

# Aktionsplan 2012-2020

Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen



# Inhalt

Vorwort Geschäftsführung	3
Vorwort Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung	5
Ziele und Aufgaben des Aktionsplans	7
Grundlage und Leitlinien des Aktionsplans	11
Verfahren zur Umsetzung	12
Handlungsfelder des Aktionsplans	15
1. Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit	16
2. Arbeitsplatzgestaltung, Beschäftigung	18
3. Ausbildung, Bildung und Qualifizierung	20
4. Soziale Leistungen	22
5. Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation	25
6. Mobilität und Barrierefreiheit, Gebäude und Werksgelände, Arbeitssicherheit	26
7. Barrierefreie Kommunikation und Information	29

Um die Lesbarkeit des Textes zu vereinfachen, wird auf eine Differenzierung zwischen der männlichen und weiblichen Form verzichtet. Bei allen Formulierungen sind Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen.

## Vorwort der Geschäftsführung

Die ethischen Prinzipien, denen sich Boehringer Ingelheim seit mehr als 125 Jahren verpflichtet fühlt, sind die Basis einer Kultur der unternehmerischen und sozialen Verantwortung. Soziales und gesellschaftliches Engagement haben für Boehringer Ingelheim viele Facetten und sind fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert. Dazu zählt für uns auch die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Mit dem Aktionsplan konkretisieren wir Ziele und Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention in den Bereichen, die im betrieblichen Umfeld beeinflussbar sind, wie Arbeitsplatzgestaltung, Barrierefreiheit und soziale Leistungen.

Als Unternehmen tragen wir gesellschaftliche Verantwortung. Das bedeutet für uns, die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt und das gemeinsame Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung zu ermöglichen und zu fördern. In diesem Zusammenhang engagiert sich Boehringer Ingelheim seit Jahren unter anderem auch im UnternehmensForum, einer unabhängigen Arbeitgeberinitiative zur Integration von Menschen mit Behinderung.

Ziel der Konvention ist es nicht nur, die äußeren Rahmenbedingungen zu verbessern, sondern auch die Grundhaltung zu ändern und ein „Grundverständnis“ zu erreichen. Noch sehen viele Menschen ohne Behinderung vor allem das, was Menschen mit Behinderung nicht können. Es geht darum, diesen Defizitansatz zu überwinden und darauf zu achten, was jemand besonders gut kann.

Hier verbindet sich die soziale und gesellschaftliche Verantwortung mit der unternehmerischen Verantwortung. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung steigt in den Unternehmen die Wahrscheinlichkeit, dass bei längerer Lebensarbeitszeit Mitarbeiter im Laufe ihres Beschäftigungsverhältnisses eine Krankheit, eine Behinderung oder Schwerbehinderung erwerben. Wir möchten schon aus betriebswirtschaftlichen Gründen sicherstellen, dass wir nicht auf die Expertise und die Arbeitsleistung dieser erfahrenen Experten verzichten müssen.

Deshalb hoffen wir, dass durch den Aktionsplan ein gemeinsames



Dr. Engelbert Günster  
Vorsitzender der  
Geschäftsführung  
Boehringer Ingelheim  
Deutschland GmbH

Ursula Fuggis-Hahn  
Geschäftsführerin Personal  
Boehringer Ingelheim  
Deutschland GmbH

Grundverständnis, eine gemeinsame Ausrichtung zum Inklusionsgedanken gefördert und mehr Menschen mit Behinderungen der Weg in ein Beschäftigungsverhältnis geebnet wird.

Jeder einzelne Mitarbeiter macht unser Unternehmen besser und stärker. Denn jeder gehört dazu, wird respektiert und erfährt, so wie er ist, Wertschätzung. Das bedeutet Inklusion. Weil er von anderen unterstützt wird, kann er sein Bestes geben und er selbst sein. Das bedeutet Diversität. Deshalb sind Inklusion und Diversität eng miteinander verknüpft.

Der Unternehmensaktionsplan bedeutet für uns einen neuen Schritt im Bereich der unternehmerischen Verantwortung und einen weiteren Beleg für die Innovationskraft von Boehringer Ingelheim.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Günster'.

Dr. Engelbert Günster

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'U. Fuggis-Hahn'.

Ursula Fuggis-Hahn





Unser Ziel ist, dass die Arbeitsbedingungen an den Menschen angepasst werden und nicht umgekehrt. Die Vielfalt der menschlichen Eigenschaften soll beachtet werden.

## Vorwort Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung

Soziale Verantwortung hat im Unternehmen Boehringer Ingelheim eine gute Tradition. So lange, wie es das Unternehmen gibt, gibt es auch schon den Einsatz für die sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für uns als Arbeitnehmer- und Schwerbehindertenvertretung ist dies der Schwerpunkt unserer täglichen Arbeit. Wir begrüßen deshalb den Aktionsplan, den wir miterstellt haben. Sein wichtiges Ziel: Die Beschäftigung von behinderten Menschen sollte selbstverständlich sein.

Der Aktionsplan enthält Vorschläge für konkrete Maßnahmen, die in den nächsten acht Jahren umgesetzt werden sollen. Wir sind sicher, dass wir in dieser Zeit gemeinsam viel erreichen werden. Die Maßnahmen kommen nicht nur den Mitarbeitern mit einer Behinderung zugute, wie das Beispiel Barrierefreiheit zeigt. Wenn die Belange behinderter Menschen bei Baumaßnahmen selbstverständlich und immer berücksichtigt werden, dann hat die gesamte Belegschaft etwas davon.

Es gibt aber nicht nur bauliche Barrieren, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Unternehmen erschweren. Aus unserer Sicht ist es sehr wichtig, die Barrieren in den Köpfen zu beseitigen – bei allen: Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen. Wir haben die Erwartung, dass der Aktionsplan dabei hilft, diese Barrieren abzubauen.

Ziel ist, dass die Arbeitsbedingungen an den Menschen angepasst werden und nicht umgekehrt, die Vielfalt der menschlichen Eigenschaften, auch psychische Erkrankungen, soll beachtet werden („Der Mensch steht im Mittelpunkt“). Auf diese Weise können Mitarbeiter mit Einschränkungen gemäß ihrer Qualifikation am Arbeitsplatz integriert werden.

Ein besonderes Anliegen ist für uns das soziale Engagement von Kolleginnen und Kollegen, die dazu beitragen, die volle und wirksame Teilhabe behinderter Menschen zu fördern. Ein hervorragendes Beispiel sind die gemeinsamen Freizeitaktivitäten von Mitarbeitern am Standort Biberach und den Menschen mit körperlicher



Axel Baumann  
Konzernbetriebsrats-  
vorsitzender  
Boehringer Ingelheim  
Pharma GmbH & Co. KG



Maria Anna Gasser  
Konzernschwerbehinderten-  
vertretung  
Boehringer Ingelheim  
Pharma GmbH & Co. KG

und geistiger Behinderung, die in den Heggbacher Einrichtungen arbeiten und leben. Diese Einrichtungen gehören zur St. Elisabeth-Stiftung und die Bewohner arbeiten am jährlichen Sportfest des Unternehmens mit – ganz im Sinne eines selbstverständlichen Miteinanders. Es findet jedes Jahr ein Sommerfest für ca. 150 behinderte Menschen statt, welches von Mitarbeitern am Standort Biberach ehrenamtlich organisiert wird.

Wir werden weiterhin an der Umsetzung des Aktionsplans gemeinsam aktiv mitwirken.

Axel Baumann

Maria Anna Gasser





Behinderung entsteht aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren (...), die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.

Präambel der UN-Behindertenrechtskonvention

## Ziele und Aufgaben des Aktionsplans

Seit dem 26. März 2009 ist die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) für die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich verbindlich. Sie präzisiert und konkretisiert in ihren 50 Artikeln die allgemein gültigen Menschenrechte auf die Situation von Menschen mit Behinderungen. Ziele und Inhalte sollen auf möglichst allen politischen und regionalen Ebenen der Unterzeichnerstaaten realisiert werden.

### Das Konzept von Behinderung der UN-BRK

Mit der UN-BRK wird die Politik für behinderte Menschen auf internationaler Ebene neu ausgerichtet. Sie gilt für alle Menschen mit Behinderungen unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung. Deshalb macht sie Behinderung auch nicht an der Ausstellung des Schwerbehindertenausweises fest.

Behinderung ist nach der UN-BRK ein normaler Bestandteil menschlichen Lebens und weder die Abweichung von einer Norm noch ein rein persönliches Schicksal. Stattdessen beschreibt sie Behinderung als Wechselwirkung zwischen den Beeinträchtigungen behinderter Menschen und den unterschiedlichen Barrieren in der Gesellschaft.

#### Barrieren sind:

- Einstiege, die zu hoch sind,
- Schriften, die zu klein sind,
- Sprache, die schwer verständlich ist,
- Arbeitsplätze, die nur über Treppen zu erreichen sind.

Aber auch negative Einstellungen und Vorurteile von Menschen ohne Behinderung können Barrieren sein. Die Konvention zielt darauf ab, diese Barrieren abzubauen.

### Ziele und Anforderungen der UN-BRK

Die UN-BRK hat verschiedene Ziele. Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen sollen verhindert werden. Gleichzeitig betont die UN-BRK den Grundgedanken der vollen und wirksamen gesellschaftlichen Teilhabe, Selbstbestimmung und Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, kurz gesagt, der Inklusion.

Gesellschaftliche Strukturen und Prozesse sollen so gestaltet und verändert werden, dass sie der realen Vielfalt unterschiedlicher Lebenssituationen – gerade auch von Menschen mit Behinderungen – besser gerecht werden. Bei der Umsetzung kann also an Diversity Management angeknüpft werden. Ausgangspunkt der Betrachtung ist bei Diversity Management die Vielfalt der Mitarbeiter, die als positive Ressource betrachtet wird. In Bezug auf Mitarbeiter mit Behinderungen geht es insbesondere darum, den Blick zuerst auf die Fähigkeiten und den positiven Beitrag zu lenken. Die UN-Behindertenrechtskonvention erhebt den Anspruch, dass diese als Quelle kultureller Bereicherung für die Gesellschaft wahrgenommen werden.

Gleichzeitig gibt es die Verpflichtung, wenn es notwendig und angemessen ist, bei Bedarf individuelle Unterstützung zu leisten (angemessene Vorkehrung).





Definierten Ziele und Handlungsfelder des Aktionsplans (v. l.):  
Andrea Jakob, Maria Anna Gasser, Roswitha Keßel, Ralf Thömmes, Dr. Katrin Grüber (IMEW),  
Andreas Steig, Ulrich Becker, Nicola Bister, Hubert Bammert, Thomas Bohner, Doris Müller  
und Olaf Gutzzeit.

## Aktionspläne zur Umsetzung der UN-BRK

Aktionspläne mit konkreten Zielen, Maßnahmen und Aktionen dienen dazu, den Geist und die Vorgaben der UN-BRK in konkretes und verbindliches Handeln zu übersetzen. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung wurde am 15. Juni 2011 vom Bundeskabinett verabschiedet. Das Land Rheinland-Pfalz hat am 25. März 2010 als erstes Bundesland einen landesweiten Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vorgelegt. Verschiedene Bundesländer arbeiten an Aktionsplänen.

## Der Aktionsplan von Boehringer Ingelheim

Boehringer Ingelheim will als Unternehmen seinen Teil zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention leisten. Der Aktionsplan baut auf bestehenden Aktivitäten auf und entwickelt sie weiter. Ziele und Vorgaben der UN-BRK werden in den Feldern konkretisiert, die im betrieblichen Umfeld von Boehringer Ingelheim beeinflussbar sind.

Dies bedeutet insbesondere: gleichberechtigte und chancengleiche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Berufsleben, die umfassende Barrierefreiheit sowie das selbstverständliche Miteinander behinderter und nicht behinderter Frauen und Männer, das von Respekt und gegenseitiger Wertschätzung ausgeht.

## Der Weg zum Aktionsplan

Der Aktionsplan wurde in Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Vertretern der Standortbetriebsräte und den Arbeitgeberbeauftragten für Menschen mit Behinderung am Standort Deutschland erstellt. Er ist das Ergebnis eines transparenten und partizipativen Arbeitsprozesses innerhalb des Unternehmens. Anlässlich einer Fachtagung des UnternehmensForums im Februar 2012 bei Boehringer Ingelheim wurde der Aktionsplan einer interessierten Öffentlichkeit präsentiert und ist seitdem öffentlich zugänglich.



## Die Umsetzung des Aktionsplans

Boehringer Ingelheim ist stolz darauf, als eines der ersten Unternehmen in Deutschland einen Aktionsplan zu Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vorzulegen. Sein Ziel: eine inklusive Beschäftigungsmöglichkeit aufzubauen bzw. zu erhalten.

Der Plan soll innerhalb der nächsten acht Jahre Schritt für Schritt mit Leben erfüllt werden, da nicht alle Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention sofort realisiert und umgesetzt werden können. Die Nachhaltigkeit der Maßnahmen ist dabei ein wichtiges Ziel.

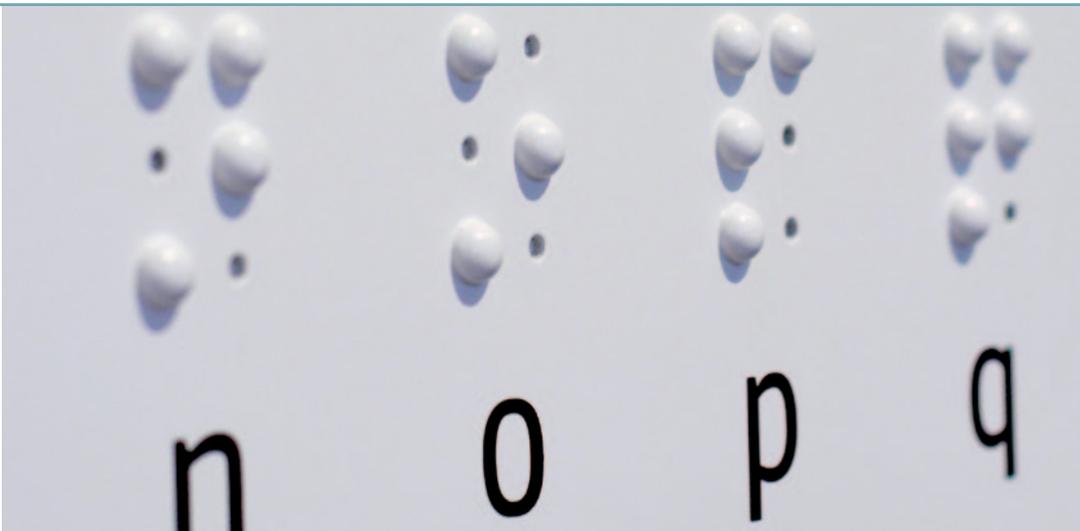
## Signale des Aktionsplans

Der Unternehmensaktionsplan signalisiert sowohl den Mitarbeitern als auch der Gesellschaft, dass Boehringer Ingelheim die Einhaltung der Menschenrechte ernst nimmt. Er soll als Anregung dafür dienen, wie ein Aktionsplan großer Unternehmen aussieht und wie er in Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren innerhalb der Belegschaft, staatlichen Stellen, der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern umgesetzt werden kann.



„Wir respektieren und unterstützen die Menschenrechte und sind gegen jede Form der Diskriminierung. Wir behandeln jedermann im Unternehmen gleich, offen und fair und mit Respekt und halten uns an unsere Führungsgrundsätze.“

Code of Conduct von Boehringer Ingelheim



## Grundlage und Leitlinien des Aktionsplans

### Grundlage des Aktionsplans

Boehringer Ingelheim fühlt sich seit mehr als 125 Jahren ethischen Prinzipien verpflichtet, die im Unternehmensleitbild und dem „Code of Conduct“ mit dem Ziel formuliert sind, erfolgreich und gut zusammenzuarbeiten. Sie haben die Unternehmenskultur der sozialen Verantwortung und des sozialen Handelns geprägt. Das soziale und gesellschaftliche Engagement hat viele Facetten und schließt die Mitarbeiter, die unmittelbaren Nachbarn des Unternehmens und die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit ein (Code of Conduct). Der Aktionsplan knüpft an diese ethischen Prinzipien an.

### Die Grundsätze der UN-BRK als Leitlinien des Aktionsplans

Entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention stehen das Recht auf Selbstbestimmung und Partizipation für behinderte Menschen und ein umfassender Diskriminierungsschutz im Mittelpunkt des Aktionsplans.

Die folgenden allgemeinen Grundsätze (Artikel 3) der UN-Behindertenrechtskonvention bilden die Leitlinie des Aktionsplans:

- ▶ die Achtung der Würde, Autonomie, Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen,
- ▶ die Nichtdiskriminierung,
- ▶ die volle und wirksame Teilhabe und Einbeziehung in die Gesellschaft,
- ▶ die Achtung der Unterschiedlichkeit von Menschen und Akzeptanz der Vielfalt,
- ▶ die Chancengleichheit,
- ▶ die Barrierefreiheit,
- ▶ die Gleichberechtigung von Mann und Frau
- ▶ und die Achtung der Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und ihres Rechts auf Wahrung ihrer Identität.

In diesem Sinne steht der Aktionsplan von Boehringer Ingelheim zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention für die gleichberechtigte und chancengleiche Teilhabe am Arbeitsleben.



## Verfahren zur Umsetzung

### Die Handelnden im Unternehmen

Die Umsetzung des Aktionsplans wird vom Inklusionsteam gesteuert, das aus Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Vertretern der Standortbetriebsräte und den Arbeitgeberbeauftragten aller Gesellschaften von Boehringer Ingelheim am Standort Deutschland besteht. Die jeweiligen Fachabteilungen sind dafür zuständig, die Maßnahmen unter Einbeziehung der nachgeordneten Bereiche und ihrer Kooperationspartner umzusetzen. Das Boehringer Ingelheim Executive Committee (BIDEC) trägt die Verantwortung für die Umsetzung des Aktionsplans.

### Externe Partner

Die Umsetzung erfolgt auch mit externen Partnern. Zu diesen gehören beispielsweise Landes- und Bundesministerien, Kommunen, das UnternehmensForum für die Integration von Menschen mit Behinderungen, die Rentenversicherung, Krankenkassen, die gesetzliche Unfallversicherung, Organisationen von

Menschen mit Behinderungen, Sozialverbände, örtliche Verkehrsunternehmen, Hochschulen, die Bundesagentur für Arbeit und Integrationsfachdienste.

### Schwerpunktsetzung

Nicht alle Maßnahmen können sofort umgesetzt werden. Deshalb wird in jedem Jahr ein Handlungsfeld im Mittelpunkt stehen, das im Vorjahr sorgfältig vorbereitet und im Folgejahr gut nachbereitet wird. Auf diese Weise werden Maßnahmen gebündelt und können sich gegenseitig verstärken.

### Planungsphase

In Abstimmung mit dem Management bestimmt das Inklusionsteam ein Handlungsfeld zum Schwerpunktthema für das Folgejahr. Zusammen mit den Fachbereichen, die einen besonderen Beitrag zur Umsetzung in dem Handlungsfeld leisten können, wird der Maßnahmenkatalog des Aktionsplans überprüft, um daraus die konkreten Aktivitäten abzuleiten. Dies erfolgt nach der SMART-Methode, um die Umsetzung evaluieren zu können. Dies bedeutet: Die Maßnahmen werden eindeutig definiert, sie müssen messbar sein, sie müssen akzeptiert werden, realistisch sein und ihre



Umsetzung muss mit einem konkreten Zeitplan versehen sein. Beispiele für solche Maßnahmen sind die Durchführung von Praktika für Schüler mit Behinderungen oder regelmäßige Artikel über die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in der Werkszeitung von Boehringer Ingelheim.

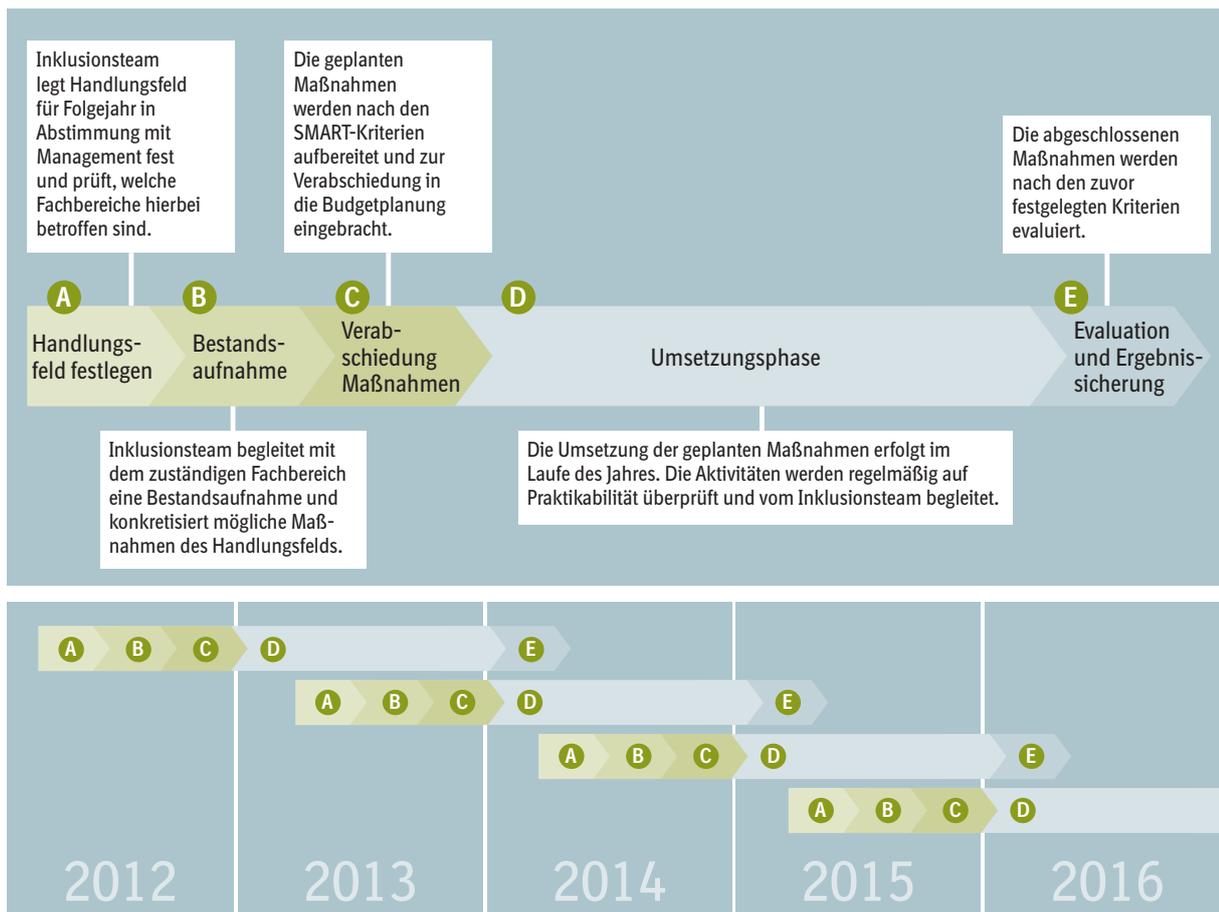
Die Bestandsaufnahme ist ein wesentlicher Teil der Planungsphase. Sie ist gleichzeitig die Basis für die Messbarkeit der Ziele. Außerdem werden Kosten und Kapazitäten der Maßnahmen ermittelt und in der jährlichen Budgetphase berücksichtigt. Der Katalog mit den umzusetzenden Maßnahmen wird vom jeweiligen Fachbereich beschlossen.

## Umsetzungsphase

Die entsprechenden Fachbereiche setzen den beschlossenen Maßnahmenkatalog mit Beginn des neuen Geschäftsjahrs um. Sie berichten dem Inklusionsteam über die Umsetzung und den Grad der Zielerreichung.

## Auswertungsphase

Nach Abschluss und Implementierung werden die Maßnahmen evaluiert und auf ihre Praktikabilität hin überprüft. Das Inklusionsteam berichtet auf den jährlich stattfindenden Schwerbehinderten-Versammlungen und nimmt Anregungen aus der Belegschaft auf. Außerdem werden die Ergebnisse dem BIDEC präsentiert. Auf diese Weise wird die Nachhaltigkeit in der Umsetzung garantiert.





Disability Mainstreaming meint: Behinderung geht alle an. Menschen mit Behinderungen werden berücksichtigt. Es bedeutet, dass das Thema Behinderung kein Randthema ist, sondern überall verankert werden soll.



## Handlungsfelder des Aktionsplans

Boehringer Ingelheim leistet mit seinem Aktionsplan einen Beitrag für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. In diesem Zusammenhang haben folgende Handlungsfelder eine hohe Relevanz, weil sie von Boehringer Ingelheim beeinflussbar sind:

In den folgenden Abschnitten wird beschrieben, wie der Aktionsplan Schritt für Schritt umgesetzt werden kann. Die Handlungsfelder enthalten eine Kurzbeschreibung der jetzigen Situation sowie Anforderungen und die Ziele, die daraus abgeleitet werden. Diese wiederum sind die Grundlage für den Maßnahmenkatalog, der die Aktivitäten näher beschreibt.





Ausstellung „Behinderte Menschen malen“ im Mitarbeiterrestaurant Ingelheim.

## 1 Bewusstseinsbildung, Öffentlichkeitsarbeit

Die UN-BRK ist seit März 2009 in Kraft. Vielen ist sie noch unbekannt. Damit die anderen Maßnahmen greifen können, muss sie in einem ersten Schritt bekannter gemacht werden – und es müssen Wege aufgezeigt werden, wie sie umgesetzt werden kann.

Außerdem ist es notwendig, das Interesse an der Umsetzung über den Zeitraum von acht Jahren wach zu halten. Dabei sind sowohl Erfolgsgeschichten als auch Berichte darüber, wie „normal“ das Miteinander ist, wichtig.

Denn nach wie vor gibt es Vorurteile und Klischees in Bezug auf Menschen mit Behinderungen. Immer wieder wird ihnen unterstellt, sie würden als Folge ihrer Behinderung weniger leisten als Menschen ohne Behinderungen. Dies kann so sein – aber es ist nicht die Regel und hängt auch vom Umfeld ab. Vorurteile abbauen bedeutet, näher hinzuschauen und einerseits den Mitarbeiter nach seiner Leistung zu beurteilen und andererseits nach Lösungen zu suchen, sodass die Einschränkung möglichst keine Auswirkung auf die ausübende Tätigkeit hat.

Menschen mit geistiger Behinderung leiden besonders unter Vorurteilen. Mitarbeiter von Boehringer Ingelheim suchen den Kontakt, etwa im Rahmen von Kooperationen wie mit dem Heggbacher Werkstattverbund in Baden-Württemberg. Dazu gehören regelmäßige gemeinsame Unternehmungen von Mitarbeitern von Boehringer Ingelheim mit Menschen mit geistiger Behinderung. So werden Vorurteile abgebaut. Außerdem hat das Unternehmen in den vergangenen Jahren Projekte durchgeführt, um jungen Menschen mit einer geistigen Behinderung eine Ausbildung zu ermöglichen.

Bereits heute gibt es zahlreiche Beispiele für die Berücksichtigung von Mitarbeitern mit Behinderungen – von Anfang an. So wurden in Gebäuden Sicherheitszonen und Sammelplätze für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen eingerichtet. Bei dem Evakuierungsplan wird selbstverständlich auch getestet, ob Menschen mit Hörbeeinträchtigungen die Warnsignale wahrnehmen können. Aber es gibt hier noch Verbesserungsmöglichkeiten – damit bei Planungen von Baumaßnahmen nicht nachgerüstet werden muss, weil die Perspektiven von Menschen mit Behinderungen nicht berücksichtigt wurde.

**Ziel 1:** Die Inhalte und Ziele der UN-BRK und ihre Bedeutung für die Tätigkeit vor Ort zu vermitteln.

**Maßnahmen:**

- Führungskräfte werden im Sinne des Aktionsplans informiert (beispielsweise auf dem Forum Personal, der „Human Resources Spotlight“-Veranstaltung, der Führungskräftevollversammlung.
- Mitglieder des Inklusionsteams berichten regelmäßig über den Fortgang des Aktionsplans auf betriebsinternen Veranstaltungen (z. B. Betriebsversammlung, Versammlung schwerbehinderter Menschen, Info-Share, ...).
- Die Infrastrukturbeauftragten werden mit den Prinzipien und der konkreten Ausgestaltung der Barrierefreiheit vertraut gemacht.
- Die Arbeitssicherheitsbeauftragten werden mit den Prinzipien und der konkreten Ausgestaltung der Barrierefreiheit vertraut gemacht.
- Gute Beispiele werden auf geeignete Weise kommuniziert.
- Das Internet und das Intranet werden für die Kommunikation über die UN-BRK genutzt.
- BI versucht über das UnternehmensForum andere Unternehmen davon zu überzeugen, ihren Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK zu leisten.
- In der Werkszeitung werden regelmäßig Artikel zum Aktionsplan von Boehringer Ingelheim veröffentlicht.
- Das Thema Inklusion wird mit dem VTI-Ansatz (value through innovation) von Boehringer Ingelheim in Verbindung gebracht.

**Ziel 2** Menschen mit Behinderungen so darzustellen, dass Klischees und Vorurteile abgebaut werden können.

**Maßnahmen:**

- Mitarbeiter mit Behinderungen werden in die Planung und Durchführung von Kampagnen einbezogen.
- Mitarbeiter mit Behinderungen von Boehringer Ingelheim referieren bei Veranstaltungen über die Umsetzung des Aktionsplans.
- Es werden Verbindungen zwischen Disability Mainstreaming und Diversity Management hergestellt.
- Räume einer Werkstatt für behinderte Menschen werden als mögliche Veranstaltungsbzw. Sitzungsorte in Betracht gezogen.
- Boehringer Ingelheim steht auch weiterhin als Ausstellungsort für die Ausstellung „Behinderte Menschen malen“ in Rheinland-Pfalz zur Verfügung.

**Ziel 3** Unterschiedliche Anforderungen von Menschen mit und ohne Behinderungen zu berücksichtigen – von Anfang an (im Sinne von Disability Mainstreaming – Behinderung geht alle an – und Universal Design).

**Maßnahmen:**

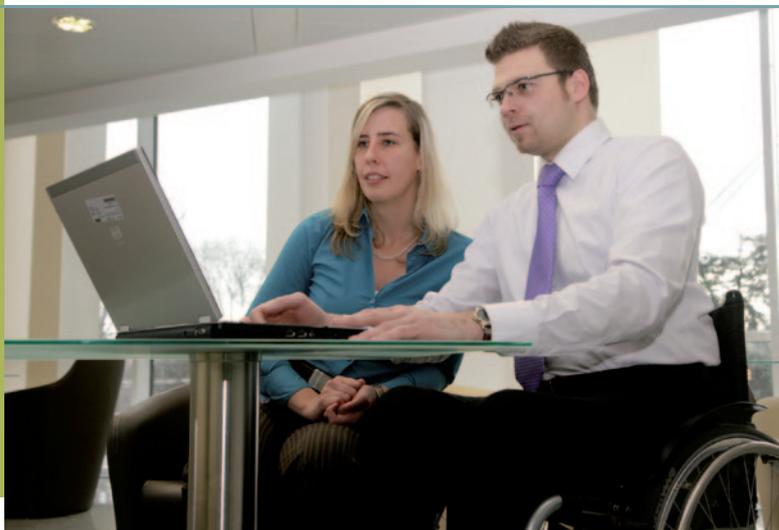
- Bei Bauvorhaben werden die Schwerbehindertenbeauftragten und -vertrauenspersonen von Anfang an einbezogen.
- Bei der Überprüfung von Flucht- und Rettungsplänen werden die unterschiedlichen Belange der Mitarbeiter mit einer Behinderung weiterhin mitberücksichtigt.
- Bei organisatorischen und räumlichen Veränderungen werden die Belange der Mitarbeiter mit Behinderungen von Anfang an systematisch mitberücksichtigt. Die Checkliste wird um diesen Punkt erweitert.
- Im Mitarbeitergespräch (auch Entwicklungsplan) wird auf behinderungsbedingte Belange eingegangen.
- Die Baustellenabsicherung berücksichtigt auch die Bedürfnisse sehbehinderter Mitarbeiter.

**Artikel 2 der UN-BRK: Universal Design**

Ein Design von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen in der Weise, dass sie von allen Menschen möglichst weitgehend und ohne Anpassung oder ein spezielles Design genutzt werden können.

**Artikel 8 der UN-BRK: Bewusstseinsbildung**

- (1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, sofortige, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um:
- a) in der gesamten Gesellschaft, einschließlich der Ebene der Familien, das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern;
  - b) Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen, auch aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen zu bekämpfen;
  - c) das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu fördern.



#### Artikel 27 der UN-BRK: Arbeit und Beschäftigung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, (...) um unter anderem

## 2 Arbeitsplatzgestaltung, Beschäftigung

Derzeit arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung bei Boehringer Ingelheim zusammen. 3,7 Prozent der bei Boehringer Ingelheim arbeitenden Menschen haben eine amtlich anerkannte Behinderung. Das liegt im Bundesdurchschnitt der Privatwirtschaft, wenngleich unterhalb der gesetzlich geforderten Beschäftigungsquote von 5 Prozent.

Boehringer Ingelheim will durch geeignete Maßnahmen erreichen, dass mehr Menschen mit Behinderungen im Unternehmen arbeiten können. In Stellenanzeigen heißt es: „Als barrierefreies Unternehmen begrüßen wir Bewerbungen von Schwerbehinderten mit entsprechender Qualifikation.“

Interne Stellenanzeigen werden auch der Agentur für Arbeit übermittelt. In Bewerbungsverfahren wird durch eingeführte Verfahren sichergestellt, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden. Arbeitsplätze werden bedarfsgerecht ausgestattet. Außerdem werden Angebote zur flexiblen bzw. reduzierten Arbeitszeitgestaltung unterbreitet, wenn Mitarbeiter im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben.

Eine besondere Anforderung ergibt sich daraus, dass die UN-BRK Behinderung nicht an der Ausstellung des Schwerbehindertenausweises festmacht. Der Aktionsplan berücksichtigt dies.

**Ziel 4:** Die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, durch die Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. durch eine flexible Arbeitsorganisation (flexible oder reduzierte Arbeitszeit) sicherzustellen.

### Maßnahmen:

Vorgesetzte tragen zu einem Klima bei, in dem Mitarbeiter mit Behinderung ihre Behinderung anzeigen können, ohne eine Diskriminierung fürchten zu müssen.

Um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, schaffen Vorgesetzte ein Klima, in dem Mitarbeiter mit beginnenden Leistungseinschränkungen frühzeitig einen Dialog führen können, ohne Nachteile befürchten zu müssen.

Unterstützungsbedarfe von Mitarbeitern mit Behinderungen werden im Dialog mit den Verantwortlichen identifiziert und zeitnah umgesetzt.

Die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung und von Teilzeit werden weiter ausgebaut – auch im Schichtbetrieb.

Die Möglichkeiten mobiler Arbeitsplätze werden verbessert und einheitlich geregelt.

**Ziel 5:** Mehr Menschen mit Behinderung zu beschäftigen.

### Maßnahmen:

Vorgesetzte werden auch im Vorfeld von Ausschreibungen für die Beschäftigung von behinderten Menschen sensibilisiert, damit sie insbesondere auf die Potenziale dieser Bewerber achten.

Gleichzeitig schafft das Unternehmen Rahmenbedingungen, die auch berücksichtigen, dass es durchaus Mitarbeiter gibt, die aufgrund ihrer Behinderung eine Leistungseinschränkung haben. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören insbesondere Maßnahmen, die verhindern, dass der jeweiligen organisatorischen Einheit Nachteile entstehen.

Personalauswahlverfahren werden unter Einbindung der Schwerbehindertenvertretung an die unterschiedlichen Belange von Bewerbern mit einer Behinderung angepasst.

Insbesondere wird das Bewerbungsverfahren für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen barrierefrei ausgestaltet (inkl. der barrierefreien Ausschreibung).

Beim Bewerbungsverfahren werden die Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen geprüft.

Die Internetseite „Job und Karriere“ von Boehringer Ingelheim wird um den Punkt „Menschen mit Behinderung“ erweitert.

Boehringer Ingelheim entwickelt Konzepte, wie bei der Rekrutierung von Mitarbeitern verstärkt Menschen mit Behinderungen angesprochen werden können.

Boehringer Ingelheim kooperiert mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) für arbeitslose Akademiker mit einer Behinderung.

**Ziel 6:** Arbeitsplätze von Menschen mit geistiger Behinderung in Werkstätten für behinderte Menschen bzw. Integrationsbetrieben zu fördern.

### Maßnahmen:

Die Kooperation und Zusammenarbeit mit den Werkstätten für behinderte Menschen in der Region werden mit dem Ziel ausgebaut, ausgelagerte Arbeitsplätze zu ermöglichen.

Bei der Vergabe von Aufträgen werden Werkstätten für Menschen mit Behinderungen sowie Integrationsbetriebe, bei denen Menschen mit Behinderungen arbeiten, berücksichtigt.

### Artikel 27 der UN-BRK: Arbeit und Beschäftigung

b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen; (...)

e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern; (...)

h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;

i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;

j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;

k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.





Rolf Eckhardt und Benedikt Deese, Hospitant im Rahmen des Projektes „ProBAs“ – Projekt zur Weiterqualifikation für schwerbehinderte Bachelor-Absolventen/-innen.

#### Artikel 24 der UN-BRK: Bildung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel, a) die menschlichen Möglichkeiten sowie das Bewusstsein der Würde und das Selbstwertgefühl des Menschen voll zur Entfaltung zu bringen und die Achtung vor den Menschenrechten, den Grundfreiheiten und der menschlichen Vielfalt zu stärken;

### 3 Ausbildung, Bildung und Qualifizierung

Boehringer Ingelheim benötigt qualifizierte Mitarbeiter. Maßnahmen in den Bereichen Ausbildung, Bildung und Qualifizierung richten sich an diesem Ziel aus. Der Anspruch ist, dass sie für alle Mitarbeiter offen sind – unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht.

Boehringer Ingelheim führt derzeit zahlreiche Projekte durch, allein oder mit Partnern, um jungen Menschen mit Behinderungen eine Ausbildung zu ermöglichen, die sie für den ersten Arbeitsmarkt qualifiziert. Außerdem werden regelmäßig Praktika für Schüler und für Erwachsene mit Behinderungen angeboten.

**Ziel 7:** Die Ausbildung von behinderten Jugendlichen und jungen Menschen zu fördern.

#### Maßnahmen:

Boehringer Ingelheim bietet Praktikumsplätze zur Berufsorientierung von Schülern mit einer Behinderung an.

Boehringer Ingelheim bietet Qualifizierungsmöglichkeiten für Jugendliche mit einer Behinderung an, die keinen Schulabschluss haben.

Als Vorbereitung für weitere Ausbildungen von Jugendlichen mit einer geistigen Behinderung bei Boehringer Ingelheim werden die bisherigen Erfahrungen ausgewertet.

Boehringer Ingelheim spricht im Rahmen seiner Marketingaktivitäten an Schulen, Hochschulen und anderen Rekrutierungsmärkten gezielt auch Menschen mit Behinderungen an.

Boehringer Ingelheim kooperiert mit Bildungsträgern, um die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern, insbesondere im Hinblick auf die Verbindung zur Arbeitswelt.



Pia Winter und die Auszubildende Lena Gresser in der Werksgärtnerei.

**Ziel 8:** Eine inklusive Ausbildung für Menschen mit und ohne Behinderung im Unternehmen zu fördern.

**Maßnahmen:**

Die Internetseite „Job und Karriere“ wird um den Punkt „Menschen mit Behinderungen“ erweitert, um gezielt Schüler anzusprechen.

Boehringer Ingelheim führt mit Kammern und Schulen Gespräche, um den Übergang von der Schule in den Betrieb zu erleichtern. Dabei werden Verbindungen zum Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung hergestellt.

**Ziel 9:** Einen barrierefreien Zugang zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen.

**Maßnahmen:**

Innerbetriebliche Auswahl-/Anmeldeverfahren werden weiterhin an die Bedürfnisse von Mitarbeitern mit Behinderungen angepasst.

Bei Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen werden besondere Anforderungen von Mitarbeitern mit einer Behinderung berücksichtigt.

**Ziel 10:** Das Potenzial der Menschen mit Behinderung zu erkennen und sie im betrieblichen Ablauf einzubinden.

**Maßnahmen:**

Vorgesetzte werden geschult, um das Potenzial der Mitarbeiter mit Behinderungen zu erkennen und sie so besser in den betrieblichen Ablauf einbinden zu können.

Es werden Verbindung zu weiteren personalpolitischen Instrumenten hergestellt (Talentmanagement).

**Artikel 24 der UN-BRK: Bildung**

b) Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen;

c) Menschen mit Behinderungen zur wirklichen Teilhabe an einer freien Gesellschaft zu befähigen.

(5) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.





Laktosefreies Speisenangebot im Mitarbeiterrestaurant.



Barrierefreier Zugang zum Mitarbeiterrestaurant.

#### Artikel 30 der UN-BRK: Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben teilzunehmen, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen (...)

c) Zugang zu Orten kultureller Darbietungen oder Dienstleistungen, wie Theatern, Museen, Kinos, Bibliotheken und Tourismusdiensten, sowie, so weit wie möglich, zu Denkmälern und Stätten von nationaler kultureller Bedeutung haben.

(5) Mit dem Ziel, Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilnahme an Erholungs-, Freizeit- und Sportaktivitäten zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen,

## 4 Soziale Leistungen

Boehringer Ingelheim hat zahlreiche soziale Leistungen für seine Mitarbeiter. Angefangen vom Mitarbeiterrestaurant bis hin zu Firmenwohnungen. Dabei werden die unterschiedlichen Belange von Mitarbeitern mit Behinderungen berücksichtigt. So wurde 2011 z. B. das Angebot im Mitarbeiterrestaurant um laktosefreie Speisen erweitert.

In Zukunft soll die Inanspruchnahme von sozialen Leistungen für Mitarbeiter mit einer Behinderung noch selbstverständlicher werden und die unterschiedlichen Anforderungen noch besser berücksichtigt werden. Die „Albert-und Helene-Boehringer-Stiftung“ unterstützt Mitarbeiter, die in Not geraten sind. Bisher sind damit nicht selbstverständlich Beschäftigte mit Behinderungen erfasst.

Boehringer Ingelheim unterstützt Mitarbeiter, die Eltern sind, beispielsweise durch Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Noch fühlen sich Eltern mit behinderten Kindern nicht selbstverständlich angesprochen.



Krückenhalter am Tisch im Mitarbeiterrestaurant.

**Ziel 11:** Die sozialen Leistungen von Boehringer Ingelheim so auszugestalten, dass sie von Mitarbeitern mit und ohne Behinderung gemeinsam wahrgenommen werden können oder dass sie den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen noch besser gerecht werden.

### Maßnahmen:

Qualifizierte Erstberatung durch Individuelle Mitarbeiterberatung und Werksärztlichen Dienst, Rentenberatung.

Es werden inklusive Sportangebote in Zusammenarbeit mit ortsansässigen Vereinen entwickelt, an denen nach Möglichkeit alle Mitarbeiter teilnehmen können.

Kulturveranstaltungen (z. B. Internationale Tage) werden nach Möglichkeit barrierefrei gestaltet. Im Vorfeld wird routinemäßig der Unterstützungsbedarf abgefragt.

Es werden barrierefrei gestaltete Firmenwohnungen und Apartments angeboten.

Die Satzung der „Albert-und Helene-Boehringer-Stiftung“ wird daraufhin überprüft, inwieweit Beschäftigte in besonderen Situationen finanzielle Unterstützung erhalten können.

Es werden inklusive Kinderbetreuungsmöglichkeiten entwickelt.

Bei Mitarbeitern, die ein Kind mit Behinderung haben, wird erfragt, ob es im Rahmen der Möglichkeiten von Boehringer Ingelheim Bedarf für eine Unterstützung gibt. Diese kann beispielsweise in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit und des -ortes oder in einer finanziellen Förderung bzw. eines Darlehens bestehen.

### Artikel 30 der UN-BRK : Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport

a) um Menschen mit Behinderungen zu ermutigen, so umfassend wie möglich an breiten-sportlichen Aktivitäten auf allen Ebenen teilzunehmen, und ihre Teilnahme zu fördern;

b) um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben, behinderungsspezifische Sport- und Erholungsaktivitäten zu organisieren, zu entwickeln und an solchen teilzunehmen, und zu diesem Zweck die Bereitstellung eines geeigneten Angebots an Anleitung, Training und Ressourcen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen zu fördern;

c) um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu Sport-, Erholungs- und Tourismusstätten haben;

e) um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu Dienstleistungen der Organisatoren von Erholungs-, Tourismus-, Freizeit- und Sportaktivitäten haben.





Nicht jede Behinderung ist sichtbar.



## 5 Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation

Boehringer Ingelheim hat in den vergangenen Jahren ein beispielhaftes und mehrfach ausgezeichnetes Gesundheitsmanagementsystem ausgearbeitet und etabliert, das die Mitarbeiter dabei unterstützen soll, ihre Gesundheit zu erhalten. Es sollen möglichst viele Mitarbeiter erreicht werden, unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement, das auf die Bedürfnisse des Einzelnen zugeschnitten ist, ist für Boehringer Ingelheim ein wichtiges Instrument zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

**Ziel 12:** Das Gesundheitsmanagement und Präventionsmaßnahmen sowohl bei Boehringer Ingelheim als auch bei externen Partnern so auszugestalten, dass auch Menschen mit Behinderungen barrierefrei daran teilnehmen können.

### Maßnahmen:

Es werden regelmäßig Arbeitsplatzbegehungen der Sicherheitsbeauftragten durchgeführt.

Im Gesundheitscenter und bei der Entwicklung neuer Sportangebote werden die Bedarfe von Menschen mit Behinderung berücksichtigt.

Präventionskampagnen werden so ausgestaltet, dass alle angesprochen sind (Beispiel: leicht verständliche Sprache, Bilder von Rollstuhlfahrern).

Ernährungsberatung wird auch in leicht verständlicher Sprache/Gebärdensprache angeboten.

Bei der Kooperation mit der gesetzlichen Unfallversicherung und ihren Einrichtungen im Rahmen von Präventionsmaßnahmen werden die Belange von Mitarbeitern mit Behinderungen berücksichtigt.

Es werden niederschwellige Beratungsangebote für Mitarbeiter mit Behinderungen durch Mitarbeiter mit Behinderungen eingerichtet (Peer-Ansatz).

**Ziel 13:** Das betriebliche Eingliederungsmanagement kontinuierlich zu verbessern.

### Maßnahmen:

Bisherige Erfahrungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement werden ausgewertet.

Auf Grundlage der evaluierten Maßnahmen wird das betriebliche Eingliederungsmanagement kontinuierlich weiterentwickelt.

### Artikel 26 der UN-BRK: Habilitation und Rehabilitation

(1) Die Vertragsstaaten treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, einschließlich betreffend die Unterstützung durch andere Menschen mit Behinderungen, um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Einbeziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren. Zu diesem Zweck organisieren, stärken und erweitern die Vertragsstaaten umfassende Habilitations- und Rehabilitationsdienste und -programme, insbesondere auf dem Gebiet der Gesundheit, der Beschäftigung, der Bildung und der Sozialdienste, und zwar so, dass diese Leistungen und Programme (...)

b) die Einbeziehung in die Gemeinschaft und die Gesellschaft in allen ihren Aspekten sowie die Teilhabe daran unterstützen, freiwillig sind und Menschen mit Behinderungen so gemeindenah wie möglich zur Verfügung stehen, auch in ländlichen Gebieten.





Überdachter Parkplatz am Standort Biberach.

#### Artikel 9 der UN-BRK: Zugänglichkeit

(1) Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten.

## 6 Mobilität und Barrierefreiheit, Gebäude und Werksgelände, Arbeitssicherheit

Ein Arbeitsplatz, der auf die Bedürfnisse des Mitarbeiters mit Behinderung zugeschnitten ist, ist das eine. Ebenso wichtig ist aber auch, dass der Mitarbeiter sich ohne Probleme auf dem Werksgelände bewegen und alle allgemein zugänglichen Einrichtungen nutzen kann. Dies kommt nicht nur Menschen mit Behinderungen zugute, sondern verbessert die Nutzbarkeit für alle Personen im Gebäude und dient so einem störungsfreien Betrieb. Deshalb hat Barrierefreiheit auch einen wirtschaftlichen Nutzen.

Zunehmend gibt es Lösungen, bei denen den Bedürfnissen von Menschen sowohl mit als auch ohne Behinderungen Rechnung getragen wird. Das bedeutet beispielsweise, dass es nach Möglichkeit einen barrierefreien Zugang zu Gebäuden gibt und dass es bei Aufzügen ein

Bedienfeld gibt, das Menschen mit und ohne Rollstuhl gleichermaßen erreichen können bzw. auch sehbehinderte Menschen betätigen können.

Der barrierefreie Zugang zum Arbeitsplatz beginnt nicht erst am Werkstor. Hier hat Boehringer Ingelheim keine eigene Zuständigkeit. Aber das Unternehmen kann tätig werden, indem es mit der entsprechenden Kommune und den Verkehrsbetrieben Gespräche führt, damit die Mitarbeiter barrierefrei zu ihrem Arbeitsplatz gelangen können. Außerdem ist das Prinzip der Barrierefreiheit auch bei externen Veranstaltungen wichtig.



Barrierefreier Zugang zum Verwaltungsgebäude NVG.

Reservierte Parkplätze vor dem Mitarbeiterrestaurant.

**Ziel 14:** Die Infrastruktur (Gebäude, Werksgelände) barrierefrei/inklusiv nach dem Prinzip des „Universal Design“ auszugestalten.

**Maßnahmen:**

Der Zugang zum Arbeitsplatz soll barrierefrei gestaltet werden.

Die Leitsysteme auf den Werksgeländen werden ausgebaut und auch auf die Belange von sehbehinderten Menschen abgestimmt.

Bei Neu- und Umbauten werden die Schwerbehindertenvertreter von Anfang an beteiligt.

Die Beschriftung von WC-Anlagen und Bedienfelder in Aufzügen werden mit der Braille-Schrift versehen.

**Ziel 15:** Bei den Verkehrsbetrieben für den Einsatz von barrierefreien Fahrzeugen zu werben.

**Maßnahmen:**

Boehringer Ingelheim wird mit den örtlichen Stadtverwaltungen Gespräche führen, um für die barrierefreie Gestaltung der Umgebung zu werben.

Boehringer Ingelheim wird mit örtlichen Verkehrsunternehmen Gespräche führen, um für die barrierefreie Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr zu werben.

**Ziel 16:** Bei externen Veranstaltungen die Barrierefreiheit zu berücksichtigen.

**Maßnahmen:**

Bei externen Veranstaltungen wird darauf geachtet, dass die Unterkunft bzw. der Veranstaltungsort barrierefrei zugänglich sind.

In Anmeldeformulare für Weiterbildungsangebote wird die Rubrik „Unterstützung notwendig“ integriert (Abfrage nach Gebärdensprachdolmetschung, Induktionsschleifen, Barrierefreiheit).

Diese Maßnahmen, welche die Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren einschließen, gelten unter anderem für

a) Gebäude, Straßen, Transportmittel sowie andere Einrichtungen in Gebäuden und im Freien, einschließlich Schulen, Wohnhäusern, medizinischer Einrichtungen und Arbeitsstätten;

2) Die Vertragsstaaten treffen außerdem geeignete Maßnahmen,

a) um Mindeststandards und Leitlinien für die Zugänglichkeit von Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, auszuarbeiten und zu erlassen und ihre Anwendung zu überwachen;

b) um sicherzustellen, dass private Rechtsträger, die Einrichtungen und Dienste, die der Öffentlichkeit offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, anbieten, alle Aspekte der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen berücksichtigen; (...)





Inklusion ist ein wichtiges Wort  
für Menschen mit Behinderung.  
Aber Inklusion ist auch ein schweres Wort.



So kann man Inklusion erklären:

Menschen mit Behinderung gehören dazu.

Das gilt für das ganze Leben:  
Also für Kinder und für Erwachsene.

Das gilt für alle Lebens-Bereiche:  
Zum Beispiel für die Schule und die Freizeit.  
Und für die Arbeit.

Bei uns bedeutet das:  
Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten zusammen.



Menschen mit Behinderung haben die gleichen Rechte  
wie Menschen ohne Behinderung.

Menschen sind verschieden.  
Jeder Mensch darf so sein, wie er ist.  
Jeder Mensch hat Stärken.  
Jeder Mensch ist wichtig.

Das ist gut so.  
Und wenn jemand Unterstützung braucht:  
Dann wird die Person unterstützt.



Wir alle können und müssen etwas tun!  
Damit Menschen mit Behinderung bei uns dazu gehören.



Gebärdensprachdolmetscher während einer Betriebsversammlung.

## 7 Barrierefreie Kommunikation und Information

Menschen mit Behinderungen stoßen aufgrund ihrer Beeinträchtigung auf unterschiedliche Barrieren in der Kommunikation. Sehbeeinträchtigte Menschen haben andere Anforderungen als gehörlose Menschen. Diese wiederum unterscheiden sich von Menschen mit Hörbeeinträchtigungen.

Für die einen ist die Gebärdensprache das Mittel, um Barrieren in der Kommunikation abzubauen, für die anderen sind es Induktionsschleifen.

Für Menschen mit Lernschwierigkeiten wiederum kann die leichte Sprache (bzw. eine verständliche Sprache) von entscheidender Bedeutung sein. Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert, Barrieren in der Kommunikation abzubauen.

### Artikel 9 der UN-BRK: Zugänglichkeit

(1) Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten. Diese Maßnahmen, welche die Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren einschließen, gelten unter anderem für (...)

b) Informations-, Kommunikations- und andere Dienste, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste.

**Ziel 17:** Barrierefreie Kommunikation für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen wird konsequent weiterentwickelt.

### Maßnahmen:

Der Internetauftritt und das Intranet werden schrittweise barrierefrei nach den Vorgaben des Bundesverwaltungsamtes (BVA) gestaltet.

Relevante Informationen werden in „leichter Sprache“ herausgegeben und als Gebärdensprachvideo veröffentlicht.

In Konferenzräumen werden Induktionsschleifen für Menschen mit Hörbeeinträchtigung eingebaut.

Es wird ein Leitfaden entwickelt, wie die Bedarfe von sehbehinderten und farbenblinden Mitarbeitern bei der Erstellung von Präsentationen berücksichtigt werden können.



## Inklusion heißt:

- ▶ Menschen mit Behinderung gehören selbstverständlich dazu. Ihre Interessen werden von Anfang an berücksichtigt. Sie werden nicht erst im Laufe von Prozessen oder gar nachträglich einbezogen.
- ▶ Vorurteilsfrei miteinander arbeiten.
- ▶ Vielfalt leben.
- ▶ Menschen mit und ohne Behinderungen arbeiten zusammen – ganz selbstverständlich.
- ▶ Ausgrenzungen vermeiden.
- ▶ Menschen in ihrer Vielfalt wertschätzen.
- ▶ Jeder Einzelne ist wichtig und gehört dazu. Er wird von anderen unterstützt und kann deshalb so sein, wie er ist.
- ▶ Rahmenbedingungen und Strukturen für das selbstverständliche Miteinander zu schaffen.

---

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG  
Dept. HR Central Functions Germany  
Olaf Guttzeit  
[olaf.guttzeit@boehringer-ingelheim.com](mailto:olaf.guttzeit@boehringer-ingelheim.com)

1. Auflage, Stand Februar 2012

---

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG  
Binger Straße 173  
55216 Ingelheim am Rhein  
[www.boehringer-ingelheim.de](http://www.boehringer-ingelheim.de)

---