

Inklusion bei Dax-Konzernen und großen Arbeitgebern in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg

Das SWR Data Lab und MDR Data haben recherchiert, inwiefern Dax-Konzerne sowie große Arbeitgeber in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen nach dem Sozialgesetzbuch IX nachkommen. Folgende Inhalte waren Teil der Anfrage:

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

Hier finden Sie die Antworten der Arbeitgeber. Manche Antworten wurden zwecks Übersichtlichkeit und Lesbarkeit gekürzt. Zunächst sind die regionalen Arbeitgeber in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet, danach folgen die Dax-Konzerne.

Adolf Würth GmbH & Co. KG

Beschäftigungsquote: 3 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, in Höhe eines einstelligen Millionenbetrags

Ausgleichsabgabe: nein

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Im wirtschaftlich herausfordernden Jahr 2024 haben wir offene Stellen bevorzugt aus eigenen Reihen besetzt, weshalb die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen unter 5 Prozent geblieben ist.

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

In unseren Stellenanzeigen betonen wir, dass Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen ausdrücklich willkommen sind. Darüber hinaus sind wir bestrebt, die Arbeitsplätze von Beschäftigten, die aus unterschiedlichen Gründen eine Schwerbehinderung erleiden, entsprechend den Einschränkungen bestmöglich umzugestalten. Außerdem ist die Adolf Würth GmbH & Co. KG langjähriger Unterzeichner der "Charta der Vielfalt" und unterstützt auf Initiative von Carmen Würth seit 2008 die Special Olympics Deutschland, um Menschen mit und ohne

Behinderung zusammenzubringen. Carmen Würth setzt sich mit großer Hingabe dafür ein, dass Menschen mit Behinderung eine wichtige Rolle im Unternehmen einnehmen – das zeigt sich am Beispiel des Hotel-Restaurants Anne-Sophie in Künzelsau. Hier arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung Hand in Hand zusammen.

Biontech SE

Die Biontech SE hat sich entschieden, keine Angaben zur Beschäftigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter zu machen und stattdessen auf seinen

Boehringer Ingelheim

Beschäftigungsquote: keine Angabe

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Um die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen zu stärken, haben wir u.a. unternehmensweite interne Programme zur beruflichen Integration und Entwicklung von Mitarbeitenden und Kandidaten mit Behinderungen, gezielte Personalentwicklung und Fördermaßnahmen, enge und vertrauensvolle Kooperationen zwischen HR, Schwerbehindertenvertretung und Führungskräften sowie verschiedene Projekte für inklusive Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsplatzanpassung. Das Ziel dabei: Barrieren abzubauen, individuelle Potenziale besser zu nutzen und die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nachhaltig auszubauen.

Wir melden sämtliche gesetzlich geforderten Daten zur Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Mitarbeitende jährlich und fristgerecht an die Agentur für Arbeit. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir darüber hinaus keine internen Personalstatistiken oder organisationsbezogene Kennzahlen gegenüber Dritten offenlegen

Debeka

Beschäftigungsquote: 4,38 Prozent (2014: 4,66 Prozent; 2019: 4,72 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: ja, in Höhe von 4.780 Euro

Ausgleichsabgabe: ja, in Höhe von ca. 138.300 Euro (Forderungsstand 11/2025)

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Wir verzeichnen in den letzten Jahren viele Abgänge aufgrund von Renteneintritten. Da ein Großteil unserer schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten aus über 60-Jährigen besteht, wird uns dieses Thema auch in den kommenden Jahren noch weiter begleiten.

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Wir arbeiten eng mit der Arbeitnehmervertretung der Schwerbehinderten und im Bedarfsfall mit den zuständigen Ansprechpartnern der Integrationsämter/-Fachdienste zusammen und versuchen individuelle Hilfestellungen für die bestmögliche Integration zu geben. Eine Übersicht mit internen und externen Ansprechpartnern, sowie viele hilfreiche Informationen zum Thema "Arbeiten mit Behinderung" haben wir auf einer Seite in unserem Mitarbeiterportal zusammengestellt.

Deutsche Bahn

Beschäftigungsquote: 5,3 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: 925.000 Euro aufgrund von Unterschreitung der 5-Prozent-Vorgabe in einzelnen Konzernbereichen

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Die DB hat seit 2012 eine Inklusionsvereinbarung. Auf allen Konzern- und Geschäftsfeldebene pflegt die DB eine enge und sehr gute Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen. Um die Arbeitgeberin in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich zu vertreten, haben wir konzernweit eine Vielzahl von Inklusionsbeauftragten.

Durch das seit 2021 etablierte "Inklusionszentrum" in der Personalgewinnung erhalten alle Bewerbenden mit Behinderung, die im Regelprozess eine Absage erhalten, eine zweite Chance auf einen passenden Einstieg im DB-Konzern. Die Bewerbenden werden dabei durch geschulte und erfahrene Ansprechpartner:innen individuell beraten. Darüber hinaus ist Inklusion fester Bestandteil interner Kampagnen und Veranstaltungen, zum Beispiel zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung oder der DB Diversity Week. Die DB vergibt auch alle zwei Jahre einen internen Inklusionspreis.

dm-drogerie markt

Beschäftigungsquote: knapp unter 5 Prozent (2014: ca. 3 Prozent, 2019: ca. 4,5 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: nein

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

dm-Geschäftsführer Christian Harms: "Wir liegen knapp unter der Beschäftigungsquote. Das liegt daran, dass Arbeitsstellen, an denen Beschäftigte weniger als 18 Stunden pro Woche beschäftigt werden, i. d. R nicht als Arbeitsplätze laut § 156 SGB IX gelten und somit bei der Berechnung nicht berücksichtigt werden. Da dm einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten hat, wirkt sich diese Regelung direkt auf die Berechnung aus. Gleichzeitig ist die Angabe einer Behinderung freiwillig. Viele Kolleginnen und Kollegen geben dies unter Umständen also gar nicht an, sodass uns nicht jede Information vorliegen kann und somit ebenfalls nicht eingerechnet wird."

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Christian Harms: "Grundsätzlich richten sich unsere Stellenausschreibungen immer auch an Menschen mit Behinderung, die wir ausdrücklich dazu ermutigen möchten, Teil der dm-Arbeitsgemeinschaft zu werden. Unsere Kolleginnen und Kollegen aus der Schwerbehindertenvertretung sind regelmäßig eingebunden, um individuell passende Aufgabenbereiche bei dm zu identifizieren. In allen dm-Regionen gibt es zudem gewählte Interessenspersonen, also Ansprechpartnerinnen und -partner, die den Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung in unseren Verteilzentren, den dm-Märkten und im dm-dialogicum vor Ort beratend zur Seite stehen."

Edeka Südwest

Beschäftigungsquote: keine Angabe

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: ja, für einzelne Tochterunternehmen

Die Großhandlung Edeka Südwest hat die Beschäftigungsquote im Jahr 2024 erfüllt bzw. übererfüllt. Gleiches gilt, bis auf einzelne Ausnahmen, für die Tochterunternehmen wie beispielsweise Produktionsbetriebe. In einzelnen Tochterunternehmen bestehen teils größere Herausforderungen, die Stellen mit schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Beschäftigten zu besetzen, beispielsweise in der Verarbeitung von Fleisch. Aus diesem Grund wurde für einzelne Tochterunternehmen 2024 eine Ausgleichsabgabe entrichtet.

EnBW AG

Beschäftigungsquote: 3,6 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Ein Großteil unserer Beschäftigten mit Beeinträchtigungen stammt traditionell aus der eigenen Belegschaft – häufig Mitarbeitende, die im Laufe ihres Lebens durch gesundheitliche Einschnitte eine Beeinträchtigung entwickelt haben. Wir weisen auf Betriebsversammlungen regelmäßig darauf hin, sich durch eine anerkannte Schwerbehinderung nicht abschrecken zu lassen und machen Mut, Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Unser erklärtes Ziel ist es, diese Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu integrieren und langfristig im Unternehmen zu halten.

In den vergangenen Jahren sind diese internen Zugänge jedoch zurückgegangen – unter anderem, weil viele Mitarbeitende früher in Altersteilzeit wechseln oder bedingt durch demografische Faktoren früher aus dem Unternehmen ausscheiden. Das wirkt sich unmittelbar auf unsere Beschäftigungsquote aus.

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Ein zentraler Baustein unserer Inklusionskultur ist unsere 2022 abgeschlossene Inklusionsvereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat, Schwerbehindertenvertretungen und den Konzerngesellschaften. Sie schafft verbindliche Standards, um Teilhabe im Arbeitsalltag aktiv zu fördern.
- Barrierefreie Arbeitsumgebungen: Wir entwickeln gemeinsam mit Fachexpert*innen kontinuierlich Verbesserungen wie Aufzüge mit Sprachansagen, taktile Wegführungen oder abgesenkte Tresen. Unsere Gebäude werden regelmäßig auf Barrierefreiheit geprüft.
- Sensibilisierung und Sichtbarkeit: Mit Informationsformaten und Erfahrungsberichten von Kolleg*innen bauen wir Vorurteile ab und zeigen, dass ein Handicap keine Hürde für ein erfolgreiches Berufsleben bei der EnBW ist.

Hornbach Baumarkt AG

Beschäftigungsquote: 5,6 Prozent (2014: 4,2 Prozent, 2019: 5,3 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

HORNBACH hat sich vor rund 20 Jahren auf den Weg gemacht, die Schwerbehindertenquote kontinuierlich zu steigern. Die Herausforderungen in der Do-it-yourself-Handelsbranche sind dabei hoch, da die Tätigkeiten in den Bau- und Gartenmärkten häufig mit körperlicher Arbeit einhergehen.

Wir wollen auch für Menschen mit Behinderungen attraktive Rahmenbedingungen gestalten, um bei HORNBACH arbeiten zu können. Unserem betrieblichen Eingliederungsmanagement kommt in Bezug auf schwerbehinderte Mitarbeitende eine wichtige Rolle zu. Drei Beauftragte kümmern sich aktuell in Deutschland um deren besondere Bedarfe.

KSB SE & Co. KGaA

Die KSB SE & Co. KGaA hat sich entschieden, keine Angaben zur Beschäftigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter zu machen und dies mit Kapazitätsengpässen begründet.

Land Baden-Württemberg (Angaben für 2023)

Beschäftigungsquote: 3,88 Prozent (2014: 5,17 Prozent; 2019: 4,46 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: ja, in Höhe von 206.290 Euro

Ausgleichsabgabe: ja, in Höhe von 4.557.283 Euro

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Zu den Ursachen der Unterschreitung der Pflichtbeschäftigungsquote haben alle betroffenen Ministerien eine Stellungnahme abgegeben. Diese Stellungnahmen können der [Drucksache 17/8657](#) entnommen werden.

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Zur mittel- und langfristigen Erhöhung der Beschäftigungsquote in der Landesverwaltung wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe (IMA) gegründet, die 16 Maßnahmen erarbeitet hat. Über die Ergebnisse dieser IMA wurde dem Landtag mit Beschluss des Ministerrats vom 14.05.2019 (Drucksache 16/6331) berichtet. Als eine dieser IMA-Maßnahmen wurde vom Sozialministerium federführend eine Konzeption zur Einführung eines Stellenpools für schwerbehinderte Menschen in der Landesverwaltung erarbeitet. Der Stellenpool wird als dreijähriges Projekt mit einem Stufenplan gegenwärtig umgesetzt und anschließend evaluiert. Flankiert wird der Stellenpool u. a. mit Schulungen für Führungskräfte und Personalstellen zu inklusiver Haltung und Werbemaßnahmen.

Land Rheinland-Pfalz

Beschäftigungsquote: 4,83 Prozent (2014: 5,18 Prozent; 2019: 4,97 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: ja, in Höhe von 475.930 Euro

Ausgleichsabgabe: nein

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Die Auswirkungen des demografischen Wandels betreffen auch das Land als Arbeitgeber: Es scheiden mehr schwerbehinderte Mitarbeitende aus dem Dienst aus, als mit schwerbehinderten Menschen nachbesetzt werden können. Der weit überwiegende Anteil von Schwerbehinderungen tritt im Laufe eines Berufslebens eines Menschen aufgrund fortschreitenden Lebensalters auf. Behinderungen bestehen vergleichsweise selten seit der Geburt oder im Kindesalter, daher gibt es zu wenig schwerbehinderte Nachwuchskräfte, um das Ausscheiden der schwerbehinderten Mitarbeitenden auszugleichen. Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Landesdienst ist zudem aufgrund der sehr unterschiedlichen Aufgabengebiete und Rahmenbedingungen nicht in gleichem Maße umsetzbar. Es ist z.B. im Polizei- oder auch im Schulbereich eher schwieriger, Menschen mit Behinderungen passgenau einzusetzen.

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Durch das Programm zur Beschäftigung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen im Landesdienst werden bei unbefristeten Einstellungen bestimmter Gruppen arbeitsloser schwerbehinderter Menschen für Dienststellen des Landes Rheinland-Pfalz bis zu 100% der Haushaltsausgabe übernommen. Weiterhin wird für bis zu zwei Jahren bei befristeten Einstellungen eine monatliche Pauschale gewährt. Zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation junger schwerbehinderter Menschen wurde ein Stellenpool für schwerbehinderte Anwärtinnen und Bewerber sowie Auszubildende geschaffen. Ein weiteres Instrument, um den Anteil schwerbehinderter Menschen zu erhöhen, ist der Abschluss von verbindlichen Zielvereinbarungen für die einzelnen Geschäftsbereiche.

Das Sozialministerium führt zu den Fördermöglichkeiten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt

Informationsveranstaltungen für die Geschäftsbereiche durch. Das Fachreferat des Sozialministeriums für den Inklusiven Arbeitsmarkt pflegt eine intensive Zusammenarbeit mit der Landesbeauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderungen und der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden und Hauptschwerbehindertenvertretungen (AGSV RP) und bindet diese frühzeitig ein, um die Interessen der Menschen mit Behinderungen bei der (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen zu berücksichtigen.

Mahle GmbH

Beschäftigungsquote: 6,7 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

keine Angabe

Robert Bosch GmbH

Beschäftigungsquote: 5,5 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Durch gezielte Maßnahmen zur Arbeitsplatzausstattung, flexible Arbeitsmodelle und eine offene Unternehmenskultur fördern wir die Teilhabe aller Beschäftigten. Wir bekennen uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung und fördern Inklusion von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen global über interne Netzwerke (z.B. BeAdept@Bosch), unser Diversity-Programm (DIE) und externe Vernetzung (z.B. UnternehmensForum).

Roche Diagnostics GmbH

Beschäftigungsquote: 4,33 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, in Höhe von ca. 326.000 Euro

Ausgleichsabgabe: nein

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Zur Erfüllung der Quoten ist es auch erforderlich, dass Mitarbeitende ihren Status einer formalen Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung von der örtlichen Behörde feststellen lassen und uns diese mitteilen. Dies ist freiwillig und erfolgt leider noch nicht in allen Fällen.

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Roche kooperiert mit den lokalen Agenturen für Arbeit und wir besuchen eine regionale Ausbildungsmesse für Menschen mit Behinderung. In diesem Jahr haben wir ein internes Netzwerk in der Belegschaft ins Leben gerufen, welches sich gemeinsam mit der Geschäftsführung rund um die Themen Inklusion von Menschen mit Behinderungen engagiert. Außerdem haben wir eine Informationskampagne über nicht-sichtbare Behinderungen von Kolleginnen und Kollegen gestartet, mit dem klaren Ziel, das Thema zu enttabuisieren und besprechbar zu machen.

Schott AG

Beschäftigungsquote: 3,66 Prozent (2019: 4,49 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: ja, in Höhe von rund 145.000 Euro

Ausgleichsabgabe: nein

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Wir stellen Mitarbeitende entsprechend ihrer Qualifikation ein, unabhängig davon, ob eine Schwerbehinderung vorliegt. Liegt eine Schwerbehinderung vor, wird geprüft, inwiefern eine Einschränkung vorliegt und der Einsatz am entsprechenden Arbeitsplatz wird individuell geprüft. Das ist nicht immer einfach, da wir ein produzierender Betrieb mit Schichtarbeit und körperlich hohen Anforderungen sind.

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Vielfalt und Inklusion sind bei SCHOTT fest in der Unternehmensstrategie verankert. Mit unserem sog. Best-Teams-Ansatz stellen wir bewusst interdisziplinäre, interkulturelle und geschlechterübergreifende Teams zusammen, weil unterschiedliche Perspektiven nachweislich zu besseren Entscheidungen und höherer Innovationskraft führen. Konkret schulen wir alle Führungskräfte in verpflichtenden Unconscious-Bias-Trainings und verankern inklusive Prinzipien im Recruiting. Den Fortschritt messen wir anhand klarer Kennzahlen, etwa beim Anteil von Frauen in Führungspositionen oder internationalen Mitarbeitenden. So trägt Vielfalt messbar zu Talentgewinnung, Leistungsfähigkeit und langfristigem Unternehmenserfolg bei.

Schütz GmbH & Co. KGaA

Die Schütz GmbH & Co. KGaA hat sich entschieden, keine Angaben zur Beschäftigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter zu machen.

Schwarz Gruppe

Beschäftigungsquote: keine Angabe

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: keine Angabe

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Als international agierende Handelsgruppe fördern wir ein wertschätzendes Arbeitsumfeld, das von Vielfalt geprägt ist – unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, Identität, körperlichen oder geistigen Fähigkeiten sowie Weltanschauung oder sozialem Hintergrund. Um diese Werte im Unternehmensalltag zu verankern, setzen wir auf gezielte Schulungs- und Aufklärungsinitiativen. Unsere Mitarbeiter werden verpflichtend zu den Inhalten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie zu den Themen Vielfalt und Inklusion geschult. Ziel ist es, eine offene Unternehmenskultur zu stärken und für Diskriminierung zu sensibilisieren, wie beispielsweise durch die interne Lidl-Kampagne "Respekt beginnt bei uns". Wir beschäftigen in allen Unternehmensbereichen Menschen mit Einschränkungen, denen feste Anlaufstellen wie die Schwerbehindertenvertretung, Betriebsräte oder Vertrauenspersonen zur Seite stehen. Bitte haben Sie Verständnis, dass wir interne Kennzahlen nicht kommunizieren.

Stadt Stuttgart

Beschäftigungsquote: 5,56 Prozent (2014: 6,85 Prozent; 2019: 6,1 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Förderung inklusiver Arbeitsplätze → Hintergrundinformationen sind auch der Publikation "[Geht doch!](#)" zu entnehmen
- In der städtischen Personalstrategie "workSTUgether" wurde auch das Thema Chancengerechtigkeit verankert
- Derzeit überarbeitet die Stadtverwaltung zusammen mit der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung ihre Inklusionsvereinbarung. Hier sollen auch realistische Ziele formuliert werden, um Menschen mit Schwerbehinderung noch besser in das Arbeitsleben zu integrieren. In diesem Zusammenhang sollen beispielsweise Sensibilisierungsworkshops entwickelt und angeboten werden
- Die Stadtverwaltung hat intern sog. Poolstellen geschaffen, die als personalwirtschaftliches Instrument herangezogen werden können, wenn es bei Mitarbeitenden aus gesundheitlichen Gründen zu einer Leistungsminderung kommt (Mitarbeitende werden dadurch entlastet, die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs wird unterstützt). Die Stellenvergabe ist nicht nur, aber eben auch für schwerbehinderte Menschen vorgesehen

Stadtverwaltung Mainz

Beschäftigungsquote: 5,72 Prozent (2014: 5,42 Prozent, 2019: 6,53 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: ja, in Höhe von 16.191 Euro

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Leidensgerechte Arbeitsplätze, Budget für Arbeit, barrierefreie Zugänge zu städtischen Gebäuden

SWR

Beschäftigungsquote: 4,97 Prozent (2014: 5,44 Prozent; 2019: 5,72 Prozent)

Aufträge an Werkstätten: ja, in Höhe von 3386 Euro

Ausgleichsabgabe: nein

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Wir sehen hier vorwiegend demografische Gründe. Viele schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen geburtenstarker Jahrgänge verlassen nun rentenbedingt den SWR. Zudem haben wir eine verhältnismäßig hohe Anzahl von Kolleg:innen, bei denen erst im Laufe des Berufslebens mit steigendem Lebensalter eine Schwerbehinderung eingetreten ist. Hier vermuten wir eine Dunkelziffer.

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

- Schwerbehindertenvertretung an allen drei Hauptstandorten
- Inklusionsbeauftragte
- schwerbehinderte Menschen haben bei der Einstellung Vorrang vor gesetzlich nicht bevorrechtigten Bewerbern gleicher Eignung und fachlicher Leistung
- Wissenszirkel zur Sensibilisierung von Führungskräften für die Rechte und Pflichten in Zusammenarbeit mit Schwerbehindertenvertretung und Inklusionsbeauftragten
- Sensibilisierung in Onboarding-Checklisten und Leitfäden für Führungskräfte und Beschäftigte des SWR
- Sichtbarkeit extern: Rekrutierungsaspekt + Außendarstellung des SWR als inklusiver Arbeitgeber

Universitätsmedizin Mainz

Beschäftigungsquote: 6,17 Prozent

Aufträge an Werkstätten: keine Angabe

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Zu den Inklusionsmaßnahmen der Universitätsmedizin Mainz gehören individuelle, behinderungsgerechte Arbeitsplatzanpassungen, präventive Unterstützungsangebote sowie ein strukturiertes betriebliches Eingliederungsmanagement. Darüber hinaus bestehen Kooperationen mit der Agentur für Arbeit sowie weiteren Reha-Trägern, um Qualifizierungs-, Förder- und Unterstützungsleistungen optimal einzubinden. Des Weiteren nimmt die Schwerbehindertenvertretung für Arbeitnehmer*innen an Vorstellungsgesprächen teil, um zu gewährleisten, dass ein faires Einstellungsverfahren abgewickelt wird. Ebenfalls sind sie in der Planung von Neubauten und der damit verbundenen barrierefreien Zugänge involviert.

Wasgau

Beschäftigungsquote: Einige Gesellschaften liegen über der gesetzlichen Norm, andere darunter. Im Durchschnitt liegt der Wasgau-Konzern knapp unter 5 Prozent.

Aufträge an Werkstätten: ja, in Höhe von mehr als 100.000 Euro

Ausgleichsabgabe: 58.000 Euro

Darum wurde die 5-Prozent-Quote nicht erreicht:

Das liegt hauptsächlich an der fehlenden Konzernprivilegierung, d. h. Übererfüllung in einem Konzernteil kann nicht auf andere Konzerngesellschaften übertragen werden, die die Quote nicht erfüllen. Zudem liegt es auch an der Struktur. Im Handel sind viele geringfügig beschäftigte Mitarbeiter mit einem Schwerbehindertenstatus, jedoch ist eine Anrechnung nur dann möglich, wenn Sozialversicherungsbeschäftigung vorliegt. Dies ist für diesen Personenkreis, trotz Angebot, oft sinnentleert, da dann Anrechnungen auf Renten u. ä. gegeben wären.

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Hier arbeiten wir intensiv mit der Heinrich Kimmle Stiftung zusammen und versuchen, verschiedene Wege zu gehen. Wir lagern Tätigkeiten aus, die nicht zu unserem Kerngeschäft gehören, entwickeln Produkte für den Verkauf mit der Stiftung. Zudem führen wir Projekte wie Jobtausch durch und betreiben, unterstützt von der Heinrich Kimmle Stiftung, Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt.

ZF Friedrichshafen

Beschäftigungsquote: 5,9 Prozent

Aufträge an Werkstätten: ja, aber keine Angabe zur Höhe

Ausgleichsabgabe: nein

Das tut der Arbeitgeber, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren:

Grundsätzlich bietet ZF interne Programme, Fördermaßnahmen oder Kooperationen an, um Menschen mit Schwerbehinderung in die Belegschaft zu integrieren. Auch gibt es eine gewählte Schwerbehindertenvertretung. Darüber hinaus verfügen wir deutschlandweit über ein strukturiertes betriebliches Eingliederungsmanagement, Integrationsberatungen und -vereinbarungen. Zudem arbeiten wir eng mit den jeweiligen Integrations-/Inklusionsämtern zusammen als auch mit Integrationsfachdiensten.

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.