



AKTIONSPLAN 2019 – 2024

*Inklusiv heißt mittendrin:
mitten in der Gesellschaft und
mittendrin bei Axel Springer.*

Inhalt

Vorwort, Dr. Julian Deutz, Vorstand Axel Springer SE	7
Vorwort, Thomas Wendt, Inklusionsbeauftragter	9
Vorwort Inklusionsteam	10
Die UN-Behindertenrechtskonvention	13
Grundlagen und Ziele unseres Aktionsplans	14
Der Aktionsplan von Axel Springer	17
Ziele und Maßnahmen zu den Handlungsfeldern des Aktionsplans	
1. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung	18
2. Barrierefreie Kommunikation und Information	20
3. Beschäftigung und Arbeitsplatzgestaltung	22
4. Ausbildung, Bildung und Qualifizierung	24
5. Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation	26
6. Soziale Leistungen	28

7,8 Millionen Menschen
mit Behinderungen
leben in Deutschland

3% der Behinderungen
sind angeboren

88% wurden durch
eine Krankheit verursacht

1% sind auf einen Unfall
oder eine Berufskrankheit
zurückzuführen

Axel Springer Code of Conduct

3. Gesellschaftliche Verantwortung

Für Axel Springer ist es nicht nur eine Frage der gesellschaftlichen Verantwortung, sondern auch der journalistischen Glaubwürdigkeit, sich für ein nachhaltiges Wirtschaften, die Sicherung sozialer und ökologischer Standards sowie für Belange der Gesellschaft als Ganzes zu engagieren.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Medienunternehmen tragen in einer Demokratie eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Sie wirken als Meinungsbildner für ihre Leser, Hörer, Zuschauer und Nutzer.

Zu den wichtigsten Werten unserer Gesellschaft gehören die Menschenrechte. Sie gelten für alle Menschen – ob mit oder ohne Behinderung. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hat diese Rechte noch einmal bekräftigt und um eine Vielzahl spezieller, auf die Lebenssituation behinderter Menschen abgestimmter Regelungen ergänzt.

Wir nehmen diese bei Axel Springer ernst.

Menschen mit und ohne Behinderung werden bei uns wertgeschätzt. Sie arbeiten selbstverständlich in allen Bereichen unseres Unternehmens mit. Jeder soll die gleichen Chancen bei uns erhalten, um sein Potenzial einzubringen. Als Unternehmen leben wir von den unterschiedlichen Fähigkeiten und Stärken jedes Einzelnen. Aus diesem Grund setzen wir bewusst auf Vielfalt als unternehmerischen Erfolgsfaktor. Inklusion ist ein Teil davon.

Wir bekennen uns zur Inklusion und zur selbstverständlichen Einhaltung der Menschenrechte.

Mit diesem Aktionsplan bekennen wir uns zur selbstverständlichen Einhaltung der Menschenrechte. Dazu zählt für uns auch die Umsetzung der UN-BRK.

Die UN-BRK hat klare Ziele: Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen sollen verhindert werden. 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, sondern vor allem Barrieren in den Köpfen überwunden werden.

Aktionsplan bedeutet für uns, gemeinsam inklusiv zu handeln.

Unsere Absicht steht fest: Wir wollen ein inklusives Unternehmen sein. Mit dem Aktionsplan konkretisieren wir die Ziele der UN-BRK ganz praxisnah für unser

Vorwort Vorstand Axel Springer SE

Unternehmen. Dafür haben wir sechs Handlungsfelder festgelegt, in denen wir aktiv werden wollen, um Inklusion bei Axel Springer zu

fördern – im Denken und im Arbeiten. Wir haben klare Ziele definiert und bestehende Leistungen gebündelt sowie Projekte entwickelt, damit Menschen mit und ohne Behinderungen die gleichen Chancen haben. In dieser Broschüre stellen wir Ihnen diese Maßnahmen vor.

Wir danken allen Beteiligten, die diesen Aktionsplan erarbeitet haben, für ihr Engagement. Lassen Sie uns diese Maßnahmen gemeinsam umsetzen und ein Vorbild für inklusives Handeln sein. Inklusiv heißt mittendrin. Mitten in der Gesellschaft und mittendrin bei Axel Springer.

Dr. Julian Deutz

Vorstand
Personal und Finanzen
Axel Springer SE





Beate Nowak

Infografikerin, Redaktion WELT

Barrierefreie Kommunikation am Arbeitsplatz ist für mich ein ganz wichtiges Thema. Dank des „SurfLinks Mobile“, einer externen Bluetooth-Fernbedienung, die mich beim Hören unterstützt, habe ich mehr Sicherheit in der Kommunikation mit den Kollegen bekommen. Blickkontakt zum Gesprächspartner ist zusätzlich immer hilfreich. Das erleichtert mir das Absehen vom Mund. Nur circa 30 Prozent der Laute sind vom Mund abzusehen, 70 Prozent sind Kombinationsleistungen.

*Der Aktionsplan
von Axel Springer
ist der
erste Aktionsplan
eines Medien-
unternehmens.*

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,**

mit dieser Broschüre halten Sie den Axel-Springer-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in den Händen. Das Ergebnis zeigt klar den Weg von Axel Springer in Sachen Inklusion auf. In sechs Handlungsfeldern wurden Ziele festgelegt, bestehende Leistungen gebündelt sowie neue Herangehensweisen und Maßnahmen für die Zukunft definiert.

Mit diesem Aktionsplan verleiht Axel Springer dem Thema Inklusion und Rechte von Menschen mit Behinderungen intern und extern wahrnehmbar mehr Gewicht und Relevanz. Die formulierten Ziele und Maßnahmen tragen dazu bei, Standards zu implementieren und die gewählten Themen stärker in den Fokus zu nehmen.

Wir sehen die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Erfolgsfaktor, als Grundlage einer guten Unternehmenskultur. Menschen mit und ohne Behinderungen leisten ihren Beitrag zu unserem Unternehmenserfolg. Behinderung und Leistung schließen sich nicht aus. Unterschiedliche Fähigkeiten bringen unser Unternehmen voran und machen Axel Springer zu einem attraktiven Arbeitgeber für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen und externe Bewerberinnen und Bewerber.

Thomas Wendt

Inklusionsbeauftragter
Axel Springer SE
Head of HR
News Media Print National



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wünschen uns, dass bei Axel Springer Menschen mit und ohne Behinderungen ganz selbstverständlich miteinander arbeiten und leben.

Inklusion bedeutet für uns, dass für alle Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe möglich ist. Inklusion bezieht sich somit auf alle Bereiche des gesellschaftlichen Zusammenlebens, also auch am Arbeitsplatz. Wir sehen Inklusion als einen permanenten Prozess, der von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelebt werden muss.

Wir möchten mit unserem Aktionsplan die notwendigen Voraussetzungen für Inklusion schaffen. Nicht die Kollegen mit einem Handicap passen sich an, sondern unser Unternehmen sorgt für eine Verwirklichung umfassender, gleichberechtigter und selbstbestimmter Teilhabe. Wir wollen mit unseren Fähigkeiten gezeigt werden und nicht damit, was wir nicht können.

Die UN-Behindertenrechtskonvention hat uns den Anstoß zu diesem Aktionsplan gegeben.

Axel Springer bekennt sich mit diesem Aktionsplan zu der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Wir haben dazu sechs Handlungsfelder definiert, um gezielt und nachhaltig arbeiten zu können.

Besonders wichtig für uns ist es, den Begriff Behinderung nicht nur ausschließlich an dem Besitz eines entsprechenden Ausweises festzumachen. Wir wollen auch jene Menschen einbeziehen, die an der Teilhabe am Arbeitsplatz beeinträchtigt sind.

Wir, das Inklusionsteam, eine Gruppe von Vertrauenspersonen für schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen, möchten mit diesem Aktionsplan alle bei Axel Springer für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben sensibilisieren.



Stefan Zaiser
WELT

Hermann Nilson
idealo

Jens Günther
PACE

Martin Bendiks
WELT

Astrid Westermann
News Media Print

Babette Cyrek
Media Impact

Inklusion heißt

mittendrin, und

mittendrin kennt

keine Barrieren!



Hermann Nilson

Fachredakteur, idealo

Gutes Hören ist am Arbeitsplatz enorm wichtig. Gerade in einem Medienunternehmen. Daher bin ich sehr froh, dass ich bei meiner Arbeit als Redakteur unterstützt werde. So ermöglicht mir ein spezielles Handmikrofon, mit verschiedenen Hörsituationen klarzukommen, beispielsweise bei größeren Distanzen in Konferenzräumen oder in lauter Umgebung.

Axel Springer Code of Conduct

3.4 Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit

Axel Springer bietet Chancengleichheit für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter. Dabei spielen insbesondere ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Familienstand, Behinderung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexuelle Ausrichtung oder soziale Herkunft keine Rolle. In diesem Zusammenhang setzt sich Axel Springer gezielt für die Förderung von Frauen in Fach- und Führungspositionen ein. Insbesondere achtet Axel Springer auf die Einhaltung der jeweils gültigen Gleichbehandlungsgesetze und schafft somit einen diskriminierungsfreien Arbeitsraum.

Die UN-Behindertenrechtskonvention

Ein Menschenrechtsabkommen

Weltweit leben rund 650 Millionen Menschen mit einer Behinderung. In Deutschland sind es knapp acht Millionen, das ist jeder zehnte Bundesbürger. Oft werden ihnen Rechte, wie etwa das Recht auf eine gute Bildung und Arbeit, versagt. Hier setzt das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, wie die UN-Behindertenrechtskonvention (kurz UN-BRK) offiziell heißt, an. Seit dem 26. März 2009 ist die UN-BRK für die Bundesrepublik Deutschland verpflichtend.

Die Ziele der UN-BRK

Die UN-BRK präzisiert und konkretisiert die allgemein gültigen Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen und stellt klar, dass diese ein uneingeschränktes und selbstverständliches Recht auf gesellschaftliche Teilhabe besitzen. Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen sollen verhindert, Barrieren und Vorurteile abgebaut werden.

Die UN-BRK hat die Politik für behinderte Menschen neu ausgerichtet. Sie gilt für alle, unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung. Deshalb macht sie Behinderung auch nicht an der Ausstellung des Schwerbehindertenausweises fest!

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

Das neue Leitbild der UN-BRK: Inklusion

Das Leitbild der UN-BRK ist Inklusion. Nicht der Einzelne muss sich anpassen, um teilhaben und selbst gestalten zu können. Es geht darum, dass sich die Gesellschaft öffnet und Vielfalt selbstverständlich wird. Gesellschaftliche Strukturen und Prozesse sollen so gestaltet und verändert werden, dass sie der realen Vielfalt unterschiedlicher Lebenssituationen – gerade auch von Menschen mit Behinderungen – besser gerecht werden. Bei der Umsetzung kann daher am Diversity Management angeknüpft werden.

Im Diversity Management wird die Vielfalt der Mitarbeiter als positive Ressource betrachtet. Bei Mitarbeitern mit Behinderungen geht es besonders darum, den Fokus zuerst auf die Fähigkeiten und Kompetenzen zu lenken und somit die Stärken zu erkennen. Gleichzeitig formuliert die Konvention die Verpflichtung, bei Bedarf eine individuelle Unterstützung zu leisten.

Bereit zum Handeln

Grundlagen und Ziele unseres Aktionsplans

Aktionspläne mit konkreten Zielen und Maßnahmen unterstützen die Umsetzung der UN-BRK in die Praxis. Die Bundesregierung hat 2011 mit dem Nationalen Aktionsplan den Anfang gemacht. Bundesländer, Organisationen und Unternehmen sind inzwischen gefolgt.

Als erstes Medienunternehmen bekennt sich Axel Springer mit einem öffentlichen Aktionsplan zur UN-BRK.

Wir wünschen uns eine Unternehmenskultur, die von sozialer Verantwortung und sozialem Handeln geprägt ist. Dazu gehört eine inklusive Belegschaft, die erfolgreich und gut zusammenarbeitet.

Sechs Handlungsfelder – konkret, ganzheitlich und umfassend

Mit dem Aktionsplan konkretisieren wir die Ziele der UN-BRK ganz praxisnah für unser Unternehmen. Dafür haben wir sechs Handlungsfelder festgelegt, in denen wir aktiv werden wollen, um Inklusion bei Axel Springer zu fördern – im Denken und im Handeln. Sie sind konkret, ganzheitlich und umfassend.

- 1. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung**
- 2. Barrierefreie Kommunikation und Information**
- 3. Beschäftigung und Arbeitsplatzgestaltung**
- 4. Ausbildung, Bildung und Qualifizierung**
- 5. Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation**
- 6. Soziale Leistungen**

Menschen mit und ohne Behinderungen werden bei Axel Springer gleich wertgeschätzt. Sie arbeiten gemeinsam und selbstverständlich in allen Bereichen des Unternehmens. Jeder soll die gleichen Chancen erhalten, um sein Potenzial einzubringen. Denn als Unternehmen leben wir von den unterschiedlichen Fähigkeiten und Stärken jedes Einzelnen. Aus diesem Grund setzen wir bewusst auf Vielfalt als unternehmerischen Erfolgsfaktor. Inklusion ist ein Teil davon.

Umsetzung und Weiterentwicklung

Ein Aktionsplan ist ein Gemeinschaftswerk. Zusammen mit der Geschäftsleitung, den Führungskräften, den Betriebsräten und mit unterstützenden Kollegen hat das Inklusionsteam Ziele definiert und bestehende Leistungen gebündelt.

Die daraus abgeleiteten Maßnahmen sollen zeigen, wie inklusives Handeln im Medioumfeld gestaltet werden und in den kommenden Jahren Schritt für Schritt umgesetzt werden kann. Sie werden von der Arbeitgeberseite über die Inklusionsbeauftragten sowie über das Inklusionsteam Berlin, die zuständigen Betriebsräte und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen gesteuert. Die jeweiligen Führungskräfte und die Fachabteilungen werden verantwortlich in die Umsetzung der Maßnahmen einbezogen.

Wir wissen: Nicht alles kann sofort umgesetzt werden, aber alles soll nachhaltig geschehen. Dafür werden gemeinsam jährliche Schwerpunktthemen aus den Handlungsfeldern definiert. Die Maßnahmen werden in einem Projektplan festgehalten und später evaluiert.

Inklusion geht alle an. Unser Leitmotiv lautet daher: **„Inklusiv heißt mittendrin. Mitten in der Gesellschaft und mittendrin bei Axel Springer.“**

Barrieren sind unterschiedlich:

- zu hohe Einstiege
- zu kleine Schriften
- schwer verständliche Sprache
- nur über Treppen erreichbare Arbeitsplätze
- negative Einstellungen

Axel Springer Code of Conduct

4.2 Führungsgrundsätze

Kreativität, Unternehmertum, Integrität. Diese drei Werte bestimmen das Selbstbewusstsein von Axel Springer. Sie sind die Maßstäbe unseres täglichen Handelns. Wir führen, indem wir Raum für Kreativität schaffen, Ziele definieren und Wandel gestalten. Wir wollen Axel Springer weiterhin mutig zu unternehmerischem Erfolg führen. Im Mittelpunkt stehen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die wir fördern, fordern und zu eigenverantwortlicher Arbeit ermutigen. Bei all unseren Aktivitäten achten wir konsequent auf die Einhaltung von Recht und Gesetz.

Susanne Birr

Redaktionsassistentin, Redaktion WELT

Meine Behinderungen, Anosmie und Migräne, sind äußerlich nicht sichtbar. Für manche sind daher meine Sonderurlaubstage schwer nachzuvollziehen. Axel Springer gewährt zu den gesetzlich vorgegebenen fünf Sonderurlaubstagen für Schwerbehinderte zusätzlich zwei weitere freie Tage. Diese zusätzliche freie Zeit ist für mich organisatorisch sehr hilfreich. Ich muss meinen normalen Urlaub nicht für Arzttermine nutzen und kann, ohne zu hetzen, meine regelmäßigen Termine zu den Kontrolluntersuchungen gut einhalten.



Definierte Handlungsfelder

Der Aktionsplan von Axel Springer

Definierte Handlungsfelder

1 Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

2 Barrierefreie Kommunikation und Information

3 Beschäftigung und Arbeitsplatzgestaltung

4 Ausbildung, Bildung und Qualifizierung

5 Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation

6 Soziale Leistungen

Axel Springer Code of Conduct

3.3 Einhaltung sozialer Standards

Axel Springer erwartet auch von seinen Geschäftspartnern die Beachtung gleichwertiger sozialer Standards in den Bereichen: Menschenrechte, Rechtstreue, Kinder- und Jugendschutz, Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Chancengleichheit, Vereinigungsrecht, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Löhne und Sozialleistungen.

1 Handlungsfeld 1

Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Artikel 8 der UN-BRK: Bewusstseinsbildung

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

Seit März 2009 ist die UN-BRK in Kraft. Es ist uns wichtig, diese Konvention bekannt zu machen, denn noch immer gibt es Vorbehalte. Dabei schließen sich Behinderung und Leistung nicht aus. Als Arbeitgeber wollen wir bestehende Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen abbauen und zu einem inklusiven Miteinander kommen.

Beschäftigte mit Behinderungen sind genauso aktiv und leistungsfähig im Beruf wie ihre nicht behinderten Kollegen. Das gilt es wahrzunehmen. Deshalb wollen wir über Behinderung und ihre Folgen, aber auch über ihre Chancen sprechen und informieren. Es geht uns um eine neue, selbstverständliche und offene Haltung, die Inklusion Teil unserer Unternehmenskultur werden lässt.

Beschäftigte mit Behinderungen sind genauso aktiv und leistungsfähig im Beruf wie ihre nicht behinderten Kollegen. Das gilt es wahrzunehmen.

Ziel: Wir machen Menschen mit Behinderungen sichtbar und bauen so Vorurteile ab.

Maßnahmen:

- Mitarbeiter mit Behinderungen arbeiten aktiv am Aktionsplan mit und präsentieren diesen auf internen und externen Veranstaltungen.
- Externe Veranstaltungen, zum Beispiel Teamentwicklungsmaßnahmen, finden verstärkt bei Anbietern statt, die Behinderte beschäftigen.
- Wir kommunizieren aktiv und regelmäßig gute Erfahrungen und Best Practice – zum Beispiel als Porträts in unseren internen und externen Unternehmensplattformen.
- Wir sensibilisieren Führungskräfte und Topmanagement verstärkt durch regelmäßige Informationen und Schulungsprogramme.

Ziel: Wir berücksichtigen die Bedürfnisse von Menschen mit und ohne Behinderungen.

Maßnahmen:

- Beim Neubau und bei weiteren Bauvorhaben werden die Schwerbehindertenvertretungen von Anfang an miteinbezogen.
- Bei Flucht- und Rettungsplänen sowie bei internen Umzügen werden die Bedürfnisse der Mitarbeiter mit Behinderungen weiterhin berücksichtigt.
- Im Entwicklungsdialo g wird auf behinderungsbedingte Belange und für alle Mitarbeiter auf die gesundheitliche Vorsorge eingegangen.

Ziel: Interne und externe Präsenz als Mittel zur Bewusstseinsbildung nutzen.

Maßnahmen:

- Das Inklusionsteam baut die Kontakte zu externen Institutionen auf und aus, um Know-how auszutauschen und Kompetenzen zu erwerben.
- Inklusion erhält als Thema und durch Menschen mit Behinderungen Präsenz auf allen internen Kanälen (moveoffice, Newsletter) und passenden Veranstaltungen (Gesundheitstage, Betriebsversammlungen).
- Das Inklusionsteam und die Schwerbehindertenvertretungen nutzen ihre Netzwerke zu anderen Unternehmen und zum UnternehmensForum, um Erfahrungen auszutauschen.

Axel Springer ist aktives Mitglied im UnternehmensForum, einer Initiative von Arbeitgebern, die sich für mehr Inklusion von Menschen mit Behinderungen einsetzt. Der bundesweite und branchenübergreifende Zusammenschluss von Konzernen und mittelständischen Firmen entwickelt Maßnahmen und Empfehlungen rund um Personalrekrutierung und Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen.

2 Handlungsfeld 2

Barrierefreie Kommunikation und Information

Artikel 9 der UN-BRK: Zugänglichkeit

- 1) Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Informationen und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen (...) zu gewährleisten. Diese Maßnahmen, welche die Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren einschließen, gelten unter anderem für (...)
 - b) Informations-, Kommunikations- und andere Dienste, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste.
- (2) Die Vertragsstaaten treffen außerdem geeignete Maßnahmen, (...)
 - g) um den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, einschließlich des Internets, zu fördern.

Ziel: Wir wollen die Bedeutung von barrierefreier Kommunikation für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen inhaltlich erarbeiten und die notwendigen barrierefreien Medien und Zugänge zur Verfügung stellen. Als innovatives Medienunternehmen ist es unser Ziel, Vordenker bei barrierefreier Kommunikation zu sein.

Maßnahmen:

- Wir erarbeiten Möglichkeiten, wie wir alle Mitarbeiter mit Behinderungen barrierefrei informieren können (z.B. Gebärdensprachvideos, Leichte Sprache oder Vorlesefunktion). Kommunikation soll für alle ohne Einschränkung möglich sein.
- Es gibt eine ausreichende Anzahl von Konferenz- und Veranstaltungsräumen, die über technische Hilfen für Menschen mit Hörbeeinträchtigung verfügen (z.B. Verstärkeranlage, zusätzliche Mikrofone, Induktionsschleifen).

Ziel: Wir binden die interne barrierefreie Kommunikation in die Strategie der Digitalisierung ein. Dazu werden digitale Informationen und Medien barrierefrei aufbereitet.

Maßnahmen:

- Wir führen Workshops in Zusammenarbeit mit internen Abteilungen (AS IDeAS), externen Partnern (Aktion Mensch) und Menschen mit Handicap durch, um innovative und bedarfsorientierte Maßnahmen zu entwickeln – von der Idee bis zum Produkt.



Michael Fischer

Grafiker, BILD

Hindernisse zu überwinden gehört zu meinem Alltag. Bei Axel Springer habe ich Glück: Das Gebäude ist barrierefrei, und ich komme bequem überall hin. Der Fahrstuhl bringt mich direkt aus der Tiefgarage in mein Büro. Die Parkplätze sind bei den Mitarbeitern heiß begehrt, meine Führungskraft hat mir auf Anfrage sofort einen Platz genehmigt und sich um alle Formalitäten gekümmert. Nicht nur meine Führungskraft, auch die Teams um mich herum sind klasse. Mit oder ohne Handicap, das spielt keine Rolle: Wir sind einfach ein gutes Team.

3 Handlungsfeld 3

Beschäftigung und Arbeitsplatzgestaltung

Artikel 27 der UN-BRK: Arbeit und Beschäftigung

- 1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, (...) um unter anderem
- a) 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, zu verbieten (...)
 - e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern; (...)

Die Zahl der Beschäftigten mit Behinderungen soll bei uns wachsen. Die Gesellschaften in der Axel-Springer-Familie erfüllen zum größten Teil nicht die gesetzlich geforderte Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in Höhe von fünf Prozent. Daher laden wir Menschen mit Behinderungen ausdrücklich dazu ein, sich bei Axel Springer zu bewerben, und schaffen die Rahmenbedingungen für ein inklusives Arbeiten. Hier werden wir verstärkt die Chancen der Digitalisierung zur Teilhabe nutzen.

Ziel: Axel Springer positioniert sich als attraktiver Arbeitgeber, auch um mehr Mitarbeiter mit Handicap zu beschäftigen.

Maßnahmen:

- Bei der Neugestaltung unserer Arbeitsflächen werden wir die Anforderungen von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Einschränkungen und Bedürfnissen miteinbeziehen.
- Alle Stellenanzeigen werden konsequent mit dem Hinweis veröffentlicht, dass „Mitarbeiter mit Handicap willkommen sind“.
- Auf unseren Karriereseiten bieten wir einen direkten Kontakt zu den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen.
- Wir gestalten die Prozesse im Bewerbungsverfahren so, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen verlässlich berücksichtigt werden. Dazu schaffen wir barrierefreie Medien und Zugänge.
- Interne und externe Bewerber mit Behinderungen werden bei grundsätzlicher Eignung zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Hierbei werden behinderungsspezifische Bedürfnisse berücksichtigt.
- Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen werden in den Auswahlprozess von Bewerbern mit Behinderungen einbezogen.
- Um die Offenheit der Axel-Springer-Gruppe für Inklusion im Recruiting aktiv zu nutzen, wird dieser Aktionsplan intern und extern veröffentlicht. Über Aktualisierungen wird umfassend und transparent berichtet.
- Axel Springer beteiligt sich am Programm DisAbility, um verstärkt akademische Praktikanten mit Behinderungen in allen Geschäftsbereichen einzusetzen.

Ziel: Mitarbeiter, die im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben, werden schnell, unkompliziert und effizient unterstützt.

Maßnahmen:

- Unsere Betriebsvereinbarungen zum „Mobilen Arbeiten“ und zu „flexiblen Arbeitszeitmodellen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ enthalten gute Vorschläge für Maßnahmen, mit denen auch schwerbehinderte Mitarbeiter unterstützt werden können. Sie finden Anwendung.
- Mit der „Freiwilligen Konzernbetriebsvereinbarung Integration“ werden die gesetzlichen Grundlagen für die innerbetriebliche Förderung schwerbehinderter Menschen auf betrieblicher Ebene kommuniziert. Sie bietet wichtige Leitlinien für den Arbeitsalltag.
- Es werden Rahmenbedingungen geschaffen, damit besonders jene Mitarbeiter, die in ihrer Teilhabe am Arbeitsleben beeinträchtigt sind, möglichst innerbetrieblich andere Aufgaben bekommen. Dies beinhaltet auch den möglichen Wechsel zu anderen Konzerngesellschaften.
- Es werden technische Hilfsmittel und digitale Tools bereitgestellt. So erhalten sukzessive alle Mitarbeiter höhenverstellbare Tische. Wir prüfen kontinuierlich die Verbesserung der technischen Maßnahmen und bauen bei Bedarf schnell und unkompliziert Hilfsangebote für seh-, hör- und mobilitätseingeschränkte Mitarbeiter aus.
- Die Zusammenarbeit und Kooperation mit den Integrationsämtern und Partnern wie beispielsweise Berufsförderungswerken werden gepflegt, um die notwendige Unterstützungsleistung zur Weiterbeschäftigung zu geben.

4 Handlungsfeld 4

Ausbildung, Bildung und Qualifizierung

Artikel 24 der UN-BRK: Bildung

- (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel (...)
 - b) Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen;
 - c) Menschen mit Behinderungen zur wirklichen Teilhabe an einer freien Gesellschaft zu befähigen. (...)
- (5) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.

Mitarbeiter und ihre Kompetenzen sind die wertvollste Ressource eines Unternehmens. Dafür fordern und fördern wir unsere Mitarbeiter. In den Entwicklungsdialogen werden in Einzelgesprächen für jeden Mitarbeiter individuelle Qualifizierungspläne erstellt – unabhängig davon, ob eine Behinderung vorliegt oder nicht.

Zukunftsfähig zu sein heißt für uns, gezielt in Ausbildung, berufsbegleitende Fortbildung, Bildung und Qualifizierung zu investieren – und zwar für alle Mitarbeiter. Um Karrierewege von Mitarbeitern mit Handicap zu unterstützen, haben wir in der bestehenden Integrationsvereinbarung festgehalten, ihnen vorrangig Plätze im internen Seminarangebot zur Verfügung zu stellen.

Inklusion ist immer auch Chefsache. Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften spielen bei Axel Springer daher für die nachhaltige Umsetzung der UN-BRK eine wichtige Rolle.

Mitarbeiter und ihre Kompetenzen sind die wertvollste Ressource eines Unternehmens.

Ziel: Axel Springer will den Anteil von Jugendlichen mit Behinderungen in der Ausbildung deutlich erhöhen. Wir gestalten unser Recruitingverfahren daher proaktiv inklusiv.

Maßnahmen:

- Die Karriereseite von Axel Springer wird um den Punkt „Schüler mit Behinderung“ erweitert, um gezielt Jugendliche mit Behinderungen anzusprechen.
- Wir werden unsere Offenheit für eine inklusive Ausbildung und Bewerbungen von jungen Menschen mit Behinderungen aktiv im Web kommunizieren.
- In die Auswahlverfahren für Auszubildende und Journalistenschüler werden die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen einbezogen. Mögliche Barrieren im Einstiegstest werden beseitigt. Hierbei werden behinderungsspezifische Bedürfnisse berücksichtigt.
- Unser Talentscouting agiert auf allen Levels inklusiv. Das Team aus dem Hochschulmarketing spricht daher gezielt auch Menschen mit Behinderungen an. Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen unterstützen bei Bedarf die Aktivitäten aus dem Hochschulmarketing.
- Zudem werden wir in Zusammenarbeit mit DisAbility Praktikumsplätze für Studenten vergeben.
- Axel Springer nutzt Kooperationen mit Schulen und Kammern, um den Einstieg in die Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen zu erleichtern.
- Wir passen bei Bedarf die Arbeitsabläufe im Rahmen der Ausbildung auf behinderungsspezifische Anforderungen an.

Ziel: Wir wollen die Potenziale der Menschen mit Behinderungen erkennen und gezielt fördern.

Maßnahmen:

- Eine erfolgreiche inklusive Personalstrategie beginnt bei den Führungskräften. Die Führungskräfte bei Axel Springer werden daher in speziellen Führungskräfte-seminaren sowie im Seminar „Gesund führen“ geschult, um die Potenziale der Menschen mit Behinderungen zu erkennen und zu nutzen.
- Führungskräfte und angehende Führungskräfte werden in dem Pflichtseminar „Arbeitsrecht“ auch zum SGB IX geschult, um notwendige Fachinformationen zu bekommen.
- Führungskräfte nutzen künftig verstärkt das Angebot „Seitenwechsel“ und arbeiten für einen bestimmten Zeitraum in einer sozialen Einrichtung.
- Wir schaffen barrierefreie Zugänge zu unseren Personalentwicklungsmaßnahmen.

5 Handlungsfeld 5

Gesundheitsmanagement, Prävention und Rehabilitation

Artikel 25 der UN-BRK: Gesundheit

Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf das erreichbare Höchstmaß an Gesundheit ohne Diskriminierung aufgrund von Behinderung. (...)

Artikel 26 der UN-BRK: Habilitation und Rehabilitation

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

Gesundheit kann man stärken und Beschäftigungsfähigkeit erhalten. Axel Springer fördert die Gesundheit seiner Mitarbeiter daher ganzheitlich und unterstützt die Wiedereingliederung von Beschäftigten. Dazu haben wir ein vielfältiges und sehr gut funktionierendes Gesundheitsmanagement entwickelt, das auf drei Säulen basiert:

- **Analysen zur psychischen Belastung**
- **Prävention**
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

In der digitalen, sich schnell wandelnden Arbeitswelt umfasst Prävention nicht nur den Erhalt der physischen, sondern auch den der psychischen Gesundheit. Unsere Angebote umfassen daher einen Mix aus den Bereichen Bewegung, Ernährung sowie Entspannung und Stressmanagement. Zur besseren Wirksamkeit und Nachhaltigkeit haben wir die Maßnahmen, wenn möglich, mit dem Faktor Spaß verknüpft.

Ziel: Axel Springer wird die physische und psychische Gesundheit aller Mitarbeiter stärken.

Maßnahmen:

- Wir führen systematisch Analysen zur psychischen Belastung im Unternehmen durch, die wir im Drei-Jahres-Rhythmus wiederholen.
- Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen werden von Anfang an mit in die Planungsphase einbezogen.
- Wir beziehen die Schwerbehindertenvertretungen ebenfalls bei Gefährdungsanalysen aktiv mit ein.
- Es werden niedrigschwellige Kontakt- und Beratungsangebote für Mitarbeiter mit Behinderungen durch Mitarbeiter mit Behinderungen gemäß dem Peer-Ansatz angeboten.

Ziel: Axel Springer wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM gemäß § 167 SGB IX) konsequent durchführen und kontinuierlich weiterentwickeln.

Maßnahmen:

- Wir werden die bisherigen Erfahrungen im BEM auswerten und das Konzept weiterentwickeln.
- Wir kooperieren mit externen Partnern, um die internen BEM-Prozesse zu verbessern und externes Know-how für Axel Springer nutzbar zu machen.
- Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen werden grundsätzlich in das BEM-Verfahren einbezogen.

Ziel: Wir werden die Präventionsmaßnahmen kontinuierlich weiterentwickeln und barrierefrei für alle Mitarbeiter anbieten.

Maßnahmen:

- Um wirksame Angebote zur Prävention zu entwickeln, werden wir die Arbeitsunfähigkeitsfälle gemeinsam mit den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen auswerten.
- Bei der Entwicklung unserer internen Präventionsangebote und bei Vertragsabschluss mit neuen Fitness-Anbietern berücksichtigen wir die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen.
- Maßnahmen zur Prävention werden zum festen Bestandteil in den Entwicklungsdialogen.
- Zur Verbesserung der Gesundheit unserer Mitarbeiter bauen wir zielführende Kooperationen aus, zum Beispiel mit den Krankenkassen.
- „Gesund führen“ ist Chefsache. Bei Axel Springer werden daher die Führungskräfte geschult und sensibilisiert, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.

6 Handlungsfeld 6

Soziale Leistungen

Artikel 28 der UN-BRK: Angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz

- (2) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf sozialen Schutz und den Genuss dieses Rechts ohne Diskriminierung aufgrund von Behinderung und unternehmen geeignete Schritte zum Schutz und zur Förderung der Verwirklichung dieses Rechts, einschließlich Maßnahmen, um (...)
- e) Menschen mit Behinderungen gleichberechtigten Zugang zu Leistungen und Programmen der Altersversorgung zu sichern.

Axel Springer bietet allen Mitarbeitern seit Bestehen des Unternehmens vielfältige soziale Leistungen an. Sie tragen zu unserer Attraktivität als Arbeitgeber bei und reichen von der Gesundheitsvorsorge über kostenfreie Beratungs- und Vermittlungsangebote in der Kinderbetreuung inklusive betrieblicher Kinderbetreuung bis hin zu Sondertarifen in der Krankenzusatzversicherung, der Altersversorgung, Sonderurlauben, Sabbatical und dem Angebot betriebsinterner Personalrestaurants.

Ziel: Die sozialen Leistungen sollen transparent und regelmäßig allen Mitarbeitern bekannt gemacht und bei Bedarf um Maßnahmen erweitert werden, die den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen noch stärker entgegenkommen.

Maßnahmen:

- Wir werden die Präsentation der sozialen Leistungen auf den Treffen der Schwerbehinderten anbieten und einen Abgleich zu den Bedürfnissen herstellen.
- Für die Kommunikation unserer behindertenspezifischen Leistungen werden wir die entsprechenden barrierefreien Medien nutzen.
- Bei der Vergabe von bezuschussten Firmenparkplätzen werden schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter besonders berücksichtigt.
- Schwerbehinderte Mitarbeiter mit dem Zusatz „G“ erhalten einen kostenfreien Firmenparkplatz.
- Wir bieten in unserem Personalrestaurant gesundes Essen an, das die unterschiedlichen behinderungsspezifischen Bedürfnisse berücksichtigt.
- Wir wollen in unserer Kita inklusive Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen.

Ziel: Wir wollen unsere Integrationsvereinbarung prominent veröffentlichen und zu einer Inklusionsvereinbarung erweitern.

Maßnahmen:

- Wir nehmen Verhandlungen zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung auf.
- Wir fordern eine Angleichung des Sonderurlaubs für alle gleichgestellten und schwerbehinderten Mitarbeiter.

Volker Stahlschmidt

Chef vom Dienst, BILD AM SONNTAG

*Ich arbeite seit mehr als 20 Jahren bei Axel Springer. Die zusätzlichen Urlaubstage für Schwerbehinderte sind Gold wert. Ich bin hier wegen meiner Behinderung noch nie benachteiligt worden.
Läuft bei mir ...*



*Barrierefreiheit:
für einige unentbehrlich,
für viele hilfreich
und für alle komfortabel.*
