



Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz


einfach**machen**
Gemeinsam die
UN-Behindertenrechts-
konvention umsetzen

Aktionsplan
zur Umsetzung der
UN-Behindertenrechtskonvention
im Bundesministerium der Justiz und
für Verbraucherschutz



1. GRUNDLAGEN	3
1.1. Vorbemerkung	3
1.2. Ziele des Aktionsplans	4
1.3. Personalstruktur im BMJV	4
1.4. Bestehende Maßnahmen für Mitarbeiter mit Behinderung	6
1.4.1 Prävention und Arbeitsschutz	6
1.4.2 Arbeitszeitregelungen	7
1.4.3 Barrierefreiheit	7
1.4.4 Elektronische Datenverarbeitung	8
2. HANDLUNGSFELDER	9
Handlungsfeld 1: Arbeit und Beschäftigung	9
Handlungsfeld 2: Zugänglichkeit	11
Bereich 1: Barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnik	12
Bereich 2: Dienstgebäude und Räumlichkeiten	13
Bereich 3: Dienstreisen, Fortbildungen und Arbeitswege	14
Handlungsfeld 3: Bewusstseins- und Kompetenzbildung	15

1. Grundlagen

1.1. Vorbemerkung

Die UN-Behindertenrechtskonvention wurde am 24. Februar 2009 ratifiziert und ist seit dem 26. März 2009 in Deutschland verbindlich. Ziel der Konvention ist die gleichberechtigte Teilhabe bzw. Teilnahme von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben. Sie konkretisiert die für alle Menschen gültigen Menschenrechte. „Inklusion statt Integration“ – so der Geist der Konvention. Menschen mit Behinderung gehören von Anfang an mitten in die Gesellschaft, das folgt aus der Würde jedes Einzelnen. Die Konvention wertschätzt die Bedeutung der unterschiedlichen Begabungen von Menschen, ihrer Möglichkeiten und Fähigkeiten und reduziert Menschen nicht auf ihre Defizite.

Am 7. Juni 2011 hat das Bundeskabinett – unter aktiver Mitarbeit des BMJV – den Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen. Der Aktionsplan schafft Instrumente, mit denen die Umsetzung der Konvention systematisch vorangetrieben werden soll. Daneben sollen Länder, Kommunen und Unternehmen der Privatwirtschaft angeregt werden, in ihren Kompetenzbereichen eigene Aktionspläne zu entwickeln, die konkrete Maßnahme auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft beinhalten.

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderung an allen gesellschaftlichen Prozessen zu garantieren und dies in den Arbeitsalltag umzusetzen, ist dem BMJV ein großes Anliegen. Der hauseigene Aktionsplan soll daher als Vorbild und Anregung für andere Behörden und Unternehmen dienen. Er soll dazu beitragen, die Inhalte und Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention nachhaltig im BMJV zu verankern.

Zur Ausarbeitung eines hauseigenen Aktionsplans wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich aus den Interessenvertretungen (der Schwerbehindertenvertretung im BMJV, dem Arbeitgeber-Beauftragten sowie einem Mitglied des Personalrates), Mitgliedern der Abteilung Z und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer Schwerbehinderung zusammensetzt.

Die Ziele des Aktionsplans sowie die derzeitige Beschäftigungssituation werden nachfolgend im ersten Teil dargestellt. Der zweite Teil ist nach einzelnen und für das BMJV besonders relevanten Handlungsfeldern der UN-Behindertenrechtskonvention gegliedert. Hierbei

konzentriert sich der hauseigene Aktionsplan vor allem auf die Umsetzung von drei zentralen Handlungsfeldern: Arbeit und Beschäftigung, Zugänglichkeit sowie Bewusstseins- und Kompetenzbildung.

Der Aktionsplan steht im Einklang mit der Rahmenintegrationsvereinbarung des BMJV. Er wird nach zwei Jahren zwecks Überprüfung der Zielerreichung dieses Aktionsplans zwischen der Verwaltung und der Schwerbehindertenvertretung evaluiert.

1.2. Ziele des Aktionsplans

Mit dem Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention möchte das BMJV einen nachhaltigen und eigenständigen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft leisten. Durch den Aktionsplan sollen die Regelungen der UN-Behindertenrechtskonvention konkret in dem Arbeitsalltag der Beschäftigten im BMJV verankert werden. Die Maßnahmen des Aktionsplans knüpfen an die bestehenden Strukturen im BMJV an. Der Aktionsplan soll als kontinuierlicher Prozess zu einer inklusiven Hauskultur beitragen. Das BMJV möchte mit dem Aktionsplan bewusstseinsbildend wirken und die Vielfalt unter den Menschen mit Behinderung in angemessener Weise berücksichtigen. Es existieren nicht nur bauliche Barrieren, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung die Arbeit erschweren. Es ist wichtig, auch etwaige Barrieren in den Köpfen zu beseitigen.

1.3. Personalstruktur im BMJV

Im BMJV liegt die Schwerbehindertenquote¹⁾ (§ 71 SGB IX) bei derzeit 8,35 % (Stand: Februar 2014). Damit liegt die Quote 2,35 Prozentpunkte über der gesetzlichen Verpflichtung des § 81 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX). Die Beschäftigungsstruktur zeigt, dass die meisten Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung in der Laufbahn des einfachen Dienstes beschäftigt sind.

¹⁾ Die Schwerbehindertenquote beinhaltet Mehrfachanrechnungen. Nicht einbezogen sind in das BMJV abgeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Tabelle 1-1: Anteil der Beschäftigten im BMJV mit einer Schwerbehinderung

Stand: Januar 2014	Gesamtbeschäftigte	Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung	Prozentualer Anteil ²⁾
Höherer Dienst	302	13	4,30 %
Gehobener Dienst	105	4	3,81 %
Mittlerer Dienst	206	17	8,25 %
Einfacher Dienst	42	12	28,57 %
Auszubildende	18	-	-
Gesamt	673	46	6,80 %

Von den 46 Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung sind 23 Frauen (50 %) und 23 Männer (50 %).

Das BMJV hat in der Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen (Rahmenintegrationsvereinbarung) festgelegt, dass sowohl für interne als auch für externe Ausschreibungen im Ausschreibungstext darauf hingewiesen wird, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden und von ihnen nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt wird.

Bei Abweichungen vom Anforderungsprofil prüft das zuständige Personalreferat, ob schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber dennoch zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Erfolgt keine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch, werden die Gründe dafür vorab mit der Schwerbehindertenvertretung besprochen. Daneben wird die Schwerbehin-

²⁾ Der prozentuale Anteil bezieht sich auf die Anzahl der Beschäftigten. Nicht eingerechnet sind Mehrfachanrechnungen im Sinne des § 76 SGB IX, die in der Schwerbehindertenquote des § 71 SGB IX Berücksichtigung finden. Berücksichtigt sind auch in das BMJV abgeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

dertenvertretung zu allen Vorstellungsgesprächen, sofern sich schwerbehinderte Menschen im Bewerberpool befinden, eingeladen.

1.4. Bestehende Maßnahmen für Mitarbeiter mit Behinderung

1.4.1 Prävention und Arbeitsschutz

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unmittelbar nach Eintritt in das BMJV über die Flucht- und Rettungswege sowie über die Erste-Hilfe informiert. Evakuierungen werden mit den schwerbehinderten Beschäftigten und den an der Evakuierung beteiligten Personen in regelmäßigen Abständen geübt.

Neben Arbeitsplatzbegehungen wird die Büroausstattung entsprechend den Erfordernissen und Bedürfnissen der Beschäftigten angepasst. So werden elektrisch höhenverstellbare Schreibtische oder auch Sondermöbel für besondere Anforderungen zur Verfügung gestellt. Unabhängig davon stehen der betriebsärztliche Dienst sowie der Fachdienst des Integrationsamtes bei Bedarf zusätzlich zur Verfügung.

Der Arbeitskreis Gesundheit gestaltet das Betriebliche Gesundheitsmanagement sowie die betriebliche Gesundheitsförderung unter Einbeziehung der Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Behinderung. Im Arbeitskreis Gesundheit ist die Schwerbehindertenvertretung vertreten. Daneben beschäftigt sich der Arbeitskreis Gesundheit ggf. auch mit Einzelfällen, bei denen im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung oder Ausstattung spezielle Belange einzelner Menschen mit einer Behinderung berücksichtigt werden müssen.

Bei der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements klärt ein Integrations-team unter Beteiligung der/des betroffenen Mitarbeiterin/Mitarbeiters unter obligatorischer Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Dadurch wird sichergestellt, dass behindertengerechte Lösungen erzielt werden können, wie zum Beispiel die Einrichtung eines Vollzeit-Telearbeitsplatzes über die sonst üblichen Bedingungen hinaus. Über die Sozialberatung besteht die Möglichkeit, auch gemeinsam mit anderen Behörden (z. B. kommunale soziale Dienste) auf den Einzelfall zugeschnittene Lösungen umzusetzen.

1.4.2 Arbeitszeitregelungen

Um die Belange der Dienststelle und die Interessen der Beschäftigten besser miteinander zu vereinen, ist es den Beschäftigten möglich, ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb bestimmter Grenzen selbst festzulegen. Die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung zur Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit sind im Rahmen einer Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit berücksichtigt. Darüber hinaus bestehen weitere Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitregelungen aufgrund geltender Regelungen für Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung, wie die Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit (AZV) oder die Freistellung von angeordneter Mehrarbeit (§ 124 SGB IX).

Daneben bietet das BMJV besonders Betroffenen, die durch ihre Behinderung in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, alternierende Telearbeit als dauerhafte flexible Arbeitsform an.

1.4.3 Barrierefreiheit

Das Gebäude bietet im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften bereits ein hohes Niveau der Barrierefreiheit. Die vorhandene Altbausubstanz und die Sicherheitsanforderungen setzen Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit in Einzelfällen jedoch Grenzen.

Die Höhenunterschiede auf den Etagen zwischen den verschiedenen Gebäudeteilen können mittels Rampen oder Aufzügen überwunden werden.

Die Aufzugsanlagen sind überwiegend mit Sprachansagen, Brailleschrift und erhabener Tastatur ausgestattet.

Die öffentliche Zuwegung ist barrierefrei. Der nahegelegene U-Bahnhof Stadtmitte ist mit einem Aufzug zum Bahnsteig ausgestattet. Der U-Bahnhof Hausvogteiplatz hingegen hat keinen Aufzug.

Der Zugang zum Gebäude des BMJV ist bis zu den Sicherheitseinrichtungen barrierefrei. Die vorhandene Sicherheitstür muss im Bedarfsfall durch die Bundespolizei, die 24 Stunden vor Ort ist, geöffnet werden. In der Garage stehen im begrenzten Umfang Parkplätze zur Verfügung. Im öffentlichen Bereich befinden sich keine kostenlosen Sonderparkplätze.

1.4.4 Elektronische Datenverarbeitung

Barrierefreiheit in der Informationstechnik wird immer mehr zu einer entscheidenden Grundlage für die gleichberechtigte Teilnahme von Menschen mit Behinderung. Dies gilt extern für den Internetauftritt des BMJV, aber auch intern für das Infosystem als das hausinterne Intranet sowie die informationstechnische Ausgestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe.

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

Die Internetauftritte des BMJV sind nach den Anforderungen der BITV konzipiert und umgesetzt. Die weitergehenden Anforderungen der am 22. September 2011 in Kraft getretenen Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) (u. a. Inhalte in Leichter Sprache und Deutscher Gebärdensprache) werden zurzeit geplant und voraussichtlich bis zum Ablauf der Frist für bestehende Internetauftritte realisiert.

Das Angebot des Infosystems ist noch nicht vollständig barrierefrei nutzbar. Dies ändert sich dadurch, dass zum einen bei neu aufgenommenen Rubriken und Inhalten der Gesichtspunkt der Barrierefreiheit insbesondere für nichtsehende und sehbehinderte Personen berücksichtigt und zum anderen analysiert wird, wie möglichst zeitnah heute noch bestehende Hindernisse für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hauses mit Behinderung beseitigt werden können. Eine vollständige Umsetzung der Barrierefreiheit wird im Rahmen der personellen und finanziellen Möglichkeiten angestrebt.

Darüber hinaus war das BMJV schon immer bemüht, die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie den persönlichen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzinhabers genügen. Bei der Einführung neuer Informationstechnik wird hierfür auf die Erfüllung der Barrierefreiheit geachtet. Soweit darüber hinaus eine individuelle Hard- oder Software erforderlich ist, wird

diese – gegebenenfalls im Zusammenwirken mit dem Integrationsamt – beschafft und dauerhaft gepflegt.

2. Handlungsfelder

Handlungsfeld 1: Arbeit und Beschäftigung

Menschen mit Behinderung haben ein Recht auf Arbeit, freie Berufswahl und auf gerechte Arbeitsbedingungen. Das BMJV möchte dazu beitragen, dass mehr Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt finden, und sieht es als seine Verpflichtung an, Betroffenen verbesserte Chancen im Arbeits- und Berufsleben zu bieten, ihre Ausbildung und Beschäftigung zu fördern und ihnen Respekt und Anerkennung entgegen zu bringen.

Ziel: Behinderten Menschen mehr Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gemäß Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention eröffnen.

Maßnahmen:

- Auf der Internetseite des BMJV wird unter der Rubrik „Stellenangebote“ und in den Bereichen „Studentenpraktikum“, „Referendarstation“, „Berufsausbildung“ und „Abordnung von Richtern/Staatsanwälten“ ausdrücklich für Bewerbungen von Menschen mit Behinderung geworben. Dazu sollen Best-Practice-Beispiele aus dem Haus vorgestellt werden, in denen das BMJV ein barrierefreies Arbeitsumfeld für Beschäftigte oder Auszubildende mit einer Behinderung geschaffen hat.
- Der auf der Internetseite des BMJV abrufbare Bewerbungsbogen für ein Praktikum von Jurastudentinnen und Jurastudenten wird barrierefrei nach den Vorgaben der BITV 2.0 gestaltet.
- Das BMJV schafft Möglichkeiten zur barrierefreien Bewerbung und akzeptiert im Einzelfall Bewerbungen von Menschen mit einer Schwerbehinderung per E-Mail.
- Publikationen des BMJV zur Personalgewinnung, wie der Ausbildungsflyer, werden dahingehend überarbeitet, dass ausdrücklich für Bewerbungen von jungen

Menschen mit Behinderung geworben wird. Die Publikationen werden ebenfalls nach den Vorgaben der BITV 2.0 erstellt.

- Das BMJV stellt sicher, dass Menschen mit Behinderung ohne Diskriminierung und gleichberechtigt Zugang zur Berufsausbildung haben (Artikel 24 [5] BRK). Ausbildungsplatzsuchenden sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare mit Behinderung werden die Möglichkeiten des BMJV als Ausbildungsstelle aktiv aufgezeigt. Zu diesem Zweck soll auf der Homepage des BMJV, bei Aktionen (z. B. dem Tag der offenen Tür der Bundesregierung) und bei Hausführungen aktiv um Auszubildende sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare mit Behinderung geworben und das BMJV als inklusiver Arbeitgeber vorgestellt werden.
- Das BMJV ist bestrebt, den Anteil der Menschen mit Schwerbehinderung zu erhöhen, insbesondere in den Laufbahngruppen des gehobenen und des höheren Dienstes, in denen der Anteil derzeit relativ gering ist. Dabei sind die unterschiedlichen Ausbildungen und Laufbahnen sowie die geringe Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Schwerbehinderung zu berücksichtigen. Zu diesem Zweck werden die Ausschreibungen, Auswahlverfahren und Einstellungen von Personal regelmäßig daraufhin überprüft, wie die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden können. Daneben wird bei den Landesjustizverwaltungen aktiv für die Abordnung von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern mit Behinderung geworben.
- Externe Ausschreibungen werden auf der Internetseite des BMJV barrierefrei ausgestaltet sowie anderen Stellenportalen (z. B. www.bund.de) barrierefrei zur Verfügung gestellt.
- Das BMJV verwendet bei Ausschreibungstexten die Formulierung „Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung **bevorzugt** berücksichtigt; von ihnen wird nur ein Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt.“

- Die Definition von Anforderungen wird in Ausschreibungen so gestaltet, dass eine Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung gewahrt ist. Dies soll bei der Festlegung von bestimmten Kriterien in Ausschreibungen berücksichtigt werden. Eine Schwerbehinderung kann im Einzelfall in einem angemessenen Umfang dergestalt berücksichtigt werden, dass Abweichungen von den in der Ausschreibung geforderten Kriterien die Einladung zum Auswahlverfahren nicht hindern.
- Die Personalkonzepte im BMJV berücksichtigen die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung.
- Die Beschaffung von Arbeitshilfen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung ist häufig sehr aufwändig, da in der Regel viele Stellen (Integrationsamt, Integrationsfachdienst etc.) zu beteiligen sind. Das BMJV setzt sich dafür ein, die Verfahrensdauer bei Beschaffungsangelegenheiten, die mit einem Antrag auf Zuschuss aus der Ausgleichsabgabe verbunden sind, weiter zu verkürzen und Beschaffungen schnellstmöglich durchzuführen. Zu diesem Zweck soll geprüft werden, ob für bestimmte Dienstleistungen ein Rahmenvertrag geschlossen werden kann, den das Integrationsamt für die Zahlung von Zuschüssen akzeptiert.

Handlungsfeld 2: Zugänglichkeit

Barrierefreiheit ist ein zentrales Thema, wenn es um die Inklusion von Menschen mit Behinderung geht. Dabei hat Barrierefreiheit viele Formen. Barrierefreiheit bedeutet nicht nur rollstuhlgerechte Zugänge zu Gebäuden über Rampen und Aufzüge. Es ist wichtig, verschiedene Besonderheiten zu berücksichtigen. Dazu zählt insbesondere barrierefreie Kommunikation, die nicht nur die Zugänglichkeit von Webseiten im Internet ermöglicht, sondern auch relevante Veröffentlichungen in Leichter Sprache beinhaltet. Auch in der UN-Behindertenrechtskonvention ist der Auftrag der barrierefreien Umgestaltung der Lebenswelt verankert. Das BMJV möchte daher mit den nachfolgenden Maßnahmen der Verpflichtung, für alle Menschen einen gleichberechtigten Zugang zu Umwelt, Transportmitteln, Information, Kommunikation, Bildung und Arbeit zu schaffen, gerecht werden.

Ziel: Schaffung eines gleichberechtigten Zugangs zur Umwelt, Transportmitteln, Information und Kommunikation gemäß Artikel 8 der UN-Behindertenrechtskonvention.

Maßnahmen:

Bereich 1: Barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnik

- Die Informationstechnik im BMJV einschließlich Kopiergeräten/Scannern und Telefonen soll möglichst ohne Barrieren durch alle Beschäftigten genutzt werden können. Alle im Haus eingesetzten Software-Programme und Datei-Formate sollen vor diesem Hintergrund auf Barrierefreiheit im Rahmen eines Checks grundsätzlich geprüft werden. Soweit erforderlich, werden unterstützende Technologien eingesetzt.
- Der Internetauftritt des BMJV wird schnellstmöglich barrierefrei nach den Vorgaben der BITV 2.0 gestaltet. Das Infosystem als das Intranet des BMJV wird einer Analyse unterzogen. Die heute noch bestehenden Hindernisse für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hauses werden möglichst zeitnah beseitigt.
- In einem ersten Schritt werden wichtige Dokumente und Formulare der internen Kommunikation (z. B. Hausverfügungen, Hausnachrichten inkl. Anlagen, Formulare wie Urlaubsanträge, Sprechzettelvorlagen und Broschüren) barrierefrei gestaltet.
- Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für die Erstellung entsprechender Dokumente zuständig sind, wird eine Schulung zur Strukturierung und Optimierung von barrierefreien Office-Dokumenten durchgeführt (z. B. bei der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung).
- Das BMJV wird mit dem Bundesverwaltungsamt Kontakt aufnehmen, um das dortige Travel Management zur Beantragung von Dienstreisen für die Belange der Menschen mit Behinderung verstärkt zu sensibilisieren. Das BMJV wird das Bundesverwaltungsamt zudem auf seine Verpflichtung nach § 10 Behindertengleichstellungsgesetz i. V. m. der Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung hinweisen und um Auskunft bitten, welche Maßnahmen das Bundesverwaltungsamt diesbezüglich getroffen hat. Das BMJV wird sich ferner beim Bundesinnenministerium und beim Bundesverwaltungsamt dafür einsetzen, dass ein barrierefreies Verfahren zur Stellung von Anträgen auf Dienstreisen oder

Erstattung von Reisekosten sowie Übermittlung von Reisekostenabrechnungen geschaffen wird.

- Das BMJV wird das Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen auf seine Verpflichtung nach § 10 Behindertengleichstellungsgesetz i. V. m. der Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung hinweisen und um Auskunft bitten, welche Maßnahmen das Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen diesbezüglich getroffen hat. Das BMJV wird sich ferner beim Bundesfinanzministerium und beim Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen dafür einsetzen, dass ein barrierefreies Verfahren zur Antragstellung und zur Übermittlung von Beihilfebescheiden unter Beachtung der besonderen Vertraulichkeit der Beihilfevorgänge geschaffen wird.
- Bei der Einführung von weiteren zentralen Dienstleistungen bei externen Stellen wird das BMJV auf die Bereitstellung von barrierefreien Workflows und Formularen hinwirken.

Bereich 2: Dienstgebäude und Räumlichkeiten

- Bei der Überprüfung von Flucht- und Rettungsplänen werden die unterschiedlichen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Behinderung besonders berücksichtigt. Notfallübungen werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Für Beschäftigte mit Behinderung werden daneben individuelle Evakuierungsübungen angeboten.
- Im BMJV wird unter Hinzuziehung von Fachpersonal (z. B. einem technischen Berater des Integrationsamtes) eine Begehung im gesamten Gebäude durchgeführt, bei der alle Defizite in Hinblick auf Barrierefreiheit dokumentiert werden. Nach Auswertung der Begehung wird eine Prioritätenliste erstellt und festgelegt, in welcher Reihenfolge die festgestellten Defizite beseitigt werden. Bei der Begehung werden insbesondere folgende Punkte geprüft:
 1. Barrierefreiheit der BMJV-Kantine und Cafeteria

2. Erarbeitung eines Wege- und Türenkonzepts u. a. zwecks Öffenbarkeit der Türen im Gebäude
3. Sichtbarkeit aller Glastüren und sonstigen Glasflächen (insbesondere Markierungen in Höhe von Rollstuhlfahrern sowie kontrastreichere Milchglasstreifen)
4. Vereinfachung der Zugänge zum Dienstgebäude
5. Umbau von Toiletten sowie Überprüfung der bestehenden Toiletten für Beschäftigte mit Behinderung auf Praktikabilität und Nutzen
6. Barrierefreiheit der Zeiterfassungsterminals
7. Behindertengerechte Nachrüstung (u. a. Beschriftung der Bedienfelder entsprechend der Kontraste-DIN) der Aufzüge D1 und D4 im Bauteil 1
8. Ausstattung der Fahrstühle mit Spiegeln für die sichere Benutzbarkeit durch Rollstuhlfahrer
9. Sukzessive Beschriftung der Türschilder mit der Braille Schrift (Raumnummern) sowie entsprechend der Kontraste-DIN
10. Die Herstellung sogenannter „tastbarer Pläne“ der Gebäudestruktur des BMJV soll angestrebt werden. Diese könnten für Beschäftigte und Besucher/-innen des BMJV zur Verfügung gestellt werden.

Bereich 3: Dienstreisen, Fortbildungen und Arbeitswege

- Zur Wahrnehmung von Dienstreisen, Fortbildungen oder Auslandspraktika werden für Beschäftigte mit Behinderung soweit möglich und erforderlich Assistenzkräfte zur Verfügung gestellt. Das BMJV nutzt verschiedene Modelle der Arbeitsassistenz und sucht individuelle Lösungen.
- Beschäftigten mit Behinderung werden zur Wahrnehmung von Dienstreisen entsprechende Freiräume eingeräumt, soweit die Behinderung Auswirkungen auf zeit-

liche Erfordernisse hat. Dies gilt sowohl für die inhaltliche als auch organisatorische Vorbereitung, Durchführung und Abwicklung der Dienstreise.

- Das BMJV sammelt aktiv Informationen über Unterkünfte an Orten zu denen häufig Dienstreisen gemacht werden, die für die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung besonders geeignet sind, und schließt sich dazu ggf. mit anderen Behörden kurz.
- Bei externen Veranstaltungen des BMJV wird darauf geachtet, dass die Unterkünfte bzw. die Veranstaltungsorte barrierefrei zugänglich sind.
- Das BMJV prüft, wie ein Fahrdienst für dienstliche Fahrten für Menschen mit Behinderung zur Verfügung gestellt werden kann. Die Beschaffung eines barrierefreien Dienstwagens soll geprüft werden.
- Die Broschüre „Informationen für neue Beschäftigte“ wird unter dem Aspekt der besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung überarbeitet.

Handlungsfeld 3: Bewusstseins- und Kompetenzbildung

Noch ist die UN-Behindertenrechtskonvention nicht jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Begriff. Das Handlungsfeld „Bewusstseins- und Kompetenzbildung“ soll daher die Ziele und Inhalte der UN-Behindertenrechtskonvention im BMJV vermitteln und nachhaltig verankern. Soziale Wertschätzung und Stärkung der Würde von Menschen mit Behinderung sind dabei zentrale Bestandteile. Behinderung sollte nicht negativ wahrgenommen werden, sondern als kulturelle Bereicherung und Teil menschlicher Vielfalt.

Ziel: Das Bewusstsein für Menschen mit Behinderung schärfen, Vorurteile und Klischees abbauen und Kompetenzen stärken gemäß Artikel 8 der UN-Behindertenrechtskonvention.

Maßnahmen:

- Das Thema „Inklusion“ soll Bestandteil der künftigen Führungskräftezirkel sein.

- Der Geschäftsbereich soll zur Erarbeitung eines Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ermutigt werden.
- Das Intranet soll verstärkt für die Kommunikation über die UN-Behindertenrechtskonvention, den Aktionsplan und weitere Themen zum Thema „Inklusion“ genutzt werden.
- Es soll ein Aktionstag zum Thema „Inklusion“ stattfinden. Ziel des Aktionstages ist es, Hemmschwellen zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung abzubauen und gegenseitiges Verständnis füreinander zu schaffen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung werden in die Planung und Durchführung von Aktions-, Gesundheits- und Familientagen einbezogen.
- Der Personalrat wird gebeten, bei der Planung von Betriebsausflügen die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen.
- Im Arbeitskreis Gesundheit und bei der Entwicklung von Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung werden die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung berücksichtigt.
- Bevor Entscheidungen im Bereich der Beschaffung, bei Um- und Ausbaumaßnahmen usw. getroffen werden, werden die Entscheiderinnen und Entscheider eine ganzheitliche Begehung durchführen, um sich besser in die bestehenden Gegebenheiten hineinzusetzen und diese in die Entscheidung einzubeziehen.
- Für alle Beschäftigten wird eine Informationsveranstaltung zum Thema „Barrierefreiheit“ angeboten, die sich ausdrücklich auch an Führungskräfte richtet.
- Der Internetauftritt des BMJV soll um einen Wegweiser ergänzt werden, der das barrierefreie Erreichen des Gebäudes aufzeigt.
- Der Besucherdienst passt Führungen und Rundgänge an die individuellen Bedürfnisse der Besuchergruppen an.