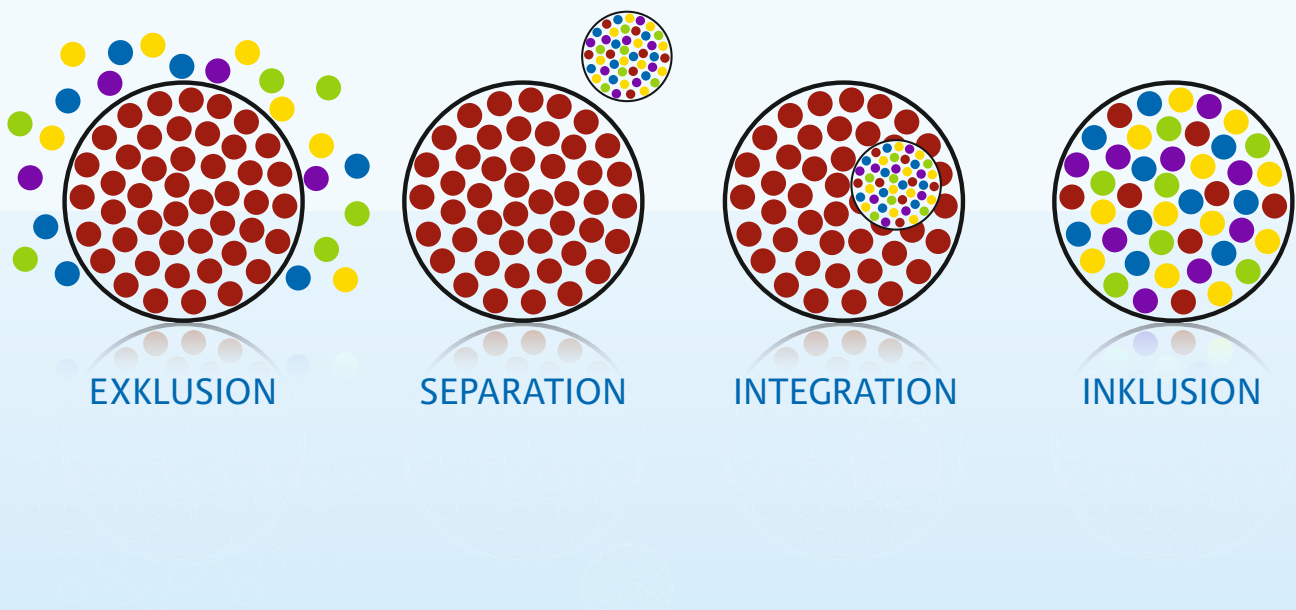


# INKLUSION – AKTIONSPLAN IM RWE-KONZERN



VORWEG GEHEN

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

VORWORT DES VORSTANDS DER RWE AG	3
VORWORT VON KONZERNSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG UND KONZERNBETRIEBSRAT DER RWE AG	5
VORWORT DER DIREKTORIN DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND	7
DEFINITION VON INKLUSION UND HANDLUNGSFELDER DES AKTIONSPLANS	8
BESCHREIBUNG DER BETRIEBLICHEN PRAXIS SOWIE ZIELE UND MASSNAHMEN DES AKTIONSPLANS ZU FOLGENDEN HANDLUNGSFELDERN:	
I. Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeit	10
II. Arbeit und Beschäftigung	13
III. Personalentwicklung und Ausbildung	17
IV. Gesundheit und Prävention	21
V. Arbeitsplatzgestaltung und Barrierefreiheit	26
UMSETZUNG DES AKTIONSPLANS	30

Um die Lesbarkeit des Textes zu vereinfachen, wird auf die Unterscheidung zwischen der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Bei allen Formulierungen sind Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen.

## VORWORT DES VORSTANDS DER RWE AG

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Leserinnen und Leser,

auf dem Weg zu einem selbstverständlichen Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung ist noch viel zu tun. Das wissen wir bei RWE und setzen mit dem Aktionsplan Inklusion ein Zeichen. Für uns bedeutet Inklusion Gemeinsamkeit von Anfang an. Selbstverständlich und vorurteilsfrei sollen Menschen mit und ohne Behinderungen zusammenarbeiten. Aus den vielen Gesprächen im Unternehmen wissen wir, dass wir noch nicht in der Lage sind, diesen Anspruch überall und flächendeckend in die Tat umzusetzen. Doch genau daran möchten wir mit dem Aktionsplan Inklusion arbeiten!

Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst. Mit dem Aktionsplan übersetzen wir nicht nur die UN-Behindertenrechtskonvention in konkretes Handeln, sondern wir wollen darüber hinaus für soziale Vielfalt und Respekt jedem Einzelnen gegenüber werben und dies durch konkretes Verhalten vorleben. RWE hat Diversity, die Vielfalt unserer Mitarbeiter, als Erfolgsfaktor erkannt. Wenn wir Verschiedenheit und soziale Vielfalt konstruktiv nutzen, können wir alle erfolgreicher zusammenarbeiten.

Wir wünschen uns, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Unterschiedlichkeit der Menschen als Chance für den Konzern sehen. Mit dem Aktionsplan Inklusion wollen wir dazu beitragen. Er soll helfen, die Potenziale aller Kolleginnen und Kollegen, ob behindert oder nicht behindert, zu erkennen, diese richtig einzusetzen und somit das Miteinander zur Selbstverständlichkeit zu machen.



Peter Terium,  
Vorstandsvorsitzender der RWE AG



Uwe Tigges,  
Personalvorstand der RWE AG

## VORWORT DES VORSTANDS DER RWE AG

Unser Dank gilt allen, die mit viel Herz für diesen Aktionsplan Inklusion gearbeitet haben. Ihr engagierter Einsatz verdient unser aller Unterstützung. Lassen Sie uns alle vorWEg gehen und durch aktive Inklusion ein Vorbild sein.

Herzliche Grüße

Ihr



Peter Terium

Ihr



Uwe Tigges

## VORWORT VON KONZERNSCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG UND KONZERNBETRIEBSRAT DER RWE AG

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

jeder Mensch hat ein Recht auf Inklusion. Gemeint ist damit, dass Menschen mit und ohne Behinderung ganz selbstverständlich zusammenleben und zusammenarbeiten. Behinderung und Leistung schließen sich nicht aus! Deshalb sollen Menschen mit Behinderung gleichberechtigte und selbstbestimmte Mitglieder der Gesellschaft sein und auch gemeinsam arbeiten. Das ist auch gesetzlich in der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen verankert. Von der rechtlichen zur tatsächlichen Inklusion von Menschen mit Behinderung ist es jedoch noch ein weiter Weg.

RWE hat auf dem Gebiet der Integration schon einiges erreicht. Jedoch wollen wir uns nicht auf diesen Ergebnissen ausruhen. Deshalb haben Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräte, Arbeitgeberbeauftragte und Führungsverantwortliche gesellschaftsübergreifend in verschiedenen Workshops mit der Unterstützung des LVR-Integrationsamtes einen Aktionsplan Inklusion auf die Beine gestellt. Die Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderung stehen dabei nicht im Vordergrund, vielmehr geht es um Chancengleichheit.

Teil des Aktionsplans ist es, mehr Bewusstsein für das Thema zu schaffen. Inklusion heißt, dass Menschen mit Behinderung „mittendrin“ sind. Deshalb darf es keine Barrieren geben. Dabei gilt es nicht nur, barrierefreie Arbeitsplätze zu gestalten. Wir müssen es auch schaffen, Barrieren in den Köpfen abzubauen.

Dazu sieht der Aktionsplan verschiedene Maßnahmen vor. Das beginnt mit einem veränderten Betriebsklima und hört beim Thema Ausbildung für junge Menschen noch lange nicht auf. Inklusion bzw. die Wertschätzung von Vielfalt sollte zum Beispiel fester Bestandteil von Verhaltenskodex, Zielvereinbarungen und Mitarbeitergesprächen werden.



Guido Hertel,  
Konzernschwerbehindertenvertretung  
RWE AG



Arno Hahn,  
Konzernbetriebsrat RWE AG

## VORWORT VON KONZERNSCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG UND KONZERNBETRIEBSRAT DER RWE AG

Mit dem Aktionsplan schaffen wir die Voraussetzungen für ein Miteinander aller RWE-Mitarbeiter.

Vielfalt ist unsere Stärke!

Menschen mit Behinderung gehören zu dieser Vielfalt!

Ihr



Guido Hertel  
Konzernschwerbehindertenvertretung  
RWE AG

Ihr



Arno Hahn  
Konzernbetriebsrat  
RWE AG

## VORWORT DER DIREKTORIN DES LANDSCHAFTSVERBANDES RHEINLAND

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

oftmals sind es die scheinbar unspektakulären Dinge, die in ihrer Folge eine große Wirkung entfalten.

Sie halten den Aktionsplan zur Inklusion des RWE-Konzerns in Händen. Es freut mich sehr, dass der Landschaftsverband Rheinland mit seinem Integrationsamt bei seiner Entstehung mit Rat und Tat zur Seite stehen durfte.

In mehreren Diskussionsrunden und Workshops haben sich, angestoßen von der Schwerbehindertenvertretung, Vertreterinnen und Vertreter aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens zusammengefunden. Sie alle waren sich von Anfang an einig, dass die Erstellung eines Aktionsplanes ein lohnenswertes Ziel ist. Entsprechend konstruktiv und sachorientiert ging die Arbeit unter der Moderation und fachlichen Begleitung durch das LVR-Integrationsamt vonstatten.

Und das Ergebnis kann sich sehen lassen: In fünf Handlungsfeldern wurden Ziele formuliert, die den Umgang mit Beschäftigten mit einer Behinderung beim RWE-Konzern in den kommenden Jahren positiv beeinflussen werden, da bin ich mir sicher.

Dem Landschaftsverband Rheinland und mir persönlich ist die aktive Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Unternehmen sowie Behörden ein Herzensanliegen. Inklusion muss und wird vor Ort, im täglichen Miteinander der Menschen mit und ohne Behinderung gelingen. Dem Arbeitsplatz und dem gesamten Arbeitsleben kommt daher eine besondere Bedeutung zu.

Ich wünsche allen Akteuren und Beteiligten bei der Umsetzung des Aktionsplanes ein gutes Gelingen. Die große Wirkung wird sich einstellen!

Ihre

Ulrike Lubek  
LVR-Direktorin



Ulrike Lubek,  
LVR-Direktorin

## DEFINITION VON INKLUSION UND HANDLUNGSFELDER DES AKTIONSPLANS

Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention bedeutet, dass allen Menschen von Anfang an in allen gesellschaftlichen Bereichen eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe möglich ist. Inklusion verwirklicht sich im gesellschaftlichen Zusammenleben, also auch am Arbeitsplatz.

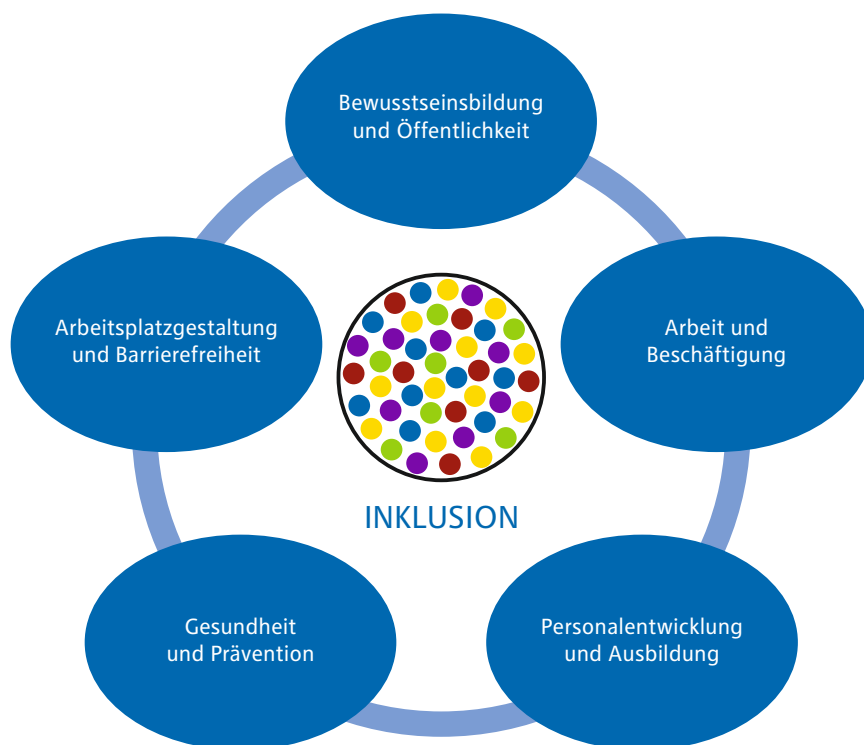
Dementsprechend leben, arbeiten und lernen Menschen mit Behinderung nicht in Sondereinrichtungen. Es geht vielmehr um eine umfassende Beteiligung von Menschen mit Behinderung in allen Bereichen des Lebens.

Um ein solches selbstverständliches Miteinander zu gewährleisten, möchte auch RWE mit einem Aktionsplan die notwendigen Voraussetzungen für Inklusion schaffen. Nicht der Mensch mit Behinderung passt sich an, sondern die Organisation sorgt für eine Verwirklichung umfassender, gleichberechtigter und selbstbestimmter Teilhabe.

RWE macht sich mit dem Aktionsplan auf den Weg, die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) umzusetzen. Dieses soll durch Ziele und Maßnahmen innerhalb der nachfolgend dargestellten Handlungsfelder erreicht werden. Den Begriff Behinderung machen wir dabei nicht nur am Besitz eines Ausweises oder Bescheides fest, sondern schließen insbesondere auch jene Menschen mit ein, welche in ihrer Teilhabe am Arbeitsplatz beeinträchtigt sind.



# DEFINITION VON INKLUSION UND HANDLUNGSFELDER DES AKTIONSPLANS



## I. HANDLUNGSFELD BEWUSSTSEINSBILDUNG UND ÖFFENTLICHKEIT

- › Unsere Organisation lebt von Vielfalt
- › Vielfalt ist unsere Stärke
- › Menschen mit Behinderung gehören zu unserer Vielfalt

### Beschreibung der betrieblichen Praxis

Unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung gegenüber Menschen mit Behinderung wird europaweit durch die Sozialcharta und die Charta der Vielfalt aufgegriffen. Demnach soll das Arbeitsumfeld bei RWE frei von Vorurteilen unter anderem gegenüber Menschen mit Behinderung sein.

Die Erfahrung hat uns gezeigt: Behinderung und Leistung schließen sich nicht aus. Gerade deshalb soll bei RWE eine Kultur der Vielfalt gelebt werden, in der auch das Potenzial von Menschen mit Behinderung wertgeschätzt und genutzt wird. Auf diesem Weg haben Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam eine Chance, ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten.

Auf der Basis des Sozialgesetzbuches IX wurde für den RWE-Konzern Deutschland im Jahr 2004 eine Rahmenintegrationsvereinbarung abgeschlossen, welche die Eingliederung von Menschen mit Behinderung zur ständigen unternehmerischen Aufgabe erklärt. Danach ist Behinderung immer individuell zu sehen und bedarf einer entsprechenden Lösung. Es gilt der Grundsatz: Menschen mit Behinderung sind leistungsfähig und leistungsbereit und nutzen dem Unternehmen. Ziel der Rahmenintegrationsvereinbarung ist eine Förderung der Eingliederung und eine generelle Steigerung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung bei RWE. Dieses soll durch die Sicherung bestehender Arbeitsplätze und die Schaffung geeigneter Arbeitsplätze sowie durch Einstellungen im Konzern realisiert werden.



Laura Hessel,  
RWE Vertrieb AG

Laura Hessel ist seit ihrer Geburt gehörlos. Sie verständigt sich mithilfe der Gebärdensprache, kann Laute hören, liest von den Lippen ihrer Gesprächspartner ab und trägt Hörgeräte. Seit September 2011 macht sie eine Ausbildung zur Industriekauffrau bei der RWE Vertrieb AG.

Die 24-Jährige stemmt ihren Berufsalltag gut. Da sie von den Lippen abliest, ist sie darauf angewiesen, dass andere genau artikulieren. Das macht die Kommunikation für sie manchmal anstrengend. Sie selbst macht es den Menschen leicht, mit ihr in Kontakt zu treten. Sie ist humorvoll, aufgeschlossen und geht offen auf andere zu.

In ihrer Freizeit spielt die Auszubildende Fußball – in einem Verein für Gehörlose in Augsburg, in der Nationalmannschaft der Gehörlosen und in einem Verein in ihrem Heimatort mit „hörenden“ Mitspielerinnen. Sie verbringt gerne Zeit mit Familie und Freunden und gelegentlich reist sie zum Fußballtraining nach Bayern oder zu Meisterschaften in ganz Deutschland.

# I. HANDLUNGSFELD BEWUSSTSEINSBILDUNG UND ÖFFENTLICHKEIT

Im Jahr 2008 wurde dieser Ansatz im Rahmen des Programms VORWEG GEHEN in der Behindertenpolitik durch ein Anschreiben des Konzernvorstands an alle Mitarbeiter gestärkt und um den Aspekt der barrierefreien Arbeitsumgebung erweitert.

Darüber hinaus möchte RWE mit dem Aktionsplan seine Mitarbeiter und Führungskräfte für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung und die entsprechenden Hilfsangebote sensibilisieren.

Im Thema Inklusion möchten wir Grenzen überwinden, deshalb hört Sensibilisierung für RWE nicht an unseren Unternehmensgrenzen auf. Wie wir in der Vergangenheit durch unsere Teilnahme an Fachkonferenzen und -messen für Menschen mit Behinderung dargestellt haben, möchten wir auch zukünftig unsere guten Beispiele in der Öffentlichkeit präsentieren und uns so für mehr Inklusion einsetzen.

## Artikel 8 der UN-BRK: Bewusstseinsbildung

- (1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, sofortige, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um:
- a) in der gesamten Gesellschaft, einschließlich der Ebene der Familien, das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern,
  - b) Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen, auch aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen zu bekämpfen,
  - c) das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

# I. HANDLUNGSFELD BEWUSSTSEINSBILDUNG UND ÖFFENTLICHKEIT

## Ziele und Maßnahmen

1. Mitarbeiter werden mit dem Leitgedanken der UN-BRK und dem RWE Aktionsplan Inklusion vertraut gemacht.
  - 1.1 Mitarbeiter werden über den RWE-Aktionsplan Inklusion informiert, zum Beispiel auf Betriebs- und Schwerbehindertenversammlungen.
  - 1.2 Über Handlungsfelder, Maßnahmen und gute Beispiele sowie die Umsetzung des Aktionsplans wird regelmäßig in verschiedenen Medien wie team:, Intranet und Internet berichtet.
  - 1.3 Führungskräfte und Mitarbeiter werden von Arbeitssicherheitsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen mit den Prinzipien der Barrierefreiheit vertraut gemacht.
2. Die Führungskräfte und Mitarbeiter entwickeln einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und ein Bewusstsein für die Stärken von Vielfalt. Der Blick verändert sich auf das, was geht.
  - 2.1 Inklusion wird im Rahmen der Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt und Wertschätzung (Diversity and Inclusion) behandelt. Es wird angestrebt, einen länderübergreifenden Erfahrungsaustausch auf RWE-Konzernebene zu fördern.
  - 2.2 Zur Gestaltung eines entsprechenden Führungsverständnisses findet Inklusion bzw. die Wertschätzung von Vielfalt der Beschäftigten im Allgemeinen Berücksichtigung in Verhaltenskodex, Change-Prozess, Corporate Story, Model of Competence, Quartalsgesprächen und Zielvereinbarungen.
  - 2.3 Im Mitarbeitergespräch wird auf die Belange der Menschen mit Behinderung eingegangen.

## II. HANDLUNGSFELD ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG

- › Arbeit ist sinnstiftend
- › Sinn ist budgetübergreifend
- › Menschen mit Behinderung sind ein budgetübergreifender Mehrwert für unsere Organisation

### Beschreibung der betrieblichen Praxis

Derzeit arbeiten weltweit rund 66.000 Menschen im RWE-Konzern, davon 42.965 Menschen mit und ohne Behinderung in Deutschland (Stand. 31.12.2013). 2.640 Menschen haben eine amtlich anerkannte Behinderung. Das entspricht einer Beschäftigungsquote von 6,1%. Die Beschäftigungspflichtquote wird jedoch nicht von allen Konzerngesellschaften erfüllt. Darüber hinaus wird aufgrund der Altersstruktur und in Verbindung mit Personalanpassungsmaßnahmen ein zukünftiger Rückgang der Beschäftigungsquote behinderter Menschen erwartet.

Im Sinne der UN-BRK möchte RWE das Recht von Menschen mit Behinderung auf Teilhabe und Beschäftigung durch ein offenes, integratives und zugängliches Arbeitsumfeld unterstützen. Durch geeignete Maßnahmen soll erreicht werden, dass die Stärken und Potenziale der einzelnen Mitarbeiter optimal genutzt werden und mehr Menschen mit Behinderung beschäftigt werden können. Die berufliche Rehabilitation, der Erhalt des Arbeitsplatzes und der berufliche Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderung in den Kerngeschäftsbereichen sollen dabei gefördert werden.

Bewerbungen von Menschen mit Behinderung sind bei RWE herzlich willkommen und erwünscht. Stellenanzeigen enthalten einen entsprechenden Zusatz und werden der Agentur für Arbeit übermittelt. Die konzerninterne Stellenvermittlung kooperiert in diesem Zusammenhang mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Gemäß



Georg Peters, RWE Power AG, Tagebau Inden

Seine Tätigkeit als Rohrverleger konnte Georg Peters aufgrund erheblicher körperlicher Funktionseinschränkungen nicht mehr ausüben.

Heute wartet und repariert Georg Peters die Berieselungsanlagen, mit denen das Tagebaumfeld vor Feinstaubemissionen geschützt wird. Damit Georg Peters leichter Schellen, Dichtungen oder Beregnerköpfe wechseln kann, hat RWE für ihn einen ergonomisch gestalteten Werkstattwagen samt Schraubstock und Schubfächern angeschafft – mit finanzieller Unterstützung des LVR-Integrationsamtes in Höhe von 60%.

## II. HANDLUNGSFELD ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG

Integrationsvereinbarung sind in- und externe Bewerber mit Behinderung bei grundsätzlicher Eignung zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen und bei entsprechender Qualifikation in besonderer Weise zu fördern.

### Artikel 27 der UN-BRK: Arbeit und Beschäftigung

- (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, (...) um unter anderem
- b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen; (...)
  - e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern; (...)
  - h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;
  - i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
  - j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
  - k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

## II. HANDLUNGSFELD ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG

### Ziele und Maßnahmen

3. Im Zuge von Inklusion sollen Menschen mit Behinderung primär in den Kernprozessen der Konzerngesellschaften beschäftigt werden.
  - 3.1 Diesbezüglich ist ein Betriebsklima zu gestalten, in dem Mitarbeiter mit beginnenden Leistungswandelungen und Behinderungen keine Benachteiligung fürchten müssen.
  - 3.2 Es werden betriebliche Rahmenbedingungen geschaffen, in denen Verantwortliche eine Möglichkeit haben, individuelle und wirtschaftliche Lösungen zur Beschäftigung behinderter Menschen zu entwickeln, Fragen der Budget- oder Stellenzuordnung sollen gelöst werden.

Dies gilt auch für Mitarbeiterwechsel zu anderen Konzerngesellschaften.
  - 3.3 Insbesondere jene Menschen, welche in ihrer Teilhabe am Arbeitsleben beeinträchtigt sind, sollen möglichst innerbetrieblich andere Aufgaben zur Unterstützung der Kernprozesse zugewiesen bekommen.
  - 3.4 Unterstützungsbedarfe zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von behinderten Menschen werden frühzeitig im Dialog zwischen den örtlichen Verantwortlichen identifiziert und zeitnah umgesetzt.
4. Im Sinne des Grundsatzes „Eigenbeschäftigung vor Fremdbeschäftigung“ wird für den Einsatz von Menschen mit Behinderung eine Möglichkeit des Insourcings von geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen und umgesetzt.

## II. HANDLUNGSFELD ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG

- 4.1 RWE wird darauf hinwirken, dass mit Outsourcingpartnern Regelungen zur Sicherung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und ihrer Belange bei RWE getroffen werden.
- 5. Der konzerninternen Stellenvermittlung kommt bei der Verwirklichung von Inklusion und bei der Bereitstellung geeigneter Beschäftigung eine besondere Schlüsselrolle zu.

Im Sinne der Integrationsvereinbarung werden behinderte Menschen bei der internen Stellenvermittlung und Qualifizierung besonders gefördert. Die Schwerbehindertenvertretungen werden entsprechend beteiligt.

- 5.1 Interne Stellenvermittler sollen ihren Diversity-Fokus verstärken und im Sinne von Inklusion auch die Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung, Förder- und Insourcingmöglichkeiten mit einbeziehen.
- 5.2 RWE-Gesellschaften, welche die geforderte Beschäftigungsquote nicht erfüllen, sollen nach Möglichkeit mehr Menschen mit Behinderung aufnehmen. Dieses soll vornehmlich durch interne Wechsel und Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung realisiert werden.
- 5.3 Bewerberverfahren und Stellenbesetzungsprozesse werden unter Einbindung der Schwerbehindertenvertretung weitgehend barrierefrei gestaltet und inklusiv angepasst bzw. entwickelt.
- 5.4 Es werden geeignete und diverse Personalmarketingkonzepte entwickelt, wie bei der Rekrutierung verstärkt auch Menschen mit Behinderung angesprochen werden können.



## III. HANDLUNGSFELD PERSONALENTWICKLUNG UND AUSBILDUNG

- › Jeder Mensch hat besondere Fähigkeiten
- › Unterschiedliche Fähigkeiten bringen unsere Organisation voran
- › Wir nutzen die Fähigkeiten von Menschen mit und ohne Behinderung

### Beschreibung der betrieblichen Praxis

RWE beschäftigt qualifizierte Mitarbeiter und benötigt diese auch in Zukunft. Daher haben wir den Anspruch, dass unsere Angebote der Personalentwicklung und der Ausbildung für alle Mitarbeiter mit und ohne Behinderung ohne Einschränkung offen zugänglich sind.

Unsere konzernweiten Schulungen, zum Beispiel zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, umfassen unter anderem Seminare zur Beschäftigung und Integration von behinderten Menschen und Seminare zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Wir versuchen, auf Basis unserer Eckpunkte zur Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher mehr Jugendliche mit einer Behinderung für eine Ausbildung bei uns zu gewinnen. Ziel ist es, den Übergang von der Schule in das Arbeitsleben zu unterstützen und so den erfolgreichen Einstieg von Jugendlichen mit Behinderung in eine Berufsausbildung bei RWE zu ermöglichen. Ferner bieten wir jährlich ca. 30 Praktikumsplätze für Schüler mit einer Hörbehinderung an.

In Kooperation mit Bildungspartnern führen wir erstmals die verzahnte Ausbildung durch. Im Vorfeld der Ausbildung hatten unsere Auszubildenden den Arbeitsplatz in einem Projekt barrierefrei gestaltet. Der Auszubildende hat einen Ausbildungsvertrag mit dem Berufsbildungs-



Duy Tan Westphal, Tochtergesellschaft der RWE Deutschland AG, ELE

Nach mehreren Ablehnungen macht Duy Tan Westphal heute eine Ausbildung zum Industriekaufmann und konnte trotz Beeinträchtigung seiner Sprachfähigkeit sein Prüfungszertifikat „Englisch für Industriekaufleute“ erfolgreich abschließen.

Zudem ist Duy Tan Westphal in seiner Kraft und Koordinationsfähigkeit eingeschränkt und benutzt aufgrund seiner Gehbehinderung einen Rollator. Das Tippen auf einer Computertastatur ist für ihn verlangsamt möglich und in der Berufsschule kommt eine Kamera zum Einsatz, welche das Tafelbild aufnimmt bzw. auf sein Notebook überträgt. Die herkömmliche Prüfungszeit wurde erhöht, damit Duy Tan Westphal seine erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten im angemessenen Zeitraum darstellen kann. 100% der Kosten wurden durch die Agentur für Arbeit übernommen.

### III. HANDLUNGSFELD PERSONALENTWICKLUNG UND AUSBILDUNG

werk, welches die Theorie vermittelt und notwendige Hilfestellung leistet. RWE ist für die Vermittlung der betrieblichen Praxis verantwortlich.

Unter dem Motto „Klima schonen, Perspektiven schaffen, Verantwortung übernehmen“ steht die Zusammenarbeit der RWE IT GmbH mit der AfB gGmbH (Arbeit für Menschen mit Behinderung). Als größter Partner der AfB fördert RWE IT das Konzept seit Juli 2009. Durch die Übergabe der nicht mehr benötigten IT-Hardware an AfB konnten mittlerweile zehn Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung geschaffen und langfristig gesichert werden.

29 Jugendliche mit Behinderung (31.12.2013) werden in deutschen RWE-Gesellschaften ausgebildet.

#### Artikel 24 der UN-BRK: Bildung

- (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel:
- a) die menschlichen Möglichkeiten sowie das Bewusstsein der Würde und das Selbstwertgefühl des Menschen voll zur Entfaltung zu bringen und die Achtung vor den Menschenrechten, den Grundfreiheiten und der menschlichen Vielfalt zu stärken;
  - b) Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen;
  - c) Menschen mit Behinderungen zur wirklichen Teilhabe an einer freien Gesellschaft zu befähigen.
- (2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.

## III. HANDLUNGSFELD PERSONALENTWICKLUNG UND AUSBILDUNG

### Ziele und Maßnahmen

6. Den Übergang von Jugendlichen mit Behinderung in eine Ausbildung fördern.
  - 6.1 RWE bietet weiterhin Praktikumsplätze zur Berufsorientierung von Schülern mit Behinderung an.
  - 6.2 RWE kooperiert mit regionalen Förderschulen und Kammern, um den Übergang Schule Ausbildung/Betrieb von Jugendlichen mit Behinderung zu erleichtern.
  - 6.3 RWE kooperiert weiterhin mit Berufsbildungswerken hinsichtlich einer verzahnten Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung.
  - 6.4 RWE fördert den Austausch von RWE IT-Auszubildenden und AfB-Auszubildenden.
7. Eine inklusive Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung ermöglichen.
  - 7.1 RWE erweitert seine Internetseite „Karriere“ um den Aspekt „Schüler mit Behinderung“, um gezielt Jugendliche mit Behinderung anzusprechen.
  - 7.2 RWE bietet weiterhin Jugendlichen einen weitgehend barrierefreien Zugang zum Bewerbungsverfahren laut den Eckpunkten zur Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher im RWE-Konzern an.
  - 7.3 RWE prüft, ob die Berufsorientierung „Ich pack’ das!“ um Qualifizierungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderung erweitert werden kann.

## III. HANDLUNGSFELD PERSONALENTWICKLUNG UND AUSBILDUNG

8. Den barrierefreien Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen ermöglichen.
  - 8.1 RWE-Personalentwicklungsmaßnahmen sind für alle Beschäftigten mit Behinderung zugänglich, zum Beispiel Pole Position – der Talent Campus für RWE-Auszubildende.
  - 8.2 Besondere Anforderungen von Beschäftigten mit Behinderung werden in den jeweiligen RWE-Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt.
9. Die Potenziale der Menschen mit Behinderung erkennen und fördern.
  - 9.1 Führungskräfte werden geschult, um die Potenziale der Menschen mit Behinderung zu erkennen und zu nutzen. Mit dem Ziel, die Vielfalt der Mitarbeiter einer Abteilung optimal zur Erledigung der Aufgaben einzusetzen.
  - 9.2 Führungskräfte, Personal- und Ausbildungsverantwortliche sowie Mitarbeiter wechseln temporär die Seiten und arbeiten in einer Bildungseinrichtung von Jugendlichen mit Behinderung, zum Beispiel RWE COMPANiUS: Seitenwechsel.

## IV. HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT UND PRÄVENTION

- › Unsere Organisation fördert Gesundheit und unterstützt die Wiedereingliederung
- › Prävention ist für uns wesentlich
- › Behindertengerechte Arbeitsplätze sind gelebte Prävention

### Beschreibung der betrieblichen Praxis

RWE hat in den letzten Jahren ein deutschlandweites Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) etabliert. Gesundheitsförderungsmaßnahmen, wie Angebote zu Bewegung, Ernährungsverhalten und Stressbewältigung, wurden weiter ausgebaut. Alle Maßnahmen orientieren sich an der nachhaltigen Optimierung von Gesundheit und Leistungsvermögen der Mitarbeiter. Möglichst vielen Mitarbeitern mit und ohne Behinderung soll die Teilhabe an den Gesundheitsförderungsmaßnahmen ermöglicht werden. Das BGM gestaltet zudem betriebliche Strukturen und Prozesse im Hinblick auf gesundheitsförderliche Verhältnisse.

Zu den Angeboten gehören das konzernweite Stressbewältigungsprogramm „Gelassen vorWEg gehen“ und das „BGM-Grundlagenprogramm“. Ergänzt werden die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements durch die Leistungen der Alfred Thiel-Gedächtnis-Unterstützungskasse (Thielkasse).

Die Betriebliche Sozialberatung bietet den Mitarbeitern Beratung und Unterstützung an, wann immer die Probleme zu groß sind, um sie alleine zu lösen. So bieten Betriebliche Sozialberatung und Arbeitsmedizin seit 2011 einen zeitlich verkürzten Zugang zu psychotherapeutischen Kurzzeitinterventionen an. Dies wird in Kooperation mit dem Institut für psychische Gesundheit (IpG) realisiert.



Werner Rensinghof, RWE Power AG, Tagebau Hambach

Aufgrund eines Betriebsunfalls und der daraus resultierenden Funktionseinschränkungen war der Einsatz von Werner Rensinghof in seiner ursprünglichen Tätigkeit als Werker nicht mehr möglich.

Heute führt er unterschiedlichste Gravierarbeiten durch und hält zusätzlich noch Werkzeuge instand. Durch die Einrichtung des Gravierarbeitsplatzes und die Tätigkeit in der Werkzeugausgabe konnten zusätzliche Fremdleistungen verdrängt werden. Die Kosten wurden zu 80 % durch das LVR-Integrationsamt übernommen.

## IV. HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT UND PRÄVENTION

Mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt RWE betroffene Mitarbeiter dabei, ihre Arbeitsunfähigkeit möglichst schnell zu überwinden. Mitarbeitern, die innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten ununterbrochen oder in Summe länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, wird ein Gesprächsangebot gemacht. Durch gezielte Leistungen und Hilfen, zum Beispiel durch die Umgestaltung des Arbeitsplatzes, sichern wir die Einsatzfähigkeit und Produktivität des Mitarbeiters. Das BEM-Verfahren wurde im Jahr 2011 weiterentwickelt.

RWE hat zahlreiche soziale Leistungen für seine Mitarbeiter. Diese reichen von Mitarbeiterkantinen über Baudarlehen bis zu Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. RWE bietet über die B.u.K. Beratung und Vermittlung einer qualifizierten Kinderbetreuung an. Mit den RWE-Kindertagesstätten Lumiland stehen unseren Mitarbeitern Kindertagesplätze auch für Kleinstkinder zur Verfügung.

Darüber hinaus werden konzernweit flexible Arbeitszeit-, Teilzeit- und Homeoffice-Regelungen gefördert.

Neben der Kinderbetreuung stellt die Unterstützung von Mitarbeitern mit Pflegeverantwortung einen weiteren wichtigen Baustein des Angebots zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. In Zusammenarbeit mit B.U.K.plus stellt der RWE-Konzern ein umfangreiches Leistungspaket rund um den Bereich der Pflege bereit.



Petra Verheyen,  
RWE Service GmbH

Aufgrund ihrer Beeinträchtigungen konnte Petra Verheyen vor 23 Jahren im Gastronomiebereich nicht mehr beschäftigt werden und wurde damals in den Botenbereich vermittelt. Um dort akut aus gesundheitlichen Gründen – sie sollte schwere bis mittelschwere Belastungen und Zwangshaltungen vermeiden – ihre Stelle weiter ausführen zu können, wurden über Gespräche im BEM eigens für Sie ein erprobter Elektrowagen, angepasste Büromöbel und Arbeitssicherheitsschuhe bereitgestellt. Zusätzlich wurden an einigen Türen des Gebäudes elektrische Öffnungsvorrichtungen nachgerüstet. Neben der Abteilung Arbeitssicherheit und der Schwerbehindertenvertretung war auch die örtliche Fürsorgestelle bei der Umgestaltung beratend tätig und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit wurden 80% der Kosten übernommen.

## IV. HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT UND PRÄVENTION

### Artikel 26 der UN-BRK: Habilitation und Rehabilitation

- (1) Die Vertragsstaaten treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, einschließlich betreffend die Unterstützung durch andere Menschen mit Behinderungen, um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Einbeziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren.  
Zu diesem Zweck organisieren, stärken und erweitern die Vertragsstaaten die Habilitations- und Rehabilitationsdienste und -programme, insbesondere auf dem Gebiet der Gesundheit, der Beschäftigung, der Bildung und der Sozialdienste, und zwar so, dass diese Leistungen und Programme (...)
- b) die Einbeziehung in die Gemeinschaft und die Gesellschaft in allen ihren Aspekten sowie die Teilhabe daran unterstützen (...).

### Artikel 30 der UN-BRK: Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport

- (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben teilzunehmen, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen (...)
- c) Zugang zu Orten kultureller Darbietungen oder Dienstleistungen (...) haben.
- (5) Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen,
- a) um Menschen mit Behinderungen zu ermutigen, so umfassend wie möglich an Breitensportlichen Aktivitäten auf allen Ebenen teilzunehmen, und ihre Teilnahme zu fördern;
- c) um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu Sport-, Erholungs- und Tourismusstätten haben (...)
- e) um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu Dienstleistungen der Organisatoren von Erholungs-, Tourismus-, Freizeit- und Sportaktivitäten haben.

## IV. HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT UND PRÄVENTION

### Ziele und Maßnahmen

10. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die gesundheitsfördernden Maßnahmen sind so auszugestalten, dass Menschen mit Behinderung barrierefrei daran teilhaben können.
  - 10.1 Unsere gesundheitsfördernden Angebote sowie Prozesse und Strukturen werden vom BGM so gestaltet, dass alle Mitarbeiter mit und ohne Behinderung angesprochen und motiviert werden, daran teilzunehmen.
  - 10.2 Bei Kooperationen mit externen Partnern, wie Krankenkassen oder Fitnessstudios, werden die Belange von Menschen mit Behinderung berücksichtigt.
  - 10.3 Das BGM-Grundlagenprogramm ist so zu gestalten, dass die Belange von Mitarbeitern mit Behinderung genauso berücksichtigt werden wie die von Mitarbeitern ohne Behinderung.
  - 10.4 Zur Verbesserung der Gesundheit von Menschen mit und ohne Behinderung wird das BGM in den Gesellschaften und Betrieben noch stärker verankert. Neben der physischen Gesundheit soll hierbei insbesondere die psychische Gesundheit gestärkt werden.
11. RWE unterstützt seine Führungskräfte, die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für sich selbst zu nutzen und an ihre Mitarbeiter zu kommunizieren.
  - 11.1 Der Leitfaden: Gesundheitsgerecht Führen ist eine Arbeitshilfe, die Führungskräfte dabei unterstützt, frühzeitig Handlungsbedarfe unter anderem zu den Themen Stress, Sucht, körperliche Belastung sowie Bewegung und Ernährung zu erkennen, diese angemessen anzusprechen und weitere Hilfen zu vermitteln, um Mitarbeiter gesund und leistungsfähig zu halten. Der Leitfaden kann barrierefrei genutzt werden.



## IV. HANDLUNGSFELD GESUNDHEIT UND PRÄVENTION

- 11.2 Der Leitfaden wird auf die inländischen Konzerngesellschaften ausgeweitet.
- 12. Weitere soziale Leistungen von RWE sind nach Möglichkeit so auszugestalten, dass sie von Mitarbeitern mit und ohne Behinderung gleichermaßen wahrgenommen werden können.
  - 12.1 Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen.
  - 12.2 Angebote der Betrieblichen Sozialberatung.
  - 12.3 Angebote der RWE-Betriebskasinos.
  - 12.4 Angebote der Betriebssportgruppen.
- 13. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement gemäß § 84 SGB IX wird weiter verbessert.
  - 13.1 Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhalten unsere Mitarbeiter mit Behinderung oder einer Beeinträchtigung ihrer Teilhabe am Arbeitsleben weiterhin eine umfassende Unterstützung, um an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren.
  - 13.2 Der standardisierte Prozess ist in den Gesellschaften einzuhalten.
  - 13.3 Die Nachhaltigkeit der BEM-Maßnahmen ist regelmäßig zu überprüfen. Auf Basis der Erfahrungen ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement kontinuierlich zu verbessern.

## V. HANDLUNGSFELD ARBEITSPLATZGESTALTUNG UND BARRIEREFREIHEIT

- › Unsere Organisation steht für Diversity und Inklusion
- › Inklusion heißt mittendrin
- › Mittendrin kennt keine Barrieren

### Beschreibung der betrieblichen Praxis

RWE lebt den Grundsatz, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Mitarbeiter mit Behinderung und Mitarbeiter, welche in ihrer Teilhabe am Arbeitsleben beeinträchtigt sind, zu erhalten. Wichtig ist hierbei, auf die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters zu sehen und den Arbeitsplatz entsprechend seinen Bedürfnissen anzupassen. Hierbei sind unsere Mitarbeiter der Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit und Ergonomie maßgeblich beteiligt. Die ergonomische und gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen ist erweitert um die Kompetenz der ergonomischen und behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung. Dabei werden auch Leistungen und Unterstützungsmöglichkeiten der jeweiligen Integrationsämter in Anspruch genommen.

Über die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen hinaus ist es uns ebenso wichtig, die Zugänge zu den Arbeitsplätzen, zu den Gebäuden und den sozialen Einrichtungen in den Gebäuden möglichst barrierefrei zu gestalten, insbesondere wenn dort Mitarbeiter mit Behinderung oder mit besonderen Bedürfnissen arbeiten.

Wir gewährleisten für Jugendliche mit Behinderung den barrierefreien Zugang zu unserem Bewerbungs-Eignungstest und haben einen Prozess zur bestmöglichen Barrierefreiheit unserer Kommunikationsmedien angestoßen.



Annemiek de Groot, Essent

Hindernisse gehören zum Alltag für Menschen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind. Annemiek de Groot hat gelernt, damit zu leben, auch wenn es sie immer wieder ärgert. Davon lässt sie sich aber nicht die gute Laune verderben. Die Niederländerin leidet an der äußerst seltenen Glasknochenkrankheit. Sie wurde damit geboren und lernte erst im Alter von 13 Jahren zu laufen. Mit 30 benötigte sie zunächst einen Gehstock, wechselte später zu einem Rollator und sitzt jetzt seit zehn Jahren im Rollstuhl.

Annemiek de Groot begann bei Essents Vorgängergesellschaft als Historikerin. Jetzt arbeitet sie bereits seit 26 Jahren bei Essent. Heute schreibt sie vor allem Reden für die Vorstandsmitglieder.

In ihrem Team fühlt sie sich wohl und integriert. Im täglichen Arbeitsalltag in Groningen benötigt Annemiek de Groot immer wieder etwas Unterstützung, wie zum Beispiel beim Öffnen von Türen, in der Kantine oder jemand trägt ihre Laptoptasche. „Die Kollegen kennen das und es findet sich immer eine helfende Hand“, sagt sie.

## V. HANDLUNGSFELD ARBEITSPLATZGESTALTUNG UND BARRIEREFREIHEIT

### Artikel 9 der UN-BRK: Zugänglichkeit

- (1) (...) Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten. Diese Maßnahmen, welche die Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren einschließen, gelten unter anderem für
- a) Gebäude, Straßen, Transportmittel sowie andere Einrichtungen in Gebäuden und im Freien, einschließlich Schulen, Wohnhäusern, medizinischer Einrichtungen und Arbeitsstätten;
  - b) Informations-, Kommunikations- und andere Dienste, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste.
- (2) Die Vertragsstaaten treffen außerdem geeignete Maßnahmen,
- a) um Mindeststandards und Leitlinien für die Zugänglichkeit von Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, auszuarbeiten und zu erlassen und ihre Anwendung zu überwachen;
  - b) und um sicherzustellen, dass private Rechtsträger, die Einrichtungen und Dienste, die der Öffentlichkeit offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, anbieten, alle Aspekte der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen berücksichtigen.

### Ziele und Maßnahmen

14. Die Abteilung Arbeitswissenschaften/Ergonomie des Center of Expertise Safety (CoE-Safety) bündelt das Wissen und die Erfahrung zu allen Fragen der Arbeitsplatzgestaltung für Mitarbeiter mit Behinderung und Mitarbeiter, welche in ihrer Teilhabe am Arbeitsleben beeinträchtigt sind, und stellt dies für alle Führungskräfte bereit.
- 14.1 Die Abteilung Arbeitswissenschaft/Ergonomie unterstützt alle Konzerngesellschaften im Bereich Inklusion.

## V. HANDLUNGSFELD ARBEITSPLATZGESTALTUNG UND BARRIEREFREIHEIT

- 14.2 Die Nutzung wirtschaftlicher und weiterer Förderungsmöglichkeiten, zum Beispiel zur Qualifizierung, wird systematisiert.
  - 14.3 Konzernweit einheitliche Regelungen zur barrierefreien Ausgestaltung von Arbeitsplätzen werden geschaffen.
  - 14.4 Eine automatische Verknüpfung mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement-Prozess wird in Bezug auf die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen geprüft.
  - 14.5 Die Schwerbehindertenvertretung nimmt bei Erfordernis an Arbeitsplatzbegehungen teil.
15. Bestmögliche Zugänge zu betrieblichen Einrichtungen und Betriebsstätten, Veranstaltungen und Dienstreisen für Menschen mit Behinderung werden angestrebt.
- 15.1 Es wird eine Bestandsaufnahme zum Status der Barrierefreiheit von Gebäuden und sozialen Einrichtungen angestrebt.
  - 15.2 Die Beseitigung vorhandener Barrieren erfolgt unter der Beteiligung der Abteilung Arbeitswissenschaften/Ergonomie. Damit werden fachliche Kompetenz und Heben von Synergien sichergestellt.
16. Die Belange von Menschen mit Behinderung bei Neu- und Umbauten werden berücksichtigt.
- 16.1 Mindeststandards und Richtlinien für die barrierefreie Zugänglichkeit werden eingeplant und umgesetzt.
  - 16.2 Die Abteilung Arbeitswissenschaften/Ergonomie und die betrieblichen Ergonomiescouts werden bei besonderen Anforderungen mit einbezogen.

## V. HANDLUNGSFELD ARBEITSPLATZGESTALTUNG UND BARRIEREFREIHEIT

- 16.3 Die Schwerbehindertenvertretungen unterstützen und werden bei Abweichungen von Standards frühzeitig mit einbezogen.
  
- 17. Zu vermittelnde konzerninterne Arbeitsplätze sind – insbesondere außerhalb von Produktionsanlagen – weitestgehend barrierefrei zu gestalten; der Status der Barrierefreiheit wird grundsätzlich im System der internen Stellenvermittlung dokumentiert.
  
- 18. Weiterentwicklung der barrierefreien Information für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen.
  - 18.1 Barriere-Reduktion von Internet und Intranet wird regelmäßig überprüft.
  - 18.2 Jährlicher Check-up des Status durch Konzernschwerbehindertenvertretung und Unternehmen.
  - 18.3 Der jeweilige Stand der Technik wird genutzt.
  
- 19. Neue Produkte und zugehöriger Kundenservice werden bestmöglich barrierefrei gestaltet.
  - 19.1 Bei der Gestaltung von am Markt angebotenen neuen Produkten und Services findet Barrierefreiheit bestmögliche Berücksichtigung.
  - 19.2 Der jeweilige Stand der Technik zur Erreichung barrierefreier Produkte wird genutzt.

## UMSETZUNG DES AKTIONSPLANS

Der Vorstand der RWE AG hat im März 2014 den RWE-Aktionsplan Inklusion für die deutschen Konzerngesellschaften verabschiedet und seine Umsetzung beschlossen.

Der Aktionsplan Inklusion wird über unsere Interne und Online Kommunikation allen Mitarbeitern und allen Verantwortlichen unserer RWE-Gesellschaften zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus soll der Aktionsplan auch extern kommuniziert werden.

Die Umsetzung des RWE-Aktionsplans wird durch die an der Erarbeitung des Plans beteiligten Fachbereiche unterstützt. Die vereinbarten Ziele und Maßnahmen sollen im Zeitraum bis Ende 2016 umgesetzt und jährlich auf ihre wirksame, nachhaltige Realisierung geprüft werden.

**RWE bekennt sich zur Inklusion.  
Lassen Sie uns gemeinsam Barrieren abbauen.**

**VORWEG** GEHEN HEISST FÜR UNS:  
TEILHABE AUF ALLEN EBENEN.

# IMPRESSUM

**Herausgeber**

RWE Aktiengesellschaft  
Opernplatz 1  
45128 Essen

Telefon +49 201 12-00  
Telefax +49 201 12-15199  
Internet [www.rwe.com](http://www.rwe.com)

**Foto**

André Laaks  
John Welling

**Veröffentlichungsdatum**

Mai 2014

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

**Tarif- und Mitbestimmungskoordination Konzern**

Telefon +49 201 12-16836  
Telefax +49 201 12-24022

**Konzernschwerbehindertenvertretung**

Telefon +49 2403 994-60241  
Telefax +49 2403 994-60249

**RWE AG**

Opernplatz 1  
45128 Essen  
[www.rwe.com](http://www.rwe.com)