



### Unternehmensbeispiel Aktionsplan SAP 2013 bis 2016

SAP hat dem Aktionsplan die Devise vorangestellt, den Defizitansatz zu überwinden und darauf zu achten, was jemand besonders gut kann. Unter dem Motto „IT’S NOT ABOUT BEING DIFFERENT, IT’S ABOUT MAKING A DIFFERENCE!“ nutzt SAP die Vielfalt der Mitarbeiter im Unternehmen als Basis für Innovationen und Kreativität. SAP hat insgesamt sieben Handlungsfelder für seinen Aktionsplan entwickelt:

- Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit
- Ausbildung, Bildung und Qualifikation
- Arbeitsplatzgestaltung und Mobilität
- Barrierefreie Kommunikation und Information
- Arbeitssicherheit, Gebäude und Betriebsgelände
- Sozialleistungen
- Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation

SAP hat in seiner Global Diversity Policy verankert, dass keinerlei Diskriminierung aufgrund von kultureller und ethnischer Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität oder geistigen und körperlichen Behinderungen geduldet wird. SAP übernimmt den Begriff von Behinderung aus der Präambel der UN-Behindertenrechtskonvention: „Behinderung entsteht aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“. Beeinträchtigungen werden folglich erst dann zur Behinderung, wenn sie auf Barrieren stoßen. Demzufolge ist es möglich, darauf hinzuwirken, dass Beeinträchtigungen nicht zur Behinderung werden – und zwar durch soziales Verhalten.

SAP hat für das Unternehmen und die Beschäftigten eine „People & Organization Strategy“ entwickelt. Daran waren über 400 Beschäftigte und Führungskräfte aus allen Vorstandsbereichen und Regionen beteiligt. Die Strategie fokussiert die Bereiche Talente, Führungsstärke, Organisationsdesign und Unternehmenskultur und basiert auf vier Grundsätzen:

- „Enabled to Grow“: Mitarbeiter fördern und entwickeln
- „Designed to Innovate“: Organisation verschlanken und einfache Strukturen schaffen
- „Inspired to Lead“: Führungskräfte zu Vorbildern entwickeln
- „Committed to our Future“: Werte leben und Verantwortung

SAP hat für Menschen mit Behinderungen bereits viele unterstützende Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählen barrierefreie Bereiche, behindertengerechte Kaffeestationen, rollstuhlgerechte Empfangstheken und Waschräume in Sportanlagen oder der Servierservice in den Kantinen. In der Druckerei der Deutschen Blindenstudienanstalt Marburg entstehen Braillevisitenkarten (Visitenkarten mit Blindenschrift), die Blindenbeschriftungen in den SAP-Gebäuden werden vom Berufsbildungswerk Neckargemünd gefertigt.

SAP wird sich in den nächsten Jahren verstärkt darum bemühen, Arbeitsplätze und Praktikumsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Die Einstellung von Mitarbeitern mit der Diagnose Autismus wird systematisiert und intensiviert. Ziel ist es, dass bis zum Jahr 2020 weltweit 1% der Gesamtbelegschaft sich aus Mitarbeitern mit dieser Diagnose zusammensetzt. Der Aktionsplan im Wortlaut (pdf): <http://rehadat.link/apsap>