



Der Aktionsplan Inklusion der Bundesagentur für Arbeit

Gleichberechtigt teilhaben, mitgestalten und
gemeinsam arbeiten



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

jobcenter 



Online-Angebot

Der vorliegende gedruckte Aktionsplan Inklusion wird durch ein Online-Angebot ergänzt. Bitte folgen Sie den Links oder dem QR-Code:



Aktionsplan



in Leichter Sprache:
www.arbeitsagentur.de/aktionsplan-leichte-sprache



als barrierefreies PDF:
www.arbeitsagentur.de/inklusion-aktionsplan



vorgestellt in Deutscher Gebärdensprache (DGS):
www.arbeitsagentur.de/aktionsplan-gebaerdensprache



Maßnahmenkatalog



als barrierefreies Dokument, das regelmäßig aktualisiert wird:
www.arbeitsagentur.de/inklusion-massnahmenplan

Kontaktmöglichkeiten per Telefon

Für Arbeitnehmer: 0800 4 5555 00 (kostenfrei)

Für Arbeitgeber: 0800 4 5555 20 (kostenfrei)

Für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen bietet die BA auch die Kontaktmöglichkeit via Gebärdentelefonie* und Schrifttelefonie* an – Hinweise dazu erhalten Sie auf unserer Internetseite:

www.arbeitsagentur.de/gebaerdentelefonie

www.arbeitsagentur.de/schrifttelefonie

*Die Anrufe sind für Sie kostenfrei.

Was ist der Aktions-Plan Inklusion?

In einem Aktions-Plan Inklusion steht: So geht Inklusion richtig.

Inklusion bedeutet:

Alle Menschen können dabei sein.

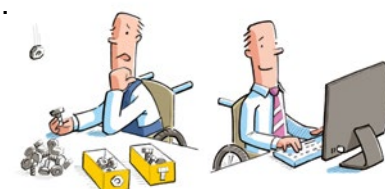
Alle Menschen können selbst entscheiden.

Im Aktions-Plan Inklusion der Bundes-Agentur für Arbeit steht:

Das will die Bundes-Agentur für Inklusion machen.

Zum Beispiel:

- Es soll weniger Barrieren geben.
- Menschen mit Behinderungen sollen mit-entscheiden können.
- Menschen mit Behinderungen sollen ihre Arbeit selbst aussuchen.



Im Aktions-Plan Inklusion steht noch mehr.

Zum Beispiel:

- Die Rechte von Menschen mit Behinderungen
- Die Aufgaben der Bundes-Agentur für Arbeit
- Die Ziele der Bundes-Agentur für Arbeit

Den Aktions-Plan Inklusion gibt es in Leichter Sprache.

Hier können Sie das Heft im Internet bestellen:

www.arbeitsagentur.de/aktionsplan-bestellung

Oder Sie schreiben eine E-Mail:

BA-Inklusion@arbeitsagentur.de

Das Heft kostet nichts.

Sie können den Aktions-Plan Inklusion auch im Internet lesen:

www.arbeitsagentur.de/aktionsplan-leichte-sprache



Diese Personen haben den Text übersetzt:

- Natalie Balkow,
Rheindenken Kommunikationsagentur
- Thorsten Lotze,
Büro für Leichte Sprache und Barriere-Freiheit
- Sphresa Matoshi

Diese Personen haben den Text geprüft:

- Anna Beck
- Melanie Meyer
- Andreas Wulfekammer
- Osman Sakinmaz



Marcus Wilke hat die Zeichnungen gemacht.



Inhalt

Vorworte	6
Inklusion gemeinsam bewegen	14
Die besondere Bedeutung der UN-Behindertenrechtskonvention für die BA	16
Leitsätze und Leitgedanken	17
Unsere Handlungsfelder	18
Inklusion am Arbeitsmarkt: Der Handlungsraum der Bundesagentur für Arbeit	19
Die inklusive Teilhabe am Arbeitsleben bleibt eine Herausforderung	21

Handlungsfelder

 Bewusstseinsbildung und Qualifizierung 24	Ausgangssituation	26	 Partizipation und Konsultation 52	Ausgangssituation	54
	Ziele	27		Ziele	55
	Maßnahmen	32		Maßnahmen	60
 Barrierefreiheit 38	Ausgangssituation	40	 Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben 64	Auswahl ermöglichen	
	Ziele	44		Ausgangssituation	67
	Maßnahmen	46		Ziele	68
				Maßnahmen	74
				Als Arbeitgeberin Vorbild sein	
				Ausgangssituation	78
				Ziele	80
				Maßnahmen	84



Detlef Scheele

Vorsitzender des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit

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

gemeinsam mit all jenen, die in den vergangenen Monaten daran mitgewirkt haben, freue ich mich, dass die Bundesagentur für Arbeit nun ihren eigenen Aktionsplan Inklusion zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vorlegen kann. Gerade jetzt, in dieser herausfordernden Zeit, haben wir die Chance zu zeigen, dass Inklusion nicht nur ein Schönwetterthema ist. Denn ein inklusiver Arbeitsmarkt bleibt das wichtigste Fundament für eine inklusive Gesellschaft. Wir können nur dann von Selbstbestimmung reden, wenn wir es Menschen mit Behinderungen in gleicher Weise ermöglichen, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen und ihre Potenziale im beruflichen Umfeld auszuschöpfen. Angesichts eines potenziellen Fachkräftebedarfs in zahlreichen Branchen und der demografischen Entwicklung leisten sie damit zudem einen wichtigen Beitrag, um Wohlstand und Prosperität unseres Landes auch in Krisenzeiten zu sichern.

Die UN-Behindertenrechtskonvention wie auch das Behindertengleichstellungsgesetz und das Bundesteilhabegesetz verpflichten uns als Bundesbehörde unmittelbar. Als größte Sozialbehörde Deutschlands und sogar Europas haben wir eine wichtige Vorbildfunktion. Diese erfüllen wir seit Jahren als Arbeitgeberin mit einer hohen Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen und mit einem hohen Anspruch, barrierefreie Arbeitsplätze für Mitarbeitende anzubieten. Als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt leisten wir seit Jahrzehnten einen wichtigen Beitrag bei der beruflichen Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen. Dennoch sind wir uns dessen bewusst, dass noch viele Herausforderungen vor uns liegen. Unser erklärtes Ziel ist es aber, durchgängig inklusiv zu handeln. Unser Aktionsplan Inklusion bildet den Fahrplan dafür und listet Maßnahmen auf, die uns bei der Verwirklichung unseres Anspruchs an Inklusion unterstützen.

Wir werden Inklusion am Arbeitsmarkt aber nicht alleine bewegen können. Inklusion bedarf aufgrund der vielfältigen Herausforderungen wichtiger Partnerinnen und Partner. Unser Aktionsplan ist deshalb auch ein Angebot an all unsere Netzwerkpartnerinnen und -partner, den inklusiven Weg zielstrebig und nachhaltig gemeinsam weiterzugehen.

Detlef Scheele

Vorsitzender des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit



Annelie Buntenbach

Alternierende Vorsitzende des Verwaltungsrats
der Bundesagentur für Arbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

im März 2009 ist in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft getreten. Ihr Ziel ist eine barrierefreie, inklusive Gesellschaft, die von vornherein die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt und ihnen ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht. Dies betrifft auch die Arbeitswelt. Menschen mit Behinderungen haben das gleiche Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben wie Menschen ohne Behinderungen.

Mit Blick auf den Arbeitsmarkt bringen Menschen mit Behinderungen zahlreiche Fähigkeiten und Talente ein und stellen ein großes Potenzial für Unternehmen in unserem Land dar. Teilweise stößt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen noch auf Vorurteile. Diese gilt es aufzubrechen und zu mehr Einstellungen schwerbehinderter Menschen zu ermutigen. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, einstellen oder ausbilden, ist wichtig, dass bei Bedarf professionelle Unterstützung bereitsteht. Die Bundesagentur für Arbeit soll dies mit ihren Beratungsangeboten leisten und mit den ihr zur Verfügung stehenden Förderinstrumenten unterstützen.

**Steffen Kampeter**

Alternierender Vorsitzender des Verwaltungsrats
der Bundesagentur für Arbeit

Mit ihrem eigenen Aktionsplan Inklusion verankert die Bundesagentur im Anschluss an die Nationalen Aktionspläne der Bundesregierung das Thema Inklusion für alle nachvollziehbar in ihrer strategischen Ausrichtung.

Darauf aufbauend muss Inklusion als Querschnittsthema behandelt und stets mitgedacht werden, wie etwa im Rahmen der Digitalisierungsstrategie. Qualifizierungsangebote sind ein guter Weg, um Mitarbeitende durch Wissensvermittlung und Perspektivwechsel in diesem „Mitdenken“ zu schulen und Inklusion Teil der eigenen Haltung werden zu lassen.

Der Aktionsplan Inklusion enthält zahlreiche wichtige Maßnahmen und positive Beispiele für Inklusion. Diesen Weg gilt es konsequent weiter zu verfolgen. Wir wünschen allen Beteiligten gutes Gelingen bei der Umsetzung des Aktionsplans!

Annelie Buntenbach und Steffen Kampeter

Alternierende Vorsitzende des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit



Eva Strobel

Inklusionsbeauftragte der BA und der Zentrale
Geschäftsführerin Geldleistungen und Rehabilitation

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

als Inklusionsbeauftragte der BA ist es mir ein persönliches Anliegen, die inklusive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in unserer Organisation zu stärken. Dabei setzt unsere Vereinbarung zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen mit ihren ambitionierten Zielen wichtige Impulse und neue Maßstäbe.

Mit dem nun vorliegenden Aktionsplan, der in den letzten Monaten unter Mitwirkung zahlreicher Expertinnen und Experten innerhalb und außerhalb der BA entwickelt wurde, senden wir ein deutliches Signal: „Inklusion geht weiter.“

Unsere Bemühungen, Inklusion zu verwirklichen, haben schon lange vor dem Aktionsplan begonnen. 10.000 Kolleginnen und Kollegen mit anerkannten Behinderungen zeigen uns tagtäglich, wie Inklusion vor Ort gelingen kann. Diese stellen in aktuell sehr stürmischen Zeiten unter Beweis, dass die BA ihr Dienstleistungsversprechen gemeinsam mit ihrer Unterstützung einlösen kann. Es zeigt sich gerade jetzt, dass das bereits verwirklichte Fundament der Inklusion auch in Krisenzeiten nicht ins Wanken gerät.

Die Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und Jobcenter engagieren sich beispielsweise in Netzwerken, um einen inklusiven Arbeitsmarkt zu unterstützen. Partizipation und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen nehmen wir dabei in unseren Blick. „Nichts über uns ohne uns“ bedeutet, gleichberechtigt von Anfang an in Prozessen dabei sein zu können, ohne nach Hilfe fragen zu müssen.

Inklusives Handeln setzt Wissen, Verständnis und Bereitschaft bei uns allen voraus. Die neu eingerichtete Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ unterstützt in vielfältiger Art und Weise die Handlungsfelder des Aktionsplans, allem voran die Bewusstseinsbildung im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention.

So nehme ich wahr, dass sich in den letzten Monaten das Bewusstsein im Sinne der UN-BRK geschärft hat. Ich bin überzeugt davon, dass Inklusion von unseren Mitarbeitenden gelebt wird und es uns gelingt, die Leitidee der Inklusion fest in unserer Unternehmenskultur zu verankern.

Eva Strobel

Inklusionsbeauftragte der BA und der Zentrale
Geschäftsführerin Geldleistungen und Rehabilitation



Ralf Sonnenberger

Haupt schwerbehindertenvertrauensperson der Bundesagentur für Arbeit

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Mitstreiterinnen und Mitstreiter,

Inklusion ist eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland und hat als Reformauftrag eine herausgehobene Bedeutung. Sie soll Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben und die gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft und dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Hierzu wollen wir als Bundesagentur für Arbeit einen wirksamen Beitrag leisten.

Der „Aktionsplan Inklusion“ und der dazugehörige Maßnahmenkatalog begleiten uns auf diesem Weg und geben einen Einblick in unser breitgefächertes Engagement zur Inklusion. Die darin verankerte Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen ist ein wesentlicher Baustein.

Auf Grundlage des Inklusionsprinzips der UN-Behindertenrechtskonvention hat die Bundesagentur für Arbeit mit dem Aktionsplan deutlich Position bezogen und Inklusion als Aufgabe aller Arbeitsbereiche beschrieben. Die Barrieren werden dabei aufgezeigt, Fragen beantwortet und Lösungen kreiert.

Als Hauptvertrauensperson der Bundesagentur für Arbeit freue ich mich, dass wir uns für eine offene, bunte und vielfältige Gesellschaft einsetzen, in der alle Menschen die gleichen Rechte auf ein selbstbestimmtes Leben haben. Wenn wir die Vision von der Inklusion ernst nehmen und den notwendigen Perspektivwechsel vornehmen, erkennen wir, dass wir erst am Anfang stehen.

Die Reformprozesse müssen Schritt für Schritt Gestalt annehmen und gleichzeitig muss ein gemeinsames Verständnis entwickelt werden, welche Chancen sich für unsere Gesellschaft ergeben, wenn wir Talente und individuelle Vielfalt erkennen, wertschätzen und nutzen. Inklusion verändert dauerhaft unsere Gesellschaft, unsere Sichtweise und unser Arbeitsleben.

Lassen Sie sich davon begeistern.

Ich möchte mich besonders bei allen Beteiligten bedanken, die am „Haus der Inklusion“ bauen. Mein besonderer Dank gilt der Koordinierungsstelle Inklusion in der Bundesagentur für Arbeit und am Arbeitsmarkt.

Ralf Sonnenberger

Hauptschwerbehindertenvertrauensperson der Bundesagentur für Arbeit

Inklusion gemeinsam bewegen

Bei uns selbst und unseren
Dienstleistungen

**Menschen mit Behinderungen wollen
ihr Leben selbstbestimmt gestalten
und gleichberechtigt an der Gesell-
schaft und am allgemeinen Arbeits-
markt teilhaben können.**

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) engagiert sich als Bundesbehörde seit Jahren sowohl als Arbeitgeberin als auch als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt in Initiativen für Inklusion, Gleichstellung, Chancengleichheit, Migration und damit Vielfalt. In der „Strategie 2025“ der BA, mit der wir auf die Herausforderungen der Zukunft antworten, sind diese Themen fest verankert und bei der Umsetzung zu berücksichtigen.

Wir wollen den Gedanken der Inklusion durchgängig in unserer Arbeit verankern. Darum hat der Vorstand beschlossen, eine neue Organisationseinheit zu bilden: die Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“. Die Koordinierungsstelle hat die Aufgabe, eine Gesamtstrategie zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln und die Thematik Inklusion nach innen und außen zu stärken bzw. sichtbar zu machen.

Zusätzlich soll das Thema „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ durch Personen, die Expertise in eigener Sache besitzen, bewegt und sichtbar gemacht werden. Darum haben wir in der BA seit Kurzem Inklusionsbotschafterinnen und -botschafter.



”

Inklusion ist eine permanente Aufgabe – die Themen ergeben sich nicht jedes Jahr neu. Wir werden nicht aufhören, daran zu arbeiten.

Detlef Scheele, Vorsitzender
des Vorstands der Bundes-
agentur für Arbeit

Was bedeutet Inklusion?

Inklusion heißt „Einschluss“, also das Gegenteil von Ausschluss oder Ausgrenzung, und geht über Integration hinaus. Denn Integration schafft lediglich innerhalb bereits bestehender Strukturen einen Raum für benachteiligte Menschen. Durch Inklusion dagegen sollen gesellschaftliche Strukturen so verändert und gestaltet werden, dass sie allen Menschen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten von Anfang an gerecht werden. So muss es z. B. für ein Kind mit Behinderungen möglich sein, durch ausreichende Unterstützung und Assistenz einen Schulabschluss zu machen, der als Voraussetzung für eine Berufsausbildung oder ein Studium anerkannt wird. Die Definition von Inklusion schließt mit ein, dass Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht benachteiligt werden dürfen.

Die besondere Bedeutung der UN-Behindertenrechtskonvention für die BA

Im Jahr 2009 hat Deutschland die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention/UN-BRK) ratifiziert. Dadurch ist die Idee der Inklusion insbesondere mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen bekannter geworden. Die Konvention versteht Behinderung explizit als Menschenrechtsthema. Wie auch in der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in unserem Grundgesetz geht es um den Schutz der Würde – in diesem Falle um den Schutz der Würde von Menschen mit Behinderungen.

Uns als BA verpflichtet die UN-Behindertenrechtskonvention unmittelbar. Zur gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft gehört insbesondere auch die Teilhabe am Arbeitsleben. Zugang zum Arbeitsmarkt zu haben und den eigenen Lebensunterhalt durch Arbeit verdienen zu können, trägt maßgeblich zu einem selbstbestimmten und würdevollen Leben bei.

Nicht erst seit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention legen die Mitarbeitenden der BA großen Wert darauf, Menschen mit Behinderungen respektvoll zu begegnen und gleichberechtigt zu unterstützen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen setzen sich seit jeher mit großem persönlichen Engagement dafür ein, dass die Idee der Inklusion in der BA mit Leben gefüllt wird. Wir sind uns der Vorbildfunktion bewusst, die wir als große Arbeitgeberin und als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt haben – mit unserem Aktionsplan gehen wir eine Selbstverpflichtung ein und möchten damit unseren Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK sichtbar machen.

Die UN-BRK macht Behinderung nicht an einem amtlich festgestellten Grad der Behinderung fest. Deshalb gehören zur Zielgruppe dieses Aktionsplans 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 (Art. 1 UN-BRK).

Über das ganze Bundesgebiet verteilt gibt es zahlreiche gute Beispiele, Initiativen und Netzwerke für gelebte Inklusion. Sie zeigen, dass Inklusion angesichts der vielfältigen Akteurinnen und Akteure und vielschichtigen Rahmenbedingungen vor allem dort gelingt, wo ein direkter Austausch zu einem guten Miteinander führt.

Mit dem Aktionsplan Inklusion werden wir diesen Weg weitergehen und zugleich über die zahlreichen Beispiele guter Praxis hinaus die nächsten Schritte aufzeigen, mit denen wir Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt voranbringen.

Wir wollen Strukturen anpassen, nicht Menschen

Die Idee der Inklusion folgt der Grundüberzeugung, dass jedem Menschen das gleiche Recht zusteht, Teil unserer Gesellschaft zu sein und an dieser teilhaben zu können. Inklusion meint, dass gesellschaftliche Strukturen so beschaffen sind, dass alle Menschen von Anfang an mit dabei sein können – und nicht umgekehrt, dass Menschen sich an vorhandene Strukturen anpassen müssen.

Leitsätze und Leitgedanken

Als größte Dienstleisterin am deutschen Arbeitsmarkt sowie als große Arbeitgeberin wollen wir den Prozess der Inklusion weiterhin aktiv mitgestalten und so zur Verwirklichung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland beitragen.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns im vergangenen Jahr folgende Leitsätze gegeben:

„ 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. “

Diese Leitsätze werden von vier weiteren Leitgedanken gestützt:

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.

Unsere Handlungsfelder

Ausgehend von diesen Leitgedanken haben wir die nachfolgenden vier zentralen **Handlungsfelder identifiziert**, anhand derer wir Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren gemeinsam bewegen wollen:



Bewusstseinsbildung und Qualifizierung in Bezug auf die Belange und Rechte von Menschen mit Behinderungen



Barrierefreiheit für unsere Kundinnen und Kunden sowie für unsere Mitarbeitenden



Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben bei uns als Arbeitgeberin und bei unseren Dienstleistungen am Arbeitsmarkt



Partizipation und Konsultation von Menschen mit Behinderungen

Die Vorhaben im Handlungsfeld „Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben“ betreffen unser Kerngeschäft. Damit sie gelingen können, braucht es Voraussetzungen, die vor allem durch Aktivitäten in den anderen drei Handlungsfeldern geschaffen werden sollen: Bewusstseinsbildung und Qualifizierung, die Barrierefreiheit unserer Angebote sowie die Mitwirkung von Menschen mit Behinderungen als Expertinnen und Experten in eigener Sache.

Wenn wir Menschen mit Behinderungen von Anfang an beteiligen, gelingt es uns, Angebote gut zu machen und nicht nur gut zu meinen. Indem wir unsere Mitarbeitenden über Inklusion als Menschenrecht informieren, werden sie das selbstbestimmte Leben von Menschen mit Behinderungen besser unterstützen können. Und ein barrierefreier Zugang ist der erste Schritt dahin, dass alle Menschen die Angebote nutzen können.

Mit den vier Handlungsfeldern bildet der Aktionsplan Inklusion unseren Arbeitsplan, mit dem wir als BA Inklusion in den kommenden Jahren systematisch und nachhaltig voranbringen wollen. Diese Handlungsfelder sind immer nach derselben Struktur aufgebaut:

**Ausgangssituation –**

Wo kommen wir her?

**Ziele –**

Wo wollen wir hin?

**Maßnahmen –**

Wie kann es gelingen?

Inklusion am Arbeitsmarkt: Der Handlungsraum der Bundesagentur für Arbeit

Die BA ist kundenorientierte Dienstleisterin zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt.

Neben Leistungen zur aktiven Arbeitsförderung wie Beratung, Vermittlung, Unterstützung bei der Berufswahl und Berufsausbildung sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beinhalten sie auch die Zahlung von Entgeltersatzleistungen und Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ist die BA kompetente Ansprechpartnerin rund um Fragen der Personalpolitik und Personalgewinnung.

Außerdem gehören zu ihren Aufgaben die Auszahlung von Kindergeld nach dem Einkommenssteuergesetz (EStG) sowie Ordnungsaufgaben (Anzeigeverfahren, Gleichstellung, Arbeitsmarktzulassung, Arbeitnehmerüberlassung und Bekämpfung von Leistungsmissbrauch).



Als Rehabilitationsträgerin nach dem neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist die BA für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zuständig. Sie fördert damit die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen. Dies beinhaltet auch besondere Aufgaben zur Teilhabe von schwerbehinderten Menschen (Teil 3 des SGB IX).

Die Erfüllung ihrer Aufgaben richtet sie am Leben der Menschen und an den Entwicklungen am Arbeitsmarkt aus. Hierbei stellt sie die Anliegen und Erwartungen ihrer Kundinnen und Kunden im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags in den Mittelpunkt ihrer Arbeit und schöpft die gesetzlichen Möglichkeiten aus.

Gemeinsam mit starken Partnerinnen und Partnern wie den Rentenversicherungsträgern, Integrations- und Inklusionsämtern, Versorgungsämtern, Berufsgenossenschaften, Selbstvertretungsorganisationen, Sozialverbänden, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften begegnet die BA den vielfältigen Herausforderungen am Arbeitsmarkt und leistet mit ihrer Doppelperspektive als Arbeitgeberin und Dienstleisterin am Arbeitsmarkt einen wichtigen Beitrag für einen inklusiven Arbeitsmarkt. Die Dienststellen aller Ebenen engagieren sich in ihren Netzwerken.

1

Zentrale in
Nürnberg

10

Regional-
direktionen

156

Agenturen
für Arbeit

7

besondere
Dienststellen*

GLIEDERUNG DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

302
Jobcenter

Die BA ist mitverantwortlich für die Grundsicherung für Arbeitsuchende. Diese Verantwortung nehmen die Agenturen für Arbeit vor Ort gemeinsam mit den Landkreisen und kreisfreien Städten wahr. Zusammen bilden sie 302 Jobcenter als gemeinsame Einrichtungen.

Neben den sozialgesetzlich beschriebenen Aufgaben hat sich die BA mit ihrer Strategie 2025 explizit den gesamtgesellschaftlichen Zielen Inklusion, Gleichstellung, Chancengleichheit, Migration und damit Vielfalt verpflichtet und verfolgt diese durchgängig über alle Themenfelder hinweg.

*z. B. das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
oder die Hochschule der BA (HdBA)

Die inklusive Teilhabe am Arbeitsleben bleibt eine Herausforderung

Menschen mit Behinderungen sind heute grundsätzlich eher erwerbstätig als noch vor zehn Jahren, aber sie profitieren nicht im gleichen Maße wie Menschen ohne Behinderungen von einer guten Entwicklung am Arbeitsmarkt. Während bei der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter insgesamt mehr als drei Viertel erwerbstätig sind, sind es bei den schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter weniger als die Hälfte.

Die Zahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen, die bei Arbeitgebern mit zwanzig und mehr Arbeitsplätzen beschäftigt sind, ist auf mehr als eine Million gestiegen. Dennoch: Die Beschäftigungsquote stagniert seit Jahren unterhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von fünf Prozent. Ein Viertel der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die eigentlich dazu verpflichtet wären, beschäftigt keinen einzigen schwerbehinderten Menschen.

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen wird weniger durch die Konjunktur, sondern stärker durch die demografische Entwicklung beeinflusst als die Arbeitslosigkeit nicht schwerbehinderter Menschen. In den letzten Jahren ist die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen gesunken – wenn auch zumeist nicht so stark wie bei nicht schwerbehinderten Menschen. Zehn Jahre nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention waren in Deutschland knapp 160.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos.

Die Berufswelt verändert sich weiterhin. So birgt beispielsweise die Digitalisierung Chancen und Risiken für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Assistive Technologien können dazu beitragen, dass Beeinträchtigungen teilweise oder sogar ganz ausgeglichen werden. Im Rahmen der Digitalisierung werden viele Prozesse im Arbeitsleben schneller und verdichten sich, infolgedessen können auch Barrieren auf- statt abgebaut werden. Die steigenden Erwartungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und die immer größer werdende Komplexität von Arbeitsschritten macht unsere Arbeitswelt komplizierter, schneller, unsicherer und unvorhersehbarer. Um den Inklusionsgedanken voranzubringen, bedarf es noch mehr Anstrengungen.

7,8 MIO.

schwerbehinderte Menschen.

>50%

sind 65 Jahre und älter.

3,3 MIO.

sind im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre).

IN DEUTSCHLAND
IM JAHR 2017

Quelle: Statistisches Bundesamt



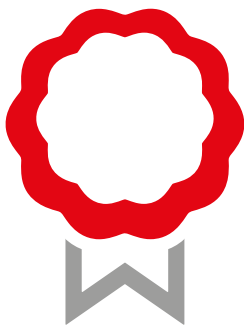


HANDLUNGS- FELDER

1

BEWUSSTSEINSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

„INKLUSION IST EINE FRAGE DER
HALTUNG.“





Rückbindung an Artikel 8 der UN-BRK

Artikel 8 der UN-BRK bestimmt, dass das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft geschärft und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde gefördert werden. Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung sollen Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen, aber auch aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen bekämpfen. Das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt soll gefördert werden.





Bewusstseinsbildung und Qualifizierung

„Inklusion ist eine Frage der Haltung.“



Ausgangssituation – Wo kommen wir her?

Die BA respektiert und fördert Vielfalt, individuelle Kompetenzen und Fähigkeiten. Die Förderung von Menschen mit Behinderungen ist ein wichtiges Handlungsfeld des Diversity Managements der BA.

Im Rahmen ihres ganzheitlichen Personalmanagements setzt die Personalpolitik der BA daher auf ein Gesamtprogramm mit Maßnahmen der Personalentwicklung einschließlich der Qualifizierung. Sie bietet eine Vielzahl an Möglichkeiten, um ihre Mitarbeitenden individuell zu fördern.

Bewusstseinsbildung, Selbstbestimmung, Partizipation und Barrierefreiheit sind wichtige Inhalte der UN-BRK, die von und in der BA umzusetzen sind. Die UN-Konvention und ihre zuvor genannten zentralen Leitideen sind im täglichen Handeln

noch nicht vollumfänglich bekannt und der damit einhergehende Paradigmenwechsel in Bezug auf Behinderungen ist noch nicht abschließend vollzogen.





▶ Ziele – Wo wollen wir hin?

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist bekannt und deren Bedeutung für die tägliche Arbeit wird verstanden.

- Mitarbeitende kennen die zentralen Inhalte der UN-BRK und verstehen die Paradigmenwechsel, die damit einhergehen.
- Mitarbeitende erkennen, dass die Regelungen der UN-BRK für ihre Tätigkeit in der BA relevant sind.
- Mitarbeitende erfassen, dass das Thema Inklusion zur Geschäftspolitik der BA gehört.
- Die Kundinnen und Kunden sowie die Partnerinnen und Partner der BA werden von uns über die UN-BRK und die Rechte von Menschen mit Behinderungen informiert und dafür sensibilisiert.

Kompetenzerweiterung in Bezug auf Behinderungen

- Mitarbeitende wissen um das Phänomen der unbewussten Denkschubladen und werden regelmäßig dazu angeregt, diese zu reflektieren.
- Mitarbeitende können auf gegenseitige Unsicherheiten und Berührungängste reagieren.
- Mitarbeitende kennen unterschiedliche Beeinträchtigungsarten und verstehen unter Behinderungen das Wechselspiel zwischen individuellen Beeinträchtigungen einer Person und Barrieren, auf die diese Person in der Umwelt stößt.
- Mitarbeitende konzentrieren sich auf die Stärken und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen, um ihre Kompetenzen und Potenziale zu nutzen.
- Mitarbeitende wissen, dass Behinderungen durch Hilfsmittel oder Assistenz oftmals gemindert werden.
- Mitarbeitende können ihre in Bezug auf Menschen mit Behinderungen neu erworbenen Kompetenzen im Rahmen ihrer Kundenkontakte gewinnbringend einsetzen.



„ Wir möchten
Türen öffnen.

Patricia Deucker ist Vermittlerin im Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit. **Boris Hoss** ist in der Beratung und Vermittlung schwerbehinderter Menschen und Rehabilitanden tätig. Beide engagieren sich für die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.



Können Sie kurz skizzieren, wie Ihr jeweiliger Arbeitsalltag aussieht? Was sind Ihre Hauptaufgaben?



Deucker: Ich berate Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in allen Fragen rund um den Arbeitsmarkt und zu Qualifikationen, führe Stellenausschreibungen durch und vermittele Bewerberinnen und Bewerber in Unternehmen. Dabei bespreche ich auch aktuelle Stellenangebote mit potenziellen Arbeitgebern und Bewerbern.



Hoss: Meine Hauptaufgabe ist die Betreuung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen. Dazu gehört die Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie auch von Betrieben, z. B. in Bezug auf Fördermöglichkeiten.

Was sind Ihrer Erfahrung nach die größten Hürden, auf die Menschen mit Behinderungen treffen, wenn sie auf dem regulären Arbeitsmarkt eine Stelle suchen?



Deucker: Da gibt es verschiedene Faktoren: Zum einen fokussieren sich Bewerber und Bewerberinnen zu oft auf das, was sie nicht können – statt auf ihre Fähigkeiten. Zum anderen treffen wir auch auf der Seite der Arbeitgeber auf Unsicherheiten und Vorurteile, die jedoch meist unbegründet sind. Die Barrieren, die somit in den Köpfen beider Parteien vorhanden sind, grenzen von vornherein Möglichkeiten aus und erschweren den Zugang zueinander.



Hoss: Es hat auch etwas mit dem System zu tun, in dem Menschen mit Behinderungen sich bewegen. Kinder mit Behinderungen gehen in der Regel auf sogenannte Förderschulen und machen danach eine vereinfachte Ausbildung, z. B. in einem Berufsbildungswerk. Manche gehen in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Auf-

grund dieser Bildungsbiografie haben sie dann kaum noch Chancen auf dem regulären Ausbildungsmarkt. Viele Arbeitgeber der freien Wirtschaft stellen diese Menschen nicht ein, weil sie den vermeintlichen Aufwand wie die Beantragung von Förderleistungen scheuen.

Erinnern Sie sich an eine besondere, erfolgreiche Vermittlung?



Deucker: Ich erinnere mich an einen Kunden mit einer schwierigen Ausgangslage, der jedoch sehr motiviert war: Nach zwanzig Jahren selbstständiger Tätigkeit brauchte er mit fast 64 Jahren einen sozialversicherungspflichtigen Job, um krankenversichert zu sein und noch etwa ein Jahr bis zum Renteneintritt zu überbrücken. Kurze Zeit nach dem Gespräch mit dem Kunden telefonierte ich mit einem Arbeitgeber, er hatte eine offene Stelle für den Bereich Auslieferung und Lager – ich erzählte von dem netten Kunden und meinem Eindruck. Innerhalb von drei Tagen kam es zum Vorstellungsgespräch und direkt danach wurde mir mitgeteilt, dass dieser Bewerber auch eingestellt wird. Mittlerweile ist der Bewerber in der Altersrente, arbeitet nebenbei aber immer noch dort.



Hoss: Meine inzwischen 61-jährige blinde Kundin war zuletzt im Jahr 2012 versicherungspflichtig beschäftigt und hatte nach so langer Zeit kaum noch Hoffnung, eine neue Stelle zu finden. Aber dann meldete sich bei mir ein zufriedener Arbeitgeber, dem ich bereits in der Vergangenheit erfolgreich schwerbehinderte Menschen vermittelt hatte. Es wurde eine Schreibkraft gesucht. Nach mehreren, teils auch schwierigen Gesprächen mit dem Arbeitgeber konnten seine Bedenken zerstreut werden. Nach einem sehr guten Vorstellungsgespräch wurde noch der technische Berater eingeschaltet und eine passende Arbeitsplatzausstattung gefunden. Inzwischen ist die Probezeit erfolgreich beendet und beide Parteien zeigen sich äußerst zufrieden.



Frau Deucker, wie überzeugen Sie eine Arbeitgeberin oder einen Arbeitgeber, die oder der sich nie Gedanken darüber gemacht hat, davon, eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer mit Behinderungen einzustellen?



Deucker: Ein Arbeitgeber, der sich nie Gedanken darüber gemacht hat, ist relativ unbefangen, was positiv ist. Denn jeder Mensch hat Stärken und Schwächen, egal ob dokumentiert oder nicht. Ich konzentriere mich zunächst auf die Kompetenzen und Fähigkeiten der Bewerber und Bewerberinnen und somit auf die Vorteile, die sie in ein Unternehmen einbringen. Je selbstverständlicher ich das Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen kommuniziere, umso leichter wird es vom Arbeitgeber aufgenommen. Es gilt Türen zu öffnen und nicht zu schließen.

Frau Deucker und Herr Hoss, Sie beide bilden ein „Dream-Team“ aus Bewerbervermittlung und Arbeitgeber-Service. Warum ist es Ihrer Meinung nach besonders effektiv, wenn beide Bereiche beim Thema Inklusion eng zusammenarbeiten?



Deucker/Hoss: Gemeinsam sind wir stark. Die Betrachtung des Einzelfalls aus verschiedenen Blickwinkeln eröffnet neue Perspektiven und Möglichkeiten. Es braucht Mut, Kreativität und neue Wege – dann können wir überholte Denkmuster aufbrechen und gemeinsam die Chancen für unsere Kundinnen und Kunden verbessern.

Die BA hat das Ziel, in Sachen Inklusion Standards zu setzen. Ihrer Einschätzung nach: Wie weit ist man auf diesem Weg bereits vorangeschritten? Wo steht die BA aktuell?



Hoss: Die Bundesagentur für Arbeit setzt sich dafür ein, dass Inklusion in der Öffentlichkeit und Arbeitswelt positiv wahrgenommen wird. Sie unterstützt Menschen mit Behinderungen bei der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit. Das Angebot reicht von der Orientierung und Beratung bis zur Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung. Es gibt aber noch sehr viel zu tun!



Deucker: Die BA bezieht für die Verwirklichung von Inklusion eine klare Position. Um Inklusion aber wirklich zu leben, muss weiter intern wie extern informiert, sensibilisiert und investiert werden. Nur dann können wir so viele Menschen wie möglich mitnehmen.





v.l.n.r. Eva Strobel, Sandy Thieme, Marion Huber-Schallner, Detlef Scheele

Maßnahmen – Wie kann es gelingen?

Allgemeine Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, mit denen die oben genannten Ziele verfolgt werden, werden innerhalb der BA für alle Beschäftigten durchgeführt und im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit kommuniziert.

Wegen seiner zentralen Bedeutung wird das Thema Bewusstseinsbildung auch in den weiteren Handlungsfeldern zu „Barrierefreiheit“, „Partizipation“ und „Teilhabe am Arbeitsleben“ eine Rolle spielen.

Begleitend zum ganzheitlichen Personalmanagement der BA werden den Beschäftigten der Dienststellen der BA und der gemeinsamen Einrichtungen zusätzlich bewusstseinsbildende sowie kompetenzerweiternde Angebote zur Verfügung gestellt.



-
- Wir betreiben externe und interne Öffentlichkeitsarbeit (z. B. durch die Darstellung guter Beispiele in der Öffentlichkeit), um das Thema Inklusion regelmäßig in den Fokus unserer Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden zu rücken.
 - Wir beteiligen uns an externen Veranstaltungen wie z. B. der Deutschen Ausbildungsleiter-Konferenz oder der Messe „Zukunft Personal“.
 - Wir betreiben aktiv Netzwerkarbeit, z. B. durch die Mitwirkung an Veranstaltungen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), der Offensive Mittelstand (OM) oder der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).
 - Wir entwickeln ein eigenes Logo für die interne und externe Kommunikation zum Thema Inklusion.

Externe und interne Öffentlichkeitsarbeit zur Bewusstseinsbildung betreiben

-
- Das Thema Inklusion wird noch stärker – speziell ausgerichtet auf die jeweilige Zielgruppe – in die BA-internen Ausbildungs- und Studiengänge sowie die Zertifikatsprogramme an der Hochschule der BA (HdBA) aufgenommen.
 - Die Themen Inklusion und die UN-BRK werden noch umfassender in bestehende und zukünftige Qualifizierungsangebote für Mitarbeitende der BA integriert. Dies betrifft auch die Einarbeitungsprogramme, Qualifizierungsreihen für Führungskräfte und unser Trainee-Programm.
 - Zielgruppenübergreifend wird ein eigenständiges Qualifizierungsprodukt entwickelt und durchgeführt. Das Qualifizierungsprodukt richtet sich an gesamte Teams und wird durch eine Reflexion sechs Monate nach der Qualifizierung verfestigt. Beschäftigte der BA erlangen Wissen über das Leben und Arbeiten mit Behinderungen, um mögliche Vorurteile abzubauen und Sicherheit im Umgang mit Menschen mit Behinderungen zu erlangen, sodass sie ihren persönlichen Beitrag zur Gestaltung eines inklusiven Klimas einbringen können.

Maßnahmen zur Qualifizierung unserer Mitarbeitenden weiterentwickeln



Veranstaltungen und Aktionsformate zur Bewusstseinsbildung durchführen

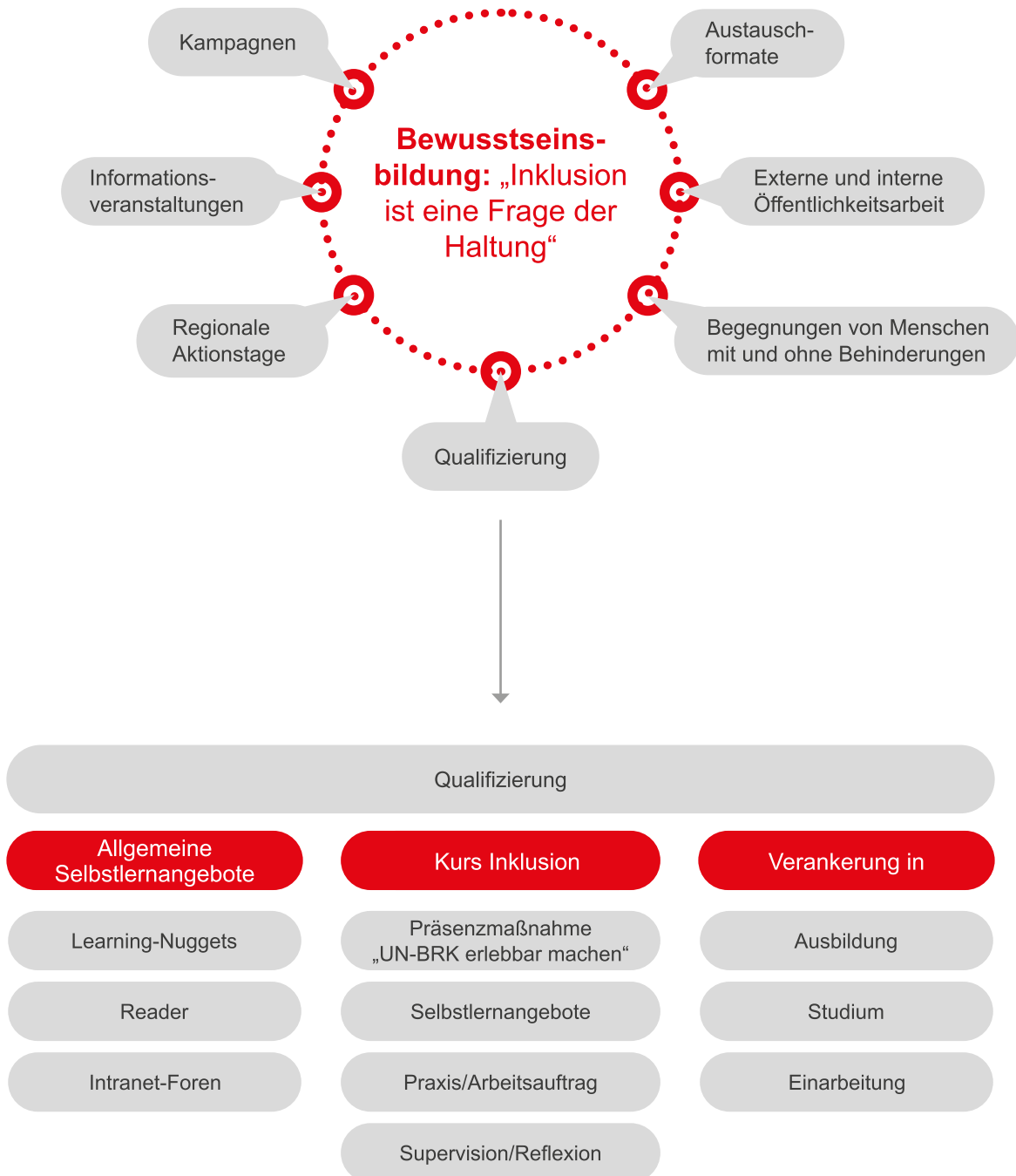
- Wir schaffen Begegnungen von Menschen mit und ohne Behinderungen und fördern damit eine positive Wahrnehmung und einen selbstverständlichen Umgang miteinander.
- Wir führen zentrale und dezentrale Aktionstage speziell zum Thema Inklusion in möglichst allen Regionaldirektionsbezirken, besonderen Dienststellen sowie der Zentrale der BA durch.
- Die Dienststellen der BA organisieren während der Aktionswoche zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen Begegnungen zwischen den Akteurinnen und Akteuren am Arbeitsmarkt zum Thema Inklusion.
- Es findet ein regelmäßiger Austausch zwischen der Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ mit der Hauptschwerbehindertenvertretung (HSbV), den Geschäftsführungen der Regionaldirektionen und der besonderen Dienststellen mit ihren Inklusionsbeauftragten und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen (BSbV) statt. Die Gleichstellungsbeauftragten sind zu beteiligen. Dieser Austausch dient einem wechselseitigen Wissenstransfer sowie der Begleitung der Umsetzung des Aktionsplans Inklusion auf allen Organisationsebenen.
- Die Koordinierungsstelle Inklusion nimmt aktiv an BA-internen Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen teil, z. B. an den Jahrestagungen der Ausbilderinnen und Ausbilder zum beschäftigungsorientierten Fallmanagement oder den Jahrestagungen der individuellen Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter.

Mitdenken auf allen Ebenen: Inklusion zur Führungsaufgabe machen

- Führungskräfte als wichtige Mittlerinnen und Mittler zwischen der Geschäftspolitik der BA und Mitarbeitenden werden durch Workshops, Veranstaltungen und Dienstbesprechungen besonders für das Thema „Inklusion als Menschenrecht“ sensibilisiert.
- Führungskräfte erweitern ihre Kompetenzen in Bezug auf die Belange von Menschen mit Behinderungen, um deren Potenziale noch besser auszuschöpfen.
- Führungskräfte lernen, mögliche Vorurteile im Team zu erkennen und proaktiv damit umzugehen.



Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Qualifizierung





„ Inklusion leben setzt
Selbstreflexion voraus.

Wolfgang Mühlbacher, Teamleiter im Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit in Ingolstadt, spricht über Bewusstseinswandel, gelebte Inklusion und darüber, warum gut gemeint nicht immer gut gemacht ist.



Herr Mühlbacher, welche Rolle spielt das Thema Inklusion in Ihrem Arbeitsalltag?



Mühlbacher: Das Thema Inklusion ist im Arbeitsalltag eigentlich immer präsent. Es ist eines von vielen Themen in der Arbeitgeberberatung. Um selbst Inklusion zu leben, bedarf es einer Selbstreflexion, wofür der Workshop „Wenn Anderssein normal ist – die UN-BRK erlebbar machen“ eine sehr gute Plattform war.

Gab es so etwas wie einen Wendepunkt oder einen besonderen Anlass, bei dem das Thema Inklusion stärker in Ihr Bewusstsein gerückt ist?



Mühlbacher: Ja, das geschah durch eine neue Kollegin im Team, die auf einen Rollstuhl angewiesen ist. Schnell wurde uns bewusst, dass vieles in den Büros nicht für eine Rollstuhlfahrerin ausgelegt war – zum Beispiel die Anordnung der Schreibtische im Büro. Für die Kolleginnen und Kollegen ohne Rollstuhl standen die Tische gut, weil jeder seinen eigenen Arbeitsbereich hatte. Für die Kollegin im Rollstuhl war es jedoch eine einzige Slalomfahrt. Zu diesem Zeitpunkt wurde uns erst richtig bewusst, wie wenig barrierefrei unser Gebäude ist. Angefangen bei schweren Holzeingangstüren bis hin zu „versteckten“ Aufzügen.

Wie wirkt sich dieser Bewusstseinswandel auf Sie in Ihrem Arbeitsleben aus? Beraten Sie bzw. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihre Kunden und Kundinnen anders als früher?



Mühlbacher: Inklusion ist auf alle Fälle präsenter im Arbeits- und auch im Privatleben. Man versucht es auch bei Beratungen immer wieder zum Thema zu machen. Hier merkt man schnell, wer sich bereits damit auseinandergesetzt hat und wer leider noch nicht. Inklusion ist immer dann kein Problem, solange Personen ins Raster passen. Rasch wird klar, ob Inklusion gelebt wird

oder das Gegenüber Inklusion als aktuellen Trend sieht, bei dem man natürlich auch dabei sein möchte.

Wie reagieren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wenn Sie das Thema Inklusion ansprechen?



Mühlbacher: In der Beratung ist es teilweise schwer, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von den Fähigkeiten einer Person mit Behinderungen zu überzeugen. Man stößt häufig auf Vorurteile und Unwissenheit, z. B. gibt es die weit verbreitete Meinung, dass Menschen mit Behinderungen unkündbar seien. Grundsätzlich versuchen wir bei der Besetzung von Stellen immer die Person zu finden, die am besten geeignet ist. Hierbei ist es egal, ob eine Beeinträchtigung vorliegt oder nicht. Ich bin der Überzeugung, dass wir in den Gesprächen mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern immer wieder das Thema Inklusion ansprechen müssen und am besten mit Beispielen aus der Praxis arbeiten.

Die BA hat das Ziel, in Sachen Inklusion Standards zu setzen. Ihrer Einschätzung nach: Wie weit ist man auf diesem Weg bereits vorangeschritten? Wo steht die BA?

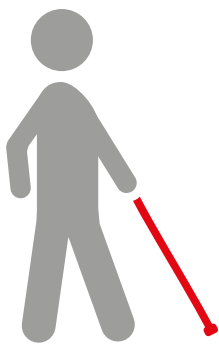


Mühlbacher: Ich finde es gut, dass Inklusion in der BA weiter vorangebracht wird. Wir sind auf dem richtigen Weg, es liegt aber noch ein gutes Stück vor uns. Die Maßnahme „Wenn Anderssein normal ist – die UN-BRK erlebbar machen“ ist meiner Meinung nach der richtige Ansatz, um Inklusion ins Bewusstsein aller Beschäftigten zu rufen und sich mit der eigenen Einstellung zu beschäftigen. Ich persönlich habe vor allem eine Aussage mitgenommen, die für mich wichtig ist, um Inklusion auch wirklich zu leben: „Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht!“ Denn es passiert schnell, dass man Menschen mit Behinderungen bevormundet und mit manchen Aktionen über das Ziel hinausschießt. Es sollte immer der Dialog mit den Betroffenen gesucht und gemeinsam an Lösungen gearbeitet werden.

2

BARRIEREFREIHEIT

„ENTHINDERN STATT
BEHINDERN“





Rückbindung an Artikel 9 und 2 der UN-BRK

Artikel 9 der UN-Behindertenrechtskonvention beschreibt die Barrierefreiheit als einen wesentlichen Schlüssel für ein selbstbestimmtes Leben und die Teilhabe in allen Lebensbereichen. Dazu gehören der gleichberechtigte Zugang zur physischen Umwelt, zu Information, Kommunikation und entsprechenden Technologien sowie zu allen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit offenstehen. Vorhandene Barrieren gilt es zu identifizieren und zu beseitigen.

Ein für die UN-BRK entscheidender Ansatz ist dabei das „universelle Design“ (Artikel 2), wonach Produkte, Programme und Dienstleistungen sowie die Umwelt so zu gestalten sind, dass sie von allen Menschen möglichst weitgehend und ohne eine Anpassung oder ein spezielles Design genutzt werden können. Dabei schließt das „universelle Design“ Hilfsmittel für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen nicht aus. Grundsätzlich können Barrieren auch durch Assistenzpersonen überwunden werden, bspw. durch Personen zum Führen und Vorlesen oder Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher.

Mit dem Konzept der „angemessenen Vorkehrungen“ fordert die UN-BRK (Artikel 2) außerdem, dass notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen vorgenommen werden, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, damit Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen teilhaben können, sofern es keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen würde.





Barrierefreiheit

„ENTHINDERN STATT BEHINDERN“



Ausgangssituation – Wo kommen wir her?

Barrierefreiheit bedeutet die Zugänglichkeit und Nutzbarkeit von Angeboten in allen Lebensbereichen. Dies schließt die Arbeitswelt und bedarfsbezogenen arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen mit ein. Durch das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz/BGG) und dessen bisherige Novellierungen wurde dem Benachteiligungsverbot gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes zusätzliche Geltung verschafft. Als Bundesbehörde ist die BA an die Regelungen des BGG gebunden.

Die BA hat bereits eine detaillierte Erhebung zum Stand der Barrierefreiheit in allen BA-eigenen Liegenschaften durchgeführt. Aufgrund der heterogenen Ausgangslage in den Objekten ergeben sich zur Herstellung der Barrierefreiheit in den BA-eigenen als auch den angemieteten Liegenschaften unter Beachtung von Arbeitssicherheit, Brandschutz und Denkmalschutz noch vielfältige Herausforderungen.

In der BA wird eine Vielzahl von unterschiedlichen IT-Verfahren genutzt. Die Mehrzahl der Programme ist bereits barrierefrei. Die Intranet- und Internet-Seiten der BA sind in der Regel barrierefrei. Der aktuelle Standard in der BA geht teilweise bereits über die Vorgaben der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung 2.0 (BITV 2.0) hinaus.

Das im Jahr 2001 eingerichtete Kompetenz-Center CANS (Computerunterstützte Arbeitsplätze für nichtsehende, schwer seh- sowie motorisch beeinträchtigte Mitarbeitende) unterstützt und koordiniert die Bereitstellung besonderer Hard- und Software.

Die Kenntnisse und Fertigkeiten der Mitarbeitenden der BA in Bezug auf Regelungen und Standards für Barrierefreiheit und darauf, wie diese erfüllt werden können, müssen umfassend vorhanden sein. Das Gleiche gilt für die Möglichkeiten, individuell und situativ angemessene Vorkehrungen zu schaffen.



Hinsichtlich der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kann eine generelle Barrierefreiheit nicht gefordert werden, da diese nicht der Allgemeinheit offenstehen. Eine pauschale Umsetzung ist gesetzlich nicht gefordert. Eine solche würde im Übrigen den Wettbewerb einschränken und Bieter ausschließen, ohne dass dies aus Sicht der erforderlichen spezifischen Barrierefreiheit vertretbar wäre.

Sofern bei der Vergabe von Arbeitsmarktdienstleistungen Barrierefreiheit gefordert wird, hat der Auftragnehmer rechtzeitig zum Maßnahmenbeginn die erforderliche Anpassung der Ausstattung der Bildungseinrichtung an die Bedürfnisse der Teilnehmenden mit Behinderungen entsprechend den einschlägigen Vorschriften zu gewährleisten.

Für die Barrierefreiheit in den Liegenschaften der BA ergibt sich die Rahmensetzung durch die Infrastrukturrichtlinien der BA. Daneben wurde Anfang 2019 ein Handlungsleitfaden für die schrittweise Umsetzung in unseren Dienststellen zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wurde für die Mitarbeitenden des Regionalen Infrastrukturmanagements eine FAQ-Liste (Frequently Asked Questions – Antworten auf häufig gestellte Fragen) erstellt. Für Anmietungen der BA wurde ein Konzept erarbeitet, das dem Regionalen Infrastrukturmanagement als Grundlage für die weitere Vorgehensweise zur Umsetzung der Barrierefreiheit in Anmietungen dient.



**Kein Mitleid, keine Bevormundung –
sondern Respekt und Akzeptanz**

Marion Huber-Schallner ist ehrenamtliche Inklusionsbotschafterin der Bundesagentur für Arbeit. Als viel gefragte Ansprechpartnerin zum Thema Inklusion ist sie in ganz Deutschland unterwegs. Ihr Anliegen ist es, für reale Barrieren zu sensibilisieren und auch „Barrieren im Kopf“ abzubauen.



Frau Huber-Schallner, was sind Ihre Aufgaben als Inklusionsbotschafterin?



Huber-Schallner: Ich bin ständig unterwegs, begleite die BA-Mitarbeitenden bei Ortsbegehungen und Veranstaltungen, zeige Barrieren in der Haltung und in der Umwelt auf. Es bereitet mir große Freude, wenn ich beobachten kann, wie ein Perspektivwechsel bis zum nächsten Treffen zu neuen Einsichten geführt hat. Ich unterbreite beispielhaft konkrete Lösungsvorschläge, um zu zeigen, dass es keine Patentrezepte gibt, und gleichzeitig, dass schon kleine Veränderungen viel bringen können. Als Referentin bei Tagungen der BA zum Thema Inklusion und zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden ist mein Blick „von außen“ sehr gefragt.

Erinnern Sie sich an eine besondere Hürde, die Sie überwinden mussten – oder an das Gegenteil, eine Begebenheit, wo Barrierefreiheit in die Tat umgesetzt wurde?



Huber-Schallner: Da gab es eine Situation, in der ich beides gewissermaßen gleichzeitig erlebt habe: Bei einem Termin bat ich darum, mir die Toilette zu zeigen. Meine Gesprächspartnerin ging mit mir ganz selbstverständlich zur Damen-Toilette. Ich erklärte ihr, dass die Toilette zu eng für mich als Rollstuhlfahrerin sei – da erst fiel ihr

auf, dass ich im Rollstuhl sitze und die Behindertentoilette brauche. Positiv ist: Ich wurde als Frau und nicht als Mensch mit Beeinträchtigung wahrgenommen.

Die BA hat das Ziel, in Sachen Inklusion Standards zu setzen. Ihrer Einschätzung nach: Wie weit ist man auf diesem Weg bereits vorangeschritten? Wo steht die BA?



Huber-Schallner: Die BA ist schon auf einem guten Weg; bauliche Barrieren für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen stehen aktuell im Fokus und werden beseitigt. Für die weiteren Beeinträchtigungsarten muss meiner Meinung nach noch mehr passieren.

Was wünschen Sie sich von Menschen ohne Behinderungen im täglichen Umgang mit Menschen mit Behinderung am meisten?



Huber-Schallner: Menschen mit Beeinträchtigung wollen nicht bemitleidet oder bevormundet, sondern einfach respektiert und akzeptiert werden. Ich wünsche mir, dass wir natürlich und ungezwungen miteinander umgehen. Wenn wir nicht mehr über Inklusion sprechen oder explizit darauf hinweisen müssen, dann haben wir Inklusion erreicht.



▶ Ziele – Wo wollen wir hin?

Menschen mit Behinderungen erhalten gleichberechtigt Zugang zu den Angeboten der BA

- Menschen mit Behinderungen – sowohl Kundinnen und Kunden als auch unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – können die Dienstleistungen und Arbeitsplätze der BA ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe nutzen. Dies betrifft die Zugänglichkeit und Nutzung von Räumlichkeiten, Informationen und Kommunikationsmitteln. Dabei sind die Vielfalt der Beeinträchtigungsarten sowie die jeweiligen Bedarfe zu berücksichtigen.
- Die Bedarfsträger legen bei der Bestellung von Maßnahmen fest, wann Barrierefreiheit erforderlich ist, und die Regionalen Einkaufszentren der BA nehmen dies entsprechend in das Leistungsverzeichnis mit auf.

Das Wissen über Barrieren und deren Beseitigung steigt

- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen in Bezug auf körperliche, seelische, geistige und Sinnesbeeinträchtigungen häufige Barrieren in der Umwelt. Sie wissen, wie sich diese vermeiden, beseitigen oder überwinden lassen, auch mithilfe von angemessenen Vorkehrungen.





Maßnahmen – Wie kann es gelingen?

Transparenz über noch vorhandene Barrieren herstellen

- Die Situation in den Liegenschaften der BA wird in Bezug auf Barrierefreiheit unter Berücksichtigung verschiedener Beeinträchtigungsarten erfasst.
- Alle Informations- und Kommunikationswege der BA werden auf ihre Barrierefreiheit hin überprüft.
- Barrieren werden durch die Beteiligung von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen identifiziert.
- Der Umsetzungsstand der Barrierefreiheit in der BA ist bekannt, wird transparent gemacht und kommuniziert.

Barrieren weiter konsequent abbauen und angemessene Vorkehrungen nutzen

- Die von der BA genutzten Liegenschaften werden kontinuierlich in erforderlichem Umfang mit dem Ziel der Barrierefreiheit umgebaut. Über ein Monitoring wird die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen konsequent nachgehalten.
- Dokumente und Kommunikationsmedien werden barrierefrei gestaltet.
- Veranstaltungen und Messeauftritte werden in der Regel barrierefrei durchgeführt. Dafür wird eine Handlungshilfe bereitgestellt.
- Das Konzept der „angemessenen Vorkehrungen“, mit dem situativ und individuell die Teilhabe gewährleistet werden kann, wird bekannter. Zudem wird es besser genutzt. Zum Beispiel können im Vorfeld von Terminen und Veranstaltungen Bedarfe wie Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher, barrierefreie Toiletten etc. erfragt werden.



-
- Durch zusätzliche Angebote im Internet, Anträge auch dort stellen zu können oder online beraten zu werden, ergeben sich weitere Zugänge zu den Dienstleistungen der BA.
 - Häufig genutzte Dokumente wie Termineinladungen oder gängige Anträge werden auch in Leichter Sprache zur Verfügung gestellt und die Infrastruktur für Übersetzungen in Leichter Sprache verbessert.
 - Die Informationsangebote für Menschen mit Behinderungen auf der Internetseite der BA werden partizipativ weiterentwickelt und Angebote in Gebärdensprache und Leichter Sprache ausgebaut.

Inklusive Zugänge zu unseren Dienstleistungen schaffen

-
- Es werden einheitliche Verfahrensabläufe für die Beantragung, Beschaffung und Bereitstellung von Hilfsmitteln und anderen angemessenen Vorkehrungen festgelegt.
 - Durch den Einsatz von assistiven Technologien und barrierefreier Software wird die selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben bei der BA befördert.
 - Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende finden in barrierefreien Räumlichkeiten statt. Eine barrierefreie Beförderung und Unterbringung wird durch das Reisemanagement unterstützt.

Arbeitsplätze in der BA barrierefrei gestalten



„ Nacheinander sprechen erleichtert nicht nur Schwerhörigen das Mitdiskutieren

Felix Baumeier macht derzeit eine Personalentwicklung zum Leiter Personal im Internen Service der Arbeitsagentur Halle. Gemeinsam mit seinen Kolleginnen und Kollegen kümmert er sich um die Themen Personal und Interner Dienstbetrieb für etwa 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagenturen und Jobcenter in den Regionen Halle, Weißenfels, Sangerhausen, Nordhausen und Altenburg-Gera.



Herr Baumeier, wie sieht Ihr typischer Arbeitsalltag aus?



Baumeier: Mein Arbeitsalltag besteht überwiegend aus Kommunikation und Organisation. Das bedeutet, ich führe viele Gespräche und Dienstberatungen durch. Hier geht es vor allem darum, die Kolleginnen und Kollegen beim Erreichen der gesetzten Ziele und Aufgaben zu unterstützen.

Spielt Ihre Hörbeeinträchtigung in Ihrem Arbeitsleben eine besondere Rolle? Erleben Sie Ihr Umfeld als barrierefrei oder gibt es nach wie vor Hürden, die Sie überwinden müssen?



Baumeier: Ich bin, medizinisch ausgedrückt, „hochgradig schwerhörig“. Das bedeutet, dass ich ohne mein Cochlea-Implantat auf dem einen sowie ohne mein Hörgerät auf dem anderen Ohr so gut wie nichts hören kann. Beide Geräte sind zum Glück technisch so weit entwickelt, dass ich bei Gesprächen in der Büroumgebung so gut wie keine Einschränkungen empfinde. (Überwindbare) Barrieren gibt es für mich beim Telefonieren sowie in größeren Besprechungsrunden.

Beim Telefonieren oder bei Videokonferenzen brauche ich ein Headset. Telefon- sowie PC-Lautsprecher verzerren die Worte des Gegenübers meist zu stark für meine Hörtechnik. Die Worte vom anderen Ende der Leitung müssen bei mir auf beiden Ohren ankommen. Ich kann also nicht spontan in einem anderen Büro als meinem eigenen zum Hörer greifen oder dort per Lautsprecher mithören.

Größere Besprechungsrunden beginnen bei mir schon vor dem offiziellen Start mit dem Sondieren der jeweiligen Raumakustik sowie der Sitzanordnung

der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Ich entscheide mich dann für einen bestimmten Platz, der zu meiner „akustischen Schokoladenseite“ – dem linken Ohr – passt. Das kann auch einmal bedeuten, dass ich Kollegen oder Kolleginnen bitte, einen anderen Platz einzunehmen. Hier habe ich noch kein einziges Mal schlechte Erfahrungen machen müssen.

Zu Beginn bitte ich außerdem darum, dass nicht durcheinandergesprochen wird und keine Nebendialoge stattfinden. Wenn ich dann in einer turbulenteren Diskussion um Ruhe bitte, merke ich oft, dass auch Normalhörende erleichtert nicken. Das Nacheinandersprechen erleichtert nicht nur Schwerhörigen das Mitdiskutieren ...

Man sieht Ihnen Ihre Beeinträchtigung nicht gleich an – führt das manchmal zu Verwirrung oder Missverständnissen?



Baumeier: Meine persönliche Auffassung ist, dass man eine nicht sofort sichtbare Beeinträchtigung offen thematisiert. Ich erkläre Kolleginnen und Kollegen deshalb kurz, weshalb ich vielleicht ausgerechnet ihren Sitzplatz benötige.

Ich bin für mich selbst verantwortlich und sehe mich nicht in einer reinen „Konsumentenhaltung“. Inklusion ist für mich keine Einbahnstraße. Im Betriebsklima sollte die Bedeutung von Inklusion auf allen Ebenen betont werden. Im konkreten Miteinander sollten jedoch meiner Meinung nach beide Seiten, also auch ich selbst als Mensch mit Behinderungen, sich aktiv einbringen.

Es ist für mich eine unrealistische Erwartungshaltung, dass andere nicht beeinträchtigte Menschen unausgesprochen erkennen sollen, was meine Barrieren sowie meine speziellen Bedürfnisse in der jeweiligen Situation sind.



Ihre Hörakustik unterstützt Sie, Ihre Kolleginnen und Kollegen wissen von Ihrer Einschränkung – verläuft Ihre Kommunikation also reibungslos?



Baumeier: Ja, ich kommuniziere eigentlich ganz „normal“. Es gibt jedoch auch Situationen mit Kolleginnen und Kollegen, die mich nicht kennen oder selten Kontakt mit mir haben. Wenn jemand mir z. B. im langen Flur von Weitem etwas zuruft, gehe ich immer auf die- oder denjenigen zu, erläutere kurz meine Schwerhörigkeit und frage gezielt noch einmal nach.

Die BA hat das Ziel, in Sachen Inklusion Standards zu setzen. Ihrer Einschätzung nach: Wie weit ist man auf diesem Weg bereits vorangeschritten? Wo steht die BA?



Baumeier: Ich denke, dass die BA als öffentliche Arbeitgeberin schon viele Standards gesetzt hat. Sowohl was die technische Arbeitsausstattung angeht, wie z. B. die CANS-Arbeitsplätze für sehbeeinträchtigte Mitarbeitende, aber auch das Bewusstsein und die Sensibilität für das Thema Inklusion werden immer wieder thematisiert. Ich selbst hatte noch bei keiner Führungskraft oder unter Kolleginnen und Kollegen das Gefühl, sie nähmen das Thema Inklusion nicht ernst oder wären davon genervt.

Barrieren sowie fehlende Inklusion resultieren meiner Meinung nach auch in der BA oft daher, dass eine Einschränkung nicht gleich sichtbar oder wahrnehmbar ist. Natürlich soll sich nicht jeder z. B. psychisch eingeschränkte Kollege jedem Menschen in seinem beruflichen Umfeld offenbaren müssen. Andererseits kann ich mir vorstellen, dass so manche Missverständnisse oder Konflikte schlicht aus fehlendem Hintergrundwissen zu nicht sichtbaren Einschränkungen entstehen. Und wenn ein Konflikt nicht lösbar erscheint, gibt es in jeder Arbeitsagentur

eine Schwerbehindertenvertrauensperson – spätestens hier trifft man auf Verständnis und jemanden, der sich für einen einsetzt.

Was wünschen Sie sich von Menschen ohne Behinderungen im täglichen Umgang mit Menschen mit Behinderungen am meisten?



Baumeier: Ein Lösungsansatz ist für mich, nicht nur im Berufsalltag der BA, dass man mit einer hohen Toleranz und mit Respekt auf andere Menschen und ihre individuellen Bedürfnisse, Stärken und Schwächen eingeht. Egal ob dies vor dem Hintergrund der Inklusion oder des alltäglichen Miteinanders geschieht.

Nicht nur bei gehörlosen und schwerhörigen Menschen hilft es, einfach zu fragen, was die Bedürfnisse für ein gutes akustisches Verständnis sind. Bei Meetings sollten alle daran denken, dass das gleichzeitige Reden von mehreren Menschen nicht nur akustisch purer Stress ist, sondern auch die Besprechung inhaltlich wenig voranbringt.



Agentur für Arbeit Halle

3

PARTIZIPATION UND KONSULTATION

„PARTIZIPATION EINFACH
MACHEN“





Rückbindung an Artikel 4 Absatz 3 der UN-BRK

Laut Artikel 4 der UN-Behindertenrechtskonvention sollen Menschen mit Behinderungen bei Entscheidungen, die sie betreffen, konsultiert werden und an ihnen mitwirken können. Diesem Grundsatz sieht sich auch die BA verpflichtet. Sie verfolgt daher den Leitgedanken: „Wir entwickeln Standards, damit Partizipation gelingt.“

Partizipation meint, Menschen mit Behinderungen aktiv und frühzeitig in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen, damit sie als Expertinnen und Experten in eigener Sache Einfluss nehmen können. Somit ist Partizipation mehr als Teilhabe. Durch Partizipation in diesem Sinne können Angebote und Produkte an den tatsächlichen Bedarfen von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet werden und gehen nicht an diesen vorbei. Zugleich findet der durch Selbstvertretungsorganisationen formulierte Anspruch „Nichts über uns ohne uns“ durch Maßnahmen, die Partizipation und Konsultation ermöglichen, Berücksichtigung.





Partizipation und Konsultation

„PARTIZIPATION EINFACH MACHEN“



Ausgangssituation – Wo kommen wir her?

Aktuell kennt die BA zwei standardisierte Formen für die Partizipation von Menschen mit Behinderungen:

Intern gibt es in der BA die gesetzlich vorgeschriebenen Schwerbehindertenvertretungen (SbV), die die Interessen der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung vertreten. Ergänzend achten die Gleichstellungsbeauftragten darauf, dass die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen bei der Erreichung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleG) berücksichtigt werden (§ 25 Abs. 1 S. 2 i. V. m. § 1 Abs. 3 BGleG).



”

Die Kundenworkshops sind etwas Besonderes, denn dort werden wir Kundinnen und Kunden mit Behinderung direkt gefragt, was für uns wirklich wichtig ist und worauf es ankommt.

Ulrike Gehn, Soziallotsin und Beraterin der KOPF, HAND + FUSS gGmbH



Nach außen gerichtet bzw. in Bezug auf die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gibt es den nach § 188 SGB IX festgeschriebenen Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen bei der BA, in dem laut Gesetz fünf von elf Mitgliedern aus Organisationen behinderter Menschen stammen sollen. Der Ausschuss tagt zweimal jährlich.

Die Herausforderung besteht darin, die Partizipationsmöglichkeiten in der BA breiter aufzustellen und für alle Beteiligten möglichst einfach zu gestalten (Ansprache, Reisezeiten, Barrierefreiheit, Prozessverzögerungen etc.).

► Ziele – Wo wollen wir hin?

Menschen mit Behinderungen werden in Prozesse, die sie betreffen, standardmäßig einbezogen

- Alle Mitarbeitenden entwickeln ein Bewusstsein dafür, in welchen Fällen es der Partizipation von Menschen mit Behinderungen bedarf und welche Formate, Strukturen und Prozesse dafür zur Verfügung stehen.
- Menschen mit Behinderungen werden in Prozesse und in die Entwicklung von Produkten einbezogen und ihre Hinweise ernst genommen, um zu verhindern, dass Aktivitäten der BA „gut gemeint, aber nicht gut gemacht“ sind.
- Das Wissen von Menschen mit Behinderungen als Expertinnen und Experten in eigener Sache wird noch stärker genutzt.
- Wir ermutigen Menschen mit Behinderungen zur Partizipation, damit sie ihre Kompetenzen in eigener Sache einbringen können.

Es gibt Formate, Strukturen und Prozesse für die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen

- Wir gestalten Partizipationsprozesse einfach und unbürokratisch.
- Wir beschreiben, für welche Fragestellungen am Beginn eines Prozesses die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen und ihre Expertise besonders relevant ist.
- Wir gestalten unsere Partizipationsprozesse barrierefrei und berücksichtigen dabei die Vielfalt von Beeinträchtigungsarten und Lebenssituationen.
- Wir entwickeln Standards für die Partizipation. Dabei wollen wir nicht nur Gremien und Selbstvertretungsorganisationen, sondern auch Einzelpersonen wie unseren eigenen Mitarbeitenden oder Kundinnen und Kunden Partizipation ermöglichen.



**Manchmal bin ich Mittlerin
zwischen zwei Welten.**

Alexandra Muñoz ist Schwerbehindertenvertrauensperson der Agentur für Arbeit Regensburg sowie des Regionaldirektionsbezirks Bayern. Als Expertin in eigener Sache ist sie viel unterwegs und kümmert sich um die Anliegen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor Ort.



Frau Muñoz, wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?



Muñoz: Meine Tätigkeit ist sehr abwechslungsreich und mit viel Reisetätigkeit verbunden – die Beratung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Thema Wiedereingliederung nach längerer Krankheit oder Arbeitsplatzausstattung lassen sich nicht immer am Telefon klären. Bei Auswahlgesprächen zu Stellenbesetzungen ist es mir ein Anliegen, Vorurteile abzubauen und den Beteiligten zu verdeutlichen, dass oftmals nur Arbeitsplatzanpassungen nötig sind, um die Bewerberin oder den Bewerber in unsere BA-Familie zu integrieren. Ich sehe mich da als Mittlerin zwischen zwei Welten: Einerseits sind da die Kolleginnen und Kollegen mit ihren Anliegen und auf der anderen Seite die Interessen der Geschäftsführungen und Führungskräfte. Dieses Spannungsfeld lässt sich meist einfach auflösen, wenn die verschiedenen Positionen durch eine dritte Person verständlich gemacht werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA kommen zur Beratung zu Ihnen, wenn es Probleme gibt. Können Sie uns einen Fall schildern? Wie wurde das Problem überwunden?



Muñoz: Manchmal haben auch kleine Maßnahmen eine große Wirkung. So war eine Tür beim Zugang zur Tiefgarage für mehrere Mitarbeitende nur schwer zu öffnen. Nach kurzer Rücksprache mit der

Geschäftsführung, ob die Tür brandschutzrelevant oder wichtig für die Arbeitssicherheit wäre, wurde sie einfach entfernt. Nun können schwerbehinderte Mitarbeitende einfacher in die Tiefgarage und zu ihren Fahrzeugen gelangen.

Sie setzen sich dafür ein, dass Menschen mit Behinderungen als „Expertinnen und Experten in eigener Sache“ frühzeitig in Entscheidungsprozesse eingebunden werden. Können Sie uns eine Situation schildern, wo Ihnen die Gedankenlosigkeit von Menschen ohne Behinderungen besonders bitter aufgestoßen ist?



Muñoz: Meiner Ansicht nach hat das gar nicht so viel mit Gedankenlosigkeit zu tun, sondern eher mit der Arbeitsbelastung in vielen Bereichen. Es wird eine Vorrichtung beschafft, die für 90 Prozent der Mitarbeitenden funktioniert und den Anforderungen an Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit entspricht. Erst bei der täglichen Erprobung fällt dann auf, dass es für die anderen zehn Prozent der Belegschaft einfach nicht funktioniert. Wären Menschen mit Behinderungen frühzeitig eingebunden worden, wäre das vorher aufgefallen. Ein Beispiel: Ein Zugang, der nur mit einem Schlüssel zu bedienen ist, kann bei körperlichen Beeinträchtigungen dazu führen, dass die Kollegen und Kolleginnen auf Hilfe angewiesen sind. Dies widerspricht natürlich dem Gedanken der Inklusion. Wird jedoch ein Kartenlesegerät installiert, ist das Handling einfacher – für alle Beteiligten.

Wo funktioniert die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen besonders gut?



Muñoz: Ich erlebe jeden Tag, wie das Zusammenarbeiten in der Agentur für Arbeit in den meisten Fällen auf Rücksichtnahme und Wohlwollen beruht. Sollte ein Kollege oder eine Kollegin auf ein Hilfsmittel angewiesen sein, wird selbstverständlich gewartet oder die Tür aufgehalten. Bei Planungen zum Personalausflug achten Schwerbehindertenvertretung und Personalrat darauf, dass barrierefreie Ziele ausgewählt werden, damit auch wirklich jede und jeder teilnehmen kann.

Indem die Bundesagentur die neue Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ geschaffen hat, hat sie einen spannenden Weg beschritten, um unter anderem das Klima in der BA zu verändern. Man merkt an unterschiedlichen Stellen, dass dies auch Wirkung zeigt. Seien es die barrierefreien Zugänge zu den BA-Liegenschaften oder wenn die Frage auftaucht, wie der Kollege mit der Hörbeeinträchtigung einer Besprechung folgen kann.

Grundsätzlich würde ich mir wünschen, dass die BA uns als Expertinnen und Experten in eigener Sache stärker in Entscheidungsprozesse miteinbezieht.

Die BA hat das Ziel, in Sachen Inklusion Standards zu setzen. Ihrer Einschätzung nach: Wie weit ist man auf diesem Weg bereits vorangeschritten? Wo steht die BA?



Muñoz: Das ist eine diffizile Frage! Unsere Kolleginnen und Kollegen haben durch ihr tägliches Erleben auf jeden Fall einen großen Beitrag zur Inklusion geleistet. Die BA als Institution ist bereits auf einem guten Weg. Allerdings erlebe ich auch immer noch, dass Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen in ihrer Performance als „Minderleister“ gesehen werden. Zunächst: Mir gefällt dieser Ausdruck nicht. Außerdem gehe ich davon aus, dass wir auch leistungsgewandelte Kolleginnen und Kollegen haben, die vermeintlich gesund sind, aber aufgrund ihrer Verfassung der Arbeitsverdichtung nicht mehr standhalten können. Hier eine Unterscheidung zwischen schwerbehinderten und „gesunden“ Kollegen und Kolleginnen zu treffen, ist meiner Meinung nach bedenklich.

Was wünschen Sie sich von Menschen ohne Behinderungen im täglichen Umgang mit Menschen mit Behinderungen am meisten?



Muñoz: Durch meine Kinder erlebe ich den täglichen Umgang mit meiner Behinderung eher unbedarft: „Mama kann nicht besonders gut Fangen spielen“ – dafür kann sie ganz spannend vorlesen und leckere Kuchen backen. Und so wünsche ich mir das auch im täglichen Umgang mit allen Menschen. Nicht das Defizit soll im Mittelpunkt stehen, sondern die Frage: Welcher Mensch steckt dahinter?





Maßnahmen – Wie kann es gelingen?

Menschen mit Behinderungen bei der Produktentwicklung beteiligen

- Bei der (Weiter-)Entwicklung oder externen Vergabe von Dienstleistungen und Produkten stellen wir sicher, dass die Belange von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungsarten durch deren Beteiligung angemessen berücksichtigt werden.
- Führungskräfte und Mitarbeitende werden im Rahmen von Aktionstagen und Veranstaltungen dafür sensibilisiert, welche Aktivitäten in ihrem Aufgabenbereich die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen erfordern und wie diese ausgestaltet werden kann. Partizipation wird zudem in der Qualifizierungsreihe „Führung“ thematisiert.



„ Alle haben etwas davon, wenn Menschen mit Behinderung von Anfang an in Prozesse und Entscheidungen gleichberechtigt miteinbezogen werden.

Raul Krauthausen, Gründer SOZIALHELDEN e. V.



-
- Durch Partizipationsformate für Kundinnen und Kunden mit Behinderungen können diese uns regelmäßig direktes Feedback zu unseren Dienstleistungen geben und Verbesserungen anregen. Dafür kommen sowohl Workshops als auch digitale Formate infrage.
 - Die BA nutzt zusätzlich zum gesetzlich verankerten Beratenden Ausschuss für behinderte Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit nach § 188 SGB IX die Expertise der Selbstvertretungsorganisationen, Selbsthilfe- und Sozialverbände im Rahmen eines regelmäßigen Austausches mit dem Deutschen Behindertenrat.
 - Die Dienststellen vor Ort werden mit einem Leitfaden dazu befähigt, Partizipationsformate auf regionaler und lokaler Ebene durchzuführen. Hierzu gehören Informationen und Checklisten, in welchen Fällen die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen durchgeführt und wie sie ausgestaltet werden sollte. Für räumliche Gegebenheiten ist die Rahmensezung durch die Infrastrukturrichtlinien der BA zu beachten.
 - Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen als Sprachrohr der Mitarbeitenden mit Behinderungen und als wichtigste Ansprechpartnerin für die organisationsinterne Partizipation wird durch zusätzliche Formate und Schulungsangebote unterstützt.

Partizipationsformate entwickeln

-
- Sowohl Mitarbeitende als auch Kundinnen und Kunden mit Behinderungen werden im Rahmen von Partizipationsformaten über den hohen Stellenwert ihrer Beteiligung im Sinne der UN-BRK informiert und proaktiv dazu ermutigt, ihre Perspektive in Prozesse einzubringen und ihre Belange kundzutun.

Menschen mit Behinderungen ermutigen und unterstützen, sich für ihre Belange einzusetzen (Empowerment)



„ Inklusion ist eine
Lebenseinstellung.

Ulrike Gehn arbeitet als Soziallotsin und Beraterin für Inklusion bei dem Arbeitgeber KOPF, HAND + FUSS gemeinnützige Gesellschaft für Bildung mbH. Ihr Arbeitgeber setzt sich aktiv für Inklusion in den Bereichen Digitalisierung und Bildung ein. Im Rahmen ihrer Arbeit engagiert sich Frau Gehn dafür, dass jedes Anderssein akzeptiert und geschätzt wird.



Frau Gehn, hatten Sie das Gefühl, als Mensch mit Behinderungen bei der Jobsuche gut beraten zu werden?



Gehn: Inklusion ist ja ein Weg, eine Lebenseinstellung. Dies haben meine Berater für sich angenommen. Sie versuchen mit den Kundinnen und Kunden ein gemeinsames Ziel zu finden, indem sie zuhören und fördern. Durch die gemeinsame Zusammenarbeit konnte ich mich aktiv an der Arbeitssuche beteiligen und meine Bedarfe und Wünsche äußern. Auch Hinweise zum Thema Inklusion werden an- und ernst genommen, die gesamte Kommunikation findet auf Augenhöhe statt.

Barrierefreiheit ist als Begriff in aller Munde, aber im Alltag gibt es für Menschen mit Behinderungen nach wie vor viele Hürden. Was war für Sie als Rollstuhlfahrerin die jüngste „Barriere“ und wie haben Sie sie überwunden?



Gehn: Barrierefreiheit ist nur ein kleiner Teil der Inklusion. Ähnlich wie den Alltagsrassismus gibt es auch die „Alltagsbarrieren“ – seien es die Momente, wo sich Bus- oder Tramfahrer bei Regen weigern, die Rampe anzulegen und man erst diskutieren muss. Oder die Momente, wenn Toiletten für Menschen mit Behinderungen alles andere als rollstuhlgerecht sind. Oder wenn die Freundin mit einer nicht sichtbaren Behinderung benachteiligt wird. Ich habe nicht die Kraft, gegen jede Barriere anzukämpfen, ich habe nur die Mög-

lichkeit zu sensibilisieren und Barrieren abzubauen, wenn man mit mir spricht und mich aktiv bei der Umsetzung beteiligt.

Wo ist Ihnen zuletzt aufgefallen, dass Barrierefreiheit in die Tat umgesetzt wurde?



Gehn: Es gibt ja auch die Barriere im Kopf – und jedes kleine Vorurteil, das ich schaffen abzubauen, ist ein Erfolg. Das kann zum Beispiel ein anregendes Gespräch mit einem Menschen sein, der sich zum ersten Mal mit einer schwerbehinderten Frau im E-Rollstuhl unterhält. Und wenn wir beide dann mit neuen Erkenntnissen aus dem Gespräch gehen, haben wir ein weiteres Stück Barrierefreiheit erreicht.

Was wünschen Sie sich von der Bundesagentur für Arbeit im täglichen Umgang mit Menschen mit Behinderungen?



Gehn: Ich unterscheide nicht in Menschen mit und ohne Behinderungen, wir alle sind Menschen und haben unsere eigene Geschichte und lernen voneinander. Ich wünsche mir von der Bundesagentur für Arbeit einen Umgang auf Augenhöhe, indem sie die verschiedenen Ausgangslagen ihrer Kundinnen und Kunden anerkennt und auf sie eingeht.

4

INKLUSIVE TEILHABE AM ARBEITSLEBEN

„AUSWAHL ERMÖGLICHEN UND
VORBILD SEIN“





Rückbindung an Artikel 24, 26 und 27 der UN-BRK

(„Auswahl ermöglichen“)

Artikel 24 der UN-BRK betrachtet das Recht auf Bildung, das weit über die Schulbildung hinausgeht. Menschen mit Behinderungen müssen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Dies betrifft einerseits die Ausbildungs- und Studienangebote der BA als Arbeitgeberin und andererseits Dienstleistungsangebote der BA wie beispielsweise die Berufsorientierung, Berufsberatung, Vermittlung von Ausbildungsstellen oder Weiterbildungsangebote.

Artikel 26 der UN-BRK beschreibt die staatliche Pflicht, umfassende Habilitations- und Rehabilitationsdienste sowie Rehabilitationsprogramme zu organisieren, zu stärken und zu erweitern, insbesondere auf dem Gebiet der Beschäftigung, der Bildung und der Sozialdienste, durch die Menschen mit Behinderungen ein Höchstmaß an Unabhängigkeit erlangen und bewahren sollen. Rehabilitationsleistungen sollen im frühestmöglichen Stadium einsetzen und die individuellen Bedürfnisse und Stärken berücksichtigen. Die Unterstützung durch andere Menschen mit Behinderungen wird explizit als Maßnahme erwähnt. Für die BA als Rehabilitationsträgerin für berufliche Rehabilitation sind das wichtige Maßnahmen.

Artikel 27 der UN-BRK beschreibt das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen. Die beschriebenen Rechte sprechen die BA einerseits als Arbeitgeberin und andererseits als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt an. In Bezug auf Arbeitsmarktdienstleistungen geht es um den wirksamen Zugang zu Beratungsdienstleistungen, zur Arbeits- und Ausbildungsstellenvermittlung sowie Berufs- und Weiterbildung, aber auch um die Unterstützung bei der selbstständigen Arbeitsuche oder beim Weg in die Selbstständigkeit.

Rückbindung an Artikel 24 und 27 der UN-BRK

(„Als Arbeitgeberin Vorbild sein“)

Das Recht auf Bildung nach Artikel 24 der UN-BRK spricht die BA als Dienstleisterin, gerade auch beim Übergang von der Schule in den Beruf an, aber auch als Arbeitgeberin mit eigenen Ausbildungs- und Studienangeboten.

Artikel 27 der UN-BRK beschreibt das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen. Die beschriebenen Rechte verpflichten die BA als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt, aber auch als Arbeitgeberin. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor wird ebenso explizit genannt wie das Recht auf angemessene Vorkehrungen am Arbeitsplatz oder das Verbot von Diskriminierung aufgrund von Behinderungen bei Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen und dem beruflichen Aufstieg.



Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben

„AUSWAHL ERMÖGLICHEN“



Neue technische Möglichkeiten erleichtern meine Arbeit
im Team.

Stefan Häberlein, Assistent in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit



Ausgangssituation – Wo kommen wir her?

Die Dienstleistungen der Arbeitsagenturen und gemeinsamen Einrichtungen wurden bei Umstrukturierungsmaßnahmen und Produktentwicklungen – insbesondere hinsichtlich der Belange von Menschen mit Behinderungen – noch nicht in jeder Hinsicht aus der Kundenperspektive betrachtet. Kundinnen und Kunden selbst können jedoch am besten Gelingensfaktoren und Hemmnisse für eine gelingende Inklusion einschätzen.

Was gut ist, kann noch besser werden: Unsere Kundinnen und Kunden kommen zu Wort

Aus Workshops mit Kundinnen und Kunden von verschiedenen Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen haben sich folgende Ansätze herauskristallisiert:

- Gelobt werden Vermittlungs-, Integrations- und Beratungsfachkräfte, die sich vertieft mit den Stärken, dem Erfahrungshintergrund, den konkreten Auswirkungen der vorliegenden Beeinträchtigung im Arbeitsleben und der persönlichen Lebenssituation auseinandersetzen.
- Für eine vertrauensvolle Kommunikation wünschen sich insbesondere Menschen mit Behinderungen feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für ihre Anliegen.
- Vermittlungs-, Integrations- und Beratungsfachkräfte vermitteln Kundinnen und Kunden mit Behinderungen umfassende und verständliche Informationen zu Förderkonditionen (Empowerment).
- Agenturen für Arbeit und gemeinsame Einrichtungen schaffen Begegnungen und den Austausch zwischen Arbeit- und Ausbildungssuchenden mit Behinderungen und Personalverantwortlichen von Unternehmen. Dabei werden Fragen erörtert wie z. B.: „Wann und wie soll ich bei meiner Bewerbung meine Beeinträchtigung offenlegen?“

Mit Blick auf die Arbeitgeberseite kennen viele Unternehmen, insbesondere kleine und mittelständische Firmen, die staatlichen Fördermöglichkeiten nicht oder wissen nicht, wie Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen angesprochen werden können. Selbst Unternehmen, die bereits Beschäftigte mit Behinderungen in ihrem Betrieb haben, sind die Unterstützungsmöglichkeiten häufig nicht bekannt. Die Bestellung von Hilfsmitteln ist aufwendig und dauert in vielen Fällen sehr lange.

Einstellungen mit nachgehender Betreuung haben eine größere Aussicht auf Erfolg, insbesondere dann, wenn beides von derselben Integrationsfachkraft begleitet wird.



► Ziele – Wo wollen wir hin?

Die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen steigt

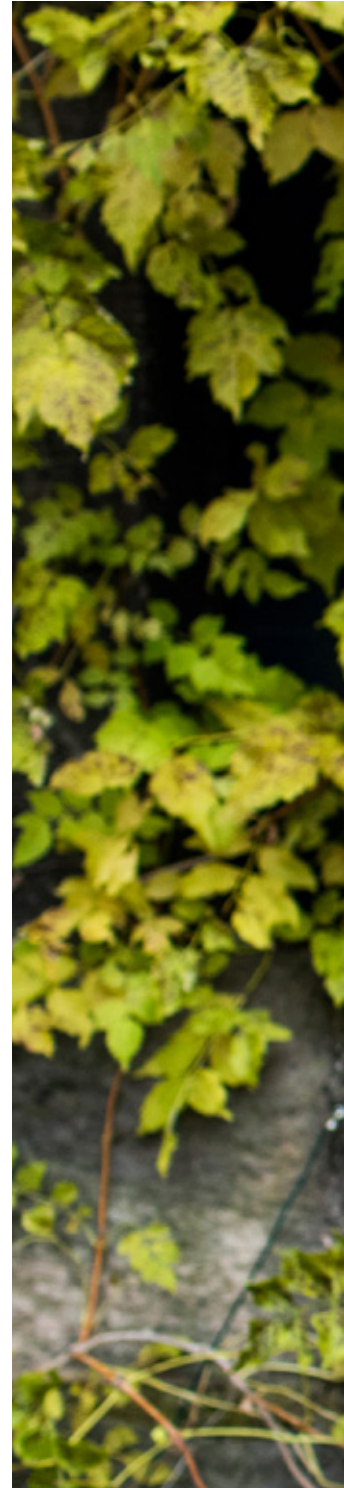
- Mit unseren Dienstleistungen wollen wir zur Erhöhung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beitragen.
- Wir wollen die Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit von Menschen mit Behinderungen reduzieren, indem wir ihre Vermittlung intensivieren und einen potenziellen Rehabilitationsbedarf frühzeitig erkennen.
- Wir nehmen gesundheitsorientierte Präventionsangebote in bestehende Integrationsprozesse auf.

Arbeitgeber nutzen die Potenziale von Menschen mit Behinderungen

- Wir sensibilisieren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber hinsichtlich der Nutzung der Potenziale von Menschen mit Behinderungen zur Fachkräftesicherung und sprechen hierbei insbesondere solche Unternehmen an, die ihre Beschäftigungspflicht (noch) nicht erfüllen.
- Wir stärken die bewerberorientierte Arbeitgeberansprache durch die bewerberorientierten Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte.
- Mit bedarfsgerechter Förderung unterstützen wir die Arbeits- und Fachkräftesicherung in den Unternehmen.
- Der Arbeitgeber-Service berücksichtigt bei der aktiven Akquise von Ausbildungs- und Arbeitsstellen bewusst auch die Potenziale von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern.
- Wir kommunizieren besonders gute Beispiele von Unternehmen, die die Potenziale von Menschen mit Behinderungen erkannt und genutzt haben.

Der Übergang von der Schule in den Beruf gelingt besser

Wir verbessern die Chance von Jugendlichen mit Behinderungen auf einen erfolgreichen Übergang von der Schule in das Erwerbsleben.





”

Das beste Mittel gegen Vorurteile ist
immer ein persönliches Kennenlernen.



„ Durchblick mit Datenbrille – so gelingt
Inklusion mit Digitalisierung.

Das familieneigene Unternehmen **Schmaus GmbH**, spezialisiert auf Büromaterial und Dienstleistungen in diesem Sektor, wird von Adalbert und Gerlinde sowie Nandor und Daniela Schmaus gemeinsam geführt. Die Schmaus GmbH hat als deutschlandweiter Branchenvorreiter im Jahr 2016 eine Integrationsabteilung geschaffen, um die Inklusion von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen weiter zu forcieren, und ist Inklusionspreis-Gewinnerin der Wirtschaft 2018, ausgezeichnet in der Kategorie „Potenziale von Menschen mit Behinderungen“. Die Interviewfragen hat Daniela Schmaus beantwortet.



Wie sind Sie auf die Idee gekommen, hörbeeinträchtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen?



Schmaus: Die erste gehörlose Mitarbeiterin sollte zunächst in einer Arbeitsumgebung eingesetzt werden, die relativ laut ist – was sie nicht beeinträchtigen würde. In einem Praktikum konnte sich die Kollegin in verschiedenen Arbeitsfeldern unseres Logistikcenters ausprobieren. Dabei haben wir festgestellt, dass sie sich in vielen Aufgabengebieten schnell und gut eingearbeitet hat.

Nicht hören zu können, macht die Kommunikation zwischen Menschen schwierig. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch spezielle Hilfsmittel?



Schmaus: Wir haben gemeinsam mit der Technischen Universität München und dem Software-Hersteller CIM GmbH das Projekt „Work-by-Inclusion“ etabliert. Das Ziel: die Inklusion von Menschen mit Hörbeeinträchtigung in den Arbeitsprozess mithilfe einer Datenbrille, die Informationen visuell darstellt und eine Hilfe- sowie Nachrichtenfunktion hat. Menschen mit Hörbeeinträchtigung können mithilfe der Brille barrierefrei mit ihren Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Behinderung kommunizieren. Außerdem ermöglicht die Datenbrille das beleglose Kommissionieren mit beiden freien Händen – für Menschen mit und ohne Behinderungen.

Des Weiteren wurde unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in einem sogenannten „Kollegenseminar“, das die Landesdolmetscherzentrale für Gebärdensprache mit Sitz in Zwickau durchführte, der Umgang mit hörbeeinträchtigten Kolleginnen und Kollegen nähergebracht. Hierbei wurden die Mitarbeitenden ohne Behinderungen unter anderem zu den Grundkenntnissen der Gebärdensprache geschult. Die gelernten Vokabeln und Hintergrundinformationen zu Hörbeeinträchtigungen und ihren Auswirkungen tragen wesentlich dazu bei, die

Kommunikation mit den hörbeeinträchtigten bzw. gehörlosen Mitarbeitenden weiter zu fördern. Besonders hat sich bewährt, dass in allen Seminareinheiten gleichzeitig Mitarbeitende mit und ohne Behinderungen teilnahmen. Dies fördert das gegenseitige Verständnis erheblich.

Aus Ihrer Erfahrung heraus: Würden Sie anderen Unternehmen dazu raten, das Thema Inklusion aktiv anzugehen?



Schmaus: Wir haben mit Inklusion bisher viele positive Erfahrungen gesammelt und können anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern empfehlen, das Thema aktiv anzugehen. Menschen mit Behinderungen sind häufig gut ausgebildet und hoch motiviert – hierdurch sehen wir einen Ansatz, den branchenübergreifend spürbaren Arbeitskräftemangel auszugleichen. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass Menschen mit Behinderungen gerade durch ihre Beeinträchtigung auf anderen Gebieten überdurchschnittliche Fähigkeiten entwickeln. Intelligente Hilfsmittel, in unserem Fall Datenbrille und Kommissionierhandy, können Menschen mit und ohne Behinderung unterstützen und Prozesse optimieren.

Zudem fördert die Bundesagentur für Arbeit über Eingliederungszuschüsse die Einarbeitung von Menschen mit Behinderung. Wenn sich ein Unternehmen entschlossen hat, einen Menschen mit Behinderung einzustellen, besteht die Möglichkeit, dass es für speziell benötigte Arbeitsmittel auch eine anteilige Förderung erhält.





Können Sie uns beschreiben, wie die Datenbrille konkret funktioniert? Welche Informationen bekommen Sie über die Brille?



Lohs: Die Datenbrille bzw. das Kommissionierhandy gibt uns alle Informationen zum aktuellen Auftrag, indem wir einen Auftragsbehälter scannen. Es werden uns Lagerort, Informationen zum Artikel und die benötigte Anzahl angezeigt, man kommissioniert den Artikel, legt ihn in den Auftragsbehälter und man kann dann den nächsten Auftrag angehen – eigentlich ganz simpel. Da man nur die aktuell benötigten Informationen angezeigt bekommt und die Lagerorte per Barcode-Scan geprüft werden, gibt es viel weniger Kommissionierfehler und kaum Ablenkungen.



André Lohs (oben) und Anja Schuhmacher (links) leben mit einer Hörbeeinträchtigung und werden bei ihrer Arbeit im Lager der Schmaus GmbH durch eine Datenbrille unterstützt.

Macht Ihnen die Arbeit Spaß? Gibt es etwas, das Sie gern verbessern würden oder wo Sie noch Möglichkeiten zur Verbesserung sehen?



Schuhmacher: Ja, mir macht die Arbeit Spaß! Momentan gibt es nichts, was ich verbessern würde.

Können Sie sich vorstellen, dass eine Datenbrille Menschen mit Hörbehinderungen auch in anderen Berufen unterstützen könnte?



Lohs: Ich kann es mir auf jeden Fall in Bereichen vorstellen, in denen Lager existieren. Auch können mit der Datenbrille oder dem Handy Textnachrichten und Warnmeldungen wie z. B. ein Feueralarm übermittelt werden – das erleichtert die Kommunikation zwischen Hörenden und nicht Hörenden schon ungemein.

Was wünschen Sie sich von Menschen ohne Behinderungen im täglichen Umgang mit Menschen mit Behinderungen am meisten?



Schuhmacher: Ich wünsche mir mehr Verständnis und Toleranz sowie weniger Vorurteile aufgrund einer Beeinträchtigung.



Lohs: Verständnis und Respekt sind mir das Allerwichtigste.



Maßnahmen – Wie kann es gelingen?

Potenziale von Menschen mit Behinderungen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung nutzen

- Wir haben die Stärken und Kompetenzen unserer Kundinnen und Kunden im Fokus.
- Wir erweitern unser Wissen über unterschiedliche Beeinträchtigungsarten sowie mögliche angemessene Vorkehrungen und beantragen entsprechende Hilfsmittel rechtzeitig.
- Wir kennen die besonderen Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen.
- Wir identifizieren für Menschen mit Behinderungen frühzeitig und passgenau den jeweiligen Förderbedarf.
- Wir nutzen die bestehenden Förderinstrumente aktiv, um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.
- Wir sorgen für eine bessere Verzahnung der Fördermaßnahmen durch eine engere Zusammenarbeit zwischen der BA und weiteren Akteurinnen und Akteuren am Arbeitsmarkt.
- Wir achten bei der Vergabe und Durchführung von Maßnahmen bedarfsbezogen auf Barrierefreiheit und fordern diese konsequent ein, wenn sie Bestandteil der Leistungsbeschreibung ist.

Digitalisierung für Inklusion nutzbar machen: Digitale Angebote erweitern

- Wir bieten durch digitale Angebote ein breites Dienstleistungsspektrum für Menschen mit und ohne Behinderungen.
- Wir integrieren digitale Zugangswege, Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebote nahtlos in unser Kundenportal und somit in den operativen Bereich der BA.
- Wir achten bei der Entwicklung von digitalen Produkten auf die umfassende Barrierefreiheit, damit Menschen mit Behinderungen von deren Nutzung profitieren können.



Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gewinnen

- Wir erproben neue Umsetzungsmodelle für eine professionelle, klischeefreie Arbeitsmarktberatung, um Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber systematisch auch für die Potenziale besonderer Bewerbergruppen wie z. B. schwerbehinderte Menschen zu interessieren, Vorbehalte abzubauen und gemeinsame Strategien zur Eingliederung der Bewerberinnen und Bewerber in das Unternehmen zu entwickeln.
- Im Rahmen der Arbeitsmarktberatung schaffen wir insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen Transparenz im Hinblick auf staatliche Fördermöglichkeiten.
- Wir konzipieren einfach zu realisierende Formate, die Begegnungen zwischen Menschen mit Behinderungen und potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erleichtern.
- Wir sensibilisieren bzw. beraten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dahingehend, dass sie bei Stellenbeschreibungen auf die behinderungsspezifischen Bedürfnisse der Bewerberinnen und Bewerber achten.
- Wir prüfen, inwieweit eine bessere Transparenz in Stellenangeboten hinsichtlich barrierefreier Rahmenbedingungen bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern hergestellt werden kann (z. B. Kennzeichnungsfeld zur Ausprägung der Barrierefreiheit).
- Wir überprüfen die Stellenangebote in der Jobbörse auf ihre Aussagefähigkeit im Hinblick auf Beeinträchtigungsarten.
- Wir stehen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für eine nachgehende Betreuung nach der Einstellung von Menschen mit Behinderungen als Ansprechpersonen zur Verfügung und sorgen damit für mehr Nachhaltigkeit.
- Wir unterstützen die Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“, indem wir beschäftigungspflichtige Unternehmen ansprechen, die noch keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, und sensibilisieren sie für die Belange und Potenziale von Menschen mit Behinderungen.
- Wir nutzen die Aktionswoche der Menschen mit Behinderungen, um bei Unternehmen auf die Beschäftigungspotenziale von Menschen mit Behinderungen aufmerksam zu machen.
- Wir unterstützen als Partnerin die Verleihung des Inklusionspreises der Wirtschaft.
- Wir prüfen die bisherige Zusammenarbeit mit Schwerbehindertenvertretungen von Unternehmen und erstellen eine Handlungsempfehlung für die weitere Netzwerkarbeit.



Verbesserung Übergang Schule zum Beruf

- Wir bieten eine frühzeitige und arbeitsmarktbezogene Berufsberatung an.
- Wir intensivieren unsere Ausbildungsstellenvermittlung.
- Wir ermöglichen einen gleichen Zugang für Schülerinnen und Schüler mit und ohne Behinderungen zu Angeboten der Berufsberatung. Dafür nutzen wir die Räume der BA und das gewohnte Schulumfeld.
- Wir streben zusammen mit den regionalen Partnerinnen und Partnern barrierefreie Beratungsorte und -bedingungen an.
- Wir fördern die Teilzeitberufsausbildung zukünftig insbesondere auch für Menschen mit Behinderungen.
- Wir optimieren unsere Begleitung während und nach der Berufsausbildung.
- Wir arbeiten trägerübergreifend abgestimmt und verzahnt zusammen, z. B. im Rahmen der Jugendberufsagenturen.
- Wir unterstützen eine trägerübergreifende Teilhabeplanung.

Reduzierung Langzeitarbeitslosigkeit und Hilfebedürftigkeit

- Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden in den Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen, damit sie die Reha-Grundlagen nach dem SGB IX kennen und in ihrer täglichen Vermittlungsarbeit mit Menschen mit Behinderungen anwenden können.
- Wir nutzen die Förderinstrumente für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen intensiver, um auch langzeitarbeitslosen sowie älteren schwerbehinderten Menschen einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
- Wir prüfen inklusive Peer-Gruppen-Ansätze, ob und inwieweit diese in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit implementiert werden können.
- Wir sensibilisieren und motivieren langzeitarbeitslose Kundinnen und Kunden, insbesondere im SGB II, für ein gesundheitsförderliches Verhalten.



„ Wir wollen unsere Kolleginnen und Kollegen zu einem professionellen Umgang mit Menschen mit Behinderungen befähigen und sie somit auch in ihrer personalen Kompetenz stärken.

Margit Schmid und Roland Weiser, Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“



Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben

„ALS ARBEITGEBERIN VORBILD SEIN“



Ausgangssituation – Wo kommen wir her?

Nur wenn wir selbst als erste und öffentliche Dienstleisterin am Arbeitsmarkt Inklusion leben und vorleben, können wir auch private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen begeistern. Wir haben das klare Ziel, eine attraktive Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderungen zu sein.

Die Belegschaft der BA wird vielfältiger in Bezug auf Alter, Herkunft und ihre Einstellungen und Erwartungen. Gleichzeitig werden auch die Kundenerwartungen immer heterogener. Um diesen Entwicklungen zu begegnen, erhalten die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen sowie ein wertschätzendes Klima im Rahmen mitarbeiterorientierter Führung und Zusammenarbeit eine zunehmende Bedeutung. Die BA möchte im Rahmen ihres bereits etablierten Diversity Managements bewusst die unterschiedlichen und vielfältigen Kompetenzen ihrer Beschäftigten nutzen, um gute Dienstleistungen zu erbringen. Schon im Jahr 2007 hat die BA die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Inklusion mit dem Fokus auf Menschen mit Behinderungen ist ein Handlungsfeld ihres Diversity Managements. Durch das systematische Fördern und Nutzen der vielfältigen Kompetenzen der Beschäftigten kann die BA in ihren Dienstleistungen so kompetenter auf die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Kundengruppen und sich verändernde Arbeitsmarktsegmente eingehen. Schon vor der Verabschiedung der UN-BRK hat sich die BA in besonderem Maße mit dem Thema Inklusion auseinandergesetzt. Die aktive Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben gehört seit jeher zu den Zielen ihrer Personalpolitik.

Neben vielfältigen Angeboten der Personalentwicklung ist auch die Förderung einer wertschätzenden Organisationskultur eine wesentliche Rahmenbedingung, um Inklusion und Vielfalt weiter voranzubringen. Dazu führt die BA seit 2013 u. a. regel-



mäßig die Engagement-Mitarbeiterbefragung einschließlich dialogbasierter Folgeaktivitäten in den verschiedenen Organisationsbereichen sowie eine Mitarbeiterbefragung zur Chancengleichheit in der BA durch, die zur faktenbasierten Weiterentwicklung der Personalarbeit in der BA genutzt wird.

2018 hat die BA das Instrument „Diversity-Zirkel“ als Angebot in der Organisation implementiert, um für Vielfalt im Alltag zu sensibilisieren, gegenseitiges Verständnis sowie die Zusammenarbeit zu verbessern, Wertschätzung zu zeigen und eine offene Kultur der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens zu fördern.

Seit 2019 sensibilisiert die BA ihre Beschäftigten für „unbewusste Denkschubladen“ (Engl.: unconscious bias) mithilfe interner Medien und Arbeitsmittel. Im Sinne des Diversity Managements werden die Beschäftigten und Führungskräfte unterstützt, sich ihrer eigenen Denkschubladen bewusst zu werden und gut damit umzugehen. Dies wurde auch als Best-Practice-Beispiel seitens der Initiative Charta der Vielfalt öffentlich gemacht.

Die BA beschäftigt seit Jahren einen hohen Anteil an Menschen mit Behinderungen und bildet Jugendliche mit Behinderungen aus. Die aktuelle Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen liegt im Februar 2020 bei 10,9 Prozent (rund 10.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und damit deutlich über dem Zielwert von 6 Prozent für öffentliche Arbeitgeber.

In ihrer von 2006 bis April 2018 gültigen Integrationsvereinbarung hatte sich die BA bereits einer Schwerbehindertenquote von 8,7 Prozent verpflichtet und diese in den vergangenen Jahren regelmäßig erreicht bzw. sogar übertroffen. Mit der Inklusionsvereinbarung vom Mai 2018, die die Integrationsvereinbarung von 2006 ablöst, hat sich die BA mit einer Schwerbehindertenquote von zehn Prozent ein noch deutlich ambitionierteres Ziel gesetzt.

Die BA setzt modernste technische Hilfsmittel ein, um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen an unterschiedlichsten Arbeitsplätzen überhaupt erst zu ermöglichen. Ein seit 2001 eingerichtetes Kompetenz-Center CANS (Computerunterstützte Arbeitsplätze für nichtsehende, schwer seh- sowie motorisch beeinträchtigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) unterstützt und koordiniert die Bereitstellung besonderer Hard- und Software, wie beispielsweise von Braillezeilen, Vorlagenkameras oder auch Nummernblöcken. Damit gehört die BA seit Jahren zu den Vorreitern in Bezug auf eine barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung.

In die Barrierefreiheit von Gebäuden, die Beschäftigten wie auch Kundinnen und Kunden gleichermaßen den Zugang zur BA sowie die Nutzung von Dienstleistungen ermöglicht, wurden und werden erhebliche Ressourcen investiert.



„ Als Inklusionsbeauftragte der Bundesagentur für Arbeit setze ich mich für ein Klima der Inklusion ein.

Eva Strobel, Inklusionsbeauftragte der Bundesagentur für Arbeit

► Ziele – Wo wollen wir hin?

Eine hohe Beschäftigungsquote durch quantitative Ziele

- Im Personalbestand soll eine durchschnittliche Schwerbehindertenquote von 10 Prozent bundesweit gehalten bzw. möglichst übertroffen werden.
- Dabei sollen auch schwerbehinderte Menschen, die (in Anlehnung an den § 155 SGB IX) nach Art und Schwere der Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, im Umfang von mindestens 20 Prozent aller schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden.
- Der Anteil an schwerbehinderten Menschen soll
 - unter den Nachwuchskräften (alle Ausbildungs- und Studiengänge, Trainees) der BA mindestens 5 Prozent und
 - bei den jährlichen Einstellungen insgesamt 10 Prozent bundesweit erreichen.



Den Inklusionsgedanken durch qualitative Ziele verankern

- 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 (siehe Kapitel 2).
- Wir präsentieren die BA nach innen und nach außen als Arbeitgeberin mit vorbildlichen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen.
- Wir gewinnen geeignete Nachwuchskräfte und Beschäftigte mit Behinderungen, auch zur Sicherung einer weiterhin hohen Beschäftigungsquote für die BA als Arbeitgeberin im Sinne einer Vorbildfunktion.
- Wir investieren in die Personalentwicklung von Menschen mit Behinderungen und sensibilisieren Führungskräfte hinsichtlich der Potenziale von Menschen mit Behinderungen und der Sicherstellung geeigneter Arbeitsbedingungen.
- Wir fördern die Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jeder Lebensphase.
- Wir bieten für schwerbehinderte Menschen einen ihren Bedürfnissen angepassten Arbeitsplatz.
- Wir haben den Anspruch, in unseren Dienststellen und in unserer Kommunikation Barrierefreiheit herzustellen.
- 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.
- Wir berücksichtigen – soweit vergaberechtlich und auftragsbezogen möglich – soziale Kriterien, wie die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, bei der Vergabe von geeigneten Aufträgen in den Bereichen IT und infrastrukturelle Leistungen, sofern ein vorbehaltener Auftrag, Vorgaben in der Leistungsbeschreibung oder als Ausführungsbedingung nicht zielführend sind.



”

Wir wollen mit unserem gemeinsamen Engagement Inklusion in der BA nachhaltig verankern.

Michael Kühn ist Geschäftsführer für Personal und Organisationsentwicklung der Bundesagentur für Arbeit und damit verantwortlich für die rund 100.000 Beschäftigten sowie deren Weiterentwicklung und Qualifizierung. Unter anderem mit seiner Hörbeeinträchtigung stößt er in seiner Umwelt manchmal selbst auf Barrieren.



Herr Kühn, als Personalchef der BA sind Sie in der Position, Weichen stellen zu können. Welchen Stellenwert hat Inklusion im Personalmanagement der BA?



Kühn: Das Thema Inklusion hat in unserem Personalmanagement einen sehr hohen Stellenwert. Deswegen überprüfen wir bei all unseren Maßnahmen, inwieweit sie Inklusion unterstützen und fördern. Die bisherigen Ergebnisse zeigen: Die BA ist sich als Arbeitgeberin ihrer Vorbildfunktion bewusst und befindet sich auf einem guten Weg.

Wenn Sie an die letzten zehn Jahre denken: Können Sie beobachten, dass Themen wie Barrierefreiheit und Inklusion in der Arbeitswelt mehr Beachtung finden als früher? Woran machen Sie das konkret fest?



Kühn: Ja, in den letzten zehn Jahren – also seitdem in Deutschland die UN-BRK in Kraft trat – hat Inklusion kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Worüber vor einigen Jahren noch heftig gestritten wurde, ist heute selbstverständlich geworden. Konkret fällt mir dazu die Barrierefreiheit in den IT-Verfahren ein. Ein weiteres Beispiel: Auch in lediglich angemieteten Liegenschaften setzen wir uns für barrierefreie Lösungen ein – und setzen sie auch um.

Was würden Sie einem Menschen mit Behinderung mit auf den Weg geben, wenn Sie ihn oder sie kurz vor einem Bewerbungsgespräch zufällig treffen?



Kühn: Klare Ermutigung der Kandidaten: Stehen Sie zu Ihren Talenten und machen Sie diese deutlich. Denken Sie nicht in Schwächen, sondern in Stärken. Dies entspricht auch unserem Verständnis und dem Menschenbild in der BA, das wir in unseren Diskussionen zu Kultur und Führung für uns definiert haben.

Sie können die Belange von Menschen mit Behinderungen auch deshalb gut nachvollziehen, weil Sie selbst Betroffener sind. Wann ist Ihnen zuletzt aufgefallen, dass Barrierefreiheit noch nicht überall gilt? Welche „Hürde“ mussten Sie überwinden?



Kühn: Generell erlebe ich wenig Einschränkungen. Aber da ich eine Hörbeeinträchtigung habe, kann ich oftmals Gesprächen nur sehr schwer folgen, wenn viele Menschen zusammenkommen und miteinander reden – zum Beispiel in der Kantine.

Die BA hat das Ziel, beim Thema Inklusion Standards zu setzen. Ihrer Einschätzung nach: Wie weit ist man auf diesem Weg bereits vorgeschritten? Wo steht die BA aktuell?



Kühn: Ich sehe uns recht weit vorne – ohne mit dieser Position zufrieden zu sein. Denn wir können noch vieles verbessern. Dennoch: Die Beschäftigungsquote von über zehn Prozent Menschen mit Behinderungen, die Aufnahme eines deutlichen Anteils von Menschen mit Behinderungen bei den Neueinstellungen in das Zielsystem der BA und die konkrete, intensive Auseinandersetzung aller Führungskräfte mit dem Thema Inklusion – all das sind klare Bekenntnisse und auch nachprüfbar Ergebnisse.

Was wünschen Sie sich von Menschen ohne Behinderungen im täglichen Umgang mit Menschen mit Behinderung am meisten?



Kühn: Vielen Menschen mit Behinderungen sieht man die Beeinträchtigung nicht an. Hier wünsche ich mir ein normales Interesse am Gegenüber. Und: Nehmen Sie auch bei uns zuerst unsere Stärken und Talente wahr und nicht unsere Beeinträchtigungen.



Maßnahmen – Wie kann es gelingen?

Konkrete Ansätze zur Umsetzung der Inklusionsvereinbarung definieren und Umsetzung nachhalten

- Um die Ziele der Inklusionsvereinbarung zu verwirklichen, haben wir in Abstimmung mit der Hauptschwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten einen zentralen Aktivitätenplan erstellt. Er enthält Handlungsansätze, die von den Fachbereichen der Zentrale angestoßen werden, sowie konkrete Maßnahmen zur Verankerung des Inklusionsgedankens. Zusätzlich beschreibt der Aktivitätenplan, wie bestehende Verfahren optimiert werden können und legt die Verantwortlichkeiten, Zeitschienen und die Zusammenarbeit der Fachbereiche der Zentrale zum Thema Inklusion fest.
- Damit der Aktivitätenplan besser konkretisiert werden kann, wurde der „Instrumentenkoffer Inklusion“ erstellt. Der Instrumentenkoffer gibt praxisnahe Anregungen für alle Dienststellen der BA und umfasst zentrale und dezentrale Maßnahmen – hier haben die zuständigen Fachbereiche aus der Zentrale, Expertinnen und Experten in eigener Sache und Praktikerinnen und Praktiker aus unterschiedlichen regionalen Dienststellen ihre Expertise eingebracht. Neben seiner Funktion als Hilfsmittel soll der Instrumentenkoffer die nachgeordneten Dienststellen der BA bei der Definition geeigneter und bereits als Best Practice erwiesener Umsetzungsaktivitäten unterstützen.

Schwerbehinderten- vertretungen stärken

- Menschen mit Behinderungen werden von uns darin bestärkt und gefördert, ihr Vertretungsrecht wahrzunehmen und sich als Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen zur Verfügung zu stellen.
- Wir fördern einen engen Austausch mit den Schwerbehindertenvertretungen, stärken das Prinzip der Partizipation und tragen damit zu einer höheren Expertise im Hinblick auf das Thema Inklusion auf beiden Seiten bei.



-
- Wir bieten regelmäßige Formate für den Austausch zwischen der Inklusionsbeauftragten der BA und den Inklusionsbeauftragten der Regionaldirektionen sowie den jeweiligen Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten.

Plattformen für den Austausch mit Inklusionsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen schaffen

-
- Wir fördern und nutzen die Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten auf allen Ebenen.

Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten

-
- Bei der Vergabe von Aufträgen verstärken wir im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben die Vergabe an Inklusionsbetriebe und Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

Bei Ausschreibungen Inklusionsbetriebe stärker berücksichtigen

-
- Wir erproben in Kooperation mit Werkstätten für behinderte Menschen die Realisierung von ausgelagerten Arbeitsplätzen in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit mit dem Ziel, Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Übergänge aus Werkstätten für behinderte Menschen zur BA erleichtern

-
- Bei Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in unseren Dienststellen berücksichtigen wir die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen und ihre Bedarfe.

Betriebliches Gesundheitsmanagement für Menschen mit Behinderungen



Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“

So geht's weiter:

Umsetzung, Evaluation und Fortschreibung des Aktionsplans Inklusion

Online-Maßnahmenkatalog

Eine regelmäßig aktualisierte Version unseres Maßnahmenkatalogs finden Sie online als barrierefreies PDF unter: www.arbeitsagentur.de/inklusion-massnahmenplan

In unserem Maßnahmenkatalog zum Aktionsplan werden alle vorgesehenen Maßnahmen mit Zeitschienen und den dafür verantwortlichen Stellen definiert. So kann der jeweilige Stand der Umsetzung nachvollzogen und überprüft werden.

Der Maßnahmenkatalog geht über die in diesem Aktionsplan exemplarisch aufgeführten Maßnahmen hinaus und wird regelmäßig aktualisiert. Vor allem auch im Rahmen der Partizipation werden sukzessive weitere Maßnahmen hinzukommen.

Die Umsetzung der im Aktionsplan Inklusion vorgesehenen Maßnahmen wird durch die Koordinierungsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“ unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und des Beratenden Ausschusses der BA sowie von externen Netzwerkpartnerinnen und -partnern evaluiert und begleitet. In diesem Prozess gewonnene Erkenntnisse fließen in die Fortschreibung des Aktionsplans Inklusion mit ein. Erstmals wird Ende 2021 Bilanz gezogen.

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit,
90327 Nürnberg
Koordinierungsstelle
„Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“
Juni 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.