

Weisung 201804017 vom 20.04.2018 - Vereinbarung zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Laufende Nummer: 201804017

Geschäftszeichen: POE 5 – 2534.1 / 1937

Gültig ab: 20.04.2018

Gültig bis: 19.04.2023

SGB II: Information

SGB III: Weisung

Familienkasse: Weisung

Aufhebung von Regelungen: HEGA 02/10 – 15 – Vereinbarung zur Integration von Menschen mit Schwerbehinderung in der BA

Die vorliegende Inklusionsvereinbarung ersetzt die bisherige Integrationsvereinbarung aus 2010. Ziel der Neufassung ist, den im novellierten SGB IX stärker verankerten Inklusionsgedanken umzusetzen. Zudem werden die „Zielwerte“ zum Umfang der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ambitionierter gefasst, um deren Potenziale unter den Aspekten von Wertschätzung und Förderung von Vielfalt noch stärker zu nutzen und dem Rückgang der SB-Quote der BA rechtzeitig entgegenzuwirken. Die Inklusionsvereinbarung bildet den Rahmen für Maßnahmen, die durch einen Aktivitätenplan konkretisiert werden.

1. Ausgangssituation

Nach § 166 SGB IX haben die Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181 SGB IX) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung zu erstellen. Diesem Auftrag kommt die BA mit der vorliegenden Vereinbarung nach. Sie ersetzt die bisherige Integrationsvereinbarung aus dem Jahr 2010.

Aufgrund der Altersstruktur der BA-Beschäftigten ist in den nächsten Jahren mit einem überproportional hohen Anteil von Menschen mit Behinderungen zu rechnen, die aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

2. Auftrag und Ziel

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist ein wichtiges Handlungsfeld im Diversity Management der BA und ein wesentlicher Bestandteil ihres Personalentwicklungssystems. Ein wertschätzender Umgang mit Behinderungen zählt zum Selbstverständnis der BA und ist Teil ihrer wertebasierten Kultur.

Die Zentrale gibt mit der neu gefassten Inklusionsvereinbarung den geschäftspolitischen Handlungsrahmen für dezentrale Maßnahmekonzeptionen vor, der den Dienststellen Raum für die Ausgestaltung der Personalpolitik unter Berücksichtigung spezifischer Besonderheiten vor Ort gibt. Dabei ist eine umfassende, transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung ebenso wie die entsprechende Beteiligung der Personalvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten von besonderer Bedeutung. Alle Geschäftsführungen, Führungskräfte sowie Beschäftigten sind in der Pflicht, die in der Inklusionsvereinbarung getroffenen Regelungen und Maßnahmen zu beachten.

Der „Zielwert“ zum Umfang der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird in der vorliegenden Inklusionsvereinbarung mit 10 % im Sinne einer gelingenden Inklusion, zur dauerhaften Sicherstellung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht und damit Stärkung der BA in ihrer Vorbildfunktion als Arbeitgeberin ambitioniert gefasst.

Eine breit gefächerte Information und Kommunikation auf allen Organisationsebenen der BA soll im Sinne eines gesunden und für alle wertschöpfenden Inklusionsklimas Hemmschwellen abbauen helfen sowie ein offenes Miteinander und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit fördern.

Neben der Inklusionsvereinbarung wird in Zusammenarbeit mit der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem Hauptpersonalrat sowie in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Aktivitätenplan „Inklusion“ erstellt, der konkrete Maßnahmen zur Verankerung des Inklusionsgedankens in der Personalpolitik und der Optimierung bestehender Prozesse und Verfahren sowie der Zusammenarbeit festlegt.

Die ambitioniert festgelegten „Zielwerte“ zum Umfang der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erfordern ein hohes Engagement aller Fach- und Führungskräfte im Sinne eines zielgerichteten und rechtzeitigen Handelns.

3. Einzelaufträge

Regionaldirektionen

- Koordinieren und Steuern der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung einschließlich der darin festgelegten Zielwerte in der RD-Dienststelle sowie dem RD-Bezirk

Agenturen für Arbeit und besondere Dienststellen

- Umsetzung der zentralen Inklusionsvereinbarung, insbesondere der darin vereinbarten Zielwerte, in den jeweiligen Agenturbezirken unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten
- Schaffung eines Inklusionsklimas, das den wertschätzenden Umgang mit Menschen mit Behinderungen in allen Dienststellen der BA zum Selbstverständnis erklärt und als Teil einer wertebasierten Kultur täglich gelebt wird
- Sicherstellung, dass für die BA als attraktiver Arbeitgeberin und interessantem Ausbildungsbetrieb auch im Rahmen der Arbeitsvermittlung und -beratung für Menschen mit Behinderung geworben wird
- Regelmäßige Analyse der Situation von Beschäftigten mit Schwerbehinderung in der jeweiligen Dienststelle und Erörterung mit der Schwerbehinderten- sowie Personalvertretung
- Hinwirken der Vertreterinnen und Vertreter der BA in den Trägerversammlungen, dass die Grundsätze der Inklusionsvereinbarung auch in den gemeinsamen Einrichtungen Berücksichtigung finden

Interne Services

- Sicherstellen der Berücksichtigung, Förderung und Integration von Menschen mit Schwerbehinderung bei Personal- und Nachwuchskräfteerkrutierung und Personalplanung sowie Personalentwicklung
- Unterstützung der Prozesse in den jeweiligen Dienststellen und Beratung der Führungskräfte bei der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung

4. Info

entfällt

5. Koordinierung

entfällt

6. Haushalt

entfällt

7. Beteiligung

Die Hauptschwerbehindertenvertretung und der Hauptpersonalrat wurden beteiligt.

gez.

Unterschrift