen als Beschäftigte der BA“ thematisieren, wie z. B. bei JobAktiv oder Veranstaltungen von Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern (zukünftig ggf. auch im Rahmen von „Online-Karrieretagen“)
- **Zielgruppenspezifische Werbemittel** zur Rekrutierung neuer Mitarbeitenden mit Behinderungen vor Ort gezielt nutzen
- Kampagnen wie „Typisch ich“ zur Platzierung des Themas Inklusion nutzen
- **Beschäftigte, Auszubildende und Studierende der BA jeweils als Peer Group** nutzen und mit ihren Geschichten gezielt in Presse, Fernsehen und Hörfunk platzieren (vorausgesetzt, dass sich Protagonisten finden lassen)
- **Das Bildmaterial** in Publikationen der BA so gestalten, dass es zu allen – nicht nur Menschen mit Behinderungen betreffenden – Themenbereichen selbstverständlich auch Menschen mit Behinderungen zeigt (Gestaltung und Bereitstellung eines BA-konformen und inklusiven Bildmaterials in Bildwelt)
- **Messeauftritte der BA** stets so planen und gestalten, dass sie sowohl als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt wie auch als Arbeitgeberin mit entsprechendem Informationsmaterial zur Rekrutierung in Erscheinung tritt und dabei die Barrierefreiheit der Messestände sicherstellen
- **Mitarbeitende mit (sichtbaren) Behinderungen** – sofern auf freiwilliger Basis gewünscht und möglich – auch als Standmitarbeitende beteiligen







Umsetzungsbeispiele aus den Regionen und besonderen Dienststellen



1. Die besondere Dienststelle Familienkasse hat für das Onboarding von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen einer gelebten Willkommenskultur einen besonderen Service, die „**NUEbie-Beratung**“ (**NUERNberg + Newbie**) etabliert.

In der besonderen Dienststelle Familienkasse erhalten deshalb neue Kolleginnen und Kollegen vor dem eigentlichen Dienstantritt in einem persönlichen Gespräch Antworten zu grundsätzlichen sowie persönlich relevanten Fragen rund um das Thema „neuer Arbeitsplatz“.

Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch ganz natürlich dazu gehört.



© Ralf Kuckuck, DBS-Akademie

2. SB-Spitzensportlerinnen und -sportler (z. B. von Paralympic-Kadern) präsentieren die BA als inklusive Arbeitgeberin nach außen und stehen intern für Vorträge zur Verfügung, um die BA aus externer Perspektive zu beraten.



3. Ein eigens gestaltetes Gebäude-Signée signalisiert an Dienstgebäuden der BA nach außen bereits deren Barrierefreiheit.



Aktivität 3

Wir gewinnen geeignete Nachwuchskräfte und Beschäftigte mit Behinderungen.

Ausgangsbasis

- Aufgrund der Altersstruktur der BA ist in den nächsten Jahren mit einem überproportional hohen Anteil auch von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu rechnen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden. So liegt der Anteil schwerbehinderter Menschen, die das Lebensalter von 50+ erreicht haben, bei 55,9 Prozent, bei den Beschäftigten Gesamt hingegen nur bei 39,4 Prozent. Dieser demografischen Entwicklung muss die BA frühzeitig entgegenwirken.
- Der prozentuale Anteil schwerbehinderter Nachwuchskräfte ist im Jahr 2018 im Vergleich zu 2017 zwar von 3,9 Prozent auf 4,2 Prozent gestiegen, verfehlte aber trotzdem den aktuellen Zielwert von fünf Prozent. 2019 steigerte sich der Anteil auf 4,8 Prozent und erreichte seit Jahresbeginn 2020 kontinuierlich den Zielwert (Berichtsmonat Juni 5,1 Prozent).
- Betrachtet man die gesetzliche Schwerbehindertenquote im Jahresdurchschnittswert, so konnte dieser Wert 2018 im Vergleich zum Jahr 2017 von 9,9 Prozent auf 10,4 Prozent erhöht und der Zielwert von zehn Prozent erreicht werden. Auch 2019 stieg die Quote auf 10,9 Prozent, 2020 liegt sie im Berichtsmonat Juni bei 11,1 Prozent.
- Bei den Neueinstellungen von Beschäftigten mit Schwerbehinderung liegt der Anteil der BA in 2018 bundesweit bei 9,0 Prozent und konnte im Vergleich zu 2017 (7,2 Prozent) deutlich zulegen. 2019 liegt der Anteil bei 13,1 Prozent, im Juni 2020 bei 10,6 Prozent.
- Nach § 164 SGB IX besteht die Verpflichtung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, vor einer Stellenausschreibung zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit geeigneten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können.

Erwartete Ergebnisse

- Die Ausbildungswege und Studiengänge sowie Quereinstiegsmöglichkeiten der BA werden bei Menschen mit Behinderungen bekannter.
- Die Anzahl der Nachwuchskräfte mit Behinderungen erhöht sich.
- Menschen mit Schwerbehinderung, insbesondere auch Frauen mit Schwerbehinderung, werden als Potenziale für die BA auf allen Tarifebenen – auch für Führungspositionen – gewonnen.
- Die Schwerbehindertenquote wird auf einem hohen Maß verstetigt.

Lösungsansätze & Umsetzungsvorschläge

Bei jeder Vakanz hat die BA als Arbeitgeberin zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit geeigneten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Bei dieser Prüfung helfen neben der Kenntnis um interne und externe Bewerbungen sowie Interessenbekundungen auch frühzeitige Gespräche mit der Schwerbehindertenvertretung.

Bei externen Rekrutierungen ist die BA über ihre Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen sehr nah am Arbeitsmarkt. Daraus ergeben sich vielfältige Rekrutierungsansätze für die BA als Arbeitgeberin, die es in allen Regionen optimal zu nutzen gilt.

Nachfolgende Vorteile für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber transparent machen

- Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zählt zum Selbstverständnis der BA. Sie ist Teil ihrer wertebasierten Kultur als Arbeitgeberin und Akteurin am Arbeitsmarkt.
- 1.000 Standorte der BA in ganz Deutschland ermöglichen wohnortnahe Beschäftigung und hohe Mobilität bei persönlich bedingtem Wohnortwechsel.
- Flexible Arbeitszeit und unterschiedliche Arbeitszeitmodelle sowie individuelle Regelungen zum mobilen Arbeiten sind gängige Praxis.
- Es bestehen gesetzliche Regelungen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung nach dem SGB IX (bspw. Freistellung von angeordneter Mehrarbeit, Zusatzurlaub, besonderer Kündigungsschutz, bedarfsgerechte Arbeitsplatzanpassung), die von der BA selbstverständlich eingehalten werden.
- Die BA als öffentliche Arbeitgeberin bietet eine hohe Arbeitsplatzsicherheit.
- Nachwuchskräfte erhalten bereits bei Abschluss ihres Vertrages die Zusage, im Rahmen einer außertariflichen Selbstverpflichtung im Anschluss an die Ausbildung, das Studium oder das Traineeprogramm auf Dauer übernommen

zu werden. Die BA sagt eine dauerhafte Übernahme im Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung bzw. ein erfolgreich abgeschlossenes Studium zu, falls nicht im Einzelfall verhaltens- oder personenbedingte Gründe entgegenstehen.

- Für Nachwuchskräfte mit Behinderungen sind Prüfungserleichterungen möglich.
- Eine starke und engagierte Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen von Menschen mit Behinderungen mit Nachdruck.
- Die BA nimmt unter den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bzw. Institutionen eine Vorreiterrolle in Bezug auf barrierefreie IT-Anwendungen, Informations- und Schulungsunterlagen sowie bauliche Barrierefreiheit ein.
- Der Technische Beratungsdienst der BA und ein Kompetenzzentrum CANS unterstützen Menschen mit Körper- und Sinnesbeeinträchtigungen bundesweit bei der Arbeitsplatzausstattung. Eine frühzeitige Einschaltung und Beratung gewährleistet optimale Prozesse.

Attraktive Stellenangebote gestalten

- Durch ansprechende, wertschätzende und Vielfalt zum Ausdruck bringende Gestaltung die Aufmerksamkeit aller Menschen in gleicher Weise auf die Stellenangebote der BA lenken
- Auch Veröffentlichungskanäle nutzen, die gezielt Menschen mit Behinderungen ansprechen, z. B. www.myhandicap.de
- In den Stellenangeboten auf externe Auszeichnungen der BA mit Bezug zu Vielfalt und Chancengleichheit hinweisen, (z. B.: Prädikat Total E-Quality)
- Externe Stellenausschreibungen (bspw. für Nachwuchskräfte der BA) mit entsprechenden Formulierungen: **„Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Menschen sind ausdrücklich erwünscht“** (siehe HPG 1.2, 2.5.2 Abs. 2) versehen

Vertieften Informationsaustausch und Wissenstransfer innerhalb der Dienststellen zur Bergergewinnung pflegen und nutzen

- Über regelmäßigen Austausch und enge Zusammenarbeit zwischen zuständigen Internen Services (Federführung) und den operativen Bereichen klären, ob bzw. welche geeigneten Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen für unseren Personalbedarf zur Verfügung stehen (z. B. Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, Arbeitgeber-Service, Berufsberatung, Team Berufliche Rehabilitation und Teilhabe (Team Reha), Vermittlung, Beratung, Fallmanagement)

Diese Bereiche informieren die Personalberatung regelmäßig über Menschen mit Behinderungen, die für eine Ausbildung, ein Studium oder eine Beschäftigung bei der BA geeignet erscheinen, auch wenn konkret keine Stelle zu besetzen ist.

- Regionalspezifische Rekrutierungsstrategie gemeinsam mit AQua-Team der BA (Ausbildung/Qualifizierung) und Berufsberatung, Team Reha, Arbeitgeber-Service, Presse/Marketing (PM), Berufsinformationszentren (BiZ), Schwerbehindertenvertretungen (SbV) und Gleichstellungsbeauftragten (Gleib) entwickeln
- Befristet beschäftigte geeignete Menschen mit Schwerbehinderung, denen vor Ort kein Daueransatz angeboten werden kann, an andere Interne Services bzw. an die Regionaldirektionen melden, wenn deren konkretes Einverständnis dafür vorliegt
- Die in Auswahlverfahren als geeignet, jedoch im konkreten Fall nicht als bestgeeignet identifizierten schwerbehinderten Bewerberinnen bzw. Bewerber bei deren Einverständnis für Auswahlverfahren in anderen Dienststellen empfehlen
- Regionale Austauschformate durch die Internen Services Personal unter Einbeziehung von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen (Expertise in eigener Sache) initiieren bzw. nutzen, u. a. zur Herstellung von Transparenz und Benennung von relevanten BA-internen und externen Netzwerkpartnerinnen und -partnern im Rahmen der Rekrutierungsprozesse

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten bei der BA und die Möglichkeiten zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, z. B. bei Dienstbesprechungen, Personalversammlungen, Frauenversammlungen, Netzwerktreffen, über Info-Mails etc. informieren

Dies versetzt die Mitarbeitenden in die Lage, im persönlichen Umfeld auf die Beschäftigungsmöglichkeiten und die Attraktivität der Arbeitgeberin BA aufmerksam zu machen.

- Die Hochschule der BA frühzeitig durch den Internen Service Personal zu künftigen Studierenden mit Behinderungen informieren, um ggf. einen barrierefreien Studienplatz entsprechend der Behinderungsart einrichten zu können
- Dokumentationen von Tagungen zum Themenbereich „Inklusion“ für alle Mitarbeitenden der BA zugänglich machen (z. B. Intranetseite der Koordinierungsstelle Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt)
- Netzwerke und Expertise der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in übergeordneten Fragen der Frauenförderung sowie der Gleichstellung von Frauen und Männern nutzen – in diesem Kontext insbesondere in Fragen der beruflichen Ausbildung, des beruflichen Einstiegs und Fortkommens von Frauen mit Behinderungen

Kooperationen mit ausgewählten Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern im Sinne der Bergergewinnung forcieren

- Systematischen Überblick zu relevanten externen Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern verschaffen und entsprechend dokumentieren sowie Liste mit Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern erstellen
- Enge Zusammenarbeit des Internen Service mit spezifischen Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern für die Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber befördern

Dazu zählen Einrichtungen mit der Zielgruppe Menschen mit Behinderungen (z. B. Berufsbildungs- oder Berufsförderungswerke, Förderzentren, Schulen für z. B. Hör-, Seh- und Körperbehinderte), Integrationsfachdienste, Lehrkräfte an Förderschulen und allgemeinbildenden Schulen etc.

Führungskräfte beziehen die Personalberatung bei solchen Besuchen mit ein.

- Bei Veranstaltungen in inklusiven Schulen und Schulen mit Förderschwerpunkten Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen einbinden
- Regelmäßigen Austausch mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren pflegen

Diese können sein: Behindertenbeiräte bei Kommunen, Beauftragte für Studierende mit Behinderungen an Hochschulen, Schulen aller Art, Verbände, Kammern, Selbsthilfegruppen, Landessportbund, lokale Sportvereine für Menschen mit Behinderungen, Landesbehindertenbeauftragte oder kommunale Behindertenbeauftragte

- Bei Austauschformaten Dolmetscherdienste (z. B. Gebärdensprache) für gehörlose Menschen nutzen



- Geeignetes Werbematerial für die BA als Arbeitgeberin bei externen Stellen, z. B. Integrations-/Inklusionsämtern auslegen

BA als Arbeitgeberin im Rahmen geeigneter Kennenlernformate erlebbar machen

- Erlebnis- oder Informationstage bzw. Hospitationsmöglichkeiten für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber als Nachwuchskraft bei der BA gestalten

Nachwuchskräfte der BA mit Behinderungen begleiten den Tag. Schülerinnen und Schüler lernen einen Tag lang Abläufe und Aufgaben der BA und der dort Beschäftigten kennen, z. B. bei Zukunftstagen, Girls' Day, Boys' Day.

- Schülerpraktika anbieten – auch über Beratungsdienste in Schulen und Vorträge bei anderen Institutionen wie bei den kommunalen und Landesbehörden, Integrationsfachdiensten, Ämtern für Familie und Soziales

In diesem Rahmen sollen auch Menschen mit Behinderungen einen Einblick in die Tätigkeitsfelder, die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten und bedarfsgerechten Hilfsmittel bzw. Unterstützungsinstrumente der BA erhalten.

- Externen Studierenden anbieten, im Rahmen ihres Studiums ein Praktikum bei der BA zu absolvieren

Dieses Angebot soll insbesondere auch Menschen mit Behinderungen eine Erweiterung ihrer beruflichen Perspektiven ermöglichen.

Mitarbeitende werben Mitarbeitende

- Freiwillige Mitarbeiterempfehlungen nutzen

Eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als wichtige Botschafterinnen und Botschafter wahrnehmen: Wenn diese Inklusion positiv erlebt haben, werden sie auch authentisch davon berichten und für die BA als Arbeitgeberin werben.

- Mitarbeitende mit relevanten Informationen versorgen, z. B. über Mail der Geschäftsführung, Familientage, Tage der offenen Tür, Schwarze Bretter, Infotafeln, Mitarbeiter-Zeitung, Informationen der Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen oder Gleichstellungsbeauftragten, Intranetseiten

Diese Informationen können sich bspw. auf Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen (Teilzeit, Barrierefreiheit, bedarfsgerechte Arbeitsplatzausstattung, eigene IT-Schulungen, Arbeitsassistenten, Vorlesekräften usw.) und auf positive Beispiele gelebter Inklusion beziehen.

- Bewerberinnen und Bewerber bereits als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für eine Tätigkeit bei der BA gewinnen



Der Aktionsplan Inklusion wurde partizipativ entwickelt.



Umsetzungsbeispiele aus den Regionen und besonderen Dienststellen

Netzwerk, Kommunikation und Steuerung

1. Eine erkennbare Verstärkung der externen Netzwerkarbeit durch die Pflege bereits bestehender guter Kontakte zum Integrationsfachdienst, Ansprache allgemeinbildender Schulen (Inklusionsklassen) unterstützt die Gewinnung von Nachwuchskräften in Absprache mit den Reha-Teams.

Vor Ort wurden auch Netzwerke geknüpft, um in Bildungseinrichtungen und Hochschulen für die BA als inklusive Arbeitgeberin zu werben.

2. Ein Fachkongress „Inklusion“ mit dem Schwerpunkt Rekrutierung führt zu vielfältigen neuen Ansätzen. Beteiligte waren Mitarbeitende aus den Bereichen Personal, Reha und Beratung U 25 der Agenturen, Bereich M&I (Reha) der Regionaldirektion, Bezirksschwerbehindertenvertretung.
3. Führungskräfte laden die Personalberatung und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter des Aqua-Teams einmal jährlich zu Dienstbesprechungen der Teams Reha, U25 und Arbeitgeber-Service ein und treffen konkrete Vereinbarungen, um die Rekrutierung schwerbehinderter Nachwuchskräfte und Beschäftigter zu unterstützen.
4. SB-Vertretungen erstellen eine Übersicht über maßgebliche Netzwerke, Verbände und Vereine (z. B. lokale Behindertensportvereine) für die Personalbereiche der Internen Services und bahnen Kontakte an.
5. Im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung verschaffen sich Bezirke einen Überblick über perspektivisch ausscheidende Beschäftigte (insbesondere Rente, aber auch Befristungsende und sonstige Abgänge). Mit Blick auf die Beschäftigungspflicht und die Inklusions-

ziele wird analysiert, wie viele Beschäftigte mit Schwerbehinderung und Gleichstellung in den nächsten Jahren die BA verlassen werden und Nachbesetzungen erfordern.



6. KV-Workshops oder Vereinbarungsworkshops werden zur Optimierung der Zusammenarbeit der primären Handlungsträger Reha-SB, Arbeitgeber-Service, Schwerbehindertenvertretungen, Personalberatung und dem Bereich Controlling/Finanzen durchgeführt.
7. Teilweise haben sich in den Bezirken auch Arbeitskreise zur Sicherung oder Verbesserung der SB-Quote gebildet. Mit vergleichbarer Absicht existieren andernorts Vereinbarungen zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen dem Internen Service Personal und dem Arbeitgeber-Service mit Blick auf die Potenziale von Kundinnen und Kunden mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung.
8. Konkrete Vereinbarungen vor Ort klären Zuständigkeiten und erzeugen weitgehende Klarheit bzgl. der einzelnen Geschäftsprozesse.

9. Die Teilnahme an der internationalen Fachmesse für Rehabilitation, Pflege, Prävention und Inklusion – Reha-care, die seit Jahren zur Vernetzung mit externen Partnerinnen und Partnern genutzt wird, soll künftig auch die Personalrekrutierung zum Ziel haben.
10. Vielerorts entstehen zum Thema Inklusion kreative Ideensammlungen im Sinne von Good Practice, die in geeigneter Art bereitgestellt werden und zur Nachahmung oder Variation anregen.
11. Es erfolgt eine sehr systematische Aufbereitung von Informationen für die Internen Services zu unterschiedlichsten Inklusionsthemen, wie zum Beispiel Außenarbeitsplätze und Übergangsgestaltungen von WfbM in Richtung der Arbeitgeberin BA.
12. Für Neueinstellungen von Menschen mit Behinderungen wird derzeit eine Check-Liste erarbeitet, die den Führungskräften zur Unterstützung bereitgestellt wird.

Personalmarketing, Sensibilisierung operativer Fachkräfte und Umgang mit Initiativbewerbungen

1. Das Personalmarketing für Ausbildung und Studium bei der BA wird im Rahmen von Berufsmessen oder vergleichbaren Infoveranstaltungen verstärkt und um das Thema „BA als inklusive Arbeitgeberin“ erweitert.

Unter Beteiligung von schwerbehinderten Beschäftigten aus der jeweiligen Peergroup werden gezielt Nachwuchskräfte oder Quereinsteigerinnen und -einsteiger für die BA eingeworben.

Interne Services erstellen teilweise strategische Jahresplanungen für Messepräsenzen und ähnliche Werbeaktionen.

2. Ein Mitarbeiterbrief enthält den „Aufruf“, im Bekannten- und Freundeskreis für die BA als attraktive und inklusive Arbeitgeberin zu werben.
3. Die Mitarbeiterrekrutierung erfolgt inzwischen verstärkt und gezielt über Soziale Netzwerke. Aus der Nachwuchskräfte-Gewinnung wurden erfolgreiche Beispiele genannt, mit denen auch Menschen mit Behinderungen erfolgreich angesprochen werden können.



4. Es werden Werbespots in gängigen Medien geschaltet, gezielte Einladungen zu Informationsveranstaltungen ausgesprochen und Werbeveranstaltungen an regionalen Schulen und Hochschulen durchgeführt.

- 5.** In den Bezirken werden Praktika in unseren Dienststellen offensiv beworben. Die Möglichkeit der Bereitstellung technischer Arbeitshilfen wird hierbei betont. Schwerbehindertenvertretung und Technischer Beratungsdienst bieten Unterstützung an.



- 6.** Passgenaue Bewerberinnen und Bewerber werden in Einzelgesprächen der Beraterinnen und Berater sowie der Vermittlungsfachkräfte gezielt angesprochen.
- 7.** Um weitere Bewerbungspotenziale zu erschließen, werden Kooperationen mit Behindertensportverbänden und Olympiastützpunkten gepflegt und beschäftigte Behindertensportlerinnen und -sportler als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren eingesetzt.
- 8.** Eine Regionaldirektion hat eine Kooperation mit einem Behinderten- und Rehabilitationssportverband (BBS) mit dem Ziel, durch gemeinsame berufsorientierende Aktivitäten Menschen mit einer Behinderung für eine Ausbildung, ein Studium oder eine berufliche Karriere bei der Bundesagentur für Arbeit zu gewinnen. Sie bietet direkte Kontaktmöglichkeiten für Verbandsmitglieder, die Fragen zu Arbeit, Ausbildung und Beruf haben.
- 9.** Einstiegsqualifizierungen (EQ) werden bewusst auch für Menschen mit Schwerbehinderung angeboten, um eine Ausbildung innerhalb der BA vorzubereiten.

Wenn die BA selbst eine EQ durchführt, wird grundsätzlich keine Förderung gezahlt. Es geht vielmehr um das Angebot einer betrieblichen Berufsvorbereitung als um die Förderung.

- 10.** Angebote des Arbeitgeberservice für besonders betroffene, schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker (AG-S sbA) bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) werden vielfach genutzt, können aber noch stärker beworben werden.
- 11.** Drei besondere Dienststellen haben – unterstützt vom AG-S sbA der ZAV – einen „Bewerbertag Inklusion“ durchgeführt. Auf der Basis entsprechender „Vermittlungsvorschläge“ wurden in 3 Kommissionen ganztägig Kennenlerngespräche geführt. In diesem Rahmen als geeignet identifizierte Bewerberinnen und Bewerber wurden kurzfristig in entsprechende Stellenbesetzungsverfahren aufgenommen.
- 12.** Initiativbewerbungen von geeigneten Menschen mit Behinderungen werden in geeigneter Art und Weise (mit Einverständnis der Betroffenen und entsprechend der Datenschutzbestimmungen) verwaltet und auch überregional verfügbar gemacht.

Im konkreten Stellenbesetzungsverfahren

- 1.** Vor einer konkreten Stellenausschreibung erfolgt eine Beratung der Führungskräfte zu inklusiven Aspekten und Zielen durch die Personalberatung.
- 2.** Bei externen Stellenausschreibungen erfolgt regelmäßig die sofortige Einbindung der relevanten internen Stellen wie z. B. der Teams Arbeitgeber-Service, Reha bzw. U 25, AG-S sbA (abzielend auf Vermittlungsvorschläge) sowie selbstverständlich der zuständigen Schwerbehindertenvertretung.

3. Externe Ausschreibungen werden über entsprechende Hochschulmedien und zielgruppenspezifische Internetportale veröffentlicht. Der Newsletter der ZAV-SBA wird regelmäßig genutzt.

4. Folgende Internetportale bieten sich neben der Jobbörse der Agentur für die gezielte Suche von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderungen an. Die drei zuerst aufgeführten Portale können auf Empfehlung des Instituts der deutschen Wirtschaft und des BMAS auch zur Veröffentlichung von Stellenangeboten genutzt werden:

- www.myhandicap.de
- <https://job-server.net/pt/ib>
- www.capjob.de
- www.dguv.de

5. Es erfolgen Prüfungen, ob ein Personalbedarf durch einen Übergang von WfbM und durch Nutzung des Budgets für Arbeit realisiert werden kann. Hierbei wird fallspezifisch auch der Aspekt möglicher Sonderregelungen (Positivmaßnahmen) erörtert.



6. Bei allen Stellenanzeigen wird auf Barrierefreiheit geachtet (z. B. Menschen mit Sehbeeinträchtigung).

7. Vorstellungsgespräche werden im Bedarfsfalle barrierefrei gestaltet. Hierzu werden geeignete Vorkehrungen getroffen. Diese können sich auf die Anreise, die Wege im Dienstgebäude, die Mediennutzung im Rahmen von

Aufgaben und Gesprächen sowie auf die Bemessung von Bearbeitungszeiten beziehen. Assistenzkräfte und Gebärdendolmetschende sind bei Bedarf im Rahmen von Vorbereitung und Interview zugelassen. Bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen wird nach möglichen Unterstützungsbedarfen gefragt.

8. Es wird der Inklusionsgrundsatz beschrieben, dass eine Einstellung und Weiterbeschäftigung bei der BA nicht aus infrastrukturellen Gründen scheitern darf. Als Arbeitgeber werden wir bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sofort und ganzheitlich tätig, um vollumfängliche Teilhabe zu ermöglichen.

Nacharbeit von Stellenbesetzungsverfahren, Mitarbeiterbindung und befristet Beschäftigte

1. Die Internen Services Personal beraten befristete Beschäftigte mit Behinderungen im Hinblick auf individuelle Entfristungsmöglichkeiten bei der BA. Hierbei werden – sofern die Voraussetzungen gegeben sind – auch überregionale Angebote sowie unsere Berufsausbildungen und Studiengänge berücksichtigt.



2. Sofern sich Bewerbende in Auswahlgesprächen als geeignet erwiesen haben, jedoch nicht im konkreten Verfahren bestgeeignet waren, werden diese individuell beraten und auf geeignete Stellenangebote hingewiesen. Kontakte zu anderen Personalberatungen oder Internen Services werden kommunikativ begleitet.



Aktivität 4

Wir investieren in die Personalentwicklung von Menschen mit Behinderungen.

Ausgangsbasis

Die vielfältigen und unterschiedlichen **Kompetenzen und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen** werden im Rahmen des Diversity Managements bei Personalent-

wicklungen gefördert. Dies umfasst ausdrücklich auch die Führungskräfteentwicklung.

Erwartete Ergebnisse

- Die BA stärkt die Ressourcen und entwickelt die Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen durch den individuellen Einsatz von Instrumenten der Personalentwicklung weiter (siehe Übersicht Instrumente der Personalentwicklung)

BA-intern siehe auch Intranet:

 <https://www.baintranet.de/006/009/004/005/Seiten/PE-Instrumente-Einleitung.aspx>

- Die BA entwickelt eigene Standards weiter, um Menschen mit Behinderungen einen einfachen und barrierefreien

Zugang zu allen Qualifizierungsangeboten der BA zu ermöglichen.

- Die BA bezieht stärkenorientiert die unterschiedlichen und vielfältigen Kompetenzen schwerbehinderter Menschen in die Personalentwicklung mit ein und identifiziert Menschen mit und ohne Behinderungen als Potenzialträgerinnen und Potenzialträger für horizontale und vertikale Personalentwicklungsoptionen, um Gleichstellung und Chancengleichheit zu fördern. Sie setzt dabei auch auf die entsprechende Eigenverantwortung der Beschäftigten und bringt diese in die entsprechenden Entwicklungskonferenzen mit ein.

Lösungsansätze & Umsetzungsvorschläge

Die Potenziale von Menschen mit Behinderungen stehen im Fokus einer inklusiven Personalpolitik in der BA. Mit folgenden Maßnahmen kann die Personalentwicklung von Menschen mit Behinderungen gefördert werden:

Qualifizierungsangebote auf regionaler Ebene nach folgenden Kriterien weiterentwickeln

- **arbeitsplatznah:** Wir nutzen Lernangebote, moderne Formate und Umgebungen, die zunehmend in den Arbeitsprozess eingebunden werden, bspw. die individuelle Lernbegleitung (iLB) oder virtuelle Klassenzimmer.
- **persönlich:** Wir fördern formelles und informelles Lernen, gesteuert vom Lernenden selbst und bringen eigenverantwortliches Lernen – auch mit individuellen Bedürfnissen – mit den institutionellen Anforderungen einer professionellen Kompetenzentwicklung zusammen.

- **digital:** Wir nutzen neue digitale Technologien und eine intelligente Auswertung von Daten da, wo es für eine stärkere Individualisierung und kontinuierliche Verbesserung von Lernangeboten Sinn macht (Einsatz von E-Learning, Blended-Learning etc., siehe auch Aktivität 6 Punkt 1) und wo es die Inklusion konkret unterstützt (z. B. Vorleseapps, Spracheingabe).

Bedarfsgerechte IT-Ausstattung anbieten

- Dezentrale Ausstattung mit CANS-Technik zur Förderung des flächendeckenden Inklusionsprozesses ausbauen

z. B. ein CANS-Arbeitsplatz pro Bildungs- und Tagungsstätte (BTS) bzw. Ausbildungsstützpunkt, besondere Dienststellen mit Bildungsauftrag
- Individuelle Ausstattung für Teilnehmende mit Behinderungen ermöglichen



Mehr Lehrpersonal mit Behinderungen

- Mehr Menschen mit Behinderungen als Lehrpersonal qualifizieren und zertifizieren
- Optimale Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen und Unterstützung bei der Anwendung moderner Hilfsmittel durch QBM-Trainer auf RD-Ebene sicherstellen

Für die besonderen Bedürfnisse von (schwer-)behinderten Beschäftigten (z. B. blinde Beschäftigte) stehen speziell ausgebildetes Lehrpersonal sowie Räumlichkeiten mit gesonderter Technik zur Verfügung.

Zur Deckung von Qualifizierungsbedarfen für Beschäftigte mit Behinderungen in Service Centern stellt ein Qualifizierungs- und Trainings-Service-Center (QTSC) praxisorientierte Qualifizierungen zur Verfügung. Das QTSC bietet insbesondere sehgeschädigten bzw. nicht-sehenden Beschäftigten bzgl. eines Ansatzes im Service Center Betreuung und Beratung durch speziell ausgebildetes Lehrpersonal an.

Ergänzt wird die Qualifizierung sehbehinderter bzw. nicht sehender Menschen im Anschluss der Qualifizierung durch eine intensive praxisnahe Betreuung vor Ort (Fachkonzept Service Center, Pkt. 2.2.2)

Personalentwicklung von Menschen mit Behinderungen im Blick haben und Voraussetzungen dafür schaffen

- Für den Dialog zur individuellen Personalentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch mit Behinderungen stehen als Gesprächsformate das allgemeine Mitarbeitergespräch sowie (anlassbezogene) Beurteilungen zur Verfügung. Sie dienen dazu, einen stärkenorientierten Einsatz von Kompetenzen, Fragen der persönlichen beruflichen Entwicklung sowie eines Lernbedarfs zu besprechen und Vereinbarungen zu treffen. Immer mehr an Bedeutung gewinnt auch der Aspekt, das vorhandene Wissen zu teilen oder weiterzugeben. Das schließt auch Erfahrungen ein. Aktuell wird das Personalentwicklungssystem der BA weiterentwickelt („Personalarbeit der Zukunft“). Aspekte des



Diversity Managements mit einer zielgruppenorientierten Förderung sind hierbei zu berücksichtigen, was selbstverständlich auch gleiche Chancen für Menschen mit Behinderungen umfasst – auch bei der Entwicklung in Leitungs- und Führungspositionen.

- Menschen mit Behinderungen auf ihren Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung offen ansprechen und – wo möglich – Unterstützung anbieten

Dies gilt vor allem auch unter Berücksichtigung der Aspekte individueller Berufs- und Lebensplanung, Vereinbarkeit von Beruf und behinderungsbedingten privaten Verpflichtungen sowie der Vermeidung von Unter- bzw. Überforderung. Die Schwerbehindertenvertretungen und ggf. die Gleichstellungsbeauftragten sollen – insbesondere zur Auslotung der Unterstützungsmöglichkeiten – frühzeitig eingebunden werden.

- Zur Sicherstellung der Wirksamkeit von Personalentwicklungsmaßnahmen das barrierefreie Arbeits- und Lernumfeld sowie eine barrierefreie Unterbringung (u. a. Tagungsräume, Schulungsräume, Hotel) gewährleisten

- Führungsarbeit in reduzierter Arbeitszeit ermöglichen, so dass Planbarkeit für den eigenen Alltag besteht (z. B. für Therapietermine)
- Bei der Umsetzung von Entwicklungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen Unterstützungsangebote des Technischen Beratungsdienstes bzw. der Schwerbehindertenvertretung durch Führungskräfte stärker in Anspruch nehmen
- Die Schwerbehindertenvertretung als Wegbegleiterin frühzeitig und umfassend über alle geplanten Maßnahmen der Personalentwicklung von Menschen mit Behinderungen informieren



Umsetzungsbeispiele aus den Regionen und besonderen Dienststellen

1. An den Bildungs- und Tagungsstätten bzw. sonstigen Ausbildungsstellen werden Arbeitsplätze (z. B. CANS-Arbeitsplätze) sowie Ausbildungs- und Prüfungsunterlagen (Barrierefreiheit von Lehr-/Lernmaterialien) bedarfsgerecht und barrierefrei ausgestattet.



2. Bereits bei der Ansatzplanung werden behinderungsbedingte Einschränkungen schwerbehinderter Nachwuchskräfte berücksichtigt.

Es erfolgt – wo möglich – eine individuelle Anpassung der Ausbildungspläne im Hinblick auf die Rahmenbedingungen in den Dienststellen und die behinderungsbedingten Einschränkungen.

3. Des Weiteren erfolgt eine zielgerichtete und individuelle Unterstützung während der Ausbildung (z. B. durch zusätzliche Unterweisung, Hilfestellung, Beantragung von Nachteilsausgleichen bei Prüfungen) und eine verlässliche und persönliche Betreuung durch die Fachausbilderinnen bzw. Fachausbilder und die Schwerbehindertenvertretung während der Ausbildung.

4. Fachausbildende werden hierzu noch stärker für die Umsetzung einer inklusiven Ausbildung befähigt.



5. Aktuell werden im Rahmen eines Arbeitskreises die Arbeitsbedingungen und eingesetzten Hilfsmittel von blinden bzw. stark sehbeeinträchtigten Nachwuchskräften erhoben, um Handlungsbedarfe festzustellen und noch bessere Unterstützungsleistungen zu eruieren.



Die Führungskräfte werden angehalten, sich bestehende behinderungsbedingte Einschränkungen (also Herausforderungen, denen sich schwerbehinderte Menschen tagtäglich stellen) vor einer Beurteilung der Leistung bewusst zu machen und angemessen zu berücksichtigen.

Die individuellen Potenziale schwerbehinderter Beschäftigter für horizontale und vertikale Entwicklung werden konsequent stärkenorientiert genutzt.

Internen Bewerberinnen und Bewerbern mit Schwerbehinderung wird die Möglichkeit von Abordnungen verstärkt angeboten. Bei der Überwindung evtl. Hürden erfolgt eine aktive Unterstützung.

Menschen mit Behinderungen sollen über Personalentwicklungsmaßnahmen und Hospitationen weitere Betätigungsfelder innerhalb der BA kennenlernen.



- 6.** Schwerbehinderte Menschen werden in Entwicklungskonferenzen sowie bei der Beteiligung an Personalentwicklungsmaßnahmen einschließlich Weiterbildungen noch stärker in den Blick genommen.

Potenziale für eine Personalentwicklung werden identifiziert und individuell realisiert, indem eine stark mitarbeiterorientierte Personalberatung sichergestellt wird und erreichbare Dienstorte für PE-Maßnahmen identifiziert werden.

- 7.** Schwerbehinderte Menschen werden bei Projektaufgaben, Prämien und Entwicklungsaufstiegen stärker berücksichtigt.

- 8.** Eine Bildungs- und Tagungsstätte setzt in Zusammenarbeit mit einer Förderschule ein Projekt „Berufsorientierung: Praxis probieren – Praxis erleben“ um.

- 9.** Eine Agentur für Arbeit hat in Kooperation mit einer Werkstatt für behinderte Menschen des Lebenshilfewerks e.V. nach einem Praktikumstestlauf einen Außenarbeitsplatz für eine Beschäftigte der WfB eingerichtet. (Art der Tätigkeiten: in Besprechungsräumen und BIZ Tische nach Veranstaltungen säubern, Stühle ordnen, Kalender aktualisieren, Medienkoffer befüllen, alle Blumen im Haus und den Besprechungsräumen gießen, alternative Tätigkeiten durch Corona-Einschränkungen: Türen der Mitarbeitenden, Zeiterfassungsterminals und die Handläufe in den Treppenhäusern desinfizieren)



Aktivität 5

Wir fördern die Beschäftigungsfähigkeit (Kompetenz, Gesundheit und Engagement) unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jeder Lebensphase



Ausgangsbasis

- Die „**Gesundheitsstrategie**“ der BA wurde **2017** eingeführt und 2019 weiterentwickelt. Sie fokussiert auf ein breites, ganzheitliches Gesundheitsverständnis, das z. B. auch die psychische Gesundheit umfasst. Führung und Zusammenarbeit und die Gestaltung guter Arbeitsbeziehungen und -bedingungen stehen im Fokus der auf Prävention ausgerichteten Gesundheitsförderung. Dies umfasst auch die Prävention sowie die systematische Wiedereingliederung nach einer Langzeiterkrankung (BEM). Die Umsetzung der Gesundheits- und Engagementförderung liegt in dezentraler Verantwortung und wird in jeder Dienststelle über einen interdisziplinär besetzten „Arbeitskreis Engagement und Gesundheit“ gesteuert, in dem u. a. auch die Schwerbehindertenvertretung aktiv ist.

BA-intern siehe auch Intranet:

 <https://www.baintranet.de/011/004/004/001/Seiten/Weisung-201701016.aspx>

 <https://www.baintranet.de/006/009/006/008/Seiten/BGM-Startseite-neu.aspx>

Erwartete Ergebnisse

- Wir bieten Menschen mit Behinderungen auch präventive Angebote an.
- Das Angebot des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wird auch von Menschen mit Behinderungen zur Unterstützung genutzt.

Lösungsansätze & Umsetzungsvorschläge

Mit möglichst passgenauen Tätigkeiten und der bewussten Nutzung präventiver Angebote fördern wir die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitenden mit Behinderungen:

Kompetenzen erkennen und richtig einsetzen

- Menschen mit Behinderungen unter Berücksichtigung der Beeinträchtigung potenzialgerecht ansetzen

Gesundheit durch Prävention erhalten und Beschäftigungsfähigkeit fördern

- Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhalten und verbessern, indem in jeder Dienststelle durch die örtlichen Arbeitskreise Engagement und Gesundheit Präventionsangebote und BGM-Maßnahmen unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragten bedarfsgerecht erarbeitet und durchgeführt werden

Für die Entwicklung bedarfsgerechter zielgruppenspezifischer Angebote steht auch das Format **Gesundheitszirkel** zur Nutzung zur Verfügung.

BA-intern siehe auch Intranet:

 <https://www.baintranet.de/006/009/006/008/005/Documents/Empfehlung-Gesundheitszirkel-2018-01-17.pdf>

- Die Gestaltung guter Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen im Rahmen der Engagementförderung unter Nutzung z. B. der Erkenntnisse aus Mitarbeiterbefragungen, Workshops, Gesundheits-Zirkeln unterstützen
- Zur systematischen Wiedereingliederung nach Langzeiterkrankungen das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** aktiv nutzen, das zuletzt 2020 durch die Einführung einer systemtechnischen Unterstützung im ERP-System vereinfacht wurde

BA-intern siehe auch Intranet:

 <https://www.baintranet.de/006/009/006/008/002/Seiten/BGM-BEM.aspx>

- Zur Förderung der Resilienz das von der Universität Erlangen-Nürnberg entwickelte Tool zur **Resilienzförderung** nutzen

BA-intern siehe auch Intranet:

 <https://www.baintranet.de/008/010/001/001/004/Seiten/Online-Tool-„Resilire“.aspx>

Online-Trainings zur Resilienz:

 <https://www.resilire.de/training/index.php?d=ba>

- Das Beratungsangebot „Psychologische Beratung für Mitarbeitende“ durch den Berufspsychologischen Service stärker einsetzen
- Neben diesem internen Beratungsangebot wird aktuell auch das Angebot eines externen Anbieters (Beratungshotline) pilotiert.
- Dienststellenspezifisch Informationen und Angebote im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auch für Beschäftigte mit Schwerbehinderung anbieten (z. B. mit Hinweis auf Sportangebote, auch von Sportvereinen für Menschen mit Behinderungen)
- Arbeitsplatzbegehungen und bedarfsgerechte Arbeitsplatzausstattung schon bei Einstellung als präventive Maßnahme organisieren







Umsetzungsbeispiele aus den Regionen und besonderen Dienststellen

- 1.** Im Rahmen einer gesunden Führung wird das Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ausdrücklich beworben und eingesetzt.
- 2.** Die Qualifizierungsmaßnahme „Schritt für Schritt zurück ins Arbeitsleben“ wird regelmäßig als Angebotsmaßnahme vorgehalten und ist durch neu angesetzte Führungskräfte verpflichtend zu absolvieren.
- 3.** Es wird geprüft, ob über besondere Aufgabenzuschnitte individuelle Lösungen für Ansätze von Beschäftigten mit Behinderungen im Einzelfall gefunden werden können.
- 4.** Es erfolgt eine Kompetenzerweiterung für Führungskräfte und Personalverantwortliche bezüglich des Umgangs mit psychisch erkrankten Kolleginnen und Kollegen.

Der Umfang von psychischen Erkrankungen nimmt signifikant zu. Besonders komplex ist dieses Thema, weil Betroffene selbst die Erkrankung oft nicht rechtzeitig wahrnehmen und diese auch für Dritte schwer erkennbar ist. Führungskräfte und Personalverantwortliche sind oft aus Unkenntnis im täglichen Umgang mit psychisch Erkrankten unsicher und bedürfen der Befähigung.

In einigen Regionen sind Workshops zum Umgang mit psychischen Erkrankungen angedacht.

Eine Regionaldirektion bietet seit zwei Jahren einen Workshop zum Umgang mit psychischen Erkrankungen für Führungskräfte, Personalberaterinnen und Personalberater bzw. Mitglieder der Integrationsteams an.

Im ersten Schritt plant eine Regionaldirektion eine landesweite Aktionswoche „Psychische Gesundheit – Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitenden“ mit Abschluss am 10. Oktober, dem Welttag der seelischen Gesundheit.

Ein separates Angebot für Führungskräfte zu psychischen Erkrankungen erfolgt im Rahmen eines Gaming-Tools als zunächst unkonventioneller Ansatz.

Zum Einsatz kommt auch eine „Grüne Schleife“ als Ausdruck des Bekenntnisses zum vorurteilsfreien Umgang mit der Thematik „Psychische Behinderungen“.





Aktivität 6

Wir bieten Menschen mit Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung von 80 leistungsadäquate Arbeitsplätze.

Ausgangsbasis

- Der Anteil von Beschäftigten mit Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung von 80 liegt BA-weit bei 17,6 Prozent und hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 2,8 Prozentpunkte verbessert. Wie in den Vorjahren (2019: 14,8 Prozent, 2018: 18,0 Prozent) ist es noch nicht ganz gelungen, die Zielvorstellung der bis April 2018 gültigen Integrationsvereinbarung und der jetzt gültigen Inklusionsvereinbarung von mindestens 20 Prozent aller Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung zu erreichen.
- In Abschnitt 8.0 des Handbuchs Personalrecht/Gremien (HPG) – bisher HEGA 04/2011 – 09 – wird ein Verfahren zur Feststellung behinderungsbedingter Leistungsminderungen beschrieben, um die Auswirkungen von bestehenden behinderungsbedingten Einschränkungen, die Einfluss auf die Zielerreichung haben, im Zielvereinbarungs- und -nachhaltungsprozess angemessen zu berücksichtigen. Dieses Verfahren wird in der Praxis nicht bzw. uneinheitlich angewendet und von den betroffenen Mitarbeitenden unterschiedlich wahrgenommen.
- Die Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung von 80 und auf die Ausgestaltung der Arbeitsumgebung im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen wurden bisher nur unzureichend erforscht und für positive Entwicklungen genutzt.
- Im Kontext der Arbeitswelt 4.0 bieten moderne Technologien neue Ansätze für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Technische Assistenzsysteme wie Jaws oder Supernova übernehmen bspw. ermüdende Arbeiten am Bildschirm. Sie erleichtern die Arbeit und bieten insbesondere Menschen mit körperlichen oder sensorischen Einschränkungen vielfältigere Möglichkeiten der Teilhabe.
- Gleichzeitig beschleunigen digitale Technologien die Arbeitsprozesse und ermöglichen bzw. erfordern eine permanente Erreichbarkeit. Arbeitsverdichtung, Entgrenzung und Überforderung können Beschäftigte belasten und zu psychischen Erkrankungen führen. Diese Risiken gilt es im Blick zu behalten und von Arbeitgeberseite entsprechend vorbeugende Maßnahmen zu treffen.

Erwartete Ergebnisse

- Die Eingliederung bzw. Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung von 80 zu mindestens 20 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderung gelingt und das Ziel der Inklusionsvereinbarung wird damit erreicht.
- Wir betrachten Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt als gleich- und vollwertige Beschäftigte.
- Die Potenziale von Menschen mit Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung von 80 (z. B.: querschnittsgelähmter Informatiker) werden durch den Einsatz von mobilen Arbeitsformen bzw. bedarfsgerechten Unterstützungsinstrumenten genutzt.
- Die Mehrfachanrechnung erfolgt für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte, deren Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt.



Lösungsansätze & Umsetzungsvorschläge

Die Eingliederung bzw. Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung ab einem Grad der Behinderung von 80 erfordert die engagierte Zusammenarbeit der Personalberatung mit insbesondere den Beschäftigten selbst, den Führungskräften, den operativen Bereichen (Reha, Berufsberatung etc.), der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat, der zuständigen Betriebsärztin bzw. dem zuständigen Betriebsarzt, den Fachdiensten (Technischer Beratungsdienst und Berufspsychologischer Service) und ggf. zusätzlich die Einschaltung des Integrations-/Inklusionsamtes, der Integrationsfachdienste und ggf. der zuständigen Reha-Träger.

Folgende Maßnahmen tragen zu einer gelingenden Eingliederung bei:

Optimale Arbeitsbedingungen gestalten

- Die Bereitstellung von Hilfsmitteln sowie alle darüber hinaus notwendigen behinderungsspezifischen Maßnahmen unverzüglich einleiten bzw. rechtzeitig vorhalten
- Ansätze für die Arbeitsgestaltung und den Arbeitsschutz entwickeln, die einer Zunahme von arbeitsbedingten Erkrankungen präventiv entgegenwirken und die Potenziale der Digitalisierung ausschöpfen, ohne krank zu machen
- Verstärkt assistierende Technologien einsetzen, die insbesondere Körper- und Sinnesbeeinträchtigungen kompensieren, und barrierefreie Software sowie barrierefreie Dokumente, Präsentationen und Auswertungen konsequent bereitstellen, um eine selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben zu befördern

Hierzu gehören z. B. Hilfsmittel für sehbehinderte und motorisch beeinträchtigte Beschäftigte an computerunterstützten Arbeitsplätzen – CANS.

- Mobiles Arbeiten im Rahmen deutlich verbesserter technischer Möglichkeiten wie den VDI-Zugang (Citrix) nutzen, um insbesondere für schwerbehinderte Menschen mit eingeschränkter Mobilität eine reibungslose Erbringung der Arbeitsleistung vom Home-Office aus zu ermöglichen

- Vorhandene Bildungsprodukte mit explizit hohem Anteil an Digitalen Lernformen (Selbstlernmedien, Webinare) proaktiv nutzen

Darüber hinaus kann auch eine Individuelle Lernbegleitung angeboten werden und bedarfsorientiert einen guten Lernprozess ermöglichen.

- Den Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz für besonders betroffene schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verwirklichen

Die BA erfüllt diesen Anspruch möglichst durch eigene Beschäftigte. Die dafür erforderlichen Stellen für Plankräfte werden von den Regionaldirektionen den Arbeitsagenturen im Einzelfall zusätzlich zugeteilt. Ist dies im Ausnahmefall nicht möglich, wird eine entsprechende Stellenregelung zentral getroffen.

Kompetenzen erkennen und richtig einsetzen

- Bei richtigem Ansatz können auch Menschen mit einem hohen Grad an Behinderung in der Regel ihre Potenziale voll ausschöpfen, damit vollwertige Leistungen erzielen und zu guten Team-Ergebnissen beitragen. Unter diesem Aspekt wird derzeit im Rahmen eines partizipativen Design Thinking-Prozesses das Verfahren zur Leistungsminderung im HPG neu diskutiert und weiterentwickelt.

Mehrfachanrechnung beantragen, sofern die Voraussetzungen dafür gegeben sind

- Mehrfachanrechnungen auf Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen (Auswertung ERP-HR), deren Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt, prüfen und bei Vorliegen der Voraussetzungen von der BA als Arbeitgeberin bei der in der BA zuständigen Stelle beantragen

Dazu gehört auch die Prüfung der Dreifachrechnung und die entsprechende Pflege der Daten in ERP, um Fehlerquellen zu vermeiden.

- Sonderregelung für Nachwuchskräfte mit Schwerbehinderung (Auszubildende und Studierende) anwenden und für die Dauer der Ausbildung sowie das erste Jahr der anschließenden Beschäftigung die Mehrfachanrechnung generell beantragen

Die Anspruchsvoraussetzungen können dem § 159 Abs. 2 SGB IX sowie dem Handbuch Personalrecht / Gremien Abschnitt 8 Ziffer 2.4.1 (insbes. Sonderregelung für Auszubildende) zu § 159 SGB IX entnommen werden.





Wir fördern die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen.

Wir bauen Barrieren konsequent ab.

Wir entwickeln Standards, damit Partizipation von Menschen mit Behinderungen gelingt.

Wir setzen uns für einen inklusiven Arbeitsmarkt ein.



Umsetzungsbeispiele aus den Regionen und besonderen Dienststellen

1. Es werden in den Regionen individuelle Assistenzbedarfe erhoben und angemessene Lösungen gestaltet.



2. Beschäftigte mit Behinderungen werden individuell und bedarfsgerecht durch IT-Fachbetreuerinnen und IT-Fachbetreuer begleitet. Dies geschieht sowohl im Kontext von Einarbeitungen als auch nach Programmversionsaktualisierungen und anderen Änderungen.
3. Blinde und stark sehbeeinträchtigte Beschäftigte können eine Begleitung durch entsprechend qualifizierte Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer im Rahmen von Dienstreisen in Anspruch nehmen, so dass eine sichere Bewegung in einem unbekanntem Umfeld möglich ist.



4. Mitarbeitende mit Hörbeeinträchtigung nutzen bei Dienstbesprechungen oder vergleichbaren Veranstaltungen den Service von Gebärdensprach- oder Schriftdolmetschenden.
5. Beschäftigte mit Mobilitätseinschränkungen werden individuell zu den Möglichkeiten der Tele- und Mobilarbeit beraten. Führungskräfte sind für diese Thematik aufgeschlossen und unterstützen initiativ.
6. Eine bedarfsgerechte Ausstattung von Dienstkraftwagen wird organisiert. Eine vorrangige Nutzung von Dienstkraftwagen für Beschäftigte mit Behinderungen soll ermöglicht werden.
7. Es wird verstärkt geprüft, ob bzw. wann ein Beschäftigungssicherungszuschuss beim Integrationsamt im Einzelfall beantragt werden kann.

Hier besteht das Erfordernis, dass finanzielle Nachteilsausgleiche an die Dienststellen zur Verwendung im Rahmen des eigenen Personalhaushalts weitergeleitet und damit zum Ausgleich für Mitarbeitende im Team verwendet werden.



Aktivität 7

Wir haben den Anspruch, in jeder einzelnen Dienststelle, in unserer Kommunikation und in unserer IT Barrierefreiheit zu schaffen.



Ausgangsbasis

- Neben den auf Vorurteilen und Fehlinformationen beruhenden Barrieren stoßen Menschen mit Behinderungen vor allem auch auf bauliche, technische und kommunikative Barrieren.
- Es gibt inzwischen auch für Bestandsgebäude gesetzliche Vorgaben zur Umsetzung der Barrierefreiheit.
- Bei IT-Verfahren wurde aufgrund hoher finanzieller wie auch technischer Aufwände Barrierefreiheit noch nicht durchgängig geschaffen bzw. kann aufgrund technischer Gegebenheiten nicht hergestellt werden.
- Aufgrund fehlender Standards sind selbst barrierefreie Produkte oft nur mit großem Aufwand zu bedienen (hier mangelt es teils noch an der Benutzerfreundlichkeit). Vor allem Umgehungslösungen führen zu Verzögerungen und längerer Dauer von einzelnen Verfahrensschritten, ohne dass dies auf die Beeinträchtigung zurückzuführen ist.

Erwartete Ergebnisse

- Durch Schaffung eines gleichberechtigten Zugangs zur BA als Arbeitgeberin und Dienstleisterin wird der Auftrag des Artikels 9 der UN-Behindertenrechtskonvention (Zugänglichkeit) erfüllt.
- Durch ein barrierefreies Arbeitsumfeld werden die Potenziale von Menschen mit Behinderungen, auch bei Beeinträchtigungen wie bspw. Querschnittlähmung, Blindheit, Gehörlosigkeit, ausgeschöpft. Durch eine frühzeitige Einbindung von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse können Barrieren ggf. besser erkannt und ein nachhaltiger Abbau optimiert werden.



Lösungsansätze & Umsetzungsvorschläge

Die BA tritt für den gleichberechtigten Zugang von Menschen mit Behinderungen zu ihren Dienststellen, Dienstleistungsangeboten, Technologien, Informationen sowie zur Kommunikation und damit zu Partizipation bei Bildung, Arbeit und gesellschaftlichem Leben ein:

Barrierefreiheit im Gebäude (siehe Glossar)

- Mit Blick auf das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) bei baulichen Maßnahmen die geltenden Standards zur Barrierefreiheit auch für Bestandsgebäude einhalten (siehe Inklusionsvereinbarung), soweit unter Berücksichtigung der baulichen Gegebenheiten technisch und wirtschaftlich möglich
- Schwerbehindertenvertretungen rechtzeitig und umfassend in die Planung und Ausführung von Neu- und Umbaumaßnahmen sowie Gebäudeanmietungen einbeziehen und vor einer Entscheidung anhören, sofern die Belange behinderter Menschen berührt werden

Der Technische Beratungsdienst und gegebenenfalls auch der Berufspsychologische Service sowie die zuständige Betriebsärztin/der zuständige Betriebsarzt bieten sich hierbei für eine beratende Funktion in idealer Weise an.

- Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungsarten bei der Prüfung barrierefreier Zugangswege und Bedingungen einbeziehen
- Bei unvermeidbaren Abweichungen von Vorgaben zur Barrierefreiheit aufgrund bautechnischer Erfordernisse im Gebäudebestand Lösungen in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Technischen Beratungsdienst entwickeln
- Zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen bestehender Netzwerkarbeit prüfen, inwieweit die Dienststellen der BA barrierefrei mit öffentlichen Verkehrsmitteln (z. B. Niederflerbusse) erreicht werden können

Soweit erforderlich, Kontakt zu den zuständigen Stellen aufnehmen, um Verbesserungen zu erwirken.

- In allen Dienststellen der BA eine ausreichende Anzahl an entsprechend gekennzeichneten barrierefreien Parkplätzen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung zur Verfügung stellen
- Bei internen wie externen Veranstaltungen der BA darauf achten, dass die Veranstaltungsstätte und die Veranstaltung selbst barrierefrei sind
- Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Veranstaltungen durch die Einladenden rechtzeitig im Vorfeld der Veranstaltung abfragen, ob im Einzelfall ein besonderer Bedarf an Unterstützung besteht
- Gesprächsrunden auf Augenhöhe durchführen

Bei Veranstaltungen nach Möglichkeit höhenverstellbare Tische bzw. Tische mit zwei Ebenen einsetzen, wenn Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Beispiel Rollstuhlfahrende sind.

Barrierefreie Arbeitsplätze und -bedingungen

- Das Leistungsvermögen und die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen durch die Bereitstellung eines bedarfsgerechten Arbeitsplatzes sowie aller erforderlichen technischen Arbeitshilfen ausschöpfen

Hierzu gehören z. B. orthopädische Bürostühle, höhenverstellbare Schreibtische, Sondertastaturen, Mausersatzgeräte, Hilfsmittel für Beschäftigte mit motorischen oder Sinnesbeeinträchtigungen an computerunterstützten Arbeitsplätzen. Der Sachverstand des Technischen Beratungsdienstes (arbeitet eng mit den Integrationsämtern zusammen) und des Kompetenz-Center-Cans (KCC) sind



bei der Ausstattung mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen hinzuzuziehen.

- In jedem Internen Service geschulte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zum Thema „behinderungsgerechte und barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung“ benennen und den Beschäftigten auf geeignete Weise namentlich bekannt machen

Die Übersicht zu Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern kann z. B. im jeweiligen Intranetauftritt erfolgen. Damit können bei Rückfragen und allgemeinem Informationsbedarf direkt gezielte Ansprachen erfolgen.

Gleiches gilt für die jeweiligen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für das Thema „behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung“ in jedem RIM.

- In enger Zusammenarbeit mit dem jeweils betroffenen Menschen mit Schwerbehinderung, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten, der Betriebsärztin oder dem Betriebsarzt, dem Berufspsychologischen Service und dem Technischen Beratungsdienst die jeweils bestmöglichen und angemessenen räumlichen und technischen Arbeitsbedingungen sowie einen barrierefreien Zugang zum Arbeitsplatz schaffen
- Durch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen sicherstellen, dass die Arbeitsplatzausstattung zu jedem Zeitpunkt dem individuellen Bedarf entspricht
- Die Schwerbehindertenvertretung zu allen Arbeitsschutz-Ausschuss-Sitzungen (ASA) einladen, so dass sie die Möglichkeit hat, alle Maßnahmen unter den Aspekten unterschiedlicher Beeinträchtigungen und des Inklusionsgedankens zu begleiten
- Brandschutz- und Evakuierungsmaßnahmen unter besonderer Berücksichtigung der Situation von Beschäftigten mit körperlichen, seelischen, geistigen und Sinnesbeeinträchtigungen überprüfen



In erforderlichen Fällen wird in dezentraler Verantwortung unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ein Konzept zur Rettung der/des jeweiligen Beschäftigten mit Schwerbehinderung erarbeitet.

- Eine Arbeitsassistenz (z. B. Vorlesekraft, Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher, Assistenz für Rollstuhlfahrende) zur Verfügung stellen und für deren Vertretung Sorge tragen, wenn Menschen mit Schwerbehinderung darauf angewiesen sind
- Bei internen Veranstaltungen (z. B. Nachwuchskräfte-Netzwerk, Personalausflug) darauf achten, dass Beschäftigte mit Behinderungen selbstverständlich teilnehmen können

Die Schwerbehindertenvertretung soll hierzu frühzeitig in die Planungen eingebunden werden.

- Mitarbeitende des Reisemanagements für die Belange der Menschen mit Behinderungen (z. B. für die Auswahl barrierefreier Hotels) sensibilisieren
- Bei allen Dienststellen der BA prüfen, ob die Nachfrage zur Anschaffung eines Spezialfahrzeugs zur Beförderung von Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrern besteht

Sollte diese Prüfung positiv ausfallen, soll ein Spezialfahrzeug für die Beförderung von Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrern für Dienstzwecke – ggf. in Kooperation mit anderen Behörden – angeschafft werden. Der Bereich POE wird hierzu einbezogen. Bei der Auswahl eines geeigneten Fahrzeugs leistet der Technische Beratungsdienst Unterstützung.

- Auf wertschätzenden und barrierefreien Rahmen für alle internen und externen Besprechungsformate achten

Barrierefreie und niedrigschwellige Kommunikationsmedien und Informationstechnik

- Kommunikationsmedien der BA barrierefrei gestalten

Dabei wird auf verständliche, einfache und geschlechtersensible Sprache geachtet. In Abhängigkeit von der Zielgruppe sowie vom Inhalt und Umfang der einzelnen Publikationen wird geprüft, welche Publikationen der BA für eine Übersetzung in Leichte Sprache geeignet sind.

- Die Publikationen der BA schrittweise an die Terminologie der UN-Behindertenrechtskonvention anpassen
- Eine flächendeckende Anwendung der Anforderungen der Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung vom 17. Juli 2002 (BGBl. I S. 2652) zur Umsetzung von § 10 BGG – insbesondere eine sehbehindertenfreundliche Gestaltung von Schriftgut – anstreben
- Die Seiten des BA-Intranet und von www.arbeitsagentur.de barrierefrei gestalten

Diese müssen den Vorgaben der Barrierefreien Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) – siehe Glossar – entsprechen. Der aktuelle Standard in der BA-IT soll beibehalten werden, sofern er über die Vorgaben der BITV 2.0 bereits hinausgeht.

- Informationen stets über zwei unterschiedliche Sinne wahrnehmbar gestalten, so dass diese auch von Menschen mit Seh- oder Hörbeeinträchtigung gut wahrgenommen werden können

Das bedeutet beispielsweise, dass akustische Signale zusätzlich sichtbar gemacht oder Texte auch als Sprache (oder umgekehrt) angeboten werden.



- Bei der Einführung von weiteren Elementen der elektronischen Arbeit, wie zum Beispiel der elektronischen Akte (E-AKTE) in der BA, von Anfang an barrierefrei planen

Insbesondere sind die Anforderungen an die Barrierefreiheit elektronischer Formulare zu beachten. Eingescannte Dokumente sind – soweit sie Text enthalten – nach Möglichkeit bzw. im Rahmen der technischen Machbarkeit in durchsuchbare Dateien umzuwandeln.

- Jubiläumsurkunden, Urkunden der HdBA und ähnliche Auszeichnungen für blinde Mitarbeitende zusätzlich in Brailleschrift ausstellen
- Bei der Anschaffung von neuen Telefongeräten – soweit benötigt – insbesondere auch auf Barrierefreiheit für Beschäftigte mit motorischen oder Seh- oder Hörbeeinträchtigungen achten

z. B. gut lesbares Display, Möglichkeit des Anschlusses drahtloser Headsets oder der Nutzung von Sprachsteuerungen.

Bei der Auswahl geeigneter Geräte leistet der Technische Beratungsdienst Unterstützung.





Zentrale Vorhaben sowie Umsetzungsbeispiele aus den Regionen und besonderen Dienststellen

Barrierefreie Gebäude



1. Auf der Basis einer Bestandsaufnahme der Barrierefreiheit von BA-eigenen Gebäuden in 2017 erfolgte prioritär ab 2018 die Umsetzung von sog. Mindeststandards in den Eigentumsliegenschaften mit einem barrierefreien Zugang, barrierefreien Büros, barrierefreier Toilette und zwei barrierefreien Kfz-Stellplätzen. Umgesetzt wurden diese Anforderungen z. B. durch

- Präventionsmaßnahmen für sehbehinderte Mitarbeitende beim Gebäudezugang
- die Unterstützung beim Gebäudezugang durch den Hausservice im Bedarfsfall
- Zugangserleichterungen durch den Einbau von barrierefreien Rampen vor dem Gebäude und Türsprechanlagen
- die barrierefreie Gestaltung von Briefkästen
- die automatische Öffnung von Flügeltüren
- die Einrichtung von barrierefreien Wechselbüros
- einen elektrisch betätigten Zugang zum Aufenthaltsraum der Auszubildenden und die Ausgestaltung zur besseren Bewegungsfreiheit
- die Verlegung und Gestaltung des Tagungsraums des Personalrats
- die rollstuhlgerechte Gestaltung von IT-Schulungsräumen
- den Umbau sanitärer Anlagen

Parallel wurde an zuletzt elf Standorten die Umsetzung weiterer Handlungsbedarfe pilotiert. Die Erkenntnisse daraus dienen u. a. als Grundlage für einen Handlungsleitfaden, der den RIM im Januar 2019 für die flächenweite Umsetzung im Eigentum zur Verfügung gestellt wurde. Die Rahmensetzung ergibt sich aus den Infrastrukturrichtlinien der BA (Weisung 201812014 vom 20.12.2018). Zusätzlich wurde für grundsätzliche Fragestellungen der RIM – ebenfalls im Januar 2019 – ein FAQ implementiert. Seit 2019 wurde in Abstimmung mit den Geschäftsführungen und Gremien die Umsetzung von folgenden weiteren Standards beauftragt:

- Aufzug
- Höranlagen
- Leitsystem
- Empfang
- Treppenhaus/Flure

Für Anmietungen der BA gilt das „Konzept zur Herstellung der Barrierefreiheit in Anmietungen SGB III“ (Stand 05.04.2019). Die bisher erkannten Handlungsbedarfe befinden sich in Umsetzung durch die BA oder den Vermieter. Eine vollständige Bestandsaufnahme ist bis Ende 2020 vorgesehen.

Durch das implementierte Monitoring mit quartalsmäßigen Auswertungen wird im BA-Eigentum sowie in den BA-Anmietungen die erforderliche Transparenz sichergestellt und die HSbV regelmäßig informiert.

Hinweise zur Umsetzung des BGG in den Bildungs- und Tagungsstätten (BTS) finden sich seit Juni 2019 in Anlage 2 des aktualisierten Handlungsleitfadens. Begehungen der BTS seitens der Koordinierungsstelle Inklusion mit Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsarten haben zusätzliche Erkenntnisse und Empfehlungen zu sinnvollen Anpassungsmaßnahmen für Barrierefreiheit geliefert. Diese wurden zeitnah umgesetzt.

Barrierefreie Arbeitsplätze und -bedingungen

1. Der Immobilienservice sorgt vor Ort mit erforderlichen baulichen Maßnahmen für den barrierefreien Zugang zum Arbeitsplatz wie auch ggf. für die Herstellung der Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz.



360-Grad-Ansicht einer barrierefreien Toilette in der Agentur für Arbeit Regensburg

2. Der Arbeitsplatzservice stellt individuell beschaffte Arbeitsplatzausstattungen (z. B. besondere Sitzgelegenheiten, in Größe und Höhe variierende Arbeitsflächen, auf den Bedarf abgestimmte Arbeitsuntergründe, spezielle Beleuchtung des Arbeitsumfelds, bedarfsgerechte IT-Ausstattungen (CANS), auch mit Sprachausgabe, Sicht- oder Blendschutz, Dämm- und/oder Akustikelemente etc.) zur Verfügung.

Für die IT-Ausstattung wird ein Arbeitsplatzanalyseprotokoll (APAP) benötigt. Die Kostenträgerprüfung führt zu Verzögerungen, weshalb dieser Prozess optimiert werden muss.

3. Telearbeit bzw. Mobilarbeit wird zur Reduzierung von Belastungssituationen eingesetzt.

4. Individuelle Dienstortfestlegungen führen zu Erleichterungen hinsichtlich der Reduzierung langer Wegezeiten.

Barrierefreie Kommunikationsmedien

1. Bei Einführung neuer PC-gestützter Programme erhalten schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen eine engere Begleitung durch die IT-Fachbetreuung. Auf diese Weise werden zugleich potenzielle Risiken durch nicht barrierefreie Aspekte dieser Programme frühzeitig identifiziert.
2. Eine enge Kooperation mit der Blindenstudienanstalt Marburg ermöglicht wichtige Erkenntnisse für die Gestaltung barrierefreier Arbeitsplätze und Dokumente für Mitarbeitende mit Sehbeeinträchtigungen.
3. In den Bürolandschaften erfolgen Optimierungen der Barrierefreiheit, u. a für Hörbeeinträchtigte.
4. Es werden Praxistests zur Barrierefreiheit für Hinweise zur behindertengerechten Anfahrsbeschreibung der Dienststellen durchgeführt.
5. Eine weitere Anregung zur Verbesserung der Barrierefreiheit sind niedriger anzubringende Kartenlesegeräte, sodass diese für rollstuhlfahrende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser erreichbar sind.
6. Die Möglichkeiten zur Unterstützung von Hörbeeinträchtigten werden ausdrücklich begrüßt (z. B. Einsatz von mobilen Höranlagen u. a. in Besprechungsräumen).



Aktivität 8

Wir schaffen Transparenz und informieren über die Möglichkeiten zur Feststellung eines Grads der Behinderung und der Gleichstellung sowie den rechtzeitigen und individuellen Einsatz bedarfsgerechter Hilfsmittel.

Ausgangsbasis

- Von vielen Mitarbeitenden ist der Status der Schwerbehinderung nicht bekannt (weil z. B. Benachteiligungen befürchtet werden).
- Die Daten sind in ERP nicht richtig erfasst bzw. nicht aktualisiert (Datenqualität).
- Viele Personalverantwortliche sind nicht hinreichend mit den Unterstützungsangeboten vertraut.
- Ein reibungsloser Einstieg von Menschen mit Behinderungen scheitert hier an Unwissenheit und ggf. verzögerten Prozessen in der Einarbeitungsphase.

Erwartete Ergebnisse

- Die Beschäftigten mit Behinderungen lassen sich ihren Grad der Behinderung anerkennen und nutzen die Hilfsmittel und Angebote zum Ausgleich von Beeinträchtigungen.
- Führungskräfte und Personalverantwortliche kennen die Bestellprozesse von behinderungsadäquaten Unterstützungsinstrumenten und die Qualifizierungsangebote.
- Für die Auswahl der technischen Arbeitshilfen ist der Technische Beratungsdienst zuständig.
- Menschen mit Behinderungen sind durch den zeitnahen Einsatz von Hilfsmitteln schneller voll leistungsfähig.

Lösungsansätze & Umsetzungsvorschläge

Mit den nachfolgenden Maßnahmen kann ein Beitrag dazu geleistet werden, Transparenz zum Umgang mit unterschiedlichen Behinderungen sowie zum Status der Schwerbehinderung herzustellen und idealtypische bzw. präventive Prozesse einzuleiten:

- Videobeitrag in BA aktuell zum Thema Menschen mit Behinderungen und Inklusion zur Entwicklung eines besseren Verständnisses von Behinderungen einsetzen unter dem Aspekt: „Nur wenn wir Kenntnisse über Auswirkungen von Beeinträchtigungen haben, können wir Arbeitsbedingungen verbessern.“

- Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragten und ASA-Mitgliedern den Zugang zu Informationen über Behinderungsarten und deren Auswirkungen sowie zu geeigneten Vorkehrungen ermöglichen
- Beschäftigte mit Behinderungen darum bitten zu prüfen, ob der GdB in den IT-Systemen der BA richtig hinterlegt ist
- Beschäftigte mit Behinderungen ermutigen, einen GdB feststellen zu lassen, da keine Nachteile entstehen

Nur bei Kenntnis eines GdB kann diesen eine geeignete Unterstützung geboten werden. Mitarbeitende mit Schwerbehinderung erhalten auf diesem Weg Zugang zu Hilfsmitteln und Angeboten zum Ausgleich von Beeinträchtigungen.

- Alle Führungskräfte dafür sensibilisieren, dass sie körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen erkennen, Mitarbeitende einfühlsam darauf ansprechen

und ihnen wertschätzend die Möglichkeit der Anerkennung eines Grades der Behinderung aufzeigen

- Die Themen Behinderung, Schwerbehinderung und Gleichstellung bei Teambesprechungen, Personalversammlungen etc. ansprechen und die Botschaft vermitteln: Eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung stellt keinen Nachteil dar, der zu einer negativen Einschätzung, Wahrnehmung, Bewertung oder ungünstigen Konsequenzen führen könnte.
- Regelmäßige Wiedervorlagen setzen, wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der BA mitteilen, dass sie einen Grad der Behinderung haben

Damit kann gewährleistet werden, dass in angemessenen Abständen mit den Beschäftigten besprochen wird, ob sich die Beeinträchtigung verändert hat und ggf. eine Anpassung des Grades der Behinderung bei der zuständigen Stelle beantragt werden soll.



Beschäftigte regelmäßig zum Verfahren bezüglich der Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft und der Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen informieren

Gleichstellungsverfahren für Beschäftigte der BA werden auf Grundlage des SGB IX und der entsprechenden fachlichen Hinweise durchgeführt. Dabei gilt für Beschäftigte der BA derselbe Maßstab wie für andere Beschäftigte mit Behinderungen.

Die Entscheidung trifft der zuständige Operative Service (Team SB-AV).

- Zeitraum der Gültigkeit des Status der Schwerbehinderung zur Gewährleistung der rechtmäßigen Ermittlung der SB-Anzeigedaten im Blick haben (Darstellung des Ablaufdatums möglicher Schwerbehindertenausweise)
- Im ERP-System Wiedervorlage zum SB-Status einrichten und pflegen, um das Auslaufen einer befristeten SB-Eigenschaft oder Gleichstellung zu überwachen

Hierdurch ist es möglich, Folgeprozesse anzustoßen: Kreuzungsmöglichkeiten von Gültigkeitsende des Status der Schwerbehinderung (SB) und Folgeaktivitäten (ERP wirft WV-Liste aus).

- Im Falle einer möglichen Mehrfachanrechnung den jeweiligen Internen Service einschalten, der den Nachweis für das Vorliegen der Voraussetzungen erbringen muss

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung sollte beteiligt werden.

- Schwerbehinderten-Anzeige zur Berücksichtigung des Ausbildungsendes auswerten (ZP07: 1 x im Monat Kreuzung Ausbildung und Ausbildungsende), um Mehrfachanrechnung für Folgejahr nach der Ausbildung anzustoßen (§ 159 SGB IX)
- Forecast-Möglichkeit der SB-Anzeige unter Nutzung des Offline-Produktes Inklusion in die Aktivitätenplanung einbeziehen

Die Darstellung der Veränderung der SB-Quote im Laufe des Kalenderjahres liefert eine wertvolle Planungsgrundlage.

- Datenvalidität unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften prüfen
- Standards für Mehrfachanrechnung und Gleichstellung in den Operativen Services einheitlich anwenden

Die dazugehörigen Geschäftsprozessbeschreibungen „Bearbeitung Gleichstellungsantrag“ und „Bearbeitung Mehrfachanrechnung gem. § 159 SGB IX“ sowie die fachlichen Weisungen beachten.

BA-intern siehe auch Intranet:

 https://www.baintranet.de/013/005/001/Documents/FW-Reha-SB-SGB-III-ab-2018/FW_3s117.pdf

- Zuständige Betriebsärztin bzw. zuständigen Betriebsarzt, den Berufspsychologischen Service und den Technischen Beratungsdienst hinsichtlich idealer Integrationsprozesse eng einbeziehen
- Zuständige Finanzierungsquellen rechtzeitig klären

Die Finanzierung bedarfsgerechter Ausstattung kann nicht über dezentrales Budget erfolgen. Hier muss u. a. das BA-SH (RIM) eingebunden werden. Eine vorrangige Kostenträgerschaft Dritter wie andere Reha-Träger, Versorgungsämter etc. ist jeweils zu prüfen.

- Beschreibungen von Verfahrensabläufen für die unterschiedlichen Arten der Beeinträchtigungen nutzen, die demnächst im Intranet an leicht auffindbarer Stelle veröffentlicht werden
- Verfahrensbeschreibungen zur Beantragung und Beschaffung von Fördermitteln für technische Arbeitsmittel oder berufsbezogene Hilfsmittel und Beschäftigungssicherungszuschuss/Minderleistungsausgleich nach § 27 SchwbAV bei Integrations-/Inklusionsämtern bzw. aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nutzen

Diese werden zeitnah durch eine mit Praktikerinnen und Praktikern gebildete Arbeitsgruppe „Hilfsmittel“ erstellt und veröffentlicht.

- In Gleichstellungsplänen ggf. Teilziel für schwerbehinderte Frauen aufnehmen und gendergerechte Maßnahmen entwickeln

- Regionale Analysen zur Strategieentwicklung für nachhaltiges inklusives Handeln und zur Erreichung der Ziele der Inklusionsvereinbarung sowie der geschäftspolitischen Ziele unter Einbeziehung relevanter Einflussfaktoren (siehe auch Offline-Produkt) durchführen

Interne Einflussfaktoren:

- Engagement-Index
- Abwesenheitszeiten
- Gesundheitsquote

Externe Einflussfaktoren:

- Bewerberpotenziale
- Kundenpotenziale
- Bevölkerungsstruktur bzgl. Erwerbsfähige, Erwerbslose und Einwohnerzahl

- Offline-Produkt zur Inklusion der BA auf der Intranet-Seite des Personalberichtswesens zur Auswertung von Daten nutzen

Mit diesem Produkt werden die wesentlichen Informationsbedarfe für alle Steuerungsebenen der BA gebündelt.

Die Daten liefern ein aussagekräftiges Bild zum Handlungsfeld Inklusion und schaffen damit die Möglichkeiten, vor Ort Maßnahmen zu ergreifen und eine Strategie zu entwerfen.

Die Informationen in diesem Produkt verzahnen die Ziele der Inklusionsvereinbarung, der Schwerbehindertenstrukturdaten, statistische Daten sowie Informationen aus ERP-PA (Personalmaßnahmen) und ER (E-Recruiting) miteinander.



Eine Schwerbehindertenvertretung formuliert ihre diesbezüglichen Erfahrungen wie folgt:

**„
Wer will, findet Wege, wer nicht will,
findet Gründe.**





Umsetzungsbeispiele aus den Regionen und besonderen Dienststellen

- 1.** Bildung eines Arbeitskreises zu Möglichkeiten der Förderung und Unterstützung von blinden und sehbeeinträchtigten Nachwuchskräften.
- 2.** Schwerbehindertenvertretungen informieren proaktiv zur Anerkennung einer Schwerbehinderung und beraten zu den Möglichkeiten einer Gleichstellung, um Transparenz herzustellen und Berührungängste abzubauen.

Dies geschieht konkret im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) bzw. einer stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell) oder durch offene Sprechstunden bzw. durch Informationsbeiträge bei Personalversammlungen, IS-übergreifenden Workshops, Besprechungen mit der Geschäftsführung, FK-Besprechungen, Gesundheitstagen, Versammlungen aller SB-Mitarbeitenden sowie über entsprechende Medien (Flyer, Broschüren, Intranetseiten usw.). Dabei werden bei Bedarf die mit der Feststellung einer Schwerbehinderung betrauten Stellen eingebunden.



- 3.** Es werden Workshops zu Gleichstellungsverfahren mit Personalberater/innen und SB-Vertretungen sowie operativem Service durchgeführt.
- 4.** Es werden Gleichstellungsmöglichkeiten im Rahmen der Beantragung von Telearbeit geprüft, wenn Mitarbeitenden attestiert wird, dass durch Telearbeit die gesundheitliche Situation verbessert wird.
- 5.** Der Anstoß der Gleichstellungsprüfung erfolgt auf Wunsch der bzw. des Beschäftigten durch den Internen Service Personal oder ggf. die zuständige Führungskraft. Diesbezüglich steht die Schwerbehindertenvertretung beratend zur Seite.

Glossar

Das Glossar zum Instrumentenkoffer Inklusion bietet einen Überblick über Begriffe und inhaltliche Definitionen zum Themengebiet Inklusion.

A

Angemessene Vorkehrungen

Menschen mit Behinderungen haben nach der UN-Behindertenrechtskonvention ein Recht auf „angemessene Vorkehrungen“. Die UN-BRK versteht darunter „notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können.“ Anders als bei der Vorhaltung von Barrierefreiheit geht es also um „Vorkehrungen“, mit denen eine Situation oder eine Umwelt in einem konkreten Einzelfall verändert wird, um Barrieren zu überwinden. Laut § 7 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) ist die Versagung angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen eine Benachteiligung.

➔ www.institut-fuer-menschenrechte.de

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Ein wesentlicher Bestandteil der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation ist der Arbeitsschutzausschuss (vgl. §§ 11, 16 ASiG), der in jeder Dienststelle zu bilden ist. Er hat die Aufgabe, Anliegen sowie Grundsatzfragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Ausschuss kann Empfehlungen aussprechen, die als Entscheidungshilfe für den Arbeitgeber bzw. für den Personalrat dienen können.

Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses sind:

- Arbeitgeber oder ein/e von ihm Beauftragte/r
- Zwei vom Personalrat bestimmte Personalratsmitglieder
- Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzte
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit und
- Sicherheitsbeauftragte

Die Schwerbehindertenvertretung hat nach § 178 Abs. 4 SGB IX das Recht, an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen. Der Ausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

BA-intern siehe auch Intranet HPG 5.1, Seite 20:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/Documents/HPG/HPG-5-1-Arbeitsschutz-Arbeitssicherheit.pdf>

B

Barrierefreiheit

Nach dem Behindertengleichstellungsgesetz – BGG sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche barrierefrei, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.

Bei der Planung ist zum Beispiel die DIN 18040-1 – Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude – zu beachten. Die DIN 18040-1 gilt für Neubauten und sollte sinngemäß für die Planung von Umbauten und Modernisierungen angewendet werden. Sie regelt u. a. die Größe und Gestaltung von Bewegungs-/Verkehrsflächen, barrierefreie Einrichtung von Aufzügen und

WCs (siehe Beispiel Regensburg) etc. Entsprechend sind alle von der BA genutzten Gebäude, Verkehrswege und Inneneinrichtungen unter Beachtung der einschlägigen DIN-Normen (zum Beispiel DIN 18040 – 1 Barrierefreies Bauen für öffentlich zugängliche Gebäude) frei von Zugangs- bzw. Kommunikationsbarrieren zu gestalten. Mit Blick auf die Änderungen durch das BGG sind bei baulichen Maßnahmen die geltenden Standards auch für Bestandsgebäude einzuhalten (siehe Inklusionsvereinbarung).



 www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de

Beeinträchtigung

Als Beeinträchtigung wird die persönlich-individuelle Komponente von Behinderungen verstanden. Die UN-Behindertenrechtskonvention spricht von „körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen“.

Behinderungen

siehe „Menschen mit Behinderungen“

Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK)

Das 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen in New York verabschiedete Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) ist ein völkerrechtlicher Vertrag, der die bislang bestehenden Menschenrechtsabkommen für die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen konkretisiert. Als Menschenrechtsabkommen ist die zentrale Perspektive der Schutz der Würde und die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen. Die UN-BRK ist seit 26. März 2009 geltendes Recht in Deutschland. Sie hat den Rang eines Bundesgesetzes und verpflichtet die BA damit unmittelbar.

Beschäftigungspflicht

Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt monatlich über mindestens 20 Arbeitsplätze im Sinne der §§ 154 ff. SGB IX verfügen, sind verpflichtet, auf wenigstens fünf Prozent dieser Plätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Abweichend von diesem Grundsatz haben Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich weniger als 40 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich monatlich einen schwerbehinderten Menschen und Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätzen jahresdurchschnittlich monatlich zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für bestimmte öffentliche Arbeitgeber (hierzu zählt auch die BA) beträgt die Pflichtquote weiterhin 6 Prozent, wenn sie am 31.12.1999 auf mindestens 6 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt hatten (§ 241 Abs. 1 SGB IX).

Beschäftigungssicherungszuschuss

Die entsprechenden Fördermöglichkeiten sind unter der Rubrik „Fachlexikon“ auf der Internetseite der Inklusionsämter bzw. Integrationsämter zu finden.

➔ www.integrationsaemter.de

Bewusstseinsbildung

Laut Artikel 8 der UN-Behindertenrechtskonvention sind Maßnahmen zu ergreifen, um ein Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern. Das beinhaltet einerseits, Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen zu bekämpfen. Andererseits soll das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen für die Gesellschaft gefördert werden, bspw. durch Kampagnen. Die UN-BRK formuliert explizit das Ziel, die „Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt zu fördern“.

Bio-psycho-soziales Modell

Die Behinderungen eines Menschen sind das Ergebnis einer komplexen Beziehung zwischen dem Menschen mit einer Beeinträchtigung – im bio-psycho-sozialen Modell wird von „Gesundheitsproblem“ gesprochen – und seinen Umwelt- und personbezogenen Faktoren (Kontextfaktoren). Das bio-psycho-soziale Modell der möglichen multiplen Wechselwirkungen verdeutlicht, dass Behinderungen ein dynamischer Prozess sind und kein statisches Merkmal nur im Sinne einer beeinträchtigten Funktionsfähigkeit.

Aufgrund der komplexen Wechselwirkung mit Kontextfaktoren gibt es verschiedene Ansätze, Teilhabe zu ermöglichen:

- die Behandlung der körperlichen, geistigen, seelischen oder Sinnesbeeinträchtigungen selbst oder die Förderung verbliebener Fertigkeiten,
- die Verbesserung bzw. der Ausgleich beeinträchtigter Aktivitäten oder der beeinträchtigten Teilhabe.

Funktionsfähigkeit meint, dass eine Person mit einer Beeinträchtigung all das tun kann, was Menschen ohne Beeinträchtigung möglich ist und bzw. oder sie sich in der Weise und dem Umfang entfalten kann, wie es Menschen ohne Beeinträchtigung möglich ist. Ob und in welchem Umfang eine funktionale Beeinträchtigung ein selbstbestimmtes Leben erschwert, wird demnach auch von Kontextfaktoren beeinflusst. Die Wohnsituation kann beispielsweise ein entscheidender Faktor dafür sein, in welchem Umfang ein Mensch mit Mobilitätseinschränkungen in soziale Aktivitäten eingebunden ist. Zugleich ist eine barrierefreie Umgebung kein Garant für die selbstbestimmte Teilhabe. Denn diese hängt von vielfältigen Faktoren, wie denen der Persönlichkeit, von Einstellungen und auch sozialen Kompetenzen ab.

Vergleiche:

➔ www.bar-frankfurt.de/themen/icf/grundlagen-der-icf/das-bio-psycho-soziale-modell.html

BITV 2.0

Die Abkürzung BITV steht für „Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung“.

„Am 25. Mai 2019 ist die neue Fassung der Barrierefreien-Informationstechnik-Verordnung (...) 2.0 in Kraft getreten. Sie setzt diejenigen Vorgaben der Richtlinie (EU) 2016/2102 über die Barrierefreiheit von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen um, die nicht schon 2018 in das aktualisierte Behindertengleichstellungsgesetz (...) aufgenommen wurden.“

Neu ist: Die BITV 2.0 beschreibt den zur barrierefreien Gestaltung von Informationstechnik zu berücksichtigenden Standard nicht mehr, sondern verweist auf die im Amtsblatt der Europäischen Union bekannt gemachten harmonisierten Normen. Außerdem nennt sie Details zur Erklärung zur Barrierefreiheit und macht Vorgaben dazu, welche Inhalte barrierefrei zu gestalten sind und welche nicht. So gilt die BITV 2.0 jetzt auch für elektronische Verwaltungsabläufe (diese sind bis zum 23. Juni 2021 barrierefrei zu gestalten).“ (Quelle: Bundesfachstelle Barrierefreiheit)

➔ www.bitv-lotse.de

➔ www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de



CANS

siehe auch Kompetenz-Center-CANS (KCC)

Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative von inzwischen ca. 3.400 Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die sich in der gleichnamigen Urkunde selbst zu einem wertschätzenden und stärkenorientierten Umgang mit Diversität verpflichtet haben.

Die BA unterstützt die Initiative und gehört selbstverständlich zu den Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern der Urkunde.

➔ www.charta-der-vielfalt.de



Diversity Management

„Diversity stellt das Mosaik von Menschen dar, die eine Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrung, Sichtweisen und Werten als Kapital in ihren Arbeitsbereich einbringen. Diversity Management bedeutet die gezielte Wahrnehmung, das aufrichtige Wertschätzen und das bewusste Nutzen von Unterschieden.“ (Deutsche Gesellschaft für Diversity Management)

In der BA arbeiten Menschen zusammen, die sich in vielerlei Hinsicht unterscheiden: Geschlecht/Gender, ethnische, kulturelle und soziale Herkunft, Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung. Für diese vielfältige Belegschaft betreibt die BA ein aktives Diversity Management, über das die vielfältigen und unterschiedlichen Kompetenzen der Mitarbeitenden gesichert und gefördert werden. Das Ziel des Diversity Managements ist, ein Arbeitsumfeld zu fördern, das frei von Vorurteilen und Stereotypen ist.

BA-intern siehe auch Intranet:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/006/002/Seiten/Diversity-Management.aspx>

Diversity-Zirkel

Um das Thema Vielfalt in den einzelnen Dienststellen mit Leben zu füllen und diese wertschätzend und gewinnbringend zu nutzen, wurden auf lokaler Ebene Diversity-Zirkel eingerichtet. Diese bestehen in der Regel aus geeigneten Beschäftigten unterschiedlicher Ebenen, die in einem strukturierten Prozess und auf Basis eines Bekenntnisses der Geschäftsführung zum Diversity Management geeignete Aktionen und Maßnahmen vor Ort planen. Ziel ist es, Vielfalt in den einzelnen Dienststellen und unter Berücksichtigung der Gegebenheiten vor Ort besser zu unterstützen und zu fördern.

BA-intern siehe auch Intranet:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/006/002/Seiten/Diversity-Zirkel.aspx>



Engagement-Index

Mit dem Ziel, gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen zu schaffen bzw. zu verstetigen, werden in der BA alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zu ihrem Engagement und hierfür wesentlichen Einflussfaktoren ihres Arbeitsumfeldes befragt.

Mit der Gesundheitsstrategie hat die BA in den Dienststellen Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“ etabliert, um die Beschäftigungsfähigkeit mit einem ganzheitlichen Verständnis von „gesundem Arbeiten“ in den Blick zu nehmen. Die Befragungsergebnisse werden anonymisiert den Dienststellen und Teams verfügbar gemacht, um auch selbstgesteuerte Verbesserungsprozesse zu ermöglichen.

BA-intern siehe auch Intranet:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/006/011/Seiten/Engagement-Index-der-BA.aspx>

F

Fachdienste

Zu den Fachdiensten der BA zählen der Berufspsychologische Service, der Technische Beratungsdienst sowie der Ärztliche Dienst.

Im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Fachdiensten, die für beide Gruppen zuständig sind, wird der Ärztliche Dienst insbesondere für Kundinnen und Kunden der BA tätig, die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt hingegen für Beschäftigte der BA.

G

Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX

„Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen Menschen mit Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30, bei denen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten können (gleichgestellte behinderte Menschen).“

Die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Teil 3 des SGB IX) gelten auch für die ihnen gleichgestellten behinderten Menschen – mit Ausnahme des Anspruchs auf Zusatzurlaub und der unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr. Bei den Nachteilsausgleichen, die außerhalb des SGB IX geregelt sind, kommt es auf die dortige Regelung an. So gilt beispielsweise die vorgezogene Altersrente nur für schwerbehinderte Menschen und nicht für gleichgestellte Menschen (§ 236a SGB VI). Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen sollen die Möglichkeiten von Gleichstellungen (insbesondere anlässlich von Einstellungen) geprüft und die Bemühungen der (künftigen) Beschäftigten unterstützt werden.

BA-intern siehe auch Intranet HPG 8.0, Seite 7:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/Documents/HPG/HPG-8.0-Schwerbehindertenrecht.pdf>

Grad der Behinderung (GdB)

Der Grad der Behinderung (GdB) bezeichnet die Auswirkungen der Einschränkungen der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Festgelegt wird der Wert in Zehnerschritten zwischen 20 und 100. Aus dem GdB ist nicht auf das Ausmaß der Leistungsfähigkeit zu schließen. Der GdB ist grundsätzlich unabhängig vom ausgeübten oder angestrebten Beruf zu beurteilen.

H

Hauptschwerbehindertenvertretung

Allgemeine Informationen zur Hauptschwerbehindertenvertretung finden sich u. a. unter der Rubrik „Fachlexikon“ auf der Internetseite der Inklusionsämter bzw. Integrationsämter.

➔ www.integrationsaemter.de

BA-intern siehe auch Intranet:

➔ <https://www.baintranet.de/006/006/002/seiten/hsbv-start.aspx>

I

Individuelle Lernbegleitung

Im Rahmen des klassischen Qualifizierungsangebotes unterstützt die Lernbegleitung den Transfer von Qualifizierungsinhalten in den beruflichen Alltag. Sie leistet damit einen entscheidenden Beitrag zu einer nachhaltigen und wirksamen Qualifizierung. Zudem dient sie der Bearbeitung individueller (Lern-)Bedarfe der Beschäftigten am Arbeitsplatz, bspw. im Rahmen von Einarbeitungsprozessen. Im Sinne von Transferförderung setzt die individuelle Lernbegleitung am jeweiligen Lernbedarf der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Praxis an. Durch die individuelle Lernbegleitung wird die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter an den Punkten gefördert, an denen sie bzw. er sich noch nicht sicher in der Umsetzung fühlt. Dadurch erlaubt die individuelle Lernbegleitung das gezielte Eingehen auf spezifische Problemlagen in der Praxis der Beschäftigten und führt so zu

tatsächlichen verinnerlichten Lernerfolgen. Beschäftigte, die eine spezielle Qualifizierung zur Lernbegleiterin oder zum Lernbegleiter durchlaufen haben, unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Lernen im Arbeitsalltag. Die individuelle Lernbegleitung findet im Zweierkontakt zwischen der Lernbegleiterin oder dem Lernbegleiter und der oder dem einzelnen Mitarbeitenden statt. Methodisch setzt die individuelle Lernbegleitung auf erfahrungsgeleitetes und arbeitsintegriertes Lernen der Beschäftigten anhand realer Arbeitsaufgaben.

BA-intern siehe auch Intranet HaQ, S. 2–12:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/004/010/001/Seiten/Personal-Individuelle-Lernbegleitung.aspx>

Inklusion

Das Konzept der Inklusion geht von gesellschaftlichen Strukturen aus, die von vornherein allen Gesellschaftsmitgliedern die Teilhabe ermöglichen und in denen alle von Anfang an gleichberechtigt mit dabei sein können. Die zentrale Idee der UN-Behindertenrechtskonvention besteht darin, Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zu allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens wie z. B. Bildung, Arbeit und Beruf, Wohnen, Freizeit oder Kultur zu garantieren. Wenn Menschen mit Behinderungen für diese Teilhabe Unterstützung benötigen, sollte diese in denselben Strukturen gewährt werden, die Menschen ohne Behinderungen zur Verfügung stehen – und nicht in Sonderstrukturen, die sich ausschließlich an Menschen mit Behinderungen richten.

Inklusionsbeauftragte

Nach § 181 SGB IX bestellt der Arbeitgeber eine/n Inklusionsbeauftragte/n, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt; falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Die/der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Sie/er achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Pflichten erfüllt werden.

BA-intern siehe auch Intranet HPG 8.0, Seite 12:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/Documents/HPG/HPG-8.0-Schwerbehindertenrecht.pdf>

Inklusionsvereinbarung

Nach § 166 SGB IX treffen die Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- bzw. Personalrat in Zusammenarbeit mit dem bzw. der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Die Vereinbarung enthält nach § 166 Abs. 2 SGB IX Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit etc. Dabei ist die gleichberechtigte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an zu berücksichtigen. Bei der Personalplanung sind besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorzusehen.

BA-intern siehe auch Intranet:

➔ <https://www.baintranet.de/011/004/005/004/Documents/Weisung-201804017-Anlage-1.pdf>



Kompetenz-Center-CANS (KCC)

CANS steht für Computerunterstützte Arbeitsplätze für nicht-sehende, schwer sehbehinderte sowie motorisch behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit. Gemeint sind damit alle Arbeitsplätze, die mit besonderer Hard- und Software ausgestattet sind und so den behinderten Mitarbeitenden ermöglichen, gleichwertig und konstruktiv am Arbeitsprozess teilzunehmen. Mit Dienstblatt-Runderlass vom 1. Juli 2001 wurde die Bereitstellung von behinderungsspezifischen Hilfsmitteln (Barrierefreiheit) für Betroffene in der Bundesagentur für Arbeit neu geregelt und hierzu das Kompetenz-Center-CANS (KCC) eingerichtet. Im Laufe der Zeit entstanden immer neue Aufgaben, so dass es, zusammen mit der für bildungsrelevante Fragen zuständigen FBA Lauf, eine wichtige Ansprechpartnerin für behinderte Mitarbeitende in der BA geworden ist.

BA-intern siehe auch Intranet zu KCC:

➔ <https://www.baintranet.de/006/010/008/012/Seiten/default.aspx>

Koordinierungsstelle Inklusion

Im Jahr 2018 wurde die Koordinierungsstelle „Inklusion in der Bundesagentur für Arbeit und am Arbeitsmarkt“ neu eingerichtet. Mit der Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ werden neue Wege beschritten, um Synergien aus internem und externem Handeln zu schaffen. Sie soll eine Gesamtstrategie zur Inklusion mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen implementieren, Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt durchgängig verankern und die Thematik nach innen und nach außen sichtbar machen. Hierfür übernimmt die Organisationseinheit geschäftsbereichs- und rechtskreisübergreifend eine koordinierende und beratende Funktion.

BA-intern siehe auch Intranet:

➔ <https://www.baintranet.de/008/002/009/Seiten/Ansprechpartner-GR-Inklusion.aspx>



Mehrfachanrechnung nach § 159 SGB IX

Im Rahmen der Anwendung des Schwerbehindertenrechts (Teil 3 des SGB IX) soll bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen die Möglichkeit von Mehrfachanrechnungen auf Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen, deren Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt, genutzt werden. Gleiches gilt für die Sonderregelung der Mehrfachanrechnung bei Schwerbehinderten, die beruflich ausgebildet werden und im ersten Jahr der Beschäftigung im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung für unsere Auszubildenden und Studierenden. Die Beantragung der Mehrfachanrechnung erfolgt durch den jeweiligen Internen Service. Dieser muss auch den Nachweis für das Vorliegen der Voraussetzungen erbringen. Die Entscheidung trifft das Team SB-AV im zuständigen Operativen Service.

Menschen mit Behinderungen

UN-Behindertenrechtskonvention, Artikel 1:

„[...] Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

Auszüge aus Positionen Nr. 4 der – im Deutschen Institut für Menschenrechte eingerichteten – Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention zum Verständnis von Behinderung:

„Lange Zeit wurde Behinderung als Problem des Einzelnen betrachtet. Die UN-Behindertenrechtskonvention etabliert einen veränderten Blick auf Behinderung: Nicht die Menschen mit Beeinträchtigungen sind behindert, sie werden – durch Barrieren in der Umwelt – behindert. Dieser neue Behinderungsbegriff setzt einen gesellschaftspolitischen Impuls, Behinderung anders zu denken [...]. International hat sich ein Behinderungsbegriff, der gesellschaftliche Barrieren einbezieht, durchgesetzt. Nicht nur die UN-BRK berücksichtigt bei ihrem Behinderungsbegriff Barrieren, auch die Weltgesundheitsorganisation sieht das so. Die UN-BRK gründet sich in ihrem Verständnis von Behinderungen und Beeinträchtigungen wesentlich auf die Internationale Klassifikation von Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF) der Weltgesundheitsorganisation von 2001. Die ICF ist ein international anerkanntes Ordnungssystem, mit dem verschiedene Berufsgruppen im Gesundheitswesen arbeiten. Sie stellt eine gemeinsame Sprache für die Beschreibung des Gesundheitszustands und von Behinderungen und den damit zusammenhängenden Zuständen zur Verfügung, um die Kommunikation zwischen Fachleuten, Forschung, Politik und Öffentlichkeit zu verbessern. Die ICF listet verschiedene Komponenten auf, die in ihrer Wechselwirkung Behinderung produzieren. Sie definiert Behinderung ebenfalls über das Verhältnis von Individuum und Umwelt.“

➔ www.institut-fuer-menschenrechte.de

P

Partizipation

Partizipation meint, dass Menschen mit Behinderungen an Entscheidungen, von deren Ergebnissen sie betroffen sind, beteiligt werden. Die Behindertenrechtsbewegung hat diesen Anspruch mit dem Satz „Nichts über uns ohne uns“ geprägt.

UN-Behindertenrechtskonvention, Artikel 4, Absatz 3:

„Bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens und bei anderen Entscheidungsprozessen in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, führen die Vertragsstaaten mit den Menschen mit Behinderungen, einschließlich Kindern mit Behinderungen, über die sie vertretenden Organisationen enge Konsultationen und beziehen sie aktiv ein.“

Q

Qualifizierung behinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (QBM) in der BA

Uneingeschränkter Zugang zu Bildung ist ein wesentlicher Aspekt zur Gewährleistung einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben und zur Sicherstellung von Chancengleichheit, aber auch zur Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit und damit der Förderung und Nutzung der Potenziale schwerbehinderter Menschen. Qualifizierungsbedarfe werden im Leistungs- und Entwicklungsdialog erörtert. Fortbildungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung behinderungsbedingter Aspekte werden abgestimmt. Der IS Personal steht beratend zur Seite. Dabei setzt die BA vorrangig auf inklusives Lernen. Das bedeutet, dass Lernen von behinderten Menschen zusammen mit nichtbehinderten Menschen ermöglicht wird. Mobilitätseingeschränkte Beschäftigte erhalten die notwendige Unterstützung, wie z. B. eine Begleitperson. Auf Barrierefreiheit der Bildungsstätten ist zu achten. Für die Qualifizie-

rung schwer sehbehinderter und nicht sehender Beschäftigter werden spezielle Lehr- und Lernmittel angeboten. Sämtliche Selbstlernmedien sind barrierefrei zu gestalten. Es werden nicht nur Präsenzseminare für Sehgeschädigte angeboten, sondern auch spezielle Lehr- und Lernmittel, Selbstlernmedien, Beratung bei PE-Maßnahmen und behindertenspezifische sowie sozial-kommunikative Qualifizierung von Trainerinnen und Trainern, Patinnen und Paten, Assistentinnen und Assistenten. (Quelle: Handbuch Qualifizierung in der BA)

S

Schwerbehinderung

Auszug aus § 2 Abs. 2 SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen:

„Menschen sind [...] schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz [...] rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.“

BA-intern siehe auch Intranet:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/Documents/HPG/HPG-8.0-Schwerbehindertenrecht.pdf>

Schwerbehindertenvertretung

In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt. Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind in § 178 SGB IX geregelt.

In der BA werden aufgrund der Verwaltungsstruktur regelmäßig neben (örtlichen) Schwerbehindertenvertretungen auch Bezirksschwerbehindertenvertretungen sowie eine Hauptschwerbehindertenvertretung gewählt.

Selbstbestimmung

Die Selbstbestimmung ist ein wichtiger Grundsatz zur Achtung der individuellen Autonomie und der Würde einer Person. Es geht um die Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen. In Bezug auf Menschen mit Behinderungen und ggf. Unterstützungsangebote, die sich an sie richten, bedeutet dieser Grundsatz vor allem, keine Wege aufgrund einer Beeinträchtigung vorzuzeichnen, sondern tatsächliche Alternativen für die Lebens- und Berufsplanung nach eigenen Wünschen zu ermöglichen.



Technischer Beratungsdienst

Der Technische Beratungsdienst zählt neben dem Ärztlichen Dienst und dem Berufspsychologischen Service zu den Fachdiensten der BA. Die Technischen Beraterinnen und Berater (TB) sind Ingenieurinnen und Ingenieure mit langjähriger Industrieerfahrung. Sie sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für technische und arbeitswissenschaftliche Fragen und unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen für Arbeit und in den Jobcentern bei der passgenauen Vermittlung und bei ihren Bemühungen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen. Darüber hinaus stehen die Technischen Beraterinnen und Berater als Fachkräfte für Arbeitssicherheit in allen Dienststellen zur Verfügung.

BA-intern siehe auch Intranet zu TBD:

➔ www.baintranet.de/002/001/007/003/001/seiten/aufgabenspektrum.aspx



Unbewusste Denkschubladen (engl. Unconscious Biases)

Unbewusste Denkschubladen bedeuten, dass Menschen rasch geneigt sind, Objekte und Personen zu kategorisieren – sie stecken andere Menschen und auch sich selbst in Schubladen: z. B. „Menschen mit Kindern“, „Menschen ohne Kinder“, „Menschen mit Behinderungen“, „Väter in Elternzeit, Teilzeit oder Mobilarbeit“, „Frauen in Führung“ und viel mehr. Einigen Personengruppen wird oft weniger Leistung zuge-
traut. Wird also jemand in eine bestimmte Denkschublade einsortiert, kann dies durchaus Konsequenzen für die berufliche Entwicklung und vieles mehr haben.

BA-intern siehe auch Intranet:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/006/002/Seiten/Unbewusste-Denkschubladen.aspx>

UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

siehe Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen



Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

siehe „Schwerbehindertenvertretung“

Linksammlung Inklusion

Die nachfolgenden Sammlungen an Weblinks innerhalb und außerhalb der BA bieten einen Fundus an Informationen rund um das Thema Inklusion.

Inklusionsvereinbarung der BA:

➔ <https://www.baintranet.de/011/004/005/004/Documents/Weisung-201804017-Anlage-1.pdf>

HPG 8.0:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/Documents/HPG/HPG-8.0-Schwerbehindertenrecht.pdf>

Offline-Produkt zur Inklusion der BA:

➔ https://www.baintranet.de/aktuelles/controlling/a_z/003/001/Documents/Offline_Produkt_Inklusion.pptm

Statistiken zum Thema Schwerbehinderung:

➔ <https://de.statista.com/themen/261/behinderung>

Statistiken Beschäftigung schwerbehinderter Menschen:

➔ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen/Beschaeftigung-schwerbehinderter-Menschen-Nav.html>

Link zu den Jahreszahlen Statistik (u. a. Seite 158, 166 usw.):

➔ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201612/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201612-pdf.pdf>

Bericht zur Arbeitsmarktberichterstattung

➔ https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201612/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201612-pdf?__blob=publicationFile

Publikationen vom Statistischen Bundesamt:

➔ https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/_inhalt.html

Jahresheft BA-Statistik:

➔ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201612/analyse/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte/analyse-arbeitsmarkt-schwerbehinderte-d-0-201612-pdf.pdf>

Sozialgesetzbuch IX:

➔ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/

Fachlexikon Gleichstellung:

➔ <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Gleichstellung/77c446i1p/index.html>

Fachlexikon Mehrfachanrechnung:

➔ <https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Mehrfachanrechnung/77c417i1p/index.html>

Fachliche Weisungen:

➔ <https://www.baintranet.de/013/005/001/Seiten/FW-Reha-SB-SGB-IX-ab-2018.aspx>

BGleiG 2015 (Bundesgleichstellungsgesetz):

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/Documents/HPG/HPG-9.0-Bundesgleichstellungsgesetz.pdf>

HPG 9 – BGleiG:

➔ <https://www.baintranet.de/006/009/008/006/Seiten/Info-Gleichbehandlungsgesetz.aspx>

AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz):

➔ <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

BGG (Behindertengleichstellungsgesetz):

➔ <https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/BJNR146800002.html>

Danksagung

Die Koordinierungsstelle Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt dankt allen Bereichen in der Zentrale, insbesondere den Bereichen Personal/Organisationsentwicklung (POE), Controlling/Finanzen (CF), Informationstechnologie und Digitale Prozesse (ITDP) sowie Zentrale Dienstleistungen (CF 52 – Infrastrukturmanagement), dem Kompetenzzentrum CANS (KCC), dem Technischen Beratungsdienst (TBD) sowie Kolleginnen und Kollegen aus Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und Internen Services, die uns tatkräftig bei der Erstellung des zentralen Aktivitätenplans Inklusion und des Instrumentenkoffers zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung der BA unterstützt haben. Im Besonderen gilt unser Dank unseren Inklusionsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen der Regionaldirektionen und besonderen Dienststellen für die wertvollen Umsetzungsbeispiele. Ein persönlicher Dank geht auch ausdrücklich an Benjamin Pache, Dirk Schöllmann, Johann Beck, Dieter Trompeter, Margit Schmid sowie unsere Inklusionsbotschafterin Marion Huber-Schallner für ihr großes Engagement und das Einbringen praxisorientierter Vorschläge. Wir danken auch den Kolleginnen und Kollegen, die diese Broschüre mit ihren Bildern bereichern und uns ihre Bildrechte dafür erteilt haben.

Bitte senden Sie uns weitere Anregungen und Hinweise an das Postfach **Zentrale.GR-Inklusion@arbeitsagentur.de** oder nehmen Sie telefonisch Kontakt zu **Heidi Holzhauser (Tel. 0911 179-6445)** oder **Roland Weiser (Tel. Nr. 0911 179-6056)** auf.

Wir werden bestrebt sein, den Instrumentenkoffer zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit
90327 Nürnberg
Koordinierungsstelle
„Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“
November 2020
BA-Inklusion@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de/inklusion

Redaktion:

Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA
und am Arbeitsmarkt“ – GR Inklusion

Text und Gestaltung:
RHEINDENKEN GmbH
www.rheindenken.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG,
Graf-Zeppelin-Ring 52, 48346 Ostbevern



www.arbeitsagentur.de/inklusion
Einfach QR-Code mit dem
Smartphone scannen.