



Unternehmensbeispiel Aktionsplan Deutsche Bahn 2012 bis 2017

Für die Deutsche Bahn ist nicht nur die Integration und Förderung (Mitarbeiter), sondern auch das nahezu barrierefreie Reisen von Menschen mit Behinderungen (Kunden) eine ständige gesellschafts- und sozialpolitische Aufgabe. Das Programm der DB AG für Menschen mit Behinderungen von 2005 wurde aktualisiert und entsprechend der UN-Konvention als „2. Programm der Deutschen Bahn AG“ fortgeschrieben. Die gesetzliche Pflichtquote zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird im DB Konzern übererfüllt: Die Behindertenquote liegt konzernweit bei fast sechs Prozent, in vielen Geschäftsbereichen wie beispielsweise den Werkstätten noch höher.

Die Deutsche Bahn hat vier Handlungsfelder in ihrem Aktionsplan definiert. Das sind:

- Arbeit und Beschäftigung
- Bildung und Nachwuchsgewinnung
- Prävention, Rehabilitation, Gesundheit
- Barrierefreiheit / Bauen

Der Aktionsplan im Wortlaut (pdf): <http://rehadat.link/apbahn>



Unternehmensbeispiel Aktionsplan RWE AG

RWE will eine Kultur der Vielfalt schaffen, in der auch das Potenzial von Menschen mit Behinderung wertgeschätzt und genutzt wird. Auf der Basis des Sozialgesetzbuches IX hat der RWE-Konzern Deutschland bereits im Jahr 2004 eine Rahmenintegrationsvereinbarung zur Eingliederung von Menschen mit Behinderung als ständiger unternehmerischer Aufgabe abgeschlossen. RWE verfährt nach dem Grundsatz: Menschen mit Behinderung sind leistungsfähig und leistungsbereit und nutzen dem Unternehmen. Ziel der Rahmenintegrationsvereinbarung war eine Förderung der Eingliederung und eine generelle Steigerung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung bei RWE. Diese Integrationsvereinbarung wurde zu einem Aktionsplan weiterentwickelt. Im RWE-Konzern arbeiteten Ende 2013 insgesamt 2.640 Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung. Das entsprach einer Beschäftigungsquote von 6,1 Prozent.

Die RWE AG hat in ihrem Aktionsplan folgende fünf Handlungsfelder definiert:

- Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeit
- Arbeit und Beschäftigung
- Personalentwicklung und Ausbildung
- Gesundheit und Prävention
- Arbeitsplatzgestaltung und Barrierefreiheit

Im Handlungsfeld „Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeit“ werden die Beschäftigten mit dem Leitgedanken der UN-Behindertenrechtskonvention und dem RWE Aktionsplan Inklusion vertraut gemacht. Führungskräfte entwickeln einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und ein Bewusstsein für die Stärken von Vielfalt. Im