

Zweiter Fortschrittsbericht zum Aktionsplan Inklusion

Stabsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“

Inhaltsverzeichnis

1	Das Wichtigste in Kürze.....	2
2	Die BA bewegt Inklusion: Wesentliche Learnings	2
2.1	Der Aktionsplan Inklusion bleibt ein wichtiger Rahmen.....	2
2.2	Gestaltungsspielräume und Eigeninitiative fördern die Umsetzung	2
3	Fortschritte und Weiterentwicklungen in den Handlungsfeldern.....	2
3.1	Handlungsfeld „Bewusstseinsbildung und Qualifizierung“	2
3.1.1	Sensibilisierungsworkshop und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren	2
3.1.2	Inklusionsbotschafterinnen und -botschafter.....	3
3.1.3	Interne und externe soziale Medien.....	3
3.2	Handlungsfeld „Barrierefreiheit“	3
3.2.1	Digitale Barrierefreiheit.....	3
3.2.2	Leichte Sprache und Gebärdensprache	3
3.2.3	Liegenschaften	3
3.3	Handlungsfeld „Partizipation und Konsultation“	4
3.3.1	Schwerbehindertenvertretungen und Empowerment	4
3.3.2	Fallbezogene Expertise bei zentralen Weiterentwicklungen	4
3.3.3	Herausforderungen in der Praxis.....	4
3.4	Handlungsfeld „Inklusion am Arbeitsmarkt“	4
3.4.1	Menschen mit Schwerbehinderung sind am Arbeitsmarkt schlechter gestellt	4
3.4.2	Inklusion am Arbeitsmarkt durch Regionalität, Transparenz und Betriebsnähe fördern	4
3.4.3	Es braucht Zeit für individuelle Lösungen, Sensibilisierung und Netzwerkarbeit	5
3.5	Handlungsfeld „Inklusion in der BA“	5
4	Gesamtausblick.....	6
4.1	Inklusionstreiber und -formate unterstützen.....	6
4.2	Inklusion weiter als Gestaltungsaufgabe annehmen und vorantreiben	6
	Impressum	6

1 Das Wichtigste in Kürze

Zusammenfassung

Die Inklusionsaktivitäten der BA im menschenrechtlichen Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention helfen, individuelle Perspektiven am Arbeitsmarkt zu entwickeln und Wege in ein selbstbestimmtes Arbeitsleben zu ebnen. Sie zahlen damit auf die Gesamtstrategie der BA ein und sind entsprechend im Arbeitsprogramm des Vorstands verankert. So unterstützt die BA einerseits die Arbeits- und Fachkräftesicherung und andererseits die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Dies steht im Einklang mit dem Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung für die 21. Wahlperiode.

Es bleibt gemeinsame Aufgabe von Politik, Verwaltung und Sozialpartnern, Inklusion auch in einem unsicheren und von multiplen Herausforderungen geprägten Arbeitsmarktumfeld bewusst weiterzubewegen. Über einen strukturierten Prozess werden seit 2023 eigene Vorhaben der Regionaldirektionen, die darauf abzielen, Inklusion am Arbeitsmarkt zu befördern, für die Gesamt-BA als lernende Organisation verfügbar gemacht. Die digitale Barrierefreiheit gewinnt weiter an Bedeutung und ist darum fest in der IT-Strategie der BA verankert. In der internen Personalarbeit und der Arbeitsplatzgestaltung werden die Belange von Menschen mit Behinderungen gezielt berücksichtigt.

2 Die BA bewegt Inklusion: Wesentliche Learnings

2.1 Der Aktionsplan Inklusion bleibt ein wichtiger Rahmen

Der [Aktionsplan Inklusion](#) aus dem Jahr 2020 ist die Gesamtstrategie der BA zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und überträgt deren Anforderungen in die BA-Welt (vgl. Beratungsunterlage 18/2020). Eine erste Zwischenbilanz zog der [Fortschrittsbericht](#) im Jahr 2022 (vgl. Beratungsunterlage 30/2022). Im aktuellen Jahr 2025 zeigt sich, dass der Aktionsplan Inklusion mit seinen vier Handlungsfeldern (siehe Anlage 1 Handlungsfelder des Aktionsplans Inklusion in der BA) auch fünf Jahre nach seiner Veröffentlichung eine wichtige Orientierungshilfe für die BA bleibt. Er signalisiert die Verwirklichung von Menschenrechten als obligatorische Aufgabe der BA nach außen und hält sie zugleich im Bewusstsein der Organisation – sowohl für die inklusive Ausrichtung des Tagesgeschäfts als auch für die Gestaltung von Veränderungsprozessen bspw. im Rahmen der Zukunftsprojekte.

2.2 Gestaltungsspielräume und Eigeninitiative fördern die Umsetzung

Mit dem Aktionsplan Inklusion wurde im Jahr 2020 ein Maßnahmenkatalog von mehr als 140 vorwiegend zentral vorgeschlagenen Einzelmaßnahmen veröffentlicht. Diese Themenfülle verlor im Zeitverlauf an Widerhall in der Organisation. Vielmehr führt die regionale und lokale Auseinandersetzung damit, wie die Belange von Menschen mit Behinderungen im eigenen Handeln besser berücksichtigt werden können, in den jeweiligen Dienststellen zu Vorhaben, die auf die Veränderungsbedarfe, Netzwerke und Ressourcen vor Ort abgestimmt sind.

Zugleich verfolgt die Stabsstelle Inklusion weiterhin das Ziel, Disability Mainstreaming systematisch in zentrale Planungs-, Umsetzungs- und Steuerungsprozesse zu integrieren. Die besondere Doppelperspektive, mit der die BA Inklusion sowohl als Arbeitgeberin als auch als Dienstleisterin am Arbeitsmarkt verfolgt, bewährt sich dabei auf allen Ebenen und schafft Synergie.

3 Fortschritte und Weiterentwicklungen in den Handlungsfeldern

Die vier Handlungsfelder des Aktionsplans Inklusion werden weiterbewegt wie im Folgenden beispielhaft aufgezeigt wird.

3.1 Handlungsfeld „Bewusstseinsbildung und Qualifizierung“

Das Bewusstsein für die Belange von Menschen mit Behinderungen zu schärfen, bleibt eine wichtige Voraussetzung, damit alle in der BA ihren eigenen Beitrag zu Inklusion leisten können. Dies wird mit verschiedenen Maßnahmen verfolgt (Anlage 2 Bewusstseinsbildung und Qualifizierung).

3.1.1 Sensibilisierungsworkshop und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Nach innen gerichtet ist das Herzstück dieses Handlungsfelds weiterhin der Sensibilisierungsworkshop „Wenn Anderssein normal ist – die UN-BRK erlebbar machen“. Bundesweit gibt es

derzeit inzwischen mehr als 1.000 Mitarbeitende, die als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren geschult wurden und durch ihr Wirken grundlegendes Bewusstsein für Inklusion als Menschenrecht schaffen. Als wesentliche Weiterentwicklung des Angebots stehen seit 2024 neue Aufbau-module über nicht-sichtbare Beeinträchtigungen wie z.B. Neurodiversität, Depression oder Fatigue zur Verfügung. Damit wird Rückmeldungen aus der BA-Belegschaft Rechnung getragen, wonach dieses Wissen im Kundenkontakt und in der Personalarbeit an Bedeutung gewinnt.

3.1.2 Inklusionsbotschafterinnen und -botschafter

Bundesweit wirkt ein Netzwerk von zwölf Inklusionsbotschafterinnen und -botschaftern. Vor dem Hintergrund eigener Beeinträchtigungen machen sie Inklusion aus der Perspektive derjenigen, um die es geht, sichtbar, verständlich und erlebbar. Sie sind Gesicht und eine starke Stimme für Inklusion und schaffen bspw. auf Inklusionstagen oder Messen Bewusstsein.

3.1.3 Interne und externe soziale Medien

Für die interne Vernetzung zum Thema Inklusion werden die Möglichkeiten des neuen Social Intranets der BA wie Communities und Blogs gerne und rege genutzt und unterstützen so das gemeinsame Lernen. In der internen und externen Unternehmenskommunikation, insbesondere in den sozialen Medien, kommen zudem regelmäßig gezielt Menschen mit Behinderungen zu Wort, um ihre Belange sichtbar machen zu können.

3.2 Handlungsfeld „Barrierefreiheit“

Das Behindertengleichstellungsgesetz verpflichtet die BA zu Angeboten, die Menschen mit Behinderungen genauso wie Menschen ohne Behinderungen nutzen können: ohne Hürden oder Umwege, selbstbestimmt und unabhängig. Das Bewusstsein dafür ist in der Organisation gestiegen.

3.2.1 Digitale Barrierefreiheit

In Hinblick auf den wachsenden Online-Zugang zu den Dienstleistungen der BA ist die digitale Barrierefreiheit grundlegend. Folgerichtig ist die Umsetzung von Gebrauchstauglichkeit und Barrierefreiheit Teil der BA-IT-Strategie. Das „Usability Accessibility Center“ im IT-Systemhaus bietet vor diesem Hintergrund Arbeitshilfen, Entwicklungsbegleitung und Prüfwerkzeuge an. Ein neues Monitoring befindet sich im Aufbau und soll zukünftig einen Überblick über den Stand der Barrierefreiheit aller relevanten IT-Systeme geben. Zugleich können Nutzungstests unter Beteiligung behinderter Kolleginnen und Kollegen die Entwicklung der IT-Systeme begleiten. Die Unternehmenskommunikation der BA nutzt externe Expertise zu barrierefreien Bildern und gibt diese an die mehr als 300 dezentralen Webautoren weiter.

Eine Herausforderung bleibt trotz umfangreicher Arbeitshilfen die Erstellung barrierefreier digitaler Dokumente. Sie liegt in der Verantwortung der für die Inhalte zuständigen Organisationseinheiten und wird von diesen weiterhin als sehr ressourcenbindend wahrgenommen. Ein Rahmenvertrag mit einem externen Dienstleister, der sowohl Support als auch die gesamte Erstellung barrierefreier Dokumente bietet, unterstützt bundesweit bei Bedarf und in allen Rechtskreisen.

3.2.2 Leichte Sprache und Gebärdensprache

Der neue Sprachleitfaden der BA sensibilisiert für diskriminierungsfreie Sprache und informiert über die Zielsetzung und Besonderheiten von Leichter Sprache. Die Rahmenverträge für Übersetzungen in Leichte Sprache und Gebärdensprachvideos haben sich in der Praxis bewährt. Zugleich hat die Stabsstelle Inklusion den aktuellen Entwicklungsstand von entsprechenden KI-Tools im Blick und ist offen für Erprobungen. Die monatlichen Pressekonferenzen zum Arbeitsmarkt werden seit 2022 unmittelbar danach im Internet mit Gebärdensprache bereitgestellt.

3.2.3 Liegenschaften

In 93 Prozent der Liegenschaften in BA-Eigentum wurden Mindeststandards für Barrierefreiheit (Parkplatz, Zugang, multifunktionales Kundenbüro, WC) bereits vollständig umgesetzt; bereits in 76 Prozent sind auch erweiterte Standards (Aufzug, Wegeleitsystem, Empfang, barrierefreie Ausgestaltung von Treppen und Fluren) umgesetzt (Stand Juni 2025).

In Anmietungen hat die BA geringere Handlungsmöglichkeiten. Die BA mietet 649 Immobilien an, in denen Kundenverkehr stattfindet. In 493 davon sind Maßnahmen zur Verbesserung der

Barrierefreiheit baulich möglich und wirtschaftlich angemessen und wurden zu 74 Prozent bereits abschließend durchgeführt (Stand Mai 2025).

3.3 Handlungsfeld „Partizipation und Konsultation“

Die UN-BRK fordert, dass Menschen mit Behinderungen in Planungs- und Entwicklungsprozesse einbezogen werden. Das Bewusstsein ist gestiegen, dass diese Beteiligung gebrauchstaugliche und kundenorientierte Angebote fördert und Nacharbeiten minimiert.

3.3.1 Schwerbehindertenvertretungen und Empowerment

BA-intern sind die Schwerbehindertenvertretungen dafür die wichtigsten Ansprechpersonen. Die etablierte und bundesweit gut vernetzte Zusammenarbeit zeigte sich jüngst in der gemeinsamen Ausgestaltung des neu eingeführten Desk Sharings in der BA. Mit Vortragsangeboten sollen zugleich alle Beschäftigten der BA mit Behinderungen dazu ermutigt werden, offen mit ihren Belangen umzugehen und selbstbewusst für diese einzutreten.

3.3.2 Fallbezogene Expertise bei zentralen Weiterentwicklungen

In Anwendertests von IT-Produkten werden immer häufiger Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungsarten einbezogen, zumeist Mitarbeitende der BA. Außerdem findet fallbezogen eine gezielte Beteiligung von Selbstvertretungsorganisationen statt. So wurde bei der Neuausschreibung für die BA-Service-Hotline für hörbeeinträchtigte Menschen bspw. der Deutsche Gehörlosenbund beteiligt.

3.3.3 Herausforderungen in der Praxis

Feste Partizipations- und Konsultationsmechanismen zu etablieren ist weiter ausstehend. Zum einen preisen Prozess- und Produkt- und Projektverantwortliche Partizipationsschleifen bislang kaum zeitlich, finanziell und personell in ihre Planungen ein. Zum anderen ist es in den bisherigen Bemühungen herausfordernd gewesen, sowohl intern als auch extern Menschen mit Behinderungen, einschließlich deren Organisationen, zu finden, die die Kapazitäten haben, ihre Expertise einzubringen. Ein entsprechendes Dienstleistungsangebot gibt es am Markt nicht. Das politische Anliegen der deutschen Monitoring-Stelle zur Umsetzung der UN-BRK, Organisationen von Menschen mit Behinderungen so auszustatten, dass sie die effektive Beteiligung von Menschen mit Behinderungen wahrnehmen können, ist daher nachvollziehbar.

3.4 Handlungsfeld „Inklusion am Arbeitsmarkt“

3.4.1 Menschen mit Schwerbehinderung sind am Arbeitsmarkt schlechter gestellt

49,8 Prozent der schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) waren laut Mikrozensus im Jahr 2022 erwerbstätig, während dieser Wert in der Bevölkerung insgesamt mit 76,8 Prozent deutlich höher war. Die Eintrübung am Arbeitsmarkt hat inzwischen auch Menschen mit Schwerbehinderung erreicht, deren Arbeitslosigkeit traditionell stärker durch rechtliche Rahmenbedingungen und die demografische Entwicklung beeinflusst wird als durch die Konjunktur. So ist 2024 im Vergleich zum Vorjahr deren Arbeitslosigkeit um durchschnittlich 6 Prozent auf 175.000 Personen gestiegen, somit nur etwas geringer als bei nicht schwerbehinderten Menschen (+7 Prozent).

Werden Menschen mit Schwerbehinderung arbeitslos, fällt es ihnen zumeist schwerer, zeitnah eine neue Stelle zu finden. Sie haben ein erhöhtes Risiko langzeitarbeitslos zu sein. Im Jahresdurchschnitt 2024 traf dies auf 44 Prozent von ihnen zu, während der Anteil Langzeitarbeitsloser bei nicht-schwerbehinderten Menschen mit 34 Prozent deutlich darunter lag. Hinzukommt, dass die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, Selbstständigkeit oder Ausbildung am ersten Arbeitsmarkt bei schwerbehinderten Menschen im Jahr 2024 mit 2,9 Prozent nicht einmal halb so hoch war wie die der nicht-schwerbehinderten Menschen (6,3 Prozent). Auf Seite der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber erfüllen im Anzeigjahr 2023 zuletzt 39 Prozent ihre Beschäftigungspflicht vollständig, 35 Prozent teilweise und 26 Prozent haben keinen ihrer Pflichtarbeitsplätze besetzt.

3.4.2 Inklusion am Arbeitsmarkt durch Regionalität, Transparenz und Betriebsnähe fördern

Eigene Vorhaben der Regionaldirektionen

Je nach regionalem Arbeitsmarkt und möglichen Netzwerkpartnern vor Ort ergeben sich unterschiedliche Voraussetzungen. Vor diesem Hintergrund arbeiten die zehn Regionaldirektionen

der BA seit Oktober 2023 in einem strukturierten Prozess jeweils an eigenen, selbst zugeschnittenen Vorhaben zur Verankerung von Inklusion am Arbeitsmarkt (siehe Anlage 3 Aktuelle Vorhaben der Regionaldirektionen zu Inklusion am Arbeitsmarkt). Mit Schwerpunktsetzungen auf die Verankerung im Management, die Netzwerkarbeit, die Arbeitgebersprache, den Beratungs- und Integrationsprozess und den Übergang von der Schule in den Beruf fördern sie Inklusion so in eigener Ausgestaltung und machen neue Ansätze für die Gesamt-BA als lernende Organisation verfügbar.

Rehabilitationsindex und Controlling-Sicht „SB-Check“

Die Entwicklung des Rehabilitationsindex und seine Aufnahme in das Zielsystem SGB III trägt dazu bei, auch den Inklusionsgedanken im Führungsfokus zu halten und zu thematisieren. Als zusätzliches Hilfsmittel zur Bewertung der jeweiligen Ausgangslage vor Ort steht seit Ende 2022 im Führungsinformationssystem (FIS) des BA-Controllings der sogenannte „SB-Check“ zur Verfügung, in dem wesentliche Controlling-Kennzahlen auf einen Blick für Kundinnen und Kunden mit und ohne Schwerbehinderung dargestellt werden.

Fokus auf Betriebsnähe

Der UN-Fachausschuss zur UN-BRK beim UN-Hochkommissariat für Menschenrechte in Genf hat in den vergangenen Staatenprüfungen Deutschlands wiederholt segregierende Angebote für Menschen mit Behinderungen kritisiert, die bspw. im Bereich Bildung, Berufsausbildung oder Arbeitsleben parallel zu einem (nicht-inklusiven) Regelsystem bestehen. Vor diesem Hintergrund ist es positiv zu werten, dass Reha-Maßnahmen in besonderen Einrichtungen durch Kernleistungsbeschreibungen und Fachkonzepte zunehmend betriebsnäher und damit stärker am allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet werden.

EU-Mobilität unterstützen

Auf europäischer Ebene hat die BA gemeinsam mit der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) im Rahmen eines einjährigen Projekts ein umfassendes Informationsangebot entwickelt, um mobilitätsbereite arbeitssuchende und erwerbstätige Menschen mit Behinderungen bei der grenzüberschreitenden Arbeitsaufnahme zu unterstützen.

3.4.3 Es braucht Zeit für individuelle Lösungen, Sensibilisierung und Netzwerkarbeit

Inklusion gelingt, aber schnelle Erfolge sind selten, da sowohl die Belange der Menschen als auch der Unternehmen oftmals eine enge Begleitung erfordern. Angesichts einer angespannten Arbeitsmarkt- und Haushaltssituation ist es wichtig, der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen weiterhin die für individuelle Vermittlung notwendige Zeit zuzugestehen.

Offene Sensibilisierungs-, Informations- und Vernetzungsangebote sind meist der erste Schritt für eine mitunter erst später eintretende Beschäftigung. Unternehmen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aufzuschließen, ist daher als wichtige Dienstleistung der BA einzustufen, die insbesondere bei großen Unternehmen auf positive Resonanz stößt.

Nicht zuletzt in diesem Kontext rückt die Netzwerkarbeit als Gelingensfaktor für Inklusion in den Fokus und die BA engagiert sich in der Zusammenarbeit mit anderen Reha-Trägern, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, neuen Akteuren wie den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, aber auch Selbstvertretungsorganisationen und Sozialverbänden.

3.5 Handlungsfeld „Inklusion in der BA“

Die BA will als inklusive Arbeitgeberin Vorbild für andere Unternehmen sein. In ihrer Personalarbeit berücksichtigt sie die Belange von Menschen mit Behinderungen daher gezielt (Anlage 4 Inklusion in der BA in Zahlen/ Als Arbeitgeberin Vorbild sein – Inklusion in der Personalarbeit) und erreicht damit seit Jahren eine überdurchschnittliche Beschäftigungsquote von derzeit bundesweit 11,9 Prozent (September 2025).

Ein detailliertes Personalcontrolling liefert bis auf die Ebene der einzelnen Dienststellen Daten, um sowohl Erfolge als auch weitere Handlungsbedarfe aufzuzeigen. Bspw. ist die Verteilung der schwerbehinderten Beschäftigten in den verschiedenen Tarifebenen der BA und auch mit Blick auf Führungstätigkeiten noch ungleich verteilt. In der zweit- bzw. drittniedrigsten Tarifebene liegt der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter mit 27 bzw. 21 Prozent bspw. überproportional hoch. Zugleich sind Menschen mit Schwerbehinderung mit einem Anteil von 6,2 Prozent an allen Führungskräften im Vergleich zur Gesamtquote deutlich unterrepräsentiert. Angesichts dieses Ungleichgewichts wird die Personalentwicklung von Menschen mit Behinderungen in den kommenden Jahren weiter in den Fokus rücken.

Zudem bleiben Ansprache und Gewinnung von jungen Menschen mit Behinderungen als Nachwuchskräfte wichtig. Derzeit sind 4,5 Prozent der Auszubildenden und Studierenden schwerbehindert (September 2025); unter den Bewerbenden sind es im Durchschnitt der letzten drei Jahre etwa drei Prozent, während es bei den übrigen Direkteinstiegen acht Prozent sind. Darin spiegelt sich, dass junge Menschen seltener (amtlich anerkannt) schwerbehindert sind.

4 Gesamtausblick

4.1 Inklusionstreiber und -formate unterstützen

Trotz zahlreicher guter Beispiele für einen eigenverantwortlichen Umgang mit Inklusion, ist dieser noch nicht durchgängig in der Organisation verankert. Es zeigt sich, dass der jeweilige Eigenbeitrag zur Umsetzung der UN-BRK vor allem dort erkannt und danach gehandelt wird, wo Dienststellen entsprechende Verantwortlichkeiten festgelegt haben oder Mitarbeitende sich intrinsisch motiviert für Inklusion einsetzen. Es braucht Unterstützung, damit Inklusion nicht als zusätzlicher Belastungsfaktor empfunden wird. Die Stabsstelle Inklusion in der Zentrale der BA wird vor diesem Hintergrund weiter wichtige Instanz bleiben, um über die Belange von Menschen mit Behinderungen aufzuklären, Vorurteile aufzuräumen, Perspektiven für Barrierefreiheit und Teilhabechancen zu eröffnen sowie konkrete Vorhaben zu fördern.

4.2 Inklusion weiter als Gestaltungsaufgabe annehmen und vorantreiben

Angesichts der tiefgreifenden Veränderungen durch gesellschaftliche Megatrends in der Arbeitswelt müssen Politik, Verwaltung und Sozialpartner die damit einhergehenden Wandel bewusst inklusiv gestalten; bspw. müssen digitale oder auch Weiterbildungsangebote barrierefrei zugänglich sein. Sowohl aus menschenrechtlicher als auch gesamtgesellschaftlicher Sicht gilt es, die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen zu steigern und ihr Potenzial zu nutzen.

Auch und gerade vor dem Hintergrund erstarkender gesellschaftlicher Kräfte, die sich gegen Vielfalt und Chancengleichheit richten, besteht in der BA der Anspruch, Inklusion im Sinne der freiheitlich-demokratischen Grundordnung kontinuierlich weiterzubewegen. Etablierte Netzwerkstrukturen wird die BA dafür weiter nutzen wie bspw. die Beteiligung am [Inklusionspreis für die Wirtschaft](#) oder den Erfahrungsaustausch im Rahmen des Europäischen Netzwerks der öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Die gute Zusammenarbeit mit dem Bundesbehindertenbeauftragten wird fortgeführt und ausgebaut.

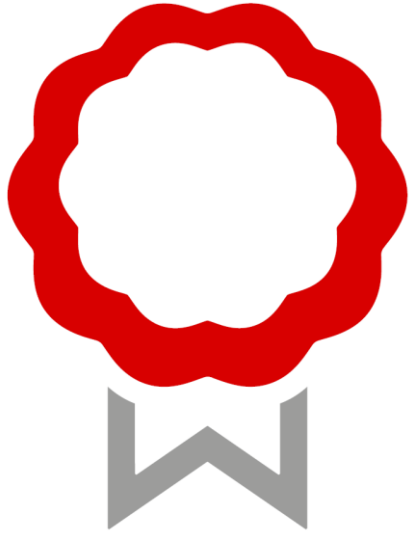
Impressum

Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
Stabsstelle „Inklusion in der BA und am Arbeitsmarkt“
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg
Januar 2026
BA-Inklusion@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de/inklusion



HANDLUNGSFELDER DES AKTIONSPLANS INKLUSION DER BA

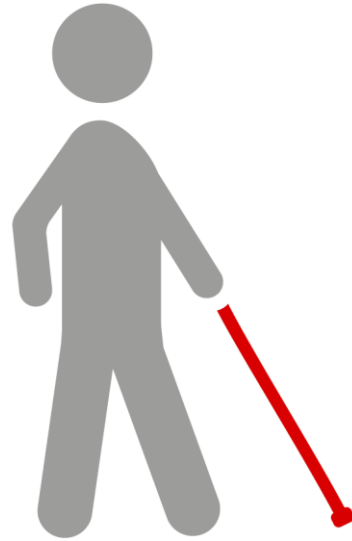
Anlage 1



Bewusstseinsbildung und Qualifizierung

Artikel 8 UN-BRK

- Bewusstsein für die Belange und Fähigkeiten schärfen
- Klischees abbauen



Barrierefreiheit

Artikel 9 UN-BRK

- gleichberechtigter Zugang zu Dienstleistungen
- Ziel: universelles Design
- situativ angemessene Vorkehrungen, wenn Barrierefreiheit fehlt



Partizipation und Konsultation

Artikel 4 UN-BRK

- aktiv in Gestaltungsprozesse einbeziehen
- gut Gemeintes auch gut machen



Inklusive Teilhabe am Arbeitsleben

Artikel 27 UN-BRK

- gleichberechtigter Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt
- Lebensunterhalt selbst verdienen können



bringt weiter.

BEWUSSTSEINSBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG

Anlage 2

mit zielgruppengerechter Kommunikation, die Orientierung gibt und Partizipation ermöglicht.

strategischer Rahmen

Sensibilisierungsworkshop
„Wenn Anderssein normal ist“

Fachvorträge von und **Begegnungen** mit
Expertinnen und Experten in eigener Sache

Sensibilisierungskampagne zu
nicht-sichtbaren Behinderungen

Positive Außenwirkung durch die
Aktionswoche der Menschen mit Behinderungen



kollaborative Umsetzung

Starkes Netzwerk von
Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Inklusionsbotschafterinnen
und **-botschafter** in den Regionaldirektionen

Durchführung regionaler **Inklusionstage**

Nutzung der **Community Inklusion**
im Social Intranet

Bewusstseinsbildung für die Belange von Menschen mit Behinderungen ist Voraussetzung für eine nachhaltige Verankerung von Inklusion.

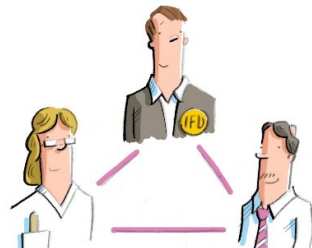


bringt weiter.

AKTUELLE VORHABEN DER REGIONALDIREKTIONEN ZU INKLUSION AM ARBEITSMARKT

Anlage 3

Verankerung von Inklusion am Arbeitsmarkt



im Management der Regionen, Agenturen und Jobcenter

Vorhaben RD Nord:

- Strukturierte Online-Befragung von Führungskräften in den Arbeitsagenturen zum Thema Inklusion

Vorhaben RD Bayern:

- Durchgängige Führungskräfte-sensibilisierung
- Ermittlung des Potenzials von schwerbehinderten Menschen, v.a. in Bezug auf die Arbeitsmarktberatung und die Beratung junger Menschen

in der Netzwerkarbeit

Vorhaben RD SAT:

- Erprobung, Etablierung und Weiterentwicklung der „Verzahnten Arbeitgeberberatung“ und des „Netzwerkes Inklusiver Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalt“ als Standards

Vorhaben RD RPS:

- Gründung eines Thementeam „Potenziale von schwerbehinderten Menschen und Rehabilitanden nutzen“
- Bewerbungstag in einem Landesministerium

in der Arbeitgeberansprache

Vorhaben RD NSB:

- Konzeptentwicklung und Erprobung eines Qualifizierungsangebotes für Mitarbeitende des Arbeitgeberservices

Vorhaben RD NRW:

- Stärkung der Rolle der Reha/Schwerbehinderten-Spezialisten in den Agenturen
- Modellprojekt zum verzahnten Arbeiten mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber

im Beratungs- und Integrationsprozess

Vorhaben RD Hessen:

- Beratungs- und Unterstützungsleistung durch Erfahrungen aus der arbeitnehmerorientierten Vermittlung verbessern

Vorhaben RD Sachsen:

- Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für Inklusion
- psychische Auffälligkeiten im Beratungssetting erkennen

beim Übergang Schule- Beruf

Vorhaben RD BB:

- Inklusive Jugendberufsagenturen in Berlin
- Übergang von Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Vorhaben RD BW:

- Rahmenvereinbarung mit Kultusministerium, Stärkung von Beratungsfachkräften in der Berufsberatung und dem Arbeitgeberservice, inklusive Berufsorientierung

INKLUSION IN DER BA IN ZAHLEN

Anlage 4 Folie 1

11,9 Prozent

Schwerbehindertenquote

(Zielwert aus der Inklusionsvereinbarung: 10 Prozent)

11,3 Prozent

Anteil unter den Neueinstellungen

(Zielwert aus der Inklusionsvereinbarung: 10 Prozent)

4,5 Prozent

Schwerbehindertenquote bei Nachwuchskräften

(Zielwert aus der Inklusionsvereinbarung: 5 Prozent)

Berichtsmonat September 2025

78 Prozent

der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung
geben an, im Arbeitsumfeld keine
Diskriminierung zu erleben

Inklusions- und Vielfaltsbefragung 2023



bringt weiter.

ALS ARBEITGEBERIN VORBILD SEIN – INKLUSION IN DER PERSONALARBEIT

Anlage 4 Folie 2

Personalmarketing und Rekrutierung

- **Direkte Ansprache von Menschen mit Behinderungen** in Stellenausschreibungen
- **Bewerbung von Barrierefreiheit und Flexibilität**
- **Kampagnen und Aktionswochen** mit Schwerpunkt Inklusion
- **Nutzung zielgruppenspezifischer Jobbörsen** wie EnableMe und myability.jobs

Qualifizierung

- **Neue Dienstvereinbarung Lernen** verankert gezielt die Aspekte der Barrierefreiheit und des inklusiven Lernens
- **Aktualisierung des verbindlichen Lernmoduls zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** für alle BA-Beschäftigten
- **Spezielle Qualifizierungsangebote** insbesondere für sehbeeinträchtigte und blinde Mitarbeitende
- **Qualifizierung wird digitaler** und damit bedürfnisgerechter, und flexibler für Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen

Nachwuchskräfteförderung

- **Gewinnung durch gezielte Ansprache sowie interne und externe Netzwerkarbeit**, bspw. mit den Landesbehindertenbeauftragten
- **Unterlagen für Nachwuchskräfte sind barrierearm**, zukünftig barrierefrei
- **Arbeitshilfen und Schulungen** für Kolleginnen und Kollegen, die Nachwuchskräfte mit Behinderungen einarbeiten und begleiten
- **Barrierefreie Arbeitsplätze** für Nachwuchskräfte

Personalentwicklung

- **„Initiative zeigen“** als neues freiwilliges Beratungsangebot zur Förderung der individuellen Entwicklung
- **„Lust auf Führung“** als Personalentwicklungsinstrument, um verstärkt auch Menschen mit Behinderungen für Führungsfunktionen zu gewinnen
- **Faire und inklusive Ausgestaltung von Beurteilungen** im Rahmen des Leistungs- und Entwicklungsdialogs
- **Aktualisiertes Kompetenzmodell** fördert Offenheit gegenüber Vielfalt und Inklusion durch eigene Teilkompetenz „Sensitivität“

