



2. AKTIONSPLAN

zur Umsetzung der

UN-Behindertenrechtskonvention

im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Vorwort

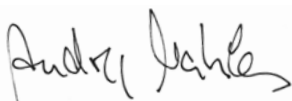
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Bundesministerium für Arbeit und Soziales bereichern viele Menschen mit Behinderungen unsere tägliche Arbeit – mit ihren Fähigkeiten und mit ihrem Wissen. Sie dürfen erwarten, dass Barrieren in jeder Form beseitigt werden, denn wir wollen ein Vorbild sein für den Ressortkreis und für die Gesellschaft.

Wir wollen Menschen mit Behinderungen deshalb sehr gute Arbeitsbedingungen bieten. Das ist Anspruch und Aufgabe zugleich. Der zweite Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention baut auf dem Erreichten auf und setzt weitere Akzente. So wollen wir z. B. unsere Führungskräfte stärker sensibilisieren, Sanitärbereiche nachrüsten oder die Kita im Erweiterungsbau Wilhelmstraße 50 in Berlin barrierefrei zugänglich und nutzbar machen. Durch all diese konkreten Maßnahmen wird Inklusion im Alltag erlebbar. Mindestens genauso wichtig ist dafür der ständige Dialog mit der Schwerbehindertenvertretung und den schwerbehinderten Beschäftigten selbst. Unser gemeinsames Ziel haben wir klar definiert: Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen soll zu einer Selbstverständlichkeit in unserem Haus werden.

Wenn der zweite Aktionsplan von der Hausleitung und allen Beschäftigten gemeinsam getragen und im Alltag mit Leben gefüllt wird, ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die Zukunft gut aufgestellt.

Unterstützen auch Sie gelebte Vielfalt!



Andrea Nahles
Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1. Einleitung	3
2. Erfahrungen mit dem ersten Aktionsplan	5
3. Beschäftigungssituation	6
3.1. Personalstruktur	6
3.2. Arbeitsschutz und Prävention	8
3.3. Telearbeit/Mobile Arbeit	10
3.4. Flexible Arbeitszeitregelungen	10
3.5. Barrierefreiheit im Gebäude	11
3.6. Barrierefreiheit zum Gebäude	13
3.7. Elektronische Datenverarbeitung, Internet und Intranet	14
3.8. Zugang zu Informationsangeboten des BMAS	16
4. Handlungsfelder/Maßnahmen	18
4.1. Handlungsfeld 1: Menschen mit Behinderungen mehr Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen (Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention)	18
4.2. Handlungsfeld 2: Barrierefreiheit – Schaffung eines gleichberechtigten Zugangs zur Umwelt, Transport- mitteln, Information und Kommunikation (Artikel 9 der UN-Behindertenrechtskonvention)	21
4.3. Handlungsfeld 3: Schärfung des Bewusstseins für die Vielfalt von behinderten Menschen und Bekämpfung von Vorurteilen (Artikel 8 der UN-Behindertenrechtskonvention)	26

1. Einleitung

Im Dezember 2006 verabschiedete die UN-Generalversammlung das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – kurz die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Die UN-BRK ist seit dem 26. März 2009 in Deutschland verbindlich. Sie schafft keine Sonderrechte, sondern sie konkretisiert und spezifiziert die universellen Menschenrechte aus der Perspektive der Menschen mit Behinderungen. Ziel der UN-BRK ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten. Die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen soll in allen Lebensbereichen ermöglicht werden, nicht nur, aber insbesondere auch im Arbeitsleben.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist in seiner Rolle als Nationale Anlaufstelle (Focal Point) nach Art. 33 Abs. 1 UN-BRK federführend für die Umsetzung des Übereinkommens innerhalb der Bundesregierung. Am 15. Juni 2011 hat das Bundeskabinett einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK (NAP) beschlossen.

Mit diesem auf zehn Jahre angelegten Aktionsplan mit seinen über 200 Maßnahmen hat die Bundesregierung eine langfristige Gesamtstrategie geschaffen, um die Umsetzung der UN-BRK in Deutschland in allen Lebensbereichen voran zu bringen. Der NAP wurde unter breiter Beteiligung von Menschen mit Behinderungen weiterentwickelt zum „NAP 2.0“ und am 28. Juni 2017 vom Bundeskabinett verabschiedet. Gleichzeitig sollen aber auch Länder, Kommunen, Unternehmen der Privatwirtschaft, Institutionen und weitere gesellschaftliche Akteure angeregt werden, in ihren Kompetenzbereichen eigene Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK zu entwickeln.

Im Dezember 2011 erarbeitete die Schwerbehindertenvertretung gemeinsam mit den schwerbehinderten Beschäftigten und der Personalverwaltung des BMAS einen ersten hauseigenen Aktionsplan, der einen Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK darstellen und zur Nachahmung und Weiterentwicklung anregen sollte. Mittlerweile sind auch andere Bundesministerien dem Beispiel des BMAS gefolgt und haben eigene Aktionspläne entwickelt.

Der nunmehr vom BMAS erarbeitete zweite Aktionsplan gibt einen Überblick über die Erfolge des ersten Aktionsplanes und entwickelt diesen weiter. Die bisherigen Erfahrungen haben uns verdeutlicht, dass die Implementierung von Inklusion von Menschen mit Behinderungen eine Grundsatz- und Daueraufgabe im BMAS ist.

Inklusion ist ein Menschenrecht(sthema). Ziel des ersten Aktionsplanes ist und war eine systematische Verankerung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Arbeits- und Sozialpolitik des BMAS. Der zweite Aktionsplan soll dazu beitragen, den Geist und die Inhalte der UN-BRK weiterhin nachhaltig im BMAS zu verankern. Er soll den Paradigmenwechsel deutlich machen, weg von bevormundender Fürsorge hin zu Teilhabe, hin zu Inklusion. Dies bedeutet, dass Behinderung nicht mehr als Abweichung von einer Norm gesehen wird, sondern dass Menschen mit Behinderungen selbstverständlicher Teil unserer Belegschaft und Gesellschaft sind. Das BMAS sieht seine behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht als Menschen mit Defiziten, sondern als voll- und gleichwertige Beschäftigte. Unser Ziel ist es, Menschen mit und ohne gesundheitliche Beeinträchtigung als Individuen anzuerkennen und wertzuschätzen.

Im ersten Teil des Aktionsplans werden der Status quo im BMAS und die Entwicklungen aus dem Aktionsplan im BMAS dargestellt. Der zweite Teil ist unterteilt nach einzelnen und für das BMAS besonders relevanten Handlungsfeldern der UN-BRK. Dabei konzentriert sich der hauseigene Aktionsplan vor allem auf die Umsetzung von drei zentralen Handlungsfeldern:

- Arbeit und Beschäftigung,
- Zugänglichkeit und
- Bewusstseinsbildung.

Der Aktionsplan steht im Einklang mit der Inklusionsvereinbarung im BMAS und wird von dieser getragen. Er wird nach vier Jahren zwecks Überprüfung der Zielerreichung dieses Aktionsplans zwischen der Verwaltung und der Schwerbehindertenvertretung evaluiert.

„Nicht **behindert** zu sein ist wahrlich kein Verdienst, sondern ein Geschenk, das jedem von uns jederzeit genommen werden kann.“

Richard v. Weizsäcker, Bundespräsident a.D.

2. Erfahrungen mit dem ersten Aktionsplan

Eine wirkungsorientierte und auf quantitative Messgrößen gestützte Evaluation des Aktionsplanes, der im Jahr 2011 erarbeitet wurde, ist schwierig, da solche geeigneten Messgrößen für eine Bewertung fehlen. So sind z.B. die Einstellungs- und Schwerbehindertenquote ungeeignete Messgrößen, da das BMAS keinen Einfluss auf die Qualität und Quantität der Bewerberinnen und Bewerber weder für offene noch für verfügbare Stellen hat.

Dennoch kann eindeutig gesagt werden, dass durch den Aktionsplan ein anderer Fokus auf das Thema „Inklusion“ innerhalb des BMAS gelegt wurde. Viele Maßnahmen wurden gerade im Bereich der baulichen Barrierefreiheit, aber auch der Kommunikationsfreiheit umgesetzt. Durch Aktionen zur Sensibilisierung der Beschäftigten z.B. zum Tag der Menschen mit Behinderungen wurde vermehrt auf die Situation der Beschäftigten mit Beeinträchtigungen aufmerksam gemacht. Die Sensibilität gegenüber schwerbehinderten Menschen ist dadurch deutlich gestiegen.

Nicht zuletzt haben die Verwaltung und die Schwerbehindertenvertretung gemeinsam erkannt, dass viele der geplanten Maßnahmen Daueraufgaben sind. Wir müssen gerade bei Maßnahmen zur Beschäftigung und Ausbildung, wie auch der Sensibilisierung zum Thema Inklusion kontinuierlich „am Ball“ bleiben.

Nicht unerwähnt sollte auch bleiben, dass mit der Unterzeichnung des Aktionsplans durch die Ministerin ein deutliches Signal an die Beschäftigten ging, sich dem Thema Inklusion verstärkt in ihrer Arbeit, aber auch persönlich zu nähern. Durch dieses eindeutige Signal wurde auch das Amt der Schwerbehindertenvertretung aufgewertet und ihre Arbeit im Haus erleichtert.

3. Beschäftigungssituation

3.1. Personalstruktur

Im BMAS lag die Schwerbehindertenquote im Juni 2016 bei 10,56 % (Juni 2011: 10,67 %, Juni 2014: 10,49 %). Damit liegt die Quote 5,56 Prozentpunkte über der gesetzlichen Verpflichtung des § 71 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) und 2,56 Prozentpunkte über der eigenen verpflichtenden Vorgabe aus der Inklusionsvereinbarung für das BMAS.

Trotz des Bemühens des BMAS vermehrt Beschäftigte und Auszubildende mit Beeinträchtigungen einzustellen, bleibt die Schwerbehindertenquote auf annähernd gleichem Niveau. Die Zahl der Neueinstellungen (27 Personen im Zeitraum Juli 2011 – Juli 2014) hat diese altersbedingten Abgänge nicht aufgewogen (die Einstellungen erfolgten primär im mittleren Dienst).

Im Rahmen eines Programms der Zentralen Arbeitsvermittlung für arbeitslose schwerbehinderte Akademiker und Akademikerinnen der Bundesanstalt für Arbeit konnten aber auch Beschäftigte im höheren Dienst für unser Haus gewonnen werden. Das BMAS konnte befristet sieben schwerbehinderten Akademikern (Stand: Januar 2016) die Möglichkeiten eröffnen, ihre beruflichen Kenntnisse zu erweitern und Berufserfahrung zu gewinnen, um damit Ihre Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Ein erfreuliches Bild zeigt sich bei den Auszubildenden des BMAS. Das BMAS hatte sich im ersten Aktionsplan zum Ziel gesetzt, den Anteil der schwerbehinderten Auszubildenden zu steigern. Das ist auch gelungen. In den Jahren 2014/2016 absolvierten vier bzw. drei schwerbehinderte Auszubildende von insgesamt 31/35 Auszubildenden ihre Ausbildung im BMAS (Anteil 12,9 % bzw. 8,6 % ohne Mehrfachanrechnung).

Bei der Betrachtung der Beschäftigtenstruktur zeigt sich, dass anteilmäßig die meisten schwerbehinderten Beschäftigten in den Laufbahngruppen des mittleren und gehobenen Dienstes beschäftigt sind:

	Gesamtbeschäftigte			Schwerbehinderte Beschäftigte			Prozentualer Anteil (ohne Mehrfachanrechnungen)*		
	Juni 11	Juni 14	Juni 16	Juni 11	Juni 14	Juni 16	Juni 11	Juni 14	Juni 16
Höherer Dienst	461	467	507	26	24	29	5,6 %	5,1 %	5,7 %
Gehobener Dienst	322	311	314	17	18	19	5,3 %	5,8 %	6,1 %
Mittlerer Dienst	327	335	320	51	50	54	15,6 %	14,9 %	16,9 %
Einfacher Dienst	70	60	52	13	11	11	18,6 %	18,3 %	21,1 %
Auszubildende	59	31	35	3	4	3	5,1 %	12,9 %	8,6 %
Gesamt	1239	1204	1228	110	107	116	8,9 %	8,9 %	9,4 %

* Die prozentualen Zahlen beziehen sich auf die Anzahl der Beschäftigten. Nicht eingerechnet sind Mehrfachanrechnungen i.S.d. § 76 SGB IX, die in der Schwerbehindertenquote des § 71 SGB IX Berücksichtigung finden.

Von den 116 schwerbehinderten Beschäftigten waren 69 Frauen (59,5 %) und 47 Männer (40,5 %).

Bei der Tabelle wurde herausgerechnet, dass schwerbehinderte Menschen, deren Teilhabe im Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt, und schwerbehinderte Auszubildende gemäß § 76 SGB IX von der Bundesagentur für Arbeit auf mehr als einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden können; hier sind die Zahlen somit **ohne** Mehrfachanrechnung dargestellt.

Im Rahmen von **Stellenbesetzungsverfahren** des BMAS wird bei externen Stellenausschreibungen im Ausschreibungstext explizit darauf hingewiesen, dass das BMAS sich der UN-BRK besonders verpflichtet fühlt und schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Darüber hinaus wird jede Bewerbung schwerbehinderter Bewerber/innen oder ihnen Gleichgestellten individuell betrachtet und bewertet. So werden Schwerbehinderte oder ihnen Gleichgestellte grundsätzlich auch eingeladen, sofern sie nicht offensichtlich ungeeignet sind. Das BMAS will hier bewusst Schwerbehinderten und Gleichgestellten eine Chance geben, sich und ihre

Qualifikationen in einem Bewerbungsgespräch präsentieren zu können. Die Bewerberinnen und Bewerber müssen daher nur ein Mindestmaß an Eignung haben, um im BMAS ein Vorstellungsgespräch zu erhalten.

Bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen, werden die Gründe der Nichteinladung vorab mit der Schwerbehindertenvertretung erörtert. Nach der Rechtsprechung kann von einer Einladung von Schwerbehinderten nur abgesehen werden, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

Über jede offene Stelle des BMAS wird die jeweilige zuständige Arbeitsagentur informiert und ggf. bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) angefragt, ob geeignete schwerbehinderte Bewerber und Bewerberinnen zur Verfügung stehen.

Bei internen wie auch externen Stellenbesetzungsverfahren für Referatsleitungen wird in den Ausschreibungen neben den fachlichen Anforderungen auch eine Offenheit für Inklusionsfragen gefordert. So soll sichergestellt werden, dass Referatsleitungen sich im Vorfeld ihrer Bestellung bewusst mit dem Thema Inklusion und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auseinandersetzen.

Die Schwerbehindertenvertretung wird zu allen Vorstellungsgesprächen, bei denen schwerbehinderte Menschen im Bewerberkreis sind, eingeladen und die abschließende Entscheidung wird mit der Schwerbehindertenvertretung erörtert. Darüber hinaus kann die Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich an allen Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an Vorstellungsgesprächen hat dazu geführt, dass gerade in den Gesprächen bei der Besetzung von Führungspositionen neben Genderaspekten auch regelmäßig das Thema Inklusion von Bedeutung ist.

3.2. Arbeitsschutz und Prävention

Im BMAS werden regelmäßige **Arbeitsplatzbegehungen** bei allen Beschäftigten mit und ohne Beeinträchtigungen durchgeführt. Bei Beschäftigten mit Beeinträchtigungen wird auf die ärztlich empfohlene behindertengerechte Ausstattung geachtet. Die Schwerbehindertenvertretung wird zu allen Arbeitsschutz-Ausschuss-Sitzungen (ASA) eingeladen. Damit hat sie die Möglichkeit, den Arbeitsschutz auch unter

Inklusionsaspekten zu begleiten. So wurden beispielsweise Prioritäten zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter bei der Verteilung der im Rahmen des Konjunkturpakets II angeschafften elektrisch höhenverstellbaren Schreibtische gesetzt. Die jährliche arbeitsschutzrechtliche Unterweisung per Workflow wie auch alle anderen Unterweisungen per IT wird barrierefrei gestaltet. Der betriebsärztliche Dienst wird bei Bedarf unverzüglich beauftragt, schwerbehinderte Beschäftigte zu untersuchen oder vorgezogene Arbeitsplatzbegehungen durchzuführen.

Im Rahmen des ersten Aktionsplanes wurden die Regelungen des **Brand-schutzes** unter dem besonderen Aspekt der Rettung von schwerbehinderten Beschäftigten analysiert. Für die mobilitätseingeschränkten Personen wurden Evakuierungsstühle, sog. Evacchairs, angeschafft. Neben den üblichen Brandschutz- und Erste-Hilfe Kräften wurden auch die Sicherheitsbeauftragten mit dem Umgang der Evacchairs im Rahmen des Brandschutzkonzeptes geschult. Darüber hinaus wurde für jeden mobilitätseingeschränkten Beschäftigten ein Rettungskonzept innerhalb seines/ihrer Referates erarbeitet und das Referat ebenfalls im Umgang mit den Evacchairs geschult. Der Umgang mit den Evacchairs wie auch mit der mobilitätseingeschränkten Person wird regelmäßig geübt, so dass im Ernstfall genug Routine auf beiden Seiten entstanden ist.

Im **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** (BEM) werden die besonderen Belange von Beschäftigten berücksichtigt, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Der Arbeitgeber klärt mit der betroffenen Person und ggf. der zuständigen Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Es finden beispielsweise gezielt Gespräche am Runden Tisch statt, um die Arbeitssituation zu verbessern, behinderungsgerechte Umsetzungen oder Umschulungen zu ermöglichen. Bei Bedarf wird – mit Einverständnis des/der behinderten Beschäftigten – der Kontakt zur Sozialberatung hergestellt.

Das BMAS baut derzeit ein umfassendes **Betriebliches Gesundheitsmanagement** (BGM) für die Beschäftigten auf. Sowohl beim Steuerungskreis wie auch bei den monatlichen Jour-Fixe der Verwaltung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten nimmt die Schwerbehindertenvertretung teil. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements

werden vielfältige Kurse und Beratungen rund um das Thema Gesundheit und Prävention für die Beschäftigten angeboten. Bei dem Kursangebot wird auch darauf geachtet, dass nicht nur Beschäftigte ohne Beeinträchtigung Zugang haben und von den Kursen partizipieren.

Im Referat für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) werden schwerbehinderte Beschäftigte durch die/den Beauftragte/n des Arbeitgebers in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen persönlich betreut, beispielsweise auch mit Hinweisen auf den Ablauf der Gültigkeit ihres Schwerbehindertenausweises und der Übernahme von Informationsweitergaben an die im Haus zuständigen Stellen.

3.3. Telearbeit/Mobile Arbeit

Das BMAS bietet eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Gestaltung von Telearbeit und mobiler Arbeit an. Gemäß § 1 Absatz 3 der Dienstvereinbarung Telearbeit im BMAS (vergleiche auch die Inklusionsvereinbarung des BMAS) gehören Beschäftigte mit Behinderungen, die durch die Behinderung massiv in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, zum bevorzugten Personenkreis der Inanspruchnahme von Telearbeit oder des mobilen Arbeitens. Die Bevorzugung besteht insbesondere darin, dass die Telearbeit/ das mobile Arbeiten über den nach der Dienstvereinbarung begrenzten Zeitraum von vier Jahren zur Ausübung der Telearbeit fortgesetzt werden kann. Ferner wird die Behinderung im Falle einer möglichen Konkurrenzsituation bei der Vergabe von Telearbeitsplätzen/mobilen Arbeitsplätzen berücksichtigt.

3.4. Flexible Arbeitszeitregelungen

Die in der Dienstvereinbarung zur Regelung der täglichen Arbeitszeit enthaltenen Regelungen gelten für alle Beschäftigten gleichermaßen. Darüber hinaus gelten besondere Regelungen für schwerbehinderte Beschäftigte, wie eine mögliche Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 3 Arbeitszeitverordnung - AZV -) oder die Freistellung von angeordneter Mehrarbeit/Überstunden (§ 124 SGB IX).

Da die Regelungen der **Dienstvereinbarung** grundsätzlich für alle Beschäftigten gelten und die besonderen Regelungen für Beschäftigte mit Behinderungen nach der AZV und dem SGB IX auf Antrag bzw. auf Verlangen erbracht werden, wird das Arbeitszeitverhalten von Beschäftigten mit Behinderungen nicht gesondert ausgewertet.

3.5. Barrierefreiheit im Gebäude

Das BMAS hat den Anspruch, in allen seinen Gebäuden (möglichst völlig) barrierefrei für alle Menschen mit einer Behinderung zu sein. Dies umzusetzen, ist eine Herausforderung, da das BMAS an beiden Standorten über Bestandsbauten verfügt.

Berlin:

Grundsätzlich wurden bei der Planung und Ausführung von bisherigen Bauvorhaben die Richtlinien der **DIN 18024, 18024-1, 18024-2 und 18040-1** für barrierefreies Bauen in öffentlich zugänglichen Gebäuden und Arbeitsstätten, weitestgehend zugrunde gelegt. Bei unvermeidbaren Abweichungen wegen Gegebenheiten der Altbausubstanz wurden Lösungen in Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung entwickelt. Für die Barrierefreiheit wurden alle Bewegungsflächen (Flure, Lobbys etc.) höhenmäßig so angeordnet, dass Höhenunterschiede zwischen den verschiedenen Bauteilen auf ein Minimum reduziert wurden. Verbleibende, unvermeidbare Höhenunterschiede konnten größtenteils durch Aufzüge und Treppenlifte überwunden werden. Entsprechend der Vorgaben der DIN 18024-2 wurden diverse Ausstattungen für behinderte Beschäftigte vorgesehen, so z. B. Aufzüge mit Sprachführung und barrierefreien Bedientableaus (z. B. zusätzlich in Brailleschrift), barrierefreie Toiletten sowie elektrische Türantriebe in Bereichen, die von Beschäftigten mit Behinderungen frequentiert werden.



Bild: mobile Rampe im sog. Steinsaal

Für blinde und sehbehinderte Menschen wird die Zugänglichkeit über Sprachführung in den Aufzügen und taktilen Elementen in den Aufzügen und Treppenhäusern sichergestellt.

Teilweise blieb aus Gründen des Denkmalschutzes oder der baulichen Gegebenheiten der direkte Zugang für Rollstuhlfahrer/innen (z. B. in den Besprechungsraum „Steinsaal“) verwehrt. Im Rahmen des ersten Aktionsplanes wurde dies geändert. So wurde eine mobile Rampe für den denkmalgeschützten Sitzungssaal gebaut. Damit wird sichergestellt, dass auch Personen mit Rollstuhl ohne Umwege in den Sitzungssaal kommen können.

Der bislang notwendige Zugang über einen Seiteneingang und zwei Treppenlifte ist damit entfallen.

Des Weiteren wurden im Rahmen des ersten Aktionsplans verschiedene Umbaumaßnahmen getroffen. So wurden z. B. Kartenleser für Sicherheitsbereiche an den Wänden nach unten verlegt, so dass Beschäftigte in Rollstühlen selbstständig Zugang zu den Sicherheitsbereichen haben.

Für einen Erweiterungsbau (Wilhelmstraße 50) werden derzeit die Planungen erstellt. Bereits bei der Bauausschreibung für den Architektenwettbewerb wurde explizit auf die Barrierefreiheit geachtet. Der Bau soll barrierefrei sein und ein optimales Arbeiten von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen ermöglichen. Die Schwerbehindertenvertretung und die Verwaltung des BMAS wünschen sich gemeinsam ein modellhaft barrierefreies Gebäude. Dementsprechend wird zwischen dem BMAS als Nutzer, der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) als Bauherrin und dem Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) als baudurchführende Ebene als Bewertungsmaßstab für das Kriterium Barrierefreiheit nach dem Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen (BNB) die maximale Punktzahl von 100 Punkten per Zielvereinbarung angestrebt.

Bonn:

Die Gebäude des BMAS in der Rochusstraße 1 sind größtenteils – bis auf das Erdgeschoss des Hauses 18 – für Rollstuhlfahrer und Rollstuhlfahrerinnen zugänglich.

Dies wurde primär im Rahmen des ersten Aktionsplanes erreicht. Bei der Sanierung des Gebäudes Rochus 1/16 wurde speziell auf die Barrierefreiheit geachtet. So wurden u. a. Zwischentüren mit automatischen Türöffnern ausgestattet und diese in für Rollstuhlfahrer/innen zugänglicher Höhe angebracht. Zudem sind Türschilder mit taktilen Elementen vorhanden.

Sanierungen sind für weitere Gebäude am Standort Bonn geplant. Neben dem barrierefreien Umbau der Gebäude, soweit dies bei Bestandsgebäuden möglich ist, soll nicht nur auf die Barrierefreiheit von mobilitäts- eingeschränkten Personen geachtet werden. Es wird ein umfassendes Leitsystem innerhalb der Gebäude des BMAS und auf dem gesamten Gelände angestrebt.

3.6. Barrierefreiheit zum Gebäude

Berlin:

Die Zugänge zum BMAS sind bis auf einen Zugang in der Wilhelmstraße grundsätzlich barrierefrei zu erreichen. Allerdings sind die Gebäude Tauben- und Mohrenstraße nur durch Hintereingänge barrierefrei erreichbar. Die naheliegende U-Bahn-Station „Stadtmitte“ ist barrierefrei zugänglich. Leider verfügen jedoch die Stationen in unmittelbarer Nähe zum BMAS, „Mohrenstraße“ und „Französische Straße“, nicht über Aufzüge. Den Beschäftigten stehen in der Tiefgarage des BMAS gekennzeichnete barrierefreie Parkplätze zur Verfügung. Vor dem Kleisthaus in der Mauerstraße befinden sich vier kostenlose öffentliche Behindertenparkplätze für Besucherinnen und Besucher, die mit dem Sonder-Parkausweis für Menschen mit Behinderungen genutzt werden können.

Im Rahmen des ersten Aktionsplanes wurde seitens der Schwerbehindertenvertretung, der Verwaltung des BMAS und durch den Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen Kontakt mit dem Anbieter des öffentlichen Nahverkehrs aufgenommen, mit dem Ziel die Bahnhöfe in unmittelbarer Nähe barrierefreier zu gestalten. Der U-Bahnhof Mohrenstraße steht auf der durch die senatsgeleitete Arbeitsgruppe „Verkehr barrierefrei“ mit den Behindertenverbänden Berlins festgelegten Prioritätenliste für 2017/18 auf dem Zeitplan. Derzeit laufen die konkreten Planungen für diese Umbaumaßnahme.

Bonn:

Alle Liegenschaften in Bonn verfügen über eine ausreichende Anzahl an Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen. Die Bushaltestellen, die sich in der Nähe der Liegenschaften Rochusstraße 1 befinden, sind mit Rollstühlen nutzbar. Allerdings verfügen viele Busse der SWB noch nicht über einen barrierefreien Einstieg (fahrzeuggebundene Einstiegshilfen).

Das BMAS hat sich im Rahmen des ersten Aktionsplanes für die bis dato nicht barrierefreie Haltestelle „im Feldpütz“ eingesetzt. Diese Haltestelle ist nunmehr barrierefrei und für Rollstuhlfahrer/innen zugänglich.

3.7. Elektronische Datenverarbeitung, Internet und Intranet

Barrierefreiheit in der Informationstechnik wird zu einer entscheidenden Grundlage für die gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen. Dazu vollzieht sich aktuell die Entwicklung zu einem barrierefreien e-Government. In diesem Zusammenhang stehen der Internetauftritt und das hausinterne Intranet des BMAS.

Mit der Verabschiedung der Barrierefreien Informationstechnik-Verordnung (BITV) wurde erstmals in Deutschland ein Rahmen für Internetauftritte von Bundesbehörden festgelegt, der die einzelnen Aspekte der Barrierefreiheit definiert. Mit der BITV 2.0 wird die technische Weiterentwicklung in der Informationstechnik nachvollzogen. Dabei werden auch die besonderen Belange der gehörlosen, hör-, lern- und geistig beeinträchtigten Menschen berücksichtigt.

Die Internetseiten des BMAS sind grundsätzlich barrierefrei gestaltet und entsprechen den Vorgaben der BITV. Mit www.einfach-teilhabe.de betreibt das BMAS zudem ein speziell auf die Interessen behinderter Menschen angepasstes barrierefreies Webportal. Darüber hinaus betreibt das BMAS einen weiteren barrierefreien Webauftritt zur Umsetzung der UN-BRK und dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung (www.gemeinsam-einfach-machen.de).

Zusätzliche barrierefreie Angebote: Auf dem Hauptportal des Ministeriums (www.bmas.de) werden zielgruppenspezifische Inhalte in Gebärdensprachfilmen angeboten (s. u.).

- Jede Detailseite unter www.bmas.de enthält eine Vorlesefunktion, so dass sich sehbehinderte Menschen die Inhalte vorlesen lassen können.
- Videos werden in einem eigens kreierte barrierefreien HTML5-Video-player angeboten.
- ausgewählte Publikationen werden in besonders hoher barrierefreier Qualität als PDF Dateien und in Leichter Sprache angeboten (s. u. Print-Publikationen).

Darüber hinaus werden im Internet über eine zentrale Eingangsseite Gebärdensprachvideos zu wichtigen behindertenspezifischen Themen zur Verfügung gestellt:

- Gebärdensprachfilme (DGS) zur UN-Behindertenrechtskonvention,
- Gebärdensprachfilme (DGS) zum Persönlichen Budget,
- Gebärdensprachfilme (DGS) zum Thema Teilzeit,
- Gebärdensprachfilme (DGS) zum neuen Schwerbehindertenausweis,
- Gebärdensprachfilme (DGS) zum Nationalen Aktionsplan,
- Gebärdensprachfilme (DGS) zum Bundesteilhabegesetz,
- Gebärdensprachfilme (DGS) zum Behindertengleichstellungsgesetz,
- Video (DGS) zur Sozialgeschichte Deutschlands und zur Ausstellung im BMAS in Berlin, Wilhelmstraße 49.

Außerdem steht ein Gebärdensprachfilm zum Gebärdensprachtelefon auf der Internetseite zum Bürgertelefon zur Verfügung (weitere Erläuterungen zum Gebärdensprachtelefon unter Bürgertelefon). Zu den Aspekten neue Software für Gehörlose und Nutzung des Gebärdensprachtelefons sind neue Filme erstellt worden:

- <http://www.bmas.de/SharedDocs/Videos/DE/Artikel/Buergertelefon/buergertelefon-service.html>
- <http://www.bmas.de/SharedDocs/Videos/DE/Artikel/Buergertelefon/buergertelefon-software.html>

Ebenso ist ein Gebärdensprachfilm zum speziellen Angebot D115 entwickelt worden:

- <http://www.bmas.de/SharedDocs/Videos/DE/Artikel/Buergertelefon/buergertelefon-d115.html>

Für folgende Internetseiten sind ebenfalls Gebärdensprachfilme und Texte in Leichter Sprache entwickelt worden:

- www.sozialpolitik.com
- www.sozialkompass.eu

Das Angebot des hausinternen Intranet mit Informationen für alle Beschäftigten ist barrierefrei nutzbar.

Bei elektronischen Verfahren bzw. Workflows (Plannto, Dienstreiseanträge), wurden Anregungen zum Abbau von Barrieren aufgenommen. Eine vollständige Umsetzung der Barrierefreiheit ist angestrebt.

Die Schwerbehindertenvertretung wird grundsätzlich vor Einführung von IT-Anwendungen zum Abbau von Barrieren zur Rate gezogen und vorab in die Prozesse deren Einführung eingebunden.

3.8. Zugang zu Informationsangeboten des BMAS

Bei Veranstaltungen des BMAS werden für gehörlose oder hörgeschädigte Besucherinnen und Besucher Gebärdensprach- oder Schriftdolmetscher zur Verfügung gestellt.

Außerdem wurden im Auftrag des BMAS Publikationen, die insbesondere für Menschen mit Behinderung relevant sind, wie die Broschüre und der Flyer zum Persönlichen Budget oder der Text der UN-BRK und des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, in Leichte Sprache „übersetzt“. Alle Publikationen in Leichter Sprache findet man hier:

<http://www.bmas.de/DE/Leichte-Sprache/Publikationen-leichte-Sprache/inhalt.html>

Im Rahmen der Geschichtsausstellung im Foyersaal des BMAS in Berlin wurden bereits mit der ersten Konzeption die Aspekte der Barrierefreiheit – soweit dies in einem denkmalgeschützten Raum möglich ist – berücksichtigt. An der Treppe zum Eingang des Ausstellungsraumes ist ein Rollstuhllift installiert, so dass der barrierefreie Zugang für mobilitätseingeschränkte Besucherinnen und Besucher gesichert ist. Innerhalb der Ausstellung können sich rollstuhlnutzende Besucherinnen und Besucher frei bewegen;

die dafür notwendigen Abstände zwischen den Exponaten wurden eingehalten. Die Höhe der Texte auf den Wänden und Zylindern sowie die multimedialen Elemente (interaktiver Tisch, interaktive Treppe) sind so konzipiert, dass auch Gäste im Rollstuhl die Ausstellung uneingeschränkt nutzen können. Besucherinnen und Besucher mit anderen Einschränkungen können sich an der Pforte melden und werden in die Ausstellung geführt.

Ergänzend zu dem Lift wurden die Treppenstufen zur Ausstellung mit einem kontrastreichen Abklebestreifen kenntlich gemacht, um Stolperunfälle insbesondere von sehbeeinträchtigten Besucherinnen und Besuchern zu verhindern. Für diese Personengruppe wurde eine kontrastreiche Gestaltung der Texte mit großen Buchstaben umgesetzt.

Darüber hinaus befinden sich auf jedem Zylinder Kurzerklärungen in Brailleschrift. Alle Filme sind Untertitelt.

Für den individuellen Besucher wurde eine Audioführung in deutscher, englischer und französischer Sprache erstellt, die in einer verhältnismäßig einfachen und verständlichen Sprache die Orientierung in der Ausstellung erleichtert und weitergehende Informationen zu den einzelnen Ausstellungsobjekten und Geschichtsbahnen gibt.

Diese Führung steht auch in Gebärdensprachfilmen zur Verfügung, so dass gehörlose Besucherinnen und Besucher die Möglichkeit haben, in ihrem jeweils individuellen Tempo die einzelnen Stationen der Ausstellung zu besuchen. Für Gruppenführungen durch die Ausstellung kann ein Gebärdensprachdolmetscher zur Verfügung gestellt werden.

Nach Fertigstellung des Neubaus Wilhelmstraße 50 wird die Ausstellung in das Foyer des Neubaus ziehen. Danach wird ein völlig barrierefreier Zugang zu der Ausstellung sichergestellt sein.

Des Weiteren hat das BMAS die Flyer 'Einfach teilhaben', 'Im Dialog', 'Persönliches Budget' und eine 'Kurzfassung NAP' erstellt.

4. Handlungsfelder/Maßnahmen

4.1. Handlungsfeld 1:

Menschen mit Behinderungen mehr Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen (Artikel 27 der UN-BRK)

Das BMAS ist sich seiner besonderen Verantwortung gegenüber behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen bewusst. Diese Einstellung basiert nicht nur auf der Tatsache, dass das BMAS für die Politik für Menschen mit Behinderungen die Federführung innerhalb der Bundesregierung hat, sondern auch auf der Erkenntnis, dass behinderte Menschen mit ihren vielfältigen Fähigkeiten und Fertigkeiten qualifizierte und geeignete Beschäftigte sein können. Das BMAS will daher den Übergang von der Schule und der Ausbildung in den Beruf für behinderte junge Erwachsene erleichtern. In Anbetracht der schwierigen Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderungen will das BMAS damit bewusst ein Zeichen auch für andere Arbeitgeber setzen. Menschen mit Behinderungen sollen – wie jeder andere Arbeitnehmer auch – ihren Lebensunterhalt durch Arbeit selbstbestimmt bestreiten können.

I. Ziel: Chancen auf dem Ausbildungsmarkt für junge Menschen mit Behinderungen weiterhin eröffnen

Das BMAS bietet Studierenden insbesondere auch behinderten Studierenden die Möglichkeit, im Rahmen ihres Studiums ein Praktikum im Ministerium zu absolvieren. Dieses Angebot soll behinderten Menschen neue berufliche Chancen eröffnen. Die Referatsleitungen richten hierauf ein besonderes Augenmerk bei der Auswahl unter den gleich geeigneten Bewerber/innen. Sofern die Voraussetzungen für ein Praktikum oder Referendariat im BMAS erfüllt sind, soll der Bewerberin/dem Bewerber ein auf die speziellen Bedürfnisse ausgerichteter Platz angeboten werden.

- Im Internetauftritt des BMAS wird auf die Möglichkeit der Praktika für Menschen mit Behinderungen besonders aufmerksam gemacht. Sie werden zur Bewerbung ausdrücklich aufgefordert.
- Das BMAS strebt an, mindestens 10 v. H. der Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Dazu wird das BMAS gezielt Kontakt mit Schulen aufnehmen, um das Interesse von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern für eine Ausbildung im BMAS zu wecken.

- Das BMAS prüft im Rahmen seiner Übernahmekriterien, ob Auszubildenden mit Behinderungen bei gleicher Eignung in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen werden können.
- Das BMAS prüft, ob gemeinsam mit anderen Ressorts eine Informationsveranstaltung („Job-Börse“) für Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderungen im Öffentlichen Dienst an den jeweiligen Standorten Berlin und Bonn möglich ist.
- Das BMAS lädt grundsätzlich alle Bewerberinnen und Bewerber mit einer Behinderung für einen Ausbildungsplatz unabhängig von den schriftlichen Testergebnissen im Auswahlverfahren zu einem Vorstellungsgespräch ein.
- Das BMAS fördert gezielt die Ausbildung von schwerbehinderten Menschen. Dabei werden ggf. frühzeitig Hilfen zur Unterstützung und Bewältigung der Ausbildungsinhalte angeboten.

II. Ziel: Einstellungen von Menschen mit Behinderungen weiterhin fördern

- Das BMAS steht zu der Verpflichtung, Menschen mit Behinderung bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen. Es ist bestrebt, insbesondere auch den Anteil der schwerbehinderten Menschen im gehobenen und höheren Dienst zu erhöhen.
- Die Schwerbehindertenvertretung wird bei allen Einstellungsverfahren umfassend beteiligt. Sie kann an allen Vorstellungsgesprächen sowie an den Abschlussgesprächen von Vorstellungsrunden teilnehmen. Dies gilt auch, wenn kein/e schwerbehinderte/r Bewerber/in an dem Verfahren teilnimmt, aber die Bewerberauswahl die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berührt.
- Um die Attraktivität des BMAS als Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen zu verdeutlichen, wird auf der Internetseite des BMAS ein Film über die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen an prominenter Stelle eingestellt.
- Die Verwaltung setzt sich dafür ein, dass Menschen mit Schwerbehinderung nach erfolgreichem Durchlaufen eines Stellenpoolausschreibungsverfahrens in den Fachreferaten einen Ansatz finden.

III. Ziel: Beschäftigte des BMAS mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen weiterhin fördern

- Die Arbeitszeitgestaltung wird entsprechend den Bedürfnissen der schwerbehinderten Beschäftigten möglichst flexibel gehandhabt. Bei der Bewilligung von Telearbeit und mobiler Arbeit wird dieser Personenkreis bevorzugt berücksichtigt.
- Das BMAS erkennt besonders an, wenn Beschäftigte in vorbildlicher Weise ihre schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsalltag begleiten. Das Verhalten der Beschäftigten gegenüber behinderten Kolleginnen und Kollegen sollte beispielhaft als positiv zu wertendes Kriterium bei der Sozialkompetenz in die Erläuterungen zum Beurteilungsbogen einfließen.
- Die Wahrnehmung von behinderungsbedingten Arzt- oder Therapie-terminen und RehaMaßnahmen dient der Erhaltung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit. Im Rahmen der geltenden Regelungen zur Arbeitszeit ist für Termine dieser Art die versäume Arbeitszeit nicht nachzuarbeiten. Einzelheiten hierzu regelt die Inklusionsvereinbarung des BMAS.
- Bei Bedarf wird für Beschäftigte und Besucher jeweils für die Liegenschaften in Bonn und Berlin ein mobiler Toilettenlifter zur Verfügung gestellt.
- Schwerbehinderte Beschäftigte sollen weiterhin möglichst nicht zu Umzügen in andere Räume aufgefordert werden, wenn sie dadurch von ihrem Arbeitsumfeld (z. B. Referat) getrennt werden. Im Übrigen wird dabei auch zukünftig möglichst gewährleistet, dass Arbeitseinheiten ihre Räumlichkeiten gemeinsam nutzen können.
- Das BMAS wird vermehrt darauf achten, dass behinderte Beschäftigte individuell gefördert werden. Dies schließt Fortbildung, behindertengerechte Arbeitsplätze wie auch Rücksichtnahme auf die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen ein.

4.2. Handlungsfeld 2:

Barrierefreiheit – Schaffung eines gleichberechtigten Zugangs zur physischen Umwelt, Transportmitteln, Information und Kommunikation (Artikel 9 der UN-BRK)

Das BMAS tritt für den gleichberechtigten Zugang behinderter Menschen zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information, Kommunikation ein. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Barrieren im Alltag und bei der Arbeit von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen unterschiedlich belastend wahrgenommen werden. Das BMAS will dieser Vielfalt mit entsprechend passgerechten Maßnahmen gerecht werden.

I. Ziel: Herstellung der Barrierefreiheit in vorhandenen Gebäuden

- Bei allen Bau- und Umbaumaßnahmen des BMAS wird auf Barrierefreiheit geachtet. Bei Erstellung von Baukonzepten ist die Schwerbehindertenvertretung im Vorfeld grundsätzlich zu beteiligen und der „Leitfaden Barrierefreies Bauen“ des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit zu berücksichtigen. Bei der barrierefreien Planung und Erstellung von Bau- und Umbaumaßnahmen sind insbesondere die DIN 18040-1 und die DIN 32975 anzuwenden. Bei der Durchführung aller Bau- und Wartungsmaßnahmen in Liegenschaften des BMAS, in denen der Bürobetrieb weiterläuft, soll die Barrierefreiheit gewährleistet werden. Mitarbeiter/innen beauftragter Firmen werden entsprechend instruiert.
- Im Rahmen der Sanierung der Gebäude 18 – 20 in Bonn soll, soweit noch nicht erfolgt, die Barrierefreiheit der Gebäude weiter erhöht werden. Dazu gehört, dass noch weitere Haupteingänge – wie auch die Hauptverkehrswege möglichst mit Automatiktüren ausgestattet werden sowie ein taktiles Leitsystem zum Einsatz kommt. Besprechungsräume erhalten induktive Höranlagen. Schwere Verbindungstüren erhalten automatische Türöffner.
- Das Gelände des BMAS in Bonn erhält ein Informations- und Orientierungssystem (Leitsystem).
- Es wird geprüft, ob der Eingang zum Gebäude Taubenstraße in Berlin mit einem Handlauf und das Kopfsteinpflaster im Eingang Taubenstraße durch ein barrierearmes Pflaster ersetzt werden können.

- Es wird geprüft, ob der Eingang Mauerstraße zum Gebäude Wilhelmstraße in Berlin barrierefrei gestaltet werden kann.
- Die Glastüren im Treppenhaus Mauerstraße erhalten eine Kennzeichnung als Schutz für sehingeschränkte Menschen. Sie erhalten automatische Türöffner oder werden konstant offen gehalten. Durch diese Maßnahmen soll im Hauptgebäude ein barrierefreies Treppenhaus sichergestellt werden.
- Die Gitter zu beiden Ausgängen auf die Terrassen in der Kantine in Berlin werden barrierefrei gestaltet. Bei dem bisherigen Breiten bleiben Rollstuhlfahrer/innen und Personen mit hohen Absätzen stecken.
- Die großen Sitzungssäle in Berlin und in Bonn erhalten induktive Höranlagen.
- Die Gebäude Wilhelmstraße, Kleisthaus und Süderweiterung erhalten verbesserte Orientierungshilfen und der Gesamtkomplex einschließlich des noch zu erstellenden Gebäudes Wilhelmstraße 50 ein Leitsystem.
- Es wird geprüft, ob die Treppen im Gebäudekomplex Wilhelmstraße deutlicher für Sehbeeinträchtigte gekennzeichnet werden können.
- Die Bibliotheken in Berlin und Bonn erhalten automatische Türöffner oder diese werden konstant offen gehalten. Der Informations- und Auskunftsbereich in der Bibliothek Berlin wird barrierefrei gestaltet.
- Alle Zugangstüren zu den Behindertentoiletten in Berlin und Bonn werden sukzessive mit automatischen Türöffnern oder mit speziellen Mechanismen zur Öffnung versehen.
- Türschilder in den Gebäuden an den Standorten Berlin und Bonn werden mit haptischer Schrift versehen.
- Visitenkarten der Leitungsmitglieder einschließlich der Abteilungsleitungen sowie Beschäftigte mit Außenkontakten zu Behindertenorganisationen erhalten Visitenkarten mit Brailledruck.

II. Ziel: Herstellung der Barrierefreiheit in neuen Gebäuden

- Bei der Anmietung von Gebäuden ist auf Barrierefreiheit zu achten und die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Als barrierefrei gilt ein Gebäude nicht, wenn es für Behinderte nur über Umwege (z. B. durch Hintereingänge) zu betreten ist.
- Der Erweiterungsbau Wilhelmstraße 50 soll ein auf die Zukunft gerichteter, menschengerechter Bau sein, der sowohl barrierefrei wie auch ökologisch den derzeitigen Kriterien für nachhaltiges und barrierefreies Bauen entspricht. Dabei ist besonders darauf zu achten, dass mindestens das „Zwei-Sinne-Prinzip“ durchgängig beachtet wird. Der Bau soll die Bedürfnisse der seh-, hör- und mobilitätseingeschränkten Beschäftigten und Besucher/innen des BMAS berücksichtigen.
- Die in das neue Gebäude Wilhelmstraße 50 ziehende Kita wird barrierefrei nutz- und erreichbar, so dass auch Kinder mit Beeinträchtigungen die Kita nutzen können.
- Es werden haptische Elemente und andere Erleichterungen, die sehbehinderten Menschen den Zugang zu den Themen des BMAS eröffnen, in die Geschichtsausstellung in Berlin integriert.

III. Ziel: Umfeld der Gebäude des BMAS barrierefrei gestalten

- Auch das Umfeld der Liegenschaften des BMAS an den Standorten Berlin und Bonn ist barrierefrei zu gestalten (Beispiel: Am Standort Berlin besteht kein barrierefreier Zugang von der U-Bahnstation Mohrenstraße zu den Liegenschaften des BMAS und der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen). Dazu nimmt das BMAS unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung Kontakt zu den zuständigen externen Stellen auf, um Verbesserungen bzw. Beschleunigungen zu erreichen.
- Es wird geprüft, ob die Bordsteine vor den jeweiligen Eingängen der Gebäude des BMAS abgesenkt werden können.

IV. Ziel: Förderung der Barrierefreiheit bei der Informationstechnologie

- Das BMAS gestaltet seine Kommunikationsmedien barrierefrei. Dabei wird auf leichte Sprache und Verständlichkeit geachtet. Die Publikationen des BMAS werden an die Terminologie der UN-BRK angepasst. Dies schließt eine flächendeckende Anwendung der Anforderungen der Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung vom 17. Juli 2002 (BGBl. I S. 2652) zur Umsetzung von § 10 BGG (VBD) – insbesondere eine sehbehindertenfreundliche Gestaltung von Schriftgut – mit ein.
- Bei der Einführung von Elementen der elektronischen Arbeit, insbesondere bei der Planung und Umsetzung der elektronischen Akte im BMAS, ist von Anfang an auf die Barrierefreiheit zu achten. Dies gilt insbesondere bei der Einführung elektronischer Formulare sowie eingescannten Dokumente. Bei eingescannten Dokumenten ist, soweit sie Text enthalten, darauf zu achten, dass die Möglichkeit der Durchsuchbarkeit der Dateien gegeben ist.
- Bei der Anschaffung von neuen Telefongeräten wird insbesondere auch auf Barrierefreiheit für seh- und hörbehinderte sowie für motorisch eingeschränkte Mitarbeiter/innen geachtet (z. B. gut lesbares Display, Möglichkeit des Anschlusses drahtloser Headsets oder von Sprachsteuerungen).
- Die Internet- wie auch die Intranetseite des BMAS wird barrierefrei gestaltet. Es werden soweit möglich bei Abbildungen erklärende Texte für sehbehinderte und blinde Leserinnen und Leser eingeführt. Texte werden zudem auch in bürgernahe und Leichter Sprache angeboten und Videos mit Gebärdensprachdolmetscher unterlegt.
- Bei der Digitalisierung des bisherigen und zukünftigen Bildungsangebots durch die BAKöV (beispielsweise auf deren Lernplattform) soll auch das Thema Inklusion entsprechend Beachtung finden.

V. Ziel: Barrierefreies Veranstaltungsmanagement weiterhin ermöglichen

- Bei internen wie externen Veranstaltungen des BMAS wird darauf geachtet, dass die Veranstaltungsstätte und die Veranstaltung selbst barrierefrei sind. Bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Veranstaltung ist durch den Veranstalter rechtzeitig im Vorfeld der Veranstaltung abzufragen, ob im Einzelfall ein besonderer Bedarf an Unterstützung besteht.
- Bei internen Veranstaltungen (z. B. Nachwuchskräfte Netzwerk, Betriebsausflug) wird darauf geachtet, dass behinderte Beschäftigte ohne Einschränkungen teilnehmen können. Im Vorfeld wird dazu mit der Schwerbehindertenvertretung Kontakt aufgenommen.

VI. Ziel: Arbeits- und Brandschutzmaßnahmen verbessern

- Das BMAS überprüft kontinuierlich seine Brandschutz- und Evakuierungsmaßnahmen unter besonderer Beachtung der Situation von schwerbehinderten Beschäftigten mit starken Mobilitäts-, Seh- oder Höreinschränkungen. In erforderlichen Einzelfällen wird unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ein Konzept zur Rettung der/des jeweiligen schwerbehinderten Beschäftigten erarbeitet.
- Es findet grundsätzlich einmal jährlich – mindestens jedoch alle zwei Jahre – eine Brandschutzübung statt; dabei wird insbesondere darauf geachtet, wie die Rettung von Menschen mit Behinderung von statten geht, um ggf. das Brandschutz- und Rettungskonzept zu modifizieren.
- Es wird sichergestellt, dass die Fluchtwege bedarfsgerecht mit Evacchairs ausgestattet sind.

VII. Ziel: Mobilität erhöhen

- Es wird bei den Bundesressorts und anderen Dienststellen der Bundesverwaltung geprüft, ob die Notwendigkeit zur Anschaffung eines Spezialfahrzeugs zur Beförderung von Rollstuhlfahrerinnen und -fahrern besteht.

4.3. Handlungsfeld 3:

Schärfung des Bewusstseins für die Vielfalt von behinderten Menschen und Bekämpfung von Vorurteilen (Artikel 8 der UN-BRK)

Menschen mit Behinderungen sind vollwertige Beschäftigte des BMAS und werden als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertgeschätzt. Sie werden mit ihren Fähigkeiten wahrgenommen und entsprechend optimal eingesetzt. Voraussetzung hierfür ist, dass die Beschäftigten auf allen Ebenen sich mit dem Thema Inklusion auseinandersetzen.

I. Ziel: Beschäftigte im BMAS befassen sich mit Inklusion

- Das BMAS führt am Tag der Menschen mit Behinderungen (3. Dezember) Veranstaltungen und Aktionen im Haus für die Beschäftigten durch, um das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft zu schärfen.
- Allen Beschäftigten des BMAS sollen Maßnahmen, die der Inklusion behinderter Menschen dienen (wie z. B. die Bereitstellung eines Programms, das grafische PDF-Dateien in durchsuchbare PDF-Dateien umwandelt) in verständlicher Form erklärt werden.
- Führungskräfte und wichtige Multiplikatoren im BMAS werden im Rahmen von Führungskräftebildungen besonders für die Bedürfnisse der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten sensibilisiert. Dazu sollen sie auch gezielt über die UN-Behindertenrechtskonvention informiert werden.
- Im Rahmen einer Führungskräfte-Werkstatt werden sich die Führungskräfte umfassend mit dem Thema „Inklusion“ befassen und Behinderungen im Bereich Hör-/Sehvermögen und Mobilität erfahren.
- Auszubildende erarbeiten im Rahmen einer Projektwoche einen barrierefreien Wegweiser für die Liegenschaften in Bonn und Berlin.

II. Ziel: Inklusion wird berücksichtigt bei den Themen des BMAS

- Das BMAS prüft bei Vergaben von Aufträgen, ob eine Vergabe an eine Behindertenwerkstatt oder ein Unternehmen mit hohem Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten möglich ist. Damit soll das Engagement von Unternehmen im Bereich der Inklusion besonders gewürdigt und gefördert werden.
- Das BMAS stellt im Rahmen anstehender Novellierungen der in seine fachliche Zuständigkeit fallenden Gesetze und Rechtsvorschriften sowie alle hausinternen Regelungen sicher, dass diese jeweils den Anforderungen der UN-BRK entsprechen.
- Zu allen Themenfeldern des BMAS, nicht nur zum Thema Menschen mit Behinderungen, werden bei internen und externen Publikationen mit Bildmaterial auch Bilder von behinderten Menschen verwandt. Dadurch werden die Vielfalt der Gesellschaft und die Tatsache verdeutlicht, dass behinderte Menschen eine Querschnittsgruppe unserer Bevölkerung darstellen.

III. Ziel: Öffentlichkeitsarbeit des BMAS

- Das BMAS gestaltet seine Öffentlichkeitsarbeit so, dass jeder Mensch unabhängig von einer Behinderung respektvoll angesprochen wird.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Besucherdienstes sollen noch besser befähigt werden, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Besucherinnen und Besucher mit Behinderungen eingehen zu können. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang ein Workshop unter Mitwirkung von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen oder eine Schulung in den Grundzügen der Gebärdensprache.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Besucherdienstes sollen in den Grundzügen der Gebärdensprache geschult werden.
- Alle Beschäftigte des Besucherdienstes besuchen einen Kurs „Leichte Sprache“.

- An Tagen der offenen Tür im BMAS werden Führungen für mobilitäts-
eingeschränkte Personen sowie für Personen mit Seh- oder Hör-
einschränkungen sowie perspektivisch auch Führungen in Leichter
Sprache angeboten. Inklusion wird ein festes Thema beim Tag der offenen
Tür. Bürgerinnen und Bürger werden auch durch geeignete Aktionen wie
z.B. Rollstuhlparcour, Dunkelrestaurant für die Belange der Menschen mit
Behinderungen sensibilisiert und an das Thema „Inklusion“ herangeführt.
- Das Referat „Information, Publikation, Redaktion“ wird zusammen mit
dem Bundespresseamt eine Ausschreibung für barrierefreie PDF-Formate
erstellen. Darüber hinaus stehen Musterausschreibungen zu Publikationen
in Leichter Sprache zur Verfügung.
- Das BMAS bleibt weiterhin in Kontakt mit der BAKöV, um diese für Inklusion
zu sensibilisieren. Ziel ist es, Inklusion als Querschnittsthema weiter-
gehend in die Schulungskonzepte und Schulungen zu integrieren.