

Inklusion bei Dax-Unternehmen

MDR Data und das SWR Data Lab haben recherchiert, inwiefern die 40 Dax-Unternehmen ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen nach dem Sozialgesetzbuch IX nachkommen. Folgende Inhalte waren Teil der Anfrage:

- Wie hoch war die Beschäftigungsquote schwerbehinderter bzw. gleichgestellter Beschäftigter in Ihrem Unternehmen im Jahr 2024?
- Hat Ihr Unternehmen im Jahr 2024 Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen vergeben? Wenn ja, in welcher Höhe?
- Hat Ihr Unternehmen im Jahr 2024 eine Ausgleichsabgabe wegen nicht besetzter Pflichtarbeitsplätze gezahlt? Wenn ja, in welcher Höhe?
- Falls Ihr Unternehmen die gesetzliche Beschäftigungsquote von 5 Prozent im Jahr 2024 nicht erreicht hat: Welche Gründe sehen Sie dafür?
- Welche internen Programme, Fördermaßnahmen oder Kooperationen verfolgt Ihr Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren?

Hier finden Sie die Antworten der Unternehmen. Manche Antworten wurden zwecks Übersichtlichkeit und Lesbarkeit gekürzt.

Adidas AG

Beschäftigungsquote: ca. 3,0 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Da nicht alle Mitarbeiter*innen mit Behinderungen Anpassungen am Arbeitsplatz beantragen, gehen wir davon aus, dass der tatsächliche Anteil höher ist. Wir arbeiten daran, genauere Daten zu erfassen und diesen Anteil zudem durch konkrete Maßnahmen etwa bei Neueinstellungen zu erhöhen.

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist wichtig für unser Unternehmen und spiegelt sich in inklusiven Einstellungsverfahren, gezielten Schulungen, einer verbesserten Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und Programmen zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsplatz wider. Wir bringen auch inklusive Produkte auf den Markt, wie beispielsweise den ersten Laufschuh, der von und für Menschen mit Behinderungen entwickelt wurde und unterstützen die deutsche Mannschaft der Paralympics und der Special Olympics als Ausrüster. Durch Initiativen wie die jährliche Aktionswoche zum Thema Inklusion, die in diesem Jahr unter dem Motto "Unlocking a World of Abilities" stand, fördern wir das Bewusstsein für vielfältige Fähigkeiten und stärken das Zugehörigkeitsgefühl innerhalb unserer globalen Belegschaft.

Airbus SE

Die Airbus SE hat sich entschieden, keine Angaben zur Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu machen.

Allianz SE

Beschäftigungsquote: 5,5 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: ja, weil einige Gesellschaften im Allianz-Verbund die 5-Prozent-Quote nicht erreicht haben. Zur Höhe der gezahlten Abgabe macht die Allianz SE keine Angaben.

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Wir fördern bei der Allianz Deutschland die Inklusion von Menschen mit Behinderung durch viele Aktivitäten:

- lokale Partnerschaften mit Organisationen, die auf die Rekrutierung von Talenten mit Behinderung spezialisiert sind
- Recruiting-Spezialisten für optimales Recruiting und Onboarding für Mitarbeiter:innen mit Behinderung
- Führungskräfte-Trainings für Kompetenz und Selbstvertrauen im Umgang mit Menschen mit Behinderung
- Mentoringprogramme zwischen Allianz-Mitarbeiter:innen und Menschen mit Behinderungen auf der Suche nach Karriereentwicklungsmöglichkeiten
- Unser Mitarbeitenden-Netzwerk Allianz Beyond setzt sich für die Belange von Menschen mit Behinderung ein – weltweit und in Deutschland
- ein weitgehend barrierefreies Arbeitsumfeld
- Tag der Menschen mit Behinderung – Informations- und Aktionstag mit Diskussionen, Mitmach-Aktionen an allen unseren Standorten in Deutschland, #PositivelyPurple AZ Arena – die Allianz Arena leuchtet lila am 3.12.
- Seit 2006 ist die Allianz Partner der Paralympischen Bewegung und seit 2021 ist die Allianz weltweiter Partner des internationalen Paralympischen Komitees inklusive der Paralympischen Spiele bis 2028. Aus unserer Paralympischen Partnerschaft entwickelte sich auch ein Recruiting-Projekt für Para-Athleten.

BASF SE

Beschäftigungsquote: 4,6 Prozent (2004: 3,8 Prozent, 2014: 4,4 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: in Höhe von ca. 600.000 Euro

Ausgleichsabgabe: nein

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

- Mitarbeitende, die aus persönlichen Gründen die Schwerbehinderung nicht angeben
- Bürokratische Hürden, die Mitarbeitende scheuen, einen Grad der Behinderung zu beantragen
- Austritte von älteren Mitarbeitenden mit Behinderung

- Fehlende Bewerbungen von Menschen mit Behinderung

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Aktionsplan Inklusion
- Kommission für die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderung
- Integrationsbetrieb der BASF SE
- Fachstelle Schwerbehinderung
- Sozial- und Lebensberatung
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Medical Center
- Angebote für Fitness und Gesundheit
- Führungsseminare zur Sensibilisierung von Führungskräften

Bayer AG

Beschäftigungsquote: 5,02 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, in Höhe von 1.169 Euro

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Bayer integriert Menschen mit Schwerbehinderung durch ein spezifisches Starthilfeprogramm, das jungen Erwachsenen mit Behinderung den Berufseinstieg erleichtert. Als weiteres Beispiel ist zu nennen, dass die Herbert-Grünwald-Stiftung den Behindertensport fördert, und Bayer den Behindertensport traditionell durch verschiedene Kooperationen mit Organisationen wie dem Deutschen Behindertensportverband (DBS) unterstützt.

Beiersdorf AG

Beschäftigungsquote: ca. 3 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Wir schulen unsere globalen Führungskräfte und Recruiter*innen im inklusiven Umgang.
- Weltweit arbeiten wir mit über 30 externen Partnern zusammen, in Deutschland bspw. MyAbility, Dialogue Impact und Alsterarbeit.
- Unsere Mitarbeitenden-Community "Ability" fördert den internen Dialog.
- Wir prüfen mit lokalen Partnern, wie wir unsere Büros und Produktionszentren noch inklusiver gestalten können.

- Als Teil der Netzwerke The Valuable 500 und Purple Space teilen und erweitern wir unser Wissen und machen unser Engagement nach außen sichtbar.

BMW AG

Beschäftigungsquote: 5,7 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe. Insgesamt Aufträge an Sozialeinrichtungen in Höhe von 49,9 Millionen Euro.

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

keine Angabe

Brenntag SE

Beschäftigungsquote: 3,85 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Im Jahr 2024 lagen einige deutsche Brenntag-Gesellschaften, darunter die Brenntag SE, unter der Vorgabe von 5 Prozent der Beschäftigungsquote gem. § 154 SGB IX. Die Beschäftigungsquote insgesamt lag im Jahr 2024 bei 3,85 Prozent. Für alle nicht besetzten Pflichtarbeitsplätze wurde die entsprechende Ausgleichsabgabe geleistet.

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

keine Angabe

Commerzbank AG

Beschäftigungsquote: 6,21 Prozent (2014: 5,31 Prozent, 2019: 5,65 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Bereits 2018 hat sich die Commerzbank als erste Bank in Deutschland zu einem eigenen unternehmensweiten Aktionsplan zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention bekannt. 2023 hat sie diesen erweitert und noch stärker mit ihrem Engagement für Diversität und Nachhaltigkeit verknüpft. Dabei gilt es, weitere Barrieren abzubauen, um die Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderungen in der Wirtschaft zu verändern, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern und Produkte barrierefrei zu gestalten. (...) Die Commerzbank übernimmt in diesem Thema eine Vorreiterrolle, dies wurde zuletzt durch die Auszeichnung mit dem Inklusionspreis für die Wirtschaft 2024 in der Kategorie "Große

Unternehmen und Konzerne“ von der Bundesagentur für Arbeit, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Charta der Vielfalt und dem UnternehmensForum honoriert.

Continental AG

Beschäftigungsquote: >5,0 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Continental glaubt an die Einzigartigkeit jedes Einzelnen und setzt sich dafür ein, Rahmenbedingungen zu schaffen, die sicherstellen, dass sich jeder als sein authentisches Selbst zeigen kann und die gleichen Chancen hat, sich bei Continental zu entfalten – unabhängig von Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung.

Daimler Truck AG

Beschäftigungsquote: 5,64 Prozent (2022: 5,83 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe möglich

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- An unseren Standorten in Deutschland unterstützen wir zum Beispiel mit Tastaturen in Brailleschrift (für Sehbehinderte), größeren Bildschirmen mit höherer Auflösung (für Sehbehinderte), höhenverstellbaren Arbeitsplätzen (so dass nicht über Kopf gearbeitet werden muss), individuellen Hilfsmitteln zum Greifen oder Heben oder Gebärdendolmetschern für Besprechungen.
- Zudem legen wir einen besonderen Stellenwert auf die Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung. 2006 wurde gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung ein Aktionsplan zur Ausbildung schwerbehinderter Auszubildender beschlossen. Seitdem wird der Dialog regelmäßig geführt.

Deutsche Bank AG

Beschäftigungsquote: 6,2 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Die Bank setzt sich für ein attraktives und inklusives Arbeitsumfeld ein und bietet Arbeitsplätze für die Bedürfnisse aller Mitarbeiter, auch für Menschen mit – sichtbaren und unsichtbaren – Behinderungen. Bei ihren Bemühungen legt die Bank ein besonderes Augenmerk auf

barrierefreie Einrichtungen und Arbeitsplätze. Spezielle Arbeitszeitmodelle stehen denjenigen zur Verfügung, die aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder einer Behinderung kurz- oder langfristige Flexibilität benötigen. Durch die erfolgreiche und langjährige Zusammenarbeit mit der Genossenschaft der Werkstätten (GDW) in Deutschland sichert die Bank auch eine Reihe von externen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen.

Deutsche Börse AG

Beschäftigungsquote: keine Angabe

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Interne Initiativen und Netzwerke, die sich für Inklusion und Barrierefreiheit einsetzen.
- Integration von Inclusion & Equal Opportunities in unsere Arbeitskultur und Strategie, um Chancengleichheit zu fördern und ein diskriminierungsfreies Umfeld sicherzustellen.
- Kontinuierliche Überprüfung unserer Prozesse, um die gesetzlichen Anforderungen einzuhalten und die Teilhabe zu stärken.

Bitte haben Sie Verständnis, dass wir aus Gründen des Datenschutzes und der internen Richtlinien keine detaillierten Zahlen oder historischen Quoten gegenüber externen Dritten veröffentlichen. Die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen erfolgen an die zuständigen Behörden.

Deutsche Post AG

Beschäftigungsquote: 7,69 Prozent (2009: 7,56 Prozent, 2019: 9,06 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: Deutsche Post AG: nein; Konzerntöchter: 587.000 Euro

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Ausbau Ausbildung mit Handicap durch zielgruppengerechte Bewerberansprache, Angebot von Erprobungsformaten wie Praktika und die Einstiegsqualifizierung in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit als Brücke zur Ausbildung
- Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung und Hilfsmittel in Zusammenarbeit mit externen Behörden, wie Inklusionsämtern, Agenturen für Arbeit, damit schwerbehinderte Beschäftigte bestmögliche Arbeitsbedingungen erfahren, um ihre Arbeitsleistung erbringen zu können (z.B: behinderungsgerechte Zustellkarren, E-Bikes und -Trikes, Hebehilfen fürs Lager)
- Jährliche Verleihung eines InklusionsAWARDS zur Sichtbarmachung von Best-Practices im Konzern

Deutsche Telekom AG

Beschäftigungsquote: 7,6 Prozent (2009: 6 Prozent, 2019: 7,6 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: nein

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Auf Konzernebene besteht ein "Aktionsplan Inklusion", der Handlungsfelder definiert, die wir im gesamten Konzern vorantreiben. Daraus erwachsen fortlaufend verschiedene Initiativen und Aktionen mit dem Ziel, Inklusion weiter zu fördern.
- In jeder unserer Konzerneinheiten ist ein(e) Inklusionsbeauftragte(r) gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung dafür zuständig, kontinuierlich an einem inklusiven Arbeitsumfeld zu arbeiten.
- Wir streben in allen unseren Produktentwicklungsprozessen an, die Bandbreite an menschlicher Vielfalt zu berücksichtigen. 2024 haben wir einen "Design for all guide" erstellt, der einen barriere- und diskriminierungsfreien Zugang zu unseren digitalen und nicht-digitalen Produkten und Dienstleistungen fördert. Ziel ist, dass alle Menschen noch besser, noch leichter und noch schneller auf unsere Produkte und Dienstleistungen zugreifen können.
- Ein zentral allokiertes Team kümmert sich für den gesamten Konzern um Hilfsmittel, Umbaumaßnahmen sowie Gebärdensprach- und Schriftdolmetschende für unsere Beschäftigten mit Behinderungen.

E.ON SE

Beschäftigungsquote: ca. 4,2 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Innerhalb des Konzerns erreichen wir in Deutschland größtenteils die gesetzliche Quote. Die wenigen Unternehmen, die unterhalb der Quote liegen, zahlen die sogenannte Ausgleichsabgabe.

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

E.ON verfolgt das Ziel, ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, ihre individuellen Potenziale zu entfalten. Um dies weiter zu fördern, wurden verschiedene Initiativen gestartet. Im Jahr 2016 unterzeichnete das Unternehmen mit dem Konzernbetriebsrat und der Konzernschwerbehindertenvertretung eine Konzernbetriebsvereinbarung zum Thema Inklusion. Unser Vorstandsvorsitzender sponsort unser internes Netzwerk adaptABILITY, eine Initiative für Menschen mit Behinderung und psychische Gesundheit.

Konzernweit sensibilisiert E.ON die Kolleginnen und Kollegen für das Thema Gesundheit, Schwerbehinderung und Diversity durch Trainings. Des Weiteren nutzt E.ON zur Stellenveröffentlichung das Job-/Bewerberportal myAbility.job, das sich speziell an Menschen mit Handicap wendet. In Bewerbungsverfahren ist es uns sehr wichtig, Menschen mit Behinderung ein faires Bewerbungsverfahren zu ermöglichen, in dem sie ihr Bestes zeigen können. Daher wird unsere Schwerbehindertenvertretung frühzeitig in das Verfahren einbezogen.

Fresenius Medical Care AG

Beschäftigungsquote: 5,0 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, im niedrigen sechsstelligen Bereich

Ausgleichsabgabe: ja, für einzelne Gesellschaften

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Der Fokus auf Integration ist ein Bestandteil der Unternehmenskultur und trägt dazu bei, ein faireres und gerechteres Arbeitsumfeld zu schaffen.

Fresenius SE

Beschäftigungsquote: ca. 5,0 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber ohne Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- In Deutschland haben schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf einen behindertengerechten Arbeitsplatz, Teilzeitarbeit, sofern erforderlich, besonderen Kündigungsschutz sowie zusätzlichen Urlaub.
- In unseren deutschen Betriebsstätten, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, finden alle vier Jahre die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung statt.
- Helios Deutschland hat mit der Schwerbehindertenvertretung des Segments zudem eine übergreifende Inklusionsvereinbarung geschlossen. Sie stärkt die Teilhabe (schwer-)behinderter Menschen und von Behinderung bedrohter Arbeitskräfte und fördert den Erhalt von Chancengleichheit. Darüber hinaus soll sie unterbinden, dass Arbeitskräfte mit (Schwer-)Behinderung diskriminiert oder sozial ausgegrenzt werden.

GEA Group

Beschäftigungsquote: ca. 4,4 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: ja, aber keine genaue Angabe zur Höhe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

keine Angabe

Hannover Rück SE

Beschäftigungsquote: <5 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: ja, aber ohne Angabe zur Höhe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Wir legen großen Wert darauf, unsere Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen individuell und situativ zu unterstützen – beispielsweise durch spezielle IT- oder Büro-Ausstattung.

Heidelberg Materials AG

Beschäftigungsquote: keine Angabe

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Die jährlich stattfindende, interne Diversity Week trägt zur kulturellen Vielfalt und gelebten Inklusion bei und soll den Vielfaltsgedanken weiter stärken. Mit regelmäßigen Trainings zu Vielfalt und Inklusion leistet das Unternehmen einen Beitrag dazu, dass Beschäftigte unbewusste Denkmuster und Stereotypen, die Gleichstellung verhindern, erkennen und ablegen. Darüber hinaus entwickelt das Unternehmen länderspezifische Maßnahmenpläne, die lokale Besonderheiten berücksichtigen.

Heidelberg Materials erfüllt die Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen in den meisten Bereichen, insbesondere in der Verwaltung. An anderen Stellen, wie beispielsweise in Kieswerken, ist eine Beschäftigung schwerbehinderter Menschen jedoch häufig nicht umsetzbar. In diesem Fall entrichten wir die gesetzlich vorgesehene Ausgleichsabgabe. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir die von Ihnen angefragten Informationen in Bezug auf die Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen nach dem Sozialgesetzbuch IX nicht öffentlich ausweisen.

Henkel AG & Co. KGaA

Beschäftigungsquote: knapp unter 5 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

keine Angabe

Infineon Technologies AG

Beschäftigungsquote: ca. 3,0 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Aufgrund der speziellen Anforderungen in der Halbleiterfertigung, ist es nicht immer einfach, passende Kandidat*innen zu finden.

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Infineon verfolgt eine Reihe von Maßnahmen, um mehr Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren. Dazu gehören individuelle Anpassungen am Arbeitsplatz, wie assistive Technologien (Bildschirmleseprogramme und -geräte), Maßnahmen zur Barrierefreiheit (baulich oder Webex mit Transkription und Untertiteln), Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort. Aber auch Sensibilisierungsveranstaltungen als Teil der Diversity Days oder Trainingsveranstaltungen zum Thema unbewusster Vorurteile (unconscious bias) für die Mitarbeitenden, eine "Listening tour", um die Bedürfnisse behinderter Mitarbeiter besser zu verstehen. Auch haben wir eine Schwerbehindertenvertretung.

Mercedes-Benz AG

Beschäftigungsquote: 6,58 Prozent (Angaben für die Teilgesellschaft Mercedes Benz AG)

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Beschäftigte mit körperlichen Beeinträchtigungen werden im Berufsalltag individuell unterstützt, damit sie ihre Fähigkeiten bestmöglich einsetzen können. Dies geschieht je nach Art der Beeinträchtigung z. B. mit ergonomischen und individuell einstellbaren Arbeitsplätzen oder speziellen Hebewerkzeugen, um wiederkehrende Belastungen zu vermeiden.
- Ein weiterer Schwerpunkt ist der Abbau von digitalen Barrieren. Ein Arbeitskreis "Digitale Barrierefreiheit" vernetzt Expertinnen und Experten verschiedener Disziplinen, die an der Entwicklung praxisnaher Lösungen für digitale Inklusion arbeiten. Ziel ist es, allen

Mitarbeitenden uneingeschränkte Teilhabe zu ermöglichen. Zu den Funktionen des Mercedes-Benz Intranet gehört beispielsweise, dass sich Beschäftigte Inhalte und Kommentare in zahlreiche Sprachen übersetzen bzw. vorlesen lassen können.

- In Deutschland stehen Schwerbehindertenvertretungen sowie Inklusionsbeauftragte als Ansprechpartner zur Verfügung und setzen sich für die Belange von behinderten Beschäftigten ein.

Merck KGaA

Beschäftigungsquote: 5,06 Prozent (2009: 4,09 Prozent; 2019: 4,41 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Merck ist bestrebt, seinen strategischen Plan für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen weiterzuentwickeln. Dies tun wir, indem wir den Disability Equality Index® nutzen und uns an branchenweiten Initiativen wie dem Aktionsplan Inklusion der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) beteiligen. Wir sind zudem Unterzeichner des CEO-Briefs zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. In diesem Rahmen unterstützen wir die Initiative Disability:IN. Die damit einhergehenden Verpflichtungen verankerten wir in einem neuen globalen Positionspapier zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

MTU Aero Engines AG

Beschäftigungsquote: 4,5 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Die MTU ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen und konnte in diesem Zug viele neue Mitarbeiter:innen gewinnen. Die Luftfahrtbranche unterliegt strengen gesetzlichen Vorgaben, die sich direkt auf Tätigkeiten und Arbeitsplätze bei der MTU auswirken. Diese Rahmenbedingungen stellen besondere Anforderungen an die Umsetzung von Inklusion. Zugleich nehmen wir unsere soziale Verantwortung ernst und wollen die gesetzliche Quote von 5 Prozent erreichen.

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

An unseren deutschen Standorten stehen gewählte Schwerbehindertenvertreter:innen sowie vom Arbeitgeber ernannte Inklusionsbeauftragte als Ansprechpartner:innen für die Belange von Mitarbeiter:innen mit Einschränkungen zur Verfügung. Sie setzen sich aktiv für Inklusion ein und schaffen dafür wichtige strukturelle Voraussetzungen. Bei der Gestaltung unserer Standorte achten wir auf Barrierefreiheit. Für gehörlose Kolleg:innen stellen wir Gebärdendolmetscher:innen zur Verfügung, um eine reibungslose Kommunikation im

Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Neben baulichen und organisatorischen Maßnahmen sensibilisieren wir Führungskräfte und Mitarbeiter:innen für die Belange von Menschen mit Behinderung und fördern ein inklusives Miteinander. Darüber hinaus engagieren wir uns mit Präsenz und Ausschreibungen auf zielgruppenspezifischen Plattformen wie z.B. myAbility.

Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG

Beschäftigungsquote: keine Angabe

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Enge und institutionalisierte Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV), Einbindung in relevante HR-Prozesse sowie regelmäßiges Monitoring.
- Disability Employee Resource Group (ERG): 2024 haben wir in enger Zusammenarbeit mit der SBV die Disability ERG gegründet. Sie stärkt die Sichtbarkeit von Mitarbeitenden mit Behinderung, setzt Impulse zur Verbesserung der Barrierefreiheit und verfügt über ein eigenes Budget zur Umsetzung von Initiativen und Sensibilisierungsmaßnahmen.
- Sensibilisierung und Awareness: Regelmäßige Informations- und Austauschformate zur Förderung von Wissen, Abbau von Barrieren und Stärkung einer inklusiven Unternehmenskultur.
- Qualifizierung: Unsere unternehmensweite DEI Learning Journey vermittelt Führungskräften und Mitarbeitenden Grundlagen zu Inklusion, Barrierefreiheit und diskriminierungssensibler Zusammenarbeit.
- Recruiting und Talentzugänge: Weiterentwicklung diskriminierungsfreier Auswahlprozesse sowie gezielte Erweiterung unserer Talentpools, unter anderem durch Kooperationen im inklusiven Recruiting.
- Barrierefreiheit: Kontinuierliche Verbesserung der physischen und digitalen Arbeitsumgebung zur Unterstützung gleichberechtigter Teilhabe.

Porsche Automobil Holding SE

Beschäftigungsquote: ca. 2,4 Prozent

Aufträge an Werkstätten: nein

Ausgleichsabgabe: 1.680 Euro

Hinweis der Redaktion: Die Porsche SE ist eine Beteiligungsholding mit rund 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Daher ist sie im Hinblick auf Personalthemen nicht mit anderen Dax-Unternehmen vergleichbar.

Qiagen N.V.

Die Qiagen N.V. hat sich entschieden, keine Angaben zur Beschäftigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter zu machen.

Rheinmetall AG

Beschäftigungsquote: 4,2 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

- Bei vielen Menschen ist die Schwerbehinderung weder ersichtlich noch dem Unternehmen gemeldet.
- Oft ist Mitarbeitenden nicht bekannt, dass sie eine Erkrankung haben, die eine Schwerbehinderung sein kann (bspw. bestimmte Diabetes-Typen).
- Obwohl wir unsere Belegschaft ermutigen, dem Arbeitgeber eine Schwerbehinderung anzuzeigen, scheint es Hemmschwellen bei der Mitteilung einer Schwerbehinderung zu geben.
- Zu diesen Themen leistet Rheinmetall zunehmend Aufklärungsarbeit innerhalb der Belegschaft – auch um mehr Fairness gegenüber diesen Schwerbehinderten zu erreichen.
- Bei gleichzeitig immensem Wachstum des Unternehmens ist die Quote nicht gesunken.

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Weiterentwicklung des internen Handlungsleitfadens “Menschen mit Behinderungen”
- Überarbeitete und verlängerte Gültigkeit der Inklusionsvereinbarung im Rahmen der Konzernbetriebsvereinbarung
- Inklusionsteams/Inklusionsbeauftragte in den Betrieben
- Ausbildung von Menschen mit Behinderungen
- Weitgehende Barrierefreiheit in Bewerbungsprozessen
- Barrierefreiheit im Betrieb
- Forum für Fairness & Teilhabe (Präsenzveranstaltung)
- Schulungskonzept für ausgewählte Zielgruppen
- Einbindung der Betriebsräte und der Schwerbehindertenvertretung in Bewerbungsprozesse, sobald die Bewerbenden Rheinmetall über ihre Schwerbehinderung informiert haben
- Verschiedene Aktionstage
- Barrierefreie Personalentwicklung mit der Plattform skillsoft

RWE AG

Beschäftigungsquote: 5,4 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, in Höhe von 350.000 Euro

Ausgleichsabgabe: ja, in Höhe von 466.000 Euro

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

In Deutschland hat RWE mehrere Unternehmen, für die die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Beschäftigte gilt. Davon liegen einzelne Unternehmen oberhalb der 5 Prozent, andere unterhalb. Die Gründe für ein Nicht-Erfüllung der Quote in

einzelnen Unternehmen sind differenziert zu betrachten. Ein Grund ist die geringe Quote von Bewerbenden mit Schwerbehinderung.

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Alle unsere Stellenangebote sind versehen mit dem Hinweis auf unser Diversity-Statement: "Wir schätzen Vielfalt und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Behinderung, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung und Identität."
- Der RWE-Inklusionsplan in Deutschland wurde durch die Konzernschwerbehindertenvertretung in Zusammenarbeit mit den Konzerninklusionsbeauftragten überarbeitet.
- Wir kooperieren derzeit mit dem Online-Portal MyAbility – dem größten Stellenportal für Menschen mit Behinderungen im deutschsprachigen Raum – und haben dort Stellen ausgeschrieben.
- Wir haben das RWE-interne Mitarbeitendennetzwerk "Empower" für die Themen Behinderung, Neurodiversität und psychische Gesundheit. Es bietet einen geschützten Raum für Mitarbeitende mit Behinderungen, Betreuer:innen und Verbündete.
- Unsere IT-Experten überprüfen konzernweit Apps und Anwendungen auf Barrierefreiheit.
- Wir setzen interne Kommunikationsmaßnahmen um und schaffen Aufmerksamkeit für die verschiedenen Themen/Aspekte.

SAP SE

Beschäftigungsquote: keine Angabe

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Die globale Quote von Menschen, die ihre Behinderung bei der SAP offiziell hinterlegt haben (durch entsprechende Nachweise): 1,3 Prozent. Dies beinhaltet aber nur normale Stellen (keine Werkstudenten, Praktikanten, etc). In Deutschland ist die Zahl höher, wir haben sie aber nicht veröffentlicht.

In unserer Diversity Survey (extern veröffentlicht zuletzt für das Jahr 2023) haben 6 Prozent der Mitarbeitenden und 5 Prozent der Führungskräfte selbst angegeben, dass sie eine Behinderung haben. Diese Zahl ist 2024 gestiegen, wir haben sie aber nicht veröffentlicht.

Wir gehen sicher davon aus, dass Mitarbeitende teilweise ihre Behinderung nicht offiziell offenlegen wollen oder keinen entsprechenden Nachweis haben.

Scout24 SE

Die Scout24 SE hat entschieden, keine Angaben zur Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu machen und dies mit krankheitsbedingten Ausfällen begründet.

Siemens AG

Beschäftigungsquote: 6,0 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

keine Angabe

Siemens Energy AG

Beschäftigungsquote: 5,4 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: 700.000 Euro (aufgrund von Übernahme des Geschäftsbereichs Siemens Gamesa, wo die Beschäftigungsquote bei 4 Prozent lag)

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Es wurden und werden Maßnahmen initiiert, um den Anteil schwerbehinderter Mitarbeitender weiter zu erhöhen. Dazu gehören die Teilnahme an zielgruppenspezifischen Messen, die Kennzeichnung in den Stellenanzeigen, Maßnahmen zur besseren Integration und Onboarding, Kooperationen mit Behindertenwerkstätten, die Teilnahme an Aktionstagen für Praktika oder die Schaffung von alternativen Arbeitsplätzen. Im Recruiting werden alle offenen Stellen automatisiert an die Agentur für Arbeit gemeldet und explizit beauftragt, schwerbehinderte Personen zu vermitteln. Des Weiteren veröffentlichen wir Stellenanzeigen in einem Jobportal, das sich speziell an Menschen mit Behinderung richtet.

Siemens Healthineers AG

Beschäftigungsquote: 5,16 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Verankerung des Themas Inklusion (Vielfalt) in unserer Unternehmens- und Führungskultur
- Inklusionsprojekte im Zusammenhang mit Corporate Volunteering u.a. SOBY (Special Olympics Bayern)

- Nutzung von My Ability für die Ansprache von Bewerber*innen mit Behinderung und explizite Formulierung in Stellenausschreibungen
- interne und externe Netzwerkarbeit (ExpertsInside, Netzwerk Inklusionsbeauftragte, Access Arbeitgebernnetzwerk)
- Schulungen und Workshops für Mitarbeitende und Führungskräfte zum Thema Inklusion, um Vorurteile und Barrieren abzubauen und Handlungskompetenz zu vermitteln
- Awareness-Kampagnen, Bildschirmkommunikation, Postkartenaktion, Podiumsdiskussion, Newscenterbeiträge im Intranet, um Bewusstsein und Aufmerksamkeit zu erzeugen

Symrise AG

Die Symrise AG hat sich entschieden, keine Angaben zur Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu machen.

Volkswagen AG

Beschäftigungsquote: 9,17 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Die Maßnahmen reichen von barrierefreien Arbeitsplätzen über gezielte Projekte und Angebote (u.a. Sozialcoaching, Gehörlosensprechstunde, barrierefreie Intranetseite, Mobilitätshilfen) bis hin zur strategischen Verankerung von Vielfalt.

Vonovia SE

Beschäftigungsquote: unter 5 Prozent (keine genaue Angabe)

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Der anhaltende Fachkräftemangel – besonders in handwerklichen und technischen Berufen – erschwert es generell, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen.

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Wir unterstützen und integrieren Mitarbeitende mit Schwerbehinderung bestmöglich, etwa durch individuell angepasste Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten und gezielte Beratungsangebote. Die Zusammenarbeit mit internen und externen Fachstellen empfinden wir dabei als äußerst wertvoll und konstruktiv.

Zalando SE

Beschäftigungsquote: 2,4 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

keine Angabe

Das tut das Unternehmen, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Neben Richtlinien zur Einstellung, Beförderung und Entwicklung behinderter Mitarbeitender haben wir einen Aktionsplan zur Inklusion von behinderten Menschen entwickelt. Dieser Plan dient unseren Führungskräften und Businesspartnern als Leitfaden, um die Bedürfnisse unserer behinderten Mitarbeiter*innen zu fördern. Darüber hinaus verbessern wir kontinuierlich die Barrierefreiheit unserer physischen und digitalen Arbeitsbereiche.
- Innerhalb von Zalando haben wir ein Diversity-&-Inclusion-Team, zu dem auch zwei Inklusionsbeauftragte gehören. Sie sind dafür verantwortlich, gleiche Beschäftigungsmöglichkeiten sicherzustellen, vor Diskriminierung zu schützen und behinderte Mitarbeiter*innen zu unterstützen. Darüber hinaus vertreten unsere Schwerbehindertenvertretungen die Interessen von schwerbehinderten Mitarbeiter*innen und arbeiten eng mit dem Betriebsrat zusammen.
- Alle zwei Jahre führen wir eine interne D&I-Umfrage durch, um detailliertes Feedback zu den Inklusionserfahrungen unserer behinderten Mitarbeiter*innen zu sammeln. Die Ergebnisse helfen uns, einen fundierten Aktionsplan für die Inklusion von behinderten Menschen für die kommenden Monate und Jahre zu entwickeln.