

VOLKSWAGEN

AKTIENGESELLSCHAFT



Volkswagen Inklusionsbericht



Danksagung

2008 hat die UN-Behindertenrechtskonvention „Inklusion“ als Menschenrecht für Menschen mit Behinderungen erklärt. Alle Menschen sollen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Dies bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen sich nicht mehr integrieren und an die Umwelt anpassen sollen, sondern dass die Umwelt von vornherein so ausgestattet ist, dass alle Menschen gleichberechtigt leben können – egal wie unterschiedlich sie sind. Das Ideal der Inklusion ist, dass die Unterscheidung „behindert / nichtbehindert“ keine Relevanz mehr hat.

Der gesetzliche Rahmen ist der erste Schritt, aber nicht automatisch ein Garant für den Erfolg inklusiver gesellschaftlicher Lebens- und Arbeitsbedingungen. Um diesen idealen Status zu erreichen brauchen wir engagierte Akteure und vorbildliche Beispiele inklusiver Projekte.

Deswegen geht unser Dank an alle, die sich für eine inklusive Gesellschaft und vor allem auch inklusive Arbeitsbedingungen bei der Volkswagen AG engagieren.

Besonders danken möchten wir in diesem Zusammenhang allen in diesem Inklusionsbericht vorkommenden Personen, die ihre persönlichen Geschichten preisgeben und uns einen Einblick in ihren Alltag gestatten.

Abschließend möchten wir allen danken, die uns bei der Erstellung des Berichts begleitet und unterstützt haben. Dazu gehören die Mitglieder und Experten der Arbeitsgruppen und das MultimediaCentrum.

Büro Forum Inklusion



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

für mich ist klar: Die Inklusion von Menschen mit Einschränkungen ist eines der größten gesellschaftlichen Themen der Gegenwart. Die Umsetzung beginnt in Kindergarten und Schule, geht weiter in Berufsausbildung und Arbeitswelt und erstreckt sich in alle Bereiche des öffentlichen Lebens, von barrierefreien Verkehrsmitteln bis zu Wohnungen oder leicht zu lesenden Websites und Firmenschreiben.

Am wichtigsten ist aber, dass bei uns allen die Vorurteile und Barrieren im Kopf fallen müssen. Denn dann kommt der Rest fast von allein. Inklusion bedeutet, dass jeder Mensch in seiner oder ihrer Individualität an unserem Zusammenleben in der Gesellschaft gleichberechtigt teilhaben kann. Niemand wird ausgegrenzt, weil er oder sie anders ist. Erst wenn wir alle so denken und handeln, hat die Inklusion gewonnen.

Unser Unternehmen Volkswagen hat auf diesem Weg schon viel erreicht. Seit 16 Jahren haben wir zum Beispiel das Projekt Work2Work. Hier finden Kolleginnen und Kollegen Arbeit, die nach Unfällen oder schwerer Krankheit ihre bisherigen Aufgaben nicht mehr ausüben können. Eines von mehreren Beispielen ist die Westrampe. Hier werden Anbauteile verpackt und in alle Welt verschickt. Modernste Hebehilfen sowie Unterstützung in vielfältiger Weise sorgen dafür, dass hier Kolleginnen und Kollegen arbeiten, die nicht mehr über ihre vollen Kräfte verfügen.

Die Gesamt-Schwerbehindertenvertretung treibt das Thema Inklusion seit Jahren voran. Unser größter Erfolg war die Unterzeichnung der Inklusionsvereinbarung im Jahr 2014 gemeinsam mit Unternehmen und Betriebsrat. Damit ist das Zusammenarbeiten von allen Kolleginnen und Kollegen auf einem guten Weg, ob sie nun Handicaps haben oder nicht. Trotzdem bleibt noch viel zu tun: Bei der Einstellung von schwerbehinderten Menschen könnte Volkswagen sicher noch mutiger vorangehen. Denn die Inklusion ist ein Menschenrecht.

Ihr

Klaus Wenzel

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Volkswagen AG



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn wir bei Volkswagen über Inklusion sprechen, taucht ein vom Betriebsrat geprägter Begriff immer wieder auf: Wertschätzung gleich Wertschöpfung. Das bedeutet, Kolleginnen und Kollegen sollen mit ihren individuellen Fähigkeiten in unseren wertschöpfenden Unternehmensprozessen mitarbeiten. Das ist nicht immer einfach in einer komplexen Industrie wie dem Automobilbau.

Wir bei Volkswagen können aber sagen, dass wir bei der Inklusion in der Arbeitswelt besser unterwegs sind als viele andere Großbetriebe. Das Unternehmen lag im Jahr 2015 mit einem Anteil von 7,3 Prozent schwerbehinderten Menschen an der Gesamtbelegschaft deutlich über der gesetzlichen Quote von fünf Prozent und fast doppelt so hoch wie der Durchschnitt der privaten Arbeitgeber.

Dieser Erfolg wäre ohne die starke Mitbestimmung bei Volkswagen nicht möglich gewesen: Modelle wie Work2Work, Logistikzentrum Westrampe oder ein Betriebliches Eingliederungsmanagement wären ohne den Einsatz des Betriebsrates so nicht umgesetzt worden. Erst im Herbst haben die Vertreter der Belegschaft in den Verhandlungen über den Zukunftspakt Kürzungen bei den Instrumenten der Inklusion abgewehrt. Im Gegenteil: In der Cockpitvormontage Halle 35 im Werk Wolfsburg entstehen 250 wertschöpfende Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Kolleginnen und Kollegen.

Projekte wie diese sind übrigens aus Unternehmenssicht keine Barmherzigkeit, sondern dringend nötige Investitionen in die Zukunft. Denn der demografische Wandel und die alternde Gesellschaft zwingen uns als Unternehmen dazu unsere Prozesse anzupassen. Im steigenden Alter tauchen körperliche oder seelische Einschränkungen immer stärker auf. Um Volkswagen mit einer alternden Belegschaft zukunftsfest zu machen, ist die Inklusion also nicht nur wünschenswert, sondern zwingend notwendig.

Ihr

Bernd Osterloh

Vorsitzender des Konzern- und Gesamtbetriebsrats der Volkswagen AG



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Volkswagen engagiert sich seit vielen Jahren für seine leistungsgewandelten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn Inklusion geht uns alle an: Nur durch gemeinsames Umdenken aller Beteiligten können wir erreichen, dass Inklusion im betrieblichen Alltag selbstverständlich wird. Eine wichtige Voraussetzung ist, über das Thema aufzuklären und zu zeigen, wo und wie wir Inklusion bei Volkswagen weiter vorantreiben können.

Deshalb freue ich mich, dass wir in diesem Jahr erstmals einen Jahresbericht Inklusion veröffentlichen. Er gibt einen eindrucksvollen Überblick über die vielen verschiedenen Ansätze, er zeigt, wie wir Inklusion leben und mit welcher Tradition wir dies tun. Mich beeindruckt die vielfältigen Projekte, die beispielsweise der stetigen Verbesserung der Barrierefreiheit oder der Weiterentwicklung von Gesundheitsangeboten dienen. Noch mehr aber beeindruckt mich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wir Ihnen in diesem Bericht vorstellen. Ihre Geschichten sind inspirierend, und ich bin stolz, dass sie zu unserer Volkswagen Mannschaft gehören. Unser Ziel ist, dass jeder bei Volkswagen eine wertschöpfende und wertschätzende Tätigkeit ausüben kann. Das können wir schaffen, wenn wir die Potenziale – die Erfahrungen und Kompetenzen jedes Menschen – erkennen und richtig einsetzen.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!

Ihr
Karlheinz Blessing
Vorstand für Personal und Organisation der Volkswagen AG

Inhalt

Vorwörter	04	Handlungsfelder:		Forum Inklusion	36
Vorwort Klaus Wenzel	04	Bewusstseinsbildung	16	Berichte von Gesellschaften und Partnern	38
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Volkswagen AG		Inklusion als Selbstverständlichkeit	16	Inklusion bei der Volkswagen Financial Services AG	38
Vorwort Bernd Osterloh	06	Unsere Philosophie von Inklusion	16	Inklusion bei der AUDI AG	40
Vorsitzender des Konzern- und Gesamtbetriebsrats der Volkswagen AG		So schärfen wir das Bewusstsein für Inklusion – unsere Aktivitäten	17	Inklusion bei MAN	41
Vorwort Karlheinz Blessing	08	„Ein Teil vom Ganzen“	18	Inklusion bei der Porsche AG	42
Vorstand für Personal und Organisation der Volkswagen AG		Im Porträt: Holger Bätz		Ein gemeinsames (Arbeits-) Umfeld schaffen – das ist Inklusion. Audi BKK	44
Inklusion bei Volkswagen	12	Zugänglichkeit	20	Impressum	46
Work2Work: wo Wertschätzung gleich Wertschöpfung ist	12	Barrierefreiheit als Schlüsselement	20		
Verlässliche Partnerschaft	13	Einsatz Gebärdensprache	20		
Zahlen, Daten, Fakten	13	Einsatz Hörgeschädigten-Telefon	20		
Individuell und auf die Beschäftigten abgestimmt: unsere Gesundheitsangebote für die Belegschaft	14	Barrierefreies Besucherzentrum	21		
Von der Gemeinsamen Erklärung Inklusion zum Büro	15	W2W-Einsatz	21		
Forum Inklusion		Bewertungssystematik Arbeitsplatz	23		
		Barrierefreie Gebäude	23		
		„Nach dem Unfall hätte ich mir nichts Besseres wünschen können“	24		
		Im Porträt: Feridun Durgut			
		Bildung	26		
		Bildung als inklusive Entwicklungsmöglichkeit	26		
		Barrierefreier Bewerbungsprozess für die Berufsausbildung	26		
		Barrierefreie Weiterbildung	27		
		„Die Ausbildung bei Volkswagen war genau mein Ding“	28		
		Im Porträt: Sina Kandziora			
		Gesundheit	30		
		Gesundheit präventiv schützen und fördern	30		
		Betriebliches Rehabilitationszentrum	30		
		Suchtberatung	30		
		Fit am Meer	31		
		Sozialcoaching	31		
		Betriebliche Altersversorgung	33		
		„Läuft bei dir“	34		
		Im Porträt: Michael Berlinecke			

Inklusion bei Volkswagen

„Mehr möglich machen, weniger behindern“ – unter diesem Motto hat der Bundestag im Dezember 2016 das Bundessteilhabegesetz verabschiedet. Dieses Gesetz verfolgt das Ziel, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und wichtige Voraussetzungen für eine inklusive Gesellschaft zu schaffen. Ein wesentlicher Punkt des Teilhabegesetzes ist es, Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Was nun in jüngster Vergangenheit einheitlich für Unternehmen im gesamten Bundesgebiet gesetzlich verankert wurde, das ist bei Volkswagen bereits seit Jahren gelebte Realität. Seit jeher stehen die soziale Verantwortung und der besondere Einsatz für unsere Mitarbeiter – mit und ohne Tätigkeitseinschränkungen – für uns im Fokus. Dazu zählen beispielweise flexible Arbeitszeitmodelle, intelligente Beschäftigungsformen und maßgeschneiderte Programme zur Gesundheitsförderung.



Work2Work: wo Wertschätzung gleich Wertschöpfung ist

Eine der intelligenten Beschäftigungsformen ist das Work2Work-Programm, das wir bereits 2001 – und damit acht Jahre, bevor die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland in Kraft getreten ist – ins Leben gerufen haben. Work2Work richtet sich an leistungsgewandelte Mitarbeiter, die beispielsweise nach einem Unfall oder aufgrund schwerer körperlicher oder psychischer Erkrankungen ihrer ursprünglichen Tätigkeit bei Volkswagen nicht mehr nachgehen können. Je nach Talenten und Interessen zeigen wir diesen Mitarbeitern im Rahmen von Work2Work neue Perspektiven und Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb unseres Unternehmens auf. Um herauszufinden, wo die Stärken und Begabungen des Einzelnen liegen, steht bei den Gesprächen vor einem Work2Work-Einsatz vor allem die Frage im Vordergrund, was der Mitarbeiter kann – und nicht, was er nicht kann; denn je besser jemand eine Tätigkeit beherrscht, desto höher ist seine Zufriedenheit und auch seine Einsatzbereitschaft. Die jahrelange Erfahrung zeigt, dass Motivation, gepaart mit entsprechender Qualifikation, einer der wichtigsten Faktoren für einen erfolgreichen Neustart bei Volkswagen ist. Denn: Wertschätzung ist Wertschöpfung. Ein weiterer wichtiger Bestandteil von Work2Work ist die individuell betreute Gesundheitsförderung, beispielsweise in Form von speziellen Sportangeboten und Gesundheitsberatungen am Arbeitsplatz.

Bis heute haben rund 2.000 Mitarbeiter an Work2Work teilgenommen und in den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen eine neue berufliche Heimat gefunden.

Wichtigster „Arbeitgeber“ innerhalb des Unternehmens ist in diesem Zusammenhang seit Jahren die Service Factory, die beispielsweise Aufgaben beim Mobilitätsservice oder bei Recycling-Projek-

ten ihren aktuell 541 Work2Work-Mitarbeitern anvertraut. Hier ist vor allem der Bereich Automotive Learnware positiv hervorzuheben: bei rund der Hälfte des 40-köpfigen Teams handelt es sich um leistungsgewandelte Mitarbeiter aus Work2Work, die die Abteilung als integraler Bestandteil bei der Entwicklung und Produktion von automobilen Lern- und Schulungsmaterial für Handwerkskammern und Berufsschulen unterstützen. Mit einem Umsatz von 1,56 Millionen Euro in 2016 reicht die Produktpalette von Fehler- und Messboxen bis hin zu kompletten oder aufgeschnittenen Schulungsfahrzeugen. Einsatz findet die Learnware in fünf Kontinenten und 57 Ländern.

Was als Pionierarbeit begann, hat sich inzwischen zu einem festen Bestandteil unserer Personalarbeit entwickelt. Dass wir auf dem richtigen Weg sind, zeigt auch die Studie „Social Return on Investment“, die in Kooperation mit der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt 2014 durchgeführt wurde. Sie belegt, dass Volkswagen mit Work2Work ein Konzept für die Integration leistungsgewandelter Mitarbeiter geschaffen hat, das auch aus wirtschaftlicher Sicht Sinn macht: kalkulatorisch rund 29.000 Euro pro Mitarbeiter an vermiedenen betrieblichen Kosten und gesellschaftliche Umsätze mit bis zu 65.000 Euro Einsparungen pro Mitarbeiter eingesetzt in Work2Work können dank Work2Work jährlich erreicht werden. Wissenschaftlich belegte Erfolge dieses Instruments der Personalarbeit sind qualitative Erträge beim Gesundheitszustand und deutlich positive Effekte bei der Arbeits- und Lebenszufriedenheit unserer Mitarbeiter. Damit zeigt sich: Soziale Verantwortung und profitables Wirtschaften bilden per se keinen Widerspruch. Work2Work bei Volkswagen ist eine Erfolgsstory und insofern ein

schönes Beispiel für die verlässliche Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und der Interessenvertretung der Belegschaft.

Verlässliche Partnerschaft

In den deutschen Standorten arbeiten rund 8.500 schwerbehinderte Menschen mit verschiedenen Handicaps: Blinde und Gehörlose, Frauen und Männer mit unterschiedlichen Graden von Gehbehinderungen sowie Rollstuhlfahrer. Das Unternehmen und die Schwerbehindertenvertretung achten darauf, dass Vereinbarungen und Gesetze sowie tarifliche und betriebliche Vereinbarungen – insbesondere bei der Arbeitsplatzgestaltung – umgesetzt und eingehalten werden. Das bedeutet auch eine enge Zusammenarbeit in allen Bereichen zwischen der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat, dem Unternehmen und dem zuständigen Integrationsamt. So sind in der Vergangenheit einige wegweisende Vereinbarungen auf den Weg gebracht worden: 2002 wurde bei Volkswagen die erste Integrationsvereinbarung unterzeichnet und fünf Jahre später aktualisiert. Kernziel war hier bereits, schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, die ihren Fähigkeiten und ihrem Leistungsvermögen entsprechen. Daneben haben wir 2008 als weitere Ergänzung diverse Standortbetriebsvereinbarungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement beschlossen.

Zahlen, Daten, Fakten

Mit einem Anteil von 7,74 Prozent schwerbehinderter Menschen an der Gesamtbelegschaft lag Volkswagen auch im Jahr 2016 wieder deutlich über der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von fünf Prozent. Neben unserem unternehmensinternen Engagement nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung auch außerhalb des Unternehmens wahr. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen unterstützen wir unter anderem durch die Vergabe von Aufträgen an Werkstätten für Menschen mit Behinderungen im Wert von über 19,5 Millionen Euro im Jahr 2016. Ebenso fördern wir durch die Bereitstellung von Mobilitätshilfen das selbstständige und unabhängige Leben von Menschen mit Behinderungen. Dabei sind wir einer der wenigen Automobilbauer in Deutschland, die Fahrzeuge mit Fahrhilfe direkt ab Werk verkaufen. 2016 haben wir rund 26.000 Fahrzeuge an Menschen mit Behinderung verkauft, davon 500 Fahrzeuge mit Fahrhilfe ab Werk. Die höchste Nachfrage besteht dabei nach Handbediengeräten in Verbindung mit Lenkraddrehknäuf und Pedalabdeckung für Gas und Bremse sowie ein elektronisches linksseitiges Gaspedal in Verbindung mit Lenkraddrehknäuf.



Individuell und auf die Beschäftigten abgestimmt: unsere Gesundheitsangebote für die Belegschaft

Inklusion geht alle an. Wir bei Volkswagen schaffen Strukturen, die es Menschen mit Besonderheiten ermöglichen teilzuhaben, sich einzubringen und einen Leistungsbeitrag zu erbringen. Entsprechend gestalten sich unsere Konzepte und Projekte. Besonderheiten werden nicht exkludiert. Unsere Gesundheitsangebote beispielsweise stellen wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der gesamten Belegschaft, zur Verfügung. Unentgeltlich ohne Ausschlusskriterium. Grund genug, das Thema tarifvertraglich zu regeln. Der Tarifvertrag Demographischer Wandel I, der 2007 in Kraft getreten ist, befasst sich u.a. mit dem Thema Gesundheitsförderung auf kollektivvertraglicher Basis. Die wichtigsten Ziele sind:

- Wir gestalten Arbeitsplätze und Leistungsbedingungen gesundheitsförderlich und altersgerecht.
- Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, ihre Gesundheit eigenverantwortlich zu schützen und zu fördern.
- Wir stellen eine nachhaltige Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter sicher und bieten entsprechende Einsatzmöglichkeiten an.
- Wir bieten unseren Mitarbeitern unterschiedliche Optionen für eine flexible und differenzierte Lebensarbeitszeit an, die auch einen Ausstieg vor der jeweils geltenden gesetzlichen Regelaltersgrenze ermöglicht.
- Wir stellen eine möglichst ausgewogene Altersstruktur im Unternehmen sicher, beispielsweise durch die Übernahme von Ausgebildeten sowie durch planvolle Personalentwicklungswege für alle Beschäftigten.

Um dabei die Einsatzplanung zu erleichtern und ebenso effizient zu gestalten, kommt das eigenentwickelte Arbeitsplatzmanagementsystem (APMS) zum Einsatz. APMS ist ein computergestütztes Instrument zur Personaleinsatzoptimierung unter der Berücksich-

tigung von Gesundheits- und Belastungsaspekten. Dabei gleicht APMS die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung eines Arbeitsplatzes mit der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters ab und schafft so die Voraussetzung für einen optimalen Mitarbeiterinsatz.

Im Kontext von Gesundheitsförderung und -erhaltung hat Volkswagen 2009 den Volkswagen Checkup für alle Mitarbeiter eingeführt. Der Volkswagen Checkup ist ein freiwilliges Vorsorgeprogramm mit individueller betriebsärztlicher Untersuchung und Beratung. Dazu gehören medizinische Labor- und Funktionsuntersuchungen sowie eine Herzinfarkt-Risikobestimmung. Daneben unterstützen eigene Programme wie „Fit im Büro“ und „Fit im Werk“ die Beschäftigten. Im Bereich Produktion am Standort Wolfsburg geben z.B. Physiotherapeuten konkrete Tipps für das richtige Arbeiten im Büro und auf dem „shop floor“. Wer darüber hinaus etwas für die Gesundheit tun will, geht in die „Fitnessfabrik“, ein betriebsinternes Fitness-Studio. Ergänzt werden diese Angebote durch täglich wechselnde gesunde Menüs, die wir unserer Belegschaft in den Betriebsrestaurants günstig zur Verfügung stellen. Nicht nur die physische, auch die psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter möchten wir aktiv fördern. Deswegen stehen in psychosozialen Fällen – wie zum Beispiel bei finanziellen Schwierigkeiten und Suchtproblemen – an jedem Standort Sozialcoaches zur Verfügung. Diese haben Kontakte zu Einrichtungen und Selbsthilfegruppen vor Ort und können Mitarbeiter im Bedarfsfall schnell zur richtigen Institution leiten. Sozialcoaches haben meistens eine sozialpädagogische Ausbildung und sind jeweils für ca. 9.000 Beschäftigte zuständig.

Von der Gemeinsamen Erklärung Inklusion zum Büro Forum Inklusion

Am 3. Juli 2014 haben Personalvorstand Dr. Horst Neumann, der Vorsitzende des Konzernbetriebsrats Bernd Osterloh und der Vorsitzende der Schwerbehindertenvertretung im Volkswagen Konzern Klaus Wenzel die gemeinsame Erklärung zur Inklusion unterzeichnet. Inklusion ist darin als Bestandteil der Unternehmenskultur des Volkswagen Konzerns festgeschrieben. Der Erklärung zufolge richtet das Unternehmen den Fokus nicht auf vermeintliche Defizite, sondern auf Stärken und Potenziale seiner Mitarbeiter. Die Vereinbarung gilt für alle Marken und Gesellschaften des Volkswagen Konzerns innerhalb Deutschlands und konsolidiert die Ziele und Aufgaben, die wir in den vorangegangenen Vereinbarungen getroffen haben: wir geben leistungsgewandelten Mitarbeitern wertschätzende Aufgaben, in denen sie ihre Stärken und Potenziale optimal einsetzen können und Anerkennung für die von Ihnen erbrachte Leistung bekommen. Auch das Thema Barrierefreiheit spielt eine zentrale Rolle, und das nicht nur bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -wegen, sondern auch beispielsweise beim Bewerbungsprozess. Ebenso wichtig ist es uns, das Thema Inklusion gemeinsam zu verinnerlichen und im täglichen Miteinander als Selbstverständlichkeit anzusehen.

Darüber hinaus haben wir mit der Erklärung beschlossen, Inklusion zur nachhaltigen Umsetzung als Thema in bestehenden, aber auch in neuen Fachausschüssen zu verankern, mit gemeinsamen Projekten Fortschritte auf dem Gebiet der Inklusion zu erreichen und diese zu dokumentieren. Aus diesem Grund und um dem Thema Inklusion weiteres Gewicht zu geben, haben wir 2016 das Büro Forum Inklusion ins Leben gerufen, das als Bindeglied zwischen Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Steuerkreis und den verschiedenen Arbeitsgruppen fungiert. Damit bündeln wir die Aktivitäten von Volkswagen auf dem Feld der Inklusion und bilden ein starkes, handlungsfähiges Netzwerk. Um unsere Aufgaben noch

besser zu strukturieren, arbeiten wir seit Jahren in Arbeitsgruppen, die sich jeweils einem Handlungsfeld der Inklusion widmen. Mit diesen Handlungsfeldern – „Bewusstseinsbildung“, „Zugänglichkeit“, „Bildung“, „Gesundheit“ und „Kommunikation“ – befassen sich kontinuierlich standortübergreifende Expertenteams, die sich jeweils aus Schwerbehindertenvertretern, Betriebsratsmitgliedern und Unternehmensvertretern zusammensetzen. Mindestens zweimal pro Jahr tritt der Steuerkreis Inklusion – bestehend aus den Leitern der einzelnen Arbeitsgruppen und dem Büro Forum Inklusion – zusammen, um die weiteren Schritte abzustimmen und zu planen. Einmal jährlich kommen alle Arbeitsgruppen zum Forum Inklusion zusammen, um sich gegenseitig über ihre Arbeitsfortschritte zu informieren und Ergebnisse und weitere Planungen zu harmonisieren. Wir sind stolz auf die vielen, in den vergangenen Jahren entwickelten Pläne und bereits konkretisierten Projekte, um das Thema Inklusion bei Volkswagen voranzutreiben. Besonders freut uns, dass unsere Anstrengungen auch von anderen Institutionen Wertschätzung erfahren: in den vergangenen Jahren durften wir Auszeichnungen für besondere Leistungen auf dem Gebiet der Inklusion entgegennehmen; zuletzt den Hessischen Inklusionspreis 2015 in der Kategorie „Großunternehmen“. Mit dem vorliegenden Inklusionsbericht möchten wir Ihnen auf den folgenden Seiten zeigen, welche Fortschritte wir in der jüngsten Vergangenheit in den einzelnen Handlungsfeldern „Bewusstseinsbildung“, „Zugänglichkeit“, „Bildung“, „Gesundheit“ und „Kommunikation“ machen konnten und wie vielfältig die Ansätze bei Volkswagen sind, das Thema Inklusion in den betrieblichen Alltag zu integrieren.

Handlungsfeld Bewusstseinsbildung

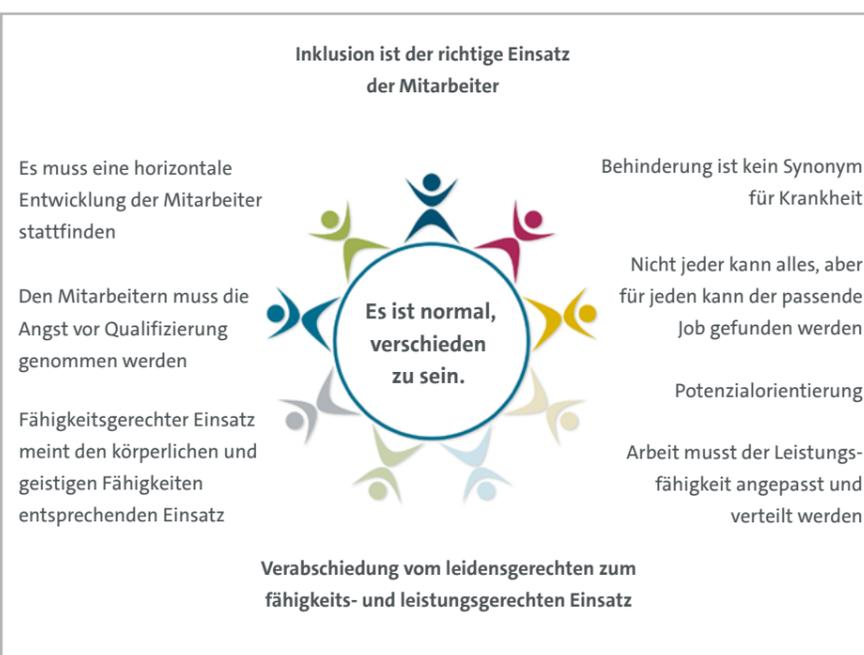
Inklusion als Selbstverständlichkeit

Das Handlungsfeld „Bewusstseinsbildung“ stellt sich vor

Im Handlungsfeld Bewusstseinsbildung geht es uns in erster Linie darum, das Thema Inklusion bei Volkswagen – in Belegschaft und Management – gemeinsam zu verinnerlichen und im alltäglichen Miteinander als Selbstverständlichkeit umzusetzen. Wir wollen die Menschen sensibilisieren und das Denken und Handeln jedes Einzelnen schärfen sowie die Zusammenarbeit mit leistungsgewandelten Beschäftigten fördern.

Unsere Philosophie von Inklusion

Volkswagen richtet den Blick auf die Stärken und Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nicht auf vermeintliche Defizite. Dies gilt unabhängig davon, ob sie mit oder ohne Beeinträchtigung leben. Es gilt die Formel „Wertschöpfung durch Wertschätzung“. Mit unserer Arbeitsgruppe „Bewusstseinsbildung“ haben wir diesen Ansatz weiterentwickelt und herausgearbeitet, was wir bei Volkswagen unter Inklusion verstehen. Entscheidend ist der Bewusstseinswandel, einhergehend mit der Erkenntnis, dass es normal ist, verschieden zu sein. Behinderung ist kein Synonym für Krankheit. Wir wollen für jeden unserer Mitarbeiter die richtige Einsatzmöglichkeit finden. Dabei zählt, was jeder Einzelne kann – und nicht, was er nicht kann.



So schärfen wir das Bewusstsein für Inklusion – unsere Aktivitäten

Um das Bewusstsein für Inklusion bei Volkswagen zu schärfen, zählen zu den Kernaufgaben der Arbeitsgruppe „Bewusstseinsbildung“ vor allem kommunikative Aktivitäten. Einen guten Anfang macht dafür der vorliegende Bericht. Darüber hinaus wollen wir zukünftig verstärkt die bestehenden **internen Medien** des Unternehmens nutzen, wie beispielweise die Mitarbeiterzeitungen „inside“ und „Mitbestimmen“, aber auch das Volkswagen Portal und Mitarbeiterportal. Unser Ziel ist es, nicht nur auf die Thematik aufmerksam zu machen, sondern gleichzeitig Vorurteile und Berührungsängste abzubauen und Verständnis zu schaffen. Zusätzlich wollen wir unsere Präsenz in den zuständigen **Fachausschüssen** bei Volkswagen steigern und das Thema so noch mehr publik machen. Um eine tiefere Kenntnis von Inklusion bei Volkswagen zu vermitteln, haben wir außerdem ein Konzept für eine **Vortragsreihe** zum Thema Inklusion in Kooperation mit der AutoUni erstellt. Unter dem Titel „Jedes Potenzial nutzen – Inklusion bei Volkswagen“ möchten wir 2017 in fünf Veranstaltungen mit internen und externen Referenten zum Thema Inklusion informieren und dafür sensibilisieren. Dabei möchten wir natürlich alle interessierten Beschäftigten der Volkswagen AG ansprechen, vor allem aber Füh-

rungskräfte, Betriebsräte, Schwerbehindertenvertreter und Personalreferenten, die das Thema dann als Multiplikatoren weiter ins Unternehmen tragen können. Inhaltliche Schwerpunkte sehen wir neben allgemeinen Informationen zur Inklusion bei Volkswagen bei den Themen Barrierefreiheit, Diversity Management und der speziellen Verantwortung, die Führungskräften im Zusammenhang mit Inklusion zukommt.

Letzterem hat sich im vergangenen Jahr auch eine von der Arbeitsgruppe „Bewusstseinsbildung“ betreute Bachelorarbeit gewidmet, die sich mit der besonderen Rolle von Führungskräften bei der Implementierung einer Inklusionskultur bei Volkswagen befasst. Eine Kernaussage der Arbeit lautet, dass Führungskräfte als wichtige Multiplikatoren das Umdenken fördern können, da nur durch Aufklärung und Erkenntnisse die notwendigen Veränderungen auf den Weg gebracht werden können. Zukünftig sollen im Zusammenhang mit dem Handlungsfeld „Bewusstseinsbildung“ weitere **wissenschaftliche Arbeiten** begleitet und gefördert und deren Erkenntnisse für weitere Aktivitäten der Arbeitsgruppe genutzt werden.

„Ein Teil vom Ganzen“

Porträt Holger Bätz



Gerade die Meinung leistungsgewandelter Mitarbeiter ist Holger Bätz besonders wichtig.

Wer Holger Bätz in seinem Büro im 2. Stock des OTC 2 (Original Teile Center) besucht, dem fällt das, was hier als Teamgeist gelebt wird, direkt ins Auge: „Unsere Mannschaft – jeder ist ein Teil des Ganzen“ liest man dort gleich im Flur. Im Gespräch wird schnell deutlich: Für den Leiter Lager- und Transportlogistik des Konzern After Sales, ist Inklusion gelebte Kultur. „Inklusion heißt für mich, dass leistungswillige Mitarbeiter mit Einschränkungen sich als Teil des Ganzen sehen und alle Chancen und Möglichkeiten bekommen, wertschöpfend zu arbeiten. Inklusion heißt nicht, dass wir diese Mitarbeiter in Watte packen oder Menschen mit Tätigkeitseinschränkungen pauschal in Gruppen einteilen. Jeder ist ein Einzelfall hinter dem ein ganz persönliches Schicksal steht, mit dem wir sensibel und achtsam umgehen müssen“, sagt Holger Bätz überzeugt.

Sein Verantwortungsbereich ist riesig: 460.000 verschiedene Original Teile lagern im Depot Kassel auf rund 1 Mio. Quadratmetern und gehen von hier aus in den Großhandel auf der ganzen Welt. Hierbei handelt es sich um 130 Regionallager, die wiederum ca. 20.000 Autohäuser beliefern. Pro Tag werden so durchschnittlich 300.000 Konzernkunden in den Werkstätten mit genau dem Original Teil beliefert, welches für ihre Fahrzeugreparatur benötigt wird. „Und das gelingt uns nur, wenn wir unsere Standardprozesse fortlaufend überprüfen und anpassen. Deshalb binden wir die Mitarbeiter von vornherein mit ein auf der Suche nach immer besseren und neuen Lösungen“, erklärt er.

1.600 Mitarbeiter sind das, 12 Prozent davon sind Schwerbehinderte, 23 Prozent Mitarbeiter mit Einschränkungen. Stand die Ergonomie in der Logistik tatsächlich früher nicht so sehr im Vordergrund wie vielleicht in der Produktion, hat sich das Bild inzwischen deutlich gewandelt. Jüngstes gutes Beispiel ist die Seefracht im OTC 1. Für die Automatisierung wurde eigens eine Anlage entwickelt, die als weltweites Unikat ihren Betrieb aufgenommen hat. Der hohe Automatisierungsgrad verringert die ergonomischen Belastungen der Mitarbeiter und verbessert die Produktivität. Schon im Planungsprozess waren die Mitarbeiter eng mit eingebunden. „Es geht um kleine Schritte und das im wahrsten Sinne des Wortes“, erklärt Bätz. Griffweiten, Anordnung der Arbeitsbereiche, Hebehilfen und Höhenverstellbarkeit sind entscheidend. „Bei häufig wiederkehrenden Tätigkeiten machen hier wenige Zentimeter im Alltag Welten aus“, weiß der Logistiker. Seit 2013 wurden bereits drei große Projekte zur Prozessverbesserung mit Investitionssummen im Millionenbereich im Depot Kassel realisiert. „Gerade auch die Meinung von eingeschränkten Mitarbeitern oder Schwerbehinderten ist uns dabei sehr wichtig“, betont er.

Bätz ist ein großer Fan von Teamarbeit, standardisierten Prozessen oder auch davon, künftige Arbeitsplätze mit 3-P-Modellen erst einmal in Kartonform aufzubauen und dann gemeinsam nach immer besseren Lösungen zu suchen. Nicht nur, weil die Themen Demo-

graphie und Schichtarbeit in der Logistik stets präsent sind. Teamarbeit, das heißt für ihn aber auch, dass beispielsweise jedem Mitarbeiter eine schnelle Wiedereingliederung nach Krankheit ermöglicht wird. „Wenn bei diesem Thema jeder Kostenstellenleiter nur seine eigene Kostenstelle im Blick hätte, dann würde das nichts bringen. Wir suchen in einem solchen Fall gemeinsam nach Lösungen“, erklärt er. Das Thema Insourcing hat dabei einen hohen Stellenwert. „Mit der flexiblen Übernahme von Verpackungstätigkeiten reduzieren wir unsere Dienstleisterkosten und schaffen damit aktiv neue, zum Teil temporäre, immer aber wertschätzende Lösungen für Mitarbeiter mit Einschränkungen.“

Bätz versetzt sich in seine Mitarbeiter hinein und sieht deshalb auch, dass es durchaus Kollegen gibt, die sich zu viel zumuten. „Das ist vielleicht die größte Herausforderung für die Führungskräfte, dass wir mit großer Sensibilität die richtigen Lösungen für den Einzelnen finden müssen. Wir kennen die Einschränkungen, schauen genau an welchem Arbeitsplatz es funktionieren kann. Wenn es dann nicht funktioniert suchen wir weiter. Das ist mein Anspruch“, macht er deutlich. Geprüft wird aber auch, wie viele eingeschränkte Mitarbeiter ein Team verkraftet. „Was aus meiner Sicht auf keinen Fall passieren darf ist, dass der Eindruck entsteht, dass die einen mehr arbeiten müssen, weil ein anderer Kollege mit Einschränkungen im Team ist. Das erfordert Gespräche und Diskussionen vor Ort“, erklärt er.

Inklusion, das ist hier in Kassel aber auch ganz eng mit Innovation verknüpft: so setzt sich ein Team mit dem Thema auseinander, wie die Logistik in fünf oder zehn Jahren aufgestellt sein wird. Es geht darum, jetzt schon die Prozesse für die übernächste Generation zu verbessern. Aktuell läuft eine Studie der Universität Kassel zu diesem Thema. Es nehmen viele Freiwillige daran teil, um aktiv die Arbeitswelt von morgen mitzugestalten. „Das Feedback der Uni war super“, freut sich Bätz über die gute Zusammenarbeit.

Bätz: „Wir sind uns der großen Verantwortung die wir tragen jeden Tag bewusst und nehmen diesen Druck auch an, aber ohne die Menschen zu verlieren. Wir erklären den Kollegen, wo wir stehen und werben um ihren Einsatz. Wie gesagt: Hier ist jeder ein Teil vom Ganzen.“

Handlungsfeld Zugänglichkeit

Barrierefreiheit als Schlüsselement

Das Handlungsfeld „Zugänglichkeit“ stellt sich vor

Im Handlungsfeld Zugänglichkeit geht es uns in erster Linie, um Barrierefreiheit im Arbeitsalltag. Wie erleichtern wir leistungsgewandelten Beschäftigten die Arbeit im Team und wie ermöglichen wir eine adäquate Arbeitsumgebung? Dieses Thema reicht von der Bausubstanz eines Gebäudes, über die Arbeitsplatzgestaltung bis hin zur Kommunikation mit Kunden und Kolleginnen und Kollegen.

Anhand praktischer Beispiele aus den inländischen Werken stellen wir im Handlungsfeld Zugänglichkeit gelungene Wiedereingliederungen und Umbaumaßnahmen vor, die den Beschäftigten eine barrierefreie Arbeitsumgebung ermöglichen.

Einsatz Gebärdensprache

Zugänglichkeit und Barrierefreiheit haben auch in der Kommunikation miteinander einen hohen Stellenwert. Gut ist es, wenn man „die Sprache des anderen“ beherrscht. In der Schule lernt man Englisch, Französisch oder Spanisch, aber leider nicht Gebärdensprache, die von 200.000 Menschen in Deutschland gesprochen wird. Eine davon ist Beate Grüne aus der Kunststoff-Technik in Braunschweig. Aufgrund ihrer Gehörlosigkeit war eine Verständigung mit ihren Kollegen kaum möglich, obwohl sie sich mit Stift und Papier oder betont langsamen Sprechens immer bemüht haben, sie in die Kommunikation einzubinden. In Teamgesprächen wurde unterstützend eine Dolmetscherin eingebunden. Ihrem Teamsprecher Fabian Doschke war dies jedoch nicht genug. Er hatte den Anspruch, sie noch besser ins Team und die täglichen Abläufe zu integrieren. Dafür hat er die Gebärdensprache erlernt. Mit dieser Zugänglichkeit ist eine viel direktere, einfachere und damit leichtere Kommunikation möglich, zumal Fabian Doschke auch für das gesamte Team dolmetscht.

Einsatz Hörgeschädigten-Telefon

Der Meister Johann Bednorz erlitt vor einigen Jahren einen schweren Hörschaden. Danach war das Telefonieren mit einem analogen Telefon oder BIK kaum möglich. Wir suchten mit ihm zusammen nach einer Lösung und stießen auf „Oticon ConnectLine“. Mit dem Connect-Line-Telefon-Adapter wird das Telefonsignal per Funk direkt an das Hörgerät gesendet. Sie dienen dabei als zwei kleine Funkkopfhörer. Um den Hals trägt Johann Bednorz den dazugehörigen Streamer Pro. Es ist gleichzeitig Mikrofon und Fernbedienung für den Adapter. Somit ist das Headset für Hörgeschädigte komplett und Johann Bednorz kann alle Telefonate problemlos entgegennehmen.

Heute ist er im Ideenmanagement tätig und arbeitet täglich mit dem „Oticon ConnectLine“. „Ich bin sehr zufrieden mit dieser Lösung“, so Herr Bednorz, der nun wieder problemlos Telefonate führen kann.

Barrierefreies Besucherzentrum

Der Besucherdienst in Emden nutzt schon seit vielen Jahren Empfangsgeräte, mit welchen die Besuchergruppen vor allem in den lauterer Bereichen der Fertigung die Erklärungen der Besucherführer besser hören können. Mit den bisherigen Geräten hatten allerdings Personen mit Hörgeräten häufig Probleme. Der Besucherdienst reagierte auf diesen Umstand und beschaffte für das Emdener Werk spezielle Empfangsgeräte von Sennheiser. Diese sind mit Induktionsschlingen ausgestattet, die das gelieferte Tonsignal per Induktion auf das jeweilige Hörgerät überträgt. Auch für Hörgeräte ohne Induktion gibt es zusätzliche Kopfhörer, sodass für alle Besucher eine Verbesserung der Tonqualität erreicht wurde. „Gerade in der heutigen Zeit darf es nicht mehr passieren, dass man aufgrund seiner Behinderung benachteiligt wird“, so Michael Kowalski von der Schwerbehindertenvertretung. Umso mehr lobt er das Engagement des Besucherdienstes: „Wir sind das erste Werk, das solche Geräte hat.“

W2W-Einsatz

Es kann jeden treffen. Eine schwere Krankheit von einem Tag auf den anderen und schon ist das Arbeiten im gewohnten Umfeld nicht mehr möglich. Nach seiner Erkrankung war es für Marek Peikert ausgeschlossen weiter in der Fertigung zu arbeiten. Wir suchten ihm neue Aufgaben, die seinen Anforderungen entsprachen und fanden eine temporäre Lösung als Shuttle-Fahrer bei Work2Work. Mittlerweile ist er als festes Stammmittglied in das Team der Halle 23 übernommen worden und lebt sich in seinem neuen Betätigungsfeld aus. Zu seinen Aufgaben gehört unter anderem die Pflege, Reparatur und Wartung der Infrastruktur in und außerhalb der Halle.

Anhand dieses Beispiels zeigt sich, dass nach einem gesundheitlichen Rückschlag neue Wege ins Arbeitsleben gefunden werden können. Marek Peikert ist über seinen Neuanfang ausgesprochen glücklich und sein Team möchte auch nicht mehr auf ihn verzichten.



Audi BKK

Gesundheit fördern, schaffen und erhalten.



Inklusion heißt für uns, alle am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu lassen. Die Gesundheit nimmt dabei eine zentrale Rolle ein – und wir tragen unseren Teil dazu bei. Von der betrieblichen Gesundheitsförderung über die Betreuung im Krankheitsfall bis hin zu krankheitsspezifischen Programmen unterstützen wir Sie individuell. Wir fördern Ihre Gesundheit und Eigeninitiative und ermöglichen im Ernstfall eine schnelle und effektive Behandlung.

- › Betriebliche Gesundheitsförderung: Wir entwickeln maßgeschneiderte Programme, damit Sie gesund und fit bleiben.
- › RehaFit: Die individuellen Maßnahmen helfen Ihnen dabei sowohl körperlich als auch seelisch schnell wieder gesund zu werden.
- › Persönliche Fallmanager: Sie unterstützen Sie umfassend, wenn Sie erkrankt sind – von Beginn an bis zum Wiedereinstieg ins Berufsleben stehen sie Ihnen zur Seite. Damit Sie schnell wieder in Ihren Alltag zurückfinden.

Wir unterstützen Sie auf Ihrem Weg zur Gesundheit.

Handlungsfeld Zugänglichkeit

Bewertungssystematik Arbeitsplatz

Um die nachhaltige Umsetzung der Inklusionsvereinbarung der Volkswagen AG in Bezug auf Zugänglichkeit zu ermöglichen, haben wir am Standort Wolfsburg eine Bewertungssystematik zur Barrierefreiheit verschiedener Einrichtungen erstellt und eingeführt. Diese dient dazu, eine valide und transparente Zahlenbasis zur Bewertung und Festlegung der barrierefreien Gestaltung der baulichen Arbeitsumwelt in der Volkswagen AG zu erhalten. Zu diesem Zweck erstellen wir im ersten Schritt, ausgehend von der DIN 18040-1 für barrierefreies Bauen, Checklisten. Ziel dieser Norm ist die Barrierefreiheit baulicher Anlagen, damit sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwerung und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind. Die Checklisten dienen zur Beurteilung der Barrierefreiheit von Parkplätzen, sanitären Anlagen, Betriebsrestaurants, Bistros, SB-Shops, Sanitätsstationen und Aufzügen. Im zweiten Schritt wurden die Einrichtungen einzeln begangen, ausgehend von den Checklisten bewertet und fotodokumentiert. Auf Basis dieser Bewertungen war es möglich, eine Übersicht über die verschiedenen Einrichtungen am Standort Wolfsburg inklusive ihrer Barrierefreiheit zu erstellen. Diese Übersicht dient uns zusammen mit der ausgefüllten Checkliste der jeweiligen Einrichtung als Arbeitsunterlage zur Arbeitsplatzgestaltung von Menschen mit Einschränkungen. Um potenzielle Synergien zu nutzen und um in Bezug auf Barrierefreiheit einen einheitlich hohen Standard innerhalb des Konzerns zu ermöglichen, wurden die erstellten Checklisten den Verantwortlichen aller inländischer Standorte und Konzerngesellschaften zur Verfügung gestellt. Für die Umsetzung der identifizierten Optimierungsbedarfe wurde am Standort Wolfsburg ein Ausschuss Barrierefreiheit einberufen. In diesem werden von der Bauplanung, dem Personalwesen, dem Planungsausschuss der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat kontinuierlich aktuelle Stände bearbeitet und Bauvorhaben beschlossen. Das langfristige Ziel ist es, alle durch die Bewertungssystematik aufgedeckten Optimierungsbedarfe umzusetzen, und so eine vollständige Barrierefreiheit herzustellen und nachhaltig zu sichern.

Barrierefreie Gebäude

Gebäude sollten auch für Menschen mit Handicap gut zugänglich sein. Alte Bausubstanz kann das leider nicht immer gewährleisten und muss deswegen umgebaut werden. Neubauten hingegen werden nur noch unter den strengen DIN-18040-1 Vorgaben geplant und errichtet. Beispiele für die Umsetzung von Um- und Neubauten geben die Werke Salzgitter und Braunschweig. Im Werk Salzgitter wird die Zugänglichkeit und Barrierefreiheit mithilfe einer dreigleisigen Strategie betrachtet und flächendeckend ausgebaut, sofern möglich mit der Unterstützung der fachlichen Förderstellen. Die betriebliche Arbeitsplatzgestaltung für Mitarbeiter mit Einschränkungen wird durch Fachbereich, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Personalwesen umgesetzt. Weiterhin werden systematisch wichtige betriebliche Anlaufstellen, beispielsweise Personalabteilung, Betriebsrat, Betriebsrestaurants und Gesundheitswesen, barrierefrei ausgebaut. Ein anderes Beispiel ist das Multifunktionsgebäude „Fahrwerk Plaza“ mit dem Betriebsrestaurant „Leo“ im Volkswagen Werk Braunschweig. Im Jahr 2014 wurde das Gebäude eröffnet. Neben Konferenz- und Büroräumen ist in der „Fahrwerk Plaza“ auch das größte Betriebsrestaurant des Werks angesiedelt. Nach der Bewertungssystematik zur Prüfung der Barrierefreiheit gelten Betriebsrestaurant, das Bistro, zwei Behindertentoiletten und der Fahrstuhl als voll barrierefrei.



„Nach dem Unfall hätte ich mir nichts Besseres wünschen können“

Porträt Feridun Durgut



Feridun Durgut fährt im Sommer gerne mit seinem umgebauten Audi Cabriolet.

Feridun Durgut ist ein freundlicher, sympathischer junger Mann. Der 23-Jährige strahlt Lebensfreude und eine gute Portion Humor aus und dieser Eindruck bestätigt sich, sobald man sich mit ihm unterhält. Während eine gewisse Unbeschwertheit für andere Menschen seines Alters völlig normal ist, ist Feridun Durguts positive Lebenseinstellung nicht unbedingt selbstverständlich: im Januar 2015 – mit gerade mal Anfang 20 – brach er sich bei einem Autounfall drei Wirbel und verletzte sich somit das Rückenmark. Seitdem ist er brustabwärts gelähmt und auf einen Rollstuhl angewiesen. „Ich habe mir einfach vorher nie Gedanken gemacht, dass mir so was passieren könnte. Warum auch – ich war ja jung und gesund! Als es dann passierte, brach für mich logischerweise erstmal die Welt zusammen. Ich wusste gar nicht, was ich mit meinem Leben jetzt anfangen sollte. Natürlich sind die körperlichen Einschränkungen das Schlimmste. Aber nach so einem Unfall ist wirklich nichts mehr wie es war. Man hat nicht auf dem Schirm, dass eben auch so wichtige Dinge wie die Arbeit oder das eigene Zuhause betroffen sind.“ So konnte Feridun Durgut nicht mehr zurück in die Wohnung, in der er bis zum Unfall mit seinen Eltern und seiner Schwester wohnte. „Da die Wohnung im 2. Stock lag, konnte ich nach dem langen Krankenhaus- und Reha-Aufenthalt nicht mal mehr nach Hause. Das war wirklich hart.“ Zählen konnte der Wolfsburger zum Glück auf seine Freunde, bei denen er solange wohnen durfte, bis eine neue Bleibe für Familie Durgut gefunden war: „Hier hatten wir wirklich Glück im Unglück. Unsere Nachbarn wollten gerade ihr Haus verkaufen und haben uns den Zuschlag gegeben. So mussten wir nicht wegziehen, sondern konnten sogar in unserer Straße wohnen bleiben.“ Nachdem das Haus barrierefrei umgebaut worden war, konnte Feridun mit seinen Eltern endlich wieder unter einem Dach leben.

Trotzdem dauerte es noch, bis er sich bereit fühlte, nach dem Umzug auch einen anderen wichtigen Bereich seines Lebens – die Arbeit – neu zu justieren. „Ich musste mir erstmal darüber klar werden, wie mein neues Leben aussehen sollte.“ Geholfen hat dabei auch die psychologische Betreuung in der Zeit nach dem Unfall. „Nicht nur die Gespräche, auch die Menschen, die ich im Reha-Zentrum kennengelernt habe, haben mir geholfen, neuen Lebensmut zu fassen. Die eigene Situation wirkt manchmal gar nicht mehr so schlimm, wenn man sieht, dass es anderen Leuten noch viel schlechter geht: zum Beispiel weil sie mit noch gravierenderen Lähmungen

leben müssen. Diese Leute haben aber trotzdem nicht resigniert und sich über die Dinge im Leben gefreut, an denen sie immer noch teilhaben konnten. Da hab ich gedacht: das schaffe ich auch! Dabei war es echt super, dass Volkswagen mir alle Zeit gegeben hat, die ich brauchte, um mich körperlich und psychisch zu erholen. Mir wurde immer signalisiert, dass ich mich einfach melden soll, wenn ich für den Wiedereinstieg bereit bin.“

Und das tat Feridun Durgut dann im Mai 2016. „Mir war klar, dass ich in meinem alten Beruf nicht einfach so wieder arbeiten konnte. Nach der Schule hatte ich bei Volkswagen eine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker gemacht und danach in der Montage in Halle 8 gearbeitet. Ich konnte mir nicht vorstellen, wie es beruflich jetzt weitergehen sollte.“ Dank der Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung und des internen Integrationsmanagements wurde innerhalb von zwei Wochen ein neuer Arbeitsplatz in der Lackiererei der Fertigung 2 gefunden. Hier übernimmt Feridun Durgut heute Aufgaben in der Prozessüberwachung. Zusammen mit seinen neuen Kollegen überprüft er im Labor die in der Fertigung verwendeten Lacke und dokumentiert die Ergebnisse elektronisch. Neben der neuen Tätigkeit wurde auch sein Arbeitsplatz barrierefrei eingerichtet. Dazu gehören ein eigener Parkplatz direkt vor Halle 9 und drei Türöffner ebenso wie ein höhenverstellbarer Schreibtisch sowie ein Wasch- und Sanitätsraum mit eigener Toilette, speziellem Waschbecken und einer Liege. „Ich muss wirklich sagen: ich hätte mir nach meinem Unfall nichts Besseres wünschen können. Dass ich überhaupt wieder arbeiten kann, ist nicht selbstverständlich. In anderen Unternehmen hätte das nicht so ohne weiteres geklappt. Und dann auch noch in einem Job, der mir Spaß macht und an einem Arbeitsplatz, an dem ich die Arbeit als vollwertiges Mitglied in meinem Team erledigen kann. Ich bin Volkswagen für all die Unterstützung wirklich dankbar!“

Übrigens: trotz seines Unfalls ist Feridun Durguts Leidenschaft für Autos ungebrochen. „Ich habe mir einen Traum erfüllt und bin jetzt stolzer Besitzer eines Audi A7 und eines Audi Cabriolets. Ich habe sie so umrüsten lassen, dass ich sie mit meinen Händen komplett allein steuern kann. Damit wollte ich mir, aber auch anderen zeigen: man darf nie den Lebensmut verlieren, egal was passiert!“

Handlungsfeld Bildung

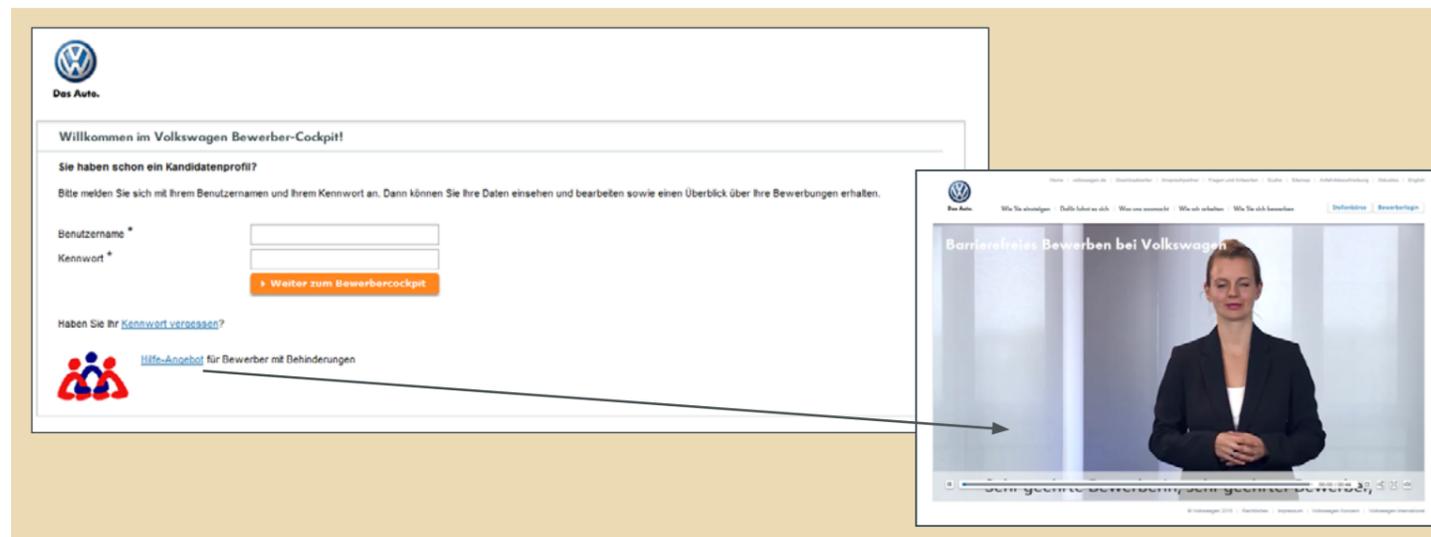
Bildung als inklusive Entwicklungsmöglichkeit

Das Handlungsfeld „Bildung“ stellt sich vor

Im Handlungsfeld Bildung geht es uns in erster Linie darum, Qualifizierungsangebote inklusiv zu gestalten und jedem eine faire Chance auf Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten bei Volkswagen zu geben. Dies beginnt im Bewerbungsprozess um einen Ausbildungsplatz und endet in der Gestaltung von Schulungseinrichtungen und -räumen.

Barrierefreier Bewerbungsprozess für die Berufsausbildung

Volkswagen richtet den Blick auf die Stärken und Potenziale aller Bewerber. Deswegen haben wir den Online-Bewerbungsprozess (E-Recruiting) um einen Ausbildungsplatz bei Volkswagen auf mögliche Barrieren überprüft. Es soll jeder Bewerber die faire Chance erhalten, den Online-Bewerbungsprozess bei Volkswagen abzuschließen. Eine Behinderung soll dabei kein Hindernis sein. Auf jeder Seite im E-Recruiting ist ein Hilfe-Button für Bewerber mit Behinderungen. Sollte jemand an einem bestimmten Punkt im Bewerbungsverfahren nicht weiter kommen und die Hilfe in Anspruch nehmen wollen, öffnet sich ein zusätzliches Fenster, das den Bewerber in Gebärdensprache, Untertitel und Ton über das Hilfsangebot informiert. Sollte der Kandidat das Angebot annehmen, wird eine automatische E-Mail an einen Volkswagen Mitarbeiter generiert. Der nimmt Kontakt mit dem Bewerber auf und berät ihn welche Hilfemaßnahmen erforderlich sind. Dies kann auch die persönlichen Betreuung eines Volkswagen Beschäftigten beim E-Recruiting sein.



Barrierefreie Weiterbildung

Die Volkswagen Group Akademie sowie die Berufsfamilien Akademien führen Bildungsmaßnahmen an einer Vielzahl von internen und externen Schulungseinrichtungen und -räumen durch. Auch hier gilt es eine barrierefreie Umgebung für Menschen mit Behinderungen anzubieten. 73 Bildungseinrichtungen und Hotels wurden nach vordefinierten Kriterien geprüft und bewertet. 14 sind uneingeschränkt, 10 überwiegend barrierefrei und alle anderen 49 sind in mindestens einem Kriterium nur eingeschränkt oder gar nicht barrierefrei. Aus der AG Zugänglichkeit liegt eine Bewertungssystematik zur Barrierefreiheit vor, die als Bestandsaufnahme in allen Standorten dient. Damit werden alle internen und externen Bildungseinrichtungen der Aus- und Weiterbildung erneut bewertet, um einen konzernweiten Standard auch in den Bildungseinrichtungen und Hotels zu haben. Im nächsten Schritt definieren wir anstehende Aus- und Umbauten für die Gebäude und setzen Barrierefreiheit auch als Anforderung in die Verträge mit externen Hotels und Bildungseinrichtungen.

„Die Ausbildung bei Volkswagen war genau mein Ding“

Porträt Sina Kandziora



In der Kantine hat Sina Kandziora ein eigenes Besteckfach.



Februar 2017: im Volkswagen Werk Braunschweig erhalten 43 junge Menschen bei einer feierlichen Zeremonie ihre Abschlusszeugnisse zur offiziellen Beendigung ihrer Berufsausbildung. Die zehn Besten mit sehr guten Noten dürfen sich dabei über besondere Ehrungen freuen. Mit dabei: die 22-jährige Sina Kandziora, die ihre Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement mit der Bestnote von 1,3 abgeschlossen hat. Ein spitzenmäßiges Ergebnis, auf das sie zu Recht stolz sein kann – vor allem, weil sie ihre Ausbildung vor rund zweieinhalb Jahren bei Volkswagen unter ungewöhnlichen Bedingungen begann: Sina Kandziora sitzt seit ihrer Geburt im Rollstuhl.

„Ich bin schon ohne Beine zur Welt gekommen. Für mich ist es also ganz normal, meinen Alltag trotz dieser Einschränkung zu meistern.“ So selbstverständlich, wie es für Sina Kandziora ist, sich im Rollstuhl zu bewegen, ist es für ihre Umwelt jedoch oft nicht. „Das Werk Braunschweig war eigentlich gar nicht auf Mitarbeiter im Rollstuhl eingestellt. Barrierefreiheit war vielerorts ein Fremdwort und es gab so gut wie gar keine Behindertentoiletten.“ Als Sina im Auswahlverfahren für die Berufsausbildung überzeugt hatte, war aber schnell klar: ein so vielversprechendes Talent wie sie wollte Volkswagen auf jeden Fall an Bord haben. Getreu dem Motto „Was nicht passt, wird passend gemacht“ wurden im Vorfeld in allen acht Fachbereichen, die Sina während ihrer Ausbildung durchlief, entsprechende Umrüstungen vorgenommen, wie die Einrichtung von passenden Toiletten- und Waschräumen sowie Behindertenparkplätzen. Ein neues Betriebsrestaurant, das zufällig genau in dieser Zeit errichtet wurde, war von Anfang an barrierefrei gestaltet worden.

„Volkswagen hat mich da wirklich toll unterstützt. Auch meine Kollegen und Mit-Auszubildenden waren immer sehr hilfsbereit.“ Als im Winter einmal der Treppenlift in der alten Verwaltung des

Werks ausgefallen war, rückte sogar extra für Sina die Werksfeuerwehr an – um sie ganz ritterlich die Treppen hinauf- und hinunterzutragen, sobald es nötig war.

Trotzdem war es natürlich nicht an allen Stellen im Werk möglich, die Arbeitsbedingungen an Sinas spezielle Bedürfnisse anzupassen. „Ich konnte beispielsweise nicht in der Abteilung Volkswagen Weg / KVP Umsetzung eingesetzt werden, weil hier der Aufwand für einen entsprechenden Umbau einfach zu groß gewesen wäre. Schließlich ist man ja in der Ausbildung nur drei Monate an einem Ort eingesetzt. Das macht aber gar nichts – ich bin sehr froh über die Auswahl der Abteilungen, die ich während meiner Ausbildung kennenlernen durfte!“ In einer davon hat sie nun auch eine neue berufliche Heimat gefunden: die Volkswagen Akademie hat sie direkt nach ihrer Ausbildung übernommen. Hier kümmert sich Sina Kandziora nun im Büro der Koordination Berufsausbildung um organisatorische Angelegenheiten und Präsentationsmaterial. Dank eines eigenen Parkplatzes vor der Tür und der günstigen Lage des Büros direkt neben einem Fahrstuhl erreicht Sina Kandziora heute ihren Arbeitsplatz problemlos.

Nun möchte sie sich in ihrem neuen Job erst einmal etablieren: „Ich habe gemerkt: die Ausbildung und auch meine jetzige Arbeit als Kauffrau für Büromanagement ist genau mein Ding. Und vielleicht fühlen sich ja zukünftig noch mehr Menschen mit Einschränkungen ermutigt, sich hier bei uns für eine Ausbildung zu bewerben. Meine Erfahrung zeigt auf jeden Fall: Volkswagen setzt sich wirklich für seine Mitarbeiter ein und macht vieles möglich, was in anderen Unternehmen undenkbar wäre!“

Handlungsfeld Gesundheit

Gesundheit präventiv schützen und fördern

Das Handlungsfeld „Gesundheit“ stellt sich vor

Im Handlungsfeld Gesundheit geht es uns in erster Linie um das Wohl der Beschäftigten. Schutz und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten sind ein Gebot sozialer Verantwortung und ökonomischer Vernunft. Sie sind gemeinsames Anliegen von Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung und vorrangige Unternehmensziele. Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung sind Aufgabe aller im Unternehmen. Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen sind ebenso involviert wie die betrieblichen Vorgesetzten, die Fachabteilungen und jeder einzelne Beschäftigte. Dabei gelten die Prinzipien Eigenverantwortung, Subsidiarität und Solidarität. Im Hinblick auf ein späteres Renteneintrittsalter und aktueller Entwicklung in der Arbeitswelt wird deutlich, dass es zunehmend wichtiger wird die Gesundheit und Fitness und damit auch die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter auf lange Sicht hin zu fördern, zu erhalten und gegebenenfalls wiederherzustellen.

Betriebliches Rehabilitationszentrum

Die betriebliche Rehabilitation hat bei uns eine lange Tradition. Im Sport- und Reha-Zentrum am Standort Wolfsburg wird das Konzept mit einer Kombination aus werkärztlich verordneten Therapien und überwachtem Training konsequent umgesetzt. Auf 400 Quadratmetern stehen modernste Geräte und hochqualifizierte Trainer für unsere Kolleginnen und Kollegen bereit. Das Ziel: Beschäftigte nach einem Unfall oder einer Krankheit durch ein dreimonatiges betriebliches Rehabilitationsverfahren therapeutisch begleitet in den Arbeitsprozess wieder einzugliedern. Je nach persönlicher Zielsetzung werden Kraft, Beweglichkeit und Koordination individuell trainiert, so dass Sie nach Verletzungen, Operationen, Bandscheibenvorfällen oder anderen orthopädischen Einschränkungen wieder fitter und leistungsfähiger werden. Unter Anleitung der Physiotherapeuten wird das Training beispielsweise an Koordinationsgeräten, Seilzügen, mit dem Pezziball oder an Krafttrainingsgeräten durchgeführt.

Suchtberatung

Am Standort Salzgitter unterstützt Thorsten Bleck seit mittlerweile 15 Jahren als Suchtberater betroffene Kolleginnen und Kollegen und ihre Familien im Umgang mit Suchtkrankheiten. Die Arbeit des gelernten Diplom-Sozialarbeiters und Sozialpädagogen ist in Salzgitter über die Jahre langsam gewachsen. Seinen Arbeitsalltag beschreibt er so: Alles beginnt mit einem Anruf, von der Personalabteilung, von einem Vorgesetzten, vom Werksschutz oder auch von verzweifelten Familienangehörigen, die mich auf die suchtkranken Kolleginnen und Kollegen aufmerksam machen. Ich suche den Kontakt mit den Betroffenen und wir treffen uns in der Regel zum Reden. Wenn Sie sich ihre Sucht eingestehen und bereit sind, daran zu arbeiten, begleite ich sie zu Arztterminen, ins Krankenhaus, zu Terminen mit Ämtern und unterstütze sie bei der Wohnungssuche oder dem Beantragen von Therapien und Kuren. Alles geschieht in enger Abstimmung mit den Betroffenen, dem Betriebsrat, der Personalabteilung, den Werksärzten und externen Therapeuten. Unser Suchtkonzept lebt und wird immer ganz individuell angepasst.

Fit am Meer

Im Werk Emden haben wir eine Ergänzung des Volkswagen Check-ups im Rahmen des Projektes „Gesundheitsförderung Werk Emden – Fit am Meer“ umgesetzt. Hier können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem persönlichen Beratungsgespräch ihre individuellen Bedürfnisse schildern und ein passendes Bewegungsangebot für sich finden. Mittlerweile wird an vier Standorten in Ostfriesland der speziell konzipierte Präventionskurs „Sportgymnastik – Fit am Meer“ angeboten. Dieser Kurs zielt insbesondere auf Muskel- und Skelettbeschwerden, Haltungsschwächen und Haltungsfehler unter Berücksichtigung spezifischer Belastung und Risikofaktoren.

Sozialcoaching

Krisen gehören zum Leben und können jeden jederzeit treffen. Wenn es soweit ist, tut es gut, ein offenes Ohr zu finden und Unterstützung bei der Suche nach Lösungen zu bekommen. Für unsere Mitarbeiter stehen die Sozialcoachs helfend zur Seite. Das jeweilige individuelle Beratungsspektrum reicht hierbei von der Unterstützung, Klärung und Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten in persönlichen und sozialen Problemsituationen, über die Beratung bei psychosozialen und psychischen Belastungen, bis hin zur Beratung in persönlichen Krisensituationen sowie die Vermittlung und Begleitung zu externen Fachdiensten. Eine Beratung oder ein Gespräch beim Sozialcoach ist streng vertraulich und unterliegt zudem der ärztlichen Schweigepflicht.



Haben Sie an sich gedacht?



Lassen Sie sich in der Filiale beraten oder informieren Sie sich online.

Handlungsfeld Gesundheit

Die Volkswagen Konzern-Berufsunfähigkeitsversicherung¹. Sichert Sie im Fall der Fälle ab.

Ihre Arbeitskraft kann bis zum Rentenbeginn über eine Million Euro wert sein! Doch was passiert, wenn diese Basis durch gesundheitliche Einschränkungen wegfällt? Ihr Auto und Ihr Haus haben Sie sicherlich gut versichert. Aber haben Sie auch an Ihr Vermögen aus Ihrer Arbeitskraft gedacht?

Sichern Sie Ihre Zukunft mit der privaten Berufsunfähigkeitsversicherung¹ für Mitarbeiter von Volkswagen ab und profitieren Sie von exklusiven Vorteilen für Konzernangehörige und Familienangehörige²!

Die Beratung und Vermittlung erfolgt durch die Volkswagen Bank GmbH.

Persönliche Beratung in Ihrer Filiale.

Wir sind in Berlin, Braunschweig, Emden, Hannover, Ingolstadt, Kassel, Neckarsulm, Salzgitter, Wolfsburg und Zwickau persönlich für Sie da.

Eine Übersicht der Filialstandorte finden Sie unter www.volkswagen-bu.de/kontakt

Service-Telefon 0531 212-859595
Montag bis Freitag: 8.00 bis 20.00 Uhr
Samstag: 9.00 bis 15.00 Uhr

www.volkswagen-bu.de

Volkswagen Financial Services



Bank. Leasing. Versicherung. Mobilität.*

¹ Versicherer ist die Generali Lebensversicherung AG, Adenauerring 7, 81737 München. ² Auch für Familienangehörige. Berechtig sind Ehepartner, eingetragene Lebenspartner gemäß LPartG, Lebensgefährten in häuslicher Gemeinschaft, kindergeldberechtigte Kinder. Stand: September 2017

* Die Tochtergesellschaften der Volkswagen Financial Services AG sowie deren Schwestergesellschaft, die Volkswagen Bank GmbH, erbringen unter dem gemeinsamen Kennzeichen „Volkswagen Financial Services“ verschiedene Leistungen. Es handelt sich hierbei um Bankleistungen (durch Volkswagen Bank GmbH), Leasingleistungen (durch Volkswagen Leasing GmbH), Versicherungsleistungen (durch Volkswagen Versicherung AG, Volkswagen Autoversicherung AG) sowie Mobilitätsleistungen (u. a. durch Volkswagen Leasing GmbH). Zusätzlich werden Versicherungsprodukte anderer Anbieter vermittelt.

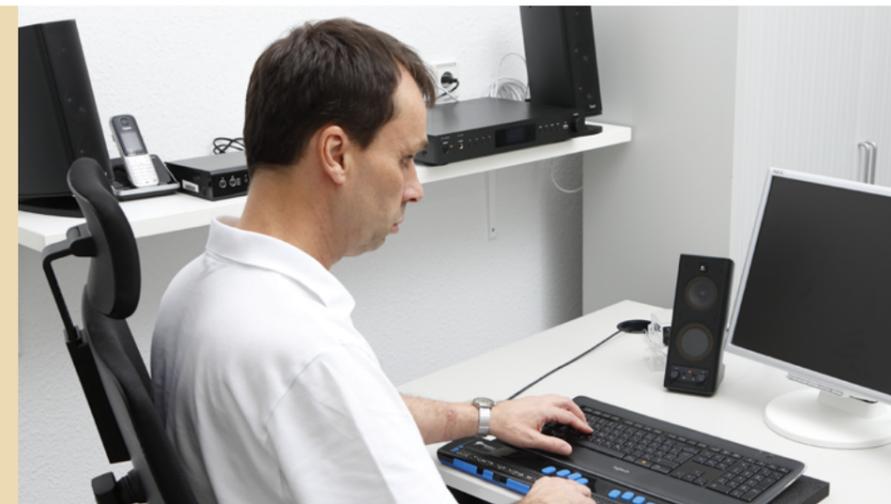
Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung bei Volkswagen ist ein Schwerpunkt der sozialen Leistungen, die das Unternehmen seinen Beschäftigten bietet. Wir gewähren Altersrente, Erwerbsminderungsrente und Hinterbliebenenrente. Der Anspruch auf Betriebsrente richtet sich unmittelbar an Volkswagen. Die betriebliche Altersversorgung besteht aus einer arbeitgeberfinanzierten Grundversorgung und einer Beteiligungsrente, die den Beschäftigten die Möglichkeit bietet, durch Entgeltumwandlung die spätere Betriebsrente zu erhöhen.

Ein besonderer Bestandteil im modernen Vergütungssystem von Volkswagen ist das Zeit-Wertpapier. Neben Teilen des Bruttoentgelts können die Mitarbeiter auch bestimmte Zeiten auf ihr persönliches Zeit-Wertkonto einzahlen und bauen dadurch ein Guthaben auf, das sie vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses für eine bezahlte Freistellung verwenden können. Dadurch verkürzt sich die Lebensarbeitszeit durch einen früheren Austritt aus dem aktiven Erwerbsleben. Insbesondere durch die Anhebung des Renteneintrittsalters auf das Alter 67 kann das Zeit-Wertpapier eine bedeutsame Rolle für ein früheres Aufhören mit der Arbeit spielen. Der Arbeitsvertrag wird trotz Freistellung mit voller Bezahlung fortgeführt, mit entsprechend positiven Auswirkungen auf die Höhe der gesetzlichen und betrieblichen Altersrente.

„Läuft bei dir“

Porträt Michael Berlinecke



Michael Berlinecke läuft Marathon für krebskranke Kinder – obwohl er blind ist.

Wolfsburg Marathon kurz vor dem Start mitten im dicksten Getümmel: Auch Michael Berlinecke geht heute an den Start, Seite an Seite mit seinem Tandempartner. Nur wenige der anderen Läufer bemerken, dass er sie nicht sehen kann. Er bewegt sich sicher und routiniert im Kreis seiner Teamkollegen. Das kurze Band, das ihn dann mit Volker Schneemelcher, Hans-Hagen Koch oder Thomas Schiefelbein verbindet, registrieren die meisten erst später. „Und wenn sie es wissen, dann haben wir immer gleich gute Vorläufer die uns den Weg freimachen, indem sie langsame Läufer darauf aufmerksam machen, dass jetzt ein blinder Sportler kommt“, beschreibt er. Seit 16 Jahren ist das Laufen sein Sport und aus seinem Leben nicht mehr wegzudenken.

„Rechts, links, Bordstein. Jetzt kommt Kopfsteinpflaster“ – die Kommandos sind kurz und knapp und werden ebenso routiniert befolgt wie sie gegeben werden. „Ist Routine“, sagt Michael Berlinecke ganz selbstverständlich. Auch auf die Frage, wie er das hinkriegt daheim in Wittingen allein zu trainieren. „Auch Routine. Hier kennt mich ja jeder und weiß, dass ich hier regelmäßig laufe.“ Nicht weit von seinem Haus befindet sich der Sportplatz, auf dem er – nach einer Kontrollrunde mit dem Blindenstock – dann Runde um Runde läuft. Die Kontrolle ist allerdings wichtig. „Ich bemerke jede Veränderung, zum Beispiel, wenn jemand die Aschenbahn geharkt hat oder so“.

Mit dem Laufen begann er, weil ein Freund ihm sehr deutlich eine eher unbequeme Frage stellte. „Er wollte wissen, wie dick ich denn eigentlich noch werden möchte, bevor ich beginne etwas zu ändern. Da hat es einfach Klick gemacht“, erzählt Michael. In den Kollegen aus der Fahrgemeinschaft fand er seine Tandempartner – und heute sind alle enge Freunde, die auch gemeinsam mit den Familien viel unternehmen.

Bei einem Verkehrsunfall vor über 30 Jahren verlor Michael Berlinecke sein Augenlicht. Der gelernte Werkzeugmacher schulte um,

arbeitet seither als Masseur in der Physiotherapie des Gesundheitswesens in Wolfsburg und lindert dort Schmerzen und Verspannungen seiner Kollegen. Und auch hier, wo er im Gesundheitszentrum der FE eingesetzt ist, kommt es oft vor, dass Menschen bei der ersten Begegnung nicht registrieren, dass er nicht sehen kann. „Natürlich sollte schon alles so an seinem Platz stehen, wie man es gewöhnt ist“, sagt er. Die Technik macht es möglich, dass Michael auch am Computer arbeiten kann. Texte und E-Mails werden ihm vom Gerät vorgelesen.

Soviel wie möglich selbständig machen, Freude am Leben haben, Dinge mit Energie angehen – aus seinem Sport schöpft Michael Berlinecke viel Kraft. Der Gegenpol: Klassische Musik. Klassik Radio hört er seit Jahren. Und dort erfuhr er eines Tages auch, dass Unterstützer für das Waldpiraten Camp gesucht werden, einer Einrichtung der Deutschen Kinderkrebsstiftung. Schnell war die Idee geboren Sport und Hilfe zu verbinden. „Ich wollte anderen Mut machen und zeigen, dass sich Durchhalten lohnt“ erzählt der blinde Sportler. Gemeinsam mit seinen Tandemkollegen wollte er 2016 rund 3.000 Kilometer laufen und für jeden Kilometer einen Euro sammeln. Unterstützt von Kollegen und Vorgesetzten und auch dem Unternehmen wurden daraus am Ende 3.114 Kilometer und 9.420,60 Euro – eine Wahnsinnsleistung!

„Die vielen positiven Rückmeldungen die ich dabei bekommen habe, die Begegnungen und Gespräche mit den Kollegen und Unterstützern, aber auch mit Betroffenen, das waren einfach unglaubliche, großartige Erfahrungen“, sagt er überwältigt. Der blinde Läufer wird auch künftig wieder regelmäßig die Laufschuhe schnüren und allein auf der Trainingsbahn oder mit seinen Tandempartnern an den Start gehen. Und wenn man ihn fragt wie es so geht? Dann gibt es eine klare Antwort: „Läuft!“

Forum Inklusion



Am ersten „Forum Inklusion“ in Wolfsburg nahmen Mitte September 2016 über 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Gemeinsam begrüßten Klaus Wenzel, Betriebsrat und Vertrauensperson der Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellte Menschen bei Volkswagen, Lutz Becker, Leiter Labour Relations, und Dr. Martin Bargmann, Büro Forum Inklusion, die Mitglieder der einzelnen Inklusions-Arbeitsgruppen sowie Experten und Interessierte aus allen Standorten. Im Mittelpunkt des Forums standen der Austausch und das Entwickeln gemeinsamer neuer Ideen.

„Seit im Juli 2014 eine gemeinsame konzernweite Erklärung zum Thema Inklusion unterzeichnet wurde, hat sich viel getan“, stellte Becker fest. Die bisher geleistete Arbeit wird künftig im Inklusionsbericht vorgestellt. Neben Vorträgen stand auch eine Podiumsdiskussion auf der Tagesordnung und ein Marktplatz bot Raum für kreative Ideen und Vorschläge.

Die Vorträge beleuchteten das Thema Inklusion aus unterschiedlichsten Blickwinkeln. Zum Thema Barrierefreiheit referierten Udo Türke (Leiter Werkservice) und Kristina Lorenzen (Bauplanung). „Noch bis vor einigen Jahren ging es bei Umbautätigkeiten vor allem darum, in Einzelfällen sozusagen heilend zu wirken“, machte Türke deutlich, „Heute gehen wir – unterstützt auch vom Integrati-

onsmanagement – bereits in Planungsprozessen ganz anders vor.“ Am Beispiel des umgebauten Verwaltungshochhauses habe sich gezeigt, dass Barrierefreiheit immer auch absolute Planungsdisziplin voraussetzt. Mögliche Mehrkosten seien keineswegs ein Hinderungsgrund: „Barrierefreiheit kann kostengünstig umgesetzt werden, wenn dies von Beginn an bei der Planung berücksichtigt wird“, fügte Kristina Lorenzen hinzu. Bei einem Umbau seien zum Teil schließlich auch öffentliche Förderungen möglich. Für die Zukunft ist aus Sicht der Bauplaner eine Zusammenarbeit von Planung und Schwerbehindertenvertretung unabdingbar. Türke: „Ich bin der Meinung, dass im Prozess eine generelle Freigabe von Seiten der Schwerbehindertenvertretung erfolgen sollte!“

Zur Arbeitsplatzgestaltung in der Praxis sprach Björn Hennings, Leiter Soziales Management. „Wir haben für die gleichgestellten oder schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hohe soziale Verantwortung. Was die Arbeitsplatzgestaltung beispielsweise in Wolfsburg angeht, ist ein Zustandsbericht erstellt, ein Ausschuss Barrierefreiheit wird gegründet“, erläuterte er.

Wie die Zukunft der Arbeitswelt aussehen kann, wenn der Fokus auf Inklusion und Leistungswandel liegt, das brachte Brita Daryan aus der Zukunftsforschung der Konzernforschung den Teilnehmern

näher. Der Generationenwechsel birgt aus Sicht der Zukunfts- und Trendforscher eine sehr große Chance, da kommende Generationen das Thema Inklusion schon früh vermittelt bekamen. Zudem würden neue Berufsbilder geschaffen und in der Arbeitswelt von morgen das Thema Inklusion von vornherein verankert werden.

Die Podiumsdiskussion zum Thema „Arbeitswelt 4.0“ moderierte Marco Wittek, Geschäftsführer des Betriebsrates Wolfsburg. Auch hier ging es um die Frage, was Inklusion in Zukunft bedeuten und ob sich die bisherige Definition von Inklusion zukünftig verändern wird. Welche Chancen bietet die Automatisierung und wie können wir den Umbau unserer Arbeitswelt auf das Thema ausrichten? Diese und weitere Fragen diskutierten Arbeitsmedizinerin Dr. Hannelore Zeugner, Jörg Asmuth (Personal Werkorganisation), Dr. Bernhard Huck (Industrial Engineering / Produktionssystem Marke VW), Karsten Bogun (Finanzen und Controlling), Betriebsrat Jürgen Hildebrandt, Lutz Becker und Klaus Wenzel mit den Teilnehmern.

Inklusion bei der Volkswagen Financial Services AG

Die Volkswagen Financial Services AG ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Volkswagen AG und hat ihren Sitz in Braunschweig.

Wir sind zuständig für die Koordination der weltweiten Finanzdienstleistungsaktivitäten des Volkswagen Konzerns. Mit unserer reichhaltigen Produkt- und Dienstleistungspalette leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Absatzförderung und -sicherung des Konzerns und stärken die Bindung der Kunden an die Konzern-Marken. Dank unserer innovativen Finanzdienstleistungen öffnet sich bildlich gesprochen unseren Kunden die Tür zu ihrem Traumauto – Volkswagen Financial Services: Der Schlüssel zur Mobilität.

Der Volkswagen Financial Services AG ist es wichtig, auf die persönlichen Erfordernisse ihrer Beschäftigten einzugehen, wie z.B. durch die Wahl der Bildschirmgröße am PC. Des Weiteren ist es unser Ziel, schwerbehinderte Beschäftigte nach Möglichkeit an Arbeitsplätzen einzusetzen, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse anwenden und weiterentwickeln können. Eine enge Zusammenarbeit besteht hier mit den Werkärzten des Gesundheitswesens bei Volkswagen Braunschweig und den zuständigen externen Partnern, wie z.B. der Agentur für Arbeit, dem Landesamt für Soziales, Jugend und Familie und dem Integrationsfachdienst sowie der Berufsgenossenschaft und der Deutschen Rentenversicherung.

Standardmäßig werden alle Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Diese werden bequem per Knopfdruck auf den individuellen Bedarf angepasst. Um unsere Beschäftigten mit Handicap in den gesamten Arbeitsalltag einzugliedern, haben wir unsere großzügigen Bewegungsflächen im Außenbereich und die Gemeinschaftsanlagen in unseren Gebäuden mit barrierefreien Zugängen versehen. Zudem haben wir barrierefreie Sanitäranlagen und gesonderte PKW-Stellplätze geschaffen, sodass alle unsere Beschäftigten inkludiert werden können.

Als Ansprechpartner der Belange unserer behinderten und von Behinderung bedrohten Beschäftigten fungiert in erster Linie das Team der Schwerbehindertenvertretung mit Marion Leffler, Marcus Becker und Elvira Lübke. Die Personalabteilung wird durch Ulrike Ratzmann-Thimm, Jutta Kling sowie Sabine Sprewe als zentrale Ansprechpartnerinnen repräsentiert.



Beispiele aus der betrieblichen Praxis

Für die Umsetzung barrierefreier Zugänge wurden u.a. automatische Türantriebe mit Sensoren installiert und Gehwege mit Schuppenplatten bzw. Bodenindikatoren zur Orientierung versehen.

Ein Beispiel für behindertengerechte bzw. leidensgerechte Arbeitsplätze aufgrund von Bewegungs-, Seh- und Gehstörungen finden wir im OCR-Datenservice.

Für einen Beschäftigten wurden hier Maßnahmen ergriffen, um die Arbeit bestmöglich zu erleichtern. Eine entsprechende Tastatur, ein Großbildschirm, eine Vergrößerungssoftware und die Bewegungsfreiheit für einen Rollstuhl zeichnen diesen Arbeitsplatz aus.

Ein weiteres Beispiel zeigt einen Arbeitsplatz in der Post- und Dokumentenlogistik. Dieser Arbeitsplatz wurde für eine Beschäftigte mit Seh- und Bewegungsstörungen umgerüstet. Eine spezielle Tastatur, ein hochauflösendes Kamerasystem mit Kreuztisch und ein ergonomischer Arbeitstisch mit dazugehörigem Arthrodesendrehstuhl ermöglichen ein behindertengerechtes Arbeiten.

Die Kennzeichnung der Etagen an den Treppengeländern in Brailleschrift, die Fahrstuhlkenzeichnung in Braille und die Sprachansage gehören u.a. zu den Um- bzw. Ausrüstungsbestandteilen der Gebäude auf unserem Campus. Aber auch der nachträgliche Anbau von Außenfahrstühlen für Rollstuhlfahrer ist ein Zeichen der Inklusion.

In den Räumen des neu eingerichteten und in 2017 eröffneten Schulungszentrums im Käferweg fand die behindertengerechte Ausstattung von Anfang an Berücksichtigung. Hier sehen wir u.a. den Empfangstresen im Eingangsbereich der Räumlichkeiten. Er zeichnet sich durch die unterschiedlichen Arbeitshöhen aus.

In den Meeting Points wurden die Getränkeautomaten mit Braille-Kennzeichen ausgestattet. So können unsere blinden und sehbehinderten Beschäftigten in ihren Pausen unabhängig agieren. Durch die spezifische Anordnung der Punkte können diverse kostenlose Heißgetränke ausgewählt werden.

Inklusion bei der AUDI AG



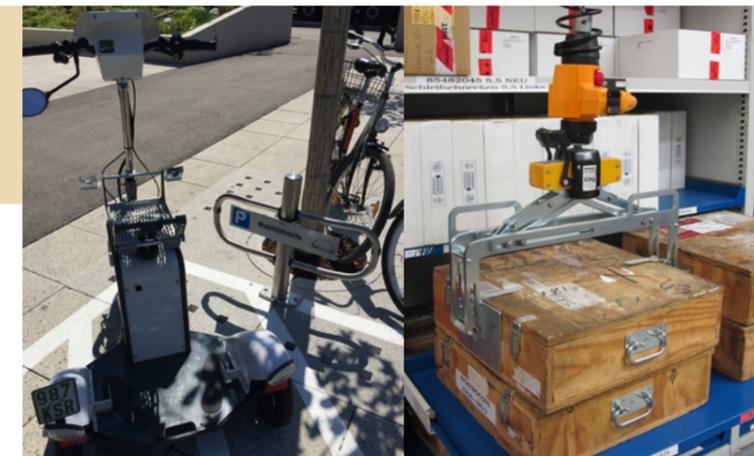
Die nachhaltige Integration schwerbehinderter und leistungsgewandelter Menschen ist ein wichtiges Ziel der Personalarbeit bei Audi. In diesem Sinne hat das Unternehmen einen systematischen und zugleich transparenten Prozess entwickelt, der es schwerbehinderten und leistungsgewandelten Menschen ermöglicht, mit dem Grundgedanken der Inklusion ihre volle Leistungsfähigkeit zu entfalten. Dazu entwickelt ein interdisziplinäres Expertengremium individuell auf den Mitarbeiter zugeschnittene Maßnahmen, die stetig nachverfolgt und jährlich überprüft werden. Zu diesen Maßnahmen zählen ergonomische Verbesserungen im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung wie auch im Arbeitsumfeld. Wichtig ist, dass der Mitarbeiter möglichst vor Ort in seinem ursprünglichen Arbeitsumfeld integriert werden kann. Wird dieses Ziel nicht erreicht, werden Qualifikationsmaßnahmen und der Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz bzw. in einem anderen Tätigkeitsfeld betrachtet.

Für die vorbildliche Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen erhielt die AUDI AG in der Kategorie Konzern den Inklusionspreis der Wirtschaft 2016. Das Unternehmen beschäftigt an den deutschen Standorten Ingolstadt und Neckarsulm rund 3.100 schwerbehinderte Menschen, das sind 5,8 Prozent der Beschäftigten. Diesen Integrationsprozess hat Audi in einem strukturierten Forschungsdesign zusammen mit der Universität St. Gallen wissenschaftlich untersucht. Basis sind zwei Befragungen

mit über 7.000 Teilnehmern. Die Befragungen ergaben, dass der Großteil der Beschäftigten mit dem Integrationsprozess zufrieden ist, und sich das Integrationsmanagement bei Audi sowohl in sozialer als auch in wirtschaftlicher Hinsicht lohnt. Gemischte Arbeitsgruppen, in denen Menschen mit und ohne Behinderung Seite an Seite arbeiten, weisen mehr Kreativität und ein erhöhtes Ideenpotenzial zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsabläufen auf. Ganz deutlich wird auch: Gute Kommunikation innerhalb der Gruppe fördert die Integration von leistungsgewandelten Mitarbeitern. Den Führungskräften kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Sie haben entscheidenden Einfluss auf Aspekte wie Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, den sozialen Zusammenhalt und das Inklusionsklima.

Die wichtigste Erkenntnis aus dem Forschungsprojekt ist: Erfolgreiche Inklusion ist mehr als das Schaffen von ergonomischen Arbeitsplätzen. Ein funktionierendes Team und gute, wertschätzende Führung sind entscheidend. Audi setzt die Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt in gezielten Schulungsmaßnahmen und über das neue Audi Führungsleitbild um.

Inklusion bei MAN



In den Unternehmensleitlinien der MAN Truck & Bus AG zum Corporate Responsibility steht besonders die Verantwortung für die Zukunft im Fokus. Es ist eine Verpflichtung gegenüber der Umwelt, den Mitarbeitern und der Gesellschaft. Die Inhalte dieser Leitlinie finden sich in einer Vielzahl von Regelungen in unserem Haus wieder. Dazu gehören unter anderem kooperatives Verhalten ebenso wie offene Kommunikation und kontinuierliche Förderung von Mitarbeitern. Diversität und Inklusion sind fest in unserer Unternehmensstruktur verankert. Bereits 2003 wurde eine Integrationsvereinbarung zwischen den Betriebsparteien geschlossen. Dort wurde bestimmt, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und Gesamtschwerbehindertenvertretung stimmen überein, dass auch die Chancengleichheit und die Vermeidung von Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu den unternehmerischen Aufgaben gehören.

Die Heterogenität unserer Belegschaft macht uns innovativer, schneller, dynamischer und steigert unsere Wettbewerbsfähigkeit. Vielfältigkeit ist Teil unserer Future Lion Strategie. Deswegen erkennen und fördern wir aktiv die Vielfältigkeit unserer Beschäftigten durch eine teamorientierte Performancekultur basierend auf unseren Unternehmenswerten. Verstärkte Inklusionsmaßnahmen werden in den Bereichen Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsar-

beit, Arbeitsplatzgestaltung, Qualifizierung, Ausbildung, soziale Leistungen, Gesundheitsmanagement, Prävention, Rehabilitation, Mobilität und Barrierefreiheit, Arbeitssicherheit und barrierefreie Kommunikation und Information umgesetzt. Wir unterstützen beispielsweise einen jungen Vertriebsingenieur mit Gehbehinderung bei der Beschaffung eines Elektro-Scooters als Mobilitätshilfe. Der E-Scooter hat eine Straßenzulassung, eine „Homebase“ zum Aufladen und definierte Abstellplätze. Somit kann sich der Mitarbeiter uneingeschränkt auf dem Werksgelände bewegen und den persönlichen Kontakt zu seinen Partnern pflegen. Ein anderes Beispiel findet sich in der Werkzeugausgabe. Durch die Erhöhung der zu bewegenden Lasten musste eine Arbeitsplatzumgestaltung für drei schwerbehinderte Mitarbeiter in Auftrag gegeben werden, um eine Weiterbeschäftigung an den Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Ein Flächenkran, Hebevorrichtungen und sonstige Hilfsmittel unterstützen die Arbeit der drei Mitarbeiter in der Werkzeugausgabe.

Inklusion bei der Porsche AG



Wer Barrieren abbauen möchte, darf nicht nur darüber reden. Er muss handeln und sie im Alltag überwinden. Wie Inklusion erfolgreich gelebt werden kann, zeigen Porsche und das Atrio Leonberg seit 1990. Atrio Leonberg ist ein diakonischer Unternehmensverband, der sich die fünf Bereiche Arbeit, Teilhabe, regionale Angebote, Organisation und Inklusion von Menschen mit Behinderung zum Ziel gesetzt hat. Er wird dabei von Porsche durch die Bereitstellung von Arbeitsplätzen tatkräftig unterstützt. Denn auch für Menschen mit geistiger oder körperlicher Behinderung und psychischen Erkrankungen gilt der Grundsatz: Arbeit ist ein sehr wichtiger Teil des Lebens.

Begonnen hat diese einzigartige Kooperation zwischen Porsche und Atrio vor mehr als 26 Jahren in Ludwigsburg. Dort erledigten im Ersatzteillager von Porsche acht Menschen mit Behinderung das, was andere Porsche Mitarbeiter auch machten: kleine Ersatzteile verpacken. „Wir sind stolz, bei Porsche zu arbeiten“, sagen die trotz Handicap in den Arbeitsalltag integrierten Kollegen. Zu Recht! Schließlich tragen sie dazu bei, dass bei Porsche und Atrio Leonberg Aufträge in Millionenhöhe abgewickelt werden können. Im Jahr 2016 hat Atrio Leonberg mit der VW Konzern-Tochter Porsche

rund 12,8 Mio. Euro Umsatz gemacht. Auch die Aufgabengebiete wurden erweitert und reichen von der Bestückung von Bordwerkzeugen über die Montage diverser Stellelemente bis hin zur Montage von Magnetventilen. Unterstützt wird die Initiative von strategischen und operativen Paten in der Beschaffung bei Porsche. Dies führt zu einem gelungenen zwischenmenschlichen Miteinander aller Beteiligten.

Atrio setzt konsequent auf die Fähigkeiten und Möglichkeiten von Menschen mit Behinderung und verhilft ihnen durch Unterstützungsangebote zu einem gleichberechtigten Leben. Schließlich benötigen Menschen mit Handicaps im Alltag Begleitung und bedarfsgerechte Hilfen, um ihre persönliche Lebensgestaltung verwirklichen zu können. Hier bietet Atrio barrierefreies Wohnen, Werkstätten an drei Standorten, Bildungsangebote und betriebsintegrierte Arbeitsplätze.

Im Frühjahr 1997 wechselte die „Atrio-Porsche Gruppe“ an einen neuen Standort innerhalb der Stadt Ludwigsburg, 2010 dann in das neue Logistikzentrum von Porsche nach Sachsenheim. Dort arbeiten heute 15 Menschen mit Behinderung – und die Zahl steigt ste-

tig. Denn sowohl für Porsche, als auch für Atrio ist diese Zusammenarbeit längst ein Erfolgsmodell, das in der Geschichte beider Unternehmen einmalig ist. Thomas Holderrith, Leiter Bereich Arbeit bei Atrio, brachte die Bedeutung auf den Punkt: „Gelebte Inklusion seit über 25 Jahren. Damals gab es den Begriff der Inklusion noch gar nicht. Porsche und die Werkstatt für Behinderte haben es einfach gemacht.“

Der Vorstand für Personal und Sozialwesen, Andreas Haffner, hat die Intention von Porsche ähnlich prägnant auf den Punkt gebracht: „Die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung ist für Porsche ein wichtiges soziales Anliegen. Wir sind stolz darauf, viele Menschen mit einer Behinderung sehr gut in die Porsche Familie integriert zu haben. Die langjährige, sehr verlässliche Zusammenarbeit mit Atrio ist ein herausragendes Element der Inklusionsarbeit bei Porsche.“

Auch Porsche-Betriebsratschef Uwe Hück bezieht eindeutig Position und sagt: „Wir müssen lernen, Vielfalt als Chance zu begreifen und zu respektieren. Denn für jeden muss klar sein, dass die Gesundheit das Wertvollste ist, was wir Menschen haben. Deshalb bin ich

immer wieder begeistert, wie eigenständig und motiviert unsere Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung sind und wie sie mit ihrem Handicap umgehen und wie engagiert sie für Porsche arbeiten. Menschen mit Behinderung gehören zu unserer Lebenswelt. Und weil sie auch ein Recht auf Selbstbestimmung und Gleichberechtigung haben, müssen sie auch Teil unserer Arbeitswelt sein. Das ist der beste Schutz vor Diskriminierung.“

Das Beispiel zeigt eindrucksvoll, dass Inklusion bei Porsche über alle Ebenen und Bereiche hinweg gelebt wird und auch in Zukunft ein erklärtes Ziel für Porsche ist.

Ein gemeinsames (Arbeits-) Umfeld schaffen – das ist Inklusion.

Audi BKK

Zur erfolgreichen Umsetzung einer inklusiven Gesellschaft sind alle gefordert. Die eigene Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen, das verbinden Menschen häufig mit Zugehörigkeit und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Die Audi BKK setzt sich, im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten und im Zusammenspiel mit Volkswagen hierfür ein.

Mit der Konzernstrategie 2025 TOGETHER untermauert Volkswagen den eigenen Anspruch, weiterhin Premiumarbeitgeber zu sein. Ein Aspekt ist hierbei der Erhalt und die Verbesserung der Gesundheit und der Fitness der Beschäftigten im Konzern. Um innovative Ansätze rund um Prävention, Betriebliches Gesundheitsmanagement und Ergonomie konzernweit entwickeln und umsetzen zu können, bedarf es starker Partner.

Die Audi BKK ist als Gesundheitspartner ein Teil dieser Strategie. Gemeinsam mit dem Gesundheitswesen und dem Betriebsrat entwickeln wir spezielle Angebote zur Prävention und nachhaltigen Verbesserung von Gesundheit und Fitness der Volkswagen Beschäftigten.

„Fit im Werk“ und „Fit im Büro“ sind beispielhafte Projekte und Maßnahmen, welche auf die individuellen Bedürfnisse der Volkswagen Beschäftigten angepasst und gemeinsam mit der Autovision entwickelt wurden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den innerdeutschen Volkswagen Standorten werden direkt am Arbeitsplatz / im laufenden Arbeitsprozess verhaltensergonomisch durch Fachpersonal beraten und geschult. So wird das Bewusstsein gestärkt, besser auf die eigene Gesundheit zu achten und zur Teilnahme an Folgeangeboten motiviert.

„Reha Fit“ ist ein weiteres Programm, das an allen innerdeutschen Standorten von Volkswagen zur Verfügung steht. Ziel dieses Programmes ist es, Menschen mit körperlichen und / oder psychischen Belastungen eine möglichst schnelle und effektive Behandlung zu ermöglichen, die Gesundheit und Eigeninitiative zu fördern und so eine schnelle Reintegration in die Arbeitswelt zu unterstützen.

Eine wertvolle Unterstützung bietet das Audi BKK Krankengeld-Fallmanagement den Menschen, die sich in einer schwierigen Lebensphase, sei es durch schwere Krankheit, Unfall oder sonstige Ereignissen befinden und dadurch nicht arbeitsfähig sind. Die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten sind ebenso zahlreich wie zielführend, um die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und wieder in das Arbeitsleben einzusteigen.

verantwortung für die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen und verankert hierin die Beachtung von Regelungen zum Gesundheitsschutz.

Eine interne Steuerungsgruppe beschäftigt sich mit der betrieblichen Gesundheitsförderung und richtet den Blick ganz bewusst auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Audi BKK. Neben ergonomischen Schulungen, individuellen Seminaren beispielsweise zur Stressbewältigung, werden diverse Webinare angeboten oder bei der Einrichtung ergonomischer Arbeitsplätze unterstützt. Fortlaufende Erkenntnisse und Verbesserungsansätze werden aus der Mitarbeiterbefragung, der Audi BKK Gesundheitsquote und aus den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen gewonnen.

Die Audi BKK versteht Inklusion nicht als abschließendes Thema, sondern als ständigen Begleiter, sowohl im Denken und Verhalten, aber auch in der Optimierung von internen Unternehmensprozessen. Dies stellen der Vorstand, der Gesamtpersonalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Sozialbetreuung und die Gleichstellungsbeauftragte der Audi BKK gemeinsam heraus und arbeiten Hand in Hand an der ständigen Umsetzung. Im Fokus stehen hierbei u.a. flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten.



Unternehmen stehen in den kommenden Jahren vor der Herausforderung, den demografischen Wandel bewältigen zu müssen. Die Belegschaften altern, gesundheitliche Einschränkungen und Behinderungen nehmen zu. Der Fachkräftemangel macht sich je nach Branche und Region unterschiedlich bemerkbar und zwingt zum Handeln.

Wie Volkswagen ist auch die Audi BKK als Arbeitgeber künftig auf alle Potenziale angewiesen. Die Fähigkeiten und Kompetenzen von Menschen mit Einschränkungen und Behinderungen werden dabei häufig unterschätzt, doch gerade von der Vielfältigkeit profitieren Unternehmen und deren Mitarbeiterschaft gleichermaßen. Die Unternehmenskultur der Audi BKK (Führungskultur, Leitbild) beschreibt ganz konkrete Werte wie Respekt, Wertschätzung, Mit-

Körperliche Probleme wie:		Auszug der Angebote:		Psychische Belastungen wie:		Auszug der Angebote:	
▶ Rückenschmerzen	Präventives Angebot für Beschäftigte	Präventionskurse	Niedrigschwellige Angebote	▶ Schlafstörungen	Selbsthilfegruppen		
▶ Muskel-Skelettschwäche		Eingangsschecks		▶ Überforderungsgefühl	Familienberatung		
▶ Herz-Kreislaufschwäche	Behandlungsangebot für Beschäftigte (ggf. Reha-Antrag)	Aufnahme beruflicher Belastungen	Ambulante Psychotherapie	▶ Erschöpfungs- und Angstzustände	Eingangsscreening Neutrale Stelle		
▶ Sportverletzungen		Einleitung notwendiger Maßnahmen		▶ Private Ausnahmezustände	Bis zu 5 Gesprächen Neutrale Stelle		
▶ Sonstige Unfälle		Individuelle Trainingstherapie		▶ Chronische Überarbeitung	Psychotherapie durch niedergelassene Psychotherapeuten		
	Rehabilitatives Angebot für Beschäftigte	Physiotherapeutische Einzelanwendungen	Stationäre Maßnahmen		Psychiatrisch neurologische Mitbehandlung		
		Arbeitsbezogene Trainingsmodule			Einleiten stationäre Reha über den Rentenversicherungsträger		

Impressum

Herausgeber: Labour Relations

Konzeption, Redaktion, Gestaltung und Druck: MultimediaCentrum

© Volkswagen Aktiengesellschaft
Labour Relations K-SPG
Brieffach 011-15520
38436 Wolfsburg
Deutschland

Stand 06/2017

