



Bundesministerium
für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit
und Verbraucherschutz

BMUV stellt sich vor:
Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen
Stand: 11.08.2022

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	3
2. Hintergrund.....	4
3. Themenpakete	5
3.1. Arbeitsplatzprofile	5
3.2. Onboarding.....	6
3.3. Fort- und Weiterbildung	6
3.4. Barrierefreie Arbeitsplätze	7
3.5. Digitale Barrierefreiheit	8

1. Vorwort

Liebe Interessierte,

es ist uns ein wichtiges Anliegen, die Interessen der Menschen mit Behinderungen im Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV) umfassend in den Blick zu nehmen und in der Arbeitswelt mitzudenken.

Wir wollen dort, wo wir Einfluss ausüben können, alle Formen der Diskriminierung abbauen und so gleichwertige Bedingungen gerade auch für Menschen mit Behinderungen schaffen. Auch wenn wir im BMUV in den letzten Jahren schon viel erreicht haben, wollen wir unsere Bemühungen weiter ausbauen. Auch aus diesem Grund entwickelt das BMUV derzeit ein systematisches Diversity Management, in dem das Thema Inklusion einen wichtigen Platz einnehmen wird.

Mit diesem Präsentationskonzept möchte sich das BMUV Ihnen als inklusiver Arbeitgeber vorstellen. Wir wollen Ihnen erläutern, wer wir sind, was wir schon jetzt bieten und wovon wir uns leiten lassen.

Das BMUV als inklusiver Arbeitgeber ist ein zentrales Element unseres BMUV-Aktionsplans für Menschen mit Behinderungen. Es unterstützt zugleich die BMUV-Modernisierungsagenda, die sich unter anderem durch Digitalisierung, neuartige und flexible Arbeitsformen und -orte auszeichnet und die künftige Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie die Attraktivität des BMUV als Arbeitgeber - insbesondere auch für Menschen mit Behinderungen - sicherstellen soll.

Sie sind herzlich eingeladen, gemeinsam mit uns die zukünftige Arbeit im BMUV für alle Menschen gerecht zu gestalten und dies für eine erfolgreiche Politik für Mensch und Umwelt zu nutzen.

Hartmut Pellens

(BMUV Inklusionsbeauftragter)

2. Hintergrund

Das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ aus dem Jahr 2007 (UN-Behindertenrechtskonvention) stellt eine Konkretisierung der allgemeinen Menschenrechte aus der Perspektive der Menschen mit Behinderungen dar. Dabei findet ihre spezielle Lebenslage besondere Beachtung. Das Übereinkommen ist am 3. Mai 2008 in Kraft getreten. Es umzusetzen, ist für Deutschland als Unterzeichner seit dem 26. März 2009 verpflichtend.

Ziel des Übereinkommens ist, allen Menschen die Wahrnehmung der Menschenrechte gleichermaßen zu ermöglichen. Es soll eine inklusive Gesellschaft entstehen, an der alle teilhaben. Besonders beachtet werden soll dabei gem. Art. 6 UN-Behindertenrechtskonvention auch, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind.

Die Bundesregierung hat dieser Verpflichtung folgend unter dem Motto „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“, im Jahr 2011 einen entsprechenden Aktionsplan verabschiedet. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (NAP) wurde weiterentwickelt und liegt seit 2016 als NAP 2.0 vor.

Das BMUV hat sich zum Ziel gesetzt, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Berufsleben zu fördern. Vielfalt und Heterogenität der Gesellschaft werden als grundlegend und selbstverständlich betrachtet. Mit diesem Konzept informieren wir Sie darüber, wie wir Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen im BMUV ausgestalten.

3. Themenpakete

Gemeinsam mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Personen im BMUV (SBV) wurden die nachfolgenden vier Themenpakete zur Vorstellung des BMUV als inklusiver Arbeitgeber erarbeitet:

3.1. Arbeitgeberprofil / Arbeitsbereiche

Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz ist innerhalb der Bundesregierung für vielfältige Politikbereiche zuständig. Seit mehr als 30 Jahren setzen wir uns national und international für Umwelt-, Natur- und Klimaschutz sowie für einen klugen und sparsamen Umgang mit Rohstoffen ein. Außerdem arbeitet das Ministerium für den Schutz aller Bürger*innen vor Umweltgiften und Strahlung sowie seit 2021 auch für den Schutz von Verbraucher*innen. Ein Schwerpunkt der Arbeit ist zudem, die natürlichen Lebensgrundlagen für Mensch und Umwelt zu erhalten, vor allem durch den Schutz der Vielfalt von Tier- und Pflanzenarten und ihrer Lebensräume.

Die Dienstsitze des BMUV befinden sich in Bonn am Robert-Schuman-Platz und in Berlin in der Stresemannstraße unweit des Potsdamer Platzes. Zurzeit sind ca. 1260 Personen im BMUV beschäftigt.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat sich das BMUV 2014 zur Schaffung und Förderung einer Organisationskultur der Vielfalt bekannt. Dies bedeutet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das möglichst frei von Vorurteilen ist und zum Abbau von Diskriminierungen beiträgt. Alle Beschäftigten des BMUV sollen Wertschätzung und Akzeptanz erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität sowie der sozialen Herkunft. Zur Förderung der Vielfaltskultur im BMUV gehört auch die Stärkung der Vielfaltskompetenzen aller Beschäftigten. Die hierfür notwendigen Maßnahmen werden in einem hauseigenen Vielfaltskonzept verankert, an dessen Erarbeitung Vertreter*innen aller Abteilungen, des Queer-Netzwerks sowie die Gleichstellungsbeauftragten und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beteiligt sind. Die Vertrauensperson lädt die schwerbehinderten Menschen regelmäßig zu Vernetzungstreffen ein und hält Kontakt zu ihnen. Von Seiten der Dienststelle ist der Unterabteilungsleiter Z I als Inklusionsbeauftragter jederzeit ansprechbar. Nicht zuletzt ist das BMUV zertifizierter Arbeitgeber Beruf, Familie, Pflege. Selbstverständlich verfügt BMUV auch über die laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtend einzurichtende Antidiskriminierungsstelle.

Was uns sonst noch als Arbeitgeber auszeichnet:

- Unsere Zusammenarbeit und Führung im Ministerium ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Vertrauen und Wertschätzung;
- ausgewogene Work-Life-Balance mit flexiblen Arbeitsmöglichkeiten (Flexible Arbeitszeitmodelle, Mobiles Arbeiten, Homeoffice);
- gute persönliche und fachliche Entwicklungsmöglichkeiten;
- Möglichkeit zum Erwerb eines Jobtickets;
- Zahlung einer Zulage für die Tätigkeit in einer obersten Bundesbehörde (sog. Ministerialzulage).

Aufgrund der Aufgabenfülle ist die Arbeit der Beschäftigten sehr vielfältig. In neun Abteilungen werden Themen aus Natur-, Gewässer- und Meeresschutz, Immissions- und Strahlenschutz, aber auch aus der Chemikaliensicherheit bearbeitet. Ressourcenschutz und Kreislaufwirtschaft, aber auch natürlicher Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel sind weitere Schwerpunkte. In Querschnittsabteilungen werden nationale und internationale übergreifende Themen bearbeitet. Seit 2022 ist der Verbraucherschutz neuer Schwerpunkt des BMUV. Ein zunehmend wichtiges Thema ist zudem die Endlagerung radioaktiver Abfälle.

Mögliche Arbeitsbereiche des gehobenen Dienstes im BMUV gibt es in allen Abteilungen.

- Zu den klassischen Einsatzgebieten gehören die Aufgabenbereiche Personalverwaltung, Organisation, Innerer Dienst und Haushalt, aber auch der Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT). In den Fachabteilungen sind neben haushalterischen Aufgaben häufige Koordinierungs- und Kommunikationsaufgaben Schwerpunkt der Tätigkeit im gehobenen Dienst.

3.2. Onboarding

Es ist uns ein Anliegen, dass sich neue Kolleg*innen in unserem Hause, das sich durch eine offene, moderne und lebendige Verwaltungskultur auszeichnet, von Anfang an willkommen und integriert fühlen. Die erfolgreiche Einführung neuer Beschäftigter in das BMUV ist nicht nur ein Gebot der Fürsorge, sie liegt vielmehr auch im besonderen dienstlichen Interesse. Die Einführungszeit ist entscheidend dafür, wie zügig und umfassend die neuen Beschäftigten ihre Potenziale nutzen und entwickeln können. Wir fördern deshalb die fachliche und soziale Integration neuer Mitarbeiter*innen. Spezielle Onboarding-Angebote ergänzen die Fortbildungskonzeption des BMUV. Die Einführung in die Arbeit im BMUV findet hauptsächlich im neuen Referat statt und ist deshalb eine besondere Führungsaufgabe der unmittelbaren Führungskraft. Zur Unterstützung der neuen Mitarbeiter*innen während der Einführungsphase gibt es spezielle Informationsangebote im Intranet des BMUV. Instrumente des Onboardings mit einem starken Fokus auf Vernetzung und (sozialen) Austausch sind unter anderem:

- Einführungsfortbildungen mit Vernetzungsmöglichkeiten
- Buddy-Programm (erfahrene Beschäftigte unterstützen neue Beschäftigte als „Buddy“ in den ersten Wochen)
- Chat Plattform zur Vernetzung der neuen Beschäftigten untereinander
- Virtuelle Kaffeepausen mit Beschäftigten aus anderen Abteilungen

Auf die Belange von Menschen mit Behinderungen wird individuell eingegangen. Für sie werden die ggf. erforderlichen Erleichterungen in Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung geschaffen.

3.3. Fort- und Weiterbildung

Bei der Erfüllung der vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben des BMUV sind gut qualifizierte und hoch motivierte Beschäftigte unsere wertvollste Ressource. Durch bedarfsgerechte Fortbildung werden die erforderlichen Kompetenzen systematisch vermittelt und weiterentwickelt. Unser Fortbildungskonzept enthält hierzu wichtige Hinweise und Regelungen; insbesondere Lebenslanges Lernen wird in jeder Berufsphase (Einführungs-, Professionalisierungs-, Reifephase) konsequent gefördert.

Gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Förderung der Beschäftigten ist als übergreifende Zielstellung selbstverständlich.

Im Rahmen der internen Modernisierungsagenda des BMUV sollen die Beschäftigten durch die Vermittlung der erforderlichen Kompetenzen ergänzend zur klassischen Fortbildung auch zu digitalem, agilem und flexiblem Arbeiten befähigt werden. Dies umfasst allgemeine Kompetenzen (fachlich, methodisch, sozial, kommunikativ/kollaborativ), digitale Grundkompetenzen und die Weiterentwicklung von Führungskompetenzen. Zudem werden neue Lernmethoden/Formate eingeführt und verstärkt genutzt, insbesondere E-Learning, agile Methoden (Transformationswerkstatt), Beratung/Coachings (z.B. Kollegiale Beratung), Fellowships (z.B. Work4Germany, ada-Fellowship). Unser Haus fördert die berufliche Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten mit Behinderungen und informiert regelmäßig über mögliche Fortbildungsmaßnahmen.

3.4. Barrierefreie Arbeitsplätze

Neben den rechtlichen Vorgaben zur Ausgestaltung barrierefreier Arbeitsplätze nach dem SGB IX sollen im Rahmen der BMUV-Modernisierungsagenda mobile Arbeitsplätze die Rahmenbedingungen für Beschäftigte mit Behinderungen verbessern. Sie stellen ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar. Bei der Einrichtung von mobilen Arbeitsplätzen sind Beschäftigte mit Behinderungen, die z. B. in ihrer Mobilität eingeschränkt sind oder für die aufgrund ihrer Behinderungen eine besondere Arbeitszeitgestaltung notwendig ist, zu berücksichtigen, soweit die konkrete Aufgabenwahrnehmung grundsätzlich hierfür geeignet ist und dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Die verstärkte Nutzung des mobilen Arbeitens hat viele Impulse für die Arbeit im BMUV geliefert, die sich auf die Gestaltung von Belegungsplänen und Raumkonzepten auswirken. Es sollen mittelfristig neue räumliche Arbeitsformen erprobt werden.

Im Hinblick auf den Klimaschutz fördert das BMUV mit einem Raumkonzept das sog. Desksharing. Bei diesem „Teilen von Schreibtischen“ handelt es sich um ein Modell, welches weniger Büroplätze vor Ort zur Verfügung stellt, als Mitarbeitende vorhanden sind. Kein*e Beschäftigte*r hat dabei einen festen Platz. Die Arbeitseinheiten bekommen künftig Raumkontingente zugewiesen. Die Anzahl der zugewiesenen Räume ist dabei kleiner als der Anzahl der Mitarbeiter*innen im Referat. Das Raummanagement/ die Belegung der Räume erfolgt durch die Arbeitseinheiten auf Basis von referatsinternen Abmachungen. Alle Dienstzimmer werden mit einer flexiblen Ausrüstung ausgestattet, d.h. einem höhenverstellbaren Schreibtisch sowie einer Strom-Anschlussbox für mobile Geräte.

Auf die Belange von Menschen mit Behinderungen wird individuell Rücksicht genommen. Die*Der Beschäftigte mit Behinderungen kann die Teilnahme am Desksharing ablehnen, wenn die individuelle Einschränkung eine Teilnahme nicht zulässt.

3.5. Digitale Barrierefreiheit

Im BMUV hat der Aufbau einer Kompetenzstelle zur digitalen Barrierefreiheit begonnen, um das Thema Barrierefreiheit ganzheitlich zu betrachten.

Sukzessive sollen Dokumente barrierefrei gestaltet werden. Um dies zu erreichen, werden u.a. barrierefreie Word-Vorlagen, Handreichungen sowie Checklisten zum Umgang mit diesen entwickelt. Daneben werden Hilfsmittel für Menschen mit Behinderungen wie Screenreader genutzt. Softwarelösungen zur Untertitelung von Live- bzw. aufgezeichneten Videos werden aktuell getestet und beschafft. Zudem sollen Querschnittsanwendungen auf Barrierefreiheit geprüft werden (E-Akte, Textverarbeitungsprogramme, etc.).

Für das neu zu entwickelnde BMUV-interne Intranet sollen zielgruppengerechte Bedarfe und Vorgaben ermittelt werden (Audio, visuelle, motorische und kognitive Einschränkungen), um diese bei einer Neugestaltung des Intranets berücksichtigen zu können. Die Inhalte des Intranets werden möglichst barrierefrei zur Verfügung gestellt.

Der BMUV Internetauftritt ist bereits weitestgehend barrierefrei und wird fortlaufend optimiert.