

Vortrag an den Ministerrat

Inklusion – Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen

Im Regierungsprogramm bekennt sich die Bundesregierung klar zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und setzt sich zum Ziel, konkrete Maßnahmen, die eine bestmögliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft und in die Arbeitswelt ermöglichen und vorhandene Barrieren in allen Lebensbereichen beseitigen sollen, zu erarbeiten und umzusetzen. Das Regierungsprogramm verweist in diesem Zusammenhang auf die intensive Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die Österreich im Jahr 2008 ratifiziert hat und deren Ziel ist, die Rechte von Menschen mit Behinderungen nach dem Grundsatz der Inklusion zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten.

Als Beitrag des öffentlichen Diensts zur Umsetzung demnach sowohl des Regierungsprogrammes als auch der UN-Behindertenrechtskonvention sowie zum NAP Behinderung 2022–2030 wurde im BMKÖS ein umfangreiches Projekt „Inklusionspaket“ beauftragt, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Bundesdienst zu fördern, etwaige bestehende Vorurteile abzubauen und die Arbeitssituation von Menschen mit Behinderungen im Bundesdienst zu verbessern. Der Fokus liegt dabei auf der Gruppe der „begünstigten Behinderten“, d.h. Menschen, die nach den einschlägigen sozialrechtlichen Bestimmungen einen Grad der Behinderung von mindestens 50% aufweisen, da deren Lebens- und Arbeitssituation von spezifischen Herausforderungen gekennzeichnet ist. Zugleich soll mit den erarbeiteten Maßnahmen sichergestellt werden, dass der Bund als Dienst- und Arbeitgeber die gesetzlich verpflichtende Beschäftigungsquote für „begünstigte“ Menschen mit Behinderungen erfüllt und dadurch seiner Vorbildrolle in dieser Hinsicht auch weiterhin gerecht wird. Die Altersstruktur der Mitarbeiter:innen und die anstehende „Pensionierungswelle“ in den kommenden Jahren

stellen den Bund hier vor besondere Herausforderungen, die dabei im Sinne einer vorausschauenden Planung begleitend berücksichtigt werden müssen.

In drei Projektarbeitsgruppen wurden Maßnahmenvorschläge erarbeitet und diese mit Expert:innen der Ressorts, dem Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen (Bundesbehindertenanwalt) sowie den Vertreter:innen von bundessache.at (einem gemeinsamen Projekt von Träger:innen der Förderung für Menschen mit Behinderungen in den Bundesländern und im Bund) erörtert.

Die Bandbreite der erarbeiteten Vorschläge erstreckt sich vom gezielten Recruiting und Onboarding neuer Mitarbeiter:innen, der Aus- und Fortbildung sowohl von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen als auch von Personalverantwortlichen sowie Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung bis hin zur konkreten Unterstützung am Arbeitsplatz und zur Schaffung von organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen. In einer Gesamtschau soll das „Inklusionspaket“ eine messbare Verbesserung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Bundesdienst, sowohl auf einer quantitativen als auch auf einer qualitativen Ebene, bewirken.

Folgende Maßnahmen und Schwerpunktsetzungen konnten dabei in den jeweiligen Themenfeldern erarbeitet werden:

Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen und Mitarbeiter:innenentwicklung

- Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung: Angebote an der Verwaltungsakademie des Bundes von Seminaren, Coaching- und Vernetzungsmöglichkeiten für Mitarbeiter:innen, die im Rahmen ihrer Tätigkeiten mit Mitarbeiter:innen mit Behinderungen zu tun haben sowie Entwicklung spezieller Angebote für Mitarbeiter:innen mit Behinderungen, um diese in ihrer konkreten Arbeitssituation zu unterstützen.
- Rahmenbedingungen für das Recruiting: Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen, um die Neuaufnahme von Menschen mit Behinderungen in den Bundesdienst zu fördern, begleitet von einer an die Ressorts gerichteten Informationsoffensive.
- Barrierefreier Recruitingprozess: Sicherstellen eines barrierefreien Zugangs zu Stellenausschreibungen des Bundes und der barrierefreien Abwicklung von Bewerbungs- und Auswahlprozessen.
- Zielgruppenspezifische Förderung der Aufnahme: Zielgruppenspezifische Einladung an Personen mit Behinderungen, sich um Arbeitsplätze im Bundesdienst zu bewerben.

- Onboarding von Menschen mit Behinderungen: Proaktive Thematisierung eines etwaigen Unterstützungsbedarfs im Dialog mit den betroffenen Menschen mit Behinderungen bereits im Onboarding-Prozess sowie anschließendes Treffen entsprechender Vorkehrungen.
- Barrierefreier Fortbildungsbetrieb: Nachhaltige Sicherstellung der Barrierefreiheit beim Zugang für Teilnehmer:innen an Ausbildungsangeboten an der Verwaltungsakademie des Bundes.
- Bildungsförderung: Ermöglichung der Erhöhung des (formalen) Bildungsstatus mit Unterstützung des Arbeitgebers für Mitarbeiter:innen mit Behinderungen und eine damit einhergehende Qualifizierung für den hohen und höheren Dienst (Nachholung der Reifeprüfung, hochschulische Studien).

Verbesserung der Arbeitssituation von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen

- Behindertenvertrauenspersonen (BVP) stärken: Geeignete Ausbildungs- und Vernetzungsangebote für BVP; sie sollen künftig von der Personalverwaltung bei bestimmten Maßnahmen eingebunden werden, wenn Angelegenheiten von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen betroffen sind.
- Barrierefrei (dienst-)reisen: Explizite Rücksichtnahme auf den Umstand, dass bei bestimmten Behinderungen den jeweiligen Mitarbeiter:innen die Benutzung von Massenbeförderungsmitteln u.U. nicht zumutbar ist im Rahmen der beabsichtigten Ökologisierung der Reisegebührenverordnung.
- „Unbehindert am Arbeitsplatz“: Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen dahingehend, dass Mitarbeiter:innen mit Behinderungen bestmögliche Arbeitsleistungen erbringen können (zielgerichtete zusätzliche Mitarbeiter:innengespräche, Vermeidung von Frühpensionierungen durch Mitwirkung des BMKÖS bei der Evaluierung von Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung).

Inklusionsstrategie des Bundes als Arbeitgeber

- „Bonussystem Inklusion“: Ausweitung des „Bonussystems“ im Rahmen der Planstellenbewirtschaftung für Ressorts, die Menschen, die dem Kreis der „begünstigten Behinderten“ angehören, neu aufnehmen (Herabsetzung von derzeit 70 % Grad der Behinderung bei Neuaufnahmen auf 60 % in § 5 Abs. 3 des Personalplanes).
- Ressortübergreifendes Probezeitverfahren vor Aufnahme: Schnupper- und Probezeitverfahren/Praktika mit Möglichkeit des Ressortwechsels, um die Aufnahme von Menschen mit spezifischen Bedarfen zu erleichtern.

- Wirkungsdimension „Soziales“ im Bundeshaushalt: Einrichtung einer Arbeitsgruppe mit dem BMSGPK zur Optimierung der Wirkungsdimension „Soziales“ hinsichtlich der Subdimension „Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ (im Hinblick auf deren Beschäftigungssituation sowie außerhalb der Arbeitswelt).
- Implementierung einer eigenen Verwaltungspreis-Kategorie „Inklusion und Verwaltung“.
- Einrichtung eines „Kompetenzzentrums Inklusion“ für den Bundesdienst im BMKÖS als bundesweite Anlaufstelle für Inklusionsthemen im Bundesdienst und damit in Verbindung stehenden Materien (Verbindungsherstellung, Kontaktvermittlung, Beratungen, etc.).

Auf Basis der Beschlussfassung des vorliegenden Ministerratsvortrages soll die Detailumsetzung der Maßnahmen unter Einbindung etwaig betroffener Ressorts sowie etwaig betroffener anderer Stakeholder, insbesondere der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, initiiert und im Rahmen des NAP Behinderung durchgeführt werden. Mit den genannten Maßnahmen allfällig verbundene budgetäre Auswirkungen haben im geltenden BFRG bzw. in den geltenden Budgetansätzen des Ressorts ihre Bedeckung zu finden. Über die erfolgten Umsetzungsfortschritte ist an die Bundesregierung zeitnah und regelmäßig zu berichten.

Ich stelle daher den

Antrag,

die Bundesregierung wolle diesen Bericht zur Kenntnis nehmen.

1. Oktober 2021

Mag. Werner Kogler
Vizekanzler