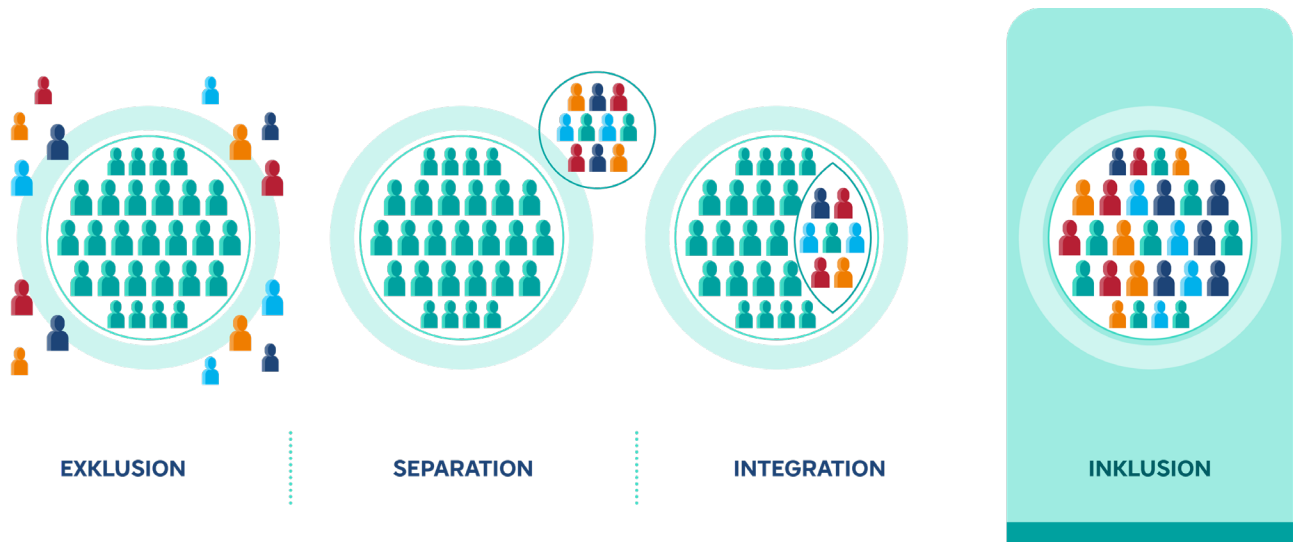


Inklusion – Aktionsplan im RWE-Konzern



Definition von Inklusion und Ziele des Aktionsplans 2.0

Das Recht auf Inklusion von Menschen mit Behinderung hat seinen Ursprung in der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und ist mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) in Deutschland verankert.

Inklusion bedeutet, dass allen Menschen von Anfang an in allen gesellschaftlichen Bereichen eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe möglich ist. 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, also auch am Arbeitsplatz.

Wir, die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner dieses Aktionsplans, sehen in der Inklusion von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen ein Grundrecht, das als Voraussetzung für Gerechtigkeit, Fairness und Toleranz in unserer Gesellschaft unerlässlich ist. Wir teilen die Ziele der UN-BRK, des BTHG sowie unserer Rahmeninklusionsvereinbarung und bekunden unseren Willen, Inklusion von Menschen mit Behinderung in unserem Verantwortungsbereich zu gewährleisten. Den Begriff Behinderung machen wir dabei nicht nur am Besitz eines Ausweises oder Bescheides fest, sondern wir schließen insbesondere auch jene Menschen mit ein, welche in ihrer Teilhabe am Arbeitsplatz beeinträchtigt sind.

Mit unserem ersten Aktionsplan konnten wir einen entscheidenden Grundstein für die gleichberechtigte Teilhabe von Mitarbeitenden mit Behinderung im Unternehmen legen. Inklusion ist als Grundpfeiler in unserer Unternehmensphilosophie verankert und ein Leitgedanke unseres Diversity-Ansatzes. Da das Unternehmen RWE einem stetigen Wandel unterliegt, soll diese Neuauflage des Aktionsplans mit seinen fünf Handlungsfeldern eine Grundlage dafür

schaffen, die Inklusion von Menschen mit Behinderung in unserer Unternehmenskultur nachhaltig zu festigen und im Zuge neuer Arbeitsanforderungen auch kontinuierlich weiter zu entwickeln.

Unser gemeinsames Ziel ist dabei eine Unternehmenskultur, in der Menschen mit und ohne Behinderung die gleichen Verwirklichungs- und Teilhabechancen haben. Dazu führen wir eine breite Diskussion auf allen Ebenen des Unternehmens. Wir setzen in unserem Verantwortungsbereich konkrete Maßnahmen um, die die Inklusion fördern, wir achten und respektieren die Rechte der Schwerbehindertenvertretung und helfen ihr aktiv ihre Aufgaben zu erfüllen.

1. Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeit

Das Recht von Menschen mit Behinderung auf Teilhabe und Beschäftigung soll durch ein offenes, inklusives und zugängliches Arbeitsumfeld unterstützt werden. Vor diesem Hintergrund sind Bewerbungen von Menschen mit Behinderung bei RWE ausdrücklich erwünscht. Stellenanzeigen enthalten einen entsprechenden Zusatz und werden der Agentur für Arbeit übermittelt. In diesem Zusammenhang werben wir in unserer öffentlichen Kommunikation auch aktiv um diese Zielgruppe.

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

Bewerbungsverfahren und Stellenbesetzungsprozesse werden unter Einbindung der Schwerbehindertenvertretung weitgehend barrierefrei gestaltet bzw. inklusiv entwickelt.

Den wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und Inklusion sowie das Bewusstsein für deren Stärken gilt es auch im Innenverhältnis kontinuierlich weiter zu entwickeln. Deshalb werden Führungskräfte und Mitarbeitende in regelmäßigen Abständen mit dem Diversity & Inclusion Ansatz bei RWE, den Leitgedanken der UN-BRK und mit den Prinzipien dieses Aktionsplans vertraut gemacht.

Zur Gestaltung eines entsprechenden Führungsverständnisses findet die Wertschätzung von Vielfalt und Inklusion allgemeine Berücksichtigung in Verhaltenskodex, Change-Prozessen, Diversity & Inclusion Ansatz sowie dessen Kommunikation, Corporate Story, Kompetenzmodell und Personalmanagementinstrumenten.

Auch im Mitarbeitendengespräch wird auf die Belange der Menschen mit Behinderung eingegangen.



2. Arbeit und Beschäftigung

Um die Stärken und Potenziale von Beschäftigten mit Behinderung optimal zu nutzen, soll die berufliche Rehabilitation, der Erhalt des Arbeitsplatzes und der berufliche Wiedereinstieg in allen Geschäftsbereichen unserer Organisation gefördert werden.

Verantwortliche sollen wirtschaftlich sinnvolle individuelle Lösungen zur Beschäftigung

entwickeln, Fragen der Budget- oder Stellenzuordnung sind im Sinne dieses Aktionsplans zu klären. Die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung wird bei Bedarf an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz durch eine technische Anpassung bzw. durch eine Änderung der Arbeitsorganisation (z.B. Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten, Stichwort *Hybrid Working*) unterstützt. Die öffentlichen Fördermöglichkeiten werden mit einbezogen.

Im Falle einer eintretenden oder sich verändernden Behinderung prüft der Arbeitgeber im ersten Schritt unter Einbeziehung aller möglichen Unterstützungsmöglichkeiten gewissenhaft den Verbleib und die adäquate Beschäftigung am Arbeitsplatz. Ist ein Wechsel an einen anderen Arbeitsplatz notwendig, wird der Wechsel durch bereichsinterne bzw. bereichsübergreifende Prozesse und Strukturen erleichtert. Dies gilt auch für Wechsel zu anderen Konzerngesellschaften.

Im Sinne des Grundsatzes „Eigenbeschäftigung vor Fremdbeschäftigung“ wird für den Einsatz von Beschäftigten mit Behinderung eine Möglichkeit des Insourcings von geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten, die den Fähigkeiten und Kenntnissen des Mitarbeitenden entsprechen, geschaffen und umgesetzt. RWE wirkt darauf hin, dass im Rahmen eventueller Betriebsübergänge ggf. erforderliche Regelungen zur Sicherung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bei RWE und ihrer Belange getroffen werden.

- Arbeit ist **sinnstiftend**
- Sinn ist **organisationsübergreifend**
- Menschen mit Behinderung sind ein **Mehrwert für unsere Organisationen**

3. Personalentwicklung und Ausbildung

Die Potenziale der Menschen mit Behinderung gilt es zu erkennen und zu fördern, deshalb sollen Beschäftigte mit Behinderung einen gleichberechtigten und barrierefreien Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen bei RWE haben. Besondere Anforderungen von Menschen mit Behinderung und Fördermöglichkeiten werden in den jeweiligen Personalentwicklungsmaßnahmen berücksichtigt.

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

Führungskräfte werden regelmäßig geschult, um die Potenziale der Menschen mit Behinderung zu erkennen und zu nutzen. Ziel ist es, die Vielfalt aller Mitarbeitenden einer Abteilung optimal zur Erledigung der Aufgaben einzusetzen.

Bei der Entwicklung von Personalmarketingkonzepten wird darauf geachtet, dass bei der Rekrutierung verstärkt auch Menschen mit Behinderung angesprochen werden. Bei der internen Stellenvermittlung und Qualifizierung werden Menschen mit Behinderung besonders gefördert, Förderungsmöglichkeiten werden dabei genutzt.

Die inklusive Ausbildung von Menschen mit und ohne Behinderung ist bei RWE zur Selbstverständlichkeit geworden. Gegenüber der Agentur für Arbeit und in Ausschreibungen wird deutlich gemacht, dass die Bewerbung von Auszubildenden mit Behinderung ausdrücklich erwünscht ist. Darüber hinaus gewährleisten wir für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung den barrierefreien Zugang zum Bewerbungsverfahren und zu unserem Eignungstest.

Der Übergang von Jugendlichen mit Behinderung in eine Ausbildung ist zu erleichtern und zu fördern, deshalb bietet RWE weiterhin Maßnahmen zur Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung an und kooperiert mit regionalen Förderschulen, Inklusionsämtern und Kammern.

Die Schwerbehindertenvertretungen werden bei allen Maßnahmen entsprechend beteiligt. Näheres regeln die „Eckpunkte zur Förderung der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung im RWE-Konzern“.

4. Gesundheit und Prävention

Zur Verbesserung der Gesundheit von Menschen mit und ohne Behinderung ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in den Gesellschaften und Betrieben noch stärker verankert worden. Neben der physischen Gesundheit soll hierbei insbesondere die psychische Gesundheit gestärkt werden.

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

Präventionsmaßnahmen und soziale Leistungen werden so gestaltet, dass sie von Beschäftigten mit und ohne Behinderung gleichermaßen genutzt werden können. Bei Kooperationen mit externen Partnern werden ebenfalls die Belange von Menschen mit Behinderung berücksichtigt.

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhalten unsere Beschäftigten mit Behinderung oder einer Beeinträchtigung ihrer Teilhabe am Arbeitsleben eine umfassende Unterstützung, um an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren.

Der standardisierte Prozess gemäß der jeweils geltenden Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wird in den Gesellschaften eingehalten und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen regelmäßig überprüft. Auf Basis der Erfahrungen ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement kontinuierlich weiter zu entwickeln.

5. Arbeitsplatzgestaltung und Barrierefreiheit

Die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung und Menschen, welche in ihrer Teilhabe am Arbeitsleben beeinträchtigt sind, gilt es möglichst zu erhalten. Wichtig ist hierbei, auf die Leistungsfähigkeit zu achten und den Arbeitsplatz entsprechend seinen Bedürfnissen anzupassen.

- Unsere Organisation **steht für Vielfalt und Inklusion**
- Inklusion heißt **mittendrin**
- Mittendrin kennt **keine Barrieren**

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 Menschen mit Behinderung oder mit besonderen Bedürfnissen arbeiten.

Neu- und Umbauten werden deshalb grundsätzlich barrierefrei errichtet. Bestehende Betriebsstätten sind bei Bedarf bestmöglich barrierefrei umzugestalten. Mindeststandards und Richtlinien für die barrierefreie Zugänglichkeit werden eingeplant und umgesetzt.

Bei der ergonomischen, behindertengerechten und barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung werden unsere Expertinnen und Experten der Arbeitsmedizin, der Sozialberatung und der für Arbeitswissenschaften/Ergonomie zuständigen Abteilung sowie die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig maßgeblich beteiligt. Dabei werden zunächst technische, danach organisatorische und zuletzt personenbezogene Maßnahmen geprüft sowie mögliche externe Leistungen und Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch genommen.

Anlässe in direktem Zusammenhang mit der Arbeit, wie zum Beispiel Veranstaltungen oder Geschäftsreisen sollen ebenfalls möglichst barrierefrei gestaltet werden.

Insbesondere im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung ist auf die Barrierefreiheit von Informationstechniken und Kommunikation zu achten. Vor diesem Hintergrund wurde seitens der Konzernschwerbehindertenvertretung eine Ansprechperson für barrierefreie Informationstechnik und Kommunikation benannt. Neben den oben aufgeführten Expertinnen und Experten wird diese insbesondere bei der Neuanschaffung von Hard- und Softwareprodukten konsultiert,



damit der jeweilige Stand der Technik zur Reduzierung von Barrieren und die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung bestmögliche Berücksichtigung finden.

Umsetzung des Aktionsplans 2.0

Der Aktionsplan Inklusion 2.0 löst den bisherigen Aktionsplan als Bestandteil der Rahmeninklusionsvereinbarung ab und wird allen Beschäftigten und allen Verantwortlichen unserer RWE-Gesellschaften in Deutschland zur Verfügung gestellt.

Die Umsetzung des Aktionsplans Inklusion 2.0 wird durch die an der Erarbeitung des Plans beteiligten Inklusions-beauftragten und Schwerbehindertenvertretungen der RWE-Gesellschaften unterstützt. Der Aktionsplan soll jährlich auf seine wirksame und nachhaltige Realisierung geprüft werden.

Unterschrieben von der RWE AG, vom Konzernbetriebsrat und von der Konzernschwerbehindertenvertretung.

