



BASF

We create chemistry



#WeiterInklusiv

Aktionsplan Inklusion 2.0 der BASF SE



04 Vorworte



06 **#WeiterInklusiv** Aktionsplan Inklusion 2.0 der BASF SE Einleitung



09 **#BewusstInklusiv** Bewusstseinsbildung



15 **#ExklusivInklusiv** Arbeit und Beschäftigung



20 **#ChancenFürAlle** Ausbildung und Qualifizierung



25 **#BarrierefreiArbeiten** Barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung



30 **#KommunikationDieVerbindet** Barrierefreie Kommunikation



35 **#ArbeitUndGesundheit** Gesundheitsmanagement





Entwicklung & Verantwortung

Eine starke Unternehmenskultur entsteht dort, wo Unterschiedlichkeit wertgeschätzt wird. Inklusion bedeutet für uns bei BASF, Verantwortung zu übernehmen und wichtige Rahmenbedingungen zu schaffen.“

Inklusion entsteht nicht auf dem Papier – sondern ganz praktisch im täglichen Miteinander. Mit dem ersten ‚Aktionsplan Inklusion – Stärke durch Vielfalt‘ haben wir bei BASF SE bereits vor fünf Jahren wichtige Grundlagen geschaffen, viel erreicht und zugleich gelernt, wo wir noch besser werden können, um Teilhabe und Chancengleichheit systematisch zu fördern.

Die vorliegende Weiterentwicklung zum Aktionsplan **#WeiterInklusiv** ist deshalb sowohl Bekenntnis als auch ein bewusstes Zeichen:

Wir hören zu, wir reflektieren und wenn es notwendig ist, passen wir unsere Maßnahmen an. Bewährtes wird gestärkt, neue Anforderungen aufgegriffen und Orientierung für künftige Schritte geschaffen.

Der Hashtag **#WeiterInklusiv** steht für Weiterentwicklung – inhaltlich, strukturell und kulturell. Ganz im Sinne unserer Winning Behaviors-Strategie.

Unsere zentralen Impulsgeber sind dabei immer Erfahrungen aus der Praxis, Rückmeldungen von Kolleginnen und Kollegen und ein bewusst offener Dialog. Der fortgeschriebene Aktionsplan definiert neben neuen Akzenten auch wieder konkrete Maßnahmen und Aktionen.

Er macht deutlich, dass Inklusion vor allem Verantwortung bedeutet – und das auf vielen Ebenen: Bei Führung, der Unternehmenskultur und in der täglichen Zusammenarbeit.

Jede und jeder Einzelne kann dazu beitragen, dass Vielfalt bei BASF nicht nur akzeptiert, sondern als Stärke erlebt wird. Unser neuer Aktionsplan bietet dafür einen verlässlichen Rahmen.

Ich danke allen, die sich mit Engagement und Offenheit in diesen Prozess eingebracht haben, und ermutige Sie, Inklusion weiterhin aktiv mitzugestalten.

Katja Scharpwinkel

*Mitglied des Vorstands BASF SE
und Standortleiterin Ludwigshafen*





Inklusion bei BASF bedeutet Verantwortung zu übernehmen und das schon sehr lange, insbesondere dann, wenn sich Rahmenbedingungen verändern.

Bereits mit dem Aktionsplan Inklusion haben wir mehr Verbindlichkeit geschaffen, um Teilhabe und chancengerechte Beschäftigung systematisch zu fördern. Die darin definierten Ziele wurden umgesetzt. Aber nicht nur das. Damals war schon klar, dass der Aktionsplan kein starres Gerüst darstellt, sondern die notwendige Flexibilität bietet, um entsprechend Anpassungen vornehmen zu können. Daher wurden viele Dinge, die beispielsweise durch sich verändernde Rahmenbedingungen zwischenzeitlich notwendig wurden, ebenso aufgegriffen.

Die Fortsetzung des Aktionsplans folgt derselben Logik. Er ist darüber hinaus klarer Ausdruck unseres Anspruchs, diesen Weg auch unter herausfordernden wirtschaftlichen Bedingungen

konsequent weiterzugehen. Strukturelle Veränderungen gehören zur unternehmerischen Realität. Für Mitarbeitende mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen dürfen sie jedoch nicht zum Verlust von Perspektiven führen.

#WeiterInklusiv, der Aktionsplan Inklusion 2.0 ist und bleibt dabei ein Teamprojekt. Für mich als Inklusionsbeauftragten im engen Austausch mit der Vertrauensperson für Mitarbeitende mit Behinderung und vielen weiteren Facheinheiten. Er lebt vom Engagement vieler weiterer Kolleginnen und Kollegen, vom offenen Dialog und vom gemeinsamen Willen, Lösungen zu finden.

Die Fortschreibung macht deutlich: Inklusion ist kein statisches Ziel, sondern ein fortlaufender Prozess – Nachhaltigkeit getragen von Verantwortung, Respekt und dem festen Willen, niemanden zurückzulassen.

Andreas Platz

Inklusionsbeauftragter der BASF SE



#WeiterInklusiv

Aktionsplan Inklusion 2.0

der BASF SE

Mit unserem ersten Aktionsplan Inklusion ‚Stärke durch Vielfalt‘ haben wir bei BASF SE vor fünf Jahren ein klares Zeichen gesetzt:

Inklusion ist für uns kein Einzelthema, sondern integraler Bestandteil einer zukunftsfähigen und verantwortungsvollen Unternehmenskultur. Viele Maßnahmen wurden angestoßen und umgesetzt. Dabei ist deutlich geworden: Inklusion lebt von kontinuierlicher Weiterentwicklung, Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven, konkretem Handeln und dem gemeinsamen Engagement vieler Beteiligten.

Mit **#WeiterInklusiv** dem neuen Aktionsplan Inklusion 2.0 knüpfen wir bewusst an diesen Weg an. Wir führen erfolgreiche Maßnahmen fort, setzen neue Impulse und reagieren zugleich auf veränderte Rahmenbedingungen und Anforderungen in unserer Arbeitswelt. Unser Anspruch ist es, Inklusion weiter zu stärken, noch sichtbarer zu machen und noch stärker im Unternehmen zu verankern.



Als BASF verfolgen wir damit ein klares Ziel:

Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten einbringen und ihr Potenzial entfalten können – unabhängig von individuellen Voraussetzungen.

Inklusion ist dabei ein wichtiger Beitrag zu Chancengleichheit, Innovationskraft und nachhaltigem Unternehmenserfolg.

#WeiterInklusiv steht für diesen nächsten Entwicklungsschritt:

Für mehr Bewusstsein, mehr Teilhabe und mehr Selbstverständlichkeit im täglichen Miteinander.

Der Aktionsplan zeigt konkrete Maßnahmen auf und lädt alle ein, diesen Weg aktiv mitzugestalten.

Jedes Handlungsfeld des neuen Aktionsplans beschreibt in den jeweiligen Kapiteln zunächst eine Auswahl der Maßnahmen unseres ersten Aktionsplans Inklusion ‚Stärke durch Vielfalt‘, die umgesetzt wurden.

Anschließend folgen die Themen, die wir im Rahmen von

#WeiterInklusiv in den nächsten fünf Jahren umsetzen wollen.



Handlungsfelder



01

#BewusstInklusiv



Bewusstsein entwickelt sich mit der Zeit – es wächst Schritt für Schritt, getragen von Menschen, die bereit sind, hinzuschauen, zuzuhören und gemeinsam Veränderung zu gestalten. Bei BASF SE haben wir dank des Engagements vieler Kolleginnen und Kollegen bereits viel bewegt. Durch unser alljährliches Sportevent, unser inklusives Team beim BASF Firmencup, durch Infostände und viele weitere Aktionen ist Inklusion im Unternehmen sichtbarer, erlebbarer und selbstverständlicher geworden.

Diese positiven Entwicklungen zeigen: Echter Wandel ist möglich – und entsteht nur gemeinsam. Bewusstsein lässt sich positiv beeinflussen – wenn auch nicht von heute auf morgen. Es ist ein Prozess – und genau deshalb ist unser gemeinsames kontinuierliches Engagement mit **#WeiterInklusiv** so wichtig.

Bewusstseinswandel bedeutet dabei auch: Gemeinsam dranbleiben, Fragen stellen, Missverständnisse auflösen, Berührungsängste abbauen und Räume schaffen, in denen alle Mitarbeitenden ihre Stärken einbringen können. Gerade in den aktuell herausfordernden Zeiten ist es entscheidend, den Menschen hinter jeder Funktion, jeder Aufgabe und jeder Herausforderung zu sehen.

Wir haben bereits vieles erreicht – und unser Weg mit **#BewusstInklusiv** geht weiter. Jede Aktion, jede Begegnung und jedes Gespräch tragen dazu bei.





”

Mit MS lebe ich täglich – unsichtbar für andere, spürbar für mich. Ich wünsche mir, dass meine Stärken zählen und meine Einschränkungen als das verstanden werden, was sie sind: Zeichen einer nicht sichtbaren Erkrankung.“

Marijana Mlinarevic

Rückblick



Wir stärken Inklusion durch Sportevents

Eine mittlerweile fest etablierte Maßnahme unseres ersten Aktionsplans Inklusion ist unser jährlich stattfindendes Inklusives Sportevent. Diese Veranstaltung bietet Menschen mit und ohne Behinderung die Möglichkeit, gemeinsam Sport zu treiben und verschiedene Sportarten in einem inklusiven Rahmen auszuprobieren. Im Mittelpunkt steht dabei das Miteinander, die Freude an Bewegung und vor allem der Spaß.

In den vergangenen fünf Jahren haben wir das Inklusive Sportevent sehr erfolgreich durchgeführt. Das Angebot umfasst Sportarten wie Boule, Handball, Tennis und Padel-Tennis und ist so gestaltet, dass alle teilnehmen konnten. Die Veranstaltungen wurden in Kooperation mit Special Olympics Rheinland-Pfalz, der Behinderten Sportvereinigung

Ludwigshafen e. V. und dem BASF-Tennisclub entwickelt und durch deren Expertise in der inklusiven Sportgestaltung maßgeblich unterstützt.

Jedes Jahr lädt der BASF Firmencup tausende sportbegeisterte Menschen nach Hockenheim ein. Im Rahmen dieser Großveranstaltung steht bei uns nicht der sportliche Wettkampf im Vordergrund. In unserem inklusiven BASF-Team ‚Integrationsbetrieb & Friends‘ sind Mitarbeitende mit und ohne Beeinträchtigung. Hier geht es um Gemeinschaft, Teamgeist, Austausch und vor allem Spaß. Wir starten gemeinsam und wir kommen gemeinsam durchs Ziel. Individuelle Voraussetzungen spielen dabei keine Rolle – es geht ums Team und um Freude an der gemeinsamen Aktivität.

Die vielen positiven Rückmeldungen bestätigen, dass gemeinsame Aktivitäten dazu beitragen, Vorurteile abzubauen. Sie helfen Unsicherheiten zu reduzieren und den Blick für die Fähigkeiten und Stärken aller Menschen zu schärfen.



Wir fördern Inklusion früh

Frühe Bewusstseinsbildung erreichen wir über die Kinderferienprogramme bei BASF, in denen alle Kinder gemeinsam an Ferienangeboten teilnehmen können. Die Angebote sind so gestaltet, dass sie individuelle Bedürfnisse zwar berücksichtigen, aber natürlich das gemeinsame Erleben in den Mittelpunkt rücken. So wird Inklusion nicht erklärt, sondern erfahren. Sie leisten damit einen Beitrag zur frühzeitigen Sensibilisierung für Vielfalt. Kinder lernen spielerisch, dass Unterschiede zum gemeinsamen Alltag gehören und Rücksichtnahme, Offenheit und gegenseitige Unterstützung zentrale Werte des Miteinanders sind.

Wir messen Inklusion

Die globale Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges Instrument, das fest im Unternehmen verankert ist. Diese Umfrage beinhaltet auch Fragen zu inklusiven Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese Inklusionsindikatoren geben wertvolle Hinweise darauf, wo Inklusion bereits gut gelingt, und ermöglichen es, das Erleben von Inklusion im Unternehmen systematisch sichtbar zu machen. Auf diese Weise schaffen wir Transparenz, können Trends erkennen und entsprechend Maßnahmen ableiten.

Wir machen Sprache sichtbar

Zum Internationalen Tag der Gebärdensprache setzten wir Zeichen, indem wir eine Gebärdensprach-Challenge durchführten. Wir haben im Rahmen eines digitalen Rätsels Grundbegriffe in Deutscher Gebärdensprache präsentiert. Das Online-Rätsel machte neugierig, lud zum Mitraten und Nachmachen ein.

Wir bieten Aktionen zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung

An diesen Aktionstagen gab es unterschiedliche Möglichkeiten, Inklusion hautnah zu erleben: An Infoständen erhielten Mitarbeitende Informationen zu verschiedenen Unterstützungs- und Beratungsangeboten, während ein Erlebnisparcours die Vielfalt individueller Anforderungen erfahrbar machte. Ergänzend dazu boten Gebärdenschnupperkurse die Möglichkeit, einen ersten Zugang zur Gebärdensprache zu bekommen.

Wir ermöglichen Begegnung am Welt-Down-Syndrom-Tag

Zum Welt-Down-Syndrom-Tag standen Begegnung und Austausch im Mittelpunkt. Bei regelmäßigen Netzwerktreffen erhielten Eltern von Kindern mit Behinderung die Möglichkeit, sich auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen. Ergänzt wurden diese Begegnungen durch gemeinsame Ausflüge, die Raum für Erlebnisse boten. Ein interaktives Musikevent brachte Groß und Klein zusammen und schuf eine besondere Atmosphäre.

Wir machen Inklusion sichtbar

Mit einem Filmbeitrag über die Arbeit von Arbeitsassistenzen sowie begleitenden Beiträgen in sozialen Medien wurden inklusive Arbeitsmodelle greifbar dargestellt. Die Geschichten unserer Mitarbeitenden zeigten eindrucksvoll, wie Inklusion im Arbeitsumfeld funktioniert.





Wir geben Einblicke in den Integrationsbetrieb

Bei einem Aktionstag erhielten Kolleginnen und Kollegen anderer Einheiten direkte Einblicke in die Arbeitsabläufe des Integrationsbetriebs und dessen Serviceangebot. Ergänzend dazu vermittelte ein kompakter ‚Lernhappen‘ wichtige Grundlagen zum Thema ‚Arbeiten mit Behinderung‘ und regte zur Reflexion an. Durch Betriebsführungen wurde gezeigt, wie ein barrierefreies Arbeitsumfeld gestaltet sein kann und welche Voraussetzungen dafür erfüllt sein müssen.

Wir vernetzen uns extern

Im Rahmen des Aktionsplans Inklusion sind wir kontinuierlich mit externen Partnern im Austausch und lernen dadurch voneinander. Netzwerktreffen etwa im UnternehmensForum, Kooperationen z. B. mit der Blindenschule Ilvesheim, Austausche mit Interessensvertretern aus Politik und Wirtschaft sowie Gespräche mit Behörden und Ämtern ermöglichen wertvolle Einblicke.

Ausblick



Wir schaffen Bewusstsein für unsichtbare Beeinträchtigungen

Manche Behinderungen sind nicht sichtbar, etwa neurodiverse Ausprägungen, psychische Erkrankungen oder chronische Beeinträchtigungen. Diese Menschen erleben im Arbeitsalltag häufig fehlendes Verständnis und Vorurteile, da ihre Situation von außen nicht erkennbar ist.

Ein Ziel des neuen Aktionsplans ist es, hierfür die Sensibilität zu erhöhen, Stigmatisierung zu reduzieren und sicherzustellen, dass auch unsichtbare Bedarfe wahrgenommen und berücksichtigt werden.

In den nächsten fünf Jahren planen wir Maßnahmen und Aktionen, um das Bewusstsein für einen sensiblen und unterstützenden Umgang bei Mitarbeitenden und Führungskräften zu stärken.



Wir bieten Kontinuität

Viele der vorgestellten Aktivitäten und Angebote sind keine einmaligen Aktionen, sondern Teil unseres langfristigen Einsatzes für mehr Inklusion. Sie haben sich über mehrere Jahre hinweg etabliert und sind inzwischen fester Bestandteil unseres Aktionsplans Inklusion sowie unserer Unternehmenskultur.

Die positiven Erfahrungen und Rückmeldungen bestärken uns darin, diese Angebote auch in **#WeiterInklusiv** fortzuführen und weiterzuentwickeln. Auch künftig möchten wir Begegnungen ermöglichen, Bewusstsein schaffen, Barrieren abbauen und Inklusion sichtbar machen.

Dabei setzen wir auf eine Mischung aus bewährten Formaten und neuen Impulsen, um noch mehr Menschen zu erreichen. Inklusion verstehen wir als fortlaufenden Prozess, den wir gemeinsam gestalten und kontinuierlich voranbringen werden.

Wir fördern inklusive Führung

Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung einer inklusiven Unternehmenskultur. Wir werden die Führungskräfteentwicklung in ausgewählten Themenbereichen weiterentwickeln, um das Bewusstsein für Inklusion und Teilhabe noch mehr zu stärken. Geprüft wird, wie Inhalte zu inklusiver Führung, die Sensibilisierung für unterschiedliche Bedarfe sowie eine bewusste Einbeziehung vielfältiger Perspektiven in bestehende Angebote integriert werden können.

So besteht bereits eine Toolbox mit zahlreichen Selbstlernangeboten zu verschiedenen Führungsthemen. Diese unterstützen flexibel und bedarfsorientiert, Führungskompetenzen auszubauen und zielgerichtet weiterzuentwickeln. Die existierende Box ‚Inklusion und Einbeziehung‘ wird ergänzt. Ziel ist es, Führungskräften unter Berücksichtigung globaler Vorgaben konkrete Orientierung und Hilfestellung für den inklusiven Führungsalltag zu geben. Geplant ist ebenso, dass bestehende Austausch- und Dialogformate schwerpunktbezogen das Thema Inklusion berücksichtigen. Auf diese Weise wird Inklusion Schritt für Schritt als selbstverständlicher Bestandteil der Führungskräfteentwicklung verankert.

Wir wollen Inklusion auch weiterhin erlebbar machen

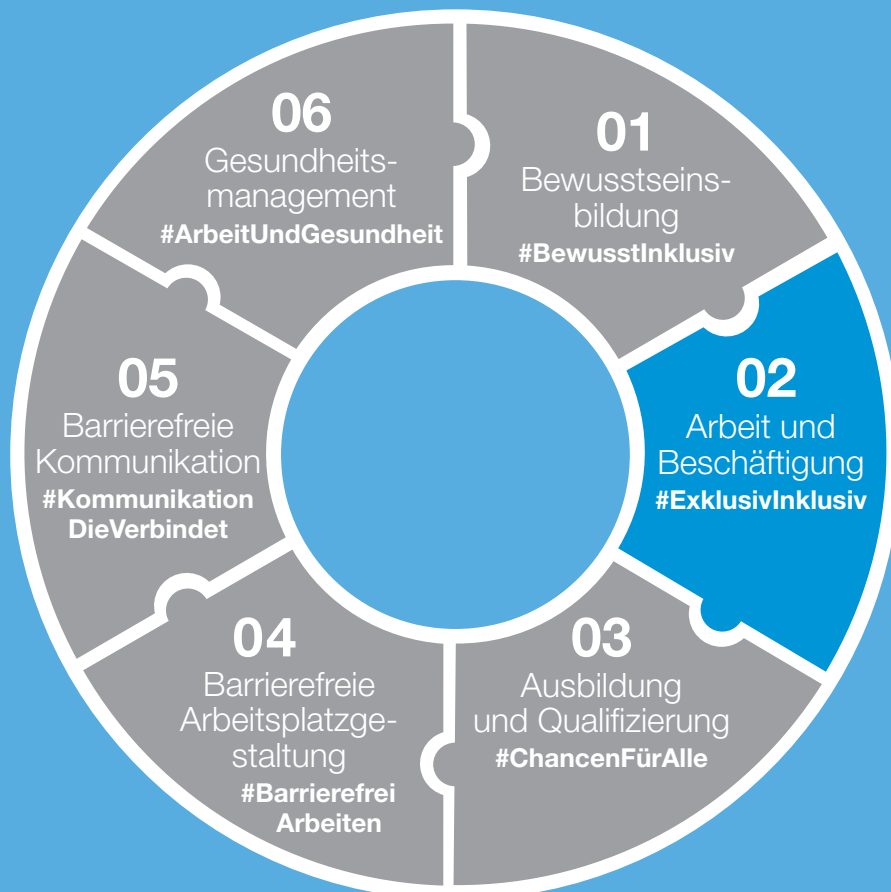
Um das Bewusstsein für Inklusion zu stärken und Einblicke in verschiedene Lebenswelten zu geben, möchten wir weitere Angebote schaffen, die ganz neue Perspektiven ermöglichen. Ziel ist es, Verständnis, Empathie und einen offenen Austausch zu fördern, indem unterschiedliche Lebensrealitäten unmittelbar erfahrbar werden.

Wir planen ein ‚Dunkeldinner‘ in Zusammenarbeit mit der Gastronomie. Dabei können Teilnehmende ein gemeinsames Essen in völliger Dunkelheit erleben und erhalten einen Einblick zu Herausforderungen und Fähigkeiten von erblindeten Menschen. Solche interaktiven Formate schaffen nachhaltige Eindrücke, regen zum Nachdenken und Umdenken an.



02

#ExklusivInklusiv



Inklusion zeigt sich dort, wo Arbeit selbstverständlich für alle zugänglich ist. In **#WeiterInklusiv** steht das Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung bei BASF SE für den Anspruch, berufliche Perspektiven zu sichern und Chancengleichheit nachhaltig zu fördern.

Unter dem Leitgedanken **#ExklusivInklusiv** verbinden wir bewährte inklusive Strukturen mit passgenauen Lösungen, denn gleichberechtigte Beschäftigung bedeutet, individuelle Fähigkeiten zu stärken, Barrieren abzubauen und die notwendigen Unterstützungsangebote bereitzustellen.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem stetigen Wandel – geprägt durch technologische Entwicklungen, neue Arbeitsformen, demografische sowie wirtschaftliche und organisatorische Veränderungen. Das birgt Chancen und Risiken. Umso wichtiger ist es, Inklusion konsequent mitzudenken und Beschäftigungsmöglichkeiten an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen.

Mit **#ExklusivInklusiv** stärken wir Arbeit und Beschäftigung als zentrale Säule unserer inklusiven Unternehmenskultur. Vielfalt im Arbeitsleben ist dabei ein klarer Mehrwert, ein Gewinn für Mitarbeitende, BASF und Garant für gemeinsamen Erfolg.





”

Nach einem Schlaganfall ist mir besonders wichtig geworden zu zeigen, dass jeder einen Platz verdient, an dem er seine Stärken einbringen und Teil eines Teams sein kann.“

Claus Derz

Rückblick



Wir sichern die Wirksamkeit unserer Inklusionsvereinbarung

Im Rahmen des ersten Aktionsplans wurde die damalige Integrationsvereinbarung durch eine neue Inklusionsvereinbarung abgelöst. Die vereinbarten Maßnahmen und Prozesse wurden im Aktionszeitraum umgesetzt und fest in den Arbeitsalltag integriert. Ihre Wirksamkeit und Praxistauglichkeit wurden dabei regelmäßig überprüft. Durch Auswertungen, Rückmeldungen aus der Praxis sowie den kontinuierlichen Austausch mit Interessenvertretungen und Fachstellen konnte transparent dargestellt werden, dass die vereinbarten Regelungen nicht nur formal bestehen, sondern tatsächlich zur Teilhabe, Beschäftigungssicherung und chancengerechten Beschäftigung beitragen.

Wir schaffen berufliche Perspektiven

Ein zentrales Ziel im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung war und ist es, Mitarbeitenden nach Krankheit, Unfall oder veränderten gesundheitlichen Rahmenbedingungen eine Weiterbeschäftigung im bisherigen Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Durch frühzeitige Klärung von Einsatzmöglichkeiten, individuelle Anpassungen von Tätigkeiten und Strukturen, sowie enge Abstimmung mit Führungskräften, Personalmanagement (HR), Werksärztlichem Dienst und Interessenvertretungen konnten vielfach tragfähige Lösungen gefunden werden. So bleibt fachliche Erfahrung für BASF erhalten, Kontinuität wird gewährleistet und Teilhabe gesichert.



Wir bieten berufliche Chancen im Integrationsbetrieb

Für Mitarbeitende, bei denen eine Weiterbeschäftigung auf der bisherigen Stelle nicht mehr möglich war, wurde der Integrationsbetrieb der BASF als verlässliche und bewährte Perspektive genutzt und gezielt weiterentwickelt. Neue Tätigkeitsfelder wurden erschlossen, indem wir kontinuierlich das Service- und Leistungsportfolio überprüft und angepasst haben. Damit leistet der Integrationsbetrieb der BASF einerseits einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigungssicherung aber vielmehr ermöglicht er nachfrageorientierte und somit sinnstiftende und wertschöpfende Arbeit im Unternehmen.

Wir gestalten Stellenausschreibungen inklusiv und chancengerecht

Zur Förderung einer inklusiven Arbeitskultur wurden interne und externe Stellenausschreibungen ergänzt. Der Aspekt der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung ist nun fest verankert und sichtbar kommuniziert. Damit wird frühzeitig ein klares Signal gesetzt: Qualifikation, Potenziale und Motivation stehen im Mittelpunkt – unabhängig von einer etwaigen Behinderung.

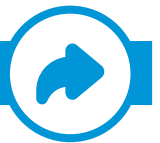
Wir unterstützen im Bewerbungsprozess

Der Bewerbungsprozess wurde gezielt weiterentwickelt, um bei Bedarf Bewerbenden individuelle Unterstützung anzubieten. Dies umfasst unter anderem angepasste Auswahlverfahren, zusätzliche Erläuterungen oder organisatorische Unterstützungsangebote. Ziel ist es, Barrieren im Bewerbungsprozess abzubauen und faire, chancengerechte Zugänge zur Beschäftigung zu ermöglichen.

Wir unterstützen Familien mit Kindern mit Behinderung

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden inklusive Angebote weiterentwickelt. Die Betreuung von Kindern mit Behinderung bei der betrieblichen Kindertagesstätte ‚LuKids‘ wurde ermöglicht und bedarfsgerecht ausgestaltet.

Ausblick



Wir fördern Inklusion durch die Zusammenarbeit mit anderen Werkstätten

Unser Ziel ist es, inklusive Verantwortung auch über BASF SE hinaus wahrzunehmen. Wir beauftragen gezielt Werkstätten für Menschen mit Behinderung sowie weitere inklusive Einrichtungen und leisten damit einen aktiven Beitrag zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Region. Durch die bewusste Einbindung dieser Partner in unsere Wertschöpfungskette stärken wir inklusive Beschäftigungsmodelle und machen **#ExklusivInklusiv** sichtbar.

Wir stärken Vertrauen

Wir schaffen eine inklusive und vertrauensvolle Arbeitsumgebung, in der Offenheit gefördert und Hemmschwellen abgebaut werden. **#ExklusivInklusiv** bedeutet für uns, individuelle Voraussetzungen ernst zu nehmen und zugleich ein Umfeld zu gestalten, das Sicherheit gibt und ein inklusives Selbstverständnis fördert. Wir ermutigen Mitarbeitende uns über eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu informieren, ohne Sorge vor Ausgrenzung.



Diese Informationen verstehen wir als Grundlage, um individuelle Bedarfe frühzeitig zu erkennen und passgenaue Maßnahmen für eine chancengerechte und nachhaltige Beschäftigung umzusetzen.

Wir positionieren uns

Wir bringen unsere Erfahrungen und Anforderungen als Großunternehmen aktiv in den Dialog mit politischen Entscheidungsträgern und relevanten Akteuren ein. Ziel ist es, praxistaugliche und verlässliche Rahmenbedingungen sowie Unterstützungsstrukturen für inklusive Beschäftigung weiterzuentwickeln und auch über das eigene Unternehmen hinaus politisch wirksam zu verankern.

Wir vernetzen uns und tauschen uns aus

Wir bieten eine Plattform, um einen regelmäßigen Austausch der Inklusionsbeauftragten der deutschen BASF-Gruppengesellschaften zu ermöglichen. Dabei können aus den Unternehmen Erfahrungen zu inklusiven Themen berichtet werden. Wir schaffen damit die Voraussetzung eines aktiven standortübergreifenden inklusiven Netzwerkes. Ein weiteres zentrales Instrument ist unsere Mitgliedschaft im UnternehmensForum. BASF ist Gründungsmitglied dieses Zusammenschlusses von Konzernen und mittelständischen Firmen, der sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Unternehmen stark macht. Die Arbeitgeberinitiative agiert bundesweit und branchenübergreifend: Sie ermöglicht praxisnahen Austausch und Wissenstransfer. Mit bewährten Beispielen macht sie auf die Chancen in der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aufmerksam. Gleichzeitig bietet sie die Chance gemeinsam Positionen zu entwickeln, um Impulse für die Weiterentwicklung inklusiver Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft zu geben.

Wir setzen Zeichen gegen Diskriminierung von Menschen mit Behinderung

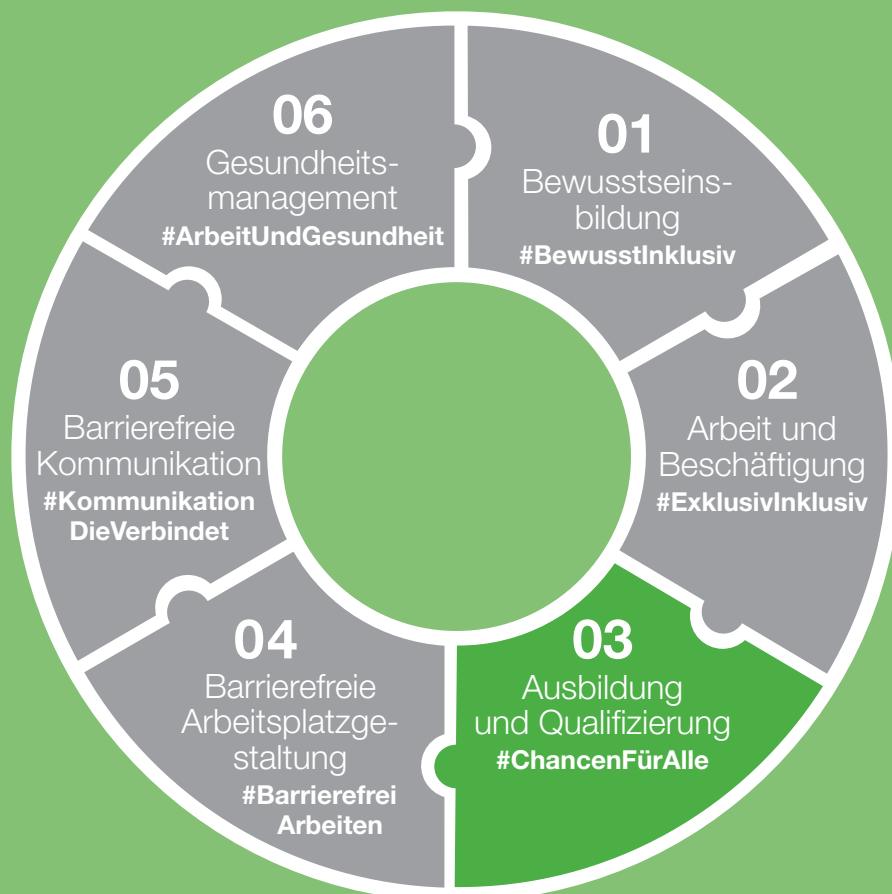
Mitarbeitende mit Behinderung sind ein selbstverständlicher Teil unseres Unternehmens. Sie arbeiten und gestalten unsere Arbeitswelt mit ihren Fähigkeiten, Talenten und Perspektiven wie alle Mitarbeitenden. Dennoch begegnen sie manchmal Vorurteilen, Ausgrenzung und Diskriminierung – auch in der Arbeitswelt. Diese entstehen oftmals durch Unwissenheit, Unsicherheit und manchmal auch durch Barrieren in den Köpfen.

Im Rahmen der Antidiskriminierungskampagne – ‚Grünes Licht für Respekt – gerade jetzt‘ – setzen wir ein Zeichen gegen Diskriminierung. Dazu bieten wir begleitende Maßnahmen an, die Respekt und Chancengleichheit für Mitarbeitende mit Behinderung stärken.



03

#ChancenFürAlle



Mit **#WeiterInklusiv** stärken wir unsere Inklusionsarbeit im Bereich Ausbildung und Qualifizierung. Es bleibt unser Ziel, allen Jugendlichen mit **#ChancenFürAlle** gleichberechtigte Chancen auf Orientierung und Entwicklung zu ermöglichen.

Vom Eingang der Bewerbung bis zum Ende der Ausbildung begleiten wir Jugendliche mit individuell angepassten Unterstützungsangeboten. Durch die enge Zusammenarbeit von Ausbildung, Fachstelle Schwerbehinderung, Schwerbehindertenvertretung und Werksärztlichem Dienst stellen wir sicher, dass Jugendliche während des gesamten Prozesses bedarfsgerecht unterstützt werden. Zudem sensibilisieren wir Auszubildende für das Thema Inklusion.

Die intensive Netzwerkarbeit mit Schulen, Berufsbildungswerken, Verbänden und weiteren Institutionen hilft uns, die besonderen Bedarfe der Jugendlichen besser zu verstehen und sie in unsere Überlegungen miteinzubeziehen.

#WeiterInklusiv setzt damit ein klares Zeichen: Eine inklusive, vielfältige Ausbildung ist der Schlüssel zu nachhaltiger beruflicher Teilhabe und stärkt zugleich die Innovationskraft unseres Unternehmens.





”

Schon zu Beginn des Programms ‚Start in den Beruf‘ haben wir gemeinsam besprochen, wie ich mit Cochlea-Implantaten sicher in den Job als Elektroniker starten kann. Hier fühle ich mich aufgehoben und freue mich auf meine Ausbildung bei BASF.“

Danny Krebs

Rückblick



Wir haben die kaufmännische Ausbildung rollstuhlgerecht umgebaut

Unser zentrales kaufmännisches Ausbildungsgebäude wurde umfangreich barrierefrei gestaltet. Ein Personenaufzug wurde installiert, Parkplätze für Menschen mit Behinderung wurden eingerichtet, automatisch öffnende Türen eingebaut und Toiletten barrierefrei umgebaut.

Wir unterstützen junge Menschen auf ihrem Weg zur Ausbildungsreife

Das Programm ‚Start in den Beruf‘ ermöglicht in Zusammenarbeit mit Berufsbildenden Schulen und externen Betrieben auch für junge Menschen mit Behinderung eine frühzeitige Begleitung zur Erlangung der Ausbildungsreife. Individuelle Förderbedarfe werden berücksichtigt, um den Übergang vom Startprogramm zur Ausbildung zu unterstützen.

Wir fördern Chancengleichheit durch inklusive Ausbildungsangebote

Wichtige strukturelle Fortschritte wurden mit der Umsetzung einer barrierefreien kaufmännischen Ausbildung in Kooperation mit der Berufsbildenden Schule erzielt. Ergänzend dazu förderten Erfahrungsaustausche mit Auszubildenden mit Behinderung die Reflexion und Weiterentwicklung der Ausbildungsbedingungen. Im technischen Ausbildungsbereich wurde ein integratives Fachpraktikum Metall durchgeführt und durch zusätzliche Kooperationspartner erweitert.

Wir stärken Inklusion in der Ausbildung von Anfang an

Die Netzwerkarbeit mit Bildungsinstitutionen, Förderstellen und anderen Unternehmen wurde kontinuierlich ausgebaut. Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, wie der soziale Aktionstag ‚Was ist Inklusion?‘, die verstärkte Einbindung von Schwerbehindertenvertretung (SBV) und Fachstelle Schwerbehinderung sowie Informationsangebote über Formate der





Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), trugen zur nachhaltigen Verankerung des Themas Schwerbehinderung in der Ausbildung bei.

zu erhalten. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in die Weiterentwicklung der Qualifizierungs- und Unterstützungsstrukturen einfließen.

Ausblick



Wir setzen auf regelmäßigen Austausch

Regelmäßige Treffen der Verantwortlichen dienen der strukturierten Besprechung aktueller Einzelfälle sowie Anliegen aus der Ausbildungspraxis. Auch künftig wollen wir diese Austauschformate weiter stärken. Ziel ist es, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen, Unterstützungsbedarfe zu klären und die beteiligten Akteurinnen und Akteure fachlich zu entlasten und zu vernetzen. Ergänzend dazu wird im zweijährigen Turnus ein gezielter Erfahrungsaustausch mit Auszubildenden mit Behinderung stattfinden. Dieses Austauschformat bietet Raum, die Perspektiven der Auszubildenden sichtbar zu machen, Erfahrungen zu teilen und Rückmeldungen zu Rahmenbedingungen, Unterstützungsangeboten und Gelingensfaktoren in der Ausbildung

Wir entwickeln Prozesse und Strukturen der Ausbildung weiter

Wir wollen bestehende Prozesse überprüfen, optimieren und transparent gestalten, um Effizienz, Verlässlichkeit und klare Zuständigkeiten sicherzustellen. Auch der Prozess zur Einstellung von Jugendlichen mit Behinderung wird umgesetzt und weiter optimiert. Eine besondere Rolle kommt hierbei der Teamleitung zu, die den Prozess aktiv begleitet, Bedarfe bündelt und als zentrale Ansprechstelle fungiert. Der ‚Runde Tisch der Ausbildung‘ dient hierbei als verbindliches Austausch- und Abstimmungsformat aller relevanten Beteiligten vor dem Start der Ausbildung.

Ein Schwerpunkt liegt auf der neuen Ausgestaltung eines Prozesses für den Fall, dass eine Schwerbehinderung erst im Verlauf der Ausbildung angezeigt oder öffentlich gemacht wird.



Wir unterstützen die betriebliche Ausbildung

Mitarbeitende und Führungskräfte sollen durch geeignete Informations- und zielgerichtete Austauschangebote bei der Vor-Ort-Ausbildung in den Betrieben unterstützt werden. Damit sensibilisieren und stärken wir die Handlungssicherheit im Umgang mit Menschen mit Behinderung im beruflichen Alltag.

Wir erleichtern Ausbildung

Wir wollen Jugendliche mit Behinderung erfolgreich in eine Ausbildung begleiten und ihre individuellen Potenziale fördern. Durch bedarfsgerechte Unterstützung, frühzeitige Abstimmung aller Beteiligten und passgenaue Maßnahmen werden Ausbildungszugänge erleichtert, Ausbildungsabbrüche vermieden und langfristige berufliche Perspektiven eröffnet. Als zusätzliches Instrument der individuellen Förderung prüfen wir ein Mentoring für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten.

Wir kooperieren mit Schulen und externen Partnern

Ziel der Netzwerk- und Kooperationsarbeit ist es, regionale Ressourcen zu bündeln, Schnittstellen zu stärken und nachhaltige Kooperationsbeziehungen aufzubauen, die langfristig zur erfolgreichen Integration von Jugendlichen mit Behinderung in Ausbildung und Beschäftigung beitragen. Das Netzwerk dient zudem als Plattform für gegenseitige Information, fachlichen Austausch und die gemeinsame Reflexion von Erfahrungen zu inklusiven Ausbildungsthemen. Best-Practice-Beispiele können geteilt, Herausforderungen gemeinsam bearbeitet und neue Impulse für inklusive Ausbildungs- und Unterstützungsangebote entwickelt werden.

Wir fördern die Teilhabe von Jugendlichen mit Behinderung

Wir bieten Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderung im Unternehmen und insbesondere im Integrationsbetrieb an und ermöglichen so erste Einblicke in einen Arbeitsalltag sowie individuelle Erprobungsphasen.



04

#BarrierefreiArbeiten



Eine barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung fördert die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben. Am Standort Ludwigshafen umfasst sie die bedarfsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie die Zugänglichkeit von Gebäuden, Arbeitsbereichen und Verkehrswegen auf dem Werksgelände. Die gewachsene Struktur am Standort Ludwigshafen sowie der durch die Nähe zum Rhein bestehende Hochwasserschutz stellen dabei besondere Anforderungen an die Barrierefreiheit dar.

#WeiterInklusiv bündelt bestehende und neue Maßnahmen, um Barrierefreiheit am Arbeitsplatz ganzheitlich weiterzuentwickeln. Dazu gehören die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsumgebungen, die Verbesserung der Mobilität auf dem Werksgelände, digitale Barrierefreiheit, sichere Evakuierungskonzepte sowie die Berücksichtigung vielfältiger individueller Anforderungen. So leistet **#BarrierefreiArbeiten** einen wichtigen Beitrag zu Inklusion, Chancengleichheit und einer zukunftsfähigen Arbeitswelt bei BASF.



Rückblick



Wir gestalten Büroräume und -flächen barrierefrei

Gemeinschaftsflächen wurden barrierefrei gestaltet und ausgestattet. Das Thema Barrierefreiheit wurde im Leitfaden zur Gestaltung von Büroflächen verankert. Besprechungsräume wurden im Buchungstool hinsichtlich Barrierefreiheit gekennzeichnet. Die Arbeitsplätze der Mitarbeitenden haben wir entsprechend der Anforderungen z. B. mit höhenverstellbaren Schreibtischen oder zusätzlichen Haltegriffen ausgestattet. Im Intranet der BASF SE werden ausführlichere Informationen zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen bereitgestellt.

Wir stellen die Evakuierung von Menschen mit Beeinträchtigung sicher

Im Ereignisfall sind die Gebäudenutzenden für die Rettung von Menschen mit Behinderung in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich. Die Evakuierung wird regelmäßig geübt. Räumungshelfende werden für den Einsatz von Evakuierungsstühlen (EvacChair) geschult. Für Veranstaltungen wurden zudem passgenaue Evakuierungskonzepte entwickelt und mit den zuständigen Facheinheiten abgestimmt.

Wir kennzeichnen Barrierefreiheit

Mitarbeitende erhalten über die Gebäudeordnung grundlegende Informationen zu barrierefreien Sanitärräumen am Standort. Barrierefreie Veranstaltungs- und Besprechungsräume, sowie barrierefreie WCs und Behindertenparkplätze werden in den internen Auskunft- und Informationssystemen (WEGAS, FLAEMIS) ausgewiesen.

Bei Bedarf erhalten berechnigte Personen über den Integrationsbetrieb einen Euroschlüssel. Dieser ermöglicht den Zugang zu entsprechenden barrierefreien WCs sowohl am Standort als auch außerhalb des Werksgeländes.

Wir fördern digitale Barrierefreiheit

Die digitale, barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung fördern wir durch individuelle IT-Lösungen für Soft- und Hardware. Ergänzend schaffen wir Maßnahmen zur Überwindung digitaler Hürden, beispielsweise durch die Optimierung von Kontrasten zur Verbesserung der Lesbarkeit digitaler Inhalte.

Wir ermöglichen mobiles Arbeiten

Mitarbeitende der BASF können in Abstimmung mit ihrer Führungskraft mobil arbeiten. Davon profitieren auch Mitarbeitende mit Behinderung, da sich mobiles Arbeiten flexibel mit individuellen Arbeitszeitmodellen verbinden lässt. Über zusätzliche Arbeitsmittel und technische Ausstattung bezüglich Barrierefreiheit wird unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen im Einzelfall entschieden.

Wir stärken barrierefreie Mobilität

Mitarbeitende mit entsprechenden Mobilitäts Einschränkungen können über den Werksärztlichen Dienst eine Einfahrerlaubnis beantragen. Diese ermöglicht bei Bedarf das arbeitsplatznahe Abstellen des Fahrzeugs. Auch innerhalb des Werksgeländes fördern wir die Transparenz zu barrierefreier Mobilität. Zwei Bahnsteige und zahlreiche Bushaltestellen können barrierefrei genutzt werden. Unsere Werksbusse sowie der bedarfsgesteuerte Shuttle-Service sind barrierefrei. Zusätzlich organisiert der Integrationsbetrieb individuelle Personenfahrten zu Terminen auf dem Werksgelände.





”

Barrierefreiheit hat viele Facetten. In meinem Arbeitsalltag bedeutet das konkret, dass Wege und Räume mit dem Rolli barrierefrei zu erreichen sind und der Arbeitsplatz auf meine individuellen Bedürfnisse ausgerichtet sowie mit dem notwendigen IT-Equipment ergänzt wird.“

Heinz Dieter Vieten

Wir berücksichtigen Barrierefreiheit bei der Planung und Umsetzung von Baumaßnahmen

Bereits in der Planungsphase von relevanten Neu- und Umbaumaßnahmen beziehen wir Anforderungen der Barrierefreiheit, die weit über gesetzliche Vorgaben hinausgehen, ein. Einmal jährlich stellt die zuständige Facheinheit der Kommission für die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderung geplante und laufende Bauvorhaben am Standort vor. Dies schafft Transparenz, fördert den frühzeitigen Austausch und unterstützt die kontinuierliche Weiterentwicklung barrierefreier Standards.

Ausblick



Wir entwickeln barrierefreie Mobilität weiter

Zur Verbesserung der Orientierung überprüfen wir die mehr als 100 Bushaltestellen auf dem Werksgelände und kennzeichnen ihre Barrierefreiheit im internen Auskunftssystem WEGAS. Gleiches ist für die öffentlichen E-Ladesäulen am Standort vorgesehen. Darüber hinaus werden wir die zentralen Werkstore auf Barrierefreiheit überprüfen.

Wir richten einen Erlebnisraum für Barrierefreiheit ein

Mit einem Erlebnisraum wollen wir Barrierefreiheit für alle Mitarbeitenden erlebbar machen. Anhand praxisnaher Beispiele zeigen wir, wie inklusive Arbeitsumgebungen gestaltet werden können.





Rollstühle, Hörgeräte, Simulationsbrillen für Seheinschränkungen und weitere Hilfsmittel können vor Ort getestet werden. Gleichzeitig schaffen wir Raum für Austausch und Sensibilisierung zu den Themen Inklusion und Teilhabe.

Wir fördern ein inklusives Arbeitsumfeld für neurodivergente Menschen

Durch bedarfsgerecht gestaltete Arbeitsplätze und Arbeitsbereiche mit möglichst wenigen Reizen und Ablenkungen schaffen wir anforderungsgerechte Arbeitsumgebungen. Insbesondere in den neuen Arbeitsplatzkonzepten zu gemeinsam genutzten Arbeitsbereichen wie flexiblen Desk-Sharing- und Co-Working-Bereichen, ermöglichen wir durch Rückzugsorte und Fokuszonen, ruhiges und ungestörtes Arbeiten.

Wir ermöglichen das Melden von Barrieren

Wir wollen klare und niedrigschwellige Meldewege für Barrieren schaffen. Über den Mängelmelder, den Helpdesk sowie eine zentrale E-Mail-Adresse des Integrationsbetriebs können

Hindernisse und Verbesserungsvorschläge gemeldet werden. Die Hinweise werden systematisch erfasst und bei Bedarf an die zuständigen Stellen weitergeleitet.

Wir entwickeln individuelle Lösungen gemeinsam mit Führungskräften und Betreibern

Für Menschen mit Behinderung entwickeln wir im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen individuelle Lösungen, die ein barrierefreies Arbeiten ermöglichen. Mustergefährdungsbeurteilungen und Checklisten unterstützen Führungskräfte, Betreiber und Mitarbeitende bei der Berücksichtigung individueller Anforderungen. Der Schwerpunkt lag zunächst auf Büroarbeitsplätzen. Künftig werden auch Arbeitsplätze in Produktion, Labor und Technik verstärkt einbezogen, um Barrierefreiheit in allen Arbeitsbereichen weiter auszubauen.



05

#Kommunikation DieVerbindet



Barrierefreie Kommunikation ist ein wichtiger Bestandteil unserer inklusiven Unternehmenskultur. Sie schafft die Grundlagen dafür, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von individuellen Voraussetzungen gleichberechtigt auf Informationen zugreifen, sich austauschen und aktiv am Arbeitsalltag teilnehmen können.

Mit **#WeiterInklusiv** und unserem Schwerpunkt **#Kommunikation DieVerbindet** setzen wir ein klares Zeichen: Barrierefreie Kommunikation ist mehr als ein einmaliges Projekt. Sie bleibt eine zentrale Aufgabe, die wir kontinuierlich weiterentwickeln wollen.

Nur wenn wir barrierefreie Kommunikation als fortlaufend begreifen und kontinuierlich verbessern, können wir echte Teilhabe für alle ermöglichen – in unseren Systemen, digitalen Arbeitsmitteln, den Kommunikationswegen und unserem täglichen Miteinander. Eben eine Kommunikation, die verbindet!





”

Im BASF-Integrationsbetrieb zeige ich, dass Inklusion gelingt. BASF unterstützt mich dabei mit passenden Hilfsmitteln. Meine Schwerhörigkeit gehört zu mir, sie hält mich aber nicht davon ab, Leistung zu erbringen und mich darüber hinaus für Inklusion einzusetzen.“

Romy Becker

Rückblick



Wir gestalten unsere globalen Webseiten barrierefrei

Die globalen Internetseiten der BASF sind barrierefrei gestaltet und erfüllen wesentliche Anforderungen an eine zugängliche digitale Nutzung. Dazu gehören klar strukturierte Inhalte, gut lesbare Texte, ausreichende Farbkontraste sowie Alternativtexte für Bilder. Wahlweise können die Seiten in Graustufen angezeigt werden. Mit diesen Maßnahmen stellen wir sicher, dass Informationen für Menschen mit unterschiedlichen Anforderungen verlässlich zugänglich sind und digitale Barrierefreiheit gewährleistet wird.

Wir stärken barrierefreie Kommunikation im Arbeitsalltag

Zur Verbesserung der Barrierefreiheit für Menschen mit Hörbeeinträchtigung wurden zentrale Informationsveranstaltungen wie

zum Beispiel Townhall-Meetings standardmäßig mit Untertiteln ergänzt. Die Standardsoftware ‚Microsoft Teams‘ bietet Echtzeit-Untertitel und Transkriptionen an, die in allen Besprechungen genutzt werden können. Diese Maßnahmen unterstützen den barrierefreien Zugang zu Informationen und stärken eine inklusive Unternehmenskommunikation.

Wir bieten Erklärvideos an und entwickelten diese weiter

Unsere internen Erklärvideos zu ganz unterschiedlichen Themen wurden konsequent mit Untertiteln ausgestattet, sodass deren Inhalte für alle Mitarbeitenden besser zugänglich sind. Im Rahmen der Einführung des neuen Entgeltsystems erstellte BASF zudem ein eigenes Erklärvideo, das die komplexen Zusammenhänge in einfacher und gut verständlicher Form vermittelt. Damit wurde ein weiterer wichtiger Schritt unternommen, um Informationen für alle Mitarbeitenden klar, transparent und barrierefrei aufzubereiten.





Wir bieten Weinproben in deutscher Gebärdensprache an

Im Zuge des Ausbaus barrierefreier Angebote wurden im Weinkeller Weinproben in deutscher Gebärdensprache durchgeführt. Gemeinsam mit einem gebärdensprachkompetenten Mitarbeitenden wurde das Konzept entwickelt. Aufgrund der positiven Resonanz wurde das Angebot in den Veranstaltungskalender der Weinkellerei aufgenommen.

Wir schaffen Rückzugsorte für eine stille Mittagspause

In Absprache mit der Gastronomie werden wir das Angebot einer stillen Mittagspause einführen, mit klaren Regeln für eine ruhige Atmosphäre und einer passenden Kennzeichnung vor Ort. Unser Ziel ist es, Mitarbeitenden, die auf reizärmere Umgebungen angewiesen sind, einen unkomplizierten Rückzugsort für Pausen zu bieten. Wir werden in Kantinenbereichen feste stille Zonen definieren, sichtbar ausweisen und in die Sitzplatzplanung integrieren.

Ausblick



Wir bauen barrierefreie Angebote weiter aus

Die barrierefreie Werkrundfahrt für Menschen mit Hörbehinderung hat großen Anklang gefunden. Aufbauend darauf, möchten wir das Angebot weiter ausbauen, um noch mehr Menschen eine Teilnahme zu ermöglichen. Geplant sind unter anderem Formate für Menschen mit Hypersensibilität. Kleinere Gruppen und spezielle Zeitfenster sollen dazu beitragen, auf ihre besonderen Bedürfnisse besser einzugehen. Ziel ist es, die Werkrundfahrt inklusiver zu gestalten.

Wir informieren in einfacher Sprache

Den bereits vorhandenen Leitfaden ‚Einfache Sprache‘ werden wir weiterentwickeln und die Nutzung im Arbeitsalltag fördern. Wir werden Anfragen an Künstliche Intelligenz (KI), sogenannte Prompts zur Verfügung stellen, um es allen Mitarbeitenden leichter zu machen, einen sinnvollen Einsatz einfacher Sprache zu nutzen. Damit leisten wir einen Beitrag zu barrierefreier Kommunikation, von dem alle Mitarbeitenden profitieren.



Wir bieten Kopfhörer für Hörgerätetragende an

Um die Teilhabe von Mitarbeitenden mit Höreinschränkung zu verbessern, bieten wir spezielle Kopfhörer an, die auch für Hörgeräteträger geeignet sind.

Diese technischen Hilfsmittel erleichtern insbesondere den barrierefreien Zugang zu Besprechungen, größeren Versammlungen, aber auch an kulturellen Veranstaltungen z. B. im Feierabendhaus. Ziel ist es, eine barrierefreie Kommunikation zu gestalten, die allen Mitarbeitenden eine gleichberechtigte Teilhabe im beruflichen wie sozialen Bereich ermöglicht.



06

#ArbeitUndGesundheit



Gesundheitsmanagement umfasst mehr als nur medizinische Versorgung und Prävention. Es unterstreicht unseren Anspruch, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern.

Wir möchten Rahmenbedingungen schaffen, die den Arbeitsalltag spürbar erleichtern, Sicherheit geben und es jedem ermöglichen, die eigenen Stärken bestmöglich einzubringen.

Mit **#WeiterInklusiv** entwickeln wir unser Gesundheitsmanagement gezielt weiter: Näher an den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden, zugänglicher und zukunftsorientiert. Gemeinsam mit unseren Partnern tragen wir dazu bei, **#ArbeitUndGesundheit** zu stärken, Teilhabe zu fördern und eine Arbeitskultur zu gestalten, in der sich Menschen unterstützt und gesehen fühlen.





”

Viele IT-Standardgeräte sind für hörbeeinträchtigte Personen im Arbeitsalltag ungeeignet. Daher schätze ich den Medizinischen Dienst sowie die Fachstelle Schwerbehinderung für ihre individuelle Unterstützung.“

Christian Klein

Rückblick



Wir haben Abläufe beschleunigt

Im Rahmen des Projekts ‚Stärke durch Vernetzung‘ der Deutschen Rentenversicherung Rheinland-Pfalz wird die Zusammenarbeit zwischen Reha-Einrichtungen, Betriebsärzten, Sozialberatungen und Arbeitgebern gezielt gestärkt. Ziel ist es, Beschäftigte nach einer Erkrankung oder Rehabilitation bestmöglich bei der Rückkehr in den Arbeitsalltag zu unterstützen. Die BASF hat die Teilnahme an diesem Netzwerk erneuert und die entsprechenden Strukturen erfolgreich implementiert.

Wir haben bei der Beschaffung von Hilfsmitteln unterstützt

Wir haben die Möglichkeit geschaffen, über eine interne E-Mail-Adresse vielfältige Hilfsmittel zu beantragen. Nach der Genehmigung wird der Artikel bestellt und der betreffenden Person zur

Verfügung gestellt. Der einheitlich festgelegte unkomplizierte Ablauf erleichtert den Bestellprozess und beschleunigt die Beschaffung.

Wir haben Aktionsgruppen eine Plattform geboten

Wir haben die Grundlage geschaffen, sich themenbezogen in Aktionsgruppen zusammenzuschließen. Diese Aktionsgruppen ermöglichen Mitarbeitenden in ähnlichen Lebenssituationen einen geschützten Raum für Austausch, gegenseitige Unterstützung und gemeinsames Lernen. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zu Verständnis, Wertschätzung und Inklusion im Arbeitsalltag und bei konkreten Fragestellungen. Zu den bestehenden Initiativen zählen unter anderem Gruppen für Mitarbeitende mit Hör- und Sehbeeinträchtigungen, Prostata- oder Brustkrebs, das NierenNetzwerk, Mitarbeitende im Rollstuhl (‚Wheel Talk‘), Mitarbeitende mit Kindern mit Behinderung sowie das Themenfeld Neurodiversität.



Wir verbessern die Vernetzung der Aktionsgruppen und bauen diese bei Bedarf weiter aus.

Ausblick



Wir entwickeln virtuelle Sprechstunden weiter

Um einen niedrigschwelligen Zugang zu Sprechstunden zu ermöglichen, haben wir virtuelle Sprechstunden eingeführt. Diese ermöglichen eine ortsunabhängige, vertrauliche Beratung und sind besonders hilfreich für Mitarbeitende mit eingeschränkter Mobilität. Im Rahmen des technischen Wandels und den Anforderungen des Datenschutzes müssen bereits installierte telemedizinische Strukturen im fortlaufenden Prozess angepasst werden. In den kommenden Jahren planen wir eine Erweiterung auf weitere Themen wie Ernährungsberatung, betriebliches Eingliederungsmanagement und Sozialberatung. Damit können wir bessere digitale und barrierearme Gesundheitsangebote mit einfachem Zugang für Personen mit besonderen Unterstützungsbedarfen bereitstellen.

Wir stärken die berufliche Teilhabe von Menschen mit Höreinschränkung

Unser Ziel ist es, für die Bedürfnisse gehörloser und schwerhöriger Menschen zu sensibilisieren und sie im Arbeitsumfeld besser zu unterstützen. Im Rahmen des Handlungsfeldes Gesundheitsmanagement werden wir uns gezielt um betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen kümmern und die Teilnahme von Mitarbeitenden mit Höreinschränkung unterstützen.

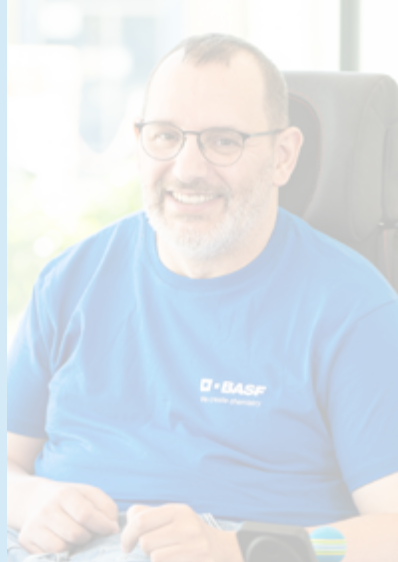
Wir machen Leistungen zur Teilhabe sichtbarer

Leistungen zur Teilhabe werden bisher noch zu wenig in Anspruch genommen. Daher sollen Informationen transparenter, verständlicher und leichter zugänglich gemacht werden, damit Mitarbeitende ihre Unterstützungsmöglichkeiten schneller erkennen und unkompliziert nutzen können. Ein wichtiger Schritt ist die Bündelung von Informationen und Transparenz zu Anlaufstellen. Der Werksärztliche Dienst, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die HR-Business-Partner unterstützen dabei als zentrale Ansprechpartner, beraten individuell und begleiten bei der Nutzung passender Maßnahmen. Ziel ist es, Mitarbeitende frühzeitig zu informieren und bedarfsgerecht zu begleiten, damit Unterstützungsangebote rechtzeitig und wirksam genutzt werden können.

Wir unterstützen neurodivergente Mitarbeitende

Unterschiedliche Denk- und Wahrnehmungsweisen (z. B. ADHS, Autismus, Dyslexie) sind angeborene Variationen und keine Defizite. Sie sind vielmehr mit individuellen Stärken verbunden. Diese Stärken können gezielt genutzt werden, indem der Fokus auf Fähigkeiten wie Kreativität, Detailgenauigkeit, Konzentration und innovatives Denken, statt auf Abweichungen von der Norm gelegt wird. Wir fördern die wertschätzende Nutzung individueller Stärken und wollen passende Rahmenbedingungen schaffen. Durch Anpassungen am Arbeitsplatz sowie Unterstützungen durch die Gefährdungsbeurteilungen wollen wir Teilhabe, Akzeptanz und individuelle Förderung im Arbeitsleben unterstützen.





zurück zum **Inhalt**

BASF SE

Carl-Bosch-Str. 38
67056 Ludwigshafen am Rhein

Konzeption und Gestaltung:

Servicecenter Medien und Kommunikation
Team Kommunikationsdesign

Fotografie:

Tobias Fels
Integrationsbetrieb der BASF SE

Druck:

Integrationsbetrieb der BASF SE

Weitere Informationen unter:



www.basf.com/schwerbehinderung

