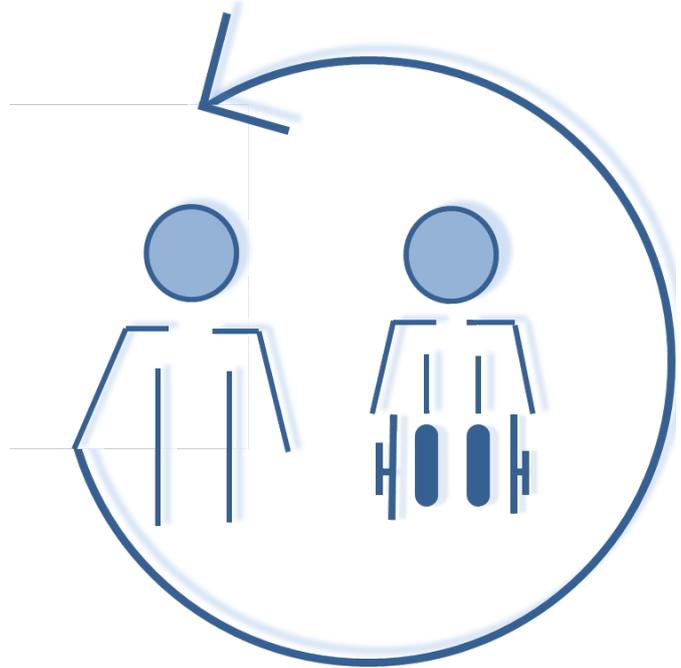


**Aktionsplan
zur Umsetzung der
UN-
Behindertenrechtskonvention**



**im Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend**



INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|-----------|
| Einführung | 3 |
| Verständnis von Behinderung und Zielgruppendefinition | 4 |
| Von der Integration zur Inklusion | 5 |
| Personalstatistik | 6 |
| Bestehende Maßnahmen zur Förderung und Sicherung gleichberechtigter Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderung | 7 |
| Bestehende Maßnahmen zur Förderung und Sicherung gleichberechtigter Teilhabe von Bürgerinnen und Bürger mit Behinderung | 11 |
| Geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Inklusion von Beschäftigten mit und ohne Behinderung | 12 |
| Geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Inklusion von Bürgerinnen und Bürger mit und ohne Behinderung | 16 |
| Evaluation | 17 |



Einführung

Die **UN-Behindertenrechtskonvention** ist seit dem Jahr 2009 in Deutschland verbindlich. Ziel der UN-Konvention ist es, Menschen mit Behinderung die Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen zu garantieren.

Das Bundeskabinett hat im Jahr 2011 den **Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention** „Auf dem Weg in eine inklusive Gesellschaft“ beschlossen.

Mit diesem Aktionsplan der Bundesregierung sollen zugleich auch Länder, Kommunen, Unternehmen der Privatwirtschaft und andere angeregt werden, in ihren eigenen Kompetenzbereichen eigene Aktionspläne zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention zu entwickeln.

Diese Anregung greifen wir mit einem ersten **für das BMFSFJ geltenden Aktionsplan** auf und gestalten damit aktiv den Weg von der Integration zur Inklusion.

Im BMFSFJ gibt es bereits seit dem Jahr 2002 die **Vereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen im BMFSFJ** und damit zahlreiche Regelungen zur Gleichberechtigung Beschäftigter mit Behinderung. In Abkehr vom Gedanken der Integration gibt es jedoch viele Bereiche, in denen die UN-Konvention heute weiter geht und dem Gedanken der Inklusion wichtige Impulse gibt.

Der vorliegende Aktionsplan stellt daher die derzeitige auf dem Gedanken der Integration basierende Situation Beschäftigter mit Behinderung im BMFSFJ dar. Ausgehend von dieser Basis wurden Handlungsfelder identifiziert, in denen konkrete Maßnahmen das Ziel der Inklusion in den Vordergrund stellen und damit dazu beitragen, dass allen, auch den Beschäftigten mit Behinderung unseres Hauses in allen Bereichen eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe möglich ist.

Inklusion zielt auf die Gestaltung eines gemeinsamen Miteinanders von Menschen mit und ohne Behinderung und ist somit kein Thema für Expertinnen und Experten. Auch richtet



sich Inklusion nicht mehr nur – wie etwa die Integration – an Menschen mit Behinderung. Inklusion geht uns alle an!

Der vorliegende Aktionsplan verdeutlicht, dass auch innerhalb des BMFSFJ eine Behinderung nicht als Abweichung von einer ungeschriebenen Norm gesehen wird, sondern dass bei allen Maßnahmen der Abteilung 1, Zugänglichkeit und Bewusstseinsbildung von vornherein mitgedacht und berücksichtigt werden.

Der notwendige strukturelle Wandel kann nur gelingen, wenn das Bewusstsein aller Beschäftigten für Vielfalt sensibilisiert sowie die Achtsamkeit im Umgang miteinander geschärft werden. Der vorliegende Aktionsplan verfolgt daher das Ziel, **die gleichberechtigte Teilhabe auch von Beschäftigten mit Behinderungen sicherzustellen und zugleich etwaige noch bestehende Vorurteile und Unsicherheiten im täglichen Umgang miteinander abzubauen.**

Verständnis von Behinderung und Zielgruppendefinition

Es gibt keine umfassende oder allgemeine Definition von Behinderung.

Das Sozialgesetzbuch IX enthält unterschiedliche Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen sowie für schwerbehinderte Menschen.

Menschen sind nach dem Sozialgesetzbuch IX **behindert**, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit einer Person mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher die Teilhabe dieser Person am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.

Menschen gelten nach dem Sozialgesetzbuch IX als **schwerbehindert**, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von mindestens 50 vorliegt.



Mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 werden behinderte Menschen Schwerbehinderten **gleichgestellt**, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten werden. Einzelne, insbesondere gesetzliche Regelungen sind an das Vorliegen einer Schwerbehinderung gebunden. Grundsätzlich soll der vorliegende Aktionsplan jedoch unabhängig von Art und Grad der Behinderung zur Inklusion aller behinderten oder beeinträchtigten Kolleginnen und Kollegen bzw. Bürgerinnen und Bürger beitragen.

Von der Integration zur Inklusion

Integration bedeutet dem Wortsinn nach (Wieder-)herstellung einer Einheit durch Einbeziehung außenstehender Elemente.

Soziologisch gesehen ist Integration die Verbindung einer unterschiedlichen Vielheit von Menschen zu einer gesellschaftlichen (und kulturellen) Einheit. Diese beiden Definitionen sind relevant für den Integrationsbegriff im Zusammenhang mit Behinderung, da dieser davon ausging, dass Menschen mit Behinderung außenstehend sind und die Einbeziehung in die Gesellschaft verfolgt wurde.

Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention bedeutet, dass alle Menschen von Anfang an in allen gesellschaftlichen Bereichen, selbstbestimmt und gleichberechtigt miteinander leben und allen unabhängig davon, ob sie behindert oder nicht behindert sind, Teilhabe möglich ist.

Dementsprechend leben, arbeiten und lernen Menschen mit Behinderungen in einer inklusiven Gesellschaft nicht in Sondereinrichtungen. Es gibt vielmehr einen ungehinderten, barrierefreien Zugang und eine umfassende Beteiligung von Menschen mit Behinderungen am bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben.

Inklusion bedeutet also mehr als die Gewährleistung von umfassender Barrierefreiheit. Sie bezieht sich auf die vollständige Einbeziehung von Menschen mit Behinderung ins gesellschaftliche Leben, ihre gleichberechtigte Anerkennung und Würdigung: kurzum die Verwirklichung umfassender, gleichberechtigter und selbstbestimmter Teilhabe.



Insofern ist Inklusion weder „alter Wein in neuen Schläuchen“, noch soll damit die bisher auf der Grundlage des Integrationsgedankens geleistete Arbeit in Frage gestellt werden.

Das Neue am Leitziel der Inklusion ist vor allem der Wechsel der Perspektive. Weg von fürsorglicher Fremdbestimmung, hin zur Förderung von Selbstbestimmung und Teilhabe.

Integrative Maßnahmen sind und bleiben dabei ein wichtiger Bestandteil der Inklusion.

Personalstatistik

Die **Schwerbehindertenquote** des BMFSFJ liegt bei **8,22 %** (Stand 01.09.2014). Damit liegt die Quote 3,22 Prozentpunkte über der gesetzlichen Verpflichtung des § 71 SGB IX.

Der **Frauenanteil** unter den Beschäftigten mit Schwerbehinderung liegt bei **54 %**.

Bei der Betrachtung der Beschäftigtenstruktur zeigt sich, dass anteilmäßig die meisten Beschäftigten mit Schwerbehinderung in den Laufbahngruppen des mittleren und des einfachen Dienstes beschäftigt sind.

| | Gesamtzahl der Beschäftigten | Beschäftigte mit Schwerbehinderung | Frauenanteil unter den schwerbehinderten Beschäftigten |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------------|--|
| Höherer Dienst | 241 | 7 | 71% |
| Gehobener Dienst | 145 | 10 | 40% |
| Mittlerer Dienst/ | 199 | 23 | 85% |
| Einfacher Dienst | 29 | 5 | 0% |
| Gesamt | 614 | 45 | 54% |

Stand. 01.11.2014



Bestehende Maßnahmen zur Förderung und Sicherung gleichberechtigter Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderung

Die **Integrationsvereinbarung** (September 2002) des BMFSFJ stärkt die über den Gesetzeszweck des SGB IX hinausgehenden **Rechte** von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung im Arbeitsumfeld. In der Integrationsvereinbarung finden sich insbesondere konkrete Maßnahmen aus den Bereichen Personalangelegenheiten und Personalentwicklung.

Das BMFSFJ hat eine **Beauftragte bzw. einen Beauftragten für die Belange schwerbehinderter Beschäftigter**. Sie bzw. er hat insbesondere darauf zu achten, dass sämtliche zu Gunsten von Beschäftigten mit Behinderung geltenden Vorschriften eingehalten und die in der Integrationsvereinbarung festgeschriebenen Maßnahmen umgesetzt werden.

Die **Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im BMFSFJ** ist in allen internen Gremien und Arbeitsgruppen vertreten oder wird beteiligt. Die Vertrauensperson wird entsprechend den rechtlichen Vorgaben bzw. den Regelungen der Integrationsvereinbarung bei allen Personalentscheidungen beteiligt, soweit Menschen mit (Schwer-) Behinderung oder deren Belange betroffen sind.

Das BMFSFJ hat an dem Pilotprojekt **„Anonymisierte Bewerbungsverfahren“** teilgenommen. Die Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz ist ein Thema von hohem sozialem und politischem Interesse. Diskriminierungsmotive können dabei insbesondere Geschlecht, Herkunft, Alter und Religion ebenso wie sexuelle Orientierung und Behinderung sein. Das anonymisierte Bewerbungsverfahren stellt ein Instrument dar, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung im Rahmen der Personalgewinnung entgegen zu wirken.

Im Rahmen interner und externer **Stellenbesetzungsverfahren** werden Menschen mit schwerer Behinderung bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt. Entsprechende Hin-



weise sind in den Ausschreibungen enthalten. Bei externen Ausschreibungen erfolgt eine Anfrage bei der zuständigen Arbeitsagentur und ggf. bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), ob geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber mit schwerer Behinderung zur Verfügung stehen.

Das BMFSFJ beteiligt sich an der Beschäftigungsinitiative der Bundesagentur für Arbeit „**Inklusion durch berufspraktische Qualifikation im öffentlichen Dienst**“. Durch die Einrichtung zusätzlicher Stellen erhalten Akademikerinnen und Akademiker mit schwerer Behinderung die Möglichkeit des beruflichen (Wieder-) Einstiegs. Im Rahmen der Beschäftigung werden sie auf dem 1. Arbeitsmarkt integriert, qualifiziert und sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Da sie entsprechend ihrer fachlichen Qualifikation und unter Berücksichtigung der behinderungsbedingten Besonderheiten eingesetzt werden, können sie ihr Leistungspotential schnell abrufen und die einstellenden Dienststellen konkret und effektiv unterstützen. Im Rahmen einer ersten Abfrage konnte kein geeigneter Bewerber bzw. keine geeignete Bewerberin vermittelt werden.

Das BMFSFJ unterstützt Studentinnen und Studenten mit schwerer Behinderung, die ein in der Studienordnung vorgeschriebenes **Pflichtpraktikum** absolvieren müssen. Bewerberinnen und Bewerber mit schwerer Behinderung werden bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt.

Die **Dienstvereinbarung über Regelbeurteilungsrichtlinien** regelt das Beurteilungsverfahren im BMFSFJ. Neben dem generellen Diskriminierungsverbot enthält die Dienstvereinbarung weitergehende Regelungen, soweit die Belange Beschäftigter mit schwerer Behinderung zur Vermeidung von Nachteilen einen eigenen Regelungsgehalt erfordern.

Die Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Leistungstarifvertrages Bund enthält zur Vermeidung von Nachteilen gesonderte Verfahrensvorschriften für die Leistungsbewertung Beschäftigter mit schwerer Behinderung. Insbesondere ist die Vertrauensperson der schwer-



behinderten Beschäftigten in das Verfahren miteinzubeziehen, soweit die Beschäftigten nicht widersprochen haben.

Die jährlich stattfindenden **Kooperationsgespräche** bieten Beschäftigten mit Behinderung insbesondere die Möglichkeit ihre individuelle Situation zu thematisieren und aktiv zu gestalten. Gemeinsam können unmittelbare Vorgesetzte und Beschäftigte auf situationsbedingte Besonderheiten, mögliche gesundheitliche Belastungen sowie Fragen der Arbeitsplatzausstattung eingehen.

Bei der **Vergabe von Fortbildungsplätzen** werden Menschen mit schwerer Behinderung entsprechend den Vorgaben des § 81 Abs. 4 SGB IX und der Integrationsvereinbarung in einer Konkurrenzsituation beim Auswahlverfahren besonders berücksichtigt.

Der **3. Gleichstellungsplan** enthält gemäß § 1 Abs. 1 Satz 4 BGleG konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen im Hinblick auf die Beschäftigung von Frauen mit schwerer Behinderung. Insbesondere soll der Anteil schwerbehinderter Frauen so entwickelt werden, dass er dem Gesamtanteil weiblicher Beschäftigter entspricht.

Die **Arbeitsplätze** Beschäftigter mit (schwerer) Behinderung werden dem individuellen Bedarf entsprechend **behindertengerecht** ausgestattet. Hierzu gehören bspw. großformatige PC-Bildschirme, behindertengerechte Tastaturen, Gelauflagen für die Bedienung von Tastaturen, Diktat-Software, Großdisplays für Videokonferenzen, drahtlose Telefon-Headsets und Telefone mit großen Displays.

Bei Bedarf werden erforderliche **Arbeitshilfen** zur Verfügung gestellt oder beschafft.

Die Dienstvereinbarung zum **Betrieblichen Eingliederungsmanagement** berücksichtigt durch Einbindung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen die besonderen Belange Langzeiterkrankter mit schwerer Behinderung.

Die Dienstvereinbarung **Sucht** sieht die einzelfallabhängige Einbeziehung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen vor.



Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die geltenden Regelungen zu den **flexiblen Arbeitsformen und –zeiten** ermöglichen den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sicherzustellen. Beschäftigte mit Behinderung haben hierdurch insbesondere die Möglichkeit ihre Arbeitsbedingungen entsprechend den individuellen Bedürfnissen zu gestalten.

Die **Liegenschaft in Bonn** ist durch die erforderlichen Maßnahmen (bspw. Rampen, elektrische Türöffner, Treppenlifte, Aufzüge und Behindertenparkplätze) generell **barrierefrei zugänglich**, weitere Maßnahmen, die die Wege verkürzen und den Zugang erleichtern, sind bereits beauftragt.

Die **Liegenschaft in Berlin** ist durch die erforderlichen Maßnahmen (bspw. Ausstattung der Aufzüge, Behinderten-WC auf jeder Etage, Behindertenparkplätze) weitestgehend **barrierefrei zugänglich**. Soweit Änderungsbedarf besteht, wird dieser aufgegriffen.

Im Rahmen von **Arbeitsplatzbegehungen und Arbeitsschutz-Ausschuss-Sitzungen** (ASA) zu Fragen der Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin spielen die Belange Beschäftigter mit Behinderung eine besondere Rolle.

Im Rahmen der durchzuführenden **Gefährdungsbeurteilungen** hinsichtlich physischer und psychischer Belastungen werden die Arbeitsplätze Beschäftigter mit schwerer Behinderung gesondert begutachtet. Empfehlungen für die behindertengerechte Ausstattung werden umgesetzt.

In der Liegenschaft Berlin ist das **Brandschutz-und Evakuierungskonzept unter besonderer** Beachtung der Situation Beschäftigter mit schwerer Behinderung umgesetzt.

Die Dienststelle bietet **Einzel-Coaching** für alle **Standard- und Handicap-Software** in den Büroräumen sowie am häuslichen Arbeitsplatz.



Die Nutzung von „Lync“ ermöglicht die Zusammenarbeit über den PC-Bildschirm und bietet die Wahlmöglichkeit zwischen persönlicher Zusammenarbeit oder wegesparender Bildschirmarbeit.

Bestehende Maßnahmen zur Förderung und Sicherung gleichberechtigter Teilhabe von Bürgerinnen und Bürgern mit Behinderung

Der **Internetauftritt des BMFSFJ ist barrierefrei** und entspricht damit den Vorgaben der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz, kurz Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – BITV, die eine Ergänzung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) ist. Diese Verordnung gilt für alle Internetauftritte sowie alle öffentlich zugänglichen Intranetangebote von Behörden der Bundesverwaltung.

Das Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung sowie zur Änderung weiterer Vorschriften (**E-Government-Gesetz**) dient dem Ziel, die elektronische Kommunikation mit der Verwaltung zu erleichtern und Bund, Ländern und Kommunen zu ermöglichen, einfachere, nutzerfreundlichere und effizientere elektronische Verwaltungsdienste anzubieten. Dies bietet insbesondere für Menschen mit eingeschränkter Mobilität eine Erleichterung. Aber elektronische Verwaltungsdienste sollen auch selbst barrierefrei sein, so dass sich z.B. Blinde die Texte vorlesen lassen können. Für Bundesbehörden gibt es eine gesetzliche Verpflichtung zu einer barrierefreien Ausgestaltung der elektronischen Kommunikation und der Verwendung barrierefreier Dokumente.

Publikationen des BMFSFJ werden in einem **barrierefreien Format** zum Download angeboten.

Bei der Organisation von **Veranstaltungen und Messeauftritten** gewährleistet das BMFSFJ soweit möglich barrierefreie, zumindest aber barrierearme Zugangswege und Veranstaltungsräume.



Der **Dienst zum Empfang und zur Betreuung von Besucherinnen und Besuchern** informiert diese über die Struktur und Aufgaben des BMFSFJ. Das Zentrum für Besucherinnen und Besucher ist barrierefrei zu erreichen. Die Belange von Besucherinnen und Besucher mit schwerer Behinderung werden bei der Vorbereitung und Durchführung der Informationsveranstaltungen berücksichtigt.

Für Großveranstaltungen (Tag der offenen Tür) hat das BMFSFJ in Kooperation mit der ADS **einen Gebärdendolmetschdienst** etabliert, der jeweils 5 Stunden am Tag zur Verfügung steht.

Soweit vergaberechtlich möglich, werden **Aufträge** an Behindertenwerkstätten oder Unternehmen mit hohem Schwerbehindertenanteil vergeben.

Geplante Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung der Inklusion von Beschäftigten mit oder ohne Behinderung

Der mit der UN-Behindertenkonvention eingeleitete Paradigmenwechsel, der eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen zum Ziel hat, soll auch im BMFSFJ mit weiteren Maßnahmen unterstützt werden.

Handlungsfeld

Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben

Ziel

Inklusion in die Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe auch von Menschen mit (schwerer) Behinderung am Arbeitsleben.



Maßnahmen

Inklusionsvereinbarung

Die derzeit geltende Integrationsvereinbarung wird überarbeitet und zu einer **Inklusionsvereinbarung** fortgeschrieben. Durch die Inklusionsvereinbarung sollen alle Beschäftigten des BMFSFJ, insbesondere aber diejenigen mit Personalverantwortung für die Belange (schwer-)behinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden. Die Inklusionsvereinbarung konkretisiert die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion und stellt weitergehende Regeln und Ziele für die Zusammenarbeit auf.

Zuständigkeit ⇒ *Referat 101, Beauftragter des Arbeitgebers, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat*

Beschäftigungsquote

Das BMFSFJ verpflichtet sich weiterhin einen Anteil von **7 Prozent schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen**.

Zuständigkeit ⇒ *Referat 101*

Ausbildung

Das BMFSFJ berücksichtigt bei der Auswahl Bewerberinnen und Bewerber mit schwerer Behinderung in besonderer Weise und strebt in jedem Ausbildungsjahr mindestens eine Neueinstellung an.

Zuständigkeit ⇒ *Referat 104*

Praktikum

Das BMFSFJ unterstützt weiterhin Studentinnen und Studenten mit schwerer Behinderung, die ein in der Studienordnung vorgeschriebenes Pflichtpraktikum absolvieren müssen und berücksichtigt diese Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher Eignung besonders.

Zuständigkeit ⇒ *Referat 104*



(Wieder-) einstieg

Das BMFSFJ wird im Rahmen der Initiative „**Inklusion durch berufspraktische Qualifikation im öffentlichen Dienst**“ weiterhin aktiv eine zusätzliche Stelle für eine Akademikerin bzw. einen Akademiker mit schwerer Behinderung anbieten.

Zuständigkeit ⇒ *Referat 101*

Einarbeitung

Die Integrationsvereinbarung sieht vor, dass die Einarbeitung (schwer-) behinderter Kolleginnen und Kollegen an deren besonderen Bedarfen ausgerichtet werden muss. Um Führungskräfte ebenso wie Kolleginnen und Kollegen hierfür zu sensibilisieren, wird der **Einführungsleitfaden** um ein Kapitel zu den Belangen (schwer-) behinderter Beschäftigter ergänzt.

Zuständigkeit ⇒ *Referat 104*

Barrierefreiheit im Gebäude

Für die Bonner Liegenschaft wird ein an den besonderen Belangen (schwerbehinderter-) Beschäftigter orientiertes **Brandschutz- und Evakuierungskonzept** erstellt und umgesetzt.

Zuständigkeit ⇒ *Referat 115*

Die für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im BMFSFJ eingerichtete koordinierende Stelle (Focal Point = Referat 314) wird zu diesen Maßnahmen regelmäßig informiert.

Handlungsfeld

Schaffung eines Inklusionsklimas

Ziel

Teilhabe bezieht Menschen mit und ohne Behinderung ein. Diese zu fördern, gelingt nur, wenn alle Beschäftigten dies wollen und dieses Ziel unterstützen. Dafür soll neben den objektiven Voraussetzungen auch das subjektive Verständnis aller für dieses Thema sensi-



bilisiert werden. Ziel ist zum einen, die Menschen mit Behinderung zu motivieren, ihre Rechte wahrzunehmen, zum anderen gegenseitiges Verständnis und Toleranz im täglichen Miteinander fördern.

Maßnahmen

Um in unserem Hause ein Bewusstsein für das Thema Inklusion und dessen Bedeutung zu schaffen, soll eine **weitreichende Information und Kommunikation** stattfinden.

Herr Staatssekretär führt den Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im BMFSFJ durch Schreiben an alle Beschäftigten ein.

Zum Thema Inklusion und Behinderung wird ein **Qualitätszirkel** für alle Beschäftigten angeboten. Dieses Forum bietet Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Behinderung die Möglichkeit des Austauschs und die Förderung von gegenseitigem Verständnis.

Zuständigkeit ⇒ **Referat 111**

Die jährlich stattfindenden **Gesundheitstage** werden künftig das Thema Behinderung und Inklusion in geeigneter Weise aufgreifen.

Zuständigkeit ⇒ **Referat 111**

Der "Disability Mainstreaming-Leitfaden", der derzeit für alle Bundesressorts vom BMAS erarbeitet wird, wird nach Fertigstellung allen Fachreferaten des Hauses zugeleitet werden.

Zuständigkeit ⇒ **Referat 314**



Geplante Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung der Inklusion von Bürgerinnen und Bürger mit und ohne Behinderung

Handlungsfeld

Öffentlichkeitsarbeit

Ziel

Über 7 Millionen Menschen gelten in Deutschland als schwerbehindert, rund 17 Millionen Menschen von über 18 Jahren leben mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten, die sie im täglichen Leben einschränken.¹

Menschen mit Behinderung machen somit einen beträchtlichen Teil der Gesamtbevölkerung aus. Um die für alle Menschen bedeutsamen gesellschaftspolitischen Themen unseres Hauses einer möglichst breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen, wird der barrierefreien Zugang zur Öffentlichkeitsarbeit des BMFSFJ weiter verbessert.

Maßnahmen

Die Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung BITV definiert einzelne Aspekte der Barrierefreiheit. 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 behinderten Menschen berücksichtigt.

Die Vorgaben der BITV 2.0 werden für das Hauptinternetangebot und für die Satellitenseiten umgesetzt. Maßnahmen sind u.a. Angebote in Leichter Sprache und ein weitergehendes Angebot im Videobereich (Gebärdensprache, Audiodeskription und erweiterter Untertitel).

Es wird geprüft, inwieweit die seitens des BMFSFJ **geförderten Websites** die **Vorgaben der Barrierefreien Informationstechnik-Verordnung BITV** im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten umsetzen können.

¹ Die Zahlen sind entnommen aus dem Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, herausgegeben vom BMAS im August 2013



Die Internetseite wird eine Neustrukturierung erhalten, bei der auch das Thema Barrierefreiheit berücksichtigt wird. Referat ÖA wird Menschen mit unterschiedlichen Graden und Formen der Behinderung zu einem Workshop einladen, um mit ihnen und einem geschulten Trainer diese Website auf Barrierefreiheit zu überprüfen.

Für Großveranstaltungen (Tag der offenen Tür, Tag der Deutschen Einheit) wird weiterhin sichergestellt, dass ein Gebärdendolmetschdienst zur Verfügung steht.

Zuständigkeit ⇒ **Referat ÖA**

Evaluation

Der vorliegende hausinterne Aktionsplan gilt für zwei Jahre. Während dieses Zeitraums wird die Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen nachgehalten. Nach Ablauf der Geltungsdauer wird der Aktionsplan evaluiert und auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse für die nächsten zwei Jahre weiterentwickelt

Zuständigkeit ⇒ **Referat 111**

Berlin, den 23. Februar 2015

Dr. Ralf Kleindiek

Bundesministerium für Familie, Senioren

Frauen und Jugend