

SAP Aktionsplan 2024



Inhalts- verzeichnis

3	Unsere Überzeugung
5	Vorworte
10	Rahmenhandlung
13	SAP Aktionsplan 3.0
15	SAP als Arbeitgeberin
25	Teilhabe
31	Umsetzung und Steuerung
35	Kooperation
38	Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit
41	Zertifizierungen und Auszeichnungen
43	Hilfreiche Links
44	Leichte Sprache
52	Glossar

Alle Wortformen, die hier verwendet sind, kommen der besseren Lesbarkeit wegen zum Einsatz.

Unsere Überzeugung

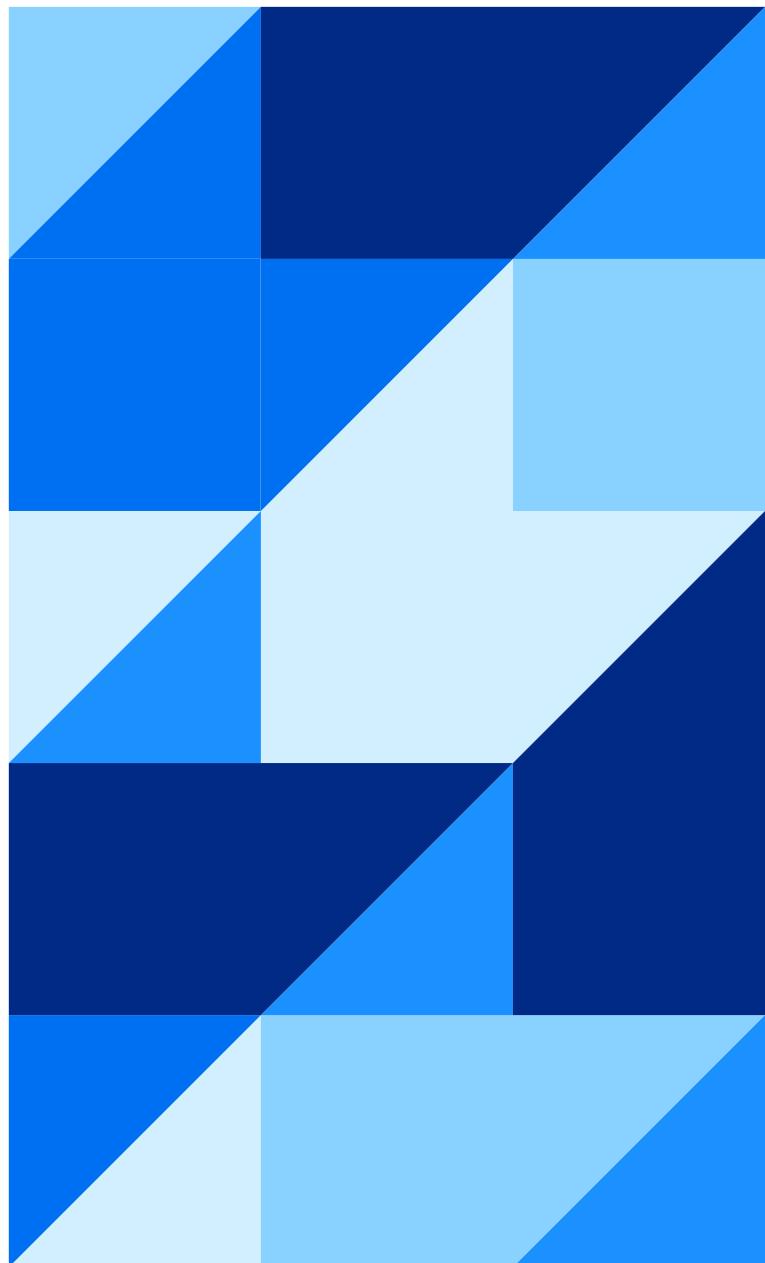
Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf volle und gleichberechtigte Teilhabe an allen gesellschaftlichen Bereichen.

Teilhabe bedeutet, dass alle Menschen, egal welche Voraussetzungen sie mitbringen, sich uneingeschränkt am Arbeitsplatz einbringen können. Sie findet dann statt, wenn Menschen ein selbstbestimmtes, eigenverantwortliches und anerkanntes Arbeitsleben führen.

Wir sind sicher, dass die Förderung der Vielfalt und die Schaffung einer inklusiven Arbeitsumgebung ethisch und menschlich richtig ist.

Seit 2018 läuft die zweite Staatenprüfung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Hierzu hat die Bundesregierung 2023 einen Maßnahmenkatalog zur Prüfung vorgelegt.

Dieser Aktionsplan entsteht in ähnlicher Tradition – Maßnahmen sichtbar und nachvollziehbar für alle Beteiligten zu dokumentieren.



Ein Aktionsplan dient als Leitfaden für die Verantwortlichen, um konkrete Maßnahmen zu ergreifen und die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes und der Handlungsempfehlungen zur Teilhabe zu gewährleisten.

Der erste Aktionsplan von SAP wurde 2013 veröffentlicht. 2017 folgte die zweite Version. Warum ist es nun im Jahre 2024 an der Zeit, einen neuen Aktionsplan zu verfassen? Die Antwort liegt in der stetigen Veränderung unserer Gesellschaft und den daraus resultierenden neuen Herausforderungen.

Im letzten Jahrzehnt wandelte sich die Wahrnehmung von Behinderung in der Rechtsgebung, der Wissenschaft und Gesellschaft. Neue Gesetze und Direktiven verpflichten Unternehmen, Barrierefreiheit in größerem Umfang herzustellen. Laut den Rahmenbedingungen sollte es jetzt so einfach wie nie sein, an der Gesellschaft teilzuhaben. Hierzu bedarf es jedoch einer steten und zielgerichteten Umsetzung der gesetzten Lösungen.

Unternehmen, Organisationen und Individuen haben dafür ihre jeweilige Verantwortung zu tragen.

Seit der Veröffentlichung unserer ersten Aktionspläne haben wir kontinuierlich daran gearbeitet, unsere Unternehmenskultur und -praktiken zu verbessern, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben wie die nicht-behinderte Belegschaft.

Dieser Plan baut auf den Erfolgen und Erkenntnissen der vorherigen Aktionspläne auf und spiegelt die Fortschritte wider, die wir als Unternehmen in Bezug auf Teilhabe in allen Bereichen unseres Unternehmens gemacht haben und weiter machen werden.

Der Aktionsplan umfasst konkrete Maßnahmen, die darauf abzielen, die Zugänglichkeit unserer Arbeitsplätze, unserer Produkte und Dienstleistungen sowie unserer Kommunikation zu verbessern.

Vorworte

Bei SAP sind wir überzeugt: Vielfalt fördert Kreativität und damit letztlich die Basis für Innovation und Erfolg. Deshalb arbeiten wir täglich daran, unsere Arbeitswelt inklusiver zu gestalten, sodass alle Menschen unabhängig von ihrer Behinderung die Möglichkeit haben am Arbeitsleben teilzunehmen.

Das heißt: barrierefreie Arbeitsplätze und –mittel bereit zu stellen und in den Bereichen Kommunikation, Wissenstransfer und Lernen kontinuierliche Verbesserungen vorzunehmen, um chancengerechte Teilhabe für alle Menschen zu ermöglichen.

Inklusion ist ein permanenter Prozess, der nicht von selbst geschieht – sondern von allen Mitarbeitenden und Führungskräften gelebt und geleistet werden muss. Dank des Engagements der Employee Network Groups, der Schwerbehindertenvertretung und der Inklusionsbeauftragten können wir stolz darauf sein, dass ein gemeinsames Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung bei SAP selbstverständlich ist.

Gina Vargiu-Breuer, Chief People Officer



Bei SAP behandeln wir Barrierefreiheit ganzheitlich. Wir arbeiten daran jeden Tag Barrieren zu überwinden, zum einen, indem wir Hilfsmittel und barrierefreie Software anbieten und sie kontinuierlich verbessern. Zum anderen, indem wir die Barrieren in unseren Köpfen überwinden, die sich in Form von Vorurteilen zeigen. Wir denken, dass Verständnis für einander durch Dialog geschehen kann. Ich freue mich, dass viele der Menschen mit Behinderung bei SAP in den Dialog mit uns als Arbeitgeberin treten und uns aufzeigen, wo wir gut sind und was wir besser machen können. Die gemeinsam erarbeiteten Maßnahmen werden in diesem Aktionsplan gesammelt und dienen als Versprechen für die gesamte Belegschaft, Barrieren bei SAP weiter abzubauen und chancengerechte Teilhabe zu fördern.

Debora Murseli, Inklusionsbeauftragte



Seit 2004 setzt sich die SBV für die Interessen der Kollegen ein. Inklusion gelingt, in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt, nur gemeinsam und mit einer offenen, konstruktiven Kommunikation.

Gerade in der Welt der IT sind wir in permanenten Veränderungen, die sich auch oder besonders auf eine inklusive Arbeitswelt auswirken. Zum Beispiel das mobile und agile Arbeiten oder Flexwork, aber auch neue Technologien, Cloud und KI stellen unsere Arbeitswelt immer wieder vor neue Herausforderungen.

Gerade für Kollegen mit Behinderung ist es entscheidend im Umgang mit innovativer Technologie und Software nicht allein gelassen zu werden und ihre Probleme adressieren zu können.

Touchscreens sind für Menschen mit einer Seheinschränkung, besonders blinde Menschen, herausfordernd / nicht nutzbar. Wie ist es aber mit den nicht sichtbaren Einschränkungen? Hier gilt es oft Hürden und Barrieren in den Köpfen Anderer abzubauen und passende Unterstützungsangebote zu finden, die ein echtes Miteinander im Arbeitsleben ermöglichen.

Der Aktionsplan 2024 gibt allen Beteiligten einen Rahmen, an dem wir uns orientieren wollen. Er definiert Ziele und möchte diese messbar machen. Wir laden alle dazu ein, das Miteinander in der SAP aktiv mitzugestalten. Nur so erreichen wir strategische SAP-Ziele als „eine SAP“, als eine große SAP-Familie.

**Silke Bender und Siegfried Peisl,
Schwerbehindertenvertretung**



Es ist mit großer Freude und Stolz, dass ich Ihnen den Aktionsplan für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen präsentiere. Dieser Plan ist das Ergebnis eines intensiven Austauschs und der strategischen Zusammenarbeit unserer Spezialist:innen in der SAP: Fachstellen, Expertinnen und Experten aus unseren Mitarbeitendengruppen und Menschen mit Behinderungen.

Die Wahrnehmung von Behinderung hat sich – zu recht – im letzten Jahrzehnt gewandelt. Zu lange wurde Behinderung als das “andere” wahrgenommen. Es gab wenig Sichtbarkeit und Bewusstsein.

Dabei ist Behinderung ein Teil der normalen menschlichen Vielfalt. Je nach Analyse haben mehr als ein Drittel der Menschheit eine Behinderung, eine chronische Krankheit und / oder eine Neurodiversität.

Wir müssen und wollen Teilhabe einfach machen. Dahingehend tragen unzählige Menschen innerhalb der SAP bei. Ihr Engagement reicht von freiwilliger Organisation bis hin zu Strategie auf Konzernniveau.

Mit den Maßnahmenpaketen aus den letzten zwei Aktionsplänen von 2013 und 2017 haben wir viel Gutes erreicht. Trotz der Fortschritte sind wir uns bewusst, dass es weiterhin zahlreiche Barrieren gibt.



Sie hindern Menschen mit Behinderungen daran, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Das betrifft auch und gerade das Arbeitsleben.

Um diese Hindernisse zu überwinden, ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir als Arbeitsgemeinschaft an einem Strang ziehen. Wir müssen uns jeden Tag erneut aktiv dafür entscheiden, die Blockaden für Menschen mit Behinderungen aus dem Weg zu räumen und ihre Bedürfnisse und Perspektiven ernst zu nehmen.

Es liegt an allen, an uns Menschen mit und an uns Menschen ohne Behinderung, Entfaltungsräume zu schaffen. Das muss sich in konkretem Verhalten jedes und jeder einzelnen widerspiegeln.

In diesem Aktionsplan laufen alle Fäden zusammen. Er ist Informationsgrundlage und Maßnahmenbündel in einem - für unsere Belegschaft, Kund:innen, Partner:innen und Interessierte. Wir wollen mit dem Aktionsplan inspirieren.

Vor allem aber ist er eine Selbstverpflichtung und Erinnerung an uns: an das, was wir tun können und müssen, um die beste Arbeitsumgebung für alle zu schaffen.

Franziska Hauck,
Projektleitung des SAP Aktionsplans 3.0

Rahmenhandlung

Der vorliegende Aktionsplan zur Verwirklichung von Teilhabe von Menschen mit Behinderungen entsteht vor dem Hintergrund eines zunehmenden Bewusstseins für die Notwendigkeit einer barrierefreien Gesellschaft und unserer Verantwortung als inklusiver Arbeitgeber.

Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe an allen gesellschaftlichen Bereichen, auch und gerade am Arbeitsplatz. Es ist unsere Verantwortung als Unternehmen, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um dieses Recht zu gewährleisten.

Der Aktionsplan orientiert sich an verschiedenen relevanten Rahmenbedingungen, die die Rechte und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen definieren.

Zwei dieser Dokumente sind die UN-Behindertenrechtskonvention und das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz. Diese beiden Instrumente spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung der Teilhabe.

Daneben orientieren wir uns an den 2024 veröffentlichten Teilhabeempfehlungen für Arbeit, Bildung, Gesundheit, Digitalisierung und Gewaltschutz.



Die **UN-Behindertenrechtskonvention** ist ein völkerrechtlicher Vertrag, der die Rechte von Menschen mit Behinderungen schützt und fördert. Sie wurde von den Vereinten Nationen im Jahr 2006 verabschiedet und von zahlreichen Ländern, einschließlich Deutschland, ratifiziert.

Die Konvention basiert auf dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung und verankert die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen, einschließlich Bildung, Arbeit, Gesundheit und Freizeit. Für Unternehmen hat die UN-Behindertenrechtskonvention eine große Bedeutung. Denn sie verpflichtet dazu, Maßnahmen zu ergreifen, die den Zugang zu Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsplätzen sichern und fördern.

Als Unternehmen möchten wir gewährleisten, dass unsere Einrichtungen, Websites, Produkte und Dienstleistungen barrierefrei sind und alle Menschen sie gleichberechtigt nutzen können. Das gilt intern wie extern.

Aus Sicht der Beschäftigung ergreifen wir als Unternehmen alle erforderlichen Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen in ihren Arbeitskräften zu fördern und einen selbstbestimmten Lebensunterhalt zu ermöglichen. Das gilt ebenso für die langfristige Bindung von Talenten mit Behinderung.

Das **Barrierefreiheitsstärkungsgesetz** (BFSG) ist ein deutsches Gesetz, das darauf abzielt, die Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Lebens zu verbessern. Es wurde im Dezember 2020 verabschiedet und trat am 1. Januar 2023 in Kraft. Kernpunkt ist die Umsetzung der Richtlinie 2019/882, die im European Accessibility Act beschlossen wurde.

Das Gesetz beinhaltet verschiedene Regelungen, die darauf abzielen, Barrieren in den Bereichen Informationstechnik, Verkehr und Mobilität, öffentliche Gebäude und Wohnungen sowie Kommunikation und Dienstleistungen abzubauen.

Für uns als Unternehmen hat das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz eine große Bedeutung, da es uns klare Standards für die barrierefreie Gestaltung unserer Produkte, Dienstleistungen und Kommunikation setzt.

Es legt fest, dass Unternehmen ihre Websites, Anwendungen und andere digitale Angebote barrierefrei gestalten müssen, damit Menschen mit Behinderungen diese ohne Einschränkungen nutzen können.

Öffentliche Gebäude und Verkehrsmittel müssen barrierefrei sein, um Menschen mit Behinderungen eine uneingeschränkte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz stellt eine Chance für uns dar, Produkte und Dienstleistungen für eine breitere Zielgruppe zugänglich zu machen und gleichzeitig unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden.

Im Jahre 2024 entstanden die **Teilhabeempfehlungen für Arbeit, Bildung, Gesundheit, Digitalisierung und Gewaltschutz**.

Herausgeber ist der Beauftragte der Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen. Die in ihnen enthaltenen Grundsätze finden auch in unserem Unternehmen Anwendung.

SAP Aktionsplan 3.0

Umfang und Kontext

Behinderung umfasst Einschränkungen auf verschiedenen funktionalen Ebenen, einschließlich körperlicher und intellektueller Behinderung. Dazu gehören auch chronische Krankheiten und Neurodiversität, die die menschliche Vielfalt des Denkens, des Wahrnehmens und des Verarbeitens von Informationen beschreibt.

Behinderung entsteht nicht rein durch körperliche Beeinträchtigungen, sondern durch gesellschaftliche Barrieren. Sie hindern Menschen mit Behinderungen daran, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Die Umwelt und die Gesellschaft müssen entsprechende Anpassungen und Unterstützung bieten. Es ist von entscheidender Bedeutung, diese Vielfalt von Behinderungen und Intersektionalität von Diversitätsdimensionen anzuerkennen und die Bedürfnisse jeder einzelnen Person zu respektieren. Es geht nicht darum, Menschen in Kategorien einzuteilen, sondern darum, ihre individuellen Fähigkeiten als Teil menschlicher Vielfalt zu achten und ihre Potenziale zu fördern.



Fokus Prävention

Stärkerer Fokus auf Prävention

Ein Aktionsplan zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist nicht nur ein bloßes Dokument, das Maßnahmen und Ziele zum Status quo auflistet. Vielmehr ist er Ausdruck unserer tiefen Überzeugung, dass Prävention einen stärkeren Stellenwert in unseren Bemühungen einnehmen muss. Prävention bedeutet, dass es gar nicht erst zu einer (weiteren) Behinderung kommt. Vorbeugung macht sich auch daran deutlich, dass wir Menschen mit Behinderungen im Rahmen unserer Möglichkeiten so unterstützen, dass sich für die Betroffenen keine zusätzlichen Auswirkungen ergeben.

Auch hier gehen wir immer davon aus, dass eine Behinderung Teil des normalen menschlichen Spektrums ist und wir für jede Person die bestmögliche Unterstützung anbieten.

Signalwirkung

Wir wollen uns in Zusammenarbeit und Austausch mit anderen Akteuren mit dem Thema auseinandersetzen.

Dazu engagieren wir uns in verschiedenen relevanten Netzwerken wie dem Unternehmensforum, einem bundesweiten und branchenübergreifenden Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Firmen, die Menschen mit Einschränkungen oder Leistungsminderung die volle Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen wollen. Gemeinsam können wir unsere Kräfte bündeln, Erfahrungen austauschen, und innovative Lösungsansätze entwickeln. Denn nur durch eine kooperative Herangehensweise können wir nachhaltige Veränderungen bewirken.

Als Unternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung und haben eine Vorbildrolle in der Gesellschaft. Es ist unsere Aufgabe, die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen und darüber hinaus zu gehen.

Wir wollen inspirieren, indem wir Barrieren abbauen, Bewusstsein schaffen und inklusive Strukturen ermöglichen, die allen Menschen die gleichen Chancen zur Teilhabe bieten.

Handlungsfeld

SAP als Arbeitgeberin

SAP hat als großes deutsches Unternehmen eine besondere Verantwortung. Zum einen möchten wir sicherstellen, dass sich alle Mitarbeitenden, egal welches Hintergrunds, bei uns entfalten und beitragen können.

Zum anderen haben wir eine spezielle Verpflichtung dazu, Menschen mit Behinderungen eine optimale Teilhabe zu ermöglichen.

Das gelingt nur, wenn intern alle Verantwortlichen an einem Strang ziehen und zielführend zusammenarbeiten. Voraussetzung hierfür ist der Aufbau von Expertise und Verständnis für alle Formen von Behinderung, chronischer Krankheit und Neurodiversität.

Jede Situation ist einzigartig und erfordert individuelle Lösungen. Mit unserer umfangreichen Basis an Mitarbeitenden in Deutschland haben wir bereits wertvolle Erfahrungen gesammelt, die es uns ermöglichen, schnell und unkompliziert Unterstützung anzubieten.

Dennoch ist es wichtig, dass wir unsere Prozesse stetig analysieren und verbessern, um auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber – insbesondere für Menschen mit Behinderungen – zu bleiben.



Einstellung und Einarbeitung

Wir zielen darauf ab, den Bewerbungsprozess inklusiver zu gestalten. In jeder Stellenanzeige fügen wir einen Abschnitt ein, der ausdrücklich Menschen mit Behinderungen zur Bewerbung ermutigt.

Wir sensibilisieren Führungskräfte und Recruitment dafür, Bewerbungsprozesse barrierefrei zu gestalten. Dazu gehört beispielsweise die Nutzung von Assistenztechnologie und die Bereitstellung einer Umgebung mit reduzierten Sinnesreizen für neurodivergente Menschen.

Wir möchten Bewerbenden aktiv die Möglichkeit bieten, notwendige Anpassungen im Bewerbungsprozess in Anspruch zu nehmen. Beispielsweise sind das längere Beantwortungszeit oder Gebärdensprachdolmetschen. Dadurch stellen wir sicher, dass Menschen aller Hintergründe Zugang zu unseren Bewerbungsverfahren haben und wir die besten Talente für uns gewinnen können.

Bei Vorliegen eines Behinderungsgrads informiert Recruiting entsprechend alle beteiligten Akteure.

Die Schwerbehindertenvertretung stellt durch Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen sicher, dass eine Gleichbehandlung erfolgt. Kommt es zu einer Ablehnung, ist sie über die genauen Gründe zu informieren und anzuhören.

Ein erfolgreicher Start im Unternehmen erfordert ein intensives Onboarding, das auf die Bedürfnisse des neuen Teammitglieds eingeht. Ein Buddy, also eine Begleitperson, unterstützt beim Eingewöhnen und Orientieren. Wir planen, Führungskräfte und Buddies zum Thema Barrierefreiheit zu schulen, damit sie konkrete Handlungsanweisungen erhalten können.

In der Praxis: Leitfaden zur Barrierefreiheit

Wir stellen Führungskräften und beteiligten Entscheiderinnen und Entscheider einen Leitfaden zur Barrierefreiheit im Bewerbungsprozess zur Verfügung, die sogenannten Accessibility Guidelines.

In Zukunft möchten wir sie noch stärker in der Belegschaft bewerben.

Arbeitsplatzgestaltung und Prävention

Um Menschen mit Behinderungen bestmöglich zu unterstützen, streben wir verschiedene Maßnahmen zur Prävention an, um langfristige Beeinträchtigungen zu verhindern.

Hierzu gehören niedrigschwellige Angebote wie regelmäßige Gesundheitschecks, Impfungen und Ergonomie-Analysen.

Gleichzeitig stellen wir sicher, dass die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsplätze berücksichtigt werden. Dies beinhaltet die Bereitstellung von behindertengerechten Möbeln und Geräten, Luftfiltern, Assistenztechnologie, Ruheräumen und Arbeitsmitteln.

Hierbei arbeiten wir aktiv mit externen Partnern wie dem Arbeitsamt, dem Integrationsamt, der Deutschen Rentenversicherung, Hilfsmittelanbietern und weiteren Organisationen zusammen.

Bei der SAP erhalten Menschen mit Grad der Behinderung über 50 Prozent und solchen, die ihnen gleichgestellt sind, in vielen Bereichen die gleichen Voraussetzungen. So haben Gleichgestellte den gleichen Urlaubsanspruch wie Kolleginnen und Kollegen mit Grad der Behinderung 50 oder höher.

In der Praxis: Pflegebett für Reisende am Standort Walldorf

In unserem Mitarbeiterhotel Cloud44 in Walldorf befindet sich zur Übernachtung ein Pflegebett für Menschen mit Assistenzbedarf. Selbstverständlich übernehmen wir die Reisekosten von begleitenden Assistenzkräften.

Psychische Gesundheit

Psychische Gesundheit ist ein oft stigmatisiertes Thema. Dabei bergen psychische Erkrankungen ein hohes Risiko für langfristige Behinderung.

Beispielsweise bieten wir Peer-to-Peer-Unterstützung durch Mental Health First Aiders. Diese Ausbildung können alle Mitarbeitenden kostenfrei absolvieren. Das stellt sicher, dass es in allen Fachbereichen geschulte Kräfte gibt, die erste Warnhinweise erkennen können. Die Ausbildung werden wir durch die Gesundheitsabteilung weiter ausbauen.

Zudem haben wir die “Leuchttürme”, eine Gemeinschaft zum Thema Burnout, etabliert.

Neben kurzfristigen Angeboten wie dem Employee Assistance Programm bieten wir die Möglichkeit, mit internen Psychologinnen und Psychologen zu sprechen.

Wir wollen durch Initiativen verstärkt auf die Aufklärung zu psychischen Erkrankungen hinwirken, um so die Hemmschwelle zur Behandlung zu senken.

In der Praxis: Priorisierung dringender Fälle mentaler Gesundheit

Wer sich in einer Notsituation befindet, braucht dringend Hilfe. Besonders bei psychischen Erkrankungen sind die Wartelisten für Behandlung lang.

Unser internes Psychologie-Team priorisiert daher dringende Fälle, um schnelle und unkomplizierte Hilfe zu ermöglichen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Unser betriebliches Eingliederungsmanagement steht regulär Mitarbeitenden zur Verfügung, die mehr als 42 Krankheitstage innerhalb der letzten 12 Monate hatten. Dazu bieten wir diese Möglichkeit auch Kolleginnen und Kollegen an, die bisher nicht über die Schwelle von 42 Tagen gekommen sind.

Wir verpflichten uns, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus frühzeitig angemessene Unterstützung anzubieten und die Mitarbeitenden in ihrer individuellen Situation zu unterstützen.

In der Praxis: individueller Eingliederungsplan

Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements arbeiten verschiedene Stellen interdisziplinär zusammen, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz bestmöglich zu begleiten und einen individuellen Plan zu erstellen. Dazu gehören die Gesundheitsabteilung, die Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsrat und die Personalabteilung.

Im Zentrum steht dabei immer die jeweilige, individuelle Situation der einzugliedernden Person. Bei Bedarf kann auch der Integrationsfachdienst an den Gesprächen teilnehmen, um die Fälle zu besprechen und zu begleiten.



Ausbildung

Menschen mit Behinderungen in Ausbildung zu bringen ist eines unserer Kernanliegen. Über Kooperationsprogramme und individuelle Kontaktaufnahme werben wir bei potenziellen Auszubildenden mit Behinderungen für die Entscheidung für die SAP.

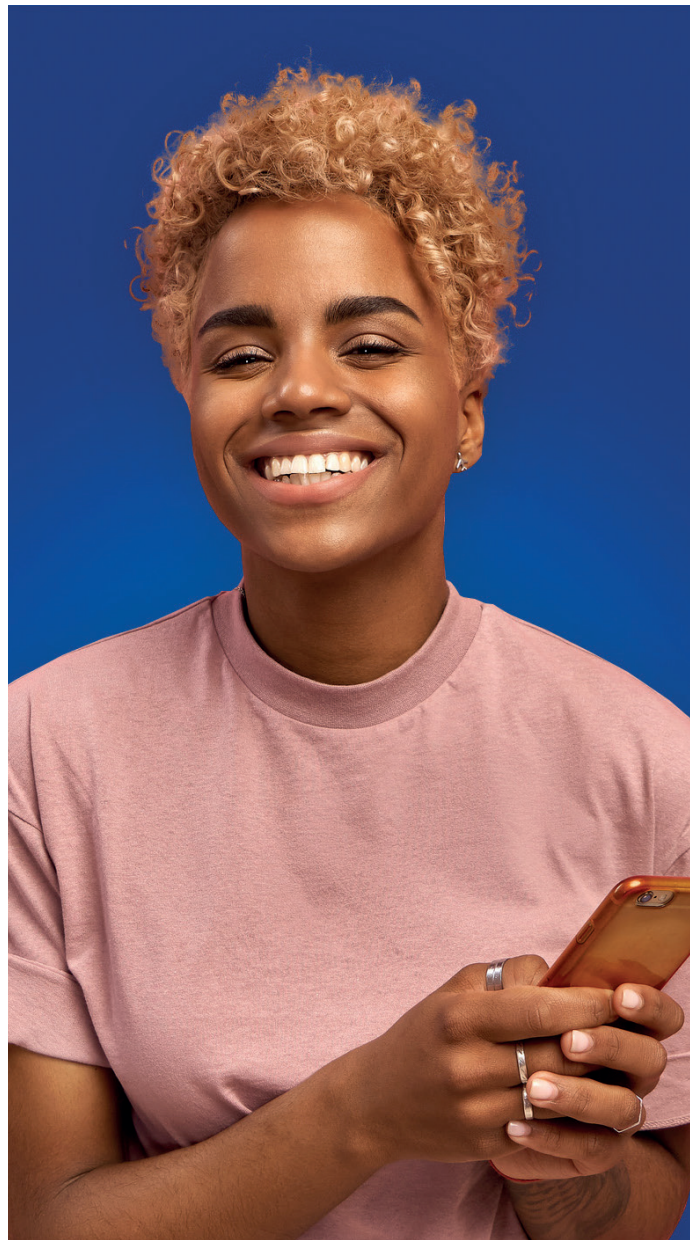
Mit Autism at Work haben wir ein gezieltes Rekrutierungs- und Förderprogramm für Menschen mit Autismus.

Wir legen einen besonderen Schwerpunkt auf die individuelle Unterstützung der Auszubildenden, von der Sensibilisierung ihres Umfelds, über Assistenztechnologien bis hin zu einem individuellen Barriereabbau bei Prüfungen.

Auszubildende sind in Rechten und Lohnzusatzleistungen unbefristeten Mitarbeitenden in vielen Bereichen gleichgestellt. In Bewerbungsverfahren stellen wir sicher, dass sie die gleiche Unterstützung wie andere Bewerbendengruppen bekommen.

In der Praxis: Absprache mit Ausbildungsanbieter

Für viele Einschränkungen gibt es keine universellen Lösungen. Daher ist es umso wichtiger, schnell und unkompliziert effektive Angebote zu machen. Unsere Ausbilderinnen und Ausbilder führen detaillierte Gespräche mit den Ausbildungsanbietern – sei es eine Hochschule oder Berufsschule –, um den Auszubildenden in beiden Ausbildungsstätten die bestmögliche Umgebung zu bieten.



Angebote für Menschen mit und ohne Behinderung

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist ein Thema von großer Bedeutung für die gesamte Belegschaft. Daher bieten wir gleichermaßen Angebote für Menschen mit und ohne Behinderung an.

Dies ist besonders wichtig, da viele Behinderungen unsichtbar sind oder noch nicht festgestellt wurden. Unser Ziel ist es, jedem Teammitglied jederzeit die bestmögliche Arbeitsumgebung zu bieten.

Durch unsere Schwerbehindertenvertretung erhalten Mitarbeitende Unterstützung beispielsweise bei der Feststellung des Grades ihrer Behinderung und bei der Gestaltung ihres Arbeitsplatzes.

Zusätzlich bieten wir eine Vielzahl weiterer Unterstützungsangebote an, wie beispielsweise Assistenz, Mobilität, Ernährung und allgemeine Barrierefreiheit.

Wir stellen sicher, dass alle Beschäftigten, die Anspruch auf diese Angebote haben, darüber informiert werden und sie unkompliziert nutzen können.

Dazu zählen auch Begleitangebote wie unsere Anti-Diskriminierungsrichtlinien, Compliance zur Untersuchung von Interessenskonflikten und das globale Ombudsoffice zur Konfliktlösung.

In der Praxis: Orientierungs- und Mobilitätstrainings

Die Schwerbehindertenvertretung bieten bei Bedarf Orientierungs- und Mobilitätstraining für seheingeschränkte und blinde Kolleginnen und Kollegen an. Wo notwendig werden sowohl in den Gebäuden als auch in Außenanlagen Blindenleitlinien verlegt.

Taktile Lagepläne für unsere Geschäftsstellen in Walldorf und St. Leon-Rot sind in Vorbereitung und werden bereits getestet.

Fokusthema Autism at Work

Autism at Work ist SAPs Programm zur Rekrutierung und Unterstützung von Bewerbenden und Kolleginnen und Kollegen im Autismus Spektrum. Die Gründung erfolgte 2013, mit dem Ziel, die einzigartigen Fähigkeiten von autistischen Mitarbeitenden zu fördern und Hürden im Arbeitskontext abzubauen.

Seit Beginn des Programms konnten wir weltweit hunderte Bewerbende auf dem autistischen Spektrum als neue Teammitglieder für SAP gewinnen und ihre Karrieren innerhalb des Unternehmens weiterfördern. Deutschland ist der größte Autism at Work Standort des Programms.

Ziel ist es, für Kolleginnen und Kollegen im Spektrum durch eine individuell angepasste Arbeitsumgebung ein gesundes autistisches Arbeitsleben, Authentizität und Akzeptanz sicherzustellen. Im Jahr 2024 ist Autism at Work eine fest im Unternehmen verankerte, eigenständige Diversitätsdimension, die aus einer starken internen Gemeinschaft aus Kolleginnen und Kollegen und Unterstützenden besteht. Unsere Expertise, die wir in über einem Jahrzehnt im Bereich Autismus und Arbeit gesammelt haben, teilen wir gerne aktiv mit anderen Arbeitgebern.

Menschen im Autismus-Spektrum stoßen gesellschaftlich oft auf zahlreiche Stereotype und Hindernisse, was dazu führt, dass ihre Beschäftigungsquote bei überdurchschnittlich hohem Bildungsniveau deutlich unter dem Durchschnitt

der Bevölkerung liegt. Oftmals weisen ihre Erwerbsbiografien Lücken, Brüche und Pausen auf, die auf mangelnde Unterstützung und Akzeptanz zurückzuführen sind.

Ein innovativ orientiertes Unternehmen braucht Vielfalt in vielen Dimensionen, auch in Richtung Neurodiversität der Mitarbeitenden, um neue Perspektiven zu eröffnen, kreative Lösungswege zu fördern, und schließlich daraus neue Innovationskraft zu schöpfen. Die wissenschaftliche Forschung zeigt eindeutig, dass diverse Unternehmen bessere Ergebnisse erzielen, die Zusammenarbeit in den Teams verbessert, und Kommunikation stärken. Die Bereicherung aus rein menschlicher Sicht spielt dabei ebenso eine sehr wichtige Rolle.

Autism at Work setzt sich zum Ziel, durch verschiedene Ansätze eine autismusfreundliche Arbeitsumgebung zu schaffen und Autismus als einen von vielen Neurotypen zu etablieren. Dazu zählen Angebote, die auf die Bedürfnisse von Autistinnen und Autisten und ihre Kollegschaft eingehen

Es ist hierzu essentiell, Wissen zum Thema Autismus im Unternehmen zu verankern und die neurotypische Belegschaft nachhaltig zu sensibilisieren.

Denn nur durch gemeinsames Handeln können wir eine echte Veränderung bewirken. Wir arbeiten hierzu eng mit der Autism at Work Community zusammen und konsultieren sie zu allen Punkten, die sie selbst und ihre Unterstützung betreffen.

Autism at Work: Einstellung und Einarbeitung

Um einen Pool von talentierten Bewerbern aufzubauen, nutzen wir verschiedene Kanäle, um Autism at Work zu bewerben. Wir sind proaktiv darum bemüht, Kontakte zu knüpfen und Beziehungen zu potenziellen Mitarbeitern aufzubauen.

Um den Bedürfnissen von autistischen Bewerbern gerecht zu werden, haben wir einen autismusfreundlichen Rekrutierungsprozess etabliert, den wir kontinuierlich weiterentwickeln. Dabei setzen wir kontinuierlich neue Erkenntnisse aus Wissenschaft, Wirtschaft, der autistischen Gemeinschaft und unserem Netzwerk um.

Der Recruitingprozess beginnt bei fachlicher Eignung mit einer unverbindlichen Einladung zum beiderseitigen Kennenlernen. Zu diesem Zeitpunkt muss das Interesse nicht auf eine bestimmte Position gerichtet sein, es reicht die allgemeine Initiativbewerbung.

Ob eine passende ausgeschriebene Stelle verfügbar ist, prüft die Programmleitung zusammen mit der Personalabteilung basierend auf den Profilen der Bewerber:innen. Hierbei berücksichtigen wir insbesondere Stellen, die den Fähigkeiten und Bedürfnissen entsprechen. Für Autism at Work haben wir ein eigenes Recruiting-Team mit fünf Mitgliedern.

In der Praxis:

Bewerbungsverfahren Autism at Work

Recruitment und Programmleitung sensibilisieren die Führungskraft zum Bewerbungsprozess. Sie geben Tipps, helfen, Charakteristika besser zu verstehen, und teilen ihre Erfahrung aus bisherigen Prozessen.

Der Bewerbungsprozess ist so gestaltet, dass er den Bedürfnissen autistischer Menschen Rechnung trägt. Beispielsweise teilt die Führungskraft die gestellten Fragen im Vorherein, um ausreichend Kontext zu geben.

Auf Wunsch der Bewerbenden nimmt die Schwerbehindertenvertretung an den Bewerbungsgesprächen teil.

In der Onboarding-Phase erfolgt für das aufnehmende Team Beratung durch die Programmleitung. Beispielsweise kann das Team einen Workshop zum besseren Verständnis von Autismus durchführen. Das neue Teammitglied erhält einen Buddy. Diese Person begleitet das Teammitglied intensiv und langfristig.

Autism at Work: Unterstützung von Menschen mit Autismus und interne Bewusstseinsbildung

Die Programmleitung von Autism at Work berät insbesondere autistische Teammitglieder und ermöglicht ihnen Vernetzung über eigene Zusammenschlüsse wie beispielsweise FLINTA-Autistinnen und Autisten. In enger Absprache erfasst sie Erkenntnisse der autistischen Belegschaft, um daraus Handlungsempfehlungen und Maßnahmen abzuleiten.

Menschen mit Autismus sind Expertinnen und Experten für sich selbst. Folglich werden wir ihre Expertise noch stärker in das Programm einfließen lassen.

Gruppen wie Führungskräfte, Recruiting und HR erhalten Sensibilisierungsangebote zur bestmöglichen Umsetzung der Programmziele und zum richtigen Umgang mit Autismus am Arbeitsplatz. Dies beinhaltet nicht nur Wissensvermittlung und Literaturempfehlungen, sondern auch die Vernetzung aller Beteiligten.

Job Skills und Life Coaches unterstützen die Teilnehmenden darin, ihren Arbeitsplatz bestmöglich zu gestalten.

Wir möchten das gegenseitige Lernen und den Austausch von bewährten Praktiken fördern. Besondere Beachtung wird dabei der Abstimmung zwischen unterstützenden Akteuren wie der Schwerbehindertenvertretung, der Fachgruppe im Betriebsrat, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement, und den verantwortlichen Führungskräften geschenkt.

Innerhalb der SAP klären wir durch gezielte Maßnahmen wie Aktionstagen über Autismus auf und bauen Barrieren in der Belegschaft ab. Unser erklärtes Ziel ist es, eine breite Unterstützung zu etablieren und die Wahrnehmung von Autismus als Teil des normalen menschlichen Spektrums zu fördern.

In der Praxis: Stilles Mittagessen

Menschen mit Autismus erfahren große Vorteile durch Unterstützung in der Belegschaft. Um dazu Anreize zu bieten, schaffen wir Angebote wie den Silent Lunch: Hier können sich Kolleginnen und Kollegen in die Lebenswelt autistischer Menschen eindenken und Verständnis für deren einzigartige Herausforderungen entwickeln.

Handlungsfeld Teilhabe

Menschen mit Behinderungen sind Kolleginnen und Kollegen, die gezielt unterstützt werden sollten. Bei SAP sind wir der Überzeugung, dass Inklusion auf allen Ebenen und in allen Bereichen aktiv gelebt werden muss.

Durch eine inklusive Arbeitsumgebung fördern wir eine Unternehmenskultur der Vielfalt, die es unseren Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Inklusion kann sowohl auf strategischer Ebene als auch im täglichen Miteinander im Team und im Umfeld der Betroffenen stattfinden. Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert die Bereitstellung angemessener Werkzeuge und Orientierungshilfen.



Bewusstseinsbildung und interne Kommunikation

Wir betrachten Behinderung als ein breites und vielschichtiges Spektrum. Menschen mit Behinderungen, chronischen Krankheiten, und Neurodiversität machen einen signifikanten Anteil der Belegschaft aus und bereichern das Unternehmen. Wir werden ihre Einstellung und Weiterbeschäftigung aktiv fördern.

Dazu stellen wir die richtigen Weichen über Startbedingungen und interne Aufklärung. Mit Kommunikationskampagnen, Informationsmaterialien, und interner Beratung helfen wir allen Mitarbeitenden, die richtige Arbeitsumgebung zu schaffen.

Die Schwerbehindertenvertretung fungiert als zentrale Unterstützungstelle und bei Bedarf auch persönlich bei den Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Mindestens zweimal im Jahr finden Beratungstermine in allen deutschen Niederlassungen statt. Außerdem bietet sie die Jahresversammlung in virtueller Form an.

Wir sind uns bewusst, dass Sprache die Realität beeinflusst. Deshalb arbeiten wir eng mit Menschen mit Behinderungen zusammen, um kontinuierlich zu hinterfragen, welche Definitionen und Sprache wir verwenden. Das Ergebnis lassen wir in unsere Richtlinien zu inklusiver Sprache einfließen.

In der Praxis: Invisible Impairments

Behinderung hat viele Merkmale. Gerade diese Vielfalt zu verstehen, ist für Außenstehende oft nicht einfach. Das ist umso mehr der Fall, wenn es sich um eine nicht sichtbare Behinderung handelt.

In der “Invisible Impairments” Veranstaltung 2023 stellten wir Kolleginnen und Kollegen vor, die selbst mit einer nicht sichtbaren Behinderung oder Krankheit leben.

So können alle – Menschen mit Behinderungen und Unterstützende – Vorbilder kennenlernen und ihren Wissensstand erweitern. Vor allem erfahren sie einen wichtigen Perspektivwechsel und entwickeln Empathie für ihre Kolleginnen und Kollegen mit nicht sichtbaren Behinderungen oder Krankheiten. Das ist für uns ein Grundpfeiler für die Verwirklichung von Teilhabe.

Wir werden auch weiterhin Beispiele von Menschen mit Behinderungen und gelungener Inklusion vorstellen, um zu inspirieren und zur konkreten Handlungsübertragung anzuregen.

Räumliche Barrierefreiheit

Bei Um- und Neubauten konsultieren wir die Schwerbehindertenvertretung und holen uns Expertise, wie die Gebäude barrierefrei gestaltet werden können. Zudem konsultieren wir die Interessensgruppen und bilden, je nach Bedarf, Steuerungsgruppen.

Zu den Maßnahmen, die wir ergreifen, gehören digitale Ansagen, Braille-Kennzeichnungen, Rampen, Aufzüge, Behindertentoiletten und Assistenz beim Essen.

Des weiteren erstellen wir eine Liste mit Gebäudestandards, die uns in Zukunft als Rahmenwerk dienen wird.

In den letzten zehn Jahren haben wir auch Ruhe- und Schlafräume an ausgewählten Standorten eingerichtet. Das dient dazu, dass Kolleg:innen mit hoher Reizintensität und notwendigen Erholungszeiten einen auf sie zugeschnittenen Arbeitsplatz vorfinden. Wir planen, dieses Angebot nach und nach zu erweitern.

Um sicherzustellen, dass wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter erfüllen, führen wir regelmäßig Umfragen zur räumlichen Barrierefreiheit durch.

In der Praxis: Überprüfung der Farbsignale beim Zugang (Farbenblindheit)

Viele Konventionen im Alltag sind nicht für behinderte Menschen geeignet. Ein Beispiel dafür ist die Farbenblindheit, bei der der Unterschied zwischen Rot und Grün nicht erkannt werden kann.

Wir überprüfen aktuell die Geräte, die den Zugang zum Gebäude registrieren, um alternative Möglichkeiten zur Darstellung von Farbsignalen zu finden.

Digitale Barrierefreiheit

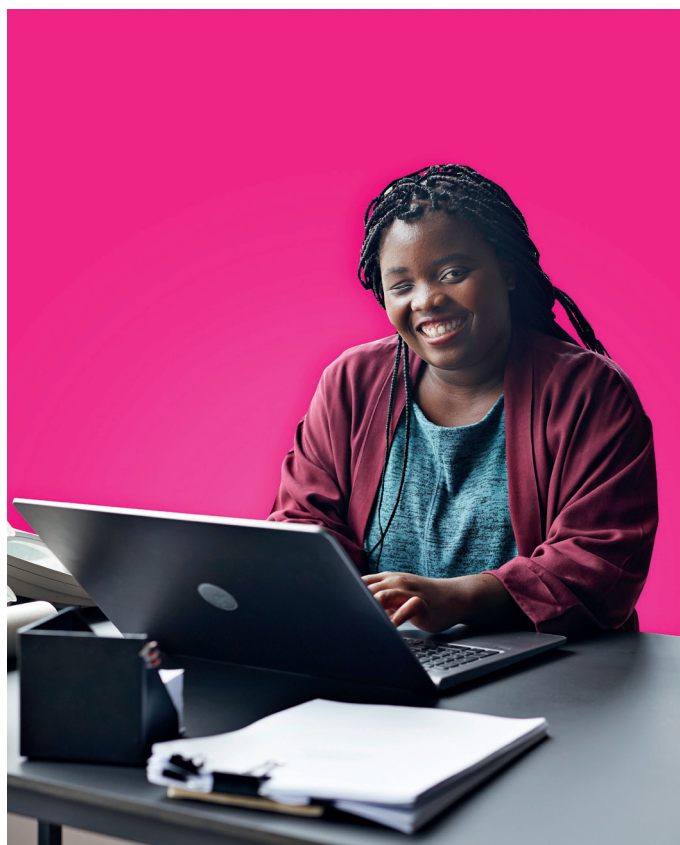
In den kommenden Jahren werden wir einen besonderen Schwerpunkt auf die Bereitstellung von Assistenztechnologie legen, wobei verstärkt künstliche Intelligenz zum Einsatz kommen wird.

Bereits jetzt bieten wir neben einem internen Instrumentarium zur digitalen Barrierefreiheit die Möglichkeit, Zusatzfunktionen wie Eye Tracking oder Speech to Text zu aktivieren.

Um die strenger Anforderungen des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes, das ab 2025 in Kraft tritt, sowohl für interne als auch externe Angebote zu erfüllen, werden wir entsprechende Maßnahmen ergreifen.

Bei digitalen Veranstaltungen stellen wir je nach Möglichkeit und Kontext Gebärdensprachdolmetschen in Englisch oder Deutsch zur Verfügung. Falls eine automatische Untertitelung nicht sofort möglich ist, bieten wir alternative Instrumente an.

In internen Schulungen lernen Teammitglieder, welche Voraussetzungen für digitale Barrierefreiheit gelten und wie sie am besten umgesetzt werden können.



Wir werden unsere internen Pflichttrainings einer Überarbeitung unterziehen, um sicherzustellen, dass alle Kurse den gängigen Regeln der Barrierefreiheit entsprechen. Hierbei testen wir die Trainings mit Betroffenen verschiedener Hintergründe, um der Intersektionalität gerecht zu werden. Wir streben an, diese Barrierefreiheit auf alle Trainings auszuweiten.

Für alle Teammitglieder stellen wir einen Leitfaden zum Thema barrierefreie Meetings zur Verfügung und verpflichten uns, dieses Informationsangebot verstärkt zu bewerben.

In der Praxis:

Pilot Audio-Technologie für Meetingräume (WDF)

Für eine ausgewählte Anzahl von Meetingräumen läuft ein Pilot, der eine nahtlose Anbindung von Audio-Technologie für Höreingeschränkte gewährleisten soll.

Dazu planen wir die Ausstattung mit den Beobachtungen einer Steuerungsgruppe und nehmen die Ergebnisse ebenfalls mit Betroffenen ab.

Angebote für Führungskräfte

Bisher haben wir Führungskräften eine Reihe von Leitfäden und Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt.

Diese Leitfäden erfüllen zwei Zwecke: Sie klären Führungskräfte über die Vielfalt an Behinderungen auf und zeigen ihnen den richtigen Umgang mit Menschen mit Behinderungen. Darüber hinaus bieten sie konkrete Tipps zur Unterstützung der Mitarbeiter im Team.

In Zukunft werden wir diese Informationen besser zusammenfassen und gezielter an Führungskräfte weitergeben. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Führungskräften in den Unternehmen, die wir akquiriert haben.

Expertinnen und Experten aus der Schwerbehindertenvertretung, den Programmleitungen, dem Personalwesen, dem Gesundheitsbereich, dem betrieblichen Eingliederungsmanagement, und dem Betriebsrat stehen Führungskräften beratend zur Seite. Sie bieten individuelle Unterstützung bei Fragen sowohl für die Führungskraft als auch für die Teammitglieder.

In der Praxis: Inklusionsleitfaden & Inklusionsworkshops

Im Leitfaden erläutern Expertinnen und Experten, wie Führungskräfte auf Teammitglieder mit Behinderung am besten eingehen können.

Neben grundlegenden Informationen zu den am häufigsten auftretenden Behinderungen gibt der Leitfaden konkrete Tipps zu Kommunikation, Management und begleitenden Angeboten.

Wir werden diesen Leitfaden sowie ähnliche Ressourcen verstärkt bewerben.

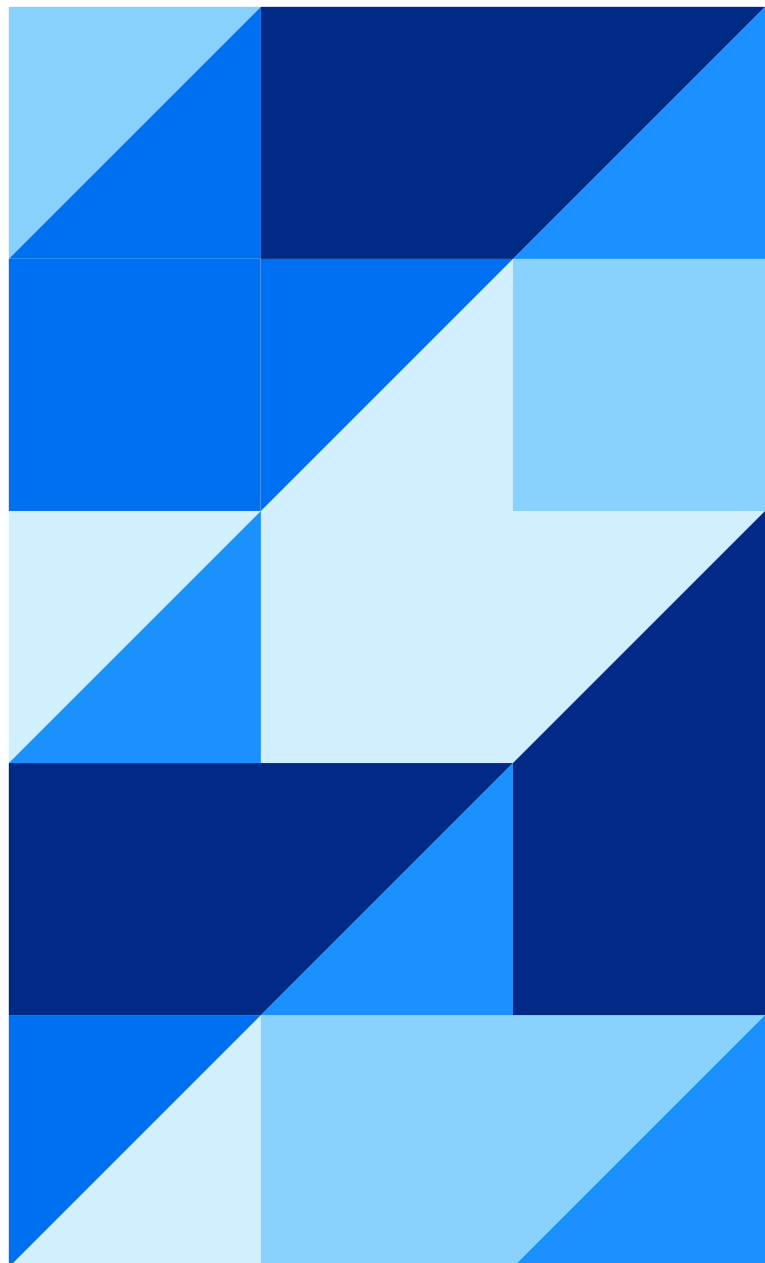
Zudem nehmen Führungskräfte an unserem Intentional Inclusion Workshop teil. Dort erfahren sie, wie sie unbewusste Voreingenommenheit hinterfragen können.

Handlungsfeld Umsetzung und Steuerung

Um die gesteckten Ziele des Aktionsplans bestmöglich umzusetzen, braucht es einerseits ausreichend Zugang zu Informationen. Andererseits muss es im Unternehmen eine breite Akzeptanz für die Implementierung der Maßnahmen geben.

Wer Entscheidungen nachvollziehen kann, zeigt Zustimmung und Engagement. Diese Form von Teilhabe wollen wir mit einer guten Kommunikation und Steuerung fördern.

Mitarbeitende mit Behinderung haben diesen Aktionsplan und seine Ziele mitbestimmt. In der Umsetzungsphase sollen sie nachvollziehen können, welche konkreten Maßnahmen für welchen Zweck erfolgen – und wie sie positiv darauf einwirken können.



Employee Network Groups

Die SAP verfügt über eine Reihe von Mitarbeitengruppen (Employee Network Groups, kurz ENGs) zu unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen. Die Gruppen bilden eine Interessensvertretung der jeweilig betroffenen Mitarbeitenden sowie ihrer Allies. Sie sind Anlaufstellen und Unterstützungsnetzwerke für Betroffene.

Eine Auswahl der Gruppen:

- Sehbeeinträchtigung (VISION)
- Gehörlose und Schwerhörige (HEAR)
- Mobilitätsbeeinträchtigung
- Multiple Sklerose
- Diabetes
- Hochsensible
- ADHS
- Autism at Work
- Kinder mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf

Wir unterstützen die selbstorganisierten Gruppen finanziell, damit sie Veranstaltungen und Projekte durchführen können.

Unser Ziel ist es, die Gruppen intern zunehmend zu vernetzen und allen Mitarbeitern verstärkt die Möglichkeit zum Austausch in den Gruppen zu bieten. Wir werden den Ausbau und das Engagement der Mitarbeitengruppen weiterhin umfassend unterstützen und so Silos aufbrechen..

Mitarbeitende mit Behinderungen sind Expertinnen und Experten auf ihrem Gebiet. Für bestimmte Themen bilden wir Steuerungsgruppen aus den ENGs, um ihre Perspektive einzuholen. Die Einbeziehung der Erfahrungen von Betroffenen ist ein entscheidender Faktor für die Förderung von Teilhabe und die Erschließung von Fachwissen.

In der Praxis: Frage-und-Antwort-Treffen mit Vorständen

Einige Gruppen führen regelmäßig Frage-und-Antwort-Treffen mit Vorstandsmitgliedern durch, um den Austausch zwischen den Gruppenmitgliedern und dem Vorstand zu fördern.

Dies ermöglicht es den Gruppenmitgliedern, ihre Erfahrungen und Anliegen direkt mit dem Vorstand zu teilen. Im Umkehrschluss profitiert der Vorstand von den direkten Einblicken in die gelebte Realität.

Analyse und Information

Um eine solide Grundlage für weitere Handlungsmaßnahmen zu schaffen und Verbesserungspotenzial zu identifizieren, werden wir regelmäßig Analysen zum besseren Verständnis unserer Arbeit durchführen. Dazu zählen beispielsweise gezielte Umfragen zur Einholung von Feedback.

Die Ergebnisse all unserer Analysen bilden die Grundlage für die neuen Anforderungen im Bereich der Berichterstattung zur Corporate Social Responsibility, die ab 2024 in Kraft treten werden.

In der Praxis: Umfrage unter Menschen mit gesundheitlichen Herausforderungen

Anliegen und Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden erreichen uns über verschiedene Kanäle. Dazu zählen unter anderem unsere regelmäßige Mitarbeiterbefragungen der gesamten Belegschaft, sowie individuelle Rückmeldungen, die die Schwerbehindertenvertretung erhält.

Für ein detailliertes Echo befragen wir in unregelmäßigen Abständen die Belegschaft, die Zustimmung zur Teilnahme an Umfragen signalisiert haben. Genau die Zielgruppe zu befragen, die gesundheitliche Herausforderungen hat, hilft uns, auf ihre Bedürfnisse und Wünsche einzugehen.

Das ist besonders nützlich, wenn Herausforderungen aus dem typischen, sprich bekannten Krankheitsschema, herausfallen.



Dokumentation

Wir werden die im Aktionsplan gelisteten Maßnahmen dokumentieren und ihre Erreichung innerhalb der Organisation kommunizieren.

Unser Ziel ist es, alle Informationen, die im Rahmen der Recherche für diesen Aktionsplan gesammelt wurden, zentral zu bündeln und der gesamten Belegschaft zugänglich zu machen.

Einen starken Fokus werden wir dabei auf die Führungskräfte legen. Sie multiplizieren Wissen im Unternehmen und sorgen dafür, dass die Maßnahmen auf Teamebene ankommen.

In der Praxis: Checkliste zur Dokumentation

Um eine ordnungsgemäße Umsetzung der gesammelten Maßnahmen nachzuverfolgen, werden wir aus diesem Aktionsplan eine Checkliste erstellen und allen Akteuren zugänglich machen. Die Erreichung der Ziele ist auf diese Weise transparent überprüfbar.

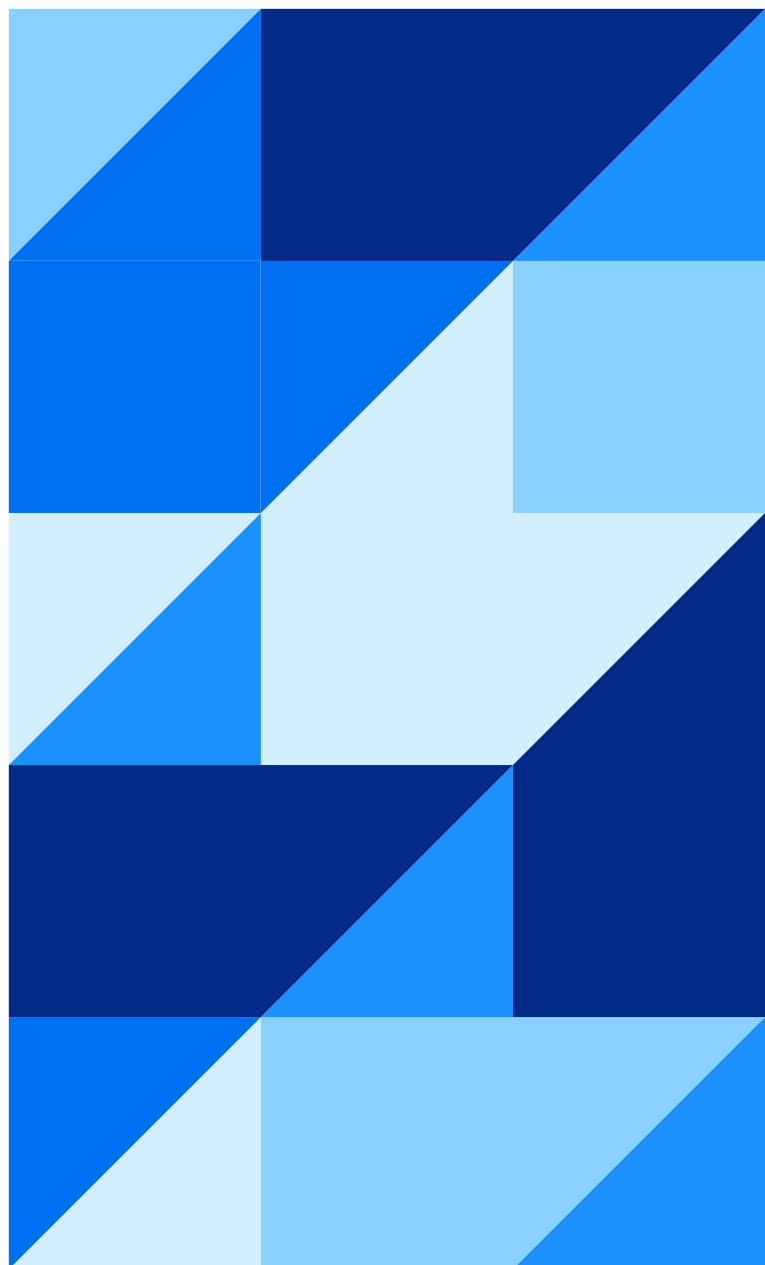
Handlungsfeld Kooperation

Unternehmen erzielen die besten Ergebnisse, wenn sie Ideen austauschen. Durch die Kombination verschiedener Perspektiven lassen sich Synergien nutzen. Beteiligte können und sollen von den aufgebauten Erfahrungen und geteilten Wissen des Kollektivs profitieren.

Gerade im Bereich Teilhabe, in dem es selten vorgefertigte Lösungsansätze gibt, ist eine Öffnung wichtig. Wir investieren deshalb gezielt in den Aus- und Aufbau verschiedener Kooperationen, intern sowie extern.

Wir holen uns die Expertise dort, wo sie sich aufbaut – bei den Betroffenen und Unterstützenden. Gleichzeitig freuen wir uns, das eigene Wissen proaktiv zu teilen und in Zusammenarbeit beste Vorgehensweise zu etablieren.

Wir profitieren dabei von der Netzwerkwirkung, da wir voneinander lernen und die besten Maßnahmen umsetzen können.



Förderung interner Zusammenarbeit

Kooperation bedeutet auch, interne Akteure bestmöglich zu vernetzen und Silos abzubauen. Wir werden sicherstellen, dass alle relevanten Verantwortlichen in Entscheidungsprozesse einbezogen werden und ihre Perspektiven berücksichtigt werden. Da Teilhabe oft nicht-standardisierte Ansätze erfordert, streben wir nach Flexibilität, um die Bedürfnisse der Unterstützten bestmöglich zu erfüllen.

Eine wichtige Rolle nehmen dabei unsere Interessensgruppen (Employee Network Groups) ein, die wir bei den jeweiligen Fachthemen konsultieren. Wir legen großen Wert darauf, dass Menschen mit Behinderungen Experten in eigener Sache sind und somit selbst über die beste Fachkenntnis verfügen.

In der Praxis: betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine gesetzlich vorgeschriebene Maßnahme, die es Menschen mit längeren Krankheitszeiten ermöglicht, wieder in den Beruf zurückzukehren. Um dies zu erreichen, müssen individuelle Lösungen gefunden werden.

Bei SAP arbeiten verschiedene Abteilungen wie die Schwerbehindertenvertretung, Programmleitungen, HR, Gesundheitsabteilung, betriebliches Eingliederungsmanagement, Betriebsrat und Integrationsfachdienst eng zusammen, um dies zu ermöglichen.

Wir werden weiterhin das interdisziplinäre Denken und die Vernetzung dieser Akteure fördern.



Externe Kooperationen

Wir werden unsere bestehenden externen Kooperationen weiter ausbauen und intensivieren. Unser Ziel ist es, den Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen zu fördern.

Unsere Expertise im Bereich Barrierefreiheit werden wir darüber hinaus aktiv in die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen einbringen.

Zusätzlich suchen wir den Schulterschluss mit richtungsweisenden Initiativen und Verbänden. Besonders wichtig ist uns etwa die Zertifizierung unserer Aktivitäten bei Disability:IN. Zudem engagieren wir uns in Schwerbehindertennetzwerken, wie dem Schwerbehinderten-Netzwerk Oberschwaben-Bodensee (SNOBO).

Eine langjährige Partnerschaft verbindet uns mit der Deutschen Blindenstudienanstalt e.V. (BLISTA), durch die wir Menschen mit Sehbehinderungen mit Karrieremöglichkeiten bei SAP vernetzen können.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Zusammenarbeit mit Berufsbildungswerken und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke. Durch diese Kooperationen vermitteln wir Praktikantinnen und Praktikanten in SAP-Teams und werden dieses Engagement weiterhin fortsetzen.

Um Talente mit Behinderungen für uns zu begeistern, werden wir eine Zusammenarbeit mit ausgewählten Hochschulen initiieren.

Das gibt uns die Möglichkeit, unsere Arbeit bei den Studierenden vorzustellen. Studierende wiederum gehen nahtlos von der Hochschule in Praktikum oder Beschäftigung über und können sich bereits im Vorfeld einen Eindruck der Inklusion bei der SAP verschaffen.

Die Initiative Autism at Work hat in den letzten Jahren viel Interesse bei anderen Firmen geweckt. Wir werden unsere Expertise weiterhin in externen Vorträgen und Workshops teilen, um auch anderen Unternehmen dabei zu helfen, inklusive Arbeitsumgebungen zu schaffen.

Dies kann von einfachen Maßnahmen wie der Beantwortung von Fragen und Bereitstellung von Materialien bis hin zur strategischen Zusammenarbeit reichen.

Mit dem Integrationsfachdienst verbindet uns eine langjährige, enge Zusammenarbeit. Die darüber aufgebaute Expertise werden wir transparent in Kooperationen in alle Richtungen tragen.

In der Praxis: Inclusion Pledge

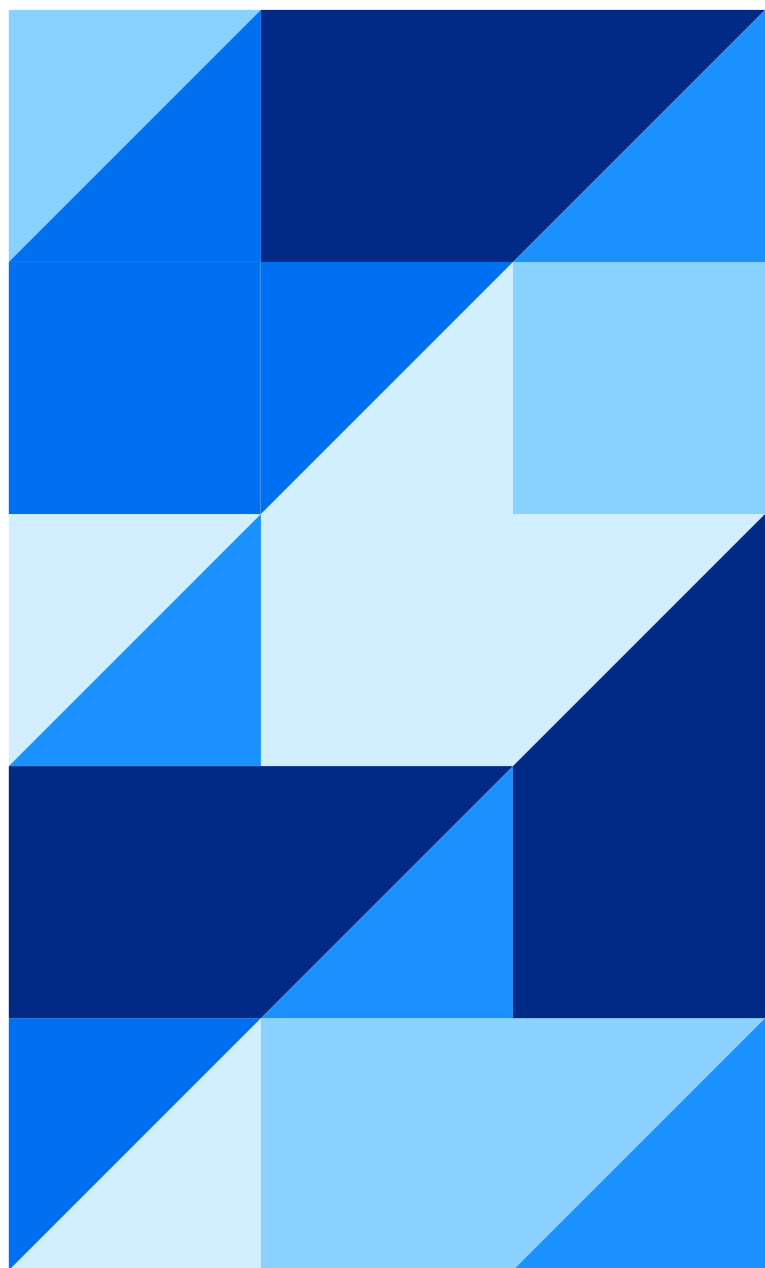
Über den Inclusion Pledge bieten wir anderen Unternehmen eine Vorlage zur Integration von Menschen mit Autismus. Dieser Praxisleitfaden speist sich aus den Erfahrungen, die wir seit Beginn des Programms gesammelt haben. Am Inclusion Pledge nehmen mehr als 125 Unternehmen aus 16 Ländern teil. Sie verpflichten sich darin, eine inklusive Arbeitsumgebung für autistische Fachkräfte zu schaffen.

Handlungsfeld Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit

Allyship - die Unterstützung der weniger repräsentierten Gruppen durch die stärker repräsentierten Gruppen - ist für uns ein entscheidendes Element für eine erfolgreiche Inklusion. In der öffentlichen Wahrnehmung spielt das Thema Behinderung oft eine untergeordnete Rolle oder wird missverständlich repräsentiert. Daher ist eine Sichtbarmachung wichtig.

Wir setzen bewusst auf den Austausch mit anderen Unternehmen, Regierungs- und Politikvertretung, Verbänden, Vereinen und Träger von Inklusionsinitiativen.

Wir öffnen unsere Türen und bieten interessierten Personen und Organisationen die Möglichkeit zum Dialog. Unser Schwerpunkt liegt dabei darauf, unsere eigenen Erfahrungen transparent zu teilen.



Öffentlichkeitsarbeit

Wir betrachten uns als Unternehmen, das maßgeblich dazu beitragen kann, wie Behinderungen allgemein wahrgenommen werden. Daher setzen wir uns weiterhin dafür ein, den Diskurs proaktiv zu gestalten und einen positiven, bereichernden Umgang mit Behinderung zu fördern.

Wir pflegen Beziehungen zu Fachvertretungen aus Behörden und Politik, beispielsweise dem Beauftragten für Belange der Menschen mit Behinderungen der Bundesregierung.

Auf regionaler und lokaler Ebene treten wir in den Austausch mit politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern, um das Thema Teilhabe und wie Unternehmen sie mitgestalten können zu verankern.

Im Austausch mit anderen Unternehmen ist es unser Anspruch, der Rolle als Vorreiterin und Expertinstelle gerecht zu werden. Dazu implementieren wir Erkenntnisse und Impulse, insbesondere aus dem Kreis der Mitgliedsunternehmen im Unternehmensforum.

Unser Netzwerk zu Unternehmen mit ähnlicher Zielsetzung werden wir durch gegenseitige Teilnahme an relevanten Veranstaltungen, sowie eine proaktive Kontaktaufnahme und kontinuierliche Abstimmung weiter stärken.

Als starke Stimme zu Autismus im Arbeitsleben sind wir Teil von Fachnetzwerken, Verbänden und Eventreihen. Wir repräsentieren die Arbeitgeberseite bei nationalen Veranstaltungen, wie der Bundestagung zu Autismus.

Anfragen zu unserer Expertise zu Autismus, beispielsweise über die Pressestellen, beantworten wir zeitnah mit relevanten Einblicken.

Nur eine Organisation, die kontinuierlich Verbesserungen umsetzt, kann Inklusion effektiv leben und umsetzen. Entsprechend sind wir bestrebt, aus Rückmeldungen und Beobachtungen zu lernen.

Wir werden die gesetzten Ziele dieses Aktionsplans proaktiv sowohl intern als auch extern kommunizieren.

In der Praxis: Digital Skills Initiative

Die Digital Skills initiative ist ein Vorstoß, der es Menschen aller unterrepräsentierten Gruppen ermöglicht, sich kostenfrei Fähigkeiten aus dem SAP-Kosmos anzueignen.

An dem Trainingsprogramm können Menschen teilnehmen, die aufgrund bestimmter Diversitätsmerkmale (Behinderung, Geschlecht, etc.) einen schwierigeren Zugang zu Umschulungsmöglichkeiten haben.

Wir werden das Programm über einschlägige Kanäle bewerben, um die richtigen Zielgruppen zu erreichen.

Veranstaltungen

Wir setzen auch auf eigene Veranstaltungen, um unsere Maßnahmen und Positionierung auch extern zu teilen. Ein Beispiel hierfür ist unsere Konferenz mit den Berufsbildungswerken *Human-Centered Empowerment & Co-Creation*. Des weiteren prüfen wir, welche internen Veranstaltungen wir extern bewerben können.

Darüber hinaus erhalten wir Einladungen zu Veranstaltungen aus den Bereichen Wissenschaft, Wirtschaft, und Politik. Unsere Vertretung nimmt an Veranstaltungen teil, die unsere Strategie unterstützen und ergänzen.

In der Praxis: Künstliche Intelligenz zur Assistenz

Generative künstliche Intelligenz eröffnet neue Möglichkeiten zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. Es ist wichtig, die Vor- und Nachteile solcher Modelle sorgfältig abzuwägen und ihre Auswirkungen zu berücksichtigen. Wir tragen das Thema bewusst in den internen Diskurs und in unsere Veranstaltungen mit externen Partnern. Auf diese Weise möchten wir erreichen, dass sich beteiligte Akteure frühzeitig Gedanken machen und die Potenziale bestmöglich ausschöpfen können.

Zertifizierungen und Auszeichnungen

Disability:IN

Wir haben uns bewusst dafür entschieden, eine Zertifizierung bei Disability:IN für unsere globale Arbeit anzustreben. Diese Entscheidung basiert auf unserem Bestreben, eine inklusive und barrierefreie Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen.

Disability:IN ist ein Verband aus den USA, der eine weltweite Zertifizierung anbietet. Zukünftig ist auch eine Zertifizierung nach einzelnen Ländern möglich. Für Deutschland beabsichtigen wir, die länderspezifische Zertifizierung zu absolvieren.

Die Zertifizierung bei Disability:IN ermöglicht es uns, unsere Bemühungen zur Förderung von Chancengleichheit und zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen zu dokumentieren und zu validieren. Durch den Prozess der Zertifizierung konnten wir unsere bestehenden Maßnahmen überprüfen und verbessern, um so sicherzustellen, dass sie den höchsten Standards entsprechen.

Es freut uns besonders, dass wir länderübergreifend beim Disability Equality Index einen Wert von 100 % erreicht haben. Dies zeigt, dass unsere Anstrengungen zur Förderung von Inklusion und Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen Früchte tragen.

Wir sind stolz darauf, dass unsere Bemühungen von einer unabhängigen Instanz anerkannt wurden und dass wir als vorbildliches Unternehmen in diesem Bereich wahrgenommen werden.



HollyRod Foundation

Für Autism at Work hat uns die HollyRod Stiftung den Corporate Compassion Award verliehen. Der Preis erkennt erfolgreiche Inklusion an.

Wir werden uns auf anerkannte Auszeichnungen bewerben, die helfen, unserer zielgerichteten Arbeit und unserem umfangreichen Engagement mehr Sichtbarkeit zu gewährleisten. Dabei stützen wir uns auf Hinweise und Ideen unserer Belegschaft und Expertinnen und Experten .



Hilfreiche Links

[Autism at Work](#)

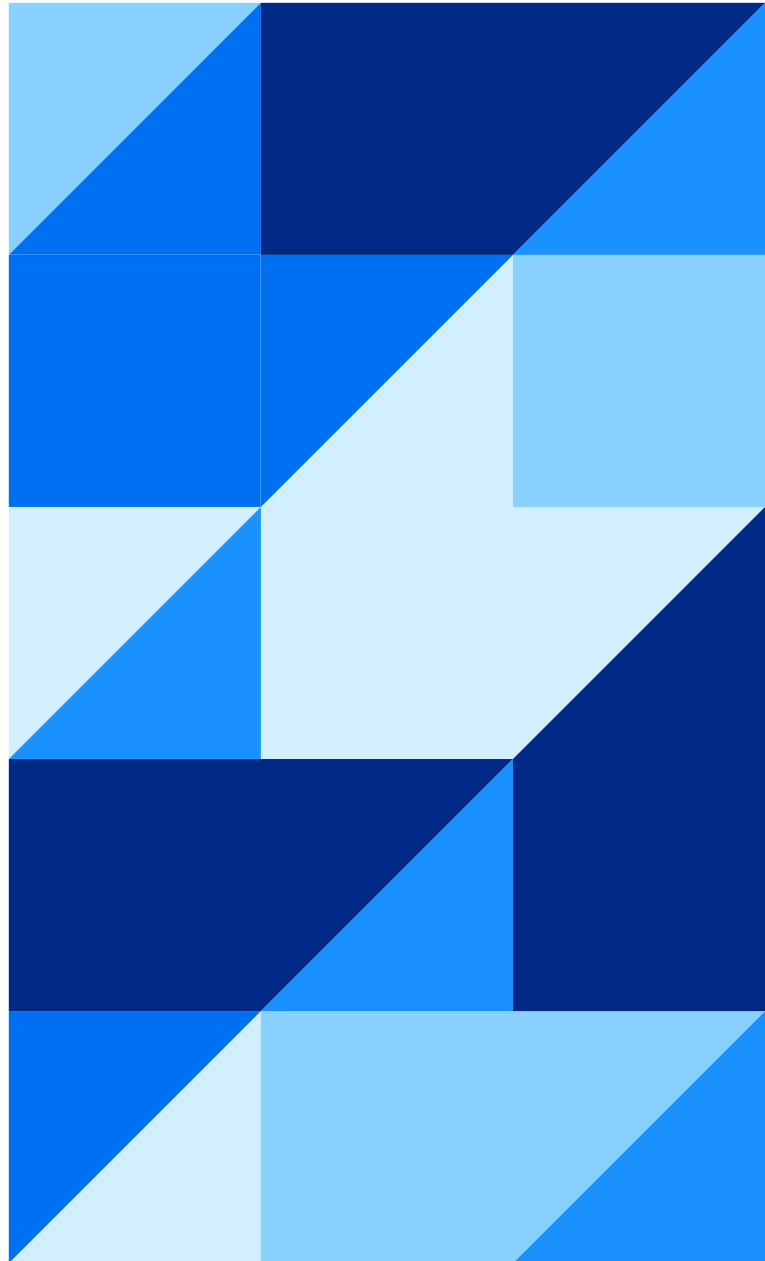
[SAP Autism Pledge](#)

[Barrierefreiheitsstärkungsgesetz](#)

[Disability:IN](#)

[Teilhabeempfehlungen für eine inklusivere Gesellschaft](#)

[UN-Behindertenrechtskonvention](#)



Leichte Sprache

Alle Menschen sollen überall mitmachen können.

Auch Menschen mit Behinderungen.

Menschen mit Behinderungen sollen selbst entscheiden.

Der Aktions-plan ist ein Überprüfungs-plan für unser Unternehmen.

Wir beschreiben, was wir für Menschen mit Behinderungen tun.

Wir sagen, was wir noch tun werden.

Regeln helfen uns dabei.

Die Regeln sind:

1. Menschen mit Behinderungen sollen überall die gleichen Rechte haben.

Die Vereinten Nationen haben dazu einen Vertrag geschrieben.

Das schwere Wort ist: **UN-Behinderten-rechts-konvention**

Unternehmen müssen sich daran halten.

Leichte Sprache

2. Menschen mit Behinderungen sollen Angebote wie alle nutzen können.

Das schwere Wort ist: **Barriere-freiheits-stärkungs-gesetz**

Dazu gibt es Vorschriften.

Diese Vorschriften müssen Gesetze werden.

Unternehmen müssen gut unterstützen.

Beispielsweise nutzen alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Arbeitsplätze ohne Probleme.

Das nennt man Barriere-freiheit.

3. Menschen mit Behinderungen sollen überall mitmachen können.

Dazu gibt es Empfehlungen.

Das schwere Wort ist: **Teilhabe-empfehlungen**

Unternehmen müssen das möglich machen.

Leichte Sprache

Menschen mit Behinderungen haben Einschränkungen.

Dazu gehören Krankheiten, die nicht mehr weggehen.

Dazu gehören auch Krankheiten, die versteckt sind.

Manche Menschen nehmen Dinge auf eine bestimmte Art und Weise wahr.

Das schwere Wort dafür ist: **Neuro-diversität**.

Die Gesellschaft muss Menschen mit Behinderungen unterstützen.

Das Unternehmen SAP ist ein großes Unternehmen.

Wir sind dafür verantwortlich, dass Menschen mit Behinderungen gut zurechtkommen.

Wir wollen gute Angebote machen.

Dazu arbeiten wir in bestimmten Bereichen.

Das schwere Wort ist: **Handlungs-feld**.

Wir halten uns an die Regeln.

Wir arbeiten mit Vereinen und mit anderen Unternehmen zusammen.

Leichte Sprache

Handlungs-feld SAP als Arbeitgeberin

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderungen sollen gut arbeiten können.

Sie sollen sich wohlfühlen.

Dabei soll ihre Behinderung kein Problem sein.

Wir müssen das sicherstellen.

Wir möchten allen Bewerber und Bewerberinnen gute Arbeit anbieten.

Wir bieten allen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Arbeit Hilfe an.

Wir achten auf die Gesundheit von der Seele.

Menschen sollen nach einer Krankheit wieder gut an den Arbeitsplatz zurückkommen.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderungen in der Ausbildung.

Manche Menschen wissen noch nicht von ihrer Behinderung.

Wir unterstützen sie auch.

Menschen mit Autismus sollen gut arbeiten können.

Autismus ist eine Neuro-diversität.

Wir lernen viel von ihnen.

Wir helfen ihnen bei der Arbeit.

Leichte Sprache

Handlungs-feld Teilhabe

Wir sprechen über das Thema Behinderung.

Wir beantworten Fragen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Menschen mit Behinderungen müssen alle Gebäude nutzen können.

Wir machen unsere Gebäude sicher.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen treffen sich auch im Internet.

Sie arbeiten im Internet.

Das schwere Wort ist: **digital**.

Wir machen das Arbeiten dort einfach.

Manche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben besondere Verantwortung für andere.

Das schwere Wort ist: **Führungskraft**.

Führungskräfte lernen bei uns dazu.

Dann können sie Menschen mit Behinderungen gut unterstützen.

Leichte Sprache

Handlungs-feld Umsetzung und Steuerung

Menschen mit Behinderungen treffen sich in Gruppen.

Manche Menschen hören nicht gut.

Das schwere Wort dafür ist: **Hör-einschränkungen**.

Sie haben zum Beispiel eine eigene Gruppe.

Wir hören ihnen zu.

Wir lernen viel von ihnen.

Wir wissen, wie viele Menschen mit Behinderungen bei uns arbeiten.

So unterstützen wir Menschen mit Behinderungen richtig.

Wir machen eine Liste für diesen Aktions-plan.

So überprüfen wir, ob wir alles geschafft haben.

Leichte Sprache

Handlungs-feld Zusammenarbeit

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Bereichen sollen gut zusammenarbeiten.

Wir helfen ihnen dabei.

Wir arbeiten mit Vereinen zusammen.

Wir sind Mitglied in Vereinen.

Wir arbeiten mit anderen Unternehmen zusammen.

Mit allen zusammen wollen wir Menschen mit Behinderungen helfen.

Leichte Sprache

Handlungs-feld Öffentlichkeits-arbeit und Bewusstseins-bildung

Wir reden mit den Politikern und Politikerinnen über das Thema Behinderung.

Wir reden mit anderen Unternehmen über das Thema Behinderung.

Das schwere Wort ist: **Öffentlichkeits-arbeit.**

Ein anderes schweres Wort dafür ist: **Bewusstseins-bildung.**

Wir laden Menschen aus Politik und Unternehmen zu Veranstaltungen zum Thema Behinderung ein.

Damit wollen wir das Leben für Menschen mit Behinderungen verbessern.

Glossar

Allyship

Allyship bezeichnet alle Aktivitäten und Maßnahmen, mit denen mehrheitlich repräsentierte Gruppen und Individuen unterrepräsentierte Gruppen und Individuen unterstützen. Das kann durch Fürsprache, Hilfe oder Sponsoring erfolgen.

Behinderung

Eine Behinderung liegt dann vor, wenn die körperliche Funktion, intellektuelle Fähigkeit oder seelische Gesundheit von Menschen mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und die die Gesellschaft ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt.

Chronische Krankheit

Eine chronische Krankheit liegt dann vor, wenn die körperliche Funktion, intellektuelle Fähigkeit oder seelische Gesundheit von Menschen durch eine nicht heilbare Krankheit beeinträchtigt sind. Das gilt auch, wenn die Krankheit insgesamt behandelbar, aber eben nicht vollständig heilbar, ist.

Diversitätsdimensionen

Jeder Mensch trägt eine Reihe von Merkmalen, die ihn eindeutig identifizieren und von anderen unterscheiden. Neben der individuellen Persönlichkeit sind das innere (interne) Dimensionen (Alter, Geschlecht, etc.), äußere (externe) Dimensionen (Einkommen, Ausbildung, etc.), Organisationsdimensionen (Hierarchie, Zugehörigkeitsdauer, etc.).

Gleichstellung

Menschen, die einen Grad der Behinderung von mindestens 30 und weniger als 50 aufweisen, können sich per Antrag dem Grad der Behinderung über 50 gleichstellen lassen. Gleichgestellte haben in vielen Kontexten den gleichen Zugang zu Angeboten und Rechten wie Schwerbehinderte.

Grad der Behinderung

Der Grad der Behinderung ist das Maß für Beeinträchtigungen körperlicher, intellektueller oder seelischer Fähigkeiten. Er wird in Prozent angegeben.

Inklusion

Inklusion bedeutet, dass sich mehrheitlich repräsentierte Gruppen darum bemühen, unterrepräsentierte Gruppen die Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen.

Intersektionalität

Verschiedene Formen der Diskriminierung können gleichzeitig auftreten. Beispielsweise können Menschen gegen andere Menschen wegen ihrer Behinderung und ihrer Neurodiversität diskriminieren.

Neurodiversität

Neurodiversität beschreibt das Spektrum an unterschiedlichen Neurotypen. Dazu zählen unter anderem Autismus, ADHS und Legasthenie. Neurodiversität wird vielerorts als Behinderung betrachtet, da die fehlende Unterstützung für neurodivergente Menschen bisher nur bedingt vollständige Teilhabe ermöglicht.

Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Ein gewähltes Gremium, das die Menschen mit Behinderungen im Unternehmen repräsentiert, jene mit einem Grad der Behinderung von über 50 Prozent, Gleichgestellte und alle Menschen mit Behinderungen.

Teilhabe

Teilhabe bedeutet, dass unterrepräsentierte Gruppen uneingeschränkt an der Gesellschaft teilhaben können.

Projektleitung

Franziska Hauck
Debora Murseli

Mitwirkende

Renate Dötzer
Silke Bender
Siegfried Peisl
Niklas Thoma

Vielen Dank an

Die Leitungen der SAP Employee Network Groups
SAP Health
SAP HR Deutschland
SAP Ausbildung

Design von

Ida Peters und Ta Löschner, SRH Berufsbildungswerk Neckargemünd

