



**MIT DIR.
FÜR ALLE.**



Bertelsmann Aktionsplan Inklusion
2026–2030

BERTELSMANN



Vorwort

Liebe Leser:innen,

Bertelsmann lebt von der Vielfalt seiner Mitarbeitenden. Ihre Kreativität ist das Fundament unseres Erfolgs. Deshalb ist es für uns selbstverständlich, allen Menschen bei Bertelsmann mit Offenheit, Respekt und Wertschätzung zu begegnen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das berufliche wie persönliche Entwicklung ermöglicht.

Mit dieser Überzeugung haben wir den Bertelsmann Aktionsplan Inklusion 2019–2024 umgesetzt. In den vergangenen Jahren konnten wir damit entscheidende Fortschritte erzielen und Inklusion in unserem Unternehmen deutlich voranbringen.

Daran knüpfen wir nun an: Mit dem Bertelsmann Aktionsplan Inklusion 2026–2030 führen wir unser Engagement fort. Dabei haben wir unseren Ansatz gezielt weiterentwickelt – mit klaren Strukturen, verbindlicheren Prozessen und einem noch stärkeren Fokus auf die Umsetzung im Arbeitsalltag an unseren Standorten in Deutschland. Unser Ziel bleibt, die selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderung weiter zu stärken und bestehende Barrieren konsequent abzubauen.

Was wir uns für die kommenden Jahre konkret vorgenommen haben, zeigen die folgenden Seiten: In fünf Handlungsfeldern wurden insgesamt 17 Ziele mit 29 darauf abgestimmten Maßnahmen definiert. Sie sind das Ergebnis der engagierten Zusammenarbeit zahlreicher Kolleg:innen aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen und Funktionen. Allen, die hierzu beigetragen haben, danken wir herzlich.

Als Personalvorstand und Konzernschwerbehindertenvertretungen von Bertelsmann bekennen wir uns ausdrücklich zu diesem Weg. Inklusion ist nicht nur ein Anspruch, sondern eine gemeinsame Aufgabe. Wir rufen unsere Mitarbeitenden dazu auf, zur Erreichung der Ziele des Aktionsplans beizutragen. Denn wir sind überzeugt: Inklusion entsteht durch den Beitrag aller – und schafft ein Arbeitsumfeld, von dem alle profitieren, im Unternehmen und darüber hinaus.

Mit Dir. Für Alle.

Gütersloh, den 16. Juni 2026



Immanuel Hermreck
Personalvorstand
Bertelsmann



Gabriele McNab
Konzernschwerbehindertenvertretung
Bertelsmann



Regina Escher
Konzernschwerbehindertenvertretung
RTL Deutschland

Inhalt

05

Einleitung

06

Die Handlungsfelder
im Überblick

08

Überblick in
einfacher Sprache

10

Handlungsfeld 1
Bewusstseinsbildung
und Kommunikation

18

Handlungsfeld 2
Bauliche
Rahmenbedingungen

22

Handlungsfeld 3
Arbeitsplatzgestaltung
und Arbeitsbedingungen

26

Handlungsfeld 4
Digitale
Barrierefreiheit

30

Handlungsfeld 5
Rekrutierung
und Entwicklung

34

Über den
Aktionsplan Inklusion

35

Impressum



Einleitung

Für Bertelsmann als internationales Medien-, Dienstleistungs- und Bildungsunternehmen ist Vielfalt entscheidend für Kreativität und damit ein Grundpfeiler des unternehmerischen Erfolgs. Als Arbeitgeber setzen wir uns für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein, das von Vertrauen und psychologischer Sicherheit geprägt ist und in dem alle Mitarbeitenden ihre Perspektiven und Erfahrungen einbringen, ihr Potenzial entfalten und so zum Erfolg des Unternehmens beitragen können.

Dazu gehört auch, die selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu fördern und Barrieren im Arbeitsalltag konsequent abzubauen. Mit dem Bertelsmann Aktionsplan Inklusion 2026–2030 wird dieses Engagement erneut in einem gemeinsamen Rahmen für alle deutschen Bertelsmann-Firmen gebündelt.

Der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion 2026–2030 wurde unter der Federführung des Vorstandsbereichs Personal und der Konzernschwerbehindertenvertretungen in enger Zusammenarbeit von Kolleg:innen mit und ohne Behinderung aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen entwickelt. Mit einer Laufzeit von fünf Jahren verfolgt er das Ziel, Inklusion im Unternehmen weiter zu stärken und noch wirksamer in Strukturen, Prozessen und im Arbeitsalltag zu verankern.

Der Aktionsplan umfasst 17 Ziele mit 29 zugehörigen Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern: „Bewusstseinsbildung und Kommunikation“, „Bauliche Rahmenbedingungen“, „Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen“, „Digitale Barrierefreiheit“ sowie „Rekrutierung und Entwicklung“. Die Maßnahmen setzen auf unterschiedlichen Ebenen an – auf Konzernebene, in den Unternehmensbereichen und an den Standorten. Dort werden sie mit Unterstützung der Projektbeteiligten und Maßnahmenverantwortlichen umgesetzt und bei Bedarf weiterentwickelt. Ihr Umsetzungsgrad wird jährlich evaluiert.

Die Handlungsfelder im Überblick



1

Handlungsfeld Bewusstseinsbildung und Kommunikation

Inklusion gelingt nur, wenn sie selbstverständlicher Teil unserer täglichen Zusammenarbeit ist. Offenheit, Austausch und daraus entstehendes gegenseitiges Verständnis schaffen die Grundlage dafür. Deswegen fördern wir eine Arbeitskultur, in der Unterschiedlichkeit wertgeschätzt wird und alle Mitarbeitenden ihre Perspektiven einbringen können.



2

Handlungsfeld Bauliche Rahmenbedingungen

Bauliche Barrierefreiheit ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass alle Menschen bei Bertelsmann selbstbestimmt arbeiten können. Wir gestalten unsere Gebäude so, dass Zugänglichkeit, Nutzung und Orientierung für alle bestmöglich gewährleistet sind – und arbeiten daran, bestehende Barrieren zu reduzieren. So entstehen Arbeitsumgebungen, von denen alle Mitarbeitenden profitieren.

3

Handlungsfeld Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen

Wir schaffen verlässliche Rahmenbedingungen, damit alle Mitarbeitenden mit Behinderung ihre Arbeit selbstbestimmt ausüben können. Klare Zuständigkeiten und transparente Abläufe sorgen dafür, dass Bedarfe berücksichtigt und in den Alltag integriert werden.

4

Handlungsfeld Digitale Barrierefreiheit

Unsere Arbeitswelt wird zunehmend digital, und neue Technologien prägen den Arbeitsalltag in vielen Bereichen. Damit alle Mitarbeitenden diese Möglichkeiten gleichermaßen nutzen können, ist digitale Barrierefreiheit von zentraler Bedeutung. Unser Ziel ist es daher, digitale Arbeitsumgebungen zu gestalten, die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen.

5

Handlungsfeld Rekrutierung und Entwicklung

Wir wollen eine Unternehmenskultur stärken, die auf Perspektivenvielfalt baut und sich durch Fairness, Wertschätzung und Zusammenarbeit auszeichnet. Deswegen gestalten wir unsere Rekrutierungs- und Entwicklungsprozesse so, dass Barrieren verringert, Potenziale sichtbar gemacht und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten gefördert werden. In Deutschland ist es unser Ziel, die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote von fünf Prozent für Menschen mit Schwerbehinderung bei allen Arbeitgebern und darüber hinaus in allen Betrieben nachhaltig zu übertreffen.

Überblick in einfacher Sprache

Was ist der Aktionsplan Inklusion?



Bertelsmann findet es wichtig, dass Mitarbeiter unterschiedlich sind.
So entstehen viele neue Ideen.
Das bringt Erfolg.

Auch Mitarbeiter mit Behinderung sollen bei Bertelsmann gut
arbeiten können.
Das heißt Inklusion.

Für Inklusion gibt es bei Bertelsmann einen Aktionsplan Inklusion.

Dort stehen 29 Aufgaben.
Der Aktionsplan Inklusion soll allen Mitarbeitern
bei Bertelsmann helfen.



Mitarbeiter mit Behinderung haben viele Stärken.
Manchmal brauchen sie Unterstützung.
Darum müssen wir vielleicht unsere Arbeit etwas anpassen.

Der Aktionsplan hat 5 Bereiche:



Bereich 1: Mitarbeiter mit Behinderung fördern

Mitarbeiter mit Behinderung sollen ihre Stärken zeigen können.

Alle Mitarbeiter sollen dabei helfen.

Die Mitarbeiter sollen den Umgang mit Kollegen mit Behinderung lernen.



Bereich 2: Gebäude

Alle Gebäude bei Bertelsmann sollen für alle zugänglich sein.



Bereich 3: Gute Arbeits-Plätze

Mitarbeiter mit Behinderung brauchen vielleicht Hilfsmittel an ihrem Arbeits-Platz.



Bereich 4: Arbeiten mit Computer

Viele Mitarbeiter arbeiten mit Computer.

Mitarbeiter mit Behinderung sollen das genauso gut machen können wie alle anderen.



Bereich 5: Mehr Mitarbeiter mit Behinderung

Wir wünschen uns: Mehr Menschen mit Behinderung bewerben sich bei Bertelsmann.

Dafür arbeitet Bertelsmann mit verschiedenen Personen zusammen.



Im Jahr 2030 sollen alle Ziele aus dem Aktionsplan Inklusion fertig sein.

Bertelsmann prüft immer wieder, ob alle Aufgaben erledigt sind.

1

Handlungsfeld Bewusstseinsbildung und Kommunikation

Bewusstseinsbildung heißt, durch offene und respektvolle Kommunikation das Verständnis für Menschen mit Behinderungen sowie die Achtung ihrer Rechte und Würde zu stärken, Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken abzubauen und den Blick für ihre Fähigkeiten und ihren Beitrag zur Gesellschaft zu fördern.

Quelle: Art. 8 UN-Behindertenrechtskonvention

Ziel 1

Den Aktionsplan Inklusion allen Mitarbeitenden zur Verfügung stellen

Der Aktionsplan Inklusion soll für alle Beschäftigten leicht zugänglich und verständlich sein. Führungskräfte und Mitarbeitende sollen wissen, dass Inklusion in den Bertelsmann-Firmen wichtig ist, dass umfangreiche inklusionsfördernde Maßnahmen umgesetzt werden und an wen sie sich mit Fragen wenden können.

Maßnahme A: Materialien rund um den Aktionsplan Inklusion leicht zugänglich machen

Konzern

Der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion 2026–2030 wird zu Beginn seiner Umsetzung deutschlandweit ausgerollt. Über den Umsetzungsfortschritt wird regelmäßig berichtet.

Die bestehende BENET-Kachel des Aktionsplans wird aktualisiert und bündelt weiterhin alle Informationen, Ansprechpersonen sowie weiterführende Materialien.

Über die E-Mail-Adresse aktionsplan-inklusion@bertelsmann.de ist das Kernteam des Aktionsplans Inklusion erreichbar.

Unternehmensbereiche

Der Aktionsplan Inklusion wird auch in den Intranets der Unternehmensbereiche sowie an weiteren geeigneten Stellen zugänglich gemacht. Für die kontinuierliche Kommunikation sind die jeweiligen Inklusionsteams (s. Ziel 2) der Unternehmensbereiche verantwortlich.

Standorte

Die Standorte machen den Aktionsplan Inklusion an geeigneten Stellen vor Ort sichtbar (z. B. über Aushänge, in Wartebereichen, über Monitore oder Kommunikation in Team-Meetings). Bei Bedarf können über aktionsplan-inklusion@bertelsmann.de gedruckte Aktionspläne und weitere Aktionsplan-Materialien bestellt werden, um alle Mitarbeitenden zu erreichen.



Ziel 2

Starke Teams für Inklusion schaffen

Inklusion entsteht durch klare Kommunikation und Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Deshalb werden in den Unternehmensbereichen und an den Standorten Inklusionsteams gebildet, in denen Schwerbehindertenvertretungen, Inklusionsbeauftragte sowie relevante Fachkolleg:innen die Umsetzung des Aktionsplans Inklusion voranbringen.

Maßnahme A: Divisionale und lokale Inklusionsteams bilden

Konzern

Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion koordiniert die Umsetzung der im Aktionsplan Inklusion festgelegten Maßnahmen auf Konzernebene und treibt deren Umsetzung voran. Die Konzernschwerbehindertenvertretungen von Bertelsmann und RTL, die Konzerninklusionsbeauftragten sowie die Abteilung Corporate Responsibility sind in diesem Team vertreten. Das Kernteam legt für sich ein regelmäßiges Austauschformat fest.

Unternehmensbereiche

In den Unternehmensbereichen werden Inklusionsteams gebildet, die die Umsetzung der im Aktionsplan Inklusion festgelegten Maßnahmen koordinieren und vorantreiben. Die zuständigen Gesamtschwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten sind immer in diesen Teams vertreten.

Die Personalleitungen in Deutschland benennen zusätzlich Kolleg:innen als Mitglieder der Inklusionsteams, die zur erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen benötigt werden. Jedes Inklusionsteam legt für sich ein regelmäßiges Austauschformat fest.

Standorte

An den Standorten werden lokale Inklusionsteams gebildet, die die Umsetzung der im Aktionsplan Inklusion festgelegten Maßnahmen vor Ort koordinieren und vorantreiben.

Die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten sind immer in diesen Teams vertreten. Die lokal zuständigen Personalverantwortlichen benennen zusätzlich Kolleg:innen als Mitglieder des lokalen Inklusionsteams, die zur erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen benötigt werden. Jedes Inklusionsteam legt für sich ein regelmäßiges Austauschformat fest.

Maßnahme B: Regelmäßige Informationsveranstaltungen für Inklusionsteams anbieten

Konzern	Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion führt regelmäßig virtuelle Informationsveranstaltungen für neue Mitglieder der Inklusionsteams in den Unternehmensbereichen und an den Standorten durch. Ziel dieser Veranstaltungen ist es, die Aufgaben und Rollen der Inklusionsteams zu klären sowie einen Überblick über Unterstützungsangebote zu geben, die den Inklusionsteams bei der Erfüllung ihrer Aufgaben helfen.
Unternehmensbereiche	Neue Mitglieder der Inklusionsteams in den Unternehmensbereichen registrieren sich über die E-Mail-Adresse aktionsplan-inklusion@bertelsmann.de für die nächste Informationsveranstaltung.
Standorte	Neue Mitglieder der Inklusionsteams an den Standorten registrieren sich über die E-Mail-Adresse aktionsplan-inklusion@bertelsmann.de für die nächste Informationsveranstaltung.

Maßnahme C: Inklusionsteams bekannt machen

Konzern	Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion betreibt interne Kommunikation und berichtet von seiner Arbeit rund um den Aktionsplan. Hierfür wählt es passende Formate und stimmt sich dazu mit der zuständigen Kommunikationsabteilung ab.
Unternehmensbereiche	Die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche betreiben interne Kommunikation und berichten von ihrer Arbeit rund um den Aktionsplan. Hierfür wählen sie passende Formate, z. B. im Rahmen von (bestehenden) Mitarbeitendenveranstaltungen/All-Hands-Meetings, und stimmen sich dazu mit der zuständigen Kommunikations- und Personalabteilung und der Geschäftsleitung ab.
Standorte	Die lokalen Inklusionsteams betreiben interne Kommunikation am Standort und berichten von ihrer Arbeit rund um den Aktionsplan Inklusion. Hierfür wählen sie passende Formate und stimmen sich dazu mit der zuständigen Kommunikations- und Personalabteilung sowie der Standortleitung ab.



Maßnahme D: Halbjährliche Austauschformate für Inklusionsteams organisieren

Konzern	Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion organisiert halbjährlich bereichsübergreifende Austausch-Calls für Mitglieder der Inklusionsteams in den Unternehmensbereichen und an den Standorten.
Unternehmensbereiche	Personelle Änderungen in den Inklusionsteams der Unternehmensbereiche werden dem Kernteam des Aktionsplans Inklusion zeitnah mitgeteilt. So wird eine aktuelle Übersicht der Mitglieder sichergestellt.
Standorte	Personelle Änderungen in den lokalen Inklusionsteams werden dem Inklusionsteam des Unternehmensbereichs und dem Kernteam des Aktionsplans Inklusion zeitnah mitgeteilt. So wird eine aktuelle Übersicht der Mitglieder sichergestellt.

Ziel 3
Bewusstsein stärken und Verständnis fördern

Rund um das Thema Behinderung gibt es viele Vorurteile, Missverständnisse und Unsicherheiten. Mit verschiedenen Informationsformaten wird in den Bertelsmann-Firmen Bewusstsein geschaffen, Wissen vermittelt und gezeigt, dass Inklusion und Barrierefreiheit alle angehen.

Maßnahme A: Bekanntheit der Bertelsmann-Konzern-Inklusionsvereinbarung steigern

Konzern	Die Bertelsmann-Konzern-Inklusionsvereinbarung wird durch das Kernteam des Aktionsplans Inklusion an geeigneter Stelle (z. B. im BENET und in halbjährlichen Austauschformaten) kommuniziert. Zusätzlich verschickt das Kernteam die Vereinbarung an die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche.
Unternehmensbereiche	Die Bertelsmann-Konzern-Inklusionsvereinbarung wird durch die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche an geeigneter Stelle kommuniziert. Hierfür wählen sie passende Formate, z. B. in den Intranets oder im Rahmen von (bestehenden) Mitarbeitendenveranstaltungen/All-Hands-Meetings, und stimmen sich dazu mit der zuständigen Kommunikations- und Personalabteilung sowie der Geschäftsleitung ab.
Standorte	Die Bertelsmann-Konzern-Inklusionsvereinbarung wird durch die lokalen Inklusionsteams an geeigneter Stelle kommuniziert. Hierfür wählen sie passende Formate und stimmen sich mit der zuständigen Kommunikations- und Personalabteilung sowie der Standortleitung ab.

Maßnahme B: Infopaket „Inklusion in der Beschäftigung“ für Führungskräfte

Konzern Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion erstellt ein kompaktes Informationspaket für Führungskräfte. Dieses enthält wichtige Informationen und erläutert Rechte, Pflichten sowie Unterstützungsangebote für Führungskräfte, die Mitarbeitende mit Behinderung in ihren Teams beschäftigen.

Das Informationspaket wird an die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche weitergeleitet.

Zusätzlich wird es im BENET und in anderen geeigneten Kanälen zugänglich gemacht.

Unternehmensbereiche Das Infopaket für Führungskräfte wird von den Inklusionsteams der Unternehmensbereiche an alle Führungskräfte des Unternehmensbereichs in Deutschland kommuniziert.

Zusätzlich wird es leicht zugänglich in den Intranets bzw. weiteren passenden Kommunikationskanälen platziert.

Maßnahme C: Jährliche Info-Aktion rund um den Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung (3. Dezember)

Konzern Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion entwickelt in Zusammenarbeit mit weiteren Corporate-Center-Abteilungen Informationsmaterialien (z. B. Flyer, Antworten auf häufig gestellte Fragen, Poster). Diese Materialien werden den Inklusionsteams der Unternehmensbereiche zur Verfügung gestellt.

Unternehmensbereiche Die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche passen die Informationsmaterialien ggf. an die spezifischen Anforderungen ihres Bereichs an. Dabei werden sie von den zuständigen Fachabteilungen des Unternehmensbereichs in Deutschland (z. B. Kommunikation) unterstützt.

Die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche leiten die Materialien an die lokalen Inklusionsteams weiter.

Standorte An den Standorten organisieren die lokalen Inklusionsteams Aktionen rund um den Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung. Bei der Organisation werden sie bei Bedarf von lokalen Fachabteilungen (z. B. Kommunikation und Gebäudemanagement) unterstützt. Hierfür erhalten sie die Informationsmaterialien von den Inklusionsteams ihres Unternehmensbereichs.



Maßnahme D: „Starterpaket Inklusion“ für neue Mitarbeitende

Konzern	Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion erstellt in Zusammenarbeit mit den Konzernschwerbehindertenvertretungen ein „Starterpaket Inklusion“ für neue Mitarbeitende. Dieses enthält relevante Informationen, Antworten auf häufig gestellte Fragen sowie eine Übersicht zentraler Anlaufstellen. Nach der Fertigstellung wird das Starterpaket an die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche weitergegeben.
Unternehmensbereiche	Die Inklusionsteams leiten das Starterpaket an die jeweiligen Personalabteilungen des Unternehmensbereichs in Deutschland weiter. Diese passen es ggf. an ihre Erfordernisse an und integrieren die Informationen in die jeweiligen Onboarding-Prozesse. Danach stellen die Personalabteilungen sicher, dass die Informationen an die Onboarding-Einheiten der Standorte weitergegeben werden, damit sie in lokale Onboarding-Events und -Formate einfließen.
Standorte	Bei lokalen Onboarding-Formaten (z. B. Welcome Days ...) wird Inklusion von den zuständigen Kolleg:innen aktiv zum Thema gemacht und die Inhalte des „Starterpakets Inklusion“ werden kommuniziert.

Ziel 4
Informationen zur Barrierefreiheit an den Standorten zugänglich bereitstellen

An allen Standorten werden Informationen zu barrierefreien Zugängen, Parkmöglichkeiten und relevanten Gebäudebereichen transparent und leicht zugänglich bereitgestellt.

Maßnahme A: Informationen zur Barrierefreiheit am Standort zugänglich machen

Standorte	Die lokalen Inklusionsteams stellen gemeinsam mit den zuständigen Stellen vor Ort sicher, dass aktuelle, vollständige und weitestgehend barrierefreie Informationen zur Barrierefreiheit der Gebäude bereitgestellt werden. Dazu gehören insbesondere Angaben zu barrierefreien Zugängen, Parkmöglichkeiten, Aufzügen, Sanitärbereichen und relevanten Ansprechpersonen. Die Informationen werden über geeignete bestehende Kommunikationskanäle – etwa Websites, das lokale Intranet, Besucherinformationen, digitale Monitore oder Hinweise im Eingangsbereich – zugänglich gemacht, regelmäßig überprüft sowie bei Bedarf aktualisiert.
------------------	--

Ziel 5

Für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) zur Unterstützung selbstbestimmter Teilhabe sensibilisieren

Neue Technologien bieten immer häufiger neue Möglichkeiten, Barrieren zu reduzieren und die selbstbestimmte Teilhabe zu stärken. Um diese Potenziale zu nutzen, fördern wir den Austausch rund um die Nutzung von KI-Anwendungen, insbesondere im Kontext von Barrierefreiheit.

Maßnahme A: Wissen und Austausch zu KI und Barrierefreiheit fördern

Konzern

Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion prüft gemeinsam mit Fachkolleg:innen, wie der Austausch zu „KI und selbstbestimmter Teilhabe“ im Konzern gefördert werden kann. Ziel ist es, Gespräche anzustoßen, Informationen zu teilen und Ideen einzubringen, um den Einsatz von KI zur Unterstützung der selbstbestimmten Teilhabe zu fördern.





2

Handlungsfeld Bauliche Rahmenbedingungen

Bauliche Barrierefreiheit schafft eine physische Umwelt, in der sich alle frei bewegen, arbeiten und teilnehmen können. Bestehende Barrieren werden dafür identifiziert und beseitigt.

Quelle: Art. 9 UN-Behindertenrechtskonvention

Ziel 1

Zusammenarbeit zu Barrierefreiheit bei Neubauten stärken

Damit alle Menschen die Gebäude der Bertelsmann-Firmen barrierefrei nutzen können, wird Barrierefreiheit bereits bei der Planung von Neubauten mitgedacht. Durch die frühzeitige Zusammenarbeit von Bauverantwortlichen und Inklusionsteams wird das Thema der Barrierefreiheit berücksichtigt.

Maßnahme A: **Frühzeitigen Austausch zum Thema Barrierefreiheit bei Neubauten sicherstellen**

Unternehmensbereiche Bei Neubauten in Deutschland geht die zuständige bauliche Fachabteilung auf Basis der ersten baulichen Planung auf das Inklusionsteam des Unternehmensbereichs zu.

Ziel ist es, die erste bauliche Planung dem Inklusionsteam vorzustellen und gemeinsam zu besprechen, welche Aspekte der Barrierefreiheit – ggf. über die im Bundesland geltenden rechtlichen Anforderungen hinaus – im Bauprojekt berücksichtigt werden sollten.

Dabei wird auch abgestimmt, wie das Inklusionsteam bei Änderungen in der Planung hinsichtlich der Barrierefreiheit und im weiteren Bauverlauf eingebunden wird.



Ziel 2

Barrieren in Bestandsgebäuden identifizieren und abbauen

Die Barrierefreiheit in den Gebäuden der Bertelsmann-Firmen in Deutschland wird schrittweise erhöht. Hierfür werden bestehende Barrieren am Standort systematisch identifiziert. Bei Umbauten wird Barrierefreiheit von Beginn an mitgedacht und jeweils geprüft, welche Maßnahmen zur Herstellung oder Verbesserung der Barrierefreiheit umgesetzt werden können.

Maßnahme A: Abbau baulicher Barrieren in Bestandsgebäuden

Unternehmensbereiche Die baulichen Verantwortlichen des jeweiligen Unternehmensbereichs in Deutschland laden die lokalen Inklusionsteams zu einem Austausch ein, sobald diese eine bauliche Barriere an ihrem Standort gemeldet haben. In diesem Rahmen wird der konkrete Sachverhalt gemeinsam erörtert und geprüft, wie die Barriere beseitigt oder reduziert werden kann. Dies beinhaltet zudem die Prüfung von (externen) Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten, die zur Beseitigung der Barrieren beantragt werden können.

Standorte Die lokalen Inklusionsteams erfassen bestehende bauliche Barrieren am jeweiligen Standort und melden diese den baulichen Verantwortlichen ihres Unternehmensbereichs in Deutschland.

Maßnahme B: Gemeinsame Prüfung der Barrierefreiheit bei Umbauten

Standorte Bei geplanten Umbauten an Standorten in Deutschland, die Büros oder gemeinschaftlich genutzte Bereiche – insbesondere Parkplätze und Eingangsbereiche, Sanitärbereiche, Pausenräume, Teeküchen sowie Kantinen/Betriebsrestaurants – betreffen, geht die zuständige bauliche Fachabteilung frühzeitig auf das lokale Inklusionsteam zu.

Ziel ist es, die geplanten Umbaumaßnahmen gemeinsam zu besprechen und zu prüfen, wie der Umbau weitestgehend barrierefrei gestaltet werden kann. Dies beinhaltet die Prüfung von (externen) Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten, die zur Beseitigung der Barrieren beantragt werden können. Zusätzlich wird abgestimmt, ob und in welcher Form das Inklusionsteam im weiteren Umbauverlauf eingebunden wird.

Ziel 3

Barrierefreiheit bei Neuanmietungen berücksichtigen

Bei der Auswahl neuer Mietobjekte ist Barrierefreiheit ein wesentliches Entscheidungskriterium.

Maßnahme A: **Standards für barrierefreie Neuanmietungen entwickeln bzw. aktualisieren**

Unternehmensbereiche Die Unternehmensbereiche in Deutschland definieren – sofern noch nicht vorhanden – verbindliche Standards für die Berücksichtigung von Barrierefreiheit bei Neuanmietungen oder überprüfen und aktualisieren bestehende Regelungen. Die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche in Deutschland werden in den gesamten Prozess der Definition bzw. Überarbeitung dieser Standards eingebunden.

Die festgelegten Standards werden bei der Prüfung und Auswahl neuer Mietobjekte angewandt.



3

Handlungsfeld Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen

Inklusive Arbeitsbedingungen stellen sicher, dass individuelle Bedarfe bei der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt und behinderungsbedingte Anforderungen umgesetzt werden.

Quelle: § 8 Bertelsmann-Konzern-Inklusionsvereinbarung (2021)

Ziel 1

Arbeitsplätze bedarfsgerecht gestalten und Orientierung schaffen

In den Bertelsmann-Firmen sollen alle Mitarbeitenden mit Behinderung gleichberechtigt und selbstbestimmt arbeiten können. Damit dies gelingt, sorgen wir in unseren Unternehmen für Ansprechpersonen und klare Abläufe und kommunizieren diese regelmäßig. So stellen wir sicher, dass bedarfsgerechte Lösungen umgesetzt und Barrieren wirksam abgebaut werden.

Maßnahme A: Orientierungshilfe „Inklusion am Arbeitsplatz“ bereitstellen

Konzern	Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion entwickelt eine Mustervorlage für die Übersicht relevanter Anlaufstellen (z. B. Schwerbehindertenvertretung, Inklusionsbeauftragte, Gebäudemanagement), die bei Anpassungsbedarfen am Arbeitsplatz von Mitarbeitenden kontaktiert werden können. Diese Vorlage wird über den Bertelsmann-Konzern-Inklusionsbeauftragten an die zuständigen Personalabteilungen der Unternehmensbereiche in Deutschland weitergeleitet.
Unternehmensbereiche	Die Personalabteilungen der Unternehmensbereiche in Deutschland ergänzen die Übersicht mit ihren entsprechenden Anlaufstellen. Sie stellen sicher, dass die Übersicht an die zuständigen Personalverantwortlichen der Standorte ihres Unternehmensbereichs weitergeleitet wird.
Standorte	Die zuständigen Personalverantwortlichen der jeweiligen Standorte ergänzen die Übersicht mit lokalen Anlaufstellen. Sie stellen die Übersicht allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Maßnahme B: Zu einem Informationsgespräch mit der Schwerbehindertenvertretung einladen

Standorte	Die lokal zuständigen Personalverantwortlichen informieren die lokal zuständige Schwerbehindertenvertretung über Neueinstellungen von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung oder diesen Gleichgestellten. So können diese von den Schwerbehindertenvertretungen zu einem freiwilligen und vertraulichen Informationsgespräch eingeladen werden. Im Gespräch werden die lokalen Ansprechpersonen für Fragen zu Inklusion und zur bedarfsgerechten Arbeitsplatzgestaltung vorgestellt (z. B. Ansprechpersonen aus den lokal zuständigen Personalabteilungen, Gebäudemanagement, Betriebsärzt:innen und IT/Service Desk). Dabei können auch mögliche Bedarfe angesprochen und auf Wunsch an die zuständigen Stellen weitergegeben werden.
------------------	---



Ziel 2

Rettungskonzepte inklusiv gestalten

Die Sicherheit aller Mitarbeitenden hat oberste Priorität. Damit alle Beschäftigten im Gefahrenfall geschützt sind, werden deren Bedarfe erfasst, passende Absprachen getroffen und Hinweise in Notfallkonzepten verankert.

Maßnahme A: Individuelle Sicherheitsbedarfe berücksichtigen

Konzern

Die Abteilung Corporate Responsibility entwickelt in Abstimmung mit dem Konzern-datenschutz und dem Kernteam des Aktionsplans Inklusion einen Fragebogen zur freiwilligen und strukturierten Erfassung individueller Sicherheitsbedarfe von Mitarbeitenden – einschließlich der Dual-Studierenden und Auszubildenden.

Dieser Fragebogen wird den Arbeitsschutzbeauftragten und den Personalabteilungen der Unternehmensbereiche in Deutschland zur Verfügung gestellt.

Unternehmensbereiche

Über die Arbeitsschutzbeauftragten der Unternehmensbereiche in Deutschland wird der Fragebogen an die Arbeitsschutzausschüsse der Standorte weitergeleitet. Zusätzlich wird der Fragebogen den Personalverantwortlichen an den Standorten zur Weiterleitung an alle Mitarbeitenden in Deutschland zur Verfügung gestellt.

Standorte

Die Arbeitsschutzausschüsse stellen sicher, dass der Fragebogen Teil der jährlichen Sicherheitsunterweisung für Mitarbeitende ist. Zusätzlich informieren die lokalen Schwerbehindertenvertretungen die Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung über die Möglichkeit, individuelle Sicherheitsbedarfe festzuhalten und zu kommunizieren.

Ziel 3

Interne Veranstaltungen weitestgehend barrierefrei organisieren

In den Bertelsmann-Firmen werden alle internen Veranstaltungen grundsätzlich weitestgehend barrierefrei umgesetzt. Damit dies gelingt, wird die zuständige Schwerbehindertenvertretung proaktiv in die Veranstaltungsorganisation eingebunden.

Maßnahme A: **Einbindung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung in die Planung interner Veranstaltungen**

Konzern Offizielle konzernweite Veranstaltungen werden auf Grundlage des Leitfadens „Barrierearme Veranstaltungen bei Bertelsmann“ organisiert. Die Konzernschwerbehindertenvertretung wird frühzeitig in die Planung von Veranstaltungen einbezogen.

Unternehmensbereiche Offizielle Veranstaltungen in den Unternehmensbereichen in Deutschland werden auf Grundlage des Leitfadens „Barrierearme Veranstaltungen bei Bertelsmann“ organisiert. Die jeweilige Gesamtschwerbehindertenvertretung wird frühzeitig in die Planung von Veranstaltungen einbezogen.

Standorte Offizielle Veranstaltungen an den Standorten in Deutschland werden auf Grundlage des Leitfadens „Barrierearme Veranstaltungen bei Bertelsmann“ organisiert. Die lokale Schwerbehindertenvertretung wird frühzeitig in die Planung von Veranstaltungen einbezogen.



4

Handlungsfeld Digitale Barrierefreiheit

Digitale Barrierefreiheit bedeutet, digitale Angebote so zu gestalten, dass sie für Menschen mit Behinderungen ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind.

Quelle: § 4 Behindertengleichstellungsgesetz

Ziel 1

Einheitliche Standards für digitale Barrierefreiheit festlegen

Digitale Barrierefreiheit ist eine wesentliche Voraussetzung für eine inklusive Arbeitsumgebung. In den Bertelsmann-Firmen ist es unser Ziel, dass Intranets, Websites, Social-Media-Kanäle und digitale Arbeitsvorlagen nach einheitlichen Standards weitestgehend barrierefrei gestaltet werden. So können alle Mitarbeitenden Informationen und digitale Angebote unabhängig von individuellen Bedarfen selbstbestimmt nutzen.

Maßnahme A: Websites und Intranets nach WCAG-Standards ausrichten

Konzern Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion legt gemeinsam mit der Bertelsmann-Unternehmenskommunikation das Anspruchsniveau zur digitalen Barrierefreiheit auf der Bertelsmann-Website, den divisionalen Websites und den Intranets fest. Dieses orientiert sich an den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) und dem Barrierefreiheitsstärkungsgesetz.

Das definierte Anspruchsniveau wird von der Unternehmenskommunikation an die Fachabteilungen der Unternehmensbereiche in Deutschland kommuniziert.

Unternehmensbereiche Die zuständigen Fachabteilungen in den Unternehmensbereichen in Deutschland setzen das definierte Anspruchsniveau weitestgehend um. Die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche begleiten die Umsetzung und geben Rückmeldungen zu Verbesserungspotenzialen aus Sicht der Nutzer:innen.

Maßnahme B: Barrierefreie Arbeitsvorlagen bereitstellen

Konzern Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion überprüft gemeinsam mit den zuständigen Corporate-Center-Abteilungen bestehende digitale Arbeitsvorlagen (z. B. in Microsoft Word oder PowerPoint) auf Barrierefreiheit. Je nach Möglichkeit werden die bestehenden Vorlagen angepasst oder weitestgehend barrierefreie Alternativen erarbeitet.

Ergänzend wird ein Leitfaden „Digitale Barrierefreiheit“ zur Verfügung gestellt, der zentrale Anforderungen zu digitaler Barrierefreiheit und deren praktische Umsetzung beschreibt. Dieser Leitfaden wird durch die zuständigen Corporate-Center-Abteilungen und das Kernteam des Aktionsplans Inklusion an die Fachabteilungen und Inklusionsteams der Unternehmensbereiche in Deutschland weitergegeben.



Unternehmensbereiche Die Inklusionsteams und zuständigen Fachabteilungen der Unternehmensbereiche in Deutschland überprüfen gemeinsam bestehende digitale Arbeitsvorlagen (z. B. in Microsoft Word oder PowerPoint) auf Barrierefreiheit, passen sie nach Möglichkeit an oder entwickeln gemeinsam weitestgehend barrierefreie Alternativen. Der Leitfaden „Digitale Barrierefreiheit“ dient hierbei als Orientierung.

Maßnahme C: Austausch zur Barrierefreiheit auf Social Media

Konzern Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion prüft gemeinsam mit den zuständigen Corporate-Center-Abteilungen, wie die Barrierefreiheit der Social-Media-Inhalte auf den zentralen Bertelsmann-Kanälen verbessert werden kann. Die Ergebnisse des Austauschs werden mit den Inklusionsteams der Unternehmensbereiche geteilt.

Unternehmensbereiche Die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche prüfen gemeinsam mit den zuständigen Fachabteilungen, inwiefern auch auf den divisionalen Social-Media-Kanälen Möglichkeiten bestehen, die Barrierefreiheit zu erhöhen. Die Ergebnisse des Austauschs werden über das Kernteam des Aktionsplans Inklusion mit allen Unternehmensbereichen geteilt.

Ziel 2

Wissen und Kompetenz zur digitalen Barrierefreiheit stärken

Die Bertelsmann-Firmen stärken das Wissen und die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden in allen relevanten Funktionen, damit digitale Angebote weitestgehend barrierefrei gestaltet werden.

Maßnahme A: Kompetenzen zur digitalen Barrierefreiheit gezielt ausbauen

Konzern Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion organisiert gemeinsam mit den zuständigen Corporate-Center-Abteilungen Schulungen zur digitalen Barrierefreiheit für Fachkolleg:innen aus den Bereichen IT und Kommunikation. Die Schulungen vermitteln die Inhalte der WCAG-Standards (s. Ziel 1) sowie deren praktische Anwendung.

Unternehmensbereiche Die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche koordinieren die Teilnahme der Kolleg:innen ihres Bereichs an den Schulungen. Sie achten darauf, dass die relevanten Fachkolleg:innen der Standorte eine Einladung erhalten.

Maßnahme B: BCP-Community „Digitale Barrierefreiheit“ aufbauen

Konzern	Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion richtet auf der Bertelsmann Collaboration Plattform (BCP) eine Community „Digitale Barrierefreiheit“ ein. Sie dient als zentrale Austauschplattform für Fachkolleg:innen auf Konzern-, Unternehmensbereichs- und Standortebebene. Zusätzlich werden dort relevante Dokumente, Leitfäden, Vorlagen und Informationen zu diesem Handlungsfeld bereitgestellt.
Unternehmensbereiche	Die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche in Deutschland machen die neue Community in ihren Bereichen und an den Standorten bekannt und informieren die Kolleg:innen der zuständigen Fachabteilungen über die Beitrittsmöglichkeit.

Ziel 3

Digitale Barrieren abbauen

Um digitale Barrierefreiheit dauerhaft voranzubringen, müssen Barrieren erkannt, mitgeteilt und konsequent abgebaut werden. Dafür werden in den Bertelsmann-Firmen Anlaufstellen eingerichtet und kommuniziert.

Maßnahme A: Anlaufstellen für digitale Barrieren schaffen

Konzern	Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion legt gemeinsam mit den zuständigen Corporate-Center-Abteilungen ein Vorgehen zur Meldung digitaler Barrieren fest. Dieses wird über das BENET und die Konzernschwerbehindertenvertretungen kommuniziert. Zusätzlich wird eine Anlaufstelle zur Mitteilung von digitalen Barrieren geschaffen, die sich an externe Personen richtet. Diese wird auf den Bertelsmann-Websites platziert und ermöglicht es Nutzer:innen, die nicht Mitarbeitende des Unternehmens sind, digitale Barrieren zu melden.
Unternehmensbereiche	Die Inklusionsteams und zuständigen Fachabteilungen der Unternehmensbereiche in Deutschland richten für ihre Websites und Intranets eigene Anlaufstellen zur Meldung digitaler Barrieren ein. Diese kommunizieren sie an die Mitarbeitenden und informieren zudem die lokalen Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten über den Meldeweg.
Standorte	Die lokalen Schwerbehindertenvertretungen informieren neue Mitarbeitende mit Behinderung über die Anlaufstellen für digitale Barrieren.



5

Handlungsfeld Rekrutierung und Entwicklung

„Unser Ziel ist eine Unternehmenskultur, die allen Mitarbeitenden faire Chancen eröffnet – eine Kultur, in der individuelles Potenzial erkannt und berufliche sowie persönliche Entwicklung gefördert wird.“

Quelle: Bertelsmann-Policy Inclusion (2026)

Ziel 1

Bewerber:innen mit Behinderung für das Unternehmen gewinnen

Menschen mit Behinderung sind in den Bertelsmann-Firmen willkommen. Das soll auch nach außen sichtbar sein – auf unseren Karriereportalen, in der externen Kommunikation und im Rahmen unserer Karriereevents. So machen wir deutlich: Inklusion ist in den Bertelsmann-Firmen gelebte Realität.

Maßnahme A: Inklusive Text- und Bildmaterialien im Employer Branding nutzen

Konzern

Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion entwickelt gemeinsam mit der Corporate-Center-Abteilung Employer Branding und in Abstimmung mit der Unternehmenskommunikation passende Text- und Bildmaterialien.

Diese werden den Unternehmensbereichen in Deutschland zur Verfügung gestellt.

Unternehmensbereiche

Die Inklusionsteams und zuständigen Fachabteilungen der Unternehmensbereiche in Deutschland prüfen ihre Karriereportale und Stellenanzeigen hinsichtlich inklusiver Text- und Bildsprache und passen diese bei Bedarf an.

Maßnahme B: Inklusionsteams frühzeitig in die Organisation von Karriereformaten einbinden

Konzern

Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion tauscht sich regelmäßig mit den zuständigen Corporate-Center-Abteilungen über Möglichkeiten aus, Karriereformate inklusiver zu gestalten.

Ziel ist es, Barrierefreiheit bei allen Formaten von Beginn an mitzudenken.

Unternehmensbereiche

Die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche stimmen sich mit den jeweiligen Verantwortlichen für Employer Branding zu Möglichkeiten ab, Karriereformate inklusiver zu gestalten.



Ziel 2

Recruiting inklusiv gestalten

In den Bertelsmann-Firmen werden Recruiting-Prozesse inklusiv gestaltet. Verantwortliche für Einstellungen werden bei Fragen rund um das Thema Inklusion unterstützt.

Maßnahme A: Leitfaden „Inklusiv einstellen“ entwickeln

Konzern

Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion erstellt gemeinsam mit der Personalabteilung einen Leitfaden zum Thema „Inklusiv einstellen“.

Der Leitfaden dient als Rahmen für Bewerbungsverfahren von Menschen mit Behinderung und wird den Personalabteilungen und Gesamtschwerbehindertenvertretungen in den Unternehmensbereichen zur Verfügung gestellt.

Unternehmensbereiche

Die Personalabteilungen in den Unternehmensbereichen in Deutschland sorgen dafür, dass der Leitfaden im Rahmen der Einstellungsvorbereitungsgespräche thematisiert wird und an geeigneter Stelle (z. B. in den Intranets) zur Verfügung steht. Zusätzlich verschicken sie den Leitfaden an alle Schwerbehindertenvertretungen des Unternehmensbereichs.

Ziel 3

Potenziale sehen und Entwicklung fördern

Die Bertelsmann-Firmen schaffen Rahmenbedingungen, in denen Kolleg:innen mit Behinderung ihre Stärken zeigen und weiterentwickeln können.

Maßnahme A: **Leistungs- und Beurteilungsprozesse inklusiv umsetzen**

Konzern	Das Kernteam des Aktionsplans Inklusion überprüft gemeinsam mit dem Corporate Talent Management, wie Aufgaben- und Zielgespräche, Leistungs- und Entwicklungsdialoge sowie Potenzialeinschätzungen inklusiver gestaltet werden können. Die Ergebnisse werden an die Fachabteilungen und die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche in Deutschland kommuniziert und dienen als Grundlage für die Überprüfung der dort genutzten Prozesse.
Unternehmensbereiche	Die Inklusionsteams prüfen gemeinsam mit den zuständigen Fachabteilungen der Unternehmensbereiche in Deutschland, wie Aufgaben- und Zielgespräche, Leistungs- und Entwicklungsdialoge und Potenzialeinschätzungen inklusiver gestaltet werden können. Als Grundlage hierfür dienen die Ergebnisse des Überprüfungsprozesses auf Konzernebene.



Über den Aktionsplan Inklusion

Der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion 2026–2030 ist ein Maßnahmenplan zur Förderung von Mitarbeitenden mit Behinderung in allen deutschen Bertelsmann-Firmen.

Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist es sein Ziel, Prozesse, Strukturen und die Unternehmenskultur so zu gestalten, dass die Bedingungen für eine selbstbestimmte, gleichberechtigte Teilhabe aller Mitarbeitenden geschaffen werden. Dabei knüpft der Aktionsplan an die Erfahrungen und Ergebnisse des Bertelsmann Aktionsplans Inklusion 2019–2024 an, der den Grundstein für die systematische Weiterentwicklung von Inklusion im Unternehmen gelegt hat.

Der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion 2026–2030 ist das Ergebnis eines partizipativen Prozesses mit Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen und mit unterschiedlichen Funktionen. Die im Aktionsplan formulierten 17 Ziele mit den 29 zugehörigen Maßnahmen verteilen sich auf die fünf Handlungsfelder „Bewusstseinsbildung und Kommunikation“, „Bauliche Rahmenbedingungen“, „Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsbedingungen“, „Digitale Barrierefreiheit“ sowie „Rekrutierung und Entwicklung“. Der Aktionsplan Inklusion sieht eine koordinierte Umsetzung, Evaluation und Fortentwicklung der Maßnahmen bei Bertelsmann und in seinen Unternehmensbereichen vor. Ein strukturierter Prozess ist die Grundlage für die nachhaltige Umsetzung der Maßnahmen bis zum Jahr 2030.

Steuerung

Der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion wird vom Vorstandsbereich Personal sowie den Konzernschwerbehindertenvertretungen verantwortet. Ein Kernteam koordiniert die Umsetzung der Maßnahmen sowie die jährliche Evaluation.

Priorisierung und Umsetzung der Maßnahmen

Die Priorisierung der umzusetzenden Maßnahmen erfolgt in den Unternehmensbereichen und an den Standorten jeweils durch die dort verantwortlichen Inklusionsteams. Diese legen für ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich fest, welche Maßnahmen vorrangig umgesetzt werden, mit dem Ziel, bis Ende 2030 sämtliche Maßnahmen umzusetzen. Die Priorisierung der Maßnahmen auf Konzernebene erfolgt durch das Kernteam des Aktionsplans Inklusion. Bei Fragen zu den Maßnahmen an den Standorten können sich die dort verantwortlichen Inklusionsteams an die Inklusionsteams ihres jeweiligen Unternehmensbereichs wenden. Bei übergreifenden Fragestellungen können die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche zudem das Kernteam des Aktionsplans Inklusion einbeziehen.

Kommunikation

Der Bertelsmann Aktionsplan Inklusion wird regelmäßig über die internen Medien in den deutschen Bertelsmann-Firmen kommuniziert und in den Gremien des Konzerns thematisiert.

Monitoring und Evaluation

Die Umsetzung der Maßnahmen wird jährlich evaluiert. Der Evaluationsprozess wird durch das Kernteam des Aktionsplans Inklusion koordiniert. Die Inklusionsteams der Unternehmensbereiche sowie der Standorte bewerten hierfür den Umsetzungsstand der Maßnahmen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich und melden die Ergebnisse an das Kernteam. Am Ende der fünfjährigen Laufzeit erfolgt eine abschließende Projektevaluation. Auf dieser Grundlage wird entschieden, wie das Thema Inklusion bei Bertelsmann nach 2030 weiterentwickelt wird.

IMPRESSUM

Herausgeber

Bertelsmann SE & Co. KGaA
Carl-Bertelsmann-Straße 270
33311 Gütersloh

Verantwortlich

Marie-Luise Kühn von Burgsdorff
Leiterin Corporate Responsibility

Projektleitung

Marco Hagemeister
Manager Inclusion

Gestaltung und Produktion

TERRITORY GmbH

Bildnachweise

© Lebenshilfe für Menschen mit
geistiger Behinderung Bremen e. V.,
Illustrator: Stefan Albers (S. 8/9)

Rechte

Vervielfältigung, auch auszugsweise,
nur mit ausdrücklicher Genehmigung
der Bertelsmann SE & Co. KGaA

Für Bewerber:innen

createyourowncareer@bertelsmann.de
www.createyourowncareer.de

BERTELSMANN



Penguin
Random
House



BMG

arvato
group

Bertelsmann
Marketing
Services

Bertelsmann
Education Group

BI Bertelsmann
Investments

Kontakt

aktionsplan-inklusion@bertelsmann.de