



Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ gehört zu den Zielen, dass Menschen mit Behinderung primär in den Kernprozessen der Konzerngesellschaften beschäftigt werden sollen. Im Sinne des Grundsatzes „Eigenbeschäftigung vor Fremdbeschäftigung“ schafft der Konzern für den Einsatz von Menschen mit Behinderung eine Möglichkeit des Insourcings von geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten. Der konzerninternen Stellenvermittlung kommt bei der Verwirklichung von Inklusion und bei der Bereitstellung geeigneter Beschäftigung eine besondere Schlüsselrolle zu. Im Handlungsfeld „Personalentwicklung und Ausbildung“ bietet RWE Praktikumsplätze zur Berufsorientierung von Schülern mit Behinderung an und kooperiert mit regionalen Förderschulen und Kammern, um den Übergang Schule Ausbildung/Betrieb von Jugendlichen mit Behinderung zu erleichtern. RWE kooperiert weiterhin mit Berufsbildungswerken hinsichtlich einer verzahnten Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung. RWE ermöglicht für seine Beschäftigten mit Einschränkungen den barrierefreien Zugang zu Personalentwicklungsmaßnahmen. Führungskräfte werden geschult, um die Potenziale der Menschen mit Behinderung zu erkennen und zu nutzen. Im Handlungsfeld „Gesundheit und Prävention“ wird RWE das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die gesundheitsfördernden Maßnahmen so gestalten, dass Menschen mit Behinderung barrierefrei daran teilhaben können. Auch wird das betriebliche Eingliederungsmanagement weiter verbessert. Im Handlungsfeld „Arbeitsplatzgestaltung und Barrierefreiheit“ unterstützt die Abteilung Arbeitswissenschaft/Ergonomie alle Konzerngesellschaften im Bereich Inklusion. RWE führt eine Bestandsaufnahme zum Status der Barrierefreiheit von Gebäuden und sozialen Einrichtungen durch. Es werden konzernweit einheitliche Regelungen zur barrierefreien Ausgestaltung von Arbeitsplätzen geschaffen. Auch die Barriere-Reduktion von Internet und Intranet wird regelmäßig überprüft. Der Aktionsplan im Wortlaut (pdf): <http://rehadat.link/aprewe>



Unternehmensbeispiel Fraport AG

Als erstes M-Dax-Unternehmen hat der Betreiber des Frankfurter Flughafens, Fraport, einen Aktionsplan erstellt. Der Aktionsplan wurde im Auftrag des Vorstands durch den Beauftragten des Arbeitgebers für die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und den betroffenen Fachbereichen der Fraport AG erstellt.

Der Frankfurter Flughafen (Fraport AG) hat in seinem Aktionsplan sieben Handlungsfelder aufgestellt:

- Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit
- Arbeitsplatzgestaltung, Beschäftigung
- Mobilität und Barrierefreiheit, Gebäude und Flughafen-Gelände, Arbeitssicherheit
- Barrierefreie Kommunikation und Information
- Ausbildung, Bildung und Qualifizierung
- Gesundheit, Prävention und Rehabilitation
- Soziale Leistungen

Im Handlungsfeld „Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit“ werden beispielsweise Führungskräfte und Beschäftigte über die Strategie und die Maßnahmen des Aktionsplans informiert (HR-Net, Führungskräftekonferenz, Diversity-Tag, Tag der offenen Tür). Im Handlungsfeld „Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung“ wird berücksichtigt, dass die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, durch die Gestaltung des Arbeitsplatzes beziehungsweise flexible Arbeitsorganisation (angepasste oder