



Bertelsmann Aktionsplan Inklusion 2019–2024

SAAS

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Medien, Dienstleistungen und Bildung – die Geschäfte von Bertelsmann sind so vielfältig wie die Menschen in unserem Unternehmen. Wer zu dieser Vielfalt beitragen will, ist bei Bertelsmann willkommen!

Für unsere Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung wollen wir auf der Grundlage unserer Inklusionsvereinbarungen ein noch inklusiveres Arbeitsumfeld schaffen und es damit allen im Unternehmen ermöglichen, ihren Beitrag zum Erfolg von Bertelsmann zu leisten.

Was wir uns für die nächsten fünf Jahre konkret vorgenommen haben und wie wir uns weiterentwickeln wollen, lesen Sie in unserem Bertelsmann Aktionsplan Inklusion. Zahlreiche Maßnahmen werden Bertelsmann zu einem noch besseren Unternehmen machen!

Dieser Aktionsplan wurde in einem partizipativen Prozess von Kolleginnen und Kollegen aus allen Unternehmensbereichen und vielen Funktionen erarbeitet. Bei ihnen allen möchten wir uns für ihr großes Engagement bedanken! Das Ergebnis unserer Zusammenarbeit sind 27 Ziele, die wir mit der Umsetzung von 69 Maßnahmen erreichen wollen. Unseren Fortschritt werden wir jährlich evaluieren.



Immanuel Hermreck, Personalvorstand Bertelsmann, und Gabriele McNab, Konzernschwerbehindertenvertretung Bertelsmann

Über einzelne Ziele und Maßnahmen hinaus geht es uns mit dem Bertelsmann Aktionsplan Inklusion um ein zentrales Anliegen unserer Unternehmenskultur, die auf Partizipation und Partnerschaft setzt. Wir sagen „Ja!“ zu Vielfalt und Verschiedenheit als Erfolgsfaktoren für die Kreativität unseres Hauses. Sagen auch Sie dazu „Ja!“ – und begegnen Sie Menschen und nicht deren Behinderungen!

Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung!

Gütersloh, den 30. September 2019

Immanuel Hermreck
Personalvorstand Bertelsmann

Gabriele McNab
Konzernschwerbehindertenvertretung Bertelsmann

Inhalt

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>05 Einleitung</p> <p>08 Die Handlungsfelder im Überblick</p> <p>10 Handlungsfeld 1
Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen</p> <p>14 Handlungsfeld 2
Bauliche Rahmenbedingungen</p> <p>20 Handlungsfeld 3
Bewusstseinsbildung und Kommunikation</p> | <p>26 Handlungsfeld 4
Gesundheitsmanagement</p> <p>30 Handlungsfeld 5
Rekrutierung, Qualifizierung und Entwicklung</p> <p>35 Einfach teilhaben
Der Aktionsplan Inklusion in „Leichter Sprache“</p> <p>38 Über den Aktionsplan Inklusion</p> <p>39 Impressum</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Einleitung

Für Bertelsmann ist Mitarbeitervielfalt eine Voraussetzung für Kreativität, Innovation und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Wir wollen Vielfalt auf allen Ebenen und in jeder Hinsicht weiter steigern. Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Zusammenarbeit, Engagement und Wertschätzung für alle Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen beruht. Bertelsmann will Prozesse und Strukturen so gestalten, dass Beschäftigte mit Behinderung barrierefrei im Unternehmen arbeiten und so mit ihrem vollen Potenzial zum Unternehmenserfolg beitragen können. Wir wollen die Inklusion von Menschen mit Behinderung bei Bertelsmann fördern. Somit handeln wir auch im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).





Die 27 Ziele des Aktionsplans Inklusion werden durch 69 konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Vor diesem Hintergrund haben wir im letzten Jahr den Bertelsmann Aktionsplan Inklusion erarbeitet. Dieser berücksichtigt die Bedürfnisse sowohl von Menschen mit Behinderung als auch von jenen, deren Beeinträchtigung zu einer Behinderung führen könnte. Unser Gemeinschaftsprojekt unter der Federführung des Vorstandsbereichs Personal mit den Konzernschwerbehindertenvertretungen (KSBVen) ist auf fünf Jahre bis 2024 angelegt und umfasst 27 Ziele und 69 Maßnahmen.

Der Aktionsplan Inklusion richtet sich in einem ersten Schritt handlungsleitend an alle deutschen Bertelsmann-Firmen, denen die Umsetzung vor Ort sowie die Ausgestaltung im Einzelfall obliegt. An der Erarbeitung waren mehr als 50 Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Behinderung, Führungskräfte, Inklusionsbeauftragte, Arbeitnehmervertretungen, Personalverantwortliche sowie zahlreiche weitere Fachabteilungen beteiligt. Sie alle haben ihre Expertise mit Blick auf die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen von Anfang an eingebracht.

Unser Ziel ist es, Inklusion in bestehenden Strukturen und Prozessen mitzudenken und stärker zu verankern, insbesondere in diesen fünf Handlungsfeldern:

- Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen
- Bauliche Rahmenbedingungen
- Bewusstseinsbildung und Kommunikation
- Gesundheitsmanagement
- Rekrutierung, Qualifizierung und Entwicklung

Zur Erreichung der Ziele in den jeweiligen Handlungsfeldern werden die beschlossenen Maßnahmen mit Unterstützung der Projektbeteiligten und Maßnahmenverantwortlichen umgesetzt und fortentwickelt. Ihr Umsetzungsgrad wird jährlich überprüft.

Mit unserem Aktionsplan wollen wir einen Perspektivwechsel bei Bertelsmann befördern. Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte sind aufgerufen, die Potenziale von Beschäftigten mit Behinderung stärker wertzuschätzen und ihre Bedürfnisse besser wahrzunehmen.

Perspektivenvielfalt macht uns zu einem kreativeren und innovativeren Unternehmen. Wir freuen uns daher über Bewerbungen von Menschen, die zur Vielfalt unseres Unternehmens beitragen und heißen sie willkommen!



Der Aktionsplan Inklusion wird in den nächsten fünf Jahren, also von 2019 bis 2024, an den deutschen Bertelsmann Standorten bearbeitet.



Die Handlungsfelder im Überblick

Inklusion ist die uneingeschränkte, gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft.

Quelle: UN-BRK, 2007

1 Handlungsfeld Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen

Mit diesem Handlungsfeld will Bertelsmann die Arbeitsplätze im Unternehmen inklusiv gestalten. Dies betrifft sowohl die Arbeitsorganisation als auch die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsplatzes.

2 Handlungsfeld Bauliche Rahmenbedingungen

Bertelsmann strebt für seine Gebäude Barrierefreiheit an, da diese eine wichtige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist.

3 Handlungsfeld Bewusstseinsbildung und Kommunikation

Inklusion beginnt in den Köpfen und geht alle an – dieser Gedanke soll durch aktive Kommunikation vermittelt und in der Unternehmenskultur verankert werden.

4 Handlungsfeld Gesundheits- management

Ein gesundes Arbeitsumfeld ist eine Voraussetzung für die kreative Entfaltung aller Beschäftigten. Ein inklusives Gesundheitsmanagement berücksichtigt auch die Perspektive von Beschäftigten mit Behinderung.

5 Handlungsfeld Rekrutierung, Qualifizierung und Entwicklung

Wir wollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung unterstützen und fördern, damit alle zum Erfolg von Bertelsmann beitragen können.

„Es ist nicht genug zu wissen, man muss auch anwenden.
Es ist nicht genug zu wollen, man muss auch tun.“

Johann Wolfgang von Goethe



→ Handlungsfeld 1 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen

Mit diesem Handlungsfeld will Bertelsmann die Arbeitsplätze im Unternehmen inklusiv gestalten. Dies betrifft einerseits die Arbeitsorganisation (Teilzeit, Mobile Office, Arbeitsteilung etc.) und andererseits die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsplatzes (Schreibtisch, Computer, Stühle, Hilfsmittel etc.). Die Belange von Beschäftigten mit Behinderung sollen auch bei Veränderungen wie Umzügen oder bei Dienstreisen berücksichtigt werden. Die Maßnahmen sollen dazu führen, dass Beschäftigte mit Behinderung erfolgreich arbeiten können. Maßnahmen in diesem Handlungsfeld befördern einen Kulturwandel, sodass Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen eher die Fähigkeiten und Potenziale der Beschäftigten mit Behinderung wahrnehmen und weniger deren Einschränkung. Der Weg zu inklusiven Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzgestaltungen soll allen Beschäftigten durch Informationsmaterial, Trainings und Beratung möglichst einfach gemacht werden.



1. Ziel: Führungskräfte werden in Bezug auf die Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Behinderung durch zielgerichtete Informationen und Beratung unterstützt.

Maßnahmen:

- a) Eine Arbeitsgruppe erstellt kurze, zielgruppenspezifische FAQs für Führungskräfte zu inklusiver Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen.
- b) Im Rahmen der etablierten Führungskräftetrainings erhalten Führungskräfte das FAQ-Dokument und werden so sensibilisiert (siehe Handlungsfeld „Bewusstseinsbildung und Kommunikation“, 3.).
- c) Bei der Arbeitsplatzgestaltung und den Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit Behinderung können Unsicherheiten im Team entstehen. Bei Unsicherheiten und Problemen muss die Schwerbehindertenvertretung herangezogen werden, bei Bedarf auch das Integrationsamt.

2. Ziel: Führungskräfte unterstützen die inklusive Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen.

Maßnahmen:

- a) Im „E-Learning zu den Talent-Management-Instrumenten bei Bertelsmann“ werden die Themen Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen um den Aspekt der Inklusion erweitert. Dazu gehört unter anderem das Adressieren von Anforderungen der Beschäftigten an ihre Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen durch die Führungskraft im Mitarbeitergespräch.
- b) Bei Überlegungen zur Gestaltung eines inklusiven Arbeitsumfeldes bezieht die Führungskraft frühzeitig alle Beteiligten, insbesondere die Betroffenen und die Schwerbehindertenvertretung, ein. Möglichkeiten wie Home Office, Mobile Office, behindertengerechte Arbeitszeitgestaltung (je nach Bedarf flexible oder feste Arbeitszeit), Arbeitsteilung und weitere Maßnahmen werden geprüft.
- c) Bei umzugsbedingten Veränderungen von Arbeitsplätzen wird frühzeitig geprüft, ob Beschäftigte mit Behinderung davon betroffen sein könnten. Die Schwerbehindertenvertretung wird in die Planung einbezogen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 fordert ein Recht auf Arbeit in einem offenen, inklusiven und zugänglichen Arbeitsumfeld.

Quelle: UN-BRK, Artikel 27, 2007

- d) In den Arbeitsschutzausschüssen wird die inklusive Arbeitsplatzgestaltung für Beschäftigte mit Behinderung bei Bedarf thematisiert. Die Empfehlungen des Ausschusses werden stets vom Arbeitgeber an die verantwortlichen Führungskräfte weitergeleitet, um eine Umsetzung sicherzustellen.

3. Ziel: Die Bedarfe von Beschäftigten mit Mobilitätseinschränkung bei Dienstreisen werden berücksichtigt.

Maßnahme:

Schwerbehinderte Beschäftigte mit anerkannter Mobilitätseinschränkung können bei Dienstreisen jene Transportmittel und Unterbringung in Anspruch nehmen, die ein weitgehend barrierefreies Reisen ermöglichen (z. B. Leihwagen mit Automatikschaltung und behindertengerechte Zimmer). Die Reisekostenrichtlinien werden diesbezüglich überprüft und vereinheitlicht.

4. Ziel: Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern mit Behinderung werden unterstützt.

Maßnahmen:

- a) Im Einzelfall wird geprüft, wie pflegende Angehörige oder Eltern von Kindern mit Behinderung die Möglichkeit erhalten, in der individuellen Gestaltung ihrer Arbeitszeit und ihres Arbeitsortes unterstützt zu werden.
- b) Es wird geprüft, ob die Kinder- und Ferienbetreuung, die von Bertelsmann unterstützt wird, inklusiv ausgerichtet werden kann.

„Zu den Menschen mit Behinderung zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

Quelle: UN-BRK, Artikel 1, 2007

→ Handlungsfeld 2 Bauliche Rahmenbedingungen

Bertelsmann strebt für seine Gebäude Barrierefreiheit an, da diese eine wichtige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist. Dies bedeutet, Gebäude und Zugänge so zu gestalten, dass sie von Menschen mit motorischen, Seh- und anderen Beeinträchtigungen in derselben Weise genutzt werden können wie von allen Anderen. Die kurzfristigen Handlungsmöglichkeiten sind für Bertelsmann bei Neubauten, Bestandsbauten und Mietobjekten sehr unterschiedlich. Die größten Handlungsspielräume bestehen bei Neubauten. Wenn bei ihnen Barrierefreiheit von Anfang an umgesetzt wird, dann können spätere Umbaumaßnahmen und Anpassungen vermieden werden. Der Handlungsspielraum ist bei Bestandsbauten und Mietobjekten zwar eingeschränkter, aber auch hier gibt es Möglichkeiten, Barrierefreiheit zu verbessern.



I. NEUBAUTEN

1. Ziel: Bertelsmann setzt bei Neubauten Barrierefreiheit um. Dies gilt für eigene Bauten und Bauten, die von Dritten für Bertelsmann errichtet werden (Miet-/Leasinggebäude).

Maßnahmen:

- a) Als Standard für Neubauten wird unter anderem die Technische Regel für Arbeitsstätten aus der Arbeitsstättenrichtlinie (ASR V3a.2) in der jeweils aktuellen Fassung bei Bauplanungen zugrunde gelegt und die Checkliste „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen“ der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft angewandt.
- b) Bei Neubauten werden Kosten für die Barrierefreiheit von Anfang an einkalkuliert.
- c) Bei Neubauten wird in der Planungsphase mit den zuständigen Verkehrsbetrieben die barrierefreie Anfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln geklärt. Dazu wird die zuständige Personalabteilung frühzeitig in den Prozess eingebunden.

2. Ziel: Die (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung wird frühzeitig in die Planungsprozesse von Bauprojekten einbezogen.

Maßnahmen:

- a) Bei neuen Standorten, an denen es noch keine Schwerbehindertenvertretung gibt, klärt der Projektleiter mit der (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung, wie Barrierefreiheit von Beginn an berücksichtigt werden kann.
- b) In der Planungsphase von Neubauten findet frühzeitig ein gemeinsames Treffen zwischen Architekt, Projektleiter, (Gesamt-)Schwerbehindertenvertretung, (Partner-)Betriebsrat und der Personalabteilung statt. Dabei werden die Baupläne gemeinsam auf Barrierefreiheit überprüft.
- c) Die HR-Richtlinie „Konditionen für neue Standorte“ wird überarbeitet und um die Themen Barrierefreiheit und Inklusion am Arbeitsplatz und im Gebäude erweitert. Das Dokument wird allen Personalabteilungen zur Verfügung gestellt.

„Barrierefreiheit bedeutet, dass die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen bei der Gestaltung der Umwelt gleichberechtigt berücksichtigt werden.“

Quelle: Bundesfachstelle Barrierefreiheit

II. EIGENE BESTANDSBAUTEN

3. Ziel: In eigenen Bestandsgebäuden wird Barrierefreiheit schrittweise ausgebaut.

Maßnahmen:

- a) Über das betriebliche Vorschlagswesen oder die Personalabteilungen können Hinweise auf Barrieren in und um die Bertelsmann-Gebäude gegeben werden. Dies wird von den Arbeitnehmervertretungen und Ideenmanagern kommuniziert (z. B. durch BENET-Kacheln, divisionale Intranets oder JAM).
- b) Der Arbeitsschutz(-ausschuss) berät bei Standortbesuchen die Standortverantwortlichen zur Barrierefreiheit nach der Checkliste „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen“ der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft.
- c) Maßnahmen wie die Ausschilderung zu barrierefreien Toiletten (auch in Aufzügen) oder die Verbesserung der Sicherheitskennzeichnungen werden prioritär umgesetzt.
- d) Weiterführende Maßnahmen zum Ausbau der Barrierefreiheit werden im Rahmen von größeren Umbauten verwirklicht.

Bertelsmann und seine Divisionen haben bereits seit 2015 Inklusionsvereinbarungen für eine verstärkte Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderung verabschiedet.



III. MIETOBJEKTE

4. Ziel: Bertelsmann berücksichtigt Barrierefreiheit bei der Auswahl von Mietobjekten und strebt dies bei bestehenden Mietobjekten in Kooperation mit dem Vermieter an.

Maßnahmen:

- a) Die unter 1. a) genannten Standards für Barrierefreiheit werden in den Mietbedingungen bei neuen Mietobjekten und Erweiterungsbauten berücksichtigt.
- b) Bei bestehenden Mietobjekten wird auf Anregung der Schwerbehindertenvertretung oder Einzelner gemeinsam mit den Standortverantwortlichen und dem Vermieter evaluiert, welche Maßnahmen für Barrierefreiheit umgesetzt werden können.

IV. BARRIEREFREIHEIT RUND UM EIGENE BESTANDSBAUTEN UND MIETOBJEKTE

5. Ziel: Der Zugang zu Gebäuden der Bertelsmann-Betriebe soll für Menschen mit Behinderung barrierefrei gestaltet werden.

Maßnahmen:

- a) Der Zugang zu den Betriebsgeländen und Gebäuden der Bertelsmann-Standorte wird auf Barrierefreiheit überprüft und angepasst (z. B. Tür neben Drehkreuz) – sofern dem keine wichtigen betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- b) Anfahrtsskizzen werden um Hinweise auf barrierefreie Verkehrsmittel und Informationen über barrierefreie Zugänge und Parkplätze erweitert.
- c) Das Auffinden barrierefreier Eingänge und Parkplätze wird durch Hinweisschilder erleichtert.
- d) Bertelsmann wirbt bei den Verkehrsbetrieben für den Einsatz von barrierefreien Fahrzeugen, um Beschäftigten mit Behinderung das barrierefreie Erreichen des Arbeitsplatzes zu ermöglichen (siehe 1. c)).

Eine barrierefreie Umwelt ist für 10 % der Bevölkerung unentbehrlich, für 40 % hilfreich und für 100 % komfortabel.

Quelle: Neumann/Reuber (Hrsg.), 2004, S.13

V. UMGANG MIT MENSCHEN MIT BEHINDERUNG IM GEFAHRENFALL

6. Ziel: In Notfallplänen werden die Belange aller Beschäftigten mit Behinderung sowie Besucherinnen und Besucher mit Behinderung im Hinblick auf Bergungspriorität abgebildet.

Maßnahmen:

- a) Im Notfallkonzept wird beschrieben, welche Hilfsmittel oder organisatorischen Maßnahmen nötig sind, damit Menschen mit Behinderung im Notfall sicher das Gebäude verlassen oder an einen sicheren Ort gelangen können. Dabei wird berücksichtigt, dass die Arbeitsplätze von Auszubildenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten wechseln können.
- b) In der jährlichen Sicherheitsunterweisung wird ein Hinweis auf Hilfsmaßnahmen, die für Menschen mit Behinderung im Gefahrenfall nötig sind, aufgenommen (z. B. Partner, die Menschen mit Behinderung beim sicheren Verlassen des Gebäudes behilflich sind).
- c) Bertelsmann erstellt eine Übersicht mit den wichtigsten Hinweisen im Gefahrenfall für Beschäftigte mit Behinderung sowie Besucherinnen und Besucher mit Behinderung (basierend auf dem Notfallkonzept, siehe 6. a)) und stellt diese den Evakuierungsbeauftragten, Personalabteilungen und Führungskräften zur Verfügung.

Barrierefreiheit bei neuen Gebäuden frühzeitig mitzudenken, kann spätere umfangreiche Umbaumaßnahmen ersparen.

→ Handlungsfeld 3 Bewusstseinsbildung und Kommunikation

Bertelsmann will mit dem Aktionsplan Inklusion auch einen Kulturwandel im Unternehmen bewirken. Der Fokus soll auf den Stärken von Menschen mit Behinderung anstatt auf ihren möglichen Einschränkungen liegen. Gleichzeitig soll eine Atmosphäre gefördert werden, in der Beschäftigte ohne Scheu über möglichen Unterstützungsbedarf als Folge der Behinderung sprechen können. Dafür ist es notwendig, Vorbehalte von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Behinderung abzubauen und sie im Umgang mit dem Thema Behinderung zu stärken. Ziel ist eine Offenheit in der Kommunikation und mehr Selbstverständlichkeit im Umgang mit dem Thema Behinderung. Dies gilt für alle Behinderungen, auch für jene, die wie beispielsweise psychische Behinderungen nicht sichtbar sind. Der Kulturwandel soll auf vielfältige Weise und an unterschiedlichen Orten gefördert werden – durch Informationen, Hinweise zur Umsetzung von Inklusion und erfolgreiche, übertragbare Beispiele, die zeigen, was ein inklusives Arbeitsumfeld ausmacht und welche Vorteile es allen Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen bringt. Die zahlreichen Kommunikationsmittel, -wege und -orte sollen nach Möglichkeit barrierefrei sein.



1. Ziel: Informationen zum Thema Inklusion werden für alle Beschäftigten übersichtlich und zentral verfügbar aufbereitet.

Maßnahme:

Die BENET-Kachel der Konzernschwerbehindertenvertretung wird inhaltlich überarbeitet und als erste Anlaufstelle bei Bertelsmann für alle Fragen zu Inklusion positioniert. Eine Verlinkung zu den divisionalen Auftritten der Schwerbehindertenvertretungen wird hergestellt. Leitgedanken und Ziele der UN-Behindertenrechtskonvention finden sich in der BENET-Kachel wieder.

2. Ziel: Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention soll der Fokus auf die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung anstatt auf mögliche Beeinträchtigungen gelegt werden.

Maßnahmen:

- a) Es wird regelmäßig über gelungene Inklusionsbeispiele aus dem Arbeitsalltag berichtet. Dazu werden alle zur Verfügung stehenden zentralen und dezentralen Kommunikationskanäle genutzt, wie zum Beispiel das BENET, divisionale Intranets, JAM oder Handicap TV.
- b) Bertelsmann vergibt in jedem zweiten Jahr einen internen Diversity-Preis, der unter anderem beispielgebende Bemühungen um das Thema Inklusion auszeichnet, und kommuniziert breit darüber. Der Preis ist, wie alle anderen internen Auszeichnungen, nicht dotiert. Die Vergabekriterien werden von einer konzerninternen Arbeitsgruppe entwickelt. Der Personalvorstand beruft eine Jury für die Preisvergabe.
- c) Das zur Kommunikation verwendete Bild- und Textmaterial spiegelt wider, dass Beschäftigte mit Behinderung zur Vielfalt des Unternehmens beitragen.

„Der gesunde Menschenverstand ist nur eine Anhäufung von Vorurteilen, die man bis zum 18. Lebensjahr erworben hat.“

Albert Einstein

- d) Eine Diversity-Kampagne bietet allen Beschäftigten die Möglichkeit, sich auch mit dem Thema Inklusion auseinanderzusetzen, um so die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Alltag zu befördern.
- e) Informationsveranstaltungen zum Thema Inklusion werden in allen Divisionen angeboten. Diese werden idealerweise in Veranstaltungen wie Gesundheitstage oder inklusive Sportfeste integriert. Dabei können Themen wie Unterstützung bei psychischen Beeinträchtigungen, physische Barrieren oder inklusives Zusammenarbeiten thematisiert werden. Diese Veranstaltungen werden barrierefrei durchgeführt.

3. Ziel: Führungskräfte und Personalverantwortliche werden über Inklusion weitergehend informiert und sensibilisiert, um potenzielle Vorbehalte und Unsicherheiten bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung abzubauen.

Maßnahmen:

- a) Inklusion wird als Thema in Schulungen für Führungskräfte und Personalabteilungen verankert. Informationen über Unterstützungsangebote, juristische Hintergründe, Einbeziehung des Teams etc. werden zur Verfügung gestellt.
- b) Das Thema Inklusion wird jährlich in den Treffen der Führungskräftevertretungen und der Personalverantwortlichen behandelt.
- c) Integrierte E-Learnings, die Führungskräfte für das Thema Inklusion sensibilisieren, werden nach dem Vorbild des Code of Conduct ein verpflichtender Bestandteil des Führungskräfte-Onboarding.

Viele Behinderungen sind nach außen hin nicht sichtbar. Nur ca. 3% der Schwerbehinderungen sind angeboren.

Statistisches Bundesamt,
Statistik der schwerbehinderten
Menschen, Kurzbericht 2017,
S.13



„Diversity Management“ ist das Management von Vielfalt. Es geht um das Erkennen, Wertschätzen und Nutzen der unterschiedlichen Potenziale eines Menschen.

Quelle: Pauser/Wondrak (Hrsg.), 2011, S.27

4. Ziel: Bei Veranstaltungen werden die Belange von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt.

Maßnahme:

Veranstaltungen werden gemäß dem Grundsatz „bei aller Unterschiedlichkeit gemeinsam tagen und feiern“ konzipiert. Die Planung und Durchführung von Veranstaltungen basiert dabei auf der Checkliste für barrierefreie Veranstaltungen der gesetzlichen Unfallversicherung.

5. Ziel: Der Peer-to-Peer-Austausch unter Beschäftigten mit Behinderung wird gestärkt.

Maßnahme:

Durch die Gründung eines sich selbst organisierenden Netzwerks von Beschäftigten mit Behinderung wird ein divisionsübergreifender Austausch ermöglicht.

6. Ziel: Der Zugang zu allen Informationen wird durch eine möglichst barrierefreie Kommunikation erleichtert.

Maßnahmen:

- a) Die Kommunikation im BENET und in den divisionalen Intranets wird möglichst barrierefrei nach dem „Mehr-Sinne-Prinzip“ gestaltet.
- b) Relevante Dokumente (z. B. Konzerninklusionsvereinbarung, [Konzern-]Betriebsvereinbarungen, Personalbögen, Briefe des Vorstandsvorsitzenden, Strategieinformationen) werden soweit möglich barrierefrei zur Verfügung gestellt.

7. Ziel: Der Aktionsplan soll möglichst viele Beschäftigte erreichen.

Maßnahmen:

- a) Die Erstellung und Umsetzung des Aktionsplans wird durch Kommunikation im BENET, JAM, in den divisionalen Intranets und weiteren Kommunikationskanälen begleitet, um über den gesamten Prozess der Erstellung und Umsetzung Interesse zu erzeugen und aufrechtzuerhalten.
- b) Die Erstellung und Umsetzung des Aktionsplans wird durch umfassende Gremienarbeit begleitet. Alle relevanten Gremien sollen Kenntnis über den Aktionsplan und dessen Umsetzung erhalten.
- c) In die Mitarbeiterbefragung 2021 soll eine Frage mit Inklusionsbezug aufgenommen werden, um das Bewusstsein aller Beschäftigten für dieses Thema einschätzen und daraus neue Maßnahmen ableiten zu können.

„Der einzige Mensch, der sich vernünftig benimmt, ist mein Schneider. Er nimmt jedes Mal neu Maß, wenn er mich trifft, während alle anderen immer die alten Maßstäbe anlegen – in der Meinung, sie passten auch heute noch.“

George Bernard Shaw

→ Handlungsfeld 4 Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement bei Bertelsmann dient dem Schutz, dem Erhalt oder der Verbesserung der Gesundheit (Prävention) beziehungsweise der Wiederherstellung der Gesundheit (Rehabilitation). Die Maßnahmen des Gesundheitsmanagements basieren auf dem Konzept, dass ein gesundes Umfeld für die kreative Entfaltung der Beschäftigten notwendig ist. Das Thema Gesundheit gewinnt im Zuge der demografischen Entwicklung an Bedeutung. Es ist für Beschäftigte mit Behinderung genauso wichtig wie für Beschäftigte ohne Behinderung, bedeutet aber unter Umständen Unterschiedliches. Deshalb berücksichtigt ein inklusives Gesundheitsmanagement bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen auch die Perspektive von Beschäftigten mit Behinderung. Dies gilt für die Kommunikation über Gesundheitsangebote genauso wie für die bestehenden Arbeitskreise Gesundheit, in denen das Thema Inklusion regelmäßig bearbeitet wird. Auch zu Sportangeboten sollen Beschäftigte mit Behinderung selbstverständlichen Zugang haben.



1. Ziel: Das Thema Inklusion wird im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) ausgebaut.

Maßnahmen:

- a) Auf der BGM-Website und in den divisionalen Intranets wird gezeigt, welche Bedeutung das betriebliche Gesundheitsmanagement für Beschäftigte mit Behinderung hat. Relevante Ansprechpersonen wie die Schwerbehindertenvertretung oder die Inklusionsbeauftragten werden verlinkt.
- b) Der Aktionsplan Inklusion, das betriebliche Eingliederungsmanagement und die Wiedereingliederung werden in allen Schulungen mit Gesundheitsbezug adressiert.

2. Ziel: Die bestehenden „Arbeitskreise Gesundheit“ beschäftigen sich an allen Standorten mit der Inklusion und den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Behinderung.

Maßnahmen:

- a) Im „Arbeitskreis Gesundheit“ werden die Inklusion und die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Behinderung regelmäßig auf die Tagesordnung gesetzt und bearbeitet. Des Weiteren werden diese Themen in den Leitfaden für die „Arbeitskreise Gesundheit“ aufgenommen.
- b) In der regelmäßig stattfindenden Evaluation zur Umsetzung der Gesundheits-Mindeststandards werden auch Themen der Inklusion abgefragt.
- c) Die Vernetzung zwischen den Arbeitskreisen und der Austausch über inklusive Gesundheitsangebote werden gefördert. Zu diesem Zwecke werden die verschiedenen BGM-Websites der Divisionen genutzt.

3. Ziel: Die einheitliche Gestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wird weiter vorangetrieben.

Maßnahmen:

- a) Eine divisions- und konzernübergreifende BEM-Arbeitsgruppe aus Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsrat und Personalabteilung begleitet die deutschlandweite Umsetzung des BEM auf der Basis der aktualisierten BEM-Mustervorlagen (Stand: Frühjahr 2019). Zugleich ist die BEM-Arbeitsgruppe für Rückfragen und die Optimierung des BEM-Prozesses sowie zur Förderung eines kontinuierlichen Austauschs zuständig.

„Investitionen in die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind immer auch eine Investition in unser Unternehmen.“

Immanuel Hermreck,
Personalvorstand Bertelsmann

- b) Die BEM-Arbeitsgruppe steuert die Kommunikation über das BEM-Verfahren. Informationen werden über die BENET-Kachel der Konzernschwerbehindertenvertretung und die divisionalen Intranets zugänglich gemacht, sodass ein einheitliches Verständnis vom Ablauf und bezüglich der beteiligten Akteure geschaffen wird. Kommunikation und Details können dabei innerhalb der Divisionen individuell gestaltet werden.
- c) Es finden divisions- und konzernübergreifende BEM-Schulungen statt. Diese werden durch die Konzernschwerbehindertenvertretung organisiert, im peoplenet dokumentiert und sind Voraussetzung für die Mitwirkung im BEM-Integrationsteam.

4. Ziel: Die Wiedereingliederung von Beschäftigten nach einer längeren Krankheitsphase (z. B. nach dem „Hamburger Modell“) wird von Bertelsmann verstärkt gefördert.

Maßnahmen:

- a) Die Varianten der Wiedereingliederung, zum Beispiel nach dem „Hamburger Modell“, werden den Führungskräften kommuniziert. Führungskräfte fördern gegebenenfalls mit Unterstützung der Personalabteilung eine verständnisvolle Teamkultur während einer Wiedereingliederung.
- b) Der Unterschied zwischen einer Wiedereingliederung und dem betrieblichen Eingliederungsmanagement wird in allen Schulungen mit BEM- und Gesundheitsbezug adressiert (siehe 1.b)).


5. Ziel: Beschäftigte mit Behinderung haben selbstverständlichen Zugang zu Veranstaltungen und Sportangeboten.

Maßnahmen:

- a) In das betriebseigene Firmensportprogramm werden entweder verstärkt inklusive Angebote aufgenommen oder bestehende Angebote werden entsprechend weiterentwickelt und kommuniziert.
- b) Es werden verstärkt Unternehmenskooperationen mit Anbietern von Sport- und Reha-Angeboten gesucht, die auch für Beschäftigte mit Behinderungen geeignet sind, zum Beispiel Sportstudios, Reha-Sport oder Sanitätshäuser.

„Wir [...] bieten ein gerechtes und gesundes Arbeitsumfeld.“

Bertelsmann Essentials



→ Handlungsfeld 5 Rekrutierung, Qualifizierung und Entwicklung

Menschen mit Behinderung tragen zur Vielfalt des Unternehmens bei und sind bei Bertelsmann sehr willkommen. Bertelsmann will nicht nur die Situation von Beschäftigten mit Behinderung verbessern, sondern möchte auch verstärkt Menschen mit Behinderung als Beschäftigte und Auszubildende rekrutieren. Kooperationen, beispielsweise mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder mit Berufsbildungswerken, können ein erster Einstieg sein. Auch die weitere Qualifizierung von Inklusionsbeauftragten, Personalverantwortlichen und Schwerbehindertenvertretungen ist essenziell für die Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung. Diese sollen die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung haben wie Beschäftigte ohne Behinderung. Deshalb sollen Weiterbildungen und Veranstaltungen inklusiv gestaltet und Beurteilungssysteme und -formulare so weiterentwickelt werden, dass behinderungsbedingte Leistungsminderungen berücksichtigt werden.



Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen, die zur Vielfalt unseres Unternehmens beitragen.

I. REKRUTIERUNG

1. Ziel: Bertelsmann ist ein attraktiver Arbeitgeber und rekrutiert verstärkt Menschen mit Behinderung als Beschäftigte und Auszubildende.

Maßnahmen:

- a) Der Satz „Wir freuen uns über Menschen, die zur Vielfalt unseres Unternehmens beitragen“ wird in jede Stellenausschreibung und in den Internetauftritt in allen Stellenbörsen aufgenommen.
- b) In internen und externen Karriereportalen wird darüber informiert, welche Unterstützungsmöglichkeiten durch die Schwerbehindertenvertretung im Bewerbungsprozess angeboten werden.
- c) Es wird geprüft, wie interne Karriereportale, Stellenausschreibungen und das Einreichen von Bewerbungen barrierefrei gestaltet werden können.
- d) Es wird geprüft, ob Stellenausschreibungen im peoplenet mit Jobbörsen, die sich an Menschen mit Behinderung richten, verlinkt werden können. Darüber hinaus werden Kooperationen, beispielsweise mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung für Akademiker mit Behinderung oder den Berufsförderungswerken, angestrebt.
- e) Es wird geprüft, inwiefern die Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern ausgebaut werden kann, um mehr Menschen mit Behinderung eine Ausbildung bei Bertelsmann und seinen Firmen zu ermöglichen.
- f) Bertelsmann bietet im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Praktikumsplätze sowie Arbeits-erprobungen für Menschen mit Behinderung an. Dazu strebt Bertelsmann Kooperationen mit Berufsbildungswerken an.

II. QUALIFIZIERUNG UND ENTWICKLUNG

2. Ziel: Inklusionsbeauftragte, Personalverantwortliche und Schwerbehindertenvertretungen, die für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben tätig sind, werden entsprechend geschult, um diese Aufgaben bestmöglich ausüben zu können.

Maßnahmen:

- a) Inklusionsbeauftragte, Personalverantwortliche und Schwerbehindertenvertretungen durchlaufen die erforderlichen Schulungen (z. B. der Integrationsämter), damit jede Division über Expertinnen und Experten sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite verfügt.
- b) An allen Standorten finden anlassbezogen, jedoch mindestens einmal jährlich, Treffen zwischen Integrationsamt, Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragten/Personalabteilung statt. Diese Treffen dienen der Wissensvermittlung durch das Integrationsamt und befördern die Zusammenarbeit zwischen Standort und Integrationsamt, zum Beispiel bei Antragstellungen.

3. Ziel: Weiterbildungen und Veranstaltungen sollen inklusiv gestaltet werden.

Maßnahme:

Weiterbildungen und Veranstaltungen werden so gestaltet, dass alle Beschäftigten an allen Aktivitäten teilnehmen können, auch mit körperlichen Beeinträchtigungen – sofern nicht wichtige Gründe dagegen sprechen.

„Wir wollen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich weiterzubilden und zu qualifizieren, damit wir den Erfolg von Bertelsmann langfristig sichern können.“

Immanuel Hermreck,
Personalvorstand Bertelsmann



„Unsere Inklusionsbeauftragten, Personalverantwortlichen und Schwerbehindertenvertretungen werden stetig geschult, um ihre Aufgaben bestmöglich ausüben zu können.“

Gabriele McNab,
Konzernschwerbehinderten-
vertretung Bertelsmann

4. Ziel: Die Beurteilungssysteme und -formulare für Beschäftigte werden so weiterentwickelt, dass behinderungsbedingte Leistungsminderungen berücksichtigt werden.

Maßnahmen:

- Die Führungsinstrumente (z. B. Leistungs- und Entwicklungsdialog, Teamgespräch) werden dahingehend überprüft, wie die Belange von Beschäftigten mit Behinderung berücksichtigt werden.
- Bei Zielvereinbarungen werden behinderungsbedingte Leistungseinschränkungen berücksichtigt, um die Zielerreichung zu ermöglichen.

5. Ziel: Das Recht ausgelernter Auszubildender mit Behinderung auf Übernahme im Konzern (siehe Konzerninklusionsvereinbarung) wird durch zusätzliche Anreize und Übernahmeangebote unterstützt.

Maßnahme:

Es wird geprüft, welche Anreize die Übernahme ausgelernter Auszubildender mit Behinderung fördern, wenn deren vorherige interne Bewerbungsverfahren nicht erfolgreich waren.

„Leichte Sprache“

Was ist der Aktionsplan Inklusion?



Für Bertelsmann ist wichtig, dass Mitarbeiter unterschiedlich sind. Nur dann gibt es viele neue Ideen und Erfolg. Auch Mitarbeiter mit Behinderung sollen gut bei Bertelsmann arbeiten können. Das nennt man: Inklusion. Für gute Inklusion bei Bertelsmann gibt es den Aktionsplan Inklusion. Im Aktionsplan stehen 27 Ziele und 69 Aufgaben.



Der Aktionsplan Inklusion soll allen Chefs und Mitarbeitern helfen. Kollegen mit Behinderung haben viele Stärken. Aber sie brauchen manchmal etwas Hilfe. Vielleicht müssen darum alle etwas anders arbeiten.



Hinweis für die Seiten 35 bis 37

Der Text ist in „Leichter Sprache“. Testleser haben den Text gelesen. Das Siegel ist von Lebenshilfe-Gesellschaft für Leichte Sprache eG.



Im Aktionsplan geht es um 5 Bereiche:



Bereich 1: Gute Arbeits-Plätze

Mitarbeiter mit Behinderung brauchen vielleicht Hilfsmittel an ihrem Arbeits-Platz.



Bereich 2: Gebäude

Alle Gebäude bei Bertelsmann sollen barrierefrei sein.



Bereich 3: Mitarbeiter mit Behinderung fördern

Mitarbeiter mit Behinderung sollen ihre Stärken zeigen können.
Alle Mitarbeiter sollen dabei helfen.
Die Mitarbeiter sollen den Umgang mit Kollegen mit Behinderung lernen.



Bereich 4: Gesundheit

Alle Mitarbeiter sollen gesund bleiben.
Wenn ein Mitarbeiter krank wird, soll er wieder gesund werden.
Das gilt auch für Mitarbeiter mit Behinderung.



Bereich 5: Mehr Mitarbeiter mit Behinderung

Wir wünschen uns: mehr Menschen mit Behinderung bewerben sich bei Bertelsmann.
Dafür arbeitet Bertelsmann mit verschiedenen Partnern zusammen.



Im Jahr 2024 sollen alle Ziele aus dem Aktionsplan Inklusion erreicht sein.
Bertelsmann prüft immer wieder, ob man alle Aufgaben erledigt.

Über den Aktionsplan Inklusion

Der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion orientiert sich an den Anforderungen der Monitoring-Stelle des Deutschen Instituts für Menschenrechte, welches die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in der Bundesrepublik Deutschland begleitet und überwacht. Er ist das Ergebnis eines partizipativen Prozesses mit mehr als 50 Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen und Funktionen. Er basiert auf einer Bewertung der Ist-Situation in den deutschen Bertelsmann-Firmen und umfasst 27 konkrete Ziele sowie 69 davon abgeleitete Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern.

Der Aktionsplan Inklusion sieht eine koordinierte Umsetzung, Evaluation und Fortentwicklung der Maßnahmen bei Bertelsmann und in seinen Unternehmensbereichen vor. Ein strukturierter Prozess ist die Grundlage für eine kontinuierliche Umsetzung bis zum Jahr 2024.

Priorisierung von Maßnahmen

Die Priorisierung umzusetzender Maßnahmen erfolgt auf jährlicher Basis durch die Projektbeteiligten, um den Aktionsplan Inklusion planmäßig umzusetzen.

Steuerung

Die Umsetzung des Bertelsmann Aktionsplans Inklusion wird vom Vorstandsbereich Personal (Abteilung Corporate Responsibility & Diversity Management) sowie den Konzernschwerbehindertenvertretungen verantwortet.

Kommunikation

Der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion wird umfänglich und kontinuierlich über die internen Medien in den deutschen Bertelsmann-Firmen kommuniziert und in den Gremien des Konzerns thematisiert. Das Dokument ist zudem öffentlich zugänglich: www.bertelsmann.de/aktionsplan-inklusion.

Monitoring und Evaluation

Der Umsetzungsgrad der priorisierten Maßnahmen wird jährlich bewertet und der Prozess bei Bedarf angepasst. Am Ende der fünfjährigen Laufzeit erfolgt eine abschließende Projekt-evaluation. Auf deren Basis wird entschieden, wie das Thema Inklusion bei Bertelsmann nach 2024 weiter bearbeitet wird.

IMPRESSUM

Herausgeber

Bertelsmann SE & Co. KGaA
Carl-Bertelsmann-Straße 270
33311 Gütersloh

Verantwortlich

Marie-Luise Kühn von Burgsdorff
Leiterin Corporate Responsibility &
Diversity Management

Projektleitung

Nora Müller
Diversity-Managerin

Mitarbeit

Katrin Grüber
Institut für Mensch, Ethik und Wissenschaft
und viele weitere Kolleginnen und Kollegen
bei Bertelsmann

Gestaltung und Produktion

TERRITORY CTR GmbH

Bildnachweise

Jan Voth (Seite 3);
Lebenshilfe für Menschen mit
geistiger Behinderung Bremen e.V.,
Illustrator Stefan Albers,
Atelier Fleetinsel, 2013 (Seite 35 bis 37)

Rechte

Vervielfältigung, auch auszugsweise,
nur mit ausdrücklicher Genehmigung
der Bertelsmann SE & Co. KGaA

Papier

Dieser Bericht wurde klimaneutral auf
vollständig FSC-zertifiziertem Papier
gedruckt.

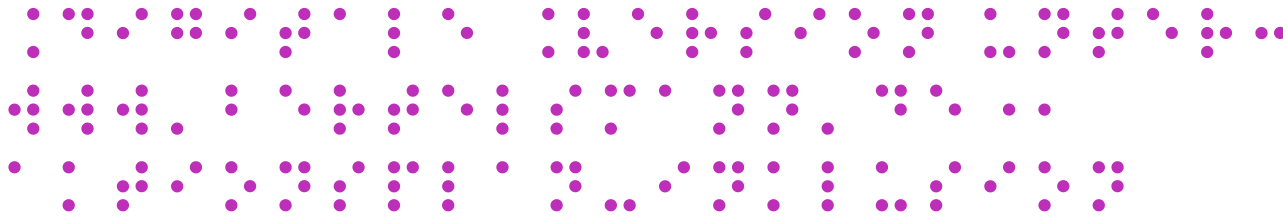
Für Bewerberinnen und Bewerber

Recruiting-Services
createyourowncareer@bertelsmann.de
www.createyourowncareer.de



BERTELSMANN





Kontakt

Corporate Responsibility & Diversity Management

Tel. +49(0)5241-80-41974

Konzernschwerbehindertenvertretung Bertelsmann

Tel. +49(0)5241-80-42856

aktionsplan-inklusion@bertelsmann.de



Digitale Version

barrierefrei und für Vorlesegeräte optimiert –
per QR-Code oder über die Short-URL:
www.bertelsmann.de/aktionsplan-inklusion