

Umsetzung des Übereinkommens der UN über
die Rechte von Menschen mit Behinderungen

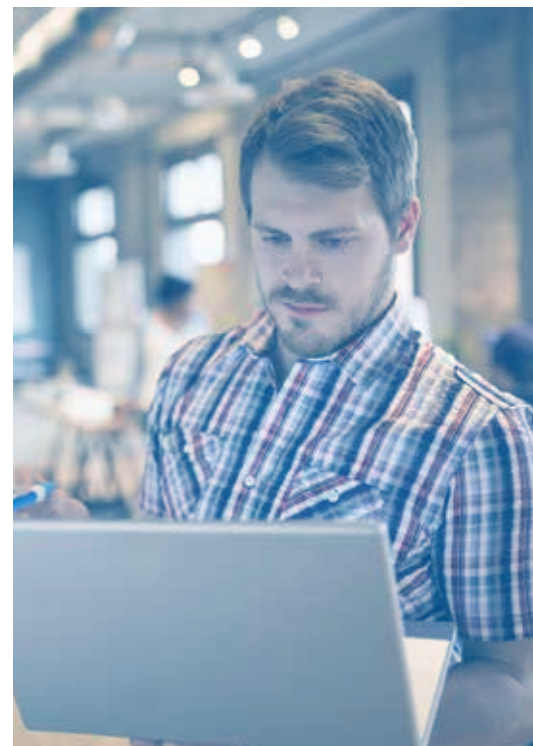
AKTIONSPLAN 2.0



© 2017 SAP SE oder ein SAP-Konzernunternehmen. Alle Rechte vorbehalten.



The Best-Run Businesses Run SAP®



Inhaltsverzeichnis

	Vorwort der Arbeitgeberseite	4-7
	Vorwort der Interessenvertretung	8-9
	Verständnis der UN-Behindertenrechtskonvention	10-11
	SAP Aktionsplan 2.0	12-13
	Handlungsfeld Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit	14-17
	Handlungsfeld Kooperation	18-19
	Handlungsfeld Inklusion – Teilhabe immer und überall	20-21
	Handlungsfeld Umsetzung und Steuerung	22-23
	Handlungsfeld SAP als Arbeitgeber	24-25
	Handlungsfeld Autism at work Germany	26-27
	SAP als Arbeitgeber ausgezeichnet	28-29
	Für den schnellen Leser	30

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



Cawansi

CAWA YOUNOSI
Head of Diversity & Inclusion Germany

Vorwort der Arbeitgeberseite



Der Erfolg von SAP hängt maßgeblich davon ab, wie gut wir gemeinsam arbeiten. Jeder Mitarbeiter bringt dabei seine Kompetenzen und Stärken ein. Ob Männer und Frauen, Alt und Jung, Menschen verschiedener Kulturen, Religionen oder sexueller Orientierung, ob Menschen mit und ohne Behinderungen – ihre Unterschiedlichkeit ist für uns ein großer Gewinn.

Vielfalt wird bei SAP wertgeschätzt, denn Vielfalt schafft Kreativität und damit letztlich die Basis für Innovation und Erfolg. Einer unserer Wege, um Vielfalt als Teil unserer Unternehmenskultur zu leben ist Inklusion. „Diversity & Inclusion“ sind daher bei SAP untrennbar miteinander verknüpft. Aus diesem Grund haben wir 2013 einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erstellt, und diesen als erstes Unternehmen in Deutschland nun auch zu einer Version 2.0 weiterentwickelt. Wir wollen Inklusion als Erfolgsgeschichte weiterschreiben. Das Unternehmen versteht sich dabei als Vordenker, für das die konsequente Weiterentwicklung mit Blick auf

eine erfolgreiche Zukunft zum Selbstverständnis gehört. Gleichzeitig wollen wir die Wahrnehmung im Unternehmen dafür schärfen, dass Inklusion ein Vorteil für jeden einzelnen Mitarbeiter ist. Der Aktionsplan 2.0 beschreibt hierfür konkrete Schritte. Er ist Teil unseres Zieles, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Vor allem aber versteht er sich als wirksames Instrument, um das gemeinsame Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderungen zu fördern. SAP nimmt damit nicht nur seine unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung aktiv wahr, sondern setzt auch bewusst auf das Potenzial von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Eckhardt', written in a cursive style.

ALEXANDER ECKHARDT

Beauftragter des Arbeitgebers für die Belange der schwerbehinderten Mitarbeiter, Inclusion Lead Germany

Vorwort der Arbeitgeberseite



Jeder Mitarbeiter soll bei SAP einen Arbeitsplatz haben, der seinen individuellen Fähigkeiten entspricht. Inklusion bedeutet für uns, Mitarbeitern mit Behinderungen ein Umfeld zu ermöglichen, das ihre Stärken unterstützt und das der ganzen Vielfalt unserer Beschäftigten gerecht wird.

Mit dem „Aktionsplan 2013–2016“ haben wir ein Grundverständnis über das wertschätzende Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderungen als Teil unserer Unternehmenskultur geschaffen. Es war unser Ziel, das Bewusstsein für diesen Inklusionsgedanken bei allen Mitarbeitern zu schärfen und Handlungsfelder zu benennen, zu deren Umsetzung sich SAP als inklusiver Arbeitgeber verpflichtet.

Wir haben viele positive Erfahrungen in den vergangenen Jahren bei diesem Prozess gemacht. Aber wir wollen mehr. Wir wollen die Erfolgsgeschichte des Aktionsplans fortzuschreiben und dabei konkretisieren, was noch zu tun ist. Mit der Weiterentwicklung zu einer Version 2.0 zielen wir

darauf, die praktische Umsetzung zu verbessern, indem wir relevante Informationen für den Arbeitsalltag geben und praxisorientierte Maßnahmen beschreiben. Diese Maßnahmen sollen für unsere Mitarbeiter hilfreich und von Nutzen sein.

Weil Inklusion alle angeht, haben wir die Mitarbeiter und ihre Vertreter eingeladen, sich an dieser Weiterentwicklung zu beteiligen. Gemeinsam haben wir den Aktionsplan 2.0 erstellt und die bisherigen Erfahrungen und Rückmeldungen einfließen lassen. Für uns bedeutet der Aktionsplan 2.0: Wir treten zusammen in Aktion, um Inklusion als selbstverständliches Miteinander zu verwirklichen.



Silke Bender

SILKE BENDER

Schwerbehindertenvertretung SAP Deutschland



Siegfried Peisl

SIEGFRIED PEISL

Schwerbehindertenvertretung SAP SE

Vorwort der Interessenvertretung



Menschen mit und ohne Behinderungen sollen ganz selbstverständlich zusammenarbeiten. Für die Interessen von Mitarbeitern mit Behinderungen setzen sich bei SAP insbesondere die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat ein. Sie arbeiten eng zusammen, um schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Kollegen bei ihrem Einstieg ins Unternehmen und deren Weiterbeschäftigung bei SAP zu unterstützen.

Inklusion ist ein permanenter Prozess, der nicht von selbst geschieht – sondern von allen Mitarbeitern gelebt und geleistet werden muss. Bei SAP wollen wir eine inklusive Arbeitswelt schaffen, sodass alle Menschen die Möglichkeit haben, unabhängig von ihrer Behinderung am Arbeitsleben teilzunehmen.

Mit dem „Aktionsplan 2013 bis 2016“ haben wir diesen Weg gemeinsam beschritten. Ausruhen wollen wir uns allerdings auf dem bisher Erreichten nicht – denn es gibt noch viel zu tun, um Barrieren abzubauen. Das gilt gerade für den Bereich Kommunikation und die Themen Wissenstransfer sowie Schulungen oder Weiterbildung. Hier gilt es für Menschen mit Behinderungen überall die Voraussetzungen zu schaffen, die sie benötigen: Das betrifft Medien und Software für Menschen mit Hörschädigungen oder Sehbehinderungen ebenso wie Konzepte zur Vermittlung von Know-how beim Wechsel von Arbeitsplätzen oder der Nutzung neuer Technologien.

Gerade für Kollegen mit Behinderungen ist es entscheidend, dass neue, innovative Technologien wie etwa „Touch-

pad statt Tasten“ nicht zur Hürde werden. Die Flexibilität der Smartphones mit dem Einsatz von Sprachausgabe (VoiceOver) als Ersatz für haptisch fühlbare Strukturen zeigt dagegen, dass Sehbehinderte durch innovative Technologien Verbesserungen in der Funktionalität haben. Echte Integration gelingt dann, wenn jeder Mitarbeiter mit jeder Technologie uneingeschränkt arbeiten kann.

Nicht alle Einschränkungen sind sichtbar. Sinnes- und Körperbehinderungen sind oftmals gut durch technische Lösungen und Hilfsmittel zu unterstützen. Anders ist es mit den nicht sichtbaren Beeinträchtigungen. Hier gilt es oft, höhere Hürden und Barrieren in den Köpfen abzubauen, um passende Unterstützungsangebote zu finden, die ein echtes Miteinander im Arbeitsleben ermöglichen.

Hier wollen wir ansetzen, um Inklusion bei SAP weiter voranzubringen. Die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat stellen sich den individuellen Herausforderungen und treten für die spezifischen Interessen der Kollegen ein.



Verständnis der UN-Behindertenrechtskonvention



Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, wie die UN-Behindertenrechtskonvention (kurz UN-BRK) ganz korrekt heißt, gilt als wichtiger Meilenstein – nicht nur für Menschen mit Behinderungen, sondern für die ganze Gesellschaft. Sie ist seit dem 26. März 2009 für die Bundesrepublik Deutschland verpflichtend.

Die Konvention konkretisiert die Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen und stellt klar, dass diese ein uneingeschränktes und selbstverständliches Recht auf Teilhabe besitzen.

Das Leitbild der Behindertenrechtskonvention ist Inklusion. Es geht nicht darum, dass sich der Einzelne anpassen muss, sondern vielmehr darum, dass Vielfalt zum selbstverständlichen Leitbild wird und dass jeder mit seinen Fähigkeiten und Voraussetzungen wertvoll ist.

UN-BRK-Artikel 27: Arbeit und Beschäftigung (Auszug)

(1) Die Vertragsstaaten erkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an.

a) Die Vertragsstaaten verbieten Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen.

Die UN-BRK hat klare Ziele: So sollen die Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen verhindert werden. Gesellschaftliche Strukturen und Prozesse sollen so gestaltet und verändert werden, dass sie der Vielfalt unterschiedlicher Lebenssituationen besser gerecht werden. Dabei sollen nicht nur äußere Rahmenbedingungen angepasst werden, sondern vor allem Barrieren in den Köpfen überwunden werden.

AKTIONSPÄNE SETZEN UN-BRK UM

Um die Vorgaben der UN-BRK umzusetzen, hat die Bundesregierung 2011 einen Nationalen Aktionsplan verabschiedet, um den gleichberechtigten Zugang für Menschen mit Behinderungen zum politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben weiter voranzubringen. Inzwischen hat die Bundesregierung den Nationalen Aktionsplan zu einer Version 2.0 weiterentwickelt.

Neben Ländern, Kommunen und Verbänden sind auch Unternehmen dieser Verpflichtung gefolgt. Sie haben eigene Aktionspläne erstellt, in denen sie Maßnahmen und Ziele dahingehend beschreiben und konkretisieren, wie der Inklusionsgedanke Teil der Unternehmenskultur werden soll.



SAP Aktionsplan 2.0



SAP hat seine gesellschaftliche Verantwortung aktiv wahrgenommen und als eines der ersten Unternehmen in Deutschland 2013 einen eigenen Aktionsplan erstellt. Er ist ein klares Statement zur selbstverständlichen Einhaltung der Menschenrechte sowie die Absichtserklärung, ein inklusives Unternehmen zu werden.

Darüber hinaus enthielt der Aktionsplan bestehende Aktivitäten und entwickelte sie analog zu den Zielen der UN-BRK weiter.

- Wir gewährleisten die gleichberechtigte und chancengleiche Teilhabe von Mitarbeitern mit Beeinträchtigungen im Unternehmen, Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und das selbstverständliche, respektvolle Miteinander behinderter und nicht behinderter Menschen.

Innerhalb von drei Jahren ist es SAP gelungen, entscheidende Schritte auf dem Weg zu einem inklusiven Arbeitgeber zu gehen und bei den Beschäftigten ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Mitarbeiter mit Behinderungen nicht nur eine Bereicherung im Unternehmen sind, sondern zu seinem Erfolg beitragen.

Als erstes Unternehmen in Deutschland hat SAP nun seinen Aktionsplan weiterentwickelt. Mit dem Aktionsplan 2.0 setzt SAP auf das bisher Erreichte und konkretisiert Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern, die auf den nachfolgenden Seiten erläutert werden.

- Wir wollen die praktische Umsetzung verbessern und dafür relevante Informationen für den Arbeitsalltag geben, die für eine Vielzahl der Mitarbeiter von Nutzen sind.

SAP Aktionsplan 2.0 fördert praktische Umsetzung der Inklusion

SAP Aktionsplan 2.0 fördert Informations-transfer mit Mehrwert für alle



Weil Inklusion alle angeht, haben sich auch die Mitarbeiter und ihre Vertreter an dieser Weiterentwicklung beteiligt.



Handlungsfeld Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit



Wir wollen Inklusion tagtäglich innerhalb der SAP leben. Eine nachhaltige Umsetzung kann nur gelingen, wenn möglichst vielen Menschen klar wird, dass gelebte Inklusion und die Verschiedenheit aller Mitarbeiter den beruflichen Alltag bereichern. Um das zu erreichen, wollen wir Vorurteile abbauen, Berührungsängste nehmen und das Thema Inklusion kontinuierlich vergegenwärtigen.

Die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (UN-BRK) ist seit 2009 in Deutschland verbindlich. Trotzdem ist sie in weiten Teilen der Gesellschaft noch unbekannt und ihre Ziele sind noch nicht in allen Köpfen verankert. Als erfolgreiches und innovatives Unternehmen, das sich für die Umsetzung der UN-BRK engagiert, kann die SAP einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die gesellschaftliche Akzeptanz von Vielfalt und Inklusion weiter zu steigern.

Vielfalt bereichert alle – die Verankerung dieser Erkenntnis im gesellschaftlichen Bewusstsein ist der Schlüssel zu gelingender und nachhaltiger Inklusion.

BEWUSSTSEINSBILDUNG NACH AUSSEN

SAP hat Inklusion und Vielfalt zu Prioritäten erhoben und lebt diese konsequent vor. Das soll auch in der Öffentlichkeit als Unternehmensziel wahrgenommen werden. Wir erreichen das durch eine konsequente Schwerpunktsetzung in unserer Kommunikation:

- SAP berichtet der Öffentlichkeit weiterhin regelmäßig über Ziele, Maßnahmen und Erfolge des Aktionsplans. Dafür wird insbesondere die Homepage des Unternehmens genutzt.

SAP ist stolz darauf, dass ihre bisherigen Bemühungen bereits jetzt vielen Unternehmen im In- und Ausland als Beispiel dienen. Gleichzeitig suchen wir die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und bauen bestehende Kooperationen aus, um gemeinsam von Erfahrungen und Erfolgen zu profitieren und die Interessen von Menschen mit Behinderungen gemeinsam voran zu bringen:

- Als anerkanntes und profiliertes Unternehmen der Metropolregion Rhein-Neckar sucht SAP die Kooperation mit regionalen Partnern und Unternehmen, die sich für Vielfalt und Inklusion engagieren.

- SAP intensiviert die Zusammenarbeit mit anderen Arbeitgebern im UnternehmensForum. Dieser Zusammenschluss von Unternehmen setzt sich für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ein.
- Die Schwerbehindertenvertretung der SAP sucht den gezielten Austausch mit den Schwerbehindertenvertretungen anderer Unternehmen, um sie in der Verfolgung der gemeinsamen Ziele zu bestärken, Erfahrungen auszutauschen und weitere Maßnahmen zu entwickeln.

SAP bekennt sich durch ihren Einsatz für Vielfalt und Inklusion zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Um dies im Unternehmen noch stärker zu verankern und nach außen klar erkennbar werden zu lassen, strebt SAP eine Führungsrolle in Deutschland an:

- Wir bewerben uns gezielt um Auszeichnungen, die von staatlichen Institutionen und anerkannten Organisationen für die vorbildliche Einbindung behinderter Menschen in das Arbeitsleben vergeben werden. So demonstrieren wir nach innen und außen, wie wichtig wir das Thema Inklusion nehmen. SAP unterstreicht damit die Wertschätzung, die wir Mitarbeitern mit Behinderungen entgegenbringen und positioniert sich als guter Arbeitgeber.
- Wir gehen aktiv in Wettbewerbe, in denen Bemühungen und Erfolge von Unternehmen auf dem Gebiet der Inklusion prämiert werden – und streben an, sie zu gewinnen.
- Wir stellen uns gezielt der Herausforderung durch Zertifizierungsprozesse und arbeiten zielgerichtet daran, deren Anforderungen zu erfüllen.

SAP engagiert sich in Netzwerken

SAP strebt eine Führungsrolle an





Handlungsfeld Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit



Behinderung ist Teil der Vielfalt des menschlichen Lebens und nicht die Abweichung von der Normalität. Auch im Unternehmen selbst wollen wir ein noch breiteres Bewusstsein für die Vorteile schaffen, die „Diversity & Inclusion“ allen Mitarbeitern und Partnern der SAP bringen. Denn die Unterschiedlichkeit der Mitarbeiter ist die Basis für Kreativität und Innovation – und damit für den Erfolg der SAP.

Die Mitarbeiter sind das wertvollste Kapital der SAP. Nur mit Ihrer Unterstützung wird der Prozess der gelebten Inklusion zu einer Erfolgsgeschichte für das gesamte Unternehmen. Deshalb bauen wir auf die bisherigen Maßnahmen auf und verstärken die interne Kommunikation über die verschiedenen Kanäle.

- Wir kommunizieren Themen, Veranstaltungen, Maßnahmen, Tools und Zahlen aktiv in verschiedenen Meetings, z.B. Führungskräftemeetings, Teammeetings, Betriebs- und Mitarbeiterversammlungen sowie Veranstaltungen der Schwerbehindertenvertretung.
- Wir machen mit Aktionen auf Ziele und Nutzen von Vielfalt und Inklusion aufmerksam.
- Wir unterstützen gezielt die Teilnahme an Veranstaltungen, die Vielfalt und Inklusion fördern.
- Wir laden die Mitarbeiter kontinuierlich zu lokalen Veranstaltungen ein, bei denen wir über Themen und Fortschritte auf dem Gebiet der Inklusion informieren.

Die erzielten Erfolge sind darüber hinaus Ansporn, nach neuen Wegen und Formaten zu suchen, die den Prozess der Inklusion im Unternehmen voranbringen.

Von den besonderen Begabungen und Fähigkeiten der Mitarbeiter mit Behinderungen profitiert das ganze Unternehmen. Entsprechend werden wir bei der Kommunikation nach innen gezielt positive und aufgabenorientierte Akzente setzen:

- Wir werden Mottos formulieren, die Aufgaben und Nutzen von Vielfalt und Inklusion prägnant ausdrücken, z.B. „Einschränkungen sind nicht immer sichtbar“ oder „Mehr Inklusion ins Unternehmen tragen!“.
- Wir werden verstärkt positive Beispiele von Managern, Mitarbeitern, Teams und Organisationen vorstellen, die zeigen, wie Inklusion gelingt und allen Beteiligten nützt.

SAP kommuniziert Best Practice

SAP bietet konkreten Nutzen

SAP baut auf Bewährtes auf und entwickelt neue Formate



In den vergangenen Jahren ist bei SAP auf dem Gebiet der Förderung von Menschen mit Behinderungen bereits viel geleistet und erreicht worden. Dazu gehören verschiedene Maßnahmen aus dem „Aktionsplan 2013 – 2016“, die heute Alltag im Unternehmen sind. Daran knüpfen wir an, indem wir offensiv auf die erzielten Fortschritte und den Nutzen des Aktionsplans für alle Mitarbeiter hinweisen:

- Wir informieren über die bereits erzielten Fortschritte auf dem Gebiet der Inklusion der SAP.
- Wir kommunizieren verstärkt den Nutzen, den die Lösungen und Maßnahmen aus dem „Aktionsplan 2013 – 2016“ für eingeschränkte Menschen und alle anderen bieten.
- Wir leiten kontinuierlich konkrete lokale Maßnahmen aus dem globalen „Focus on Insight“ Curriculum ab, das 2016 in der SAP global ausgerollt wurde und speziell ein Modul zum Thema Inklusion/’differently abled’ beinhaltet. Sie sollen die Botschaft und Wirkung dieses Curriculums unterstützen, verstärken und promoten.

Zum Prozess der nachhaltigen Vertiefung und Verankerung des Bewusstseins für Vielfalt und Inklusion im Unternehmen gehört zudem, weitere Themenfelder zu identifizieren und in Angriff zu nehmen:

- Wir werden das Gebiet der psychischen Erkrankungen thematisieren und konkrete Hilfestellungen im Arbeitsumfeld für Betroffene, Manager und Teams erarbeiten.



Handlungsfeld Kooperation



Mit der Umsetzung der angestrebten Ziele aus dem Aktionsplan 2013 – 2016 hat SAP ein breites Portfolio eigener Erfahrungen auf dem Feld der Inklusion erworben. Für die Teilhabe von Menschen mit Einschränkungen im Arbeitsleben spielt der Austausch eine wichtige Rolle. Das umfasst auch den Dialog mit anderen Organisationen und Institutionen.

Wir sind überzeugt, dass der Austausch von Ideen und Erfahrungen mit externen Partnern und der Ausbau gemeinsamer Aktivitäten auch innerhalb der SAP die Prozesse zur Verankerung von „Diversity & Inclusion“ im Unternehmen positiv beeinflusst und voranbringt.

- Wir werden die bestehende enge Kooperation mit dem Berufsbildungswerk Neckargemünd (BBWN) weiter pflegen.

In diesem Zusammenhang werden wir die Honorierung und Prämierung der „erp4school“ Zertifizierung fortführen und aktiv Best-Practice-Beispiele aus dieser erfolgreichen Zusammenarbeit kommunizieren. Ein Beispiel hierfür ist die „verzahnte Ausbildung“.

Im Rahmen des regulären Angebots der SAP Ferienpraktika begrüßen und fördern wir Bewerbungen von Teilnehmern der Berufsbildungswerke (BBW) und der Berufsförderungswerke (BFW). Wir prüfen, wie wir die Ausbilder der Ausbildungsabteilung mit den Berufsbildungswerken und Berufsförderungswerken in Kontakt bringen können.

Das BBWN wird darüber hinaus an der „SAP Next-Gen-Initiative“ teilnehmen.

- Wir wollen auch die bestehenden Kooperationen der SAP mit Hochschulen intensivieren. Dabei suchen wir zum einen nach Möglichkeiten, Studenten mit Behinderungen zu fördern und zu unterstützen; zum anderen suchen wir aktiv Kooperationen mit Instituten an Hochschulen, die das Thema Inklusion bearbeiten.
- Wir werden das 2013 gestartete Projekt mit der Deutschen Blindenstudienanstalt (BLISTA) in Marburg, zum Einsatz

der integrierten und prozessorientierten Lernumgebung „erp4school“, kontinuierlich weiterführen. Es wird angestrebt, die ersten Module im regulären Unterricht einzusetzen und in naher Zukunft einen Kooperationsvertrag zu schließen.

- Wir aktivieren den Kontakt zu weiteren Berufsbildungswerken und Berufsförderungswerken, um ihr Leistungsportfolio besser kennenzulernen. Unser Ziel ist dabei, die dadurch gewonnenen Erfahrungen aktiv in der SAP zu kommunizieren, sowie Absolventen für Praktika zu werben und innerhalb der SAP gezielt zu vermitteln.
- Wir suchen den Kontakt zu Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), um ihr Leistungsportfolio genauer kennenzulernen und Möglichkeiten für Begegnungen zu schaffen. Zudem wollen wir für die Dienstleistung der WfbM innerhalb der SAP werben.

SAP begreift Kooperationen als Chance, bessere Bedingungen für Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt zu schaffen

Die Suche nach weiteren Kooperationspartnern unter den Organisationen und Institutionen, die auf dem Gebiet der Inklusion tätig sind, begreifen wir als kontinuierliche Aufgabe und als Chance, gemeinsam für Menschen mit Beeinträchtigungen immer bessere Bedingungen in der Arbeitswelt zu schaffen.



Please Note!
SAP Summit
Summer 2014
The following will be...

Handlungsfeld Inklusion

– Teilhabe immer und überall



Die Inklusion behinderter Menschen bewährt sich im berufsaltäglichen Gelingen des Miteinanders von Menschen mit und ohne Behinderung. Deshalb verfolgt SAP konsequent das Ziel, Barrieren abzubauen und gezielte Hilfestellungen anzubieten.

Auf dem Gebiet der barrierefreien Mobilität hat sich SAP in den vergangenen Jahren durch die erfolgreiche Umsetzung gezielter Maßnahmen eine Führungsrolle erarbeitet. Diese Position wollen wir ausbauen:

- Wir werden bei Neubauten und beim Umbau bestehender Gebäude im Bereich der Barrierearmut weiterhin Vordenker und Vorreiter sein.
- Wir bringen bei der Gestaltung moderner Büroumgebungen die besonderen Sichtweisen und Anforderungen von Menschen mit unterschiedlichen Einschränkungen und Bedürfnissen ein.
- Wir bauen die bestehenden Shuttle-Angebote und technischen Mobilitätshilfen aus und werben im Unternehmen aktiv für ihre Nutzung.

SAP wird Vordenker bei Barrierefreiheit

SAP erweitert Informationsangebot



- Eine zentrale Rolle bei der Inklusion behinderter Menschen spielen barrierefreie Kommunikation, Lernen und Informationstechnologie. SAP arbeitet an diesem wichtigen Thema auf allen Ebenen des Unternehmens: Wir suchen als globales Unternehmen Lösungen für barrierefreie Kommunikation, Lernen und Informationstechnologie. Dabei liegt die globale Verantwortung im Bereich Global Diversity and Inclusion Office (GDIO). In ihm arbeiten Vertreter von SAP in Deutschland aktiv mit und kommunizieren die Ergebnisse und Aktivitäten auf der lokalen Ebene. Wenn möglich, notwendig und sinnvoll erarbeiten wir auf Basis der globalen Vorschläge lokale Lösungen.
- Wir gehen als SAP in Deutschland das Thema „leichte Sprache“ an. Wir entwickeln einen internen Leitfaden für

ihre sach- und bedarfsgerechte Nutzung und werben dafür mit einer Informationskampagne im Unternehmen.

In den vergangenen Jahren haben sich Leitfäden bewährt, die Kollegen mit und ohne Behinderungen ganz konkrete Hilfen und Informationen an die Hand geben. Dieses Instrument wollen wir weiterhin und verstärkt nutzen:

- Wir werden den „Managerleitfaden Inklusion“ und den „Leitfaden Blinder Kollege“ überprüfen und bei Bedarf um weitere Aspekte ergänzen.
- Wir erstellen analog zu den bestehenden weitere Leitfäden, um praktische Hilfestellungen zur Realisierung von Inklusion zu geben.
- Wir werben im Unternehmen für die Leitfäden und sorgen aktiv für deren Verbreitung.

Für die konkrete Unterstützung von Menschen mit Behinderungen nutzt SAP schon jetzt erfolgreich verschiedene technische Hilfsmittel und Instrumente. Auf der Grundlage unserer bisherigen Erfahrungen wollen wir sie künftig noch effektiver einsetzen.

Für viele Menschen mit Behinderungen lässt sich die Teilhabe am Arbeitsleben durch technisch unterstützte Maßnahmen entscheidend verbessern. Deshalb werden wir das Angebot kontinuierlich verbessern:

- Wir prüfen aktiv die Verbesserung der bestehenden technisch unterstützten Maßnahmen und sorgen für ihre Verbreitung im Unternehmen.
- Wir bauen die vorhandenen Hilfsangebote für seh-, hör- und mobilitätseingeschränkte Menschen weiter aus.
- Wir suchen kontinuierlich nach modernen digitalen Tools für die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und prüfen ihre Einführung bei SAP.

Workshop
Wertschätzende Kommunikation/
Konfliktmanagement



Handlungsfeld Umsetzung und Steuerung



Vielfalt und Inklusion sind für SAP integrale Bestandteile der Unternehmensphilosophie. Die nachhaltige Verankerung in der Unternehmenskultur und im Bewusstsein der Mitarbeiter wollen wir durch gezielte Umsetzungsmaßnahmen und Steuerungsinstrumente unterstützen.

Je stärker Mitarbeitervertretungen und Management in den Prozess zur Verankerung von „Diversity & Inclusion“ im Unternehmen einbezogen werden, desto schneller und nachhaltiger können wir die Ziele erreichen.

- Wir richten eine lokale, zentrale Steuerungsgruppe ein, in der Unternehmens- und Mitarbeitervertreter, die Schwerbehindertenvertretung und Betroffenen zusammenarbeiten.
- Wir schaffen dezentrale Inklusionsteams in einzelnen Organisationsbereichen, die die Umsetzung und Kommunikation der Maßnahmen unterstützen.
- Wir schaffen Transparenz, indem wir Inhalte, Entscheidungswege und Maßnahmen zur Umsetzung des „Aktionsplans 2.0“ dokumentieren.
- Wir berichten regelmäßig an Führungskräfte und Betroffene über den Sachstand bei der Umsetzung des „Aktionsplans 2.0“.
- Wir stellen allen Mitarbeitern eine zentrale, unternehmensweite Informationsplattform im Intranet mit Zielen, Maßnahmen zur Umsetzung des „Aktionsplans 2.0“ zur Verfügung.
- Wir informieren alle Interessierten auf einer zentralen unternehmensweiten Informationsplattform über die Themen rund um Inklusion, interne und externe Anlaufstellen, sowie Angebote intern/extern und konkrete Hilfestellungen.
- Wir starten eine Analyse der uns vorliegenden Daten, um die Gruppe der schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen in unserem Unternehmen noch besser kennenzulernen.
- Wir entwickeln kontinuierlich neue Prozesse und Tools zur Unterstützung von Betroffenen, Managern und Teams.

SAP entwickelt neue Prozesse und Tools für mehr Inklusion





Handlungsfeld SAP als Arbeitgeber



Für SAP sind „Diversity & Inclusion“ wichtige Bestandteile für Innovation und nachhaltiges Wachstum. Wir wollen, dass auch Menschen mit Einschränkungen ihre Fähigkeiten und Qualifikationen uneingeschränkt in das Unternehmen einbringen können.

Durch die konsequente Positionierung als Arbeitgeber, der um Bewerber mit Beeinträchtigungen wirbt, begegnet SAP behinderten Menschen innerhalb und außerhalb des Unternehmens glaubwürdig mit Wertschätzung.

Deshalb positioniert sich SAP nach innen und außen gezielt als inklusiver Arbeitgeber, der Menschen mit Beeinträchtigungen gewinnen will:

- Wir kommunizieren aktiv, dass für eine Einstellung bei SAP allein die Qualifikation ausschlaggebend ist.
- Wir stellen Menschen mit Behinderungen vor, die erfolgreich bei SAP arbeiten oder eine Ausbildung absolvieren (Best-Practice-Beispiele).
- Wir schaffen gezielt Praktikums- und Ausbildungsplätze für qualifizierte Bewerber mit Beeinträchtigungen.
- Wir erstellen Informationspakete, die Manager und Entscheider konkret über Anforderungen, Vorteile und Hilfsangebote bei der Einstellung von Bewerbern mit Behinderungen informieren.
- Wir entwickeln kontinuierlich weitere Maßnahmen, um die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen bei SAP positiv zu beeinflussen.

Auch in der betrieblichen Ausbildung verfolgt SAP das Ziel, ihre Positionierung als inklusiver Arbeitgeber durch innovative Ansätze weiter zu entwickeln und auszubauen:

- Wir sensibilisieren die Auszubildenden und die dualen Studierenden bereits in der Startphase für das Thema Inklusion und wiederholen dies regelmäßig im Verlauf der Ausbildung.

- Wir richten in der Ausbildungsabteilung die Position eines Ansprechpartners ein, der sich um die Anforderungen für Auszubildende mit Behinderungen kümmert.
- Wir beseitigen im Bewerbungsverfahren Barrieren, die Bewerber mit Behinderungen benachteiligen.
- Wir befähigen und unterstützen sowohl die Ausbilder, die Einstellungsentscheidungen treffen, als auch die jeweiligen Fachbereiche, Manager und Ausbilder, bei denen die Praxisphasen der Ausbildung stattfinden.
- Wir kooperieren eng mit unseren Ausbildungspartnern (z.B. Hochschulen), um auch während der externen Ausbildungsabschnitte eine optimale Unterstützung anzuregen.
- Wir sorgen in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern und fachkundigen Institutionen für eine angemessene Gestaltung des Arbeitsplatzes.
- Wir stellen bei Bedarf eine spezielle Unterstützung für Prüfungen und Prüfungsvorbereitungen sicher, um bestehende Nachteile auszugleichen.
- Wir unterstützen gezielt die Netzwerkbildung der Auszubildenden mit Behinderungen vor und während der Ausbildung.

SAP positioniert sich nach innen und nach außen als attraktiver und inklusiver Arbeitgeber

SAP entwickelt innovative Ansätze weiter und baut diese aus



Handlungsfeld Autism at work Germany



Ein „Leuchtturm“ unter den Projekten zur Inklusion von Menschen mit Einschränkungen ist das Programm „Autism at Work“. Es wurde von SAP entwickelt und die derzeitige Kooperation mit dem Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) setzt auf die gezielte Einstellung von Menschen mit der Diagnose Autismus. Das Programm zeigt sehr eindrucksvoll, dass die Konzentration auf die Stärken von Menschen erfolgreich neue Mitarbeiterpotenziale erschließt.

Eine hohe Konzentrationsfähigkeit, eine detailorientierte Wahrnehmung und ein ausgeprägtes logisch-analytisches Denken gehören zu den besonderen Ressourcen von Menschen mit Asperger-Syndrom aus dem Autismus-Spektrum. Wir haben dieses Potenzial erkannt und weltweit seit Start des Programms im Jahr 2013 über 100 Menschen aus dem Autismus-Spektrum als Vollzeitkräfte, Auftragnehmer oder Praktikanten gewonnen. Unser Ziel ist es, dass sich bis zum Jahr 2020 1 % der Belegschaft weltweit aus Mitarbeitern mit dieser Diagnose zusammensetzt.

Zum Erfolg des Programms trägt folgendes Konzept bei: Jeder autistische Kollege wird durch Teams und Mentoren individuell begleitet. Jedem von ihnen steht ein qualifiziertes Beratungsangebot zu Themen des Arbeitslebens und bis hin zu psychosozialen Fragen zur Verfügung. Darüber hinaus werden sie über weiterführende Angebote außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeit informiert.

„Autism at Work“ wird innerhalb der SAP deshalb als exzellentes Beispiel geschätzt, weil es die Grundgedanken von Vielfalt und Inklusion erfolgreich in eine konkrete Aktion umsetzt. Bei den Partnern des Unternehmens und in der Öffentlichkeit findet das Programm ausgesprochen positive Aufmerksamkeit und breite Unterstützung.

Die Weiterentwicklung des erfolgreich laufenden Projekts ist exemplarisch dafür, wie wir bei SAP in den kommenden Jahren auf dem Gebiet der Inklusion von einer guten Basis hin zu nachhaltig wirksamen Maßnahmen gelangen können.

So knüpfen wir bei der Fortführung und Weiterentwicklung von „Autism at Work“ an das bislang Erreichte an und legen

unseren Fokus gezielt darauf, SAP nach innen und außen als attraktiven Arbeitgeber für Menschen mit Autismus zu positionieren. Konkret bedeutet das:

- Wir werden das offensive Werben um qualifizierte Bewerber mit Autismus in den Medien und an Hochschulen weiter verstärken und ihnen gezielt die Teilnahme an Auswahlverfahren der SAP ermöglichen.
- Wir werden das Beratungs-, Informations- und Veranstaltungsangebot für die Mitarbeiter im Rahmen von „Autism at Work“ weiter ausbauen und ergänzen, u.a. mit zielgruppengerechten Informationsmaterialien und Veranstaltungen mit internen und externen Experten.
- Innerhalb der SAP verstärken wir die Anstrengungen, das Projekt zu verankern und zu vernetzen, indem wir die Zusammenarbeit mit involvierten Führungskräften und Abteilungen pflegen und ausbauen.
- Wir wollen SAP durch systematisches Erfassen und Auswerten wissenschaftlicher Erkenntnisse, internationaler Trends und eigener Erfahrungen als „Think Tank“ mit weltweit anerkannter Expertise im Themenbereich „Autismus am Arbeitsplatz“ etablieren.

SAP knüpft an Erreichtes an

SAP positioniert sich als attraktiver und kompetenter Arbeitgeber

SAP stellt den Stabilitäts- und Nachhaltigkeitsaspekt in den Fokus allen Handelns



Inklusionspreis 2014

URKUNDE

Für herausragendes Engagement und nachhaltige Konzepte zur Realisierung von Inklusion in der **Kategorie über 10.000 Mitarbeiter** wird diese Urkunde verliehen an:

SAP AG

Der Inklusionspreis zeichnet Unternehmen aus, die beispielhafte Projekte und Aktionen zur Einstellung, Ausbildung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung durchgeführt haben.

Andreas Nahles
Andreas Nahles
Bundesministerin für Arbeit und Soziales

O. Gutzzeit
Olaf Gutzzeit
Vorsitzender
UnternehmensForum

Ingo Kramer
Ingo Kramer
Präsident Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Raimund Becker
Raimund Becker
Vorstand
Bundesagentur für Arbeit

Aletta Gräfin von Hardenberg
Aletta Gräfin von Hardenberg
Geschäftsführerin
Charta der Vielfalt

KVJS
Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

2015
Arbeitgeber

Stuttgart, am 9. Februar 2016
Die Jury

Roland Klinger
Senator e. h. Prof. Roland Klinger
Verbandsdirektor
Kommunalverband für Jugend und
Soziales Baden-Württemberg

Karoline Bauer
Karoline Bauer
Geschäftsführerin
Abteilung Soziale Sicherung
Landesvereinigung
Baden-Württembergischer
Arbeitgeberverbände e. V.

Friedrich Ernst
Friedrich Ernst
Präsident des Dezernats Integration
Kommunalverband für Jugend und
Soziales Baden-Württemberg

Schwerdt Baldur Morr
Schwerdt Baldur Morr
Geschäftsführer
Regionale
für Baden-
Württemberg
Schutz GmbH
Baldur Morr
Sozialverband VdK
Baden-Württemberg

SAP als Arbeitgeber ausgezeichnet



PREISTRÄGER DES INKLUSIONSPREISES DER WIRTSCHAFT 2014

In der Kategorie „Mehr als 10.000 Mitarbeiter“ erhielt SAP 2014 den Inklusionspreis der Wirtschaft, der verliehen wird vom UnternehmensForum, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesagentur für Arbeit und der Charta der Vielfalt. Ausgezeichnet wurde SAP, da sie ihre Inklusionsziele strategisch bündelt und in einem Aktionsplan festhält. Zudem werden die Mitarbeiter talent- statt defizitorientiert eingesetzt, beispielhaft hierfür ist die Beschäftigung von Menschen mit Autismus in der IT-Branche. Ein Ansatz, der die deutsche Wirtschaft für die Ressourcen von Menschen mit Autismus sensibilisierte.

AUSGEZEICHNET VOM KOMMUNALVERBAND FÜR JUGEND UND SOZIALES BADEN-WÜRTTEMBERG (KVJS)

Für das Projekt „Autism at Work“ wurde SAP 2015 vom KVJS in der Kategorie "Beispielhaft behindertenfreundlicher Arbeitgeber" ausgezeichnet. Das Projekt, das in Kooperation von SAP und KVJS/Integrationsamt entwickelt und umgesetzt wurde, zeigt, wie erfolgreich ein ressourcenorientierter Einsatz von Mitarbeiter funktionieren kann, so die Begründung der Jury.

Ebenfalls gewürdigt wurde die von SAP eingerichtete Koordinierungsstelle für eine effektive Zusammenarbeit an den inner- und außerbetrieblichen Schnittstellen.

Hilfreiche Links

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

UN-BRK: <http://www.behindertenbeauftragte.de/DE/Themen/Internationales/VN/VN_node.html>

Nationaler Aktionsplan 2.0: <<http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/nationaler-aktionsplan-2-0.html>>

Unternehmensforum: <<http://www.unternehmensforum.org/menue-normal/projekte/aktionsplaene.html>>

rehadat: <<http://www.rehadat-gutepaxis.de/de/arbeitgeberberichten/aktionsplaene/>>

SAP Aktionsplan: <<https://www.sap.com/germany/about.html#action-plan>>

SAP Diversity & Inclusion: <<https://www.sap.com/corporate/de/company/diversity.html>>

SAP Vision & Mission: <<https://www.sap.com/corporate/de/vision-purpose.html>>

SAP Life@SAP: <<https://twitter.com/lifeatsap?lang=de>>

INTERNE ANGEBOTE

Diversity & Inclusion Germany (SAP Jam): <https://jam4.sapjam.com/groups/S7WG9D5gq5WLw5DKpujtjo/overview_page/R2E8S4kDHimBHul1Etmaq3>

Diversity & Inclusion (Quicklink):
<<https://portal.wdf.sap.corp/go/diversity>>

Schwerbehindertenvertretung (Quicklink):
<<https://portal.wdf.sap.corp/go/de-sbv@sap>>

SAP Online Career Center:
<<https://www.sap.com/germany/about/careers.html>>

Für den schnellen Leser



ZIELE DES SAP AKTIONSPLANS 2.0

SAP entwickelt als erstes deutsches Unternehmen seinen Aktionsplan zu einer Version 2.0 weiter. Mit dem Aktionsplan 2.0 setzt SAP auf das bisher Erreichte und konkretisiert Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern. Damit werden die praktische Umsetzung und der Informationstransfer mit Mehrwert für alle sichergestellt.

HANDLUNGSFELD BEWUSSTSEINSBILDUNG UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Eine nachhaltige Umsetzung kann nur gelingen, wenn Vorurteile und Berührungspunkte abgebaut werden und das Thema Inklusion kontinuierlich vergewöhnt wird. SAP engagiert sich für Inklusion aktiv in internen und externen Netzwerken und bekennt sich zu seiner gesellschaftlichen Verantwortung. Diese Verantwortung wollen wir in Unternehmen stärker verankern und nach außen aktiv zeigen. So strebt SAP eine Führungsrolle in Deutschland an.

Wir kommunizieren die Best-Practices aktiv und stellen verstärkt den Nutzen dar, den die Maßnahmen für die Betroffenen und alle Mitarbeiter bieten. Dazu bauen wir auf Bewährtes auf und wollen neue Formate entwickeln.

HANDLUNGSFELD KOOPERATION

Wir sind überzeugt, dass der Austausch von Ideen und Erfahrungen sowie der Ausbau gemeinsamer Aktivitäten bei SAP die Verankerung von „Diversity & Inclusion“ im Unternehmen positiv beeinflussen und voranbringen. Wir streben an, bestehende Kooperationen weiter auszubauen und neue Kooperationen zu prüfen und entwickeln. SAP begreift Kooperationen als Chance, bessere Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen zu entwickeln.

HANDLUNGSFELD INKLUSION – TEILHABE IMMER UND ÜBERALL

SAP verfolgt konsequent das Ziel, Barrieren abzubauen und gezielte Hilfestellungen anzubieten. Auf der Grundlage unserer bisherigen Erfahrungen wollen wir Tools und Instru-

mente künftig noch effektiver einsetzen und kontinuierlich verbessern. Damit wird SAP Vordenker bei Barrierefreiheit und erweitert gleichzeitig sein Informationsangebot.

HANDLUNGSFELD UMSETZUNG UND STEUERUNG

Die nachhaltige Verankerung in der Unternehmenskultur und im Bewusstsein der Mitarbeiter unterstützen wir durch gezielte Umsetzungsmaßnahmen und Steuerungsinstrumente. Dazu entwickelt SAP neue Prozesse und Tools für mehr Inklusion.

HANDLUNGSFELD SAP ALS ARBEITGEBER

Wir wollen, dass auch Menschen mit Behinderungen ihre Fähigkeiten und Qualifikationen uneingeschränkt in das Unternehmen einbringen können. Deshalb positioniert sich SAP nach innen und außen gezielt als inklusiver Arbeitgeber, der Menschen mit Beeinträchtigungen gewinnen will. SAP verfolgt das Ziel die Positionierung als inklusiver Arbeitgeber durch innovative Ansätze weiter zu entwickeln und auszubauen.

HANDLUNGSFELD AUTISM AT WORK GERMANY

„Autism at Work“ wird als exzellentes Beispiel geschätzt, weil es die Grundgedanken von „Diversity & Inclusion“ erfolgreich in eine konkrete Aktion umsetzt. SAP knüpft hier an Erreichtes an und positioniert sich nach innen und außen als attraktiver und kompetenter Arbeitgeber.

Die Weiterentwicklung des erfolgreich laufenden Projekts ist ein Beispiel, wie wir bei SAP in den kommenden Jahren auf dem Gebiet der Inklusion von einer guten Basis hin zu nachhaltig wirksamen Maßnahmen gelangen können. So knüpfen wir bei der Fortführung und Weiterentwicklung von „Autism at Work“ an das bislang Erreichte an und stellen den Stabilitäts- und Nachhaltigkeitsaspekt in den Fokus allen Handelns.



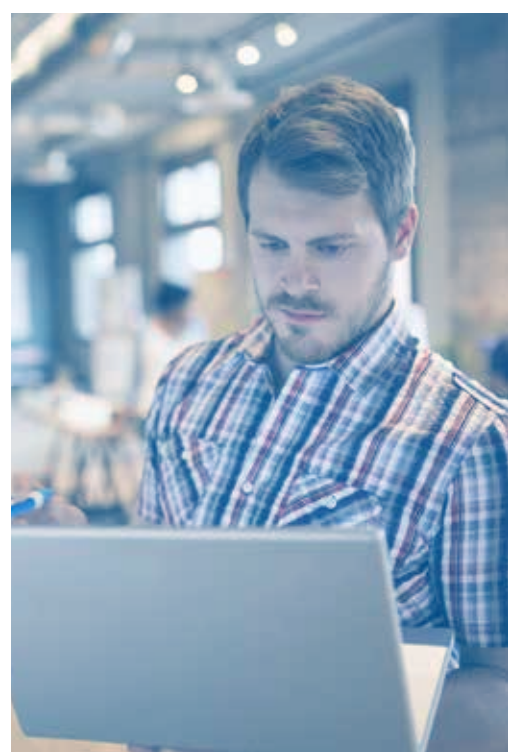
IMPRESSUM

Herausgeber:
SAP SE
Dietmar-Hopp-Alle 16
69190 Walldorf, Germany

Kontakt:
inklusionsteam@sap.com

Gestaltung:
zeichensetzen wetzlar GmbH

1. Auflage, Stand Mai 2017





www.sap.de

© 2017 SAP SE oder ein SAP-Konzernunternehmen. Alle Rechte vorbehalten.

Weitergabe und Vervielfältigung dieser Publikation oder von Teilen daraus sind, zu welchem Zweck und in welcher Form auch immer, ohne die ausdrückliche schriftliche Genehmigung durch die SAP SE nicht gestattet. SAP und andere in diesem Dokument erwähnte Produkte und Dienstleistungen von SAP sowie die dazugehörigen Logos sind Marken oder eingetragene Marken der SAP SE in Deutschland und anderen Ländern. Alle anderen Namen von Produkten und Dienstleistungen sind Marken der jeweiligen Firmen.

Die von SAP SE oder deren Vertriebsfirmen angebotenen Softwareprodukte können Softwarekomponenten auch anderer Softwarehersteller enthalten. Produkte können länderspezifische Unterschiede aufweisen. Die vorliegenden Unterlagen werden von der SAP SE und ihren Konzernunternehmen („SAP Konzern“) bereitgestellt und dienen ausschließlich zu Informationszwecken. Der SAP-Konzern übernimmt keinerlei Haftung oder Gewährleistung für Fehler oder Unvollständigkeiten in dieser Publikation. Der SAP-Konzern steht lediglich für Produkte und Dienstleistungen nach der Maßgabe ein, die in der Vereinbarung über die jeweiligen Produkte und Dienstleistungen ausdrücklich geregelt ist. Aus den in dieser Publikation enthaltenen Informationen ergibt sich keine weiterführende Haftung.

SAP und andere in diesem Dokument erwähnte Produkte und Dienstleistungen von SAP sowie die dazugehörigen Logos sind Marken oder eingetragene Marken der SAP SE in Deutschland und anderen Ländern.

Zusätzliche Informationen zur Marke und Vermerke finden Sie auf der Seite <http://www.sap.com/corporate-de/about/legal/copyright/index.html>.



The Best-Run Businesses Run SAP®