











BASF
We create chemistry

Stärke durch Vielfalt

Aktionsplan Inklusion der BASF SE

- 04** **Vorworte** 
- 06** **Inklusion heißt handeln**
Einleitung 
- 09** **Wir schaffen Verständnis**
Bewusstseinsbildung 
- 15** **Wir sind selbstverständlich inklusiv**
Arbeit und Beschäftigung 
- 19** **Wir bieten gleich(e) Chancen**
Ausbildung und Qualifizierung 
- 24** **Wir passen uns an**
Barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung 
- 29** **Wir machen es einfach**
Barrierefreie Kommunikation 
- 33** **Wir sorgen vor**
Gesundheitsmanagement 



Unsere Unternehmenskultur basiert auf Vielfalt. Wir fragen nach der Qualifikation, und nicht nach anderen Kriterien wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion oder Behinderung. Bei BASF sind alle willkommen.

Gemeinsam sind wir stark. Das gilt für die gesamte BASF und ist natürlich auch am Standort Ludwigshafen gelebte Realität!

Denn unsere Unternehmenskultur basiert auf Vielfalt. Wir fragen nach der Qualifikation, und nicht nach anderen Kriterien wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, oder Behinderung. Bei BASF sind alle willkommen, werden akzeptiert und wertgeschätzt.

Und dabei ist Inklusion für uns Programm! Ende 2021 haben wir den „Aktionsplan Inklusion“ auf den Weg gebracht. Der hat mitunter ein wichtiges Ziel: Die Vielfalt bei BASF gerade im Zusammenhang mit Behinderung strukturiert zu unterstützen. Richtig toll finde ich, dass wir viele Themen und Maßnahmen dazu im Unternehmen bereits erfolgreich umsetzen konnten. Und wir machen weiter!

Die im Aktionsplan definierten sechs Handlungsfelder helfen dabei, Menschen mit Handicap am Standort Ludwigshafen einzubeziehen und zu unterstützen.

Über Instrumente der barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung bis hin zum Gesundheitsmanagement geht es darum, Inklusion auf allen Ebenen des Arbeitslebens zu fördern. Dabei orientieren wir uns an der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen.

Die Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern werden wir kontinuierlich weiterentwickeln. Dabei unterstützen uns neue Technologien, zum Beispiel bei der barrierefreien Kommunikation. Bewährte Instrumente werden wir fortführen, wie unser Heimathafenprinzip. Das hilft uns dabei, für unsere Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung das Bestmögliche zu erreichen und ihnen eine gleichberechtigte, inklusive Teilhabe am Arbeitsleben bei BASF zu bieten. Das ist und bleibt unser größtes Ziel.

Und um dies auch nachhaltig zu gewährleisten, ist der Aktionsplan bewusst langfristig angelegt. Er bietet damit die Grundlage für ein starkes Engagement der BASF – für eine inklusive Arbeitsumgebung.

Genau das ist mit auch persönlich besonders wichtig. Deshalb unterstütze ich den Aktionsplan Integration gerne und voller Überzeugung! .

Katja Scharpwinkel

*Mitglied des Vorstands BASF SE
und Standortleiterin Ludwigshafen*





Bei BASF ist soziale Verantwortung fest in der Unternehmenskultur verankert – und das bereits seit langer Zeit. Für uns als Vertrauensperson für die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderung und als Inklusionsbeauftragter prägt sie den Arbeitsalltag. Deshalb war es uns ein besonderes Anliegen, den vorliegenden Aktionsplan der BASF SE gemeinsam zu entwickeln.

Wir wollen darin verbindliche Maßnahmen schaffen, um die inklusive Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung zu fördern und weiterzuentwickeln. Dafür haben wir vor allem Fragen gestellt und zugehört. Denn wer weiß besser als die Betroffenen selbst, an welchen Stellen im Berufsalltag sie auf Hürden oder Vorbehalte stoßen? Ein regelmäßiger Austausch ist enorm wichtig für beide Seiten. Wir möchten alltägliche Barrieren abbauen und dafür sorgen, dass Respekt füreinander und gegenseitige Akzeptanz wachsen. Es soll sich ein Selbstverständnis im Unternehmen entwickeln, das uns bei BASF als Team weiter zusammenschweißt und damit auch stärker macht.

Es braucht Gesetze, Verordnungen und Richtlinien, um Inklusion in der Gesellschaft voranzubringen und zu verankern – keine Frage. Aber es ist genauso wichtig, zusammen Ideen zu entwickeln, neue Wege zu finden und praktikable Lösungsansätze zu erarbeiten.

Andreas Platz

Inklusionsbeauftragter



zurück zum **Inhalt**

In diesem Bereich machen wir bei BASF schon sehr vieles richtig. Eine unserer Einrichtungen ist sogar einzigartig in Deutschland und Europa, nämlich unser Integrationsbetrieb: Dort arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung oder gesundheitlicher Einschränkung, die zum Beispiel nach einem Unfall oder einer Krankheit nicht mehr an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können. Und wenn möglich werden sie im Integrationsbetrieb auf eine neue geeignete Stelle im Werk vorbereitet. Auf dieses Konzept sind wir sehr stolz! Trotzdem wollen wir uns auf dem Erreichten nicht ausruhen, sondern noch besser werden. Mit dem Aktionsplan nehmen wir uns dies verbindlich vor.

Wir ergreifen Maßnahmen, um das Thema Inklusion allen Beschäftigten nahezubringen. Damit möchten wir das Bewusstsein für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Behinderung schärfen und für mehr Verständnis werben. Wer seine Gegenüber besser versteht, tritt ihnen offener entgegen und hat weniger Vorurteile. Wir geben uns fünf Jahre Zeit, um die beschriebenen Maßnahmen bei BASF umzusetzen. Die Veränderungen werden sich nicht nur positiv auf den Arbeitsalltag der Menschen mit Behinderung auswirken, sondern sie kommen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute.

Gemeinsam setzen wir uns aktiv für die Realisierung der definierten Maßnahmen in den sechs Handlungsfeldern ein, um Inklusion bei BASF SE weiter voranzubringen.

Martina Baumann

Vertrauensperson für die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderung

Inklusion heißt handeln

Inklusion beschreibt nach der UN-Behindertenrechtskonvention die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an allen gesellschaftlichen Bereichen des Lebens. Das schließt auch den Zugang zur Arbeitswelt ein: Menschen mit Behinderung sollen selbst entscheiden, welchen Beruf sie erlernen und ausüben möchten.

Auch wenn für viele Menschen eine körperliche, psychische oder geistige Einschränkung oder Behinderung aktuell in weiter Ferne scheint, kann sie jeden betreffen – manchmal bereits von Geburt an oder in jungen Jahren, häufig erst im hohen Alter. Genau deshalb ist es wichtig und sinnvoll, sich grundsätzlich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Denn wenn Inklusion vorangebracht wird, hilft das uns allen.

Die BASF SE möchte mit dem Aktionsplan und den enthaltenen Maßnahmen mehr Bewusstsein dafür schaffen, dass Mitarbeitende mit Behinderung genauso selbstbestimmt und uneingeschränkt am Arbeitsleben teilnehmen können wie ihre Kolleginnen und Kollegen.



Für BASF gehört es zum Selbstverständnis, die Menschenrechte einzuhalten und sich immer mehr zu einem inklusiven Unternehmen zu entwickeln. Wie Inklusion noch stärker in der Unternehmenskultur verankert werden soll und sich dadurch die Situation von Mitarbeitenden mit Behinderung stetig verbessert, verdeutlichen die im Aktionsplan beschriebenen Maßnahmen und Ziele.

Inklusion hat bei BASF bereits eine lange Tradition. Viele gute Beispiele veranschaulichen, wie Menschen mit Behinderung erfolgreich ihre Arbeit im Unternehmen ausüben können. Der Aktionsplan soll dabei unterstützen, diesen Weg weiterzugehen. Denn er enthält zu jedem der sechs definierten Handlungsfelder auch zahlreiche neue Maßnahmen, die in den kommenden fünf Jahren umgesetzt werden sollen: von einer inklusiven Ausbildung über die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bis hin zu einem umfangreichen Gesundheitsmanagement.

Der Aktionsplan ist jedoch kein starres und statisches Konstrukt – im Gegenteil. Er soll während seiner Laufzeit kontinuierlich weiterentwickelt werden. Neue Maßnahmen werden einfließen und bestehende an neue Situationen angepasst.

Handlungsfelder



Bewusstseinsbildung

01

Wir schaffen Verständnis



[zurück zum Inhalt](#)

Manchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BASF SE fällt es möglicherweise nicht leicht, über das Thema Behinderung zu sprechen, obwohl sie vielleicht in der eigenen Familie schon mit Erkrankungen und Einschränkungen konfrontiert worden sind. Das kann viele Gründe haben. Häufig ist es auch nur die Unsicherheit, wie man mit Menschen mit Behinderung umgehen soll.

Bei der BASF SE wollen wir solche Bedenken und Vorurteile abbauen und setzen deshalb auf Vielseitigkeit. Wir sind alle aufgefordert, auch neue Perspektiven einzunehmen, einen eventuellen Tunnelblick zu weiten und die Stärken der anderen, unabhängig von einer Behinderung, zu sehen. Denn zweifelsohne bringen wir alle unsere ganz individuellen Fähigkeiten und Begabungen mit, um das gesamte Team der BASF SE zu stärken.

Wir werden diesen Bewusstseinswandel nicht auf Knopfdruck erreichen. Aber wenn wir uns von alten Denkmustern und Glaubenssätzen verabschieden und offen sind, kommen wir dem inklusiven Miteinander jeden Tag ein Stück näher. Dabei helfen uns außerdem Toleranz, Aufgeschlossenheit und ganz einfach ein guter Wille. Mit den in unserem Aktionsplan vorgesehenen Maßnahmen möchten wir allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, Barrieren und Ängste abzubauen. Wenn wir das schaffen, bietet Inklusion eine Fülle von Chancen.



”

Mir ist wichtig, dass für unsere Belange und individuellen Einschränkungen Verständnis aufgebracht wird.“

Uwe Boldt



Wir bringen Vielfalt in deutschen Unternehmen voran

Mit der Charta der Vielfalt fördert BASF zusammen mit anderen Arbeitgebern, dass Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland stärker anerkannt, wertgeschätzt und einbezogen wird. Es soll ein Arbeitsumfeld entstehen, das frei von Vorurteilen ist. Unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft sollen alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren. BASF ist der bundesweiten Charta der Vielfalt bereits 2007 als Gründungsmitglied beigetreten.

Wir machen uns für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung stark

Das Arbeitgebernetzwerk „UnternehmensForum“ setzt sich für mehr Inklusion in der Wirtschaft ein. Als Gründungsmitglied erarbeitet

auch BASF konkrete Anregungen, wie Menschen mit Behinderung in Unternehmen ein- und wiedereingegliedert werden können. Denn wir profitieren von der Vielfalt unserer Belegschaft – auch im Hinblick auf den wachsenden Fachkräftemangel. Durch einen regelmäßigen unternehmensübergreifenden Austausch über gute Erfahrungen und positive Beispiele lernen wir voneinander, bekommen Lösungen an die Hand und erweitern gleichzeitig unseren Horizont. Wir sind davon überzeugt, dass Barrieren im Kopf verschwinden, wenn wir andere stärker für das Thema Inklusion sensibilisieren.

Wir engagieren uns interdisziplinär für mehr Bewusstsein für Menschen mit Behinderung

- Die Kommission für die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderung bei der BASF SE ist ein Gremium für alle Angelegenheiten rund um das Thema Schwerbehinderung. Neben den ständigen Mitgliedern – der Leitung der Einheit Personalwirtschaft, der oder dem Inklusionsbeauftragten, der Leitung der Personalplattform In-Job,





zwei Vertretungen des Betriebsrats und der Vertrauensperson der Mitarbeitenden mit Behinderung – gehören noch weitere Beraterinnen und Berater zur Kommission. Die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt, die für die Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung zuständig sind, ebenso wie eine Vertretung der BASF Stiftung. In regelmäßigen Sitzungen werden Grundsatzzfragen im Hinblick auf Behinderung geklärt und Lösungsvorschläge für Einzelfälle erarbeitet. Zudem entwickelt die Kommission mittel- und langfristige Strategien, um die Arbeit für Menschen mit Behinderung zu verbessern.

- Künftig will die Kommission für die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderung die Betriebe noch stärker dafür sensibilisieren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.
- Um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu fördern und ihnen beratend zur Seite zu stehen, sieht das Schwerbehindertengesetz eine Interessenvertretung vor. Diese Vertrauensperson für die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderung wird von den Betroffenen gewählt. Bei der BASF SE ist deren Teilhabe aber auch außerhalb gesetzlicher Regelung

festen Bestandteil der Unternehmenskultur. Regelmäßig findet ein Austausch zwischen der oder dem Inklusionsbeauftragten, der Fachstelle Schwerbehinderung und der Vertrauensperson statt.

- Seit 2018 gibt es bei der BASF SE eine zentrale Anlaufstelle für die Personalstellen der Bereiche, Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn es um die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderung geht: Die Fachstelle Schwerbehinderung kümmert sich darum, die Behindertenarbeit strategisch weiterzuentwickeln und die inklusive Beschäftigung zu unterstützen. Darüber hinaus informiert sie die Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung in Rundschreiben regelmäßig über aktuelle Themen, Veranstaltungen und gesetzliche Neuerungen. Organisatorisch ist auch die oder der Inklusionsbeauftragte der Fachstelle zugeordnet, und vertritt den Arbeitgeber in Angelegenheiten der Mitarbeitenden mit Behinderung.
- Mit der Sozial- und Lebensberatung der BASF Stiftung helfen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vor privaten oder beruflichen Herausforderungen stehen. Das betrifft auch das Leben mit Behinderung – mit und ohne Pflegebedarf.



- Die Abteilung Corporate Health Management übernimmt die arbeits- und notfallmedizinische Betreuung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine eigene Einheit berät dort Mitarbeitende mit Behinderung vertraulich bei gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz und bei Fragen zu ihren Erkrankungen.

Wir erstellen einen Inklusionsindex, um Verbesserungspotenziale zu erkennen

- Unsere jährliche Mitarbeiterbefragung beinhaltet auch Fragen zu inklusiven Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Antworten darauf fließen in unseren Inklusionsindex ein, der uns anzeigt, wo Inklusion bereits gut gelingt und in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht.
- In künftigen Mitarbeiterbefragungen wollen wir noch konkretere Fragen zur inklusiven Beschäftigung stellen. Es sollen etwa Fragen aufgenommen werden, die das Bewusstsein von Führungskräften für das Thema Schwerbehinderung schärfen und zur Reflexion anregen. Zudem wird es Befragungen zu konkreten Themen wie Barrierefreiheit geben, um ein Stimmungsbild von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhalten. Auf dieser Basis werden wir ermitteln, an welchen Stellen wir Verbesserungen vornehmen können.

Wir setzen uns für Inklusion bei Kindern ein

Mit unseren Ferienprogrammen „Kids und Teens on Tour“ leben wir Inklusion schon bei den Kleinen. Kinder mit und ohne Behinderung haben hier die Möglichkeit, gemeinsam auf Entdeckungsreise zu gehen. So fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie das Recht auf Inklusion. An welchen Aktivitäten des Ferienprogramms Kinder mit Behinderung teilnehmen können, wird je nach Einschränkung mit dem jeweiligen Anbieter besprochen.

Wir fördern Inklusionsprojekte mit Spenden

- Mit dem Wettbewerb „Gemeinsam Neues schaffen“ unterstützt BASF Projekte von gemeinnützigen Organisationen, die sich für ein lebendiges und lebenswertes Umfeld engagieren und sich auf Teilhabe und Integration fokussieren. In den Jahren 2018 und 2019 haben wir so insgesamt 18 Projekte unterstützt, darunter „Rollstuhlrugby macht Schule“ der Robert Schuman Integrierte Gesamtschule Frankenthal.
- Mit unserer Weihnachtsspendenaktion 2018 haben wir ein Projekt des Kinderhilfswerks UNICEF der Vereinten Nationen unterstützt, das inklusiven Unterricht in Peru fördert. Damit sollen vor allem Kinder mit Behinderung in ländlichen Regionen Zugang zum öffentlichen Bildungssystem erhalten. In diesem konkreten Fall wurden Lehrkräfte an Grundschulen im Umgang mit Schülerinnen und Schülern mit Behinderung geschult. BASF verdoppelte die Spendensumme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das UNICEF-Projekt.
- Auch in Zukunft wollen wir ähnliche Aktionen unterstützen.

Wir wollen für Inklusion werben

Mit zahlreichen Imagefilmen, -kampagnen und -projekten werden wir über die Laufzeit des Aktionsplans auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Behinderung aufmerksam machen und zeigen, wo und wie Inklusion bereits erfolgreich gelingt. Wir wollen das Thema einem breiteren Publikum näherbringen sowie Barrieren im Kopf und Berührungspunkte abbauen. Dafür lassen wir Menschen mit Behinderung ihre eigene Geschichte erzählen und fragen Mitarbeitende, was Inklusion für sie bedeutet. Und wir werden zeigen, wie ein Team bereits erfolgreich Inklusion umsetzt. Außerdem möchten wir mit Aktionen die Welt von Menschen mit Behinderung erlebbar machen, indem wir zum Beispiel Schnupper-



kurse für Gebärdensprache und taktile Spiele anbieten. Die in den Schnupperkursen für Gebärdensprache gezeigten Höflichkeitsgebärden sollen Hemmungen im Umgang mit Menschen mit Höreinschränkung abbauen.

Wir wollen mit inklusiven Sportveranstaltungen Berührungängste abbauen

Sport verbindet. Deshalb werden wir diese Möglichkeit nutzen und zusammen mit dem BASF Tennisclub inklusive Sportveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchführen. Neben Tennis können hier auch andere Sportarten angeboten und ausprobiert werden. Durch die gemeinsame sportliche Aktivität von Menschen mit und ohne Behinderung werden Berührungängste abgebaut und gegenseitiges Verständnis gefördert. Den Auftakt der Reihe bildet im ersten Halbjahr 2022 ein Schnuppertag.

Wir werden das Kellereifest zunehmend barrierefrei gestalten

Das jährliche Fest der BASF Weinkellerei soll in noch mehr Aspekten barrierefrei werden. Dafür werden wir etwa Gebärdendolmetscher für die Grußworte und Musikbeiträge engagieren. Auf diese Weise wollen wir mehr Begegnung und Austausch zwischen Menschen mit und ohne Behinderung im ungezwungenen Rahmen des Kellereifestes ermöglichen.

Wir wollen neuen Führungskräften das Thema Inklusion näherbringen

Neue Führungskräfte werden im Rahmen des New Leader Program bereits heute gleich zu Beginn ihrer Führungstätigkeit für das Thema Inklusion sensibilisiert.

Im Zuge der Weiterentwicklung des Programms ist unter anderem auch die Erstellung eines Lernvideos vorgesehen.

Wir werden uns auch nach der Pensionierung für Inklusion engagieren

In unseren Beratungsgesprächen und individuellen Unterlagen zur Pensionierung werden wir über Möglichkeiten informieren, wie sich Mitarbeitende zum Beispiel ehrenamtlich in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung engagieren können – etwa in Form eines Bundesfreiwilligendienstes. Das kann für viele den Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand erleichtern und bietet Vorteile für beide Seiten: Die Einrichtungen profitieren von der Unterstützung und den praktischen Tipps aus den Unternehmen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Erfahrung nach dem Berufsleben in einem sozialen Umfeld einbringen.



02

Wir sind selbst-
verständlich inklusiv



Die inklusive Beschäftigung von Menschen mit Behinderung hat bei BASF eine lange Tradition. Wir wollen erreichen, dass es keine Rolle spielt, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber eine Behinderung hat. Die Qualifikation allein soll entscheiden. Wir interessieren uns für den Menschen, wer er ist und welche Kenntnisse und Fähigkeiten er hat. Nicht dafür, welche Behinderung vorliegt und welche Auswirkungen diese auf die Arbeit haben könnte. Deshalb haben wir uns Vielfältigkeit als Grundprinzip auf die Fahne geschrieben – und das wollen wir weiter fördern. Wir möchten optimale Voraussetzungen dafür schaffen, dass alle Menschen, die bei uns arbeiten wollen, dies auch können.

Wir möchten Mitarbeitenden, die im Laufe ihres Berufslebens erkranken oder einen Unfall erleiden, Perspektiven bei uns im Unternehmen aufzeigen. Unser Ziel: Alle Mitarbeitenden sollen weiterhin sinnstiftend und wertschöpfend ins Team von BASF eingebunden sein. Das funktioniert etwa mit unserem etablierten Heimathafen-Prinzip, bei dem wir versuchen, Mitarbeitende nach einem Unfall oder einer Krankheit in ihrem bisherigen Bereich weiter zu beschäftigen. Ein anderes Beispiel ist unser Integrationsbetrieb, der in seiner Ausrichtung und Einbindung ins Unternehmen einzigartig ist. Die rund fünf Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der BASF SE, die eine anerkannte Schwerbehinderung haben oder Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt sind, können auf verschiedene Art und Weise erfolgreich bei uns arbeiten.





Im Integrationsbetrieb wurde für mich ein passender Arbeitsplatz gefunden. Spezielle Hebewerkzeuge und Arbeitsmittel erleichtern mir hier die Arbeit.“

Dieter Grass



Wir schaffen mit unserer Inklusionsvereinbarung verbindliche Rahmenbedingungen für mehr Barrierefreiheit

- Im Zuge des Aktionsplans haben wir gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung die Integrationsvereinbarung von 2003 neu verhandelt und in eine zeitgemäße Inklusionsvereinbarung überführt. Darin finden sich verbindliche Rahmenbedingungen, um Barrierefreiheit bei BASF weiter zu unterstützen, um Gremien entscheidungsfähig aufzustellen und sinnvolle Zusatzmaßnahmen zu vereinbaren. Ebenso enthalten sind Zusatzleistungen für Menschen mit Behinderung und Gleichstellung, wie zum Beispiel Zusatzurlaub für Gleichgestellte oder Zusatzurlaubsgeld.
- Da die Inklusionsvereinbarung ein fundamentaler Baustein für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und Gleichstellung ist, werden wir die darin enthaltenen Maßnahmen und Prozesse regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

Wir haben zum Ziel, Mitarbeitende in ihrem bisherigen Arbeitsbereich weiterzubeschäftigen

- Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter während ihres Arbeitslebens erkranken oder einen Unfall erleiden, wollen wir optimale Rahmenbedingungen schaffen, um sie auch künftig in ihrem „Heimathafen“ beschäftigen zu können. Je nach Einschränkung des Mitarbeitenden finden wir zusammen mit der Fachstelle Schwerbehinderung kreative Lösungen für eine inklusive Weiterbeschäftigung. Wir verfolgen damit zwei Anliegen: Einerseits ist ein gewohntes Arbeits- und soziales Umfeld wichtig. Andererseits profitiert auch das Unternehmen von der Erfahrung und Fachkenntnis des Mitarbeitenden.
- Wie es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Laufe ihres Arbeitslebens ihren Beruf nicht mehr ausüben können, gelungen ist, weiterhin in ihrem „Heimathafen“ tätig zu sein – darüber wollen wir in Erfolgsgeschichten berichten. Und wir möchten beschreiben, wie wir mit umstrukturierten



Teams, der Unterstützung durch technische Hilfsmittel oder der Arbeitsorganisation dazu beigetragen haben, eine praktikable Lösung zu finden. Oder indem wir ein Tandem mit einem anderen Mitarbeitenden bilden. Damit gute Beispiele bei uns Schule machen.

Wir beschäftigen Mitarbeitende mit Behinderung im unternehmenseigenen Integrationsbetrieb

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung oder gesundheitlicher Einschränkung, die nach einem Unfall oder einer Krankheit nicht mehr an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können, beschäftigen wir in unserem Integrationsbetrieb. Wir bereiten sie dort auf eine neue geeignete Stelle im Werk vor. Falls dies nicht möglich ist, können sie einen Dauerarbeitsplatz im Integrationsbetrieb erhalten. Die zurzeit rund 70 Mitarbeitenden erbringen Dienstleistungen, etwa im Bereich der Medienproduktion oder Textilgestaltung, die von BASF-Einheiten nachgefragt werden.
- Wir überprüfen das Serviceangebot des Integrationsbetriebs stetig und entwickeln es weiter, immer unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und Qualifikationen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Künftig wollen wir Serviceleistungen, die bislang von externen Dienstleistern erbracht werden, in unseren Betrieb übernehmen und damit unser Leistungsportfolio sinnvoll erweitern.



Wir setzen in externen Stellenausschreibungen ein klares Zeichen für Vielfalt

- Um auch nach außen klar Stellung zu Vielfalt im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung zu beziehen, haben wir den Text unserer externen Stellenausschreibungen angepasst. Dort befindet sich nun ein Hinweis darauf, dass wir als globales Team Vielfalt leben und uns für Chancengerechtigkeit unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder Weltanschauung einsetzen.
- Künftig werden wir den gleichen Zusatz auch in unseren internen Stellenausschreibungen verwenden.

Wir werden die Prozesse bei der Neueinstellung von Menschen mit Behinderung überarbeiten

Damit neue Mitarbeitende mit Behinderung wissen, an wen sie sich bei Fragen wenden können und welche Facheinheit der richtige Ansprechpartner für sie ist, wollen wir unsere Prozesse bei Neueinstellungen aktualisieren.

Wir betreuen Kinder mit Behinderung unserer Mitarbeitenden

Der betriebseigene LuKids-Campus mit der Notfallbetreuung LuKids Adhoc ist Teil des Mitarbeiterzentrums für Work-Life-Management (LuMit) und umfasst insgesamt vier Häuser. Betreiber ist der gemeinnützige Träger educare Bildungs- und Kindertagesstätten gGmbH. Bei LuKids werden auch Kinder mit Behinderung abhängig von ihrer jeweiligen Einschränkung liebevoll und individuell betreut. Die Details und Betreuungsmöglichkeiten werden beim Antragsverfahren zwischen den Eltern und dem Betreiber individuell besprochen.



03

Wir bieten gleich(e)
Chancen



Als führendes Chemieunternehmen arbeiten wir bei BASF ständig an Innovationen für eine nachhaltige Zukunft. Der Schlüssel zu unserem Erfolg sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jede und jeder Einzelne kann sich mit den individuellen und spezifischen Fähigkeiten einbringen. Darauf legen wir großen Wert, denn wir möchten in unserer Belegschaft eine große Vielfalt widerspiegeln.

Dazu gehört für uns, Menschen mit Behinderung auf dem Weg in ihre berufliche Zukunft zu begleiten und zu unterstützen. Das beginnt bei der Berufsorientierung und -vorbereitung, indem wir Praktika und Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung anbieten. Außerdem bauen wir die Netzwerke mit Kooperationspartnern wie Schulen, Institutionen, Verbänden und Behörden immer weiter aus. Nicht zuletzt sehen wir es als unsere Aufgabe, Mitarbeitenden mit Behinderung die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen, die sie in ihrem beruflichen Alltag benötigen, um sich neues Wissen anzueignen, Wissen zu vertiefen und ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen zu erweitern. Kolleginnen und Kollegen im direkten Arbeitsumfeld der Mitarbeitenden mit Behinderung für das Thema Inklusion zu sensibilisieren, ist für uns ein weiteres wichtiges Handlungsfeld.





Wir ermöglichen Schülerinnen und Schülern Berufsorientierungspraktika

In einer Kooperation zwischen der BASF SE und dem Pfalzinstitut für Hören und Kommunikation (PIH) in Frankenthal haben wir in den vergangenen Jahren regelmäßig inklusive Berufsorientierungspraktika angeboten.

Diese richten sich an Berufsfachschülerinnen und -schüler des PIH und der Berufsbildenden Schule Technik 2 in Ludwigshafen.

Sie finden in den zentralen Ausbildungswerkstätten für Metalltechnik der BASF SE statt. Von den rund 60 Praktikantinnen und Praktikanten haben drei Jugendliche mit Höreinschränkung im Anschluss an das Praktikum eine Ausbildung als Anlagenmechaniker bei der BASF SE begonnen.

Wir kooperieren mit Schulen und Institutionen, um Jugendlichen bessere Ausbildungschancen zu bieten

- Der BASF Ausbildungsverbund arbeitet seit vielen Jahren mit zahlreichen Partnerunternehmen, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Agenturen für Arbeit, Chemieverbänden sowie Schulen und

Behörden zusammen. Jugendliche mit Behinderung sollen damit unterstützt werden, sich beruflich zu orientieren und den Weg in eine Ausbildung zu finden. Dafür kooperieren wir auch schon lange mit einer Einrichtung im Schwerbehindertenbereich in der Region.

- Wir werden unsere Netzwerke weiter pflegen und ausbauen, um Menschen mit Behinderung eine Ausbildungsstelle zu verschaffen: mit Vereinen, Verbänden, Schulen, dem Berufsbegleitenden Dienst, Agenturen für Arbeit und Institutionen im Schwerbehindertenbereich. Dafür wollen wir auch strategische Partnerschaften prüfen.

Wir fördern und qualifizieren Jugendliche für das Berufsleben

Mit dem BASF Ausbildungsverbund führen wir Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Behinderung an die Ausbildungs- oder Berufsreife heran. Dafür nutzen wir das Programm „Start in den Beruf“, welches durch die Sommerakademie Ludwigshafen und Berufsorientierungsangebote ergänzt wird. Die Sommerakademie Ludwigshafen hilft Jugendlichen mit Schwächen im fachlichen oder sozialen Bereich, ihren Schulabschluss



zu erreichen. Direkt im Anschluss sollen sie, wenn möglich, eine Berufsausbildung in einem MINT-Beruf beginnen.

Um den BASF Ausbildungsverbund zu unterstützen, kooperiert BASF mit zahlreichen Partnerunternehmen und Institutionen.

Wir wollen mit Auszubildenden mit Behinderung über ihre Erfahrungen im Unternehmen sprechen

Auszubildende mit Behinderung sollen bei einem gemeinsamen Treffen mit der Jugend- und Auszubildenden-Vertretung über ihre Erlebnisse im Bewerbungsprozess und ihre Erfahrungen während der Ausbildung berichten. Nur so können wir Anforderungen besser verstehen und entsprechend reagieren, um gegebenenfalls Prozesse anzupassen oder Rahmenbedingungen weiter zu verbessern.

Wir werden Erfolgsgeschichten analysieren

Ein junger Mitarbeitender mit Höreinschränkung erhielt nach einer Berufsorientierung und einer Ausbildung bei der BASF SE inzwischen eine Festanstellung als Anlagenmechaniker. Wir werden seinen Weg verfolgen und analysieren, welche Faktoren für seinen Erfolg ausschlaggebend waren und was wir daraus für die Zukunft ableiten können.

Wir wollen aus dem Ausbildungs-verlauf von Jugendlichen lernen

Wir sind mit einem Azubi in engem Austausch, der während seiner Chemikanten-Ausbildung einen privaten Unfall erlitten hat und jetzt einen Rollstuhl nutzt. Für seine neue Ausbildung zum Industriekaufmann werden wir das Umfeld der zentralen kaufmännischen Ausbildung weiter barrierefrei ausbauen, unter anderem mit automatisch öffnenden Türen, der Nachrüstung eines Aufzugs und umgebauten Sanitärräumen. Von diesem Projekt erhoffen wir uns weiterführende Erkenntnisse, wie die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung in Zukunft noch besser gestaltet werden kann, und dass das Beispiel Schule macht.

Wir behandeln alle Bewerberinnen und Bewerber gleich

- In den vergangenen Jahren haben immer wieder Menschen mit Behinderung eine Ausbildung bei uns begonnen. Die Grundlage dafür ist, dass alle die gleichen Prozessschritte durchlaufen. Bei Kandidatinnen und Kandidaten mit Schwerbehinderung wird die Schwerbehindertenvertretung entsprechend informiert. In Testverfahren erhalten Bewerberinnen und Bewerber entsprechende Unterstützung, damit der Bewerbungsprozess für sie möglichst barrierefrei ablaufen kann.
- Wir wollen künftig prüfen, ob sich der Zugang zum Bewerbungsprozess für Menschen mit Behinderung verbessern lässt, um noch mehr Interessierten die Möglichkeit zu geben, sich bei uns zu bewerben.





Nach einem schweren privaten Unfall konnte ich meine Ausbildung zum Chemikanten nicht mehr fortführen. Durch ein Praktikum habe ich den kaufmännischen Bereich kennen gelernt und eine Ausbildung zum Industriekaufmann erfolgreich abgeschlossen.“

Tom Schulz



Wir bieten Praktika für Menschen mit Schwerbehinderung an

In unserem Integrationsbetrieb können Menschen mit Schwerbehinderung ein Praktikum absolvieren. Das gilt auch für Kandidatinnen und Kandidaten, die auf eine oder mehrere Betreuungspersonen angewiesen sind. Der Bewerbungsprozess erfolgt wie auch bei anderen Bewerbungen über die BASF Karriereseite.

Wir bieten Qualifizierung und Weiterbildung für Mitarbeitende mit Behinderung an

Mitarbeitende mit Behinderung können grundsätzlich an allen Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen von BASF teilnehmen, sofern es die Art der Behinderung erlaubt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung, die auf eine neue Stelle vermittelt werden sollen und zu einer der definierten Zielgruppen der Personalplattform In-Job gehören, erhalten über diese Personalplattform individuelle und bedarfsgerechte Beratung.

Außerdem bekommen sie Angebote für zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Wissensvermittlung und zur Stärkung fachlicher und persönlicher Kompetenzen. Bei Bedarf unterstützt BASF auch bei beruflichen Neuorientierungsmaßnahmen.

Wir unterstützen unsere Führungskräfte und ihre Teams beim Thema Inklusion

Neue Führungskräfte werden im Rahmen des New Leader Program gleich zu Beginn ihrer Führungstätigkeit für das Thema Inklusion sensibilisiert. Darüber hinaus berät und unterstützt BASF Führungskräfte und ihre Teams bei entsprechendem Bedarf, etwa in Form von persönlichen Gesprächen, zum Beispiel mit Sozialberatern der BASF Stiftung, oder in Form von Teamworkshops mit konkretem Praxisbezug.



04

Wir passen uns an



Damit Menschen mit Behinderung uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsplatz bekommen, müssen vor Ort die richtigen Voraussetzungen geschaffen werden. Das lässt sich nur erreichen, wenn sie sich innerhalb des Werksgeländes ohne fremde Hilfe bewegen können und wenn barrierefreie Gebäude und Räume sowie ein Arbeitsplatz, der an ihre Bedürfnisse angepasst ist, zur Verfügung stehen.

Die Struktur der rund 500 Büros, Labore, Werkstätten, Lager und Sondergebäude am Produktionsstandort Ludwigshafen ist über mehr als 100 Jahre gewachsen. Wir prüfen regelmäßig, ob es bei Umbauten oder Sanierungen wirtschaftlich möglich ist, diese barrierefrei zu gestalten. Einige Neubauten wie etwa Büros und öffentliche Gebäude, zum Beispiel die Ausweisstelle Nord, sind bereits uneingeschränkt zugänglich.

Die Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung gestalten wir so um, dass die jeweiligen Tätigkeiten möglichst gut ausgeübt werden können. Darüber hinaus gibt es bei BASF verschiedene Arbeitszeitmodelle, die Flexibilität bei der Einteilung der Arbeitszeit ermöglichen.



Wir gestalten Büroräume möglichst barrierefrei

Gemeinschaftsflächen werden barrierefrei gestaltet und ausgestattet, wenn dies infrastrukturell und wirtschaftlich möglich ist. In unserem „Leitfaden zur Gestaltung von Büroflächen“ ist das Thema Barrierefreiheit grundsätzlich verankert. Für barrierefreie Besprechungszimmer gibt es eine spezielle Übersicht, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderung diese gut erreichen und an Sitzungen teilnehmen können. Die Arbeitsplätze von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung werden so eingerichtet, dass diese sie bestmöglich nutzen können. Zum Beispiel mit höhenverstellbarem Tisch oder zusätzlichen Haltegriffen.

Wir sorgen für ergonomische Arbeitsplätze

- Ein ergonomischer Arbeitsplatz schafft optimale Arbeitsbedingungen und kann Erkrankungen und Unfällen vorbeugen. Deshalb beraten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell zu diesem Aspekt und stellen Mitarbeitenden mit Behinderung Hilfsmittel zur Verfügung, die an ihre jeweiligen Bedürfnisse angepasst sind. Darüber hinaus kann jeder Betrieb und jede Einheit auch digitale Schulungskonzepte und Gruppenschulungen zu ergonomischen Themen nutzen.
- Künftig wollen wir die Übersicht über mögliche Hilfsmittel und den Bestellprozess übersichtlicher und einfacher zugänglich gestalten. In einem Erlebnisraum können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Hilfsmittel, wie spezielle Bürostühle und ergonomische PC-Mäuse, selbst ausprobieren und deren Vorteile erleben. Damit die Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten bei BASF die Mitarbeitenden mit Behinderung noch besser bei ergonomischen Themen beraten können, wollen wir ihre Aus- und Weiterbildung zu diesem Themenfeld vertiefen.

Wir ermöglichen mobiles Arbeiten

Mitarbeitende bei BASF können schon seit einigen Jahren in Absprache mit ihrer Führungskraft und nach Bedarf mobil arbeiten. Im Zuge einer Anpassung der entsprechenden Betriebsvereinbarung im Februar 2021 wurde ein neuer Rahmen auch für regelmäßiges mobiles Arbeiten geschaffen. Mitarbeitende mit Schwerbehinderung profitieren von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens – unter anderem auch in Kombination mit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung –, um etwa Arzt- oder Therapietermine in Absprache mit ihrer Führungskraft flexibler wahrnehmen zu können.

Wir fördern barrierefreie Mobilität

- Innerhalb des Werksgeländes haben wir barrierefreie Mobilitätslösungen umgesetzt: Mitarbeitende mit Schwerbehinderung können mehrere Bahnsteige und Bushaltestellen, Werksbusse sowie einen Shuttle-Kleinbus, der auf Abruf kommt, ohne Einschränkungen nutzen. Außerdem übernimmt der Integrationsbetrieb zusätzliche Terminfahrten für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung.
- Wir wollen künftig zusätzliche Angebote wie barrierefreie Apps und Infopakete zur Verfügung stellen, damit sich Mitarbeitende, Kontraktoren sowie Besucherinnen und Besucher mit Schwerbehinderung gut und schnell auf dem Werksgelände orientieren können.



”

Investitionen für Inklusion sind wichtig; vor allem für Barrierefreiheit. Sie sollten von Anfang an mit geplant werden.“

Dirk Borbe



Wir schaffen barrierefreien Wohnraum

Die BASF Tochtergesellschaft BASF Wohnen und Bauen stellt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderung rund 100 barrierefreie Wohnungen zur Verfügung. Andere Wohnungen lassen sich im Bedarfsfall entsprechend nachrüsten.

Wir werden den Büroflächen-Leitfaden weiterentwickeln

Praktische Tipps zur Umsetzung der Barrierefreiheit von Büroflächen werden erarbeitet und sollen in den Büroflächen-Leitfaden integriert werden. Damit bündeln wir unser Wissen und unsere Erfahrungswerte, um Barrierefreiheit noch konsequenter umzusetzen. Der Leitfaden wird regelmäßig aktualisiert.

Wir wollen Barrierefreiheit noch stärker bei Baumaßnahmen berücksichtigen

- Bei Neubauten von Bürogebäuden werden wir künftig sicherstellen, dass diese barrierefrei zugänglich sind.
- Bei Generalsanierungen oder größeren Umbaumaßnahmen von Bürogebäuden und öffentlich zugänglichen Gebäuden werden wir künftig immer prüfen, ob diese unter wirtschaftlich vertretbaren Gesichtspunkten barrierefrei zugänglich gemacht werden können.
- Zur medizinischen Betreuung wird ein Medical Center gebaut, das vollständig barrierefrei sein wird.



Wir werden prüfen, inwieweit es wirtschaftlich möglich ist, Co-Working-Flächen barrierefrei zu gestalten

Für neue kooperative Arbeitskonzepte werden wir BASF-interne Bereiche zur einheitsübergreifenden Zusammenarbeit schaffen. Wenn Barrierefreiheit wirtschaftlich möglich ist, werden wir Teilflächen entsprechend gestalten. Die Planung und Umsetzung wird dann in Kooperation und enger Absprache mit Betroffenen und der Schwerbehindertenvertretung erfolgen. So stellen wir sicher, dass Inklusion von Anfang an mitgedacht und wo möglich umgesetzt wird.

Wir wollen Menschen mit Behinderung den Zugang zum Werksgelände weiter erleichtern

Damit Mitarbeitende mit Schwerbehinderung einfacher und selbständig auf das Werksgelände kommen, stellen wir ausgewiesene

Parkplätze in Tornähe zur Verfügung. Diese und auch alle anderen Parkflächen für Menschen mit Behinderung werden eindeutig beschildert. Zudem führen Wegweiser dorthin. Wir werden darüber hinaus die zentralen Werkstore auf ihre Barrierefreiheit überprüfen und die Zugänge möglichst so gestalten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung diese eigenständig passieren können.

Wir wollen einen Erlebnisraum zum Thema Barrierefreiheit einrichten

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu veranschaulichen, welche Grenzen und Möglichkeiten eine Behinderung mit sich bringt, werden wir in einem Erlebnisraum positive Beispiele für eine inklusive Ausstattung mit Tischen, Regalen und speziellen Farben zeigen. Hier können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rollstühle, Hörgeräte und Simulationsbrillen für Seheinschränkungen ausprobieren.



05

Wir machen
es einfach



Information und damit Kommunikation sind wichtig für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens. Deshalb ist es uns ein besonderes Anliegen, auch Mitarbeitenden mit Behinderung alle Informationen uneingeschränkt zugänglich zu machen. Nur so können sie vollständig am Arbeitsleben teilhaben. Hierbei müssen wir berücksichtigen, dass jede Einschränkung andere Anforderungen an die Kommunikation stellt. Und alle haben das gleiche Recht, Informationen zu erhalten. Dafür wollen wir Barrieren in der Kommunikation abbauen, indem wir die richtige Darstellung wählen, Einfache Sprache nutzen, Untertitel beifügen und leicht zu bedienende Systeme und technische Hilfsmittel zur Verfügung stellen.

Wir sehen es als unsere Aufgabe, diese Themen weiter voranzutreiben. Außerdem möchten wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung speziell zum Thema Schwerbehinderung informieren und über aktuelle Entwicklungen aufklären. Daran arbeiten wir bereits seit Jahren – aber wir wollen noch besser werden.





Wegen starker Seheinschränkungen konnte ich die Ausbildung zum Anlagenmechaniker nicht fortsetzen. Die BASF ermöglichte mir eine Alternativausbildung, die ich erfolgreich abgeschlossen habe, und nun sammle ich erste Führungserfahrungen.“

Muhammed Dogan

Wir berichten regelmäßig über Inklusion und Behinderung

Die Fachstelle für Schwerbehinderung und die Schwerbehindertenvertretung veröffentlichen Newsletter für Mitarbeitende mit Behinderung und interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darin greifen sie aktuelle Entwicklungen und Aspekte rund um Inklusion im Unternehmen auf und geben Auskunft über Angebote, Services und Ansprechpersonen zum Thema Behinderung.

Wir informieren auf zahlreichen Kanälen über Barrierefreiheit

- Auf internen und externen Kanälen berichten wir regelmäßig über das Thema Barrierefreiheit. Außerdem haben wir Intranetseiten aufgebaut, auf denen wir über Inklusion, Vielfalt, Behinderung und digitale Barrierefreiheit aufklären. Das Team der Einheit Diversity & Inclusion versendet vier Mal im Jahr einen Newsletter mit aktuellen Informationen und Terminen rund um Vielfalt und Inklusion.

- Für einen besseren Überblick werden wir alle vorhandenen technischen Möglichkeiten für barrierefreie Kommunikation auf einer eigenen Website bündeln. Diese wird für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von BASF zugänglich sein.

Wir nutzen eine Vielzahl von technischen Hilfsmitteln für eine barrierefreie Kommunikation

Damit Mitarbeitende mit Behinderung uneingeschränkter Zugriff auf Kommunikationsmöglichkeiten haben, nutzen wir zahlreiche technische Hilfsmittel: in Software-Programmen, Video-Konferenzen und für Online-Bestellungen. So können sich Mitarbeitende mit Behinderung zum Beispiel Texte laut vorlesen lassen, demnächst Live-Untertitel einstellen oder schon jetzt die Barrierefreiheit von Dokumenten überprüfen.



Wir erleichtern Menschen mit Seheinschränkung den Zugang zu den Inhalten unserer Website

Die Darstellung auf der globalen Unternehmens-Website www.basf.com lässt sich mit einem Klick von farbig auf schwarz-weiß umschalten. Dadurch werden die Kontraste verstärkt, und es fällt Menschen mit Seheinschränkung leichter, die Inhalte wahrzunehmen.

Wir untertiteln Videos für Menschen mit Höreinschränkung

- Unternehmensfilme der BASF SE, die auf YouTube hochgeladen werden, verfügen in der Regel über Untertitel, damit auch Menschen mit Höreinschränkung die Inhalte nachlesen und besser verstehen können.
- Die virtuelle Führung im Besucherzentrum durch die Fotoausstellung „Die Anilinerinnen“, die am Deutschen Diversity-Tag 2021 stattfand, haben wir im Nachhinein untertitelt. So können auch Menschen mit Höreinschränkung das Video ansehen und verstehen.
- Damit die Inhalte der BASF-Videos für Menschen mit Behinderung frei zugänglich sind, wollen wir in Zukunft offizielle Filme wenn möglich live untertiteln. Falls das nicht möglich ist, werden sie im Nachhinein mit Untertiteln versehen.

Wir machen komplexe Themen einfacher zugänglich

Die Filme der Sozial- und Lebensberatung der BASF Stiftung erklären schwierige Zusammenhänge in einfacher und verständlicher Sprache und sind darüber hinaus auch mit Untertiteln versehen.

Wir wollen barrierefreie Kommunikation bei BASF weiter fördern

- Um allen Mitarbeitenden die barrierefreie Kommunikation näherzubringen, wollen wir dazu ein Erklärvideo produzieren. Der Film wird zu Demonstrationszwecken untertitelt und in Einfacher Sprache erstellt.
- Den bereits vorhandenen Leitfaden zu Einfacher Sprache werden wir auf einer eigenen Website allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich machen.

Wir werden Führungen in Gebärdensprache anbieten

Führungen durch das Besucherzentrum und Werksrundfahrten am Standort Ludwigshafen werden künftig zweimal im Jahr in Gebärdensprache stattfinden. Dieses Angebot richtet sich vor allem an interessierte externe Gäste.

Wir wollen das Angebot in unseren Kantinen barrierefrei kommunizieren

Der Bereich der Essensausgabe in den Kantinen und die Informationen, die online abgerufen werden können, sollen im Hinblick auf barrierefreie Kommunikation überarbeitet werden. So prüfen wir zum Beispiel, ob für Mitarbeitende im Rollstuhl Spiegel über den Tagesessen angebracht werden können. Für dieses Projekt werden wir zusammen mit den Mitarbeitenden der Kantinen ein Konzept erstellen.



06

Wir sorgen vor



In ihrer Unternehmensstrategie verpflichtet sich BASF zu verantwortungsvollem Handeln für die Gesellschaft. Gesunde, leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis für ein wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen. Deshalb beinhalten etwa unsere Betriebsvereinbarungen gesundheitsfördernde, Krankheit vorbeugende und die Heilung unterstützende Maßnahmen: etwa durch das Corporate Health Management, welches Mitarbeitende arbeitsmedizinisch betreut, das betriebliche Eingliederungsmanagement, die Fachstelle für Schwerbehinderung sowie die Sozial- und Lebensberatung der BASF Stiftung.

Außerdem bieten wir eine umfangreiche betriebliche Gesundheitsförderung mit individuellen Kursen, Veranstaltungen, Vorträgen und persönlicher Beratung an. Diese wollen wir kontinuierlich weiterentwickeln und verbessern, um die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu erhalten und zu steigern sowie chronischen Erkrankungen und Behinderungen vorzubeugen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung wollen wir so mehr Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen und uns gezielt darum kümmern, dass Beschäftigte nach langer Krankheit erfolgreich wieder ins Unternehmen eingegliedert werden.





Eine ‚Austausch-Plattform‘ für Menschen, die sich neu mit einer Behinderung zurechtfinden müssen, wäre eine gute Sache. Auch könnte eine offene Kommunikation über Krankheiten zu mehr Prävention und einem gesunden Lebensstil führen.“

Nicole Kaiser



Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und sie auf künftige Herausforderungen in Beruf und Alltag vorzubereiten, bieten wir Gesundheitsförderseminare an. Die Sportangebote und Seminare zu Gesundheitsbewusstsein und Gesundheitskompetenz sind auf die Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung und die jeweilige Belastung am Arbeitsplatz zugeschnitten. Zudem bieten wir jährlich ein Seminar mit speziellen Inhalten für rund 55 Mitarbeitende mit Behinderung an.
- Wir wollen das umfangreiche Gesundheitsförderungsprogramm für Mitarbeitende mit Behinderung noch besser zugänglich machen. Dazu zählt zum Beispiel, dass digitale Formate mit Untertiteln versehen werden, damit auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Höreinschränkung diese nutzen können. Mehrtägige Gesundheitsförderseminare werden wir so umstrukturi-

rieren und anpassen, dass möglichst viele Mitarbeitende mit Behinderung daran teilnehmen können. Darüber hinaus werden wir spezielle Angebote für inklusiven Teamsport fördern.

Wir beugen Krankheiten und Überlastungen mit unserem Fitness-Studio vor

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen oder gesundheitlichen Risikofaktoren sowie Neu- und Wiedereinsteigende können in unserem unternehmenseigenen, weitestgehend barrierefreien Fitness- und Gesundheitsstudio LuFit aus einem umfangreichen Angebot an Sport- und Gesundheitskursen wählen. Damit wollen wir gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Überlastungen frühzeitig vorbeugen.





Wir bieten jährliche Gesundheitsaktionen für Mitarbeitende an

Im Jahr 2021 steht unsere Gesundheitsaktion unter dem Motto „Auftanken – statt leerfahren“. Aus den Bereichen Herz, Kreislauf und Stoffwechsel, Regeneration und Stressbewältigung, Rückengesundheit, Hilfe zur Selbsthilfe und Rauchtätigkeit sowie Fitness und Sport können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Behinderung ihre individuellen Seminare, Vorträge, Kurse oder Beratungen aussuchen. Dabei werden eventuelle Einschränkungen der Mitarbeitenden gezielt berücksichtigt.

Wir stellen Mitarbeitenden mit Behinderung eine umfassende medizinische Versorgung

Unser Corporate Health Management kann auf mehr als 150 Jahre Erfahrung mit eigenen Betriebsärztinnen und Betriebsärzten zurückblicken. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung steht in der Abteilung jederzeit eine eigene ärztliche Kontaktperson bei Fragen zur Seite. Zurzeit entsteht auf dem Werksgelände ein modernes Medical Center, in dem sich unsere Ambulanz, fachärztliche

Einrichtungen, eine Apotheke, ein Optiker und eine physiotherapeutische Praxis befinden werden. Unseren Mitarbeitenden mit Behinderung ermöglichen wir damit, vielfältige medizinische Angebote auf kurzem Weg und barrierefrei zu nutzen.

Wir helfen Menschen in Krisensituationen

Wenn Mitarbeitende in betrieblich oder privat entstandene Schwierigkeiten geraten, erhalten sie Unterstützung von der BASF Stiftung. Deren Sozial- und Lebensberatung hat zum Ziel, die Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, in erster Linie mit Beratung, in Notlagen auch in Form von finanziellen Beihilfen oder Darlehen. Alle Leistungen der BASF Stiftung sind barrierefrei zugänglich, darunter virtuelle und Chat-Beratungen sowie Hausbesuche. Das Gebäude LuMit verfügt über einen rollstuhlgerechten Zugang. Als Trägerin des BASF KIT (Krisen-Interventions-Team) übernimmt die BASF Stiftung auch die psychische Notfallversorgung von Mitarbeitenden, die potenziell traumatisierende Ereignisse erlebt haben.



Wir unterstützen bei der Rehabilitation

Mit dem Modellprojekt „Stärke durch Vernetzung“ ebnet wir chronisch kranken und gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitenden frühzeitig den Weg in die Rehabilitation – und gliedern sie anschließend individuell ins Unternehmen ein. Dabei arbeiten wir seit 2017 mit der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz und der pronova BKK zusammen. Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Unterstützung bei der Antragstellung und dadurch sehr wirksame Leistungen für stationäre oder ambulante Aufenthalte. Notwendige Veränderungen im Arbeitsumfeld werden ebenfalls frühzeitig vorgenommen.

Wir beraten Mitarbeitende nach längerer Arbeitsunfähigkeit und gliedern sie wieder in den Betrieb ein

- In unserem betrieblichen Eingliederungsmanagement besprechen wir gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die längere Zeit arbeitsunfähig waren, wie sie wieder ins Unternehmen zurückkehren können. Neben der Koordinatorin oder dem Koordinator des betrieblichen Eingliederungsmanagements werden bei Bedarf die jeweilige Führungskraft, der HR Business Partner, der operative Betriebsrat, Betriebsarzt oder -ärztin oder die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen. Damit wollen wir Mitarbeitende mit und ohne Behinderung unterstützen, eine aktuelle Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und gleichzeitig einer erneuten vorbeugen.
- Wir werden die Aufgaben und Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements intern stärker bekannt machen, um allen Mitarbeitenden dessen Mehrwert zu vermitteln. Dafür wollen wir Vorträge für Führungskräfte und die Personalstellen der Bereiche sowie Schulungen für Vertrauens-

leute anbieten. Betriebsärzte und -ärztinnen sowie die Schwerbehindertenvertretung sollen Mitarbeitende mit Behinderung als Kontaktpersonen dabei unterstützen, das Beratungsangebot anzunehmen. Um die Prozesse im Eingliederungsmanagement noch besser zu gestalten, werden wir dieses stärker mit dem Corporate Health Management, der Schwerbehindertenvertretung und der Fachstelle für Schwerbehinderung vernetzen. Zudem wollen wir den Prozess im Hinblick auf die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderung kontinuierlich weiterentwickeln.

Wir ermöglichen Mitarbeitenden mit Assistenzbedarf, ihren Beruf auszuüben

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung ihr Arbeitsgebiet inhaltlich selbst beherrschen, aber bei einigen Tätigkeiten Unterstützung benötigen, ermöglichen wir die Inanspruchnahme einer persönlichen Assistenz. Diese kompensiert die behinderungsbedingten Einschränkungen. Bei der Antragstellung, der Kostenübernahme und der Umsetzung am Arbeitsplatz arbeiten die jeweiligen Fachstellen so zusammen, dass die Mitarbeitenden wirksam unterstützt werden.

Wir gewähren Eltern von Kindern mit Behinderung zusätzliche freie Tage

Wer mit seinem Kind aufgrund einer schweren Krankheit oder einer Behinderung in eine Arztpraxis oder ins Krankenhaus muss, erhält dafür bis zu sechs Tage bezahlte Freistellung im Jahr. Betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen zudem Unterstützung in Form von Gesprächen und Beratungen.



Wir wollen psychischen Erkrankungen wirksam vorbeugen

Wenn Mitarbeitende psychisch erkranken, kann das viele Ursachen haben – von langen Stressphasen durch Mehrfachbelastung über eine schwere Erkrankung bis hin zum Verlust eines Angehörigen. Wir wollen verhindern, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für lange Zeit arbeitsunfähig werden, und wollen deshalb mehr über diese Themen aufklären und Präventionsangebote schaffen. Dazu gehören einzelne gezielte Aktionen, telemedizinische Beratungen und eine bessere Vermittlung von Unterstützungsangeboten. Außerdem sollen Führungskräfte stärker für das Thema sensibilisiert werden. Damit wollen wir Barrieren in den Köpfen abbauen, flexiblere Arbeitszeitmodelle nutzen und die Mitarbeitenden darin unterstützen, ihre schwierige Lebensphase zu überwinden und ins Arbeitsleben zurückzukehren.

Wir wollen unsere Video-Sprechstunden ausbauen

Mit unserer telemedizinischen Sprechstunde erreichen wir auch Mitarbeitende mit eingeschränkter Mobilität und solche, die nach langer Erkrankung eine Wiedereingliederung planen. Auf diese Weise können sie einen vertraulichen und videogestützten persönlichen Kontakt zu den Betriebsärztinnen und -ärzten herstellen. Künftig werden wir die Möglichkeiten dieser Video-Sprechstunde noch auf andere Bereiche ausweiten, etwa auf Beratungsgespräche zur Ernährung, im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements oder zu Themen der Sozial- und Lebensberatung der BASF Stiftung. Damit möchten wir Menschen mit Behinderung den Zugang zu diesen Leistungen erleichtern.

Wir werden Selbsthilfegruppen ins Leben rufen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung sollen einen Raum bekommen, um sich untereinander auszutauschen und gegenseitig Hilfe zu vermitteln. Dafür wollen wir Selbsthilfegruppen organisieren und etablieren. Diese sollen auch das Bewusstsein der Kolleginnen und Kollegen sowie der Führungskräfte für die Einschränkungen der Mitarbeitenden schärfen und diese sensibilisieren. Gemeinsam mit dem Corporate Health Management werden wir einmal im Jahr prüfen, für welche Einschränkungen eine solche Gruppe ins Leben gerufen werden sollte.

Wir übernehmen die Pflegezusatzversicherung für unsere Mitarbeitenden

Seit dem 1. Juli 2021 übernehmen wir als Arbeitgeber den Beitrag für den Basistarif der Pflegezusatzversicherung CareFlex. Die haben der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie für die tariflichen Mitarbeitenden der gesamten Chemiebranche vereinbart. Damit ermöglichen wir es auch Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung, erstmals ohne Gesundheitsprüfung und ohne zusätzliche Kosten die Leistungen einer Pflegezusatzversicherung in Anspruch nehmen zu können. Darüber hinaus übernehmen wir die Beiträge auch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die außertariflich bezahlt werden, und für alle leitenden Angestellten.





BASF SE

Carl-Bosch-Str. 38
67056 Ludwigshafen am Rhein

Konzeption und Gestaltung:

Matthias Götzger, Lea Schuh

Fotografie:

Hans-Jürgen Doelger

Druck:

Fachstelle Schwerbehinderung und Integrationsbetrieb der BASF SE

Weitere Informationen unter:



zurück zum Inhalt