

Aktionsplan Inklusion

2026 - 2030

Inhaltsverzeichnis

1	VORWORTE	2
2	RAHMEN FÜR INKLUSION BEI UNITED INTERNET	4
3	HANDLUNGSFELDER AKTIONSPLAN INKLUSION	6
3.1	Strategische Verankerung	8
3.2	Bewusstsein und Kompetenz	13
3.3	Barrierefreiheit	15
3.4	Rekrutierung und Support	19
4	GLOSSAR	24

1 VORWORTE

Vorwort Vorstand der United Internet AG

Im Einklang mit unserem Diversity-Leitbild setzen wir uns für ein offenes und diskriminierungsfreies Miteinander ein. Vielfalt und Inklusion sollen Teil unserer Unternehmens-DNA sein – eine Haltung, die wir aktiv leben, nach innen wie nach außen. Für eine Belegschaft, die die vielen Facetten unserer Gesellschaft und Kund*innen widerspiegelt. Und für ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten und zum nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens beitragen können – unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen.

United Internet ist überzeugt: Vielfalt fördert Innovation und Inklusion macht uns stark – als Gesellschaft und als Unternehmen.

Inklusion bedeutet für uns: Barrieren abbauen – physisch, digital und in den Köpfen. Menschen mit Behinderung und neurodivergente Kolleg*innen sollen bei uns nicht nur mitarbeiten, sondern mitgestalten. Wir möchten Teilhabe durch strategische Verankerung, gezielte Sensibilisierung, barrierearme Arbeitsplätze, inklusive Prozesse und passende Unterstützungsangebote ermöglichen.

Unser „Aktionsplan Inklusion“ ist Ausdruck dieses Selbstverständnisses.

Er zeigt, was wir bereits tun, was wir uns bis 2030 vorgenommen haben und wie wir unsere Fortschritte evaluieren. Der Plan wurde auf Basis eines Audits gemeinsam mit internen und externen Stakeholdern entwickelt. Der Aktionsplan gilt für unsere deutschen Standorte.

Wir laden alle Bewerbenden, Mitarbeitenden, Führungskräfte, Kund*innen und Partner*innen ein, diesen Weg mit uns zu gehen. Denn: Inklusion gelingt nur gemeinsam.

Montabaur, den 28.05.2026

Carsten Theurer
Finanzvorstand (CFO)

Vorwort Konzernansprechperson Inklusion

Inklusion sollte im Alltag ebenso wie im Arbeitsleben etwas ganz Natürliches sein – ein Gefühl des Dazugehörens, das keiner besonderen Erklärung und keiner zusätzlichen Planung bedarf.

Diese Selbstverständlichkeit möchten wir stärken und tief in unserem Denken und Handeln verankern.

Mit unserem Aktionsplan Inklusion verfolgen wir genau dieses Ziel. Bis 2030 haben wir zahlreiche Schritte definiert, die uns auf dem Weg zu einem inklusiveren Arbeitgeber weiter voranbringen. Jeder dieser Schritte eröffnet neue Perspektiven, lädt uns dazu ein, gemeinsam zu reflektieren, unsere Maßnahmen konsequent weiterzuentwickeln oder dort nachzuschärfen, wo es notwendig ist.

Dies kann jedoch nur gelingen, wenn wir das „WIR“ aktiv leben, unsere Vorhaben im Einklang mit den unternehmerischen Anforderungen gestalten und im Dialog miteinander bleiben.

Karlsruhe, den 28.05.2026

Sven Oechsle

Konzernansprechperson Inklusion und Projektleitung Aktionsplan Inklusion

2 RAHMEN FÜR INKLUSION BEI UNITED INTERNET

Unser Aktionsplan Inklusion stützt sich auf folgende gesetzliche, politische und gesellschaftliche Grundlagen, die die Rechte und Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen definieren. Sie geben uns Orientierung und formulieren zugleich einen klaren Anspruch.

UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Die UN-BRK ist ein völkerrechtlicher Vertrag, der die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen sichern soll – darunter Arbeit, Bildung, Gesundheit und gesellschaftliches Leben. Mit der Ratifizierung durch Deutschland entsteht auch für Unternehmen ein klarer Orientierungsrahmen, Barrieren abzubauen und Inklusion aktiv zu fördern.

Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung

Der Nationale Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BMAS, 2016) beschreibt Inklusion als ein in allen Lebensbereichen zu verwirklichendes Prinzip und setzt hierfür ein umfassendes Zielsystem auf der Grundlage der Menschenrechte. Er verfolgt das Ziel, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu stärken und Barrieren in Gesellschaft, Bildung und Arbeitsleben systematisch abzubauen.

Teilhabeempfehlungen 2025

Die vom Beauftragten der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen veröffentlichten Teilhabeempfehlungen bieten praxisnahe Impulse für mehr Inklusion – insbesondere in den Bereichen Arbeit, Bildung, Gesundheit, Digitalisierung und Gewaltschutz. Entsprechend möchten wir nach praxisnahen Wegen suchen, berufliche Teilhabe zu schaffen.

Sozialgesetzbuch IX

Das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) bildet die gesetzliche Grundlage für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Es verpflichtet Unternehmen ab einer bestimmten Größe etwa dazu, einen festgelegten Anteil schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen (§ 154 SGB IX). Wird diese Quote nicht erfüllt, ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Darüber hinaus regelt das SGB IX besondere Schutzrechte, Fördermöglichkeiten und Anforderungen an die Barrierefreiheit am Arbeitsplatz.

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)

Das BFSG definiert neue Standards für die Barrierefreiheit von Produkten, Dienstleistungen und digitalen Angeboten. Seit 2025 sind Unternehmen verpflichtet, konkrete Anforderungen umzusetzen – etwa bei Websites, Apps und bestimmten digitalen Dienstleistungen. United Internet versteht diese gesetzliche Verpflichtung als Chance: Wir prüfen und verbessern unsere Angebote systematisch, um sie für alle zugänglich zu machen.

Schon gewusst?

- Knapp 91% der schweren Behinderungen in Deutschland sind durch eine Krankheit verursacht (Quelle: [Statistisches Bundesamt](#)).
- Rund 3% der schweren Behinderungen traten angeboren oder im ersten Lebensjahr auf (Quelle: [Statistisches Bundesamt](#)).
- Zum Jahresende 2023 gab es ca. 7,9 Mio. Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland, was 9,3% der Gesamtbevölkerung entspricht (Quelle: [Statistisches Bundesamt](#)).
- Etwa **15–20 %** der Menschen gelten als **neurodivergent** – dazu zählen Menschen im Autismus-Spektrum, Menschen mit ADHS, Tourette-Syndrom, Lernstörungen oder Hochbegabung (Quelle: [Deloitte](#)).
- Im Jahr 2024 gaben **53,7 %** der Erwachsenen in Deutschland an, **an einer chronischen Krankheit oder einem lang andauernden Gesundheitsproblem** zu leiden (Quelle: [Robert Koch Institut](#)).

3 HANDLUNGSFELDER AKTIONSPLAN INKLUSION

Strategische Ziele

Als erfolgreiches Unternehmen übernehmen wir Verantwortung – für unser Handeln und für die Gesellschaft. Nachhaltigkeit und verantwortungsbewusstes Wirtschaften sind für uns selbstverständlich. Die Basis dafür bilden unsere engagierten Mitarbeitenden. Als Arbeitgeber fördern wir individuelle Stärken und schaffen Raum für Entwicklung. Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Inklusion machen uns stark, kreativ und unverwechselbar – und ermöglichen es uns, gemeinsam die digitale Zukunft zu gestalten und echten Mehrwert für unsere Kund*innen zu schaffen.

Mit unserem „Aktionsplan Inklusion“ verfolgen wir daher das Ziel, konkrete und wirksame Schritte zu gehen, um:

- als attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung und neurodivergente Menschen wahrgenommen zu werden und ihren Anteil in unserem Unternehmen zu erhöhen,
- die Rahmenbedingungen für Teilhabe dieser Gruppen in unserem Arbeitsumfeld spürbar und dauerhaft zu verbessern,
- gesundheitsförderliche und sichere Arbeitsbedingungen zu stärken, Belastungen frühzeitig zu erkennen und Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten.

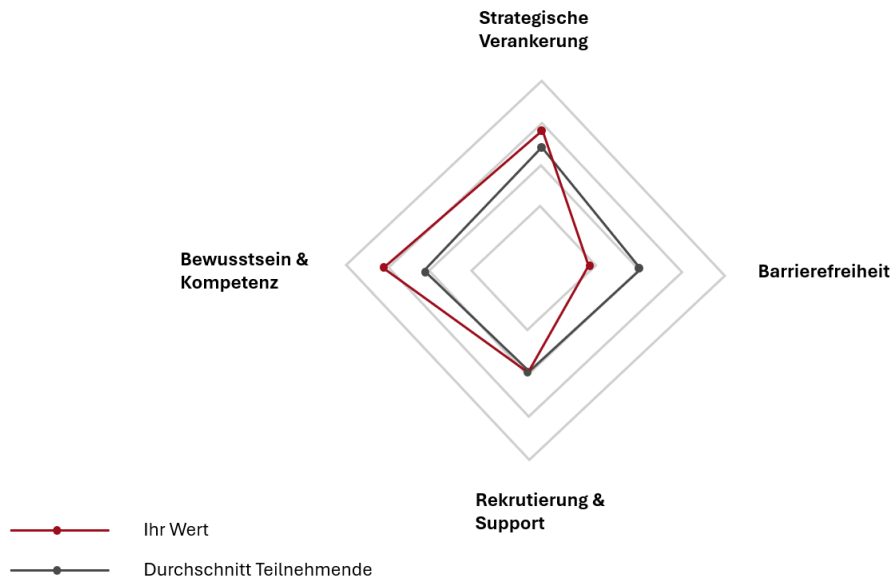
Zentrale Handlungsfelder

Die darin enthaltenen Maßnahmen wurden gemeinsam mit internen und externen Stakeholdern entwickelt und orientieren sich an gesetzlichen Vorgaben, internen Bedarfen sowie bewährten Praktiken. Der Aktionsplan gliedert sich dabei in vier zentrale Handlungsfelder:

- Strategische Verankerung
- Bewusstsein und Kompetenz
- Barrierefreiheit
- Rekrutierung und Support

Diese Struktur ermöglicht es uns, systematisch an den relevanten Stellschrauben für mehr Inklusion zu arbeiten.

Ergebnisse im branchenspezifischen Vergleich



Ergebnis United Internet im Key Inclusion Assessment 2025

Anwendungsbereich und Zielgruppe

Behinderung umfasst vielfältige Formen von Einschränkungen – körperlich, geistig, psychisch – und kann auch chronische Erkrankungen sowie neurodivergente Ausprägungen einschließen, sofern diese in Wechselwirkung mit Barrieren die gleichberechtigte Teilhabe beeinträchtigen.

Dabei entsteht Behinderung nicht allein durch individuelle Merkmale, sondern vor allem durch Barrieren im Umfeld und in gesellschaftlichen Strukturen. Sie verhindern eine gleichberechtigte Teilhabe und machen es notwendig, dass Organisationen aktiv für passende Rahmenbedingungen und Unterstützungsangebote sorgen.

Uns ist es wichtig, die Unterschiedlichkeit von Behinderungen sowie die Überschneidungen mit anderen Diversitätsdimensionen (Intersektionalität) anzuerkennen. Wir richten unseren Blick nicht auf Kategorien, sondern auf die individuellen Fähigkeiten und Potenziale jedes Menschen – mit Respekt für persönliche Bedürfnisse und Lebensrealitäten.

3.1 Strategische Verankerung

Strategische Verankerung bedeutet, Inklusion als festen Bestandteil unserer Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie zu etablieren – mit klaren Zielen, Verantwortlichkeiten und Strukturen und so Veränderungen systematisch zu ermöglichen.

Was wir heute schon tun

Zur Entwicklung unseres Aktionsplans Inklusion haben wir das Sozialunternehmen myAbility mit einer umfassenden Bestandsaufnahme beauftragt. Das sogenannte Key Inclusion Assessment wurde 2025 nach internationalen Standards des Global Business and Disability Network der International Labour Organization (ILO) durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen: Im Branchenvergleich liegt United Internet bei der strategischen Verankerung von Inklusion auf solidem Durchschnittsniveau (vgl. S. 7). Diese Einschätzung bietet eine stabile Ausgangsbasis, um unsere Strukturen gezielt weiterzuentwickeln und Inklusion systematisch zu stärken.

Verankerung in Unternehmenswerten, Verhaltenskodex und Richtlinien

Unser 2025 aktualisierter Verhaltenskodex bildet die Grundlage für integriertes, regelkonformes und wertschätzendes Verhalten in der United Internet Gruppe. Er fasst zentrale Verhaltensregeln kompakt zusammen – basierend auf unseren Unternehmenswerten wie Fairness, Offenheit und Verantwortung. Mit Blick auf Inklusion sind insbesondere folgende Themenbereiche relevant:

- Umgang mit Mitarbeitenden: „Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das von Wertschätzung geprägt ist.“
- Vielfalt und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld: „Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das von Toleranz und Vielfalt geprägt und frei von Diskriminierung ist.“
- Sicherheit und Gesundheit: „Wir sorgen für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.“
- Gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache: „Diskriminierungsfreie und gendersensible Kommunikation ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur.“

Bereits seit 2021 ist die United Internet Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und verpflichtet sich damit zu einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld. 2022 haben wir eine interne Richtlinie zur gendersensiblen und diskriminierungsfreien externen Kommunikation veröffentlicht, die 2023 durch einen Leitfaden für diskriminierungsfreie Bildsprache ergänzt wurde.

2025 haben wir uns mit einem eigenen Pledge der Initiative „Working with Cancer“ angeschlossen. Die Initiative setzt sich für die Entstigmatisierung von Krebserkrankungen ein und fördert ein offenes, unterstützendes Arbeitsumfeld, in dem erkrankte Mitarbeitende angstfrei arbeiten und genesen können.

Diversity- und Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Diversity-Strategie ist ein zentraler Bestandteil der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie. Im Rahmen ihrer Entwicklung wurde eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei hat United Internet sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden identifiziert – ebenso wie damit verbundene geschäftliche Risiken.

Mit Blick auf das Themenfeld Inklusion sind insbesondere die Impact-Risiken und Chancen (IROS) relevant, wie sie im Nachhaltigkeitsbericht 2024 (vgl. S. 24ff) beschrieben sind.

Impact: Negative Auswirkungen (vgl. Nachhaltigkeitsbericht United Internet 2024, S. 24ff)

Gesundheitliche Gefährdung am Arbeitsplatz

Mitarbeitende sind verschiedenen Belastungen am Arbeitsplatz ausgesetzt, die sowohl physischer als auch psychischer Natur sein können. Übermäßige Arbeitslast, mangelnde Work-Life-Balance und unzureichende Arbeitsschutzmaßnahmen können zu erhöhtem Stress sowie körperlichen und psychischen Erkrankungen führen. Fehlende Sicherheitsvorkehrungen und mangelnde Schutzmaßnahmen begünstigen das Risiko von Arbeitsunfällen und Verletzungen. Zudem können unangebrachtes Verhalten, körperliche Übergriffe, Mobbing und Belästigung zu ernsthaften psychischen Belastungen bis hin zur Arbeitsunfähigkeit führen.

Fehlende Chancengleichheit und Inklusion

Eine inklusive Unternehmenskultur ist entscheidend, um soziale Gerechtigkeit und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden zu fördern. Eine mangelnde Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden führt zu vielfältigen Nachteilen für unterrepräsentierte Gruppen. Sie werden durch sprachliche, körperliche oder zeitliche Barrieren (Teilzeit) aus Terminen ausgeschlossen und können sich nicht mit der Unternehmenskultur identifizieren. Durch fehlende, barrierefreie Arbeitsplätze werden Menschen mit Behinderung ausgeschlossen und ihre Chancen am Arbeitsmarkt verringert. Unbewusste Vorurteile und unpassende Arbeitsbedingungen (mangelnde Teilzeitoptionen, fehlende barrierefreie Arbeitsplätze) und ungleiche Bezahlung sorgen dafür, dass Mitarbeitende aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft oder körperlichen Einschränkungen in ihren Karrieremöglichkeiten eingeschränkt oder für Führungspositionen nicht in Betracht gezogen werden, was psychische und finanzielle Belastungen verursachen kann.

Impact: Positive Auswirkungen

Soziale Sicherheit durch faire Arbeitsbedingungen

Sichere und unbefristete Arbeitsverträge mit Kündigungsschutz sowie faire, transparente Entlohnung können soziale Absicherung bieten und die gesellschaftliche Stabilität fördern. Ein offener sozialer Dialog ermöglicht es, regelmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzuleiten, was langfristig die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöht. Klare Entwicklungsmöglichkeiten und Chancengleichheit können das Gefühl der Wertschätzung fördern,

	während umfassende Zusatzleistungen in den Bereichen Gesundheit, Finanzen und Umwelt die Lebensqualität der Mitarbeitenden verbessern können.
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen (Beschäftigte in der Wertschöpfungskette)	Die Zusammenarbeit mit inklusiven Geschäftspartnerorganisationen unterstützt aktiv die Inklusion und fördert die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Wertschöpfungskette. Dies trägt nicht nur zur Schaffung eines vielfältigeren und integrativeren Arbeitsumfelds bei, sondern stärkt auch die Chancengleichheit und soziale Gerechtigkeit. Gleichzeitig wird die Eigenständigkeit, der Selbstwert und die soziale Integration von Menschen mit Behinderungen gefördert.
Risiken	
Fachkräftemangel und Mitarbeitendenfluktuation durch unattraktive Arbeitsbedingungen	United Internet steht mit anderen Unternehmen im Wettbewerb um gute Fach- und Führungskräfte, in einigen Bereichen herrscht Fachkräftemangel. Wird nicht ausreichend in die Personalentwicklung (z. B. durch Schulung und Kompetenzentwicklung) und attraktive, sichere Arbeitsbedingungen investiert, sinkt die Mitarbeitendenzufriedenheit. Es kommt zu höherer Fluktuation und krankheitsbedingten Ausfällen. Die Arbeitgeberattraktivität sinkt, was die Bindung und Gewinnung von qualifizierten Fachkräften erschwert. Langfristig führt dies zum Verlust von Innovationskraft, Umsetzungsgeschwindigkeit und Wachstumspotenzialen, was Kosten und den Verlust von Kund*innen durch Wettbewerbsnachteile zur Folge hat.

Seit 2024 ist Inklusion als eines von drei zentralen Fokusthemen in unserer Diversity-Strategie (*Diversity Strategy House*) verankert. Die Strategie wurde 2023/2024 unter der Leitung der Konzernabteilung Corporate Health, Diversity & People Experience gemeinsam mit verschiedenen Stakeholdern entwickelt – darunter HR, Sustainability, Vorstand, Aufsichtsrat und die Diversity-Mitarbeitenden-Netzwerke. Grundlage bildete eine konzernweite Mitarbeitendenbefragung zu Diversity.

Als konkretes Ziel für das Fokusthema Inklusion wurde die Entwicklung eines Aktionsplans Inklusion bis Ende 2025 definiert – den wir hiermit vorlegen. Für den Zeitraum bis 2030 haben wir uns die systematische Umsetzung dieses Plans als ein Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt (vgl. Geschäftsbericht 2025, S. 163/164).

Segmentübergreifendes Diversity-Projektteam und Konzernansprechperson Inklusion

Die Umsetzung der konzernweiten Diversity-Strategie wird durch das Projektteam „United in Diversity“ gesteuert. Es setzt sich aus benannten Diversity-Verantwortlichen der HR-Teams der Segmente sowie einem Mitglied des Corporate Sustainability Teams zusammen. Die Leitung liegt bei der Konzernabteilung Corporate Health, Diversity & People Experience.

In dieser Abteilung ist auch die zentrale Konzernansprechperson für Inklusion verankert. Sie ist Teil des Netzwerks der Vertrauenspersonen (vgl. Kapitel *Support*) und des Diversity-Projektteams. In Teilen des Unternehmens bestehen zudem Schwerbehindertenvertretungen, mit denen ein regelmäßiger Austausch stattfindet.

2024 wurde durch die Konzernansprechperson ein Safe-Space-Netzwerk für betroffene Mitarbeitende initiiert, das sich zweimonatlich trifft und stetig wächst (vgl. Kapitel *Support*).

Die Projektleitung Diversity und die Konzernansprechperson für Inklusion berichten regelmäßig an die Personalleitungen der Segmente, den Vorstand und den Aufsichtsrat. Fortschritte werden in einem Roadmap-Dokument sowie über ein Diversity Dashboard in SAP Analytics dokumentiert. Mitarbeitende erhalten Updates über das Intranet. Extern kommunizieren wir über den Nachhaltigkeitsbericht, LinkedIn und unsere Karriere-seite. Zudem nehmen wir an ESG-Ratings wie ISS, MSCI, Sustainalytics und EcoVadis teil.

Verpflichtendes E-Learning zu Diversity & Inklusion mit Themenschwerpunkt Inklusion

Alle Mitarbeitenden der United Internet Gruppe absolvieren ein verpflichtendes E-Learning „Diversity & Inclusion“ (seit 2026 auch bei IONOS Group: "Belonging & Inclusion"). Es besteht aus mehreren Modulen, darunter eines mit Fokus auf Inklusion und (Dis)Ability Awareness. Inhalte sind u. a.:

- Verständnis von Begriffen wie „Behinderung“ und „Neurodiversität“
- Sichtbare und unsichtbare Einschränkungen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen
- Tipps zur inklusiven Gestaltung des Arbeitsplatzes (z. B. digitale Barrierefreiheit)

Weitere Module behandeln Themen wie Vielfalt leben, unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen, das AGG und sensible Sprache. Ende 2025 hatten 89 % der gebuchten Mitarbeitenden das E-Learning absolviert.

Ergänzend wurde Ende 2024 und Anfang 2025 eine virtuelle Infoveranstaltung „Inklusion am Arbeitsplatz“ für HR-Mitarbeitende angeboten – durchgeführt von der Konzernansprechperson für Inklusion und der internen Arbeitsrechtlerin.

Etablierte Meldewege

United Internet stellt allen Mitarbeitenden vertrauliche Anlaufstellen zur Verfügung – persönlich und elektronisch. Dazu gehören:

- Vertrauenspersonen (vgl. Kapitel *Support*)
- Compliance-Manager*innen
- Das elektronische Hinweisgebersystem Integrity Line

Diese Anlaufstellen dienen der Meldung von Verstößen gegen Arbeits- und Menschenrechte sowie von Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung oder Mobbing. Jeder Hinweis wird ernst genommen. Bei bestätigten Fällen leiten wir gezielte Maßnahmen zur Behebung ein.

Seit 2024 wurden die Meldewege besser miteinander verzahnt. Ein regelmäßiger Jour Fixe bringt die Vertrauenspersonen, die Konzernansprechperson für Inklusion, Corporate Compliance, die Leitung von Corporate Health, Diversity & People Experience und die Personalleitung zusammen.

Zusätzlich wurden HR-Mitarbeitende zum Beschwerde- und Hinweismanagement mit Fokus auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschult.

Interne Strukturen für den betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutz

Bestehende Strukturen wie Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen, regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und Begehungen sichern die Einhaltung von Gesundheits- und Arbeitsschutzstandards. Bei Bedarf werden Fachkräfte aus der Abteilung Corporate Health, Diversity & People Experience, Betriebsärzt*innen, Psycholog*innen oder externe Partner*innen (z.B. Fachkraft für Arbeitssicherheit) eingebunden, um individuelle Anforderungen zu berücksichtigen und eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Externe Partnerschaften und gesellschaftliches Engagement

Wir pflegen eine langjährige Partnerschaft mit dem Recycling-Unternehmen AfB, das wertvolle Beiträge zur Beschäftigung von Menschen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen leistet. Die Zusammenarbeit zur Wiederaufbereitung von IT-Hardware schafft sozialen Mehrwert und wirkt positiv auf die Gesellschaft.

Darüber hinaus engagiert sich United Internet seit 2006 über die eigene Stiftung „United Internet für UNICEF“ für die Ziele des Kinderhilfswerks der Vereinten Nationen. Bis heute konnten über 75 Millionen Euro gesammelt werden, um Kindern in Krisen- und Kriegsgebieten weltweit zu helfen – darunter auch schutzbedürftige Kinder mit Behinderungen, etwa in der Ukraine.

Was wir uns bis 2030 vorgenommen haben

- ☐ **Projektstruktur für Umsetzung etablieren**
Unter Leitung der Konzernansprechperson für Inklusion entwickeln wir eine Projektstruktur zur Umsetzung des Aktionsplans.
- ☐ **Fortschrittsbericht mit Kennzahlen etablieren**
Wir erstellen ein standardisiertes Reporting-Format mit klaren Kennzahlen zur Erfolgsmessung entlang der Struktur des Aktionsplans.
- ☐ **Inklusionsmessung in Mitarbeitendenbefragungen integrieren**
Zur Erfolgsmessung nehmen wir in allen Segmenten mindestens eine Frage zur Inklusion in die dezentralen Mitarbeitendenbefragungen auf.

❑ **Richtlinie zum mobilen Arbeiten inklusiv weiterentwickeln**

Wir erarbeiten eine Entscheidungsvorlage zur Erweiterung der internen Richtlinie zum mobilen Arbeiten – mit Fokus auf die Bedarfe von Mitarbeitenden mit Behinderung und neurodivergenten Kolleg*innen.

❑ **Kooperationen intern erlebbar machen**

Wir möchten unsere Partnerschaften künftig auch intern sichtbarer machen – z. B. durch Besuche, gemeinsame Workshops und Austauschformate mit Mitarbeitenden.

❑ **Teilnahme an inklusiven Netzwerken ausbauen**

Wir streben an, uns in mindestens einem inklusiven Netzwerk innerhalb der Wirtschaft oder Zivilgesellschaft aktiv einzubringen, um Best-practices kennenzulernen und Impulse für unsere Inklusionsarbeit zu gewinnen.

3.2 **Bewusstsein und Kompetenz**

Bewusstsein und Kompetenz sind zentrale Voraussetzungen für eine inklusive Unternehmenskultur. Dieses Handlungsfeld umfasst Maßnahmen zur Sensibilisierung, Qualifizierung und Stärkung der Inklusionskompetenz bei Mitarbeitenden und Führungskräften.

Was wir heute schon tun

Beim *Key Inclusion Assessment 2025* wurde deutlich, dass United Internet in diesem Bereich bereits über dem Branchendurchschnitt liegt (vgl. S. 7). Unsere bestehenden Sensibilisierungsmaßnahmen und Lernangebote tragen wesentlich dazu bei.

Safe-Space-Netzwerk

Für betroffene Mitarbeitende besteht ein geschütztes Netzwerk, das Raum für Austausch, gegenseitige Unterstützung und vertrauliche Gespräche bietet. Der zweimonatliche virtuelle Austausch wird von der Konzernansprechperson für Inklusion moderiert und stärkt Teilhabe sowie ein respektvolles Miteinander.

Kompetenzaufbau für HR und Inklusionsverantwortliche

Die Konzernansprechperson für Inklusion hat gezielte Schulungen absolviert, um ihre Fachkompetenz weiter auszubauen. Aktuell wird in Zusammenarbeit mit ihr ein E-Learning-Angebot zu Diversity & Inclusion für HR entwickelt. Im Fokus steht die Inklusion entlang des Employee Lifecycles – von der Rekrutierung über Onboarding bis zur Nachfolgeplanung. Das E-Learning wird ab 2026 konzernweit für alle HR-Kolleg*innen verfügbar sein und soll gezielt zur inklusiven Gestaltung von Arbeitsprozessen befähigen.

Awareness-Formate Diversity Days & Diversity Talks

Seit 2021 veranstalten wir jährlich die Diversity Days – eine mehrtägige Inhouse-Konferenz mit Vorträgen, Panels und Workshops rund um Diversity, Inclusion & Belonging. Die Formate werden überwiegend

virtuell und von Mitarbeitenden für Mitarbeitende gestaltet. Mit rund 1.900 Teilnehmenden und 43 Speaker*innen im Jahr 2025 sind die Diversity Days ein zentraler Treiber für Bewusstsein und Veränderung.

Beiträge zum Thema Inklusion sind fester Bestandteil des Programms – darunter persönliche Erfahrungsberichte und Praxistipps wie:

- „Barrierefreiheit im IONOS Neukundenshop“ (2021)
- „Mein (Arbeits-)alltag als Blinder – wie Technik ihn verändert hat“ (2022)
- „Mask on, mask off – Diagnose Autismus-Spektrum“ (2023)
- „Accessibility – why I care... and so will you“ (2024)
- „Let’s talk about Behinderung – sag ich’s oder nicht?“ (2025)

Ergänzend bieten wir mit den Diversity Talks ganzjährig virtuelle Vorträge und Workshops mit externen Speaker*innen an. Mindestens einmal jährlich steht das Thema geistige und körperliche Fähigkeiten im Fokus. Beispiele:

- „Awareness Power Session: Behinderung, Beeinträchtigung und Barrierefreiheit“ (2023)
- „Gebärdensprache“ und „Kommunikation mit stotternden Menschen“ (2024)
- „Neurodivergenz und KI“ (2025)

Infoplattform Diversity im Intranet

Zur Stärkung der Sichtbarkeit von Inklusion veröffentlichen wir regelmäßig Beiträge im Intranet. Inhalte sind u. a. Aktionstage (z. B. „Tag des weißen Stocks“), Porträts von Mitarbeitenden und praktische Tipps für einen inklusiven Arbeitsalltag.

Ergänzend bietet unser Intranet eine Infoplattform mit themenspezifischen Seiten, die dauerhaft relevante Inhalte bereitstellt. Ein Beispiel ist die Seite „Sag ich’s oder nicht?“, die Orientierung zur Offenlegung einer Behinderung bietet und eine offene Kommunikationskultur ohne Angst vor Diskriminierung unterstützt.

Aktuell entwickeln wir gezielte Infoleitfäden für Führungskräfte. Der erste Leitfaden widmet sich dem Thema Neurodiversität und wird über die digitale Führungskräfte-Plattform bereitgestellt.

Was wir uns bis 2030 vorgenommen haben

☐ **Praxisleitfäden für Führungskräfte bereitstellen**

Wir erstellen praxisorientierte Leitfäden, die Führungskräfte dabei unterstützen, neurodivergente Mitarbeitende und Mitarbeitende mit Behinderung besser zu verstehen und gezielt zu fördern.

☐ **Informationsplattform systematisch erweitern**

Wir aktualisieren und erweitern unsere bestehende Informationsplattform mit klar strukturierten Inhalten zu Inklusion, Barrierefreiheit und Unterstützungsangeboten. Ziel ist eine leicht zugängliche, zentrale Informationsquelle für alle Mitarbeitenden.

❑ **Onboarding-Materialien inklusiv gestalten**

Wir erweitern die Unterlagen für neue Mitarbeitende um Informationen zu Inklusionsangeboten, Ansprechpersonen und Leitlinien. So soll Unterstützung von Beginn an klar erkennbar und zugänglich sein.

❑ **Kommunikationsplan für Inklusion etablieren**

Wir entwickeln und implementieren einen Kommunikationsplan, der regelmäßig über Strategie, Ziele und Fortschritte der Inklusionsarbeit informiert.

❑ **Sensibilisierungskampagne zu nicht-sichtbaren Einschränkungen umsetzen**

Wir führen eine interne Infokampagne durch, die mit Stories, Infografiken und Expert*inneninterviews das Bewusstsein für psychische Erkrankungen und andere nicht-sichtbare Einschränkungen stärkt.

❑ **Diversity & Inklusion in Management-Formate integrieren**

Wir greifen das Thema Diversity & Inklusion regelmäßig in Management-Meetings und All-Hands-Sessions auf, um Führungskräfte und Mitarbeitende für Vielfalt und Inklusion zu sensibilisieren und Wissen aufzubauen.

❑ **Netzwerk für neurodivergente Mitarbeitende aufbauen**

Wir initiieren ein internes Netzwerk für neurodivergente Mitarbeitende und deren Allies. Ziel ist der Austausch, Peer-Support und die Einbindung in die Weiterentwicklung unternehmensinterner Maßnahmen.

3.3 Barrierefreiheit

Barrierefreiheit bedeutet, physische, digitale und kommunikative Zugänge so zu gestalten, dass sie für alle Menschen – unabhängig von individuellen Einschränkungen – nutzbar sind. In diesem Handlungsfeld arbeiten wir daran, Hindernisse systematisch zu identifizieren und abzubauen.

3.3.1 Bauliche Barrierefreiheit

Beim Key Inclusion Assessment hat sich gezeigt, dass wir bei der baulichen Barrierefreiheit noch deutliches Verbesserungspotenzial haben.

Was wir heute schon tun

Individuelle Anpassungen und Regelungen

Wir setzen uns schon heute dafür ein, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert. Wir schaffen barrierefreie Arbeitsplätze, in der Regel durch technische Nachrüstungen, um bestehende Barrieren auszugleichen oder zu reduzieren. Die Umsetzung erfolgt bei Bedarf in Abstimmung mit der Führungskraft der betroffenen Person, der zuständigen HR-Ansprechpersonen und unserem Team von Corporate Real Estate Management (CREM). Bei Bedarf werden die Konzernansprechperson für Inklusion und weitere interne Fachbereiche sowie externe Partner*innen beratend hinzugezogen.

Neu- und Umbauten

Bei Neu-, Um- und Erweiterungsbauten berücksichtigen wir bedarfsorientiert die Belange von Mitarbeitenden mit Behinderungen bereits in der Planungsphase. Unser Ziel ist es, die jeweils gültigen Standards für Barrierefreiheit umzusetzen und Einschränkungen auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

Status quo Analyse bauliche Barrierefreiheit

2025 haben wir eine Arbeitsgruppe gegründet und eine umfassende interne Analyse aller Standorte durchgeführt, um den Stand der baulichen Barrierefreiheit zu bewerten. Ziel war es, konkrete Handlungsfelder zu identifizieren und festzulegen, wo Nachrüstungen erforderlich sind. Dazu gehören bauliche und technische Maßnahmen wie Rampen, automatische Türöffner sowie visuelle und akustische Orientierungshilfen. Das Ergebnis: An vielen Standorten ist die bauliche Barrierefreiheit grundsätzlich gegeben. Einige Themen wie z.B. Sprechansagen in Aufzügen wurden, wo es für uns möglich war, umgesetzt. Eine Weiterentwicklung wird avisiert.

Ein Aufzug von der Tiefgarage bis zu den Büroräumen stellt an den meisten Standorten den Zugang für Mitarbeitende und Besucher*innen mit Mobilitätseinschränkungen sicher. Zusätzlich stehen dedizierte Behindertenparkplätze zur Verfügung, um die Zugänglichkeit zu erleichtern. Auch unsere Betriebsrestaurants und sozialen Räume sind barrierefrei zugänglich, sodass weitestgehend alle Mitarbeitenden gleichberechtigt an Pausen und sozialen Interaktionen teilnehmen können.

Ergonomische Arbeitsplatzausstattung

Bei Neu- und Umbauten achten wir darauf, dass wir höhenverstellbare Schreibtische bedarfsorientiert einsetzen. Ergänzend dazu sind individuelle Lösungen bereits heute möglich, beispielsweise spezielle Arbeitsplatzausstattung oder technische Hilfsmittel für Mitarbeitende mit besonderen Anforderungen.

Ruheräume

Darüber hinaus stehen an einigen Standorten Ruheräume zur Verfügung, die Mitarbeitenden Rückzugsmöglichkeiten bieten.

Externe Locations

Wir stellen sicher, dass Präsenz-Firmenveranstaltungen wie unser Sommerfest in barrierefreien Locations stattfinden. Beispielsweise können mobilitätseingeschränkte Personen einen Bedienservice des Caterers in Anspruch nehmen.

Was wir uns bis 2030 vorgenommen haben

- ☐ **Standardkonzept für Barrierearmut entwickeln**
Wir erarbeiten gültige Mindestanforderungen, die bedarfsgerecht für bauliche Barrierearmut bei Neu- und Umbauten anzuwenden sind.
 - ☐ **Kompetenzaufbau im Bereich CREM fördern**
Wir etablieren bedarfsorientierte und situationsbedingte (z.B. im Zuge von Standortprojekten) Austauschformate zur Sensibilisierung bzgl. Berücksichtigung von Belangen betroffener Personen im Bereich bauliche Barrierefreiheit.
 - ☐ **Betroffene Mitarbeitende systematisch einbinden**
Wir möchten betroffene Mitarbeitende bedarfsorientiert in interne Prozesse und bei baulichen Maßnahmen, welche die Arbeitsplatzsituation betreffen, einbinden.
 - ☐ **Prozess für individuelle Arbeitsplatzanpassungen etablieren**
Wir definieren einen konzernweiten Prozess für individuelle bauliche Anpassungen zur Sicherung der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung.
 - ☐ **Fördermöglichkeiten aktiv nutzen**
Wir suchen den regelmäßigen Austausch mit Integrationsämtern, um Fördermittel für barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigungssicherungszuschüsse gezielt zu nutzen.
 - ☐ **Technische Nachrüstung für mehr Sicherheit**
In Abstimmung mit den Immobilieneigentümern prüfen wir, wo Aufzüge mit Sprachausgaben nachgerüstet werden können und an welchen relevanten Standorten Notrufanlagen in barrierefreien WCs installiert werden sollen.
 - ☐ **Evakuierung inklusiv gestalten**
Wir prüfen die Möglichkeiten eines bedarfsorientierten Alarm- und Evakuierungssystems für Menschen mit Einschränkungen, das praxisnah und standortabhängig ausgestaltet werden soll.
 - ☐ **Einheitliche Beschilderung für barrierefreie Zugänge umsetzen**
Wir führen in Rücksprache mit den Immobilieneigentümern, wo möglich, eine einheitliche und gut sichtbare Beschilderung / Ausweisung (z.B. unter Verwendung taktiler Braille-Aufkleber) für barrierefreie Zugänge ein.
 - ☐ **Barriereeinschränkungen transparent kennzeichnen**
Wir planen, eingeschränkte Barrierefreiheit bei bestandsgeschützten Gebäuden transparent und gut erkennbar kenntlich zu machen.
 - ☐ **Transparente Übersicht zu Standort-Zugänglichkeit bereitstellen**
Wir stellen im Intranet eine Übersicht zu barrierefreien Zugangsmöglichkeiten an allen Standorten bereit – etwa zu Rollstuhlzugängen, Sanitäranlagen, Aufzügen oder Parkplätzen.
-

❑ **Feedbacksystem für Barrieren einführen**

Wir werden im bestehenden Ticketsystem (Meldeweg) eine ausgewiesene Kategorie für bauliche Barrierefreiheit einführen, sodass Rückmeldungen künftig gezielt erfasst und beantwortet werden können.

❑ **Checkliste für externe Locations bereitstellen**

Wir entwickeln eine Checkliste zur Auswahl barrierefreier externer Veranstaltungsorte und als Hilfestellung für die Durchführung barrierearmer Veranstaltungen. Diese stellen wir Eventverantwortlichen zur Verfügung.

❑ **Ruheräume an allen Standorten einrichten**

Wir schaffen an allen Standorten, an denen genügend Fläche vorhanden ist, Ruheräume, die Mitarbeitenden Rückzugsmöglichkeiten bieten.

3.3.2 Digitale Barrierefreiheit

Das *Key Inclusion Assessment 2025* hat gezeigt, dass United Internet bei der digitalen Barrierefreiheit noch deutliches Verbesserungspotenzial hat.

Was wir heute schon tun

Wir erkennen digitale Barrierefreiheit nicht nur als Unterstützung für Menschen mit Behinderungen, sondern als Beitrag zur allgemeinen Nutzerfreundlichkeit. Klare Strukturen, einfache Navigation und gut lesbare Inhalte sind für alle von Vorteil.

Bereits heute setzen wir verschiedene Maßnahmen um:

- Im Intranet stellen wir eine Informationsseite mit Empfehlungen zur digitalen Barrierefreiheit bereit.
- Digitale Barrierefreiheit ist bereits ein fester Bestandteil unseres Softwarefreigabeprozesses.
- Unsere Plattformen sind mit Screenreader-Kompatibilität, Kontrastmodi und einfacher Navigation ausgestattet.
- Wir nutzen Softwarelösungen, die Inhalte vorlesen oder visuell anpassen – hilfreich für Menschen mit Sehbehinderungen oder Lernschwierigkeiten.
- Bei technischen Anforderungen rund um digitale Barrierefreiheit steht der IT-Service allen Mitarbeitenden beratend und unterstützend zur Seite. Individuelle Bedarfe werden gerne aufgenommen und gemeinsam passende Lösungen gefunden.
- Alt-Texte bei Bildern und Plug-ins zur Barrierefreiheit sind größtenteils etabliert.
- Unsere United Internet AG Karriereseite erfüllt zentrale Anforderungen: Sie unterstützt Screenreader, bietet ausreichende Kontraste und ermöglicht die Navigation per Tastatur.

Was wir uns bis 2030 vorgenommen haben

- ❑ **Mindeststandards für digitale Barrierefreiheit definieren**
Wir prüfen, wie verbindliche Mindeststandards für digitale Barrierefreiheit bei neuen IT-Lösungen und Softwareeinführungen verankert werden können.
- ❑ **Transparente Übersicht zu eingesetzten Tools bereitstellen**
Wir erstellen eine Übersicht zur Barrierefreiheit aller eingesetzten Tools und Softwarelösungen und machen diese im Intranet zugänglich.
- ❑ **Hilfsmittelbeschaffung gezielt unterstützen**
Wir bieten gezielte Unterstützung bei der Auswahl und Beschaffung geeigneter digitaler Hilfsmittel – in enger Zusammenarbeit mit Integrationsämtern und Fachdiensten. Eine Ansprechperson auf Seiten der IT wird benannt.
- ❑ **Barrierearme Lernmedien entwickeln und bereitstellen**
Wir definieren Mindeststandards für barrierearme E-Learnings und Lernmedien, die für alle Mitarbeitenden zugänglich sind.

3.4 Rekrutierung und Support

Eine inklusive Rekrutierung sowie passende Unterstützungsangebote sind entscheidend, um Menschen mit Behinderung und neurodivergente Personen für unser Unternehmen zu gewinnen und langfristig zu fördern. Dieses Handlungsfeld umfasst Maßnahmen entlang des gesamten Employee Lifecycles – von der Bewerbung bis zur individuellen Unterstützung im Arbeitsalltag.

3.4.1 Rekrutierung

Das *Key Inclusion Assessment 2025* zeigt: Im Bereich Rekrutierung und Support liegen wir aktuell auf einem soliden Durchschnittsniveau. Gleichzeitig besteht Potenzial, Prozesse inklusiver zu gestalten und insbesondere das Thema Neurodivergenz stärker zu berücksichtigen.

Was wir heute schon tun

- Unsere Stellenanzeigen sind gendergerecht formuliert und enthalten keine diskriminierenden Anforderungen.
- In allen Stellenanzeigen sprechen wir Menschen mit Behinderungen aktiv über unsere Diversity Statements an:

„Vielfalt bereichert. Unterschiedliche Kulturen, Nationalitäten, Geschlechter, Altersgruppen, sexuelle Orientierungen und Religionen sowie Menschen mit Behinderungen – wir wünschen uns Vielfalt und fördern sie. Denn nur Teams, die alle Facetten der Gesellschaft widerspiegeln, bieten die besten Rahmenbedingungen für Kreativität und machen ein Unternehmen produktiv und unverwechselbar. Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen alle Bewerbungen.“ (United Internet AG, 1&1, Mail & Media)

*„Wir wertschätzen Vielfalt und begrüßen alle Bewerbungen – unabhängig von z. B. Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität, körperlichen Merkmalen, Familienstand oder einem anderen sachfremden Kriterium nach geltendem Recht.“
(IONOS)*

- In einzelnen Segmenten wurden bereits Schulungen zu bias-freier und inklusiver Rekrutierung durchgeführt.
- Bei Bedarf stellen wir individuelle Arbeitsplatzanpassungen sicher – in Zusammenarbeit mit CREM, IT, HR und der Konzernansprechperson für Inklusion.
- Die Angabe einer Schwerbehinderung ist bei der Bewerbung freiwillig.

Was wir uns bis 2030 vorgenommen haben

- ☐ **Sichtbarkeit und Ansprache gezielt stärken**
Wir gestalten unsere Karriereseiten inklusiver – durch barrierefreie Technik, inklusive Bildsprache und gezielte Ansprache von Menschen mit Behinderung und neurodivergenten Talenten.
- ☐ **Kooperationen mit spezialisierten Plattformen prüfen**
Wir evaluieren die Zusammenarbeit mit spezialisierten Job- und Talentplattformen und achten auf barrierearme Messestände, um gezielt Menschen mit Behinderungen anzusprechen.
- ☐ **Best Practices durch Branchenaustausch nutzen**
Wir vernetzen uns mit anderen IT-Unternehmen, die Programme für neurodivergente Talente umsetzen.
- ☐ **Inklusion in der Ausbildung stärken**
Wir evaluieren, wie wir Inklusion von der Rekrutierung bis zur Abschlussprüfung gemeinsam mit Ausbilder*innen und Partner*innen stärker in unsere Ausbildung integrieren können - unter anderem durch individuelle Unterstützung und Sensibilisierung, um die Jugendlichen optimal in ihrer Ausbildung begleiten zu können.

3.4.2 Support

Ein inklusives Arbeitsumfeld braucht mehr als barrierefreie Prozesse – es braucht verlässliche Unterstützungsangebote, die Gesundheit, Wohlbefinden und Teilhabe fördern. Dieses Handlungsfeld umfasst Maßnahmen, die Mitarbeitende in herausfordernden Lebenssituationen begleiten und individuelle Bedarfe berücksichtigen.

Was wir heute schon tun

BEM-Prozess (Betriebliches Eingliederungsmanagement)

Mitarbeitende, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, erhalten durch den BEM-Prozess individuelle Unterstützung. Ziel ist es, gemeinsam Lösungen zu finden, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und die Gesundheit langfristig zu erhalten. Die Teilnahme ist freiwillig und vertraulich. Gesteuert wird der Prozess durch unsere HR Business Partner*innen.

Betriebliches Gesundheitsangebot und gesunde Ernährung

Unser internes Gesundheitsangebot berücksichtigt physische und mentale Aspekte. Es umfasst u. a. Gesundheitskampagnen, Vorsorgeangebote, Impfaktionen, Erste-Hilfe-Kurse, Bewegungsangebote sowie Schulungen zu Stressprävention und Achtsamkeit.

In unseren Betriebsrestaurants achten wir auf ausgewogene Ernährung, und an allen Standorten steht kostenloses Obst bereit.

Mit den Health Days rücken wir das Thema Gesundheit jährlich in den Fokus – mit Vorträgen, Check-ups und Infoständen. Seit 2023 ergänzen persönliche Erfahrungsberichte das Programm und fördern einen offenen Dialog zu Tabuthemen wie chronischen Erkrankungen oder Behinderungen.

Eine umfassende Informationsseite im Intranet bietet Orientierung und verweist auf interne und externe Anlaufstellen in Krisensituationen.

Employee Assistance Program (EAP)

In Kooperation mit einem externen EAP-Partner bieten wir kostenfreie psychologische Beratung, Gesundheitsprävention und Unterstützung bei der Suche nach Therapieplätzen. Das Angebot ist vertraulich und niederschwellig zugänglich.

Mentale Ersthelfende

Seit 2024 steht ein Pool speziell geschulter Kolleg*innen als erste Ansprechpersonen bei psychischen Belastungen zur Verfügung. Sie erkennen Anzeichen frühzeitig, bieten vertrauliche Gespräche und helfen bei der Einschätzung weiterer Unterstützungsbedarfe.

United Internet Vertrauenspersonen

Unsere Vertrauenspersonen sind neutrale Anlaufstellen für persönliche oder berufliche Anliegen. Das Angebot ist freiwillig, kostenlos und garantiert absolute Vertraulichkeit. Ziel ist ein unterstützendes Umfeld, in dem Sorgen offen angesprochen werden können.

Konzernansprechperson Inklusion

Seit 2023 steht eine Konzernansprechperson zur Unterstützung bei individuellen Belangen zur Verfügung. Sie fungiert als zentrale Schnittstelle zwischen Betroffenen, Mitarbeitenden, Management und externen Partner*innen. Neben einer Beratungs- und Sensibilisierungsfunktion stellt sie die strategische Ausrichtung sicher, z.B. durch Projektsteuerung.

Was wir uns bis 2030 vorgenommen haben

- ☐ **Inklusionsansprechpersonen in Segmenten etablieren**
Wir prüfen die Ergänzung zur Funktion der Konzernansprechperson für Inklusion durch benannte Inklusionsansprechpersonen in allen mitbestimmten Segmenten.
- ☐ **Inklusion in Mitarbeitendengesprächen verankern**
Wir prüfen, wie Inklusion und individuelle Bedarfe in den Leitfäden für regelmäßige Mitarbeitendengespräche stärker berücksichtigt werden können.
- ☐ **Assistenzleistungen für Weiterbildung prüfen**
Wir evaluieren die Möglichkeit, bei Bedarf Assistenzleistungen für Weiterbildungsmaßnahmen bereitzustellen – z. B. Gebärdensprachdolmetschung oder technische Hilfsmittel.
- ☐ **Benefits auf Barrierefreiheit überprüfen**
Wir prüfen unsere bestehenden Konzern-Benefits systematisch auf Barrierefreiheit und Zugänglichkeit und leiten ggf. Anpassungen ab.

Rechtliche Grundlagen zur Beschäftigung und Unterstützung schwerbehinderter Menschen

(Ergänzend zum Aktionsplan Inklusion – gemäß SGB IX)

Stellenbesetzung und Beschäftigungspflicht

- Unternehmen mit durchschnittlich mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, mindestens 5 % ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen ggf. auch in Teilzeit zu besetzen (§ 154, 164 V SGB IX).
- Schwerbehinderte Frauen sind dabei besonders zu berücksichtigen (§ 154 Abs. 1 SGB IX).
- Bei der Besetzung freier Stellen ist zu prüfen, ob schwerbehinderte Bewerbende berücksichtigt werden können (§ 164 SGB IX).
- Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig zu informieren, in den Auswahlprozess einzubeziehen und erhält Einsicht in die Bewerbungsunterlagen (§ 178 SGB IX).
- Prüfungserleichterungen sind möglich, um Nachteile in Auswahlverfahren auszugleichen (§ 5 BLV).

Urlaubsanspruch

- Schwerbehinderte Mitarbeitende haben Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage pro Jahr bei einer Fünf-Tage-Woche (§ 208 SGB IX).
- Bei abweichenden Arbeitszeitmodellen wird der Zusatzurlaub anteilig angepasst.
- Besteht die Schwerbehinderteneigenschaft nicht das ganze Jahr, wird der Zusatzurlaub anteilig berechnet.
- Der Zusatzurlaub wird zum regulären Erholungsurlaub hinzugerechnet und kann bei rückwirkender Feststellung ebenfalls geltend gemacht werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Jede Kündigung schwerbehinderter Mitarbeitender bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX).
- Nach Zustimmung muss die Kündigung innerhalb eines Monats ausgesprochen werden (§ 171 SGB IX).
- Die Schwerbehindertenvertretung ist vor jeder Kündigung zu beteiligen (§ 178 SGB IX).
- Vor einer Kündigung aus gesundheitlichen Gründen ist zu prüfen, ob durch Maßnahmen wie BEM eine Weiterbeschäftigung möglich ist (§ 167 SGB IX).
- Auch bei außerordentlicher Kündigung gilt die Zustimmungspflicht des Integrationsamtes; Antragstellung muss innerhalb von zwei Wochen erfolgen (§ 174 SGB IX).
- Bei Eintritt von Erwerbsminderung ist ebenfalls die Zustimmung des Integrationsamtes erforderlich (§ 175 SGB IX).
- In den ersten sechs Monaten besteht kein Kündigungsschutz – dennoch muss das Integrationsamt informiert werden (§ 173 SGB IX).

4 GLOSSAR

Behinderung

Eine Behinderung kann eine körperliche, geistige, seelische oder Sinnesbeeinträchtigung sein. Sie kann dauerhaft oder vorübergehend bestehen. Eine Person gilt als behindert, wenn diese Beeinträchtigung zusammen mit Barrieren dazu führt, dass sie nicht gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann. Wichtig ist: Nicht die Person ist das Problem, sondern die Barrieren in Umwelt, Strukturen und Einstellungen.

Chronische Erkrankung

Chronische Erkrankungen sind langfristige oder dauerhaft bestehende gesundheitliche Beeinträchtigungen, die in der Regel über Monate oder Jahre anhalten. Sie können körperliche oder psychische Ursachen haben und erfordern oft kontinuierliche Behandlung oder Anpassungen im Alltag. Beispiele sind Stoffwechselerkrankungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Autoimmunerkrankungen.

Grad der Behinderung und Gleichstellung

Der Grad der Behinderung (GdB) ist ein in Deutschland festgelegter Wert, der die Auswirkungen einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auf die Teilhabe beschreibt. Er wird ab einem Wert von 20 in Zehnerschritten bis 100 bestimmt und dient als Grundlage für bestimmte Nachteilsausgleiche. Personen mit einem GdB von mindestens 50 gelten als schwerbehindert. Menschen mit einem GdB von 30 oder 40 können auf Antrag eine Gleichstellung erhalten, um bestimmte Rechte im Arbeitsleben zu nutzen – ähnlich wie schwerbehinderte Menschen.

Inklusion

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen gleichberechtigt teilhaben können – unabhängig von Fähigkeiten, Herkunft oder anderen Merkmalen. Dafür müssen Barrieren in der Umwelt, in Strukturen und Einstellungen erkannt und abgebaut werden. Ziel ist ein Umfeld, in dem Vielfalt selbstverständlich ist und niemand ausgeschlossen wird.

Intersektionalität

Intersektionalität beschreibt das Zusammenwirken verschiedener Diversitätsdimensionen – z. B. Behinderung, Geschlecht, Herkunft oder sexuelle Orientierung. Sie zeigt, dass Menschen mehrfach benachteiligt sein können, wenn mehrere dieser Dimensionen zusammenkommen. Ein intersektionaler Blick hilft, individuelle Lebensrealitäten besser zu verstehen und gezielter auf unterschiedliche Bedürfnisse einzugehen.

Neurodiversität und Neurodivergenz

Neurodiversität beschreibt die natürliche Vielfalt menschlicher Denk-, Lern- und Wahrnehmungsweisen. Neurodivergenz bezeichnet Unterschiede in der Wahrnehmung, Informationsverarbeitung oder im Verhalten, die von einer neurotypischen Norm abweichen. Dazu zählen zum Beispiel Ausprägungen im Autismus-Spektrum, ADHS, Legasthenie oder Tourette-Syndrom. Neurodivergente Menschen können andere Bedürfnisse haben und bringen unterschiedliche Perspektiven und Stärken ein.