

# VIELFALT LEBEN UND INKLUSION GESTALTEN | 2016–2019

**Aktionsplan zur Umsetzung der  
UN-Behindertenrechtskonvention  
bei Sanofi in Deutschland**

# INHALTSVERZEICHNIS

- 4 | **Vorworte**
- 6 | **Einleitung**
  - 7 | Unternehmensaktionsplan von Sanofi
  - 8 | Initiative Leben & Arbeiten bei Sanofi
  - 9 | Vielfalt leben
  - 10 | Inklusion gestalten
  - 12 | Barrieren abbauen
  - 15 | Der Weg zum Aktionsplan
  - 16 | Die Handlungsfelder des Aktionsplans
- 18 | **Handlungsfeld 1:  
Bewusstseinsbildung & Information**
- 22 | **Handlungsfeld 2:  
Bedarfsgerechte Arbeitsplätze &  
Beschäftigung**
- 28 | **Handlungsfeld 3:  
Ausbildung, Bildung & Qualifizierung**
- 32 | **Handlungsfeld 4:  
Gesundheitsmanagement**
- 38 | **Handlungsfeld 5:  
Barrierefreie Kommunikation**
- 42 | **Handlungsfeld 6:  
Kooperationen**
- 46 | **Umsetzung des Aktionsplans**
- 48 | **Glossar**

# VORWORTE



*Dr. Emmanuel Sregar*

**Dr. Emmanuel Sregar**

Personalgeschäftsführer und Arbeitsdirektor von Sanofi in Deutschland

Sanofi legt als eines der ersten Unternehmen in Deutschland einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vor. Wir wollen einen konkreten Beitrag dafür leisten, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung noch selbstverständlicher wird als bisher. Der Aktionsplan enthält wichtige Ziele und Maßnahmen, mit denen erreicht werden soll, dass Mitarbeiter mit Behinderung weiterhin im Unternehmen arbeiten können – damit wir nicht auf ihre Erfahrung und Kompetenz verzichten müssen. Wir wollen gleichzeitig allen Bewerbern mit einer Behinderung deutlich machen: Egal ob sie sich auf einen Praktikums-, einen Ausbildungs- oder einen Arbeitsplatz bewerben. Sie sind uns willkommen.

Die Entscheidung für einen Aktionsplan ist uns leicht gefallen, weil wir gute Konzepte haben und diese umsetzen. Der Aktionsplan ist eingebettet in die Initiative „Leben & Arbeiten bei Sanofi“. Wir wissen, dass die reiche Vielfalt der Belegschaft zur Innovationskraft, Effektivität und Wettbewerbsfähigkeit beiträgt. So verbinden sich gesellschaftliche und unternehmerische Verantwortung.

Mit dem Aktionsplan führen wir bisherige Aktivitäten fort bzw. verstärken sie. Handlungsbedarf sehen wir bei der Bewusstseinsbildung von Vorgesetzten und Kollegen. So wichtig die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung unter sozialen Gesichtspunkten ist – mit dem Aktionsplan soll erreicht werden, dass die Stärken von Mitarbeitern

mit einer Behinderung selbstverständlicher als bisher wahrgenommen werden. Behinderung ist eine Facette wie Geschlecht, Alter, Nationalität, die die Einzigartigkeit von Menschen ausmacht. Mit dem Aktionsplan soll der Blick dafür geschärft werden.

Der Aktionsplan enthält nur Maßnahmen, von denen wir überzeugt sind, dass sie erstens wichtig sind und zweitens, dass sie auch umgesetzt werden können. Wir werden als Unternehmen gemeinsam in den nächsten Jahren daran arbeiten – getreu dem Motto: Vielfalt leben und Inklusion gestalten.



*Frank Rusko*

**Frank Rusko**

Beauftragter des Arbeitgebers für die Belange schwerbehinderter Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

**Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,**

vor Ihnen liegt ein Aktionsplan, der in einem stilbildenden Prozess bei Sanofi entwickelt wurde. Er wurde gemeinsam in mehreren Workshops durch den Arbeitgeberbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung, Human Resources-Business Partner, Betriebsräte, Führungskräfte, Gesundheitsmanagement und dem HSE (Health, Safety, Environment)-Bereich sowie Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung zusammen mit dem Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft entwickelt. Dieses Vorgehen verdeutlicht: die Anliegen der Kollegen mit Behinderung sind nicht nur Sache der Schwerbehindertenvertretung und des Arbeitgeberbeauftragten, sondern bereichsübergreifend von Relevanz bei Sanofi.

Dieses Miteinander soll zur Selbstverständlichkeit werden. Erstes Ziel ist es deshalb, mehr Bewusstsein für die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung zu schaffen. Egal welche Funktion oder Position unsere Mitarbeiter in ihrem jeweiligen Unternehmensbereich haben, alle wünschen sich Wertschätzung und respektvoll behandelt zu werden. Jeder bringt seinen einzigartigen Mix aus Alter, Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, physischen und mentalen Fähigkeiten sowie die jeweilige aktuelle Lebenssituation mit an den Arbeitsplatz, den es zu berücksichtigen gilt. Inklusion bedeutet für uns deshalb ein Umfeld zu schaffen, in dem das Einbringen der Einzigartigkeit zur Normalität wird und diese Vielfalt den Unternehmenserfolg unterstützt.



*Klaus Badeck*

**Klaus Badeck**

Gesamtschwerbehindertenvertreter Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

Wir wollen weg von einem von vornherein negativen Verständnis von Behinderung hin zu Normalität. Nicht die Kollegin oder der Kollege mit Behinderung soll sich anpassen, sondern das Arbeitsumfeld soll sich anpassen, sondern das Arbeitsumfeld soll Möglichkeiten für eine volle Entfaltung der Fähigkeiten bieten. Die aktuellen Arbeitsbedingungen müssen weiter Schritt für Schritt angepasst werden. Gleichzeitig muss das Thema Inklusion von Planungsbeginn an bei anstehenden Aktivitäten berücksichtigt werden.

Der Aktionsplan soll vom gesamten Unternehmen gelebt und Teil der täglichen Arbeit werden. Deshalb laden wir alle Mitarbeiter dazu ein, den Erfolg des Aktionsplans, der ein wichtiger Baustein der Initiative „Leben & Arbeiten bei Sanofi“ ist, mitzugestalten.

# EINLEITUNG

## Unternehmensaktionsplan von Sanofi

Als eines der ersten Unternehmen in Deutschland hat Sanofi einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) erstellt. Der Aktionsplan „Vielfalt leben und Inklusion gestalten“ ist ein sichtbares Zeichen dafür, dass sich Sanofi als internationales Unternehmen in der Verantwortung sieht, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zu fördern und einen Beitrag zur Umsetzung einer barrierefreien Gesellschaft zu leisten.

Dies bedeutet, insbesondere die Situation von schwerbehinderten und gleichgestellt

behinderten Mitarbeitern im Unternehmen zu verbessern. Das soll durch Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung nach innen erreicht werden, aber auch durch eine andere Ausstattung von Arbeitsplätzen und eine veränderte Arbeitsorganisation. Andere Maßnahmen wirken nach außen: Bewerber mit einer Behinderung, die sich auf einen Praktikums-, einen Ausbildungs- oder einen Arbeitsplatz bei Sanofi bewerben, sollen wissen, dass sie im Unternehmen willkommen sind und im Unternehmen auf ein offenes Umfeld treffen. Bei der Umsetzung der Maßnahmen setzt Sanofi auch auf die Kooperation mit externen Partnern.

**„Nicht über uns, sondern mit uns“.**

Grundsatz der UN-Behindertenrechtskonvention als Leitbild für Sanofi.



## Initiative Leben & Arbeiten bei Sanofi

**Der Aktionsplan ist eingebettet in die Initiative „Leben & Arbeiten bei Sanofi“.**

Diese verbindet die Unternehmenskultur mit ihren Werten Innovation, Vertrauen, Respekt, Solidarität und Integrität mit der Praxis. Bestandteil der Initiative sind unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, die Nutzung von Arbeitszeitkonten im Rahmen flexibler Arbeitzeitsysteme, mobiles Arbeiten und Heimarbeit. Unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange strebt das Unternehmen nach individuellen Lösungen, die Mitarbeitern, insbesondere denen mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen,



einen möglichst guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben ermöglichen.

**Der Aktionsplan zeigt:  
Diese Lösungen können auch die Situation von Mitarbeitern mit einer Behinderung verbessern und macht zugleich deutlich, inwieweit die Lösungen angepasst werden müssen.**

## Vielfalt leben

**Als ein weltweit agierendes Gesundheitsunternehmen, das alle Kulturen respektiert, ist Sanofi davon überzeugt, dass die reiche Vielfalt der Belegschaft sowie die Talente, die sie bietet, erheblich zur Innovationskraft, Effektivität und Wettbewerbsfähigkeit beitragen.**

Vielfalt beinhaltet alle Facetten eines Individuums: Kultur, Bildung, Arbeitserfahrung, Geschlecht, Alter, Nationalität, sexuelle Identität, Religion oder Behinderung – all dies macht eine Person einzigartig. Die Wertschätzung der Vielfalt als Ausdruck der sozialen Verantwortung ist im Ethik-Kodex von Sanofi niedergelegt. Sanofi fördert

auf dieser Grundlage und als Ausdruck der sozialen Verantwortung ein anregendes, kreatives und nicht-diskriminierendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter, während gleichzeitig der Respekt für Vielfalt und persönliche Achtung garantiert wird. Es ist für das Unternehmen strategisch wichtig, den heutigen und künftigen Bedürfnissen der Mitarbeiter, die durch gesellschaftliche Veränderungen entstehen, gerecht zu werden und diese fortlaufend zu prüfen. Im Jahr 2007 hat das Unternehmen die Charta der Vielfalt in Deutschland unterzeichnet und damit nach außen die Bedeutung des Themas gezeigt. Es gibt also gute Grundlagen für den

Umgang mit Diversität. Mit dem Aktionsplan rückt die Perspektive Behinderung stärker als bisher in den Fokus. Behinderung gewinnt durch die UN-BRK an Bedeutung und bleibt gleichzeitig eine Facette von vielen, die einen Menschen ausmacht.

## Inklusion gestalten

Im Jahr 2002 haben Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen, in der das Unternehmen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als soziale Verpflichtung sieht.

Darin steht:



*„(...) dass die Beschäftigung, Förderung und Realisierung der Chancengleichheit der schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen im Sinne des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IX) zur sozialen Verpflichtung des Unternehmens gehört.“*

Die Regelungen der Integrationsvereinbarungen sollen dazu beitragen, dass mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze bei Sanofi von Mitarbeitern mit einer Behinderung besetzt sind. Diese Verpflichtung gilt für alle Unternehmen ab einer Größe von zwanzig Beschäftigten (§ 71 SGB IX). Das Sozialgesetzbuch gilt weiterhin, auch wenn zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Aktionsplans der Entwurf eines Bundesteilhabegesetzes diskutiert wird.

Sanofi will sich als modernes Unternehmen gleichzeitig an den Vorgaben und Zielen der UN-BRK orientieren, auch wenn diese für Staaten, aber nicht für Unternehmen ver-

pflichtend sind. Es will einen konkreten Beitrag leisten, weil die Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vor allem mit der Unterstüt-

zung von Unternehmen zu erreichen ist. Der Aktionsplan nimmt die Integrationsvereinbarung als Grundlage und entwickelt sie zu einer Inklusionsvereinbarung weiter.



## Barrieren abbauen

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist seit dem 26. März 2009 in Deutschland völkerrechtlich verbindlich.

Sie hat zum Ziel, „(...) den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten (...).“ (Artikel 1) Erreicht werden soll die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft (Artikel 3). Anders als das Sozialgesetzbuch IX gilt sie für alle Menschen mit Behinderung, unabhängig vom Grad der Behinderung.



*Es heißt weiter:*

*„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (Artikel 1)*

**Die UN-BRK lenkt damit den Blick auf die umweltbedingten Barrieren, welche Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen an der gleichberechtigten Teilhabe, beispielsweise am Arbeitsleben hindern.**

So unterschiedlich die Beeinträchtigungen sind, so unterschiedlich sind auch die Barrieren und die Möglichkeiten, die es gibt, um die Barrieren zu überwinden bzw. zu vermeiden. Rollstuhlfahrer benötigen Rampen und ausreichend breite Türen. Für

die Kommunikation zwischen gehörlosen Menschen und Hörenden ist eine Übersetzung durch Gebärdensprachdolmetscher oder eine Schriftmittlung notwendig. Für sehbeeinträchtigte Menschen ist es wichtig, dass Texte gut strukturiert sind, damit ein Computer sie vorlesen kann, oder dass PowerPoint-Folien kontrastreich sind. Und für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist ein verständnisvolles Gegenüber für ihre Einbeziehung in die Gesellschaft entscheidend.

**Für den Aktionsplan von Sanofi sind folgende drei Artikel der UN-BRK von besonderer Bedeutung:**

- Artikel 9, der Vorgaben zum Abbau bzw. die Vermeidung von Barrieren formuliert,
- Artikel 8, der mit dem Begriff Bewusstseinsbildung überschrieben ist und
- Artikel 27, der das Recht auf die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben betont.

Der Abbau bzw. die Vermeidung von Barrieren leitet sich unmittelbar aus dem Konzept von Behinderung der UN-BRK ab (Artikel 1). Barrieren sind nicht nur Rampen oder nicht lesbare Folien: Auch Vorbehalte können eine Barriere sein, die behindernd wirkt. Deshalb fordert die UN-BRK Maßnahmen, mit denen Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung abgebaut und eine positive Einstellung gefördert werden. **Das Ziel ist ein Perspektivenwechsel:** Im Zentrum sollen die Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen stehen. Gleichzeitig soll überlegt werden, welche Barrieren behindernd wirken und wie sie abgebaut oder – noch besser – zukünftig vermieden werden können.

Das bedeutet keineswegs, dass jede Beeinträchtigung durch den Abbau von Barrieren oder eine Unterstützung ausgeglichen werden kann. Vielfalt heißt schließlich: Menschen sind unterschiedlich. Es bedeutet prinzipiell Barrieren zu vermeiden. Dies schließt beispielsweise ein, bei neuen Gebäuden einen Aufzug einzubauen und ein Gebäude nicht erst dann umzurüsten, wenn dies durch die Einstellungen eines rollstuhlfahrenden Mitarbeiters notwendig wird. Veranstaltungen sollen von Anfang an so geplant werden, dass alle, unabhängig von ihrer Beeinträchtigung, daran teilnehmen können.

**Und last but not least:** Es ist ein gängiges Vorurteil, Menschen mit Behinderungen könnten aufgrund ihrer Beeinträchtigung weniger leisten als Menschen ohne Behinderung. Dies trifft auf sehr viele Menschen nicht zu. Es gibt aber auch Menschen mit Behinderung, die tatsächlich aufgrund ihrer Beeinträchtigung in ihrer Leistung eingeschränkt sind – entweder dauerhaft oder sporadisch. Dies anzuerkennen und offen damit umzugehen, ist in einem Unternehmen wichtig. Es darf, so die UN-BRK, kein Grund dafür sein, Mitarbeiter weniger wertzuschätzen.

## Der Weg zum Aktionsplan

Mitarbeiter mit Behinderung waren schon immer Teil von Sanofi. Sie werden vom Arbeitgeberbeauftragten unterstützt, der den Aktionsplan zusammen mit der Geschäftsleitung initiiert hat. Dies ist ein Signal: Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist nicht allein und in erster Linie Angelegenheit der Schwerbehindertenvertretung. In drei Workshops unter der Leitung des Arbeitgeberbeauftragten wurden die Ziele und Maßnahmen formuliert, diskutiert und priorisiert. An diesen Workshops nahmen teil: die Schwerbehindertenvertretung, die Personalabteilung, Personalverantwortliche verschiedener Bereiche, das Gesundheitsmanagement sowie Mitarbeiter mit Behinderung.

Der Aktionsplan orientiert sich an den Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention. Er wurde unter Beteiligung von Menschen mit Behinderung erarbeitet.





## Die Handlungsfelder des Aktionsplans

### Der Aktionsplan enthält die folgenden sechs Handlungsfelder:

Diese Handlungsfelder enthalten Ziele und konkrete Maßnahmen, die in den kommenden vier Jahren umgesetzt werden sollen. Sanofi hat sich bewusst dafür entschieden, nur Maßnahmen aufzunehmen, die entweder im eigenen Gestaltungsbereich liegen oder bei denen es mit externen Partnern gute Umsetzungsmöglichkeiten gibt.

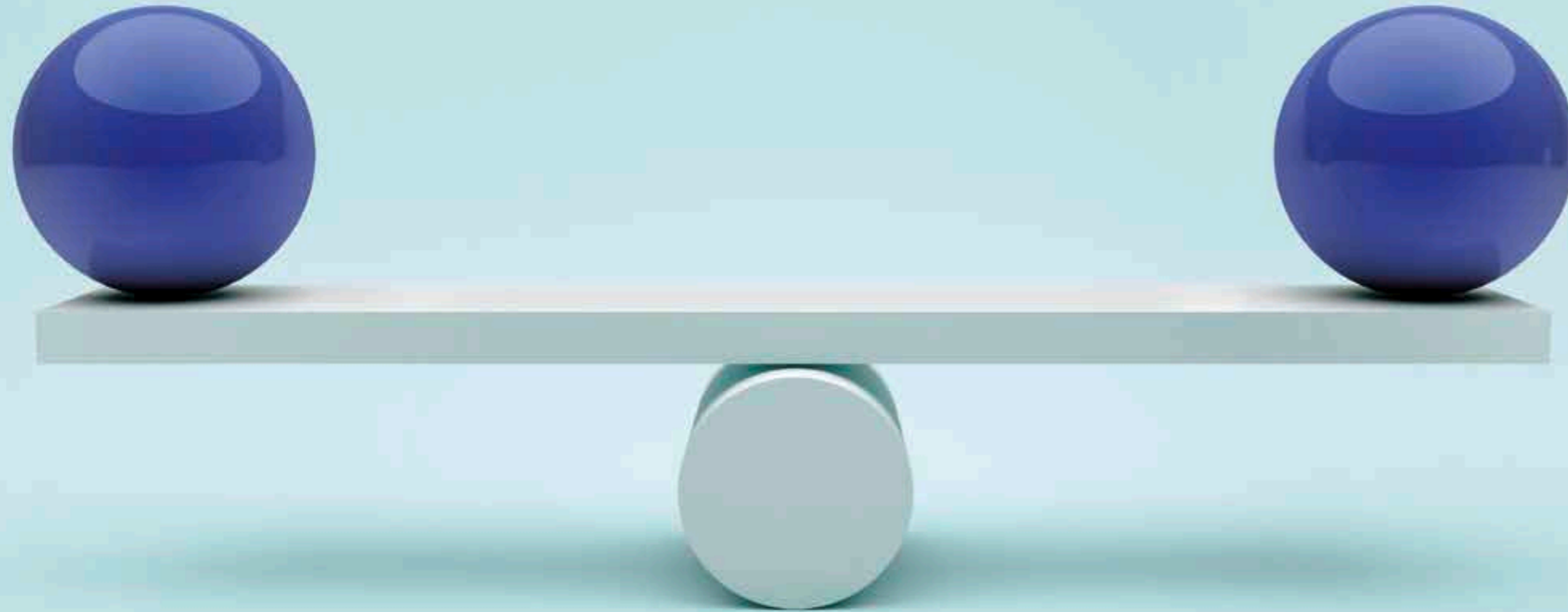


Die Maßnahmen wurden so formuliert, dass sie möglichst praktikabel in ihrer Umsetzung sind. Wenn nötig sollen Checklisten oder Leitfäden die Umsetzung im Alltag erleichtern. Dies wird ebenfalls durch eine Implementierung der Maßnahmen in bestehende Strukturen und Prozesse gewährleistet bzw. dadurch, dass bestehende Prozesse um Aspekte der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung erweitert werden. Der Erfolg solcher Maßnahmen misst sich also nicht an deren Abschluss sondern an ihrer dauerhaften Umsetzung.

Die Umsetzung mancher Maßnahmen wird im Alltag nicht immer einfach sein. Schließlich gibt es immer wieder betriebliche Notwendigkeiten, die dem Anliegen entgegenstehen. Zu den betrieblichen Notwendigkeiten gehört bei Sanofi in vielen Bereichen der Schichtbetrieb. Die betrieblichen Notwendigkeiten werden durch den Aktionsplan nicht außer Kraft gesetzt und verlieren nicht an Bedeutung. Aber der Aktionsplan soll Mut machen, nach Lösungen zu suchen.

*Ziel des Aktionsplans ist es nicht, Vorgaben zu machen, sondern dafür zu werben, die Inhalte der UN-BRK anzuwenden. Der Aktionsplan selbst ist ein geeignetes Mittel, weil er zeigt, was die Umsetzung der UN-BRK im Alltag bedeuten kann. Ein weiteres Ziel ist es, statt zu Einzelfalllösungen zu Rahmenlösungen zu kommen.*

## BEWUSSTSEINSBILDUNG &amp; INFORMATION



**In Artikel 8 der UN-BRK wird deutlich, wie wichtig der Abbau von Vorurteilen und ein respektvolles Miteinander sind.**

Damit gibt es direkte Anknüpfungspunkte zur Initiative „Leben & Arbeiten bei Sanofi“, durch die eine Unternehmenskultur mit den Unternehmenswerten Innovation, Vertrauen, Respekt, Solidarität und Integrität gefördert wird. Bisher ist diese allerdings nicht konkret auf die Mitarbeiter mit Behinderung angewandt worden.

Mit dem Aktionsplan will Sanofi diese Perspektive stärken. Es soll im Unternehmen offener als bisher über Behinderung und Beeinträchtigung gesprochen werden. Erfolgsgeschichten sollen anregen, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen bzw. sie

weiterhin zu beschäftigen. Der Beitrag von Mitarbeitern mit Behinderung am Erfolg des Unternehmens soll deutlich werden.

Gleichzeitig soll eine Atmosphäre gefördert werden, in der Mitarbeiter mit einer Behinderung ohne Scheu ihre Behinderung und den damit verbundenen Unterstützungsbedarf anzeigen können. Dies gilt für alle Behinderungen und insbesondere für von außen nicht sichtbare Behinderungen. Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen sollen wissen, wie sie individuell darauf eingehen können. Zudem soll ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass die Herstellung von Barrierefreiheit nicht erst dann beginnen soll, wenn dies durch die Beeinträchtigung von Mitarbeitern notwendig wird sondern nach Möglichkeit bereits vorher.

Der Begriff Inklusion soll nicht nur ein Schlagwort sein, sondern mit Inhalten gefüllt werden. Sanofi hat zahlreiche Kommunikationsmittel, -wege und -orte, die dafür genutzt werden können. Die Bewusstseinsbildung beginnt bereits in der Ausbildung, um frühzeitig Grundlagen zu legen.

**Veränderungen sind nicht nur eine Frage der Haltung sondern auch der Information. Deshalb wird im Rahmen des Aktionsplans konkret gezeigt, wie Barrierefreiheit bei Veranstaltungen hergestellt werden kann.**



## Ziel 1

**Führungskräfte, Mitarbeiter und Auszubildende werden mit dem Leitgedanken der UN-BRK und dem Sanofi Aktionsplan vertraut gemacht.**

## Maßnahmen

- 1 | Führungskräfte und Mitarbeiter** werden auf Veranstaltungen und geeigneten Sitzungen über den Aktionsplan von Sanofi informiert, wie beispielsweise auf Betriebs- und Schwerbehindertenversammlungen, bei der Veranstaltung „getting started“ für neue Mitarbeiter und bei Vertrauensleutesitzungen am Standort Frankfurt.
- 2 | Im Rahmen der Ausbildung** werden die Leitgedanken der UN-BRK, insbesondere zum Thema Inklusion z.B. im Rahmen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) thematisiert.
- 3 | Über Handlungsfelder,** Maßnahmen und gute Beispiele sowie die Umsetzung des Aktionsplans wird regelmäßig in verschiedenen Medien berichtet (z.B. Intranet, HR-Portal, Mitarbeiterzeitung ZOOM, Poster, Plakate).



## Ziel 2

**Die Führungskräfte und Mitarbeiter entwickeln einen wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und ein Bewusstsein für die Stärken von Vielfalt. Führungskräfte tragen zu einem Betriebsklima bei, in dem sowohl Mitarbeiter mit Behinderung als auch Mitarbeiter mit beginnender oder bestehender Leistungseinschränkung dies anzeigen können, ohne eine Diskriminierung fürchten zu müssen.**

## Maßnahmen

- 1 | Zur Förderung** einer entsprechenden Kultur wird Inklusion bzw. die Wertschätzung von Vielfalt der Beschäftigten im Verhaltenskodex, Mitarbeitergesprächen und Zielvereinbarungen berücksichtigt. Die Teilnahme an entsprechenden Seminaren wird Teil der Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung.
- 2 | Inklusion** wird in bestehende Schulungen und Workshops integriert. Zusätzlich werden Angebote für den Ad-hoc-Bedarf etabliert.
- 3 | Die Erreichung von Zielen und die Umsetzung von Maßnahmen** des Aktionsplans werden durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen begleitet.
- 4 | Auf Wunsch von Mitarbeitern** mit Behinderung wird im Mitarbeitergespräch auf deren behinderungsspezifische Belange eingegangen.
- 5 | Die Beteiligten im Recruiting-Prozess** werden für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisiert, damit sie insbesondere auf die Potentiale der Bewerber achten.
- 6 | Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Arbeitssicherheitsbeauftragten** werden schrittweise im Rahmen von bestehenden Fortbildungen in der praktischen Umsetzung von Inklusion und Barrierefreiheit geschult bzw. damit vertraut gemacht.
- 7 | Die Fachkräfte** für Arbeitssicherheit, die Arbeitssicherheitsbeauftragten und die Schwerbehindertenvertretungen beraten bei Bedarf die Führungskräfte und Mitarbeiter zu den Themen Inklusion und Barrierefreiheit.



## BEDARFSGERECHTE ARBEITSPLÄTZE & BESCHÄFTIGUNG

**Die UN-BRK fordert im Artikel 27 die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Zahlreiche Barrieren hindern sie an der gleichberechtigten Teilhabe. Die UN-BRK fordert deshalb den Abbau dieser Barrieren, um eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.**

In der Integrationsvereinbarung von Sanofi sind viele Maßnahmen zum Erhalt eines Arbeitsplatzes von Mitarbeitern mit Behinderungen aufgeführt. Dies ist deshalb so wichtig, weil sich die meisten Behinderungen im Laufe des Lebens entwickeln. Zudem besaßen die meisten Mitarbeiter keine Behinderung, als sie ihre Tätigkeit bei Sanofi aufnahmen. Aus diesem Grund müssen sich die Betroffenen auf Veränderungen einstellen. Gegebenenfalls müssen Anpassungen vorgenommen werden, um die Weiterbildung zu ermöglichen. Oft genügt es, die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes zu verbessern. Das sind beispielsweise höhenverstellbare Schreibtische. Bei Sanofi gibt es zahlreiche Erfahrungen mit solchen bedarfsgerechten Arbeitsplätzen. Auch die Möglichkeit der Unterstützung, insbesondere durch das Integrationsamt und den

Integrationsfachdienst, die beraten und Kosten übernehmen, wird zukünftig noch stärker in Betracht gezogen.





## Bedarfsgerechte Arbeitsplätze

In anderen Fällen liegt die Lösung in der Arbeitsorganisation. Künftig werden verstärkt mehr Pausen angeboten oder die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten. Diese Möglichkeiten sind bereits in der Integrationsvereinbarung vorgesehen und gelten nicht nur für Menschen mit Behinderung.

Im Rahmen des Aktionsplans soll eine Atmosphäre gefördert werden, die es Mitarbeitern erleichtert, Anforderungen an eine Veränderung des Arbeitsplatzes oder Unterstützungsmöglichkeiten anzuzeigen. Vorgesetzte sollen beispielsweise durch Schulungen und Leitfäden unterstützt werden, Wege für eine Veränderung des Arbeitsplatzes zu finden und die Unterstützungsmöglichkeiten zu organisieren.

## Weiterbeschäftigung

Wenn die Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, wird zunächst innerhalb des Bereiches nach einer möglichst gleichwertigen Beschäftigung gesucht. Ist dies nicht möglich, wird die Suche bereichsübergreifend ausgedehnt. Dies geschieht bei Sanofi bereits heute.

Im Rahmen des Aktionsplans soll dies systematisiert und durch Prozesse und Strukturen erleichtert werden.

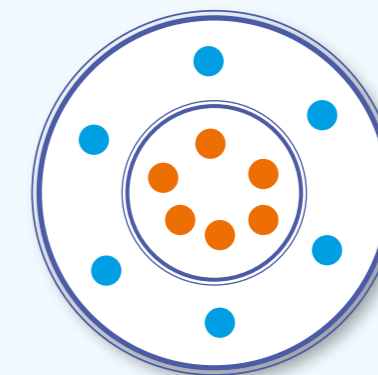


## Ziel 1

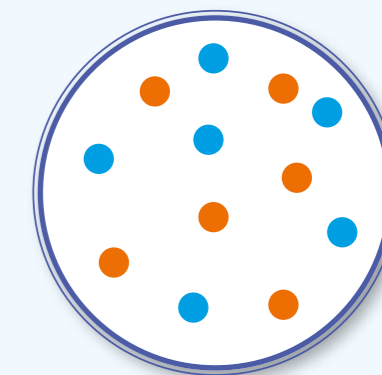
Die gültige Integrationsvereinbarung (Stand: Oktober 2002) wird aktualisiert.

## Maßnahmen

- 1 | Die bestehende Integrationsvereinbarung wird aktualisiert, ergänzt und in Inklusionsvereinbarung umbenannt.
- 2 | Die Inklusionsvereinbarung wird über verschiedene interne Kommunikationskanäle verbreitet.



INTEGRATION



INKLUSION



## Ziel 2

Die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz wird durch eine technische Anpassung des Arbeitsplatzes bzw. durch eine flexible Arbeitsorganisation unterstützt. Der Verbleib am aktuellen Arbeitsplatz hat Vorrang vor einer Versetzung.

## Maßnahmen

- 1 | Bei organisatorischen, baulichen und räumlichen Veränderungen werden die Belange der Mitarbeiter mit Behinderungen unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung von Anfang an mit berücksichtigt.
- 2 | Unterstützungsbedarf in Bezug auf die technische Anpassung des Arbeitsplatzes zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit werden frühzeitig im Dialog mit den Führungskräften identifiziert und zeitnah umgesetzt.
- 3 | Es wird ein Budget bereitgestellt, von dem Kosten für die technische Anpassung der Arbeitsplätze getragen werden, wenn diese nicht vom Integrationsamt übernommen werden.
- 4 | Es wird ein „Jahresbericht Beschäftigungsfähigkeit“ entwickelt, der anhand von Fallanalysen die Qualität der Maßnahmen untersucht.
- 5 | Die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung oder Teilzeit werden weiter ausgebaut - auch im Schichtbetrieb.



## Ziel 3

Ist ein Wechsel von Mitarbeitern mit einer Behinderung an einen anderen Arbeitsplatz notwendig, wird der Wechsel durch bereichsinterne bzw. bereichsübergreifende Prozesse und Strukturen erleichtert. Basis ist die aktuelle Integrationsvereinbarung und später die Inklusionsvereinbarung.

## Maßnahmen

- 1 | Im Einzelfall wird unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung geprüft, inwieweit geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Umgestaltung von Arbeitsplätzen bzw. die Neueinrichtung von Arbeitsplätzen geschaffen werden können. Ein Leitfadens zu dieser Fragestellung wird entwickelt.
- 2 | Es wird zusätzliches Budget zur Verfügung gestellt, aus dem Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter gezahlt werden, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung für einen anderen Arbeitsplatz bei Sanofi umgeschult werden müssen.
- 3 | Mitarbeiter mit Behinderung, die einen neuen Arbeitsplatz benötigen, werden bei der Besetzung offener Positionen vorrangig berücksichtigt. Hierzu werden bestehende Verfahren genutzt.



## AUSBILDUNG, BILDUNG & QUALIFIZIERUNG

### Ausbildung

**Die UN-BRK fordert für Menschen mit Behinderungen einen wirksamen Zugang zur Berufsausbildung. Schließlich ist eine solide Ausbildung eine entscheidende Grundlage für den späteren Erfolg im Beruf. Weiterhin fordert die UN-BRK den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen.**

Sanofi bietet unterschiedliche Ausbildungen an. Jedes Jahr starten Auszubildende in den verschiedensten Ausbildungsberufen – am Schreibtisch, im Labor und in der Produktion, ganz unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht. Dies ist eine Investition in ihre Zukunft und in die Zukunft des Unternehmens.

Sanofi engagiert sich bei der Initiative „Start in den Beruf“, die Jugendlichen, welche aufgrund fehlender Voraussetzungen keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine Chance für einen erfolgreichen Start in das Berufsleben gibt. Außerdem bietet das Unternehmen Schülerpraktika an.

Im Rahmen des Aktionsplans will Sanofi deutlicher machen als bisher, dass die Bewerbung von Jugendlichen mit einer Behinderung ausdrücklich erwünscht ist.

### Bildung und Qualifizierung

Bereits in der Integrationsvereinbarung von 2002 wird ausgeführt, dass die Teilnahme von Mitarbeitern mit Behinderung an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sichergestellt werden soll.

Derzeit ist nicht bekannt, inwieweit Barrieren Mitarbeiter daran hindern an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Im Rahmen des Aktionsplans soll deshalb im ersten Schritt der Bedarf abgefragt werden, um gegebenenfalls anschließend Qualifizierungsmaßnahmen anbieten zu können.



## Ziel 1

Die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen wird zur Selbstverständlichkeit.

### Maßnahmen

- 1 | **Auf der Website** wird unter der Rubrik „Ausbildung“ der Hinweis aufgenommen, dass Bewerbungen von Menschen mit einer Behinderung ausdrücklich erwünscht sind.
- 2 | **Sanofi macht** in Gesprächen mit der Agentur für Arbeit deutlich, dass die Bewerbung von Auszubildenden mit Behinderung ausdrücklich erwünscht ist.
- 3 | **Sanofi klärt** mit Provalidis, welche Möglichkeiten es gibt, die Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung zu fördern. Dazu gehört auch die Klärung, welche Möglichkeiten es unter Beachtung des Datenschutzes gibt, behinderungsbedingte Anforderungen an einen Ausbildungsplatz frühzeitig mitzuteilen.
- 4 | **Sanofi kooperiert** mit Provalidis und regional zuständigen Berufsbildungswerken hinsichtlich einer verzahnten Ausbildung von Jugendlichen und jungen Menschen mit Behinderung.
- 5 | **Sanofi bietet** weiterhin Praktikumsplätze zur Berufsorientierung von Schülern mit Behinderung an.
- 6 | **Im Programm „Start in den Beruf“** werden Jugendliche und junge Menschen mit Behinderung berücksichtigt.



## Ziel 2

Es wird ein barrierefreier Zugang zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht.

### Maßnahmen

- 1 | **Das Thema Weiterbildung** wird auf den Schwerbehindertenversammlungen angesprochen, um Informationen über den Bedarf an barrierefreien Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen zu erhalten.
- 2 | **Bei konkreten Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen** wird der Bedarf an unterstützenden Maßnahmen abgefragt.
- 3 | **Innerbetriebliche Auswahl-/Anmeldeverfahren** werden weiterhin an die Bedürfnisse von Mitarbeiter mit Behinderungen angepasst.



## GESUNDHEITSMANAGEMENT

**Die UN-BRK fordert in Artikel 25 einen gleichberechtigten Zugang zu gesundheitlichen Leistungen.**

### Gesundheitsmanagement

Bei Sanofi wird das Gesundheitsmanagement als strategisches Thema fortwährend weiterentwickelt. Das Ziel ist, die gesundheitlichen Ressourcen der Mitarbeiter zu stärken und auf gesundheitliche Beanspruchungen der Beschäftigten angemessen zu reagieren. Die angebotenen Programme, die sich an alle Mitarbeiter richten, umfassen individuelle Untersuchungen, Arbeitsplatzbegehungen und die Teilnahme an Kursen, wie beispielsweise Betriebs-sportgruppen und Ernährungsseminare.

Bisher ist nicht bekannt, ob und welche Barrieren Mitarbeiter mit Behinderung an der Teilnahme von Kursen hindern. Im Rahmen des Aktionsplans soll geklärt werden, inwieweit Menschen mit Behinderung durch Barrieren daran gehindert werden, an Sportkursen oder Programmen teilzunehmen.



## Betriebliches Eingliederungsmanagement



Im Jahr 2004 hat der Gesetzgeber im SGB IX festgelegt, dass Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten müssen, wenn Mitarbeiter länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Das Ziel ist die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, die Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit und der Erhalt und die Sicherung des Arbeitsplatzes. Das Angebot richtet sich an alle Mitarbeiter, unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht.

Die verschiedenen Bereiche bei Sanofi haben das BEM in ihre Prozesse und Strukturen implementiert. Bisher gibt es aber kein übergeordnetes Gremium und keine einheitlichen Standards. Auch enthält die Integrationsvereinbarung keine Regelung zum BEM.

Im Rahmen des Aktionsplans sollen die Aktivitäten der Bereiche vermehrt koordiniert werden, um so die Standards zu vereinheitlichen, eine bessere Verknüpfung mit dem Gesundheitsmanagement zu erreichen und den Austausch zwischen den Bereichen zu verbessern. Außerdem sollen Regelungen zum BEM in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden.



**Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und die Präventionsmaßnahmen bei Sanofi und seinen externen Partnern werden so ausgestaltet, dass diese unabhängig von einer Behinderung genutzt werden können.**

## Maßnahmen

- 1 | Im Arbeitsmedizinischen Zentrum**, den Site Health Centern und bei der Entwicklung neuer Sportangebote werden die Bedarfe von Menschen mit Behinderung berücksichtigt.
- 2 | Präventionsmaßnahmen** werden so ausgestaltet, dass alle Interessierten angesprochen werden und teilnehmen können (z.B. Kombinationsangebote für Fußgänger und Rollstuhlfahrer).
- 3 | Zur Verbesserung der Gesundheit** von Menschen mit und ohne Behinderung wird das BGM in allen Unternehmensbereichen noch stärker verankert. Neben der physischen Gesundheit soll hierbei insbesondere die psychische Gesundheit gestärkt werden.



## Ziel 2

Das bestehende BEM gemäß § 84 SGB IX wird kontinuierlich weiterentwickelt.

## Maßnahmen

- 1 | **Es wird eine Gesamtbetriebsvereinbarung BEM** zwischen den Sozialpartnern entwickelt, mit dem Ziel, das betriebliche Eingliederungsmanagement zu koordinieren und Verfahren unter Berücksichtigung betrieblicher Belange zu standardisieren. Bisherige Erfahrungen zum BEM werden ausgewertet, um Informationen über Verbesserungsmöglichkeiten zu erhalten.
- 2 | **Die Nachhaltigkeit der BEM-Maßnahmen** ist regelmäßig zu überprüfen. Auf Basis der Erfahrungen ist das BEM kontinuierlich zu verbessern.



## BARRIEREFREIE KOMMUNIKATION

**Die UN-BRK weist dem Abbau von Barrieren eine hohe Bedeutung zu.**

Sanofi beschäftigt Mitarbeiter mit Hör- und Sehbeeinträchtigungen und unternimmt bereits Anstrengungen, um im individuellen Fall Barrieren abzubauen. Beispielsweise werden Gebärdensprachdolmetscher bereitgestellt, wenn gehörlose Mitarbeiter an Betriebsversammlungen teilnehmen.





## Ziel 1

Ziel ist eine barrierefreie Kommunikation.

## Maßnahmen

- 1 | **Sanofi prüft**, inwieweit der Internetauftritt und das Intranet schrittweise barrierefreier nach den Vorgaben des Bundesverwaltungsamtes (BVA) gestaltet werden können.
- 2 | **Relevante Informationen** werden barrierefrei herausgegeben (z.B. Video mit Kurzttext).
- 3 | **Es wird eine Checkliste** zur Durchführung barrierefreier Veranstaltungen zur Verfügung gestellt.
- 4 | **Es wird ein Leitfaden bereitgestellt**, um die Bedürfnisse sehbehinderter und farbenblinder Mitarbeiter bei der Erstellung von Präsentationen zu berücksichtigen.
- 5 | **Bedarfsbezogen wird Gebärdensprache** im Rahmen von Beratungen und Versammlungen zur Verfügung gestellt.





## KOOPERATIONEN

Sanofi ist bei einigen Maßnahmen des Aktionsplans auf die Kooperation mit externen Partnern angewiesen. Die Rekrutierung der Auszubildenden erfolgt über Provadis. Externe Dienstleister bieten beispielsweise Beratungen, Kurse und Workshops im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements an. Weitere wichtige Partner sind das Integrationsamt und der Integrationsfachdienst, die die Arbeitgeber bei der technischen Ausstattung von Arbeitsplätzen beraten und unterstützen.

Im Rahmen des Aktionsplans werden diese Kooperationen insbesondere um Aspekte der Barrierefreiheit erweitert. Zusätzlich wird Sanofi als Partner des Berufsbildungswerkes Südhessen die Möglichkeit einer verzahnten Ausbildung mit Berufsbildungswerken anbieten.





## Ziel 1

Sanofi intensiviert bestehende Kooperationen und geht neue ein, um die Umsetzung der Ziele des Aktionsplans mit externen Partnern zu unterstützen.

## Maßnahmen

- 1 | **Sanofi intensiviert die Zusammenarbeit** mit dem Integrationsamt und dem Integrationsfachdienst, um die Belange der Mitarbeiter mit Behinderung noch besser zu berücksichtigen.
- 2 | **Sanofi kooperiert weiterhin mit seinem Ausbildungspartner Provalidis** unter Berücksichtigung des Themas Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Berufsleben.
- 3 | **Sanofi kooperiert mit regionalen Berufsbildungswerken (bbw).**
- 4 | **Sanofi kooperiert mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV),** die Arbeitgeber dabei unterstützt, Stellen passgenau mit Menschen zu besetzen, die eine Schwerbehinderung haben.
- 5 | **Sanofi kooperiert mit Einrichtungen der Eingliederungshilfe,** um gemeinsame Unternehmungen von Sanofi-Mitarbeitern und Menschen mit Behinderungen zu fördern, die in Einrichtungen leben.



## UMSETZUNG DES AKTIONSPLANS

Die Umsetzung des Aktionsplans wird durch den bereits bestehenden „Runden Tisch Inklusion“ gesteuert, der nach Bedarf Arbeitsgruppen entlang der Handlungsfelder einberuft bzw. vorhandene Arbeitskreise bittet, ein Thema zu bearbeiten. Seine Aufgabe ist es, die beschriebenen Maßnahmen weiter zu konkretisieren und Verantwortlichkeiten zu vereinbaren. Die Maßnahmen werden nach einer festgelegten Prioritätenliste Schritt für Schritt umgesetzt. Bei Bedarf wird die Umsetzung von Maßnahmen vorgezogen oder verschoben.

Manche der Maßnahmen sind mit zusätzlichen Kosten verbunden. Mit der Verabschiedung des Aktionsplans wurde diesen Kosten grundsätzlich zugestimmt.

**Der Stand der Umsetzung wird halbjährlich festgehalten und unternehmensintern veröffentlicht. Einmal im Jahr kommt der Kreis zusammen, der den Aktionsplan entwickelt hat, und bewertet den Stand der Umsetzung. Auf dieser Grundlage findet zusätzlich einmal jährlich eine externe Evaluation durch das Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft statt.**







# GLOSSAR

In Anlehnung an das Glossar des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Stand 23.06.2016)

## Barrierefreiheit:

**Barrierefreiheit** bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen einen ungehinderten Zugang zu Gebäuden, Informationen und Veranstaltungen haben – eine wichtige Bedingung für ihre selbstbestimmte Teilhabe. Rechtliche Grundlagen sind u.a. die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BITV 2.0).

## Behinderung:

Es gibt verschiedene Definitionen bzw. Konzepte von **Behinderung**. Nach dem Sozialgesetzbuch IX sind Menschen mit Behinderungen Menschen, „(...) deren körperliche Funktionen, geistige Fähigkeiten oder die seelische Gesundheit die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben länger als sechs Monate beeinträchtigen.“ In der UN-BRK heißt es hingegen: „Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in der Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

## Chancengleichheit:

**Chancengleichheit** meint, dass jeder Mensch die gleichen Möglichkeiten und Startbedingungen haben soll, beispielsweise für das Arbeitsleben, unabhängig von Geschlecht, der sozialen Herkunft oder einer Behinderung. Dies soll durch eine gleiche Behandlung oder durch Unterstützungsmöglichkeiten bzw. Nachteilsausgleiche erreicht werden.

## Diskriminierungsverbot

**Diskriminierungsverbot** meint, dass Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft des Geschlechts oder ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden dürfen.

## Inklusion

**Inklusion** hat verschiedene Bedeutungen. In einer wird die Vielfalt der Menschen als Normalität angesehen (Diversität). Eine andere verbindet Inklusion mit dem gleichberechtigten Zugang zu gesellschaftlichen Bereichen und als Zugehörigkeit zur Gesellschaft (Teilhabe).

## Nachteilsausgleiche

Ziel von **Nachteilsausgleichen** ist es, Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben zu ermöglichen. Deshalb erhalten insbesondere Menschen, die als schwerbehindert anerkannt sind, Hilfen zum Ausgleich von behinderungsbedingten Nachteilen oder von Mehraufwendungen.

## Schwerbehinderung

In Deutschland wird dann von **Schwerbehinderung** gesprochen, wenn der Grad der Behinderung bei (mehr als) fünfzig Prozent liegt. Manche Nachteilsausgleiche werden nur im Falle einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung (GdB zwischen 30 und 50) gewährt.

## Teilhabe

**Teilhabe** bedeutet, in eine Lebenssituation, wie beispielsweise in den Allgemeinen Arbeitsmarkt, einbezogen zu sein.

## UN-BRK

### **UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen:**

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (**UN-BRK**) ist am 3. Mai 2008 in Kraft getreten und damit völkerrechtlich wirksam. Sie konkretisiert die allgemeinen Menschenrechte für Menschen mit Behinderung und enthält Regelungen, mit denen die volle und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen erreicht werden soll. In Deutschland ist sie am 26.3.2009 in Kraft getreten und hat den Rang eines Bundesgesetzes.



**Sanofi-Aventis Deutschland GmbH**

Industriepark Höchst, K703 | 65926 Frankfurt | E-Mail: [lebenundarbeiten@sanofi.com](mailto:lebenundarbeiten@sanofi.com)