



Dokumentation

Ausbildungsplätze in den DAX-Unternehmen

Ausbildungsplätze in den DAX-Unternehmen

Aktenzeichen:

WD 8 - 3000 - 041/17

Abschluss der Arbeit:

24.11.2017

Fachbereich:

WD 8: Umwelt, Naturschutz, Reaktorsicherheit, Bildung und Forschung

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzugeben und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	5
2.	Betriebliche Ausbildungsbeteiligung in Deutschland	6
3.	Adidas	10
4.	BASF	11
5.	Bayer	13
6.	Beiersdorf	14
7.	Allianz	15
8.	BMW	15
9.	Commerzbank	17
10.	Daimler	17
11.	Deutsche Bank	18
12.	Deutsche Börse Group	19
13.	Deutsche Post	20
14.	Deutsche Telekom	21
15.	E.ON	23
16.	Fresenius	24
17.	HeidelbergCement	24
18.	Henkel	25
19.	Infineon	27
20.	Linde	28

21.	Lufthansa	28
22.	Merck	29
23.	Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft	30
24.	ProSiebenSat.1	31
25.	RWE	32
26.	SAP	32
27.	Siemens	34
28.	ThyssenKrupp	35
29.	Volkswagen	36
29.1.	Mitarbeiter	36
29.2.	Ausbildung	37
29.2.1.	Berufsausbildung nach dem dualen Prinzip	38
29.2.2.	Entwicklung von Hochschulabsolventen	38
29.2.3.	Frauenförderung und familienbewusste Personalpolitik	39
30.	Vonovia	41

1. Einleitung

Im Jahr 2007 startete die Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen eine DAX-Ausbildungsumfrage, um die Ausbildungsquote der einzelnen im DAX vertretenen Unternehmen zu ermitteln.

Die nachfolgend dargestellte Tabelle stellt, trotz einiger unzureichender bzw. fehlender Angaben, die letzte veröffentlichte Zusammenfassung zur Ermittlung der Ausbildungsquoten aller DAX-Unternehmen dar.¹

Ausbildungsquoten der DAX-Unternehmen – alphabetisch

Unternehmen	Quote 2007 (in %)	Quote 2006 (in %)	Quote 2005 (in %)
adidas AG	1,5	1,6	2,0
Allianz SE	4,9	4,3	5,2
BASF AG	6,8	6,6	5,1
Bayer AG	7,4	7,4	8,2
BMW AG St	4,8	4,9	5,0
Commerzbank AG	6,9	7,3	6,8
Continental AG	4,0	3,9	3,9
DaimlerChrysler AG	4,6	4,9	4,6
Deutsche Bank AG	6,0	5,5	Angaben nicht vergleichbar
Deutsche Börse AG	Angabe verweigert	Angabe verweigert	Angabe verweigert
Deutsche Lufthansa AG	1,7	1,9	Angaben nicht vergleichbar
Deutsche Post AG	2,2	Zahlen unbrauchbar	kA
Deutsche Postbank AG	3,1	3,1	neu im DAX
Deutsche Telekom AG	7,3	7,0	Zahlen unbrauchbar
E.ON AG	7,4	7,3	6,8
Fresenius Medical Care AG & Co.	7,0	6,7	3,0
Henkel KGaA Vz	4,6	4,6	4,5
Hypo Real Estate Holding AG	0,8	2,0	nicht im DAX
Infineon Technologies AG	2,6	3,0	3,0
Linde AG	3,4	4,6	4,7
MAN AG St	9,0	7,0	7,0
Merck KGaA	5,7	nicht im DAX	nicht im DAX
METRO AG St	7,9	8,9	8,4
Münchener Rück AG	4,6	5,1	5,0
RWE AG St	6,7	6,5	6,0
SAP AG	Angabe verweigert	2,0	Angabe verweigert
Siemens AG	4,8	4,3	5,0
ThyssenKrupp AG	5,1	5,2	5,4
TUI AG	6,7	6,5	Angaben nicht vergleichbar
Volkswagen AG St	4,9	5,4	4,4

¹ Bündnis 90/ Die Grünen (2007). Hinz, Priska: DAX-Ausbildungsumfrage 2007. Dokumentiert unter: http://www.dgb-jugend.de/neue_downloads/data/dax-umfrage.pdf

Die nachfolgende Dokumentation versucht daher, die Mitarbeiter und Auszubildenden der verschiedenen DAX-Unternehmen zu ermitteln und darzustellen.

Grundlage für diese Darstellung sind jeweils die Geschäftsberichte des Jahres 2016, sofern diese im Internet publiziert wurden und erreichbar waren.

Ein direkter Vergleich bzw. eine systematische Zusammenstellung der verschiedenen Geschäftsberichte ist kaum möglich, da die Unternehmen unterschiedliche methodische Verfahren zur Ermittlung ihres Personalbestandes verwenden.²

Aufgrund des Umfangs der Aufgabe und des vorgegebenen Zeitraums zur Erfüllung des Auftrags erhebt die nachfolgende Zusammenstellung keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass Angaben oder Statistiken über den Personalbestand, die Mitarbeiter oder die Auszubildenden auch an anderen Stellen außerhalb der Geschäftsberichte dokumentiert worden sind, die hier dann nicht dargestellt wurden.

Auf Wunsch des Auftraggebers wurde die Ausbildungsplatzsituation des VW-Konzerns ausführlicher dargestellt.

2. Betriebliche Ausbildungsbeteiligung in Deutschland³

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) stellte für das Berichtsjahr 2015 fest, dass „sich die Beteiligung der Wirtschaft an der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen weiter rückläufig entwickelt. Festzustellen ist allerdings, dass der seit Jahren andauernde konstant negative Trend etwas nachzulassen scheint. Dies zeigen neben den absoluten Veränderungen in zentralen Bestandsgrößen 2 zentrale Indikatoren, die zur Untersuchung der Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung in der Grundgesamtheit aller Betriebe und aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten besonders geeignet sind: die Ausbildungsbetriebs- und die Ausbildungsquote.⁴

Dabei zeigt sich insgesamt, dass durch die enormen Zuwächse in den Betriebs- und Beschäftenzahlen ein Teil der rückläufigen Entwicklung in der Ausbildungsbeteiligung auch rein rechnerisch bedingt ist. Dies ändert allerdings nichts an der Tatsache, dass die Entwicklung auf dem

2 Die Berechnung einer Ausbildungsquote setzt voraus, dass die Anzahl der Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten erfasst ist. Diese Vorgabe wird jedoch nicht von allen Unternehmen unterstützt.

3 BIBB (2016). Troltsch, Klaus: Datenreport A7.1. Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik zur Ausbildungsbeteiligung. <https://www.bibb.de/datenreport/de/2017/63532.php>

4 Indikatoren zur Messung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung:
Ausbildungsbetriebsquote

Die Ausbildungsbetriebsquote misst den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe. Bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote wird nicht zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsberechtigung differenziert.

Ausbildungsquote

Die Ausbildungsquote bezeichnet den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Auszubildender. (Quelle: Ebenda).

Ausbildungsstellenmarkt und in der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung seit knapp 10 Jahren negativ ist.

Besonders auffällig ist zudem der Sachverhalt, dass im Gegensatz zu früheren Entwicklung die betriebliche Ausbildung von den seit Längerem sehr positiven Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem zunehmend abgekoppelt zu sein scheint. Hier hat sich die Schere zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem in den letzten Jahren immer weiter geöffnet“ (BIBB 2016).

„Nach Angaben der »Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit beteiligten sich zum 31. Dezember 2015 von den bundesweit über 2,1 Mio. Betrieben mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rund 428.000 Betriebe an der beruflichen Ausbildung Jugendlicher. Damit nahm die Zahl der Ausbildungsbetriebe im Vorjahresvergleich um 3.600 bzw. um 0,8 % ab. Demgegenüber erhöhte sich der Gesamtbestand an Betrieben gegenüber dem Vorjahr um 17.000 Betriebe (0,8 %) und damit stärker als in den Vorjahren. Durch diese gegenläufigen Entwicklungen sank die Ausbildungsbetriebsquote gegenüber 2014 nochmals um 0,3 Prozentpunkte und erreichte einen Wert von 20,0 %. Damit beteiligte sich in Deutschland zum Stichtag Ende Dezember jeder fünfte Betrieb an der Ausbildung Jugendlicher.“

Betriebsgrößenklassen	Betriebe				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquote			
	2007	2014	2015	2014 bis 2015	2007	2014	2015	2014 bis 2015	2007	2014	2015	2014 bis 2015
	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %	in %	%-Pkte
1 bis 4 Beschäftigte	1.287.579	1.304.208	1.300.531	-0,3	152.354	102.464	97.013	-5,3	11,8	7,9	7,5	-0,4
5 bis 9 Beschäftigte	346.210	367.379	374.770	2,0	122.903	104.696	103.327	-1,3	35,5	28,5	27,6	-0,9
Kleinbetriebe	1.633.789	1.671.587	1.675.301	0,2	275.257	207.160	200.340	-3,3	16,8	12,4	12,0	-0,4
10 bis 19 Beschäftigte	189.054	211.478	216.928	2,6	84.599	84.128	84.862	0,9	44,7	39,8	39,1	-0,7
20 bis 49 Beschäftigte	123.463	140.574	145.393	3,4	66.680	71.071	72.237	1,6	54,0	50,6	49,7	-0,9
Kleinbetriebe	312.517	352.052	362.321	2,9	151.279	155.199	157.099	1,2	48,4	44,1	43,4	-0,7
50 bis 99 Beschäftigte	46.869	52.192	53.871	3,2	30.575	33.279	33.964	2,1	65,2	63,8	63,0	-0,7
100 bis 249 Beschäftigte	28.605	31.823	32.689	2,7	21.155	23.021	23.476	2,0	74,0	72,3	71,8	-0,5
Mittlere Betriebe	75.474	84.015	86.560	3,0	51.730	56.300	57.440	2,0	68,5	67,0	66,4	-0,7
Kleine/Mittlere Betriebe insg.	2.021.780	2.107.654	2.124.182	0,8	478.266	418.659	414.879	-0,9	23,7	19,9	19,5	-0,3
250 bis 499 Beschäftigte	8.661	9.560	9.832	2,8	7.146	7.601	7.713	1,5	82,5	79,5	78,4	-1,1
500 und mehr Beschäftigte	5.070	5.588	5.692	1,9	4.478	4.861	4.904	0,9	88,3	87,0	86,2	-0,8
Großbetriebe	13.731	15.148	15.524	2,5	11.624	12.462	12.617	1,2	84,7	82,3	81,3	-1,0
Insgesamt	2.035.511	2.122.802	2.139.706	0,8	489.890	431.121	427.496	-0,8	24,1	20,3	20,0	-0,3

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Stichtag jeweils 31. Dezember;

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2017

(Ebenda).

Weiter gesunken ist im Berichtsjahr auch die Ausbildungsquote: Während der Bestand der Auszubildenden bundesweit um etwa 9.000 auf rund 1,57 Mio. zurückging (0,6 %), konnte die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 2,5 % bzw. 750.000 auf 31,1 Mio. zulegen. Trotz

des nur moderaten Rückgangs in den Auszubildendenbeständen sank die Ausbildungsquote damit auf 5,1 % und lag um 0,1 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Damit ist jede/-r zwingende sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als Auszubildende/-r registriert“ (Ebenda).

Betriebsgrößenklassen	Beschäftigte				Auszubildende				Ausbildungsquote			
	2007	2014	2015	2014 bis 2015	2007	2014	2015	2014 bis 2015	2007	2014	2015	2014 bis 2015
	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %	in %	%-Pkt.
1 bis 4 Beschäftigte	2.459.157	2.476.720	2.477.545	0,0	180.883	118.896	112.651	-5,3	7,4	4,8	4,5	-0,3
5 bis 9 Beschäftigte	2.256.110	2.404.452	2.456.748	2,2	199.591	158.129	155.714	-1,5	8,8	6,6	6,3	-0,2
Kleinbetriebe	4.715.267	4.881.172	4.934.293	1,1	380.474	277.025	268.365	-3,1	8,1	5,7	5,4	-0,2
10 bis 19 Beschäftigte	2.534.591	2.846.158	2.920.234	2,6	196.531	176.843	176.827	0,0	7,8	6,2	6,1	-0,2
20 bis 49 Beschäftigte	3.748.393	4.259.689	4.404.421	3,4	248.470	239.673	240.601	0,4	6,6	5,6	5,5	-0,2
Kleinbetriebe	6.282.984	7.105.847	7.324.655	3,1	445.001	416.516	417.428	0,2	7,1	5,9	5,7	-0,2
50 bis 99 Beschäftigte	3.241.608	3.607.571	3.727.620	3,3	194.831	194.393	195.285	0,5	6,0	5,4	5,2	-0,1
100 bis 249 Beschäftigte	4.327.987	4.793.279	4.934.398	2,9	255.781	238.309	239.662	0,6	5,9	5,0	4,9	-0,1
Mittlere Betriebe	7.569.595	8.400.850	8.662.018	3,1	450.612	432.702	434.947	0,5	6,0	5,2	5,0	-0,1
Kleine/Mittlere Betriebe insg.	18.567.846	20.387.869	20.920.966	2,6	1.276.087	1.126.243	1.120.740	-0,5	6,9	5,5	5,4	-0,2
250 bis 499 Beschäftigte	2.975.000	3.281.515	3.380.621	3,0	183.254	156.842	154.439	-1,5	6,2	4,8	4,6	-0,2
500 und mehr Beschäftigte	5.922.466	6.728.375	6.842.923	1,7	314.993	299.620	298.377	-0,4	5,3	4,5	4,4	-0,1
Großbetriebe	8.897.466	10.009.890	10.223.544	2,1	498.247	456.462	452.816	-0,8	5,6	4,6	4,4	-0,1
Insgesamt	27.465.312	30.397.759	31.144.510	2,5	1.774.334	1.582.705	1.573.556	-0,6	6,5	5,2	5,1	-0,2

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Stichtag jeweils 31. Dezember;
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2017

(Ebenda).

Langfristiger Vergleich 2007 bis 2015

Die Zahl der ausbildenden Betriebe sank zwischen 2007 und 2015 durchschnittlich um 12,7 Prozent, während die Gesamtzahl der Betriebe in allen Betriebsgrößenklassen während dieses Zeitraums durchschnittlich um 5,1 Prozent anstieg. Diese Diskrepanz wird von den Betrieben häufig mit Hinweis auf rückläufige Bewerberzahlen, Passungsprobleme, fehlende Qualifikationen der Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber sowie auf den betrieblichen Bedarf an fertig ausgebildeten Fachkräften begründet. Hinzu kommen nach Angaben der befragten Betriebe Ausbildungsstellenangebote, die aus Sicht der Bewerberinnen und Bewerber als unattraktiv eingeschätzt werden.

Den prozentual stärksten Zuwachs an Ausbildungsbetrieben verzeichneten die mittleren mittelständischen Betriebe mit 11 Prozent, gefolgt von der Gruppe der Groß- und der Kleinbetriebe mit einer Wachstumsquote von 8,5 bzw. 3,8 Prozent. Den stärksten Rückgang an Ausbildungsbetrieben verzeichneten Kleinstbetriebe (1-5 Mitarbeiter) mit 27,2 Prozent.

Insgesamt stieg die Zahl der Betriebe stärker als die Gesamtzahl der ausbildenden Betriebe, so dass die Ausbildungsbetriebsquote zwischen 2007 und 2015 in sämtlichen Betriebsgrößenklassen um durchschnittlich 4,1 Prozent zurückgegangen ist. Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht dies.

Betriebsgrößenklassen	Betriebe			Auszubildungsbetriebe			Ausbildungsbetriebsquote		
	2007	2015	2007 bis 2015	2007	2015	2007 bis 2015	2007	2015	2007 bis 2015
	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	in Prozent	in Prozent	in Prozent	in Prozent
Kleinstbetriebe	1633789	1675301	2,5	275257	200340	-27,2	16,8	12,0	-4,9
Kleinbetriebe	312517	362321	15,9	151279	157099	3,8	48,4	43,4	-5,0
Mittlere Betriebe	75474	86560	14,7	51730	57440	11,0	68,5	66,4	-2,2
Kleine/ mittlere Betriebe insg.	2021780	2124182	5,1	478266	414879	-13,3	23,7	19,5	-4,1
Großbetriebe	13731	15524	13,1	11624	12617	8,5	84,7	81,3	-3,4
Insgesamt	2035511	2139706	5,1	489890	427496	-12,7	24,1	20,0	-4,1

Kleinstbetriebe: 1-9 Beschäftigte; Kleinbetriebe: 10-49 Beschäftigte; Mittlere Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 und mehr Beschäftigte.

(Ebenda: Eigene Zusammenstellung).

Auffällige Unterschiede zwischen den betrachteten Betriebsgrößenklassen und der bundesweiten Bestandsentwicklung der Auszubildenden verdeutlicht auch die nachfolgende Tabelle.

Zwischen 2007 und 2015 entwickelten sich die Auszubildendenzahlen im Gegensatz zur Beschäftigtenentwicklung unter den Kleinst- und Großbetrieben weiterhin negativ: Kleinstbetriebe bildeten 29,5 Prozent Jugendliche weniger aus; Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten verzeichneten auf einen Rückgang von 9,1 Prozent. In den Betriebsgrößenklassen Kleinbetriebe und mittlere Betriebe verringerten sich die Auszubildendenzahlen um 6,2 bzw. 3,5 Prozent.

Die durchschnittliche Ausbildungsquote sank von 6,5 Prozent im Jahr 2007 auf durchschnittlich 5,1 Prozent im Jahr 2015. Mit Ausnahme der Großbetriebe lagen sowohl 2007 als auch 2015 alle anderen Betriebsgrößenklassen mit ihren Ausbildungsquoten über oder um den prozentualen Durchschnitt. Die Ausbildungsquote der Großbetriebe sank zwischen 2007 und 2015 von 5,6 auf 4,4 Prozent.

Betriebsgrößenklassen	Beschäftigte			Auszubildende			Ausbildungsquote		
	2007	2015	2007 bis 2015	2007	2015	2007 bis 2015	2007	2015	2007 bis 2015
	absolut	absolut	in Prozent	absolut	absolut	in Prozent	in Prozent	in Prozent	in Prozent
Kleinstbetriebe	4715267	4934293	4,6	380474	268365	-29,5	8,1	5,4	-2,6
Kleinbetriebe	6282984	7324655	16,6	445001	417428	-6,2	7,1	5,7	-1,4
Mittlere Betriebe	7569595	8662018	14,4	450612	434947	-3,5	6,0	5,0	-0,9
Kleine/ mittlere Betriebe insg.	18567846	20920966	12,7	1276087	1120740	-12,2	6,9	5,4	-1,5
Großbetriebe	8897466	10223544	14,9	498247	452816	-9,1	5,6	4,4	-1,2
Insgesamt	27465312	31144510	13,4	1774334	1573556	-11,3	6,5	5,1	-1,4

Kleinstbetriebe: 1-9 Beschäftigte; Kleinbetriebe: 10-49 Beschäftigte; Mittlere Betriebe 50-249 Beschäftigte; Großbetriebe 250 und mehr Beschäftigte.

(Ebenda: Eigene Zusammenstellung).

3. Adidas⁵

Mitarbeiter

„Zum 31. Dezember 2016 waren bei adidas 60.617 Mitarbeiter beschäftigt. Dies bedeutet einen Anstieg um 9% gegenüber dem Vorjahr (2015: 55.555). Verantwortlich für diese Entwicklung waren vor allem Neueinstellungen im Zusammenhang mit der globalen Marketing- und Vertriebsorganisation, die darauf abzielen, die wichtigsten Wachstumsbereiche und -kategorien des Unternehmens weiter zu stärken. Gemessen in Vollzeitäquivalenten haben wir zum 31. Dezember 2016 51.899 Mitarbeiter (2015: 47.435) beschäftigt“ (adidas 2017: 77).

ANZAHL DER MITARBEITER¹

	Mitarbeiter ²		Vollzeitäquivalente (FTEs) ³	
	2016	2015	2016	2015
Eigener Einzelhandel	35.266	32.543	27.706	25.651
Vertrieb	4.447	3.868	4.333	3.763
Logistik	6.337	6.132	6.021	5.598
Marketing	5.605	4.737	5.349	4.580
Zentraler Verwaltungsbereich	5.250	4.774	4.948	4.508
Produktion	1.416	1.351	1.352	1.286
Forschung und Entwicklung	1.128	993	1.058	927
IT	1.168	1.157	1.131	1.123
Gesamt	60.617	55.555	51.899	47.435

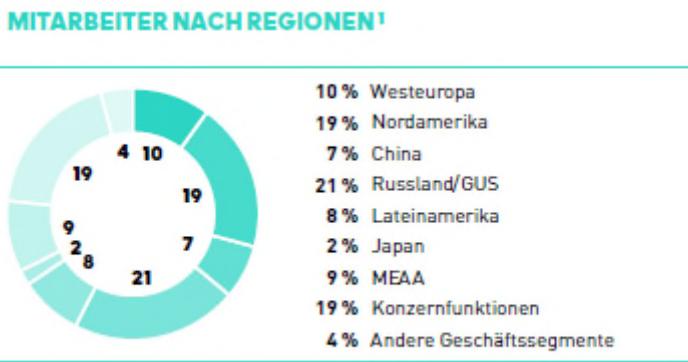
1 Zum Jahresende. Aufgrund der Veräußerung des Rockport Geschäfts spiegeln die Zahlen die fortgeführten Geschäftsbereiche wider.

2 Anzahl der Mitarbeiter auf Basis des tatsächlichen Personalbestands.

3 Anzahl der Mitarbeiter auf Basis von Vollzeitäquivalenten.

5 Adidas (2017). Geschäftsbericht 2016. https://www.adidas-group.com/media/filer_public/e6/eb/e6eb2815-d7d1-4318-8930-0a0e7f57aafe/2016_deu_gb.pdf

Mitarbeiter nach Regionen



¹ Zum Jahresende.

(Ebenda).

Ausbildungsangebote und Praktika

„Unsere Programme zur beruflichen Weiterentwicklung werden um Ausbildungsangebote und Praktika ergänzt. Die Ausbildungsprogramme geben jungen Menschen die Möglichkeit, direkt nach ihrem Schulabschluss in einem zwei- bis dreijährigen Ausbildungsprogramm mit Stationen in verschiedenen Abteilungen praktische Erfahrungen zu sammeln. Zu diesen Programmen gehören neben den Ausbildungen zu Einzelhandelskaufleuten, Schuhtechnikern und Fachinformatikern auch duale Studienprogramme in den Bereichen digitaler Handel, Finanzen oder International Business. Ende 2016 haben wir in Deutschland 63 Auszubildende (2015: 63) und 35 duale Studenten (2015: 40) beschäftigt. Im Rahmen unseres weltweiten Praktikumsangebots bieten wir Studenten die Chance, für einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten Berufserfahrung zu sammeln. Im Jahr 2016 haben wir in Deutschland 623 Praktikanten (2015: 553) beschäftigt“ (Ebenda: 75).

„In der Flüchtlingshilfe verfolgt adidas ein ganzheitliches Konzept, das auf den drei Säulen humanitäre Hilfe, befähigen und unterstützen und berufliche Integration aufgebaut ist. Im Jahr 2016 lag der Schwerpunkt der Aktivitäten auf der Eingliederung in den Arbeitsmarkt und der Ausbildung von Flüchtlingen. In diesem Zusammenhang konnten wir 33 Flüchtlingen die Möglichkeit für ein Praktikum bieten“ (Ebenda: 80).

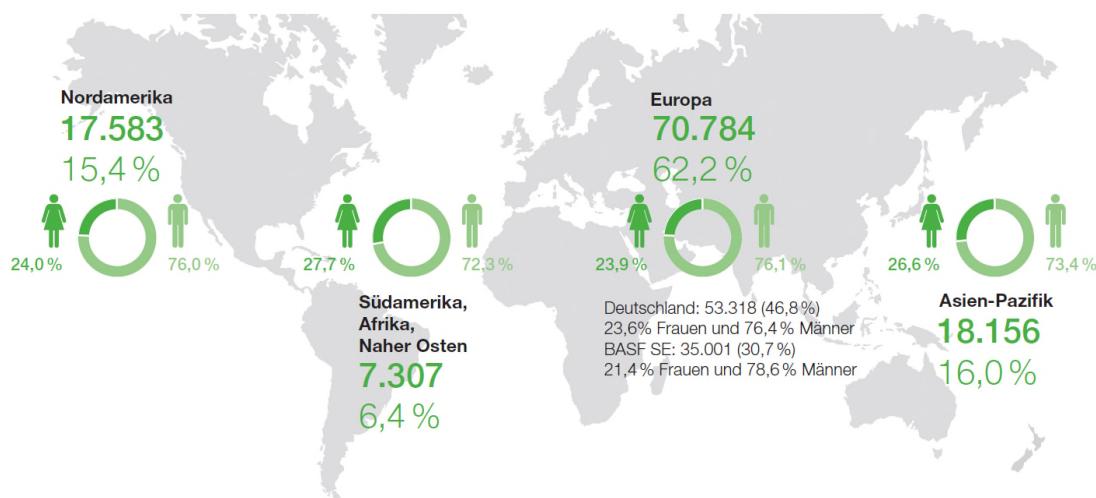
4. BASF⁶

Mitarbeiter und Auszubildende

„Zum Jahresende 2016 beschäftigte BASF 113.830 Mitarbeiter (2015: 112.435). Davon waren 3.120 Auszubildende (2015: 3.240). Im Jahr 2016 haben wir gruppenweit 6.957 Mitarbeiter neu eingestellt“ (BASF 2017: 40).

6 BASF (2017). Bericht 2016. Konzernlagebericht. Arbeiten bei BASF. <http://bericht.bASF.com/2016/de/serviceseiten/downloads.html> (Download Konzernlagebericht)

Mitarbeiter BASF-Gruppe nach Regionen
(Gesamt: 113.830, davon 24,6 % Frauen, Stichtag 31.12.2016)



(Ebenda).

Ausbildung

„Zum 31. Dezember 2016 waren weltweit 3.120 Menschen in 14 Ländern und rund 60 Berufen bei BASF in Ausbildung. 2016 haben wir insgesamt rund 104 Millionen € für die Ausbildung aufgewendet sowie rund 6 Millionen € für den BASF Ausbildungsverbund als Teil unseres gesellschaftlichen Engagements in der Metropolregion Rhein-Neckar.

837 Auszubildende haben 2016 bei BASF SE und in den deutschen Gruppengesellschaften ihre Ausbildung begonnen; damit konnten wir fast alle Ausbildungsplätze in Deutschland besetzen. Dennoch stellt der Fachkräftemangel eine Herausforderung dar, der wir mit unterschiedlichen Initiativen begegnen. Dazu zählen in der Metropolregion Rhein-Neckar die Programme „Start in den Beruf“ und „Anlauf zur Ausbildung“, an denen im Jahr 2016 210 Jugendliche im BASF Ausbildungsverbund in Kooperation mit Partnerbetrieben teilgenommen haben. Ziel dieser Programme ist es, die Teilnehmer innerhalb eines Jahres auf eine anschließende Berufsausbildung vorzubereiten und so einen Beitrag zur langfristigen Fachkräfte sicherung in der Metropolregion zu leisten. Da das Ausbildungsangebot inzwischen größer ist als die Nachfrage, blieben auch 2016 einige Plätze in den Startprogrammen unbesetzt.

Im Mai 2016 hat BASF die neue Auszubildenden-Kampagne „Zeig's uns!“ initiiert. Sie unterstreicht, dass für BASF nicht nur Fachkenntnisse, sondern auch persönliche Interessen und Stärken wie Engagement, Kreativität und Teamgeist für den Gesamteindruck eines Bewerbers entscheidend sind.

Am Standort Ludwigshafen bieten wir außerdem ein berufsbegleitendes Quereinsteigerprogramm an, das Fachfremden eine Ausbildung in einem produktionstechnischen Beruf ermöglicht.

Das 2015 mit 50 Plätzen gestartete Programm „Start Integration“ richtet sich an Flüchtlinge mit hoher Bleibeperspektive und soll sie in den Arbeitsmarkt der Metropolregion Rhein-Neckar integrieren. BASF hat das Programm auf 300 Plätze ausgebaut und es ab dem Ausbildungsjahr 2016/2017 um drei Module erweitert – darunter eine einjährige Berufsvorbereitung, in der die

Flüchtlinge unter anderem Sprachförderung sowie interkulturelles Training erhalten“ (Ebenda: 41).

Mitarbeiter BASF-Gruppe nach Vertragsart (Gesamt: 113.830)

	31.12.2016	davon Frauen %
Stammpersonal	108.376	24,1
Auszubildende	3.120	25,5
Befristet Beschäftigte	2.334	45,3

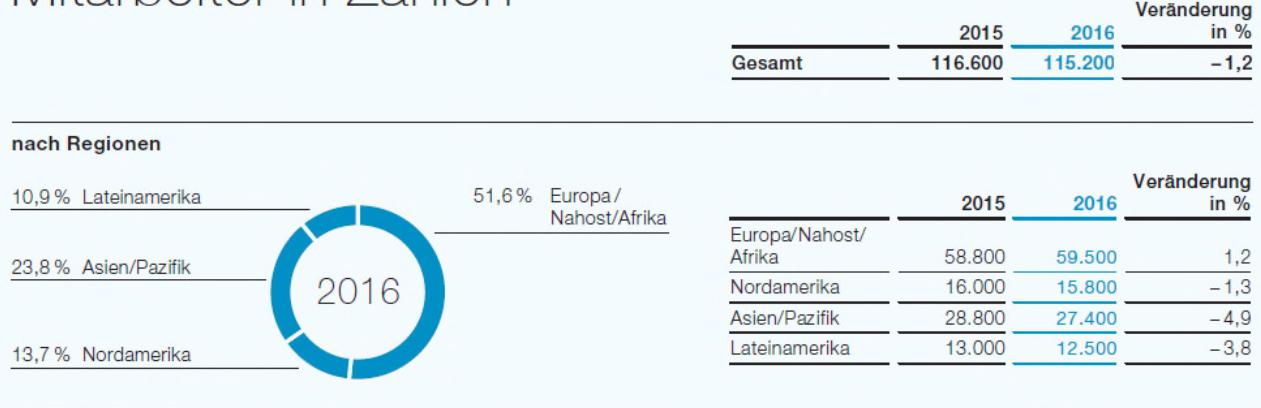
(Ebenda).

5. Bayer⁷

Mitarbeiter

„Am 31. Dezember 2016 beschäftigte der Bayer-Konzern weltweit rund 115.200 (Vorjahr: 116.600) Mitarbeiter.⁸ Damit ist die Mitarbeiterzahl im Geschäftsjahr leicht gesunken. In Deutschland waren rund 37.000 Mitarbeiter (Vorjahr: rund 36.600) für Bayer tätig, dies entspricht einem Anteil von 32,1 % (Vorjahr: 31,4 %) am Gesamtkonzern“ (Bayer 2017: 64)

Mitarbeiter in Zahlen



(Ebenda: 65).

7 Bayer (2017). Geschäftsjahr 2016: Weiteres Rekordjahr für Bayer – Übernahme von Monsanto auf gutem Weg. <http://www.geschaeftsbericht2016.bayer.de/downloads.html> (Download Geschäftsbericht 2016 - Erweiterte Fassung)

8 Mitarbeiter auf Vollzeitkräfte umgerechnet.

Ausbildung

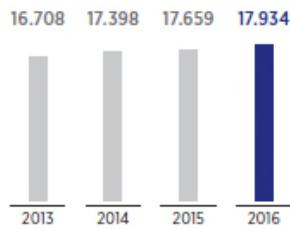
„Die berufliche Ausbildung spielt bei Bayer eine wichtige Rolle, um den Bedarf an Facharbeitskräften zu decken: Wir bieten fundierte Ausbildungen in mehr als 20 verschiedenen Berufen an und bilden über den eigenen Bedarf hinausgehend aus. Allein in Deutschland haben im Jahr 2016 rund 1.145 Jugendliche bei uns eine Ausbildung begonnen. Ebenso bietet Bayer in Deutschland Trainee-Programme an, z. B. in den Bereichen Financial Management, Human Resources und Ingenieurwesen.“

Bayer ermöglicht zudem jungen Menschen frühzeitig einen Einblick in die berufliche Praxis. Insgesamt haben wir 2016 weltweit rund 2.800 Berufspraktika an Studenten vergeben“ (Ebenda: 66).

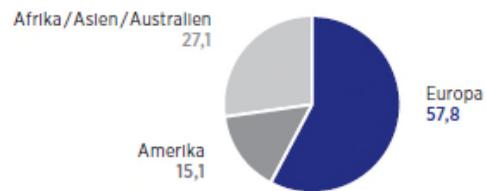
6. Beiersdorf⁹

„2016 hat Beiersdorf weltweit 275 neue Arbeitsplätze geschaffen Seit 2013 stieg die Zahl der Beschäftigten im Konzern kontinuierlich an. Ende Dezember 2016 waren 17.934 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: 17.659) für uns tätig. Davon waren 5.979 (Vorjahr: 5.962) in Deutschland beschäftigt, was einem Anteil von 33% (Vorjahr: 34 %) entspricht. 13.776 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im Unternehmensbereich Consumer tätig (Vorjahr: 13.549), 4.158 im Unternehmensbereich tesa (Vorjahr: 4.110) (Beiersdorf 2017: 40).“

ANZAHL MITARBEITER KONZERN
Stand 31.12.



ANTEIL MITARBEITER NACH REGIONEN (IN %)
Stand 31.12.; insgesamt 17.934 Mitarbeiter



(Ebenda).

Nachwuchsförderung

„Die Unterstützung junger Talente ist ein wichtiges Element unserer Karriereförderung, denn einen Großteil unserer wichtigsten Führungspositionen besetzen wir mit Nachwuchs aus den eigenen Reihen. Über die reguläre Personalplanung hinaus investieren wir weltweit in die gezielte Einstellung zusätzlicher junger Talente auf Entwicklungspositionen in allen Unternehmensbereichen Seit 2015 kamen über diese Initiative mehr als 140 Nachwuchskräfte zu Beiersdorf.“

9 Beiersdorf (2017). Geschäftsbericht 2016. <https://www.beiersdorf.de> (Download Beiersdorf Geschäftsbericht 2016)

2016 wurde das branchenübergreifende Entwicklungsprogramm „My Cross-Company Career“ von Beiersdorf und Tchibo ins Leben gerufen, Beide Unternehmen führen beim Recruiting aussichtsreicher Talente ihre Vorzüge gemeinsam ins Feld und eröffnen jungen Menschen so neue Karrierehorizonte. In einem Zeitraum von anderthalb bis zwei Jahren erhält jeder Programmteilnehmer im Rotationsverfahren fundierte Einblicke in die Konsumgüterindustrie und den Einzelhandel, Im Berichtsjahr starteten zehn Teilnehmer das Programm. Der inhaltliche Schwerpunkt liegt auf den Bereichen Marketing und Sales.

Zudem begannen im Berichtsjahr 45 junge Leute ihre Ausbildung in einem von acht Berufen bei der Beiersdorf AG. Über alle Lehrjahre hinweg betrachtet, waren 2016 so insgesamt 135 Auszubildende bei der Beiersdorf AG tätig. 90% der diesjährigen Absolventen mit Übernahmeempfehlung und -wunsch wurden nach ihrem Abschluss in ein Beschäftigungsverhältnis im Konzern übernommen“ (Ebenda: 42).

7. Allianz¹⁰

Die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter ohne Vorstandsmitglieder, Auszubildende, Praktikanten und Arbeitnehmer in der passiven Phase der Altersteilzeit, in der Elternzeit oder im Freiwilligen Wehr-/Bundesfreiwilligendienst betrug im Jahr 2016 1615 Personen (Vergl.: Allianz 2017: 73).

	2016	2015
Innendienst-Vollzeitmitarbeiter	1 389	1 359
Innendienst-Teilzeitmitarbeiter	226	224
Summe	1 615	1 583

(Ebenda).

Nähere Angaben zur Zahl der Auszubildenden sind dem Geschäftsbericht nicht zu entnehmen.

8. BMW¹¹

Mitarbeiter

„Zum 31. Dezember 2016 waren weltweit insgesamt 124.729 Mitarbeiter bei der BMW Group beschäftigt, 2,0 % mehr als im Jahr zuvor (2015: 122.244 Mitarbeiter).

10 Allianz (2017). Geschäftsbericht 2016. Allianz SE. https://www.allianz.com/v_1489492605000/media/investor_relations/de/ergebnisse/2016_gj/gbse-2016-geschaeftsbericht-allianz-se.pdf

11 BMW Group (2017). Geschäftsbericht 2016. https://www.bmwgroup.com/content/dam/bmw-group-websites/bmwgroup_com/ir/downloads/de/2016/BMW_GB16_de_Finanzbericht.pdf

Der Anstieg ist hauptsächlich durch den Ausbau des internationalen Produktionsnetzwerks und des Finanzdienstleistungsgeschäfts verursacht. Außerdem wurden verstärkt Fachkräfte und IT-Spezialisten für Zukunftsfelder wie zum Beispiel Softwarearchitektur und -entwicklung sowie künstliche Intelligenz und autonomes Fahren eingestellt.

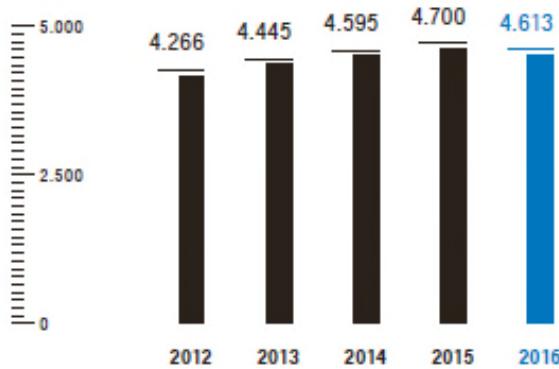
Mitarbeiter der BMW Group

	31.12.2016	31.12.2015	Veränderung in %
Automobile	112.869	111.410	1,3
Motorräder	3.351	3.021	10,9
Finanzdienstleistungen	8.394	7.697	9,1
Sonstige	115	116	-0,9
BMW Group	124.729	122.244	2,0

Duale Berufsausbildung

Die BMW Group hat im Berichtsjahr ihre internationalen Ausbildungsaktivitäten ausgeweitet. Dies ist unter anderem auf eine erhöhte Zahl von in Ausbildung befindlichen Mitarbeitern an den Werksstandorten in den USA und Thailand zurückzuführen. Die Zahl der Berufseinsteiger an den deutschen Standorten blieb mit 1.200 konstant. Zum Stichtag beschäftigte die BMW Group 4.613 junge Menschen in der Berufsausbildung und in den Nachwuchsförderprogrammen (2015: 4.700).“

Auszubildende der BMW Group am 31. Dezember



(BMW 2016: 57).

9. Commerzbank¹²

Mitarbeiter

„Im Jahresdurchschnitt hat die Commerzbank Aktiengesellschaft 34 778 (Vorjahr: 35 955) Mitarbeiter beschäftigt. Die unter Vollzeitkräften erfassten Zahlen enthalten Teilzeitkräfte mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

Die durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeitkräfte betrug 64% (Vorjahr: 63%). Bei den Mitarbeitern sind die Teilzeitkräfte voll berücksichtigt. In der Zahl der Mitarbeiter sind die Auszubildenden nicht enthalten“ (Commerzbank 2017: 97).

	2016			2015		
	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich
Vollzeitkräfte	31 552	15 805	15 747	32 648	16 439	16 209
in Deutschland	28 367	13 815	14 552	29 169	14 205	14 964
außerhalb Deutschlands	3 185	1 990	1 195	3 479	2 234	1 245
Mitarbeiter	34 778	17 386	17 392	35 955	18 062	17 893
in Deutschland	31 527	15 354	16 173	32 393	15 775	16 618
außerhalb Deutschlands	3 251	2 032	1 219	3 562	2 287	1 275
Auszubildende	996	513	483	1 418	741	677

10. Daimler¹³

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

„Zum 31. Dezember 2016 waren im Daimler-Konzern insgesamt 282.488 (i. V. 284.015) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Entgegen der im Geschäftsbericht 2015 enthaltenen Prognose ist die Zahl der Beschäftigten trotz einer insgesamt gestiegenen Produktion um 1% gefallen. Ursache für den Rückgang war vor allem der Personalabbau bei Daimler Trucks aufgrund der schwachen Nachfrage in wichtigen Märkten. In Deutschland blieb der Personalstand mit 170.034 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Vorjahresniveau (i.V. 170.454)“ (Daimler 2017: 133).

Ausbildung

„Ende 2016 beschäftigten wir weltweit 7.960 Auszubildende (i.V. 8.307); in Deutschland haben im Berichtsjahr 1.883 (i.V. 1.871) junge Menschen eine Ausbildung bei uns aufgenommen. Dabei richten wir die Ausbildungs- und Übernahmезahlen konsequent am Bedarf und an der künftigen

12 Commerzbank (2017). Jahresabschluss und Lagebericht 2016 Commerzbank Aktiengesellschaft. https://www.commerzbank.de/media/aktionare/service/archive/konzern/2017/Geschaeftsbericht_2016_AG_DE.pdf

13 Daimler (2017). Geschäftsbericht 2016. <http://boersengefluester.de/wp-content/uploads/assets/annuals/2016/710000.pdf>

Entwicklung des Unternehmens aus. Die Übernahmequote lag in Deutschland im Jahr 2016 bei 88% (i.V. 84%).

Flüchtlinge

Zur Unterstützung bei der beruflichen Integration in den deutschen Arbeitsmarkt bieten wir seit 2015 sogenannte Brückenpraktika für Flüchtlinge mit einer guten Bleibeperspektive an. Die Auswahl läuft in enger Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit und den lokalen Jobcentern. An allen deutschen Standorten wurden und werden Brückenpraktika für insgesamt über 500 Teilnehmer durchgeführt. Die 14-wöchigen Praktika sehen einen täglichen Wechsel von Deutschunterricht und Produktionseinsätzen vor. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Brücke in den deutschen Arbeitsmarkt trägt, häufig aber auch weitere Sprachqualifizierungen in Anspruch genommen werden. Für junge Flüchtlinge mit guten Deutschkenntnissen hat Daimler zusätzlich 50 Ausbildungsplätze geschaffen, die schrittweise besetzt werden“ (Ebenda: 135).

11. Deutsche Bank¹⁴

Mitarbeiter

„Zum 31. Dezember 2016 beschäftigte die Bank insgesamt 99.744 Mitarbeiter, verglichen mit 101.104 zum 31. Dezember 2015. Wir berechnen unsere Mitarbeiterzahlen auf Basis von Vollzeitkräften, das heißt, Teilzeitkräfte sind in diesen Zahlen entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit anteilig enthalten. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl unserer Vollzeitkräfte zum 31. Dezember 2016, 2015 und 2014“ (Deutsche Bank 2017: 288).

Mitarbeiter ¹	31.12.2016	31.12.2015	31.12.2014
Deutschland	44.600	45.757	45.392
Europa (ohne Deutschland), Mittlerer Osten und Afrika	24.062	23.767	23.063
Asien/Pazifik	20.099	20.144	19.023
Nordamerika ²	10.611	10.842	10.054
Lateinamerika	373	595	606
Mitarbeiter insgesamt	99.744	101.104	98.138

¹ Vollzeitkräfte.

² Vorwiegend USA.

Mitarbeitergewinnung

„Im vierten Quartal 2016 hat die Deutsche Bank Einstellungseinschränkungen eingeführt und rekrutiert neue Mitarbeiter nur noch gezielt vornehmlich für geschäftskritische Rollen, für die intern keine passenden Kandidaten zur Verfügung stehen, sowie für ihre Nachwuchsprogramme. Im Verlauf des Jahres wurden – vorwiegend in den Bereichen Technologie und Digitalisierung sowie in den Kontrollfunktionen – rund 5.300 Officer und 4.200 Non-Officer von extern eingestellt. Das Unternehmen stellte 2016 weltweit 813 Hochschulabsolventen (2015: 766) sowie 741 neue Auszubildende in Deutschland ein (2015: 863)“ (Ebenda: 290).

12. Deutsche Börse Group¹⁵

Mitarbeiter

„Für die Deutsche Börse arbeitet ein international aufgestelltes Team: Am 31. Dezember 2016 beschäftigte die Gruppe Deutsche Börse 5.176 Mitarbeiter (2015: 5.100) an 37 Standorten weltweit; durchschnittlich waren es im Berichtsjahr 5.095 Mitarbeiter (2015: 4.760)“ (Deutsche Börse Group 2017: 65).

Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht die Verteilung in den verschiedenen Staaten:

Mitarbeiter nach Ländern/Regionen

	31.12.2016	%
Deutschland	2.226	43
Luxemburg	1.076	21
Tschechische Republik	793	15
Irland	314	6
Großbritannien	167	3
Sonstiges Europa	302	6
Nordamerika	97	2
Südamerika	2	0
Asien	192	4
Naher Osten	7	0
Summe	5.176	100

(Ebenda).

15 Deutsche Börse Group (2017). Finanzbericht 2016. http://deutsche-boerse.com/blob/2949268/df446f28bbd6927a2c6f8058c0f4822c/data/annual-financial-report-2016_de.pdf

Auszubildende und Praktikanten

Kennzahlen zur Belegschaft der Gruppe Deutsche Börse zum 31. Dezember 2016

	Global			davon in Deutschland			davon in Luxemburg		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
Mitarbeiter	3.080	2.096	5.176	1.364	862	2.226	646	430	1.076
Oberes und mittleres Management	282	48	330	151	29	180	70	14	84
Unteres Management	230	88	318	111	31	142	57	27	84
Belegschaft	2.568	1.960	4.528	1.102	802	1.904	519	389	908
Teilzeitbeschäftigte									
Oberes und mittleres Management	5	4	9	4	1	5	1	3	4
Unteres Management	0	9	9	0	4	4	0	5	5
Belegschaft	80	432	512	54	251	305	19	122	141
Mitarbeiter mit Behinderung	32	28	60	28	27	55	3	0	3
Akademikerquote (%)	73	66	70	76	65	72	57	54	56
Auszubildende	18	6	24	18	6	24	-	-	-
Praktikanten und studentische Aushilfen ¹⁶	105	116	221	90	105	195	15	11	26

1) Die globalen Werte beziehen sich hier nur auf die Standorte in Deutschland, Luxemburg und der Tschechischen Republik; dies entspricht 80 Prozent der Belegschaft der Gruppe.

(Auszug: Ebenda: 68).

13. Deutsche Post¹⁶

Mitarbeiter und Auszubildende

„Zum 31. Dezember 2016 (waren), auf Vollzeitkräfte umgerechnet, 459.262 Mitarbeiter beschäftigt – das waren 1.9% mehr als im Vorjahr. Die Kopfzahl betrug am Jahresende 508.036“ (Deutsche Post 2017: 67).

Die Zahl der Auszubildenden stieg von 5.314 im Jahr 2015 auf 5.493 im Jahr 2016. (Vergl.: Ebenda).

16 Deutsche Post (2017). Geschäftsbericht 2016. http://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/Investoren/Veranstaltungen/Reporting/2017/FY2016/DPDHL_Geschaeftsbericht_2016.pdf

Anzahl der Mitarbeiter

01/59

	2015	2016	+/- %
Auf Vollzeitkräfte umgerechnet			
Am Jahresende¹	450.508	459.262	1,9
davon Post + eCommerce + Parcel	170.549	175.700	3,0
Express	82.127	84.398	2,8
Global Forwarding, Freight	42.200	41.886	-0,7
Supply Chain	145.032	146.739	1,2
Corporate Center/Anderes	10.600	10.539	-0,6
davon Deutschland	173.042	174.537	0,9
Europa (ohne Deutschland)	109.646	113.104	3,2
Amerikas	76.666	79.347	3,5
Asien-Pazifik	72.723	73.979	1,7
Übrige Regionen	18.431	18.295	-0,7
Im Jahresdurchschnitt²	449.910	453.990	0,9
Kopfzahl			
Am Jahresende²	497.745	508.036	2,1
Im Jahresdurchschnitt	492.865	498.459	1,1
davon Arbeitnehmer	451.882	459.990	1,8
Beamte	35.669	32.976	-7,5
Auszubildende	5.314	5.493	3,4

¹ Ohne Auszubildende² Mit Auszubildenden

(Ebenda).

Die Initiative zur beruflichen Integration und sprachlichen Förderung von Flüchtlingen wurde im Jahr 2016 fortgesetzt (Vergl.: Ebenda: 69).

14. Deutsche Telekom¹⁷

Mitarbeiter und Auszubildende

„Der durchschnittliche Mitarbeiterbestand sank im Vergleich zum Vorjahr um 2,5%. Diese Entwicklung ist v. a. auf den um 4,8 % verringerten durchschnittlichen Personalbestand im Inland zurückzuführen. Hierzu trugen insbesondere Personalumbaumaßnahmen im operativen Segment Deutschland sowie im Segment Group Headquarters & Group Services bei“ (Deutsche Telekom 2017: 183).

¹⁷ Deutsche Telekom (2017). Das Geschäftsjahr 2016. http://www.geschaeftsbericht.telekom.com/site0317/fileadmin/16_AR/PDF_DE/telekom_gb16_gesamt.pdf

Die Zahl der Auszubildenden/ Dualen Studenten sank von 8.098 im Jahr 2014 auf 7.510 im Jahr 2016 (Vergl.: Ebenda).

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN UND PERSONALAUFWAND

	2016	2015	2014
GESAMTKONZERN	220 582	226 332	228 248
Inland	107 793	113 277	116 067
Ausland	112 790	113 055	112 181
Arbeitnehmer	203 110	207 153	207 855
Beamte (Inland, aktives Dienstverhältnis)	17 472	19 179	20 393
Auszubildende/Duale Studenten	7 510	7 942	8 098
PERSONALAUFWAND in Mio. €	16 463	15 856	14 683

Die Deutsche Telekom engagiert sich seit dem Jahr 2015 in der Flüchtlingshilfe. „Dabei lag unser Fokus zu Beginn auf der Ersthilfe. Maßnahmen waren z.B. die Versorgung von Erstaufnahmeeinrichtungen mit WLAN, die Bereitstellung von Immobilien, die Personalvermittlung von Beamten an das Bundesamt für Migration oder der Aufbau des Online-Portals „refugees.telekom.de“. Dieses Portal haben wir gemeinsam mit Partnern weiterentwickelt und im Januar 2017 unter dem Namen „Handbook Germany“ neu aufgesetzt (www.handbookgermany.de).

Unser Engagement für Flüchtlinge haben wir neu ausgerichtet. 2017 wird es sich auf die Integration von Flüchtlingen – auch im Arbeitsmarkt – konzentrieren. Dazu haben wir 2016 gemeinsam mit anderen Unternehmen die Initiative „Praktikum PLUS Direkteinstieg“ gegründet. Hauptzielgruppe sind Flüchtlinge, die zwar Berufserfahrung, aber keine in Deutschland anerkannte Berufsausbildung haben. Ihnen wollen wir helfen, ihre berufliche Perspektive zu verbessern. Zum Einstieg und zur Orientierung absolvieren sie zwei Phasen von Praktika. Anschließend stellen wir sie für zwei Jahre befristet in unserem Unternehmen an. Die Integrations- und Sprachkurse werden dabei fortgesetzt. Viele Mitarbeiter haben sich von Beginn an ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe engagiert, dabei steht ihnen unser Konzern zur Seite. Dieses Engagement wollen wir künftig auch darauf lenken, die neuen Kolleginnen und Kollegen beim Einstieg in das Arbeitsleben zu unterstützen“ (Ebenda: 76).

15. E.ON¹⁸

Mitarbeiter

Während die Zahl der Mitarbeiter in Deutschland leicht anstieg, sank der Anteil der im Ausland beschäftigten Mitarbeiter.

„Der Anteil der im Ausland tätigen Mitarbeiter (25.899) ist mit 60 Prozent gegenüber dem Vorjahr (61 Prozent) leicht gesunken“ (E.ON 2017: 55).

Mitarbeiter nach Regionen¹)

	Köpfe		FTE ²	
	31. Dez. 2016	31. Dez. 2015	31. Dez. 2016	31. Dez. 2015
Deutschland	17.239	16.882	16.695	16.324
Großbritannien	9.850	9.694	9.363	9.210
Rumänien	5.464	6.175	5.415	5.681
Ungarn	5.000	4.903	4.992	4.896
Tschechische Republik	2.401	2.331	2.387	2.317
Schweden	1.999	1.980	1.967	1.955
USA	475	351	475	351
Weitere Länder ³)	710	846	702	837

1) ohne Vorstände, Geschäftsführer und Auszubildende

2) unter anderem Polen, Italien, Dänemark etc.

3) Vollzeitäquivalent

„Die Zahl der Mitarbeiter im E.ON-Konzern (ohne Auszubildende und Geschäftsführer) wird zukünftig zurückgehen“ (Ebenda: 58).

Ausbildung

„Auf die Berufsausbildung junger Menschen wird bei E.ON weiterhin großer Wert gelegt. Der E.ON-Konzern beschäftigt am 31. Dezember 2016 insgesamt 971 Auszubildende und duale Studenten. Dies entspricht einer Ausbildungsquote von 5,3 Prozent (Vorjahr: 5,5 Prozent). Die absolute Anzahl an Auszubildenden und die Ausbildungsquote ist gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken. Im Wesentlichen sind rückläufige Einstellungszahlen bei PreussenElektra dafür verantwortlich.“

Die im Jahr 2003 als Beitrag zum bundesweiten Ausbildungspakt gestartete E.ON-Ausbildungsinitiative zur Vorbeugung von Jugendarbeitslosigkeit wurde für drei weitere Jahre bis 2020 verlängert. Hier erhielten in diesem Jahr über 460 junge Menschen eine Unterstützung zum Start ins Berufsleben, unter anderem in Form von ausbildungsvorbereitenden Praktika und Schulprojekten. Die Anzahl der Teilnehmer ist im Vergleich zum Vorjahr (550 Teilnehmer) gesunken.

18 E.ON (2017). Geschäftsbericht 2016. https://www.eon.com/content/dam/eon/eon-com/investors/annual-report/EON_Geschaeftsbericht_2016.pdf

Gründe sind sowohl eine Verschlankung des Budgetvolumens als auch eine Neugestaltung des Programms“ (Ebenda: 57).

16. Fresenius¹⁹

Mitarbeiter

„Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Jahr 2016 um rund 5% gestiegen, auf 232.873 Beschäftigte zum Jahresende“ (Fresenius 2017: 29).

Anzahl Mitarbeiter	31.12.2016	31.12.2015	Veränderung	Anteil am Konzern
Fresenius Medical Care	116.120	110.242	5 %	50 %
Fresenius Kabi	34.917	33.195	5 %	15 %
Fresenius Helios	72.687	69.728	4 %	31 %
Fresenius Vamed	8.198	8.262	-1 %	4 %
Konzern/Sonstiges	951	878	8 %	0 %
Gesamt	232.873	222.305	5 %	100 %

Ausbildung

„Ferner engagieren wir uns intensiv in der beruflichen Ausbildung. An unseren deutschen Standorten haben wir im Jahr 2016 mehr als 3.700 junge Menschen in 30 verschiedenen Berufen ausgebildet sowie - gemeinsam mit dualen Hochschulen - über 100 Studierende in 15 Studiengängen. Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitsprozesse stellt auch uns vor Herausforderungen. Darum haben wir die Zahl der angebotenen Ausbildungs- und Studienplätze in den IT- und IT-nahen Berufen erhöht. Zudem stellen wir neue duale Studiengänge bereit etwa im Fach Digitale Medien. Als willkommene Alternative zum klassischen Direkteinstieg bietet Fresenius Hochschulabsolventen Traineeprogramme an.

Nicht zuletzt engagieren wir uns in zwei Initiativen zur beruflichen Integration junger Flüchtlinge in Bad Homburg und Frankfurt am Main. Unser Ziel ist es, die Flüchtlinge nach einer Orientierungsphase und einer erfolgreichen Einstiegsqualifizierung in eine Berufsausbildung zu übernehmen“ (Ebenda: 30).

17. HeidelbergCement²⁰

Mitarbeiter

„Die Mitarbeiterzahl von HeidelbergCement lag Ende 2016 bei 60.424 (i.V.: 45.453). Die Zunahme um 14.971 Mitarbeiter resultiert im Wesentlichen aus der Akquisition von Italcementi. Rund 15.150 Mitarbeiter kamen durch die erstmalige Konsolidierung von Italcementi hinzu. Darüber

19 Fresenius (2017). Geschäftsbericht 2016. https://www.fresenius.de/media_library/Fresenius_GB_US_GAAP_2016_deutsch.pdf

20 HeidelbergCement (2017). Geschäftsbericht 2016. <http://www.heidelbergcement.com/de/berichte-und-praesentationen> (Download Geschäftsbericht 2016)

hinaus stieg die Mitarbeiterzahl in Australien um rund 250 Beschäftigte durch den Erwerb des Zuschlagstoffunternehmens Rocla Quarry Products sowie das Insourcing von Lastkraftwagenfahrern.

Durch die allgemeine positive Entwicklung unserer Aktivitäten in Großbritannien, Deutschland, Belgien und den Niederlanden kamen weitere rund 420 Mitarbeiter hinzu. Gegenläufig wirkte sich der Abbau von rund 930 Stellen, insbesondere in Nordamerika, Norwegen, Polen, Georgien, Kasachstan, Indonesien, Indien, Malaysia und Afrika südlich der Sahara, aus“ (HeidelbergCement 2017: 95).

Mitarbeiter nach Konzerngebieten		2015	2016	Veränderung
31. Dezember				
West- und Südeuropa		9.560	15.781	65,1 %
Nord- und Osteuropa-Zentralasien		12.598	13.107	4,0 %
Nordamerika		7.658	8.444	10,3 %
Asien-Pazifik		13.029	14.956	14,8 %
Afrika-Östlicher Mittelmeerraum		2.527	7.602	200,8 %
Konzernservice		81	534	559,3 %
Gesamt		45.453	60.424	32,9 %

(Ebenda: 96).

Ausbildung

„Nachhaltige Personalarbeit bedeutet, konsequent in Ausbildung zu investieren, d.h. qualifizierten Nachwuchs einzustellen und auszubilden. Die Ausbildungsquote liegt deutschlandweit bei 5% (i.V.: 5 %). Die Übernahmequote dieser Auszubildenden beläuft sich auf 91% (i.V.: 80%)“ (Ebenda: 97).

18. Henkel²¹

Mitarbeiter

Die Gesamtzahl der Mitarbeiter stieg weltweit zwischen dem Jahr 2012 von 46.600 auf 49.450 Personen im Jahr 2016. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Mitarbeiter in Deutschland von 8.000 auf 8.250 Personen. Der Personalbestand der Jahre 2010 und 2011 wurde jedoch nicht wieder erreicht.

²¹ Henkel (2017). Geschäftsbericht 2016. <https://www.henkel.de/blob/736998/b33ce1d62f91dad-fce7c86f3ffa5801f/data/2016-geschaeftsbericht.pdf>

Mitarbeiter

(Stand jeweils am 31. Dezember)	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%
Westeuropa	14.600	31,3	14.400	30,7	14.900	30,0	14.900	30,2	14.450	28,1
Osteuropa	9.150	19,7	9.600	20,5	10.000	20,1	9.800	19,8	9.500	18,5
Afrika/Nahost	5.100	11,0	4.800	10,2	4.850	9,7	4.700	9,4	5.250	10,2
Nordamerika	5.200	11,1	5.150	11,0	6.200	12,5	6.250	12,7	8.300	16,2
Lateinamerika	3.650	7,8	3.750	8,0	3.650	7,3	3.500	7,1	3.550	6,9
Asien/Pazifik	8.900	19,1	9.150	19,6	10.150	20,4	10.300	20,8	10.300	20,1
Gesamt	46.600	100,0	46.850	100,0	49.750	100,0	49.450	100,0	51.350	100,0

Basis: Stammpersonal ohne Auszubildende. Werte sind gerundet.

(Henkel 2017: 75).

Mehrjahresüberblick (Auszug)

	2010	2011 restated ¹	2012	2013	2014	2015	2016	
Mitarbeiter								
Gesamt*	(Stand jeweils am 31. Dezember)	47.850	47.250	46.600	46.850	49.750	49.450	51.350
Deutschland		8.600	8.300	8.000	8.050	8.200	8.350	8.250
Andere Länder		39.250	38.950	38.600	38.800	41.550	41.100	43.100

Anmerkung 6: Stammpersonal ohne Auszubildende.

(Ebenda: 189).

Ausbildung

„Henkel bietet in Deutschland 25 Ausbildungs- und duale Studiengänge an. 2016 begannen 159 neue Auszubildende und Studierende. Insgesamt absolvieren derzeit fast 500 Auszubildende und Studierende eine berufliche Qualifikation bei Henkel in Deutschland“ (Ebenda: 76).

„Die Hilfe für Flüchtlinge war 2016 europaweit eine zentrale Aufgabe. Ein Schwerpunkt des Henkel-Engagements lag hierbei auf der Integration in den Arbeitsmarkt. Rund 100 nach Deutschland geflüchteten Menschen haben wir in unterschiedlichen Projekten die Möglichkeit gegeben, sich auf ihr Berufsleben vorzubereiten. Dazu zählten berufsorientierte Sprachkurse und Praktika“ (Ebenda: 77).

19. Infineon²²

Mitarbeiter

	Mitarbeiter gesamt	Frauen ¹	Männer ¹
Mittlere und obere Führungsebene ²	5.999	13,4	86,6
Untere Führungsebene ²	6.538	25,7	74,3
Fachkräfte	23.762	46,9	53,1
Gesamt	36.299	37,5	62,5

1 Angaben in Prozent, basierend auf dem Mitarbeiterbestand zum 30. September 2016 in der jeweiligen Vergleichsgruppe.

2 Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeitern als auch die Führung durch Fachexpertise entsprechend dem internen Stellenbewertungssystem.

(Infineon 2017: 63).

„Zum September 2016 beschäftigte Infineon weltweit 36.299 Mitarbeiter gegenüber 35.424 Mitarbeiter zum 30. September 2015“ (Ebenda: 64).

Ausbildung²³



(Infineon 2017b).

22 Infineon (2017). Geschäftsbericht 2016. <https://www.infineon.com/dgdl/Infineon+Geschaeftsbericht+2016.pdf?fileId=5546d461584d1a550158b4a4693f0930>

23 Infineon (2017b). Talente - Wir wollen die Richtigen. <https://www.infineon.com/cms/de/careers/why-us/hr-report/talents-we-want-the-right-people/>

20. Linde

Mitarbeiter

„Zum 31. Dezember 2016 beschäftigte das Unternehmen 59.715 Mitarbeiter (Vj. 59.774)“ (Linde 2017: 71).

MITARBEITER NACH SEGMENTEN

	2015	2016
Gases Division	52.395	52.907
EMEA	21.067	20.309
Asien/Pazifik	11.533	11.343
Amerika	19.795	21.255
Engineering Division	7.038	6.432
Sonstige Aktivitäten	341	376
KONZERN	59.774	59.715

(Ebenda).

Ausbildung

„Um qualifizierte Studenten und Absolventen zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden, arbeitet Linde mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf der ganzen Welt zusammen. Darüber hinaus bietet das Unternehmen gewerblich-technische und kaufmännische Ausbildungen sowie Trainee-Programme an. In Deutschland bildet Linde in 25 Berufen aus (Vj. 21). Im Jahr 2016 übernahm Linde in Deutschland 36 Prozent (Vj. 50 Prozent) der Auszubildenden eines Jahrgangs mit fertigem Abschluss unbefristet, weitere 51 Prozent (Vj. 47 Prozent) stellte das Unternehmen befristet ein. Die meisten Auszubildenden, die nach dem Abschluss das Unternehmen verließen, verfolgen eine weiterführende Schulbildung oder ein Studium. Der Anteil der Auszubildenden und Trainees an der Gesamtzahl der Mitarbeiter im Konzern lag 2016 bei 0,8 Prozent (Vj. 0,9 Prozent), davon entfielen 54,7 Prozent (Vj. 52,3 Prozent) auf nichtdeutsche Gesellschaften. In Deutschland wurden im Berichtsjahr 103 Auszubildende eingestellt (Vj. 82)“ (Ebenda).

21. Lufthansa²⁴

Mitarbeiter

„Zum Jahresende 2016 waren bei der Lufthansa Group weltweit insgesamt 124.306 Mitarbeiter beschäftigt (Vorjahr: 120.652), davon 68.181 in Deutschland (Vorjahr: 66.920). Damit ist die Lufthansa Group auch weiterhin einer der großen Arbeitgeber in Deutschland. Gleichzeitig ist sie mit

²⁴ Lufthansa (2017). Geschäftsbericht 2016. <https://investor-relations.lufthansagroup.com/fileadmin/downloads/de/finanzberichte/geschaeftsberichte/LH-GB-2016-d.pdf>

insgesamt 56.125 Mitarbeitern in 85 Ländern außerhalb Deutschlands (Vorjahr: 53.732) ein global aufgestellter Konzern“ (Lufthansa 2016: 19).

Ausbildung

„Im Berichtsjahr hat die Lufthansa Group weltweit mehr als 45 verschiedene Einstiegsmöglichkeiten für Schüler und Studenten angeboten. In den 27 Ausbildungsberufen der Lufthansa Group waren zum Jahresende 1.178 Auszubildende beschäftigt“ (Ebenda).

22. Merck²⁵

Mitarbeiter

Zum 31. Dezember 2016 beschäftigte das Unternehmen Merck 50.414 Mitarbeiter (2015: 49.613). Merck war in 66 Ländern mit insgesamt 215 personalführenden Gesellschaften vertreten. (Vergl.: Merck 2017: 94)

Übersicht Mitarbeiterzahlen

		Merck, gesamt 31.12.2014	Merck, gesamt 31.12.2015	Merck, gesamt 31.12.2016 ²
	Global, gesamt	39.639	49.613 ²	50.414
	APAC	9.488	11.096 ²	10.754
	Europa	20.537	23.429 ²	24.438
Anzahl der Mitarbeiter	Nach Regionen	Lateinamerika Mittlerer Osten / Afrika (MEA) Nordamerika	3.883 639 5.092	4.352 ² 942 ² 9.794 ²
	Global, gesamt	39.012,4	48.911,1 ²	49.652,7
	APAC	9.474,4	11.068,2 ²	10.725,3
	Europa	19.946,2	22.785,7 ²	23.727,1
Anzahl der Mitarbeiter in FTE	Nach Regionen	Lateinamerika Mittlerer Osten / Afrika (MEA) Nordamerika	3.877,6 637,9 5.076,3	4.344,2 ² 940,6 ² 9.772,4 ²
	Global, gesamt	39.012,4	48.911,1 ²	49.652,7
	APAC	9.474,4	11.068,2 ²	10.725,3
	Europa	19.946,2	22.785,7 ²	23.727,1
Anzahl Länder			66	66 ²
Anzahl Gesellschaften		Global, gesamt	146	211 ²
Anzahl Nationalitäten		Global, gesamt	122	122 ¹
Anzahl Nationalitäten, Deutschland			73	77 ¹
Anteil der Mitarbeiter mit deutscher Staatsangehörigkeit			26,6 %	26,1 % ¹
Anteil der Mitarbeiter, die außerhalb Deutschlands arbeiten			71,8 %	75,9 % ²
Anzahl Auszubildende in Deutschland			498 ³	506 ⁴
Ausbildungsquote			5,4 % ³	5,3 % ⁴
Anzahl Mitarbeiter in „mywork@merck“ (Deutschland)			3.522	4.122
				4.507

¹Ohne Sigma-Aldrich.

²Inklusive Sigma-Aldrich.

³Bezieht sich nur auf die deutschen Standorte der Merck KGaA Darmstadt und Gernsheim (rund 24 % der Mitarbeiter des Gesamtkonzerns im Jahr 2014).

⁴Bezieht sich nur auf die Merck KGaA (rund 19 % der Mitarbeiter des Gesamtkonzerns im Jahr 2015).

⁵Alle Merck-Standorte in Deutschland (rund 25 % der Mitarbeiter des Gesamtkonzerns im Jahr 2016).

⁶Ausgenommen Sigma-Aldrich-Gesellschaften in Deutschland sowie Allergopharma.

(Auszug. Ebenda: 99).

Ausbildung

„Das Unternehmen Merck ist der Überzeugung, dass die Stärkung eines langfristigen Wachstums nur dann erreicht werden kann, wenn die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter weiterentwickelt und gefördert werden.“

„Das beginnt mit einer guten Ausbildung. Auch 2016 haben wir die Ausbildungsquote an unserem größten Standort Darmstadt auf hohem Niveau stabil gehalten. 523 junge, neugierige Menschen in insgesamt 23 Berufsfeldern befanden sich im Jahr 2016 am Stammsitz in der Ausbildung. Alle Auszubildenden übernehmen wir in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, sofern sie in einem Berufsfeld tätig sind, für das wir einen nachhaltigen Bedarf haben. Unter Berücksichtigung freiwilliger Austritte lag die Übernahmequote in den vergangenen fünf Jahren durchschnittlich bei über 90%. Natürlich bilden wir auch an anderen Standorten in Deutschland für das Berufsleben aus, insgesamt 53 junge Menschen.“

Weiterhin fördern wir den Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz unserer Auszubildenden durch zahlreiche regional wie auch global aufgesetzte Projektaktivitäten. Dazu gehörte 2016 unter anderem die Unterstützung einer Einrichtung für Straßenkinder in Ghana.

Daneben helfen wir mit unserem Programm „Start in die Ausbildung“ jungen Menschen, überhaupt erst eine Ausbildung aufnehmen zu können. Im Vergleich zum Vorjahr hatten wir mehr Teilnehmer - 2016 waren es 22 Praktikanten im Alter zwischen 16 und 25 Jahren. Sie verfügen zwar über einen Schulabschluss, waren allerdings mindestens ein Jahr lang erfolglos auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

Erstmals setzten wir 2016 ein vergleichbares Programm für Flüchtlinge auf, „Integration von Geflüchteten durch Ausbildung“ führt zwölfjährige Menschen, die aus ihren Heimatländern fliehen mussten, durch sprachliche, fachliche, kulturelle und berufsorientierende Maßnahmen an die Ausbildung und damit an den Arbeitsmarkt heran“ (Ebenda: 99).

23. Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft²⁶

Mitarbeiter

„Im Geschäftsjahr 2016 haben wir in München und bei unseren ausländischen Stützpunkten durchschnittlich 4.127 Mitarbeiter beschäftigt, davon durchschnittlich 3.755 Mitarbeiter im Inland und 372 Mitarbeiter im Ausland“ (Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft 2016: 32).

Angaben zur Zahl der Auszubildenden sind dem Geschäftsbericht nicht zu entnehmen.

26 Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft (2017). Geschäftsbericht 2016. https://www.munichre.com/site/corporate/get/params_E2134869498/1390550/302-08983_de.pdf

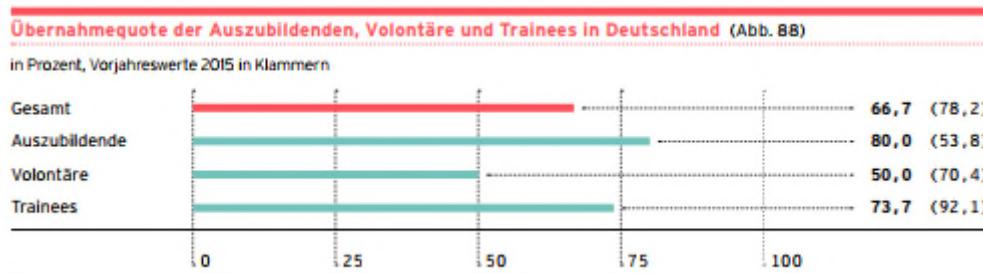
24. ProSiebenSat.1²⁷

Mitarbeiter

Das Unternehmen beschäftigte zum 31. Dezember 2016 durchschnittlich 6.054 Mitarbeiter (Vorjahr 4480). (Vergl.: ProSiebenSat.1 2017: 2,4)

Ausbildung

„ProSiebenSat.1 baut über verschiedene Ausbildungsgänge Nachwuchskräfte für die Gruppe auf. 2016 arbeiteten bei ProSiebenSat.1 in Deutschland insgesamt 171 Auszubildende (Vorjahr: 190). Dazu zählen Trainees, Volontäre in den Bereichen TV, Online und PR sowie Auszubildende in folgenden Ausbildungsgängen: Kaufleute für audiovisuelle Medien, Veranstaltungskaufleute, Mediengestalter Bild und Ton sowie Fachinformatiker Systemintegration. Außerdem bietet der Konzern duale Studiengänge in den Bereichen Medien- und Kommunikationswirtschaft sowie Accounting & Controlling. Seit 2016 können sich Absolventen für ein neues IT-Traineeprogramm mit den Ausbildungs-Schwerpunkten Software Development, Data Analysis oder IT Management bewerben. Auch 2016 hat der Konzern den Großteil der Auszubildenden, Trainees und Volontäre übernommen“ (Ebenda: 145).



(Ebenda: 146).

²⁷ ProSiebenSat.1 (2017). Geschäftsbericht 2016. http://www.prosiebensat1.com/uploads/2017/05/09/P7S1_GB16_DE_GB_2017-05-08.pdf

25. RWE²⁸**Mitarbeiter²⁹**

„Zum 31. Dezember 2016 beschäftigte der RWE-Konzern 58.652 Mitarbeiter, davon 34.835 an deutschen und 23.817 an ausländischen Standorten. Bei der Ermittlung dieser Zahlen wurden Teilzeitstellen anteilig berücksichtigt. Im vergangenen Jahr haben per saldo 1.110 Mitarbeiter das Unternehmen verlassen. In Deutschland sind 735 und im Ausland 375 Stellen weggefallen“ (RWE 2017: 51).

Ausbildung

„Unsere Auszubildenden werden in den Mitarbeiterzahlen nicht erfasst. Ende 2016 erlernten 2.258 junge Menschen bei uns einen Beruf und damit etwa so viele wie ein Jahr zuvor“ (Ebenda).

26. SAP³⁰**Mitarbeiter**

„Zum 31. Dezember 2016 beschäftigten wir, umgerechnet in Vollzeitbeschäftigte, 84.183 Mitarbeiter weltweit (31. Dezember 2015: 76.986). Dies entspricht einem Anstieg der Mitarbeiterzahl um 7.197 Vollzeitbeschäftigte gegenüber dem Vorjahr. Die durchschnittliche Zahl der Mitarbeiter im SAP-Konzern im Geschäftsjahr 2016 lag bei 80.609 (2015: 75.180). Wir definieren die in Vollzeitbeschäftigte ausgedrückte Mitarbeiterzahl als die Zahl der unbefristet beschäftigten Mitarbeiter unter Berücksichtigung ihres Beschäftigungsgrades. Bei der SAP beschäftigte Studenten sowie Mitarbeiter, die zwar bei uns beschäftigt, aber aus verschiedenen Gründen (z. B. Elternzeit) beurlaubt oder freigestellt sind, sowie Aushilfskräfte mit befristeten Verträgen unter sechs Monaten sind in den genannten Zahlen nicht enthalten. Die Anzahl der Aushilfskräfte ist nicht wesentlich“ (SAP 2016: 88).

„Die Zahl der Mitarbeiter ist in der nachfolgenden Tabelle nach Funktionsbereichen sowie nach den Regionen EMEA (Europa, Naher Osten, Afrika), Amerika (Nord- und Lateinamerika) und APJ (Asien-Pazifik-Japan) dargestellt. Die Angaben für frühere Berichtszeiträume wurden an die Darstellung des laufenden Jahres angepasst“ (Ebenda: 178).

28 RWE (2017). Geschäftsbericht 2016. <http://www.rwe.com/web/cms/mediablob/de/3688518/data/2957158/7/rwe/investor-relations/berichte/2016/RWE-Geschaeftsbericht-2016.pdf>

29 Die Anzahl der Mitarbeiter ergibt sich durch Umrechnung in Vollzeitstellen. Das heißt, Teilzeitbeschäftigte und befristete Beschäftigungsverhältnisse werden mit ihrer Teilzeitquote bzw. mit ihrer Beschäftigungszeit im Verhältnis zur Jahresbeschäftigtezeit erfasst. Im Jahresdurchschnitt wurden 2.070 (Vorjahr: 2.140) Auszubildende beschäftigt. In den Mitarbeiterzahlen sind die Auszubildenden nicht enthalten“ (Ebenda: 109).

30 SAP (2017). SAP Integrierter Bericht 2016. <https://www.sap.com/docs/download/investors/2016/sap-2016-integrierter-bericht.pdf>

Zahl der Mitarbeiter

Umgerechnet in Vollzeit- beschäftigte	31. Dezember 2016				31. Dezember 2015				31. Dezember 2014			
	EMEA	Amerika	APJ	Gesamt	EMEA	Amerika	APJ	Gesamt	EMEA	Amerika	APJ	Gesamt
Cloud und Software	6.406	4.184	5.412	16.002	6.095	3.920	4.976	14.991	5.953	3.983	5.138	15.074
Services	6.535	4.119	3.967	14.621	6.482	3.812	3.574	13.868	6.649	3.834	2.879	13.361
Forschung und Entwicklung	10.525	4.860	7.977	23.363	9.676	4.233	7.029	20.938	9.049	3.974	5.885	18.908
Vertrieb und Marketing	8.542	8.999	4.435	21.977	7.683	7.766	3.974	19.422	7.712	7.758	3.776	19.246
Allgemeine Verwaltung	2.629	1.746	1.018	5.393	2.434	1.653	937	5.024	2.436	1.643	944	5.023
Infrastruktur	1.584	788	454	2.827	1.535	783	425	2.743	1.542	879	373	2.794
SAP-Konzern (31. Dezember)	36.222	24.696	23.265	84.183	33.906	22.166	20.914	76.986	33.340	22.071	18.995	74.406
davon aus Unternehmenserwerben	37	172	0	209	73	0	0	73	814	2.890	1.831	5.535
SAP-Konzern (Durchschnitt der Monatsendwerte)	34.932	23.532	22.145	80.609	33.561	21.832	19.788	75.180	31.821	19.797	16.725	68.343

(Ebenda).

Ausbildung

„Ein wichtiger Aspekt bei der Gewinnung junger Talente ist die Kooperation mit Bildungseinrichtungen. Wir arbeiten eng mit mehr als 3.100 Hochschulen zusammen und organisieren auf internationaler Ebene Treffen für Studierende und Infotage. Im Rahmen des SAP-University-Alliances-Programms führen wir außerdem Programmierwettbewerbe wie die SAP InnoJams sowie zahlreiche weitere Aktivitäten und Veranstaltungen durch.“

Darüber hinaus bieten wir ein duales Studienprogramm an, in dem Studierende bereits während ihres Studiums für uns arbeiten und dadurch wertvolle Erfahrungen sammeln können. Zum Jahresende 2016 waren über 1.000 Studierende in diesem Programm eingeschrieben. Im Jahr 2016 hat die SAP insgesamt 82 % der Absolventen des dualen Studienprogramms übernommen“ (Ebenda: 84).

Flüchtlinge und Auslandspraktika

„Allein in Deutschland stammen unsere Mitarbeiter aus rund 80 verschiedenen Ländern. Unser Ziel ist es, Talente unterschiedlichster Herkunft für unser Unternehmen zu gewinnen. Im Rahmen unseres Programms „Engaging for Refugees“ arbeiten wir mit verschiedenen Initiativen zusammen, die durch Ausbildungs- und Einstellungsprogramme die kulturelle Integration von Flüchtlingen fördern. (...) Im Jahr 2016 haben wir 100 Praktikantenstellen und 14 Ausbildungsplätze in Deutschland mit Flüchtlingen besetzt. Auch 2017 möchten wir bis zu 100 weitere Stellen für Praktikanten und 10 Ausbildungsplätze für Flüchtlinge anbieten. 2016 haben wir außer-

dem in Zusammenarbeit mit dem Flüchtlingshilfswerk der Vereinten Nationen (UNHCR) erstmals die Refugee Code Week durchgeführt, bei der wir jungen Flüchtlingen Programmierkenntnisse vermitteln, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Über 10.000 Flüchtlinge und junge Menschen aus Ägypten, Jordanien, dem Libanon und der Türkei haben bei diesen Workshops grundlegende Kenntnisse in den Bereichen Programmierung und Webentwicklung sowie im Umgang mit der Anwendung SAP Business One erworben. Besonders talentierte Teilnehmer werden an den SAP-Partner ReBootKAMP (RBK.org) weitervermittelt, bei dem sie eine 16-wöchige Intensivschulung durchlaufen und bei der Suche nach einem Arbeitsplatz unterstützt werden“ (Ebenda).

Absolute Zahlen zu den Ausbildungsplätzen sind dem Geschäftsbericht nicht zu entnehmen.

27. Siemens³¹

Mitarbeiter

„Zum 30. September 2016 beschäftigte der Konzern rund 351.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (Siemens 2017:2). Zum 30. September 2016 betrug die Anzahl der Mitarbeiter der Siemens AG 94.363 Personen³² (Vergl.: 40).

Ausbildung

„Bei Siemens haben in diesem Jahr allein in Deutschland wieder rund 2.300 junge Menschen Ihre Berufsausbildung begonnen. Etwa 1.700 bildet Siemens für den eigenen Bedarf aus, weitere 600 kommen von externen Partnerunternehmen. Mit einem Anteil von rund 80 Prozent liegt der Schwerpunkt wie in den Vorjahren auf technischen und IT-Berufen. So bietet Siemens zum Beispiel Ausbildungsplätze in Elektronik, Mechatronik, Zerspanungsmechanik oder Fachinformatik an. Etwa 40 Prozent der Ausbildungsplätze entfallen auf duale Studienplätze. Hier erwerben die Absolventinnen und Absolventen neben dem regulären IHK-Abschluss einen Bachelor-Abschluss (Bachelor of Engineering oder Science) oder absolvieren einen vollintegrierten dualen Studiengang an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.“

Siemens Professional Education ist heute führend bei Qualität und Innovationen; Ausbildungspläne werden kontinuierlich überarbeitet, für das Einstelljahr 2017 wurden alle Ausbildungspläne an die Anforderungen der Digitalisierung und der Industrie 4.0 angepasst. Auch die Ausbildungszentren sind auf dem neuesten Stand. Im Frühjahr wurde beispielsweise auf dem künftigen Siemens Campus Erlangen ein neues Siemens-Ausbildungszentrum eröffnet. Dieser Neubau

31 Siemens (2017). Geschäftsbericht 2016. https://www.siemens.com/investor/pool/de/investor_relations/Siemens_GB2016.pdf

32 „Der Jahresabschluss der Siemens AG ist nach den Regeln des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) aufgestellt worden. Die Siemens AG ist die Muttergesellschaft des Siemens-Konzerns. Ihre Ergebnisse sind in erheblichem Maße von ihren direkt und indirekt gehaltenen Tochtergesellschaften und Beteiligungen beeinflusst. Die Geschäftsentwicklung der Siemens AG unterliegt grundsätzlich den gleichen Risiken und Chancen wie die des Siemens-Konzerns“ (Ebenda).

bietet auf 10.000 Quadratmetern moderne Werkstätten, Labore, Seminar- und Multifunktionsräume für die rund 1.200 Auszubildenden und dual Studierenden.

Zum sechsten Mal startet auch ein neuer Jahrgang des internationalen Ausbildungsprogramms in Berlin. (...) Unter den 31 Teilnehmern aus 14 Ländern sind in diesem Jahr auch Azubis aus Mosambique, Saudi-Arabien, Angola oder dem Iran. Sie werden von ihrer jeweiligen Siemens-Regionalgesellschaft nach Berlin entsandt. Dort erlernen sie den Beruf des Elektronikers für Betriebstechnik oder des Mechatronikers. Insgesamt absolvieren zurzeit rund 120 junge Leute aus dem Ausland eine Ausbildung in Berlin.

Mit weltweit insgesamt rund 11.500 Auszubildenden und dual Studierenden ist Siemens einer der größten und innovativsten privaten Ausbildungsbetriebe weltweit. In Deutschland bildet Siemens rund 9.200 Azubis und dual Studierende aus - für den Konzern rund 6.700 und für externe Partnerunternehmen zusätzlich rund 2.500 Azubis und dual Studierende. In die Ausbildung der Jugendlichen investierte Siemens im vergangenen Geschäftsjahr 2016 in Deutschland rund 240 Millionen Euro, davon 189 Millionen Euro in Deutschland“³³.

28. ThyssenKrupp³⁴

Da der Geschäftsbericht für das Jahr 2015/2016 im Internet nicht verfügbar war, beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen auf den Geschäftsbericht 2014/2015.³⁵

Mitarbeiter

„In Deutschland sank die Mitarbeiterzahl im Vergleich zum 30. September 2014 um 1.604 auf 59.806, Deutschland blieb jedoch mit einem Anteil von 38,6 % an der Belegschaft wichtigste Region. 19,6 % aller Mitarbeiter waren zum 30. September 2015 im europäischen Ausland beschäftigt, 18,3 % im Raum Asien/Pazifik – insbesondere in China und Indien –, 13,8 % im NAFTA-Raum, in Südamerika 8,7 % sowie rund 1 % in Afrika“ (Thyssen Krupp 2016: 83).

33 Siemens AG (2017). Ausbildungsstart bei Siemens. München, 05. September 2017. <https://www.siemens.com/press/de/feature/2017/corporate/2017-04-vocational-training.php>

34 Der Geschäftsbericht für das Jahr 2015/2016 war im Internet nicht erreichbar. https://www.thyssenkrupp.com/media/investoren/update_24_11_2016/de_2/thyssenkrupp_gb_de_2015_2016.pdf (Stand: 23.11.2017)

35 ThyssenKrupp (2016). Geschäftsbericht 2014/2015. https://www.thyssenkrupp.com/media/publikationen/geschaeftsberichte/deutsch/dokumente/thyssenkrupp_2014_2015_gb.pdf

Mitarbeiter nach Regionen (30.09.)

	2011	2012	2013	2014	2015	Veränderung in %
Deutschland	69.122	64.380	58.164	61.410	59.806	- 2,6
Europa (ohne Deutschland)	36.319	34.701	29.921	30.606	30.413	- 0,6
Nord- und Mittelamerika	24.518	22.116	20.564	20.555	21.422	4,2
Südamerika	22.568	21.320	22.078	21.426	13.529	- 36,9
Asien/Pazifik	24.742	24.170	24.907	26.968	28.344	5,1
Afrika	2.781	1.274	1.222	1.407	1.392	- 1,1
Weltweit	180.050	167.961	156.856	162.372	154.906	- 4,6

(Ebenda).

Ausbildung

Im Berichtszeitraum 2014/2015 waren bei ThyssenKrupp weltweit durchschnittlich 3.644 Auszubildende beschäftigt. Dies bedeutet gegenüber dem Berichtszeitraum 2013/2015 mit 3.821 Auszubildenden einen leichten Rückgang um 177 Personen.

Belegschaft im Jahresdurchschnitt

	2013/2014	2014/2015
Insgesamt	160.315	156.808
Hier von:		
Arbeiter	87.950	84.942
Angestellte	68.544	68.222
Auszubildende	3.821	3.644

(Tabellenauszug: Ebenda: 217).

29. Volkswagen³⁶

29.1. Mitarbeiter

Die Anzahl der Mitarbeiter und der Auszubildenden hat sich im VW-Konzern in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht, wie die beiden nachfolgenden Statistiken über die Personalkennzahlen und die im Jahresdurchschnitt beschäftigten Mitarbeiter belegen.

36 VW (2017). Geschäftsbericht 2016. https://www.volkswagenag.com/presence/investorrelation/publications/annual-reports/2017/volkswagen/de/Y_2016_d.pdf

PERSONALKENNZAHLEN¹
Stand 31. Dezember 2016

	2016	2015	2014	2013	2012
Auszubildende im Konzern	19.490	18.651	18.459	17.703	16.714
gewerblich	14.276	13.673	13.577	13.174	12.508
kaufmännisch	5.214	4.978	4.882	4.529	4.206
Passive Altersteilzeit	5.782	6.183	7.129	9.501	7.804
Aktive Konzernbelegschaft	601.443	585.242	566.998	545.596	525.245
Belegschaft	626.715	610.076	592.586	572.800	549.763
Europa	464.199	451.257	438.631	424.964	410.427
Amerika	58.491	59.329	59.790	61.796	63.193
Afrika	6.082	6.388	6.330	6.356	6.461
Asien	96.823	91.991	86.752	78.672	68.704
Australien	1.120	1.111	1.083	1.012	978
Anteil weiblicher Beschäftigter im Konzern (in %)	16,0	16,0	15,7	15,5	15,2
Anteil Einstellung weiblicher Hochschulabsolventen (in %) ²	26,0	37,0	30,9	35,3	29,2

1 Einschließlich der chinesischen Gemeinschaftsunternehmen.

2 Volkswagen AG

(VW 2017: 169).

Im Jahresdurchschnitt beschäftigte Mitarbeiter

	2016	2015
Leistungslöhner	236.204	230.720
Indirekter Bereich	292.240	286.125
	528.444	516.845
davon Mitarbeiter in passiver Phase der Altersteilzeit	(5.915)	(6.483)
Auszubildende	17.962	17.321
Mitarbeiter der chinesischen Gemeinschaftsunternehmen	546.406	534.166
	72.940	70.221
	619.346	604.387

(Ebenda: 311).

„An den Standorten der Volkswagen AG waren zum 31. Dezember 2016 – ohne die Mitarbeiter, die für Tochtergesellschaften tätig sind – insgesamt 113.928 Personen beschäftigt; davon waren 4.999 Auszubildende“ (Ebenda: 138).

29.2. Ausbildung

Die Ausbildungskonzeption des VW-Konzerns beruht auf drei Pfeilern:

- Die Berufsausbildung nach dem dualen Prinzip auch in anderen Ländern,
- die Entwicklung spezieller Programme für Hochschulabsolventen sowie
- die Frauenförderung und die Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik.

29.2.1. Berufsausbildung nach dem dualen Prinzip

„Die duale Berufsausbildung mit ihren hohen Kompetenz und Qualitätsansprüchen und ihrer engen Verzahnung von Theorie und Praxis schafft die Grundlagen für erstklassige Leistungen. Wie bei der Mitarbeiterqualifikation richten sich auch hier die Inhalte nach den Kompetenzanforderungen der Berufsfamilien. Welchen hohen Stellenwert Volkswagen der Ausbildung beimisst, zeigt sich daran, dass im Juni 2015 im Konzern eine Charta der Berufsausbildung verabschiedet wurde: Neben einer hohen Ausbildungsqualität sollen an den jeweiligen Konzernstandorten gute Ausbildungsbedingungen geschaffen beziehungsweise weiterentwickelt werden.“

Volkswagen hat in den vergangenen Jahren das duale Prinzip an zahlreichen internationalen Konzernstandorten eingeführt und arbeitet kontinuierlich an Verbesserungen. Mehr als drei Viertel aller Auszubildenden im Konzern erlernen heute ihren Beruf nach dem dualen Prinzip. Zum Jahresende 2016 bildete der Volkswagen Konzern 19.490 junge Menschen in rund 60 Ausbildungsberufen und 50 dualen Studiengängen aus.

Nach der Ausbildung haben Berufsanfänger die Möglichkeit, über das Programm „Wanderjahre“ zwölf Monate lang bei einer ausländischen Konzerngesellschaft zu arbeiten. Im Berichtsjahr nahmen weltweit 42 Ausgebildete an 15 Standorten des Volkswagen Konzerns an diesem Entwicklungsprogramm teil, darunter erstmals auch Mitarbeiter von Volkswagen Truck & Bus sowie MAN Truck & Bus in Deutschland.

Einmal jährlich zeichnet Volkswagen die besten Ausgebildeten im Konzern mit dem „Best Apprentice Award“ aus. 2016 konnten neun junge Frauen und 36 junge Männer von insgesamt 43 Konzernstandorten diesen Preis für ihre herausragende Leistung und Fachkompetenz entgegennehmen“ (Ebenda: 165).

29.2.2. Entwicklung von Hochschulabsolventen

„Speziell für Hochschulabsolventen bieten wir strukturierte Programme für den Berufseinstieg bei Volkswagen an. In der Volkswagen AG stehen zwei Traineeprogramme zur Auswahl: Beim Programm StartUp Direct sind die Trainees von Anfang an im Zielbereich tätig und nehmen an ergänzenden Qualifizierungsmaßnahmen teil, um einen optimalen Überblick über das Unternehmen zu erhalten. Im Programm StartUp Cross werden Hochschulabsolventen mit internationaler Ausrichtung an verschiedenen Standorten im In- und Ausland eingesetzt. Sie lernen die unterschiedlichen Fachbereiche entlang der Wertschöpfungskette kennen und erweitern so ihr Wissen und ihre praktische Erfahrung. Im Rahmen beider Programme wurden 2016 114 Trainees eingestellt, darunter rund 26% junge Frauen.“

Auch an den internationalen Konzernstandorten werden Traineeprogramme angeboten, unter anderem bei ŠKODA in Tschechien und bei Scania in Schweden. Zusätzlich bietet der Volkswagen Konzern jungen Ingenieuren aus Südeuropa mit dem Traineeprogramm StartUp Europe die Chance, internationale Berufserfahrung zu sammeln.

Volkswagen bindet seinen akademischen Nachwuchs mit einem differenzierten Konzept, das aus zwei Elementen besteht: der Studentischen Talentbank und dem Akademischen Talentpool.

Mithilfe der Studentischen Talentbank fördert Volkswagen besonders leistungsstarke Studenten im fachlichen und überfachlichen Bereich. Ziel ist es, die ehemaligen Praktikanten an das Unternehmen zu binden und beispielsweise mit Fachvorträgen, Seminaren oder Exkursionen optimal auf einen Berufseinstieg in der Volkswagen Welt vorzubereiten. In den Akademischen Talentpool werden junge Potenzialträger kurz vor ihrem Studien- oder Promotionsabschluss aufgenommen. Damit können sie im Unternehmen sichtbar gemacht und für einen Berufseinstieg in den Fachbereichen berücksichtigt werden“ (Ebenda).

29.2.3. Frauenförderung und familienbewusste Personalpolitik

„Eine familienbewusste Personalpolitik ist für Volkswagen ein wesentliches Merkmal eines attraktiven Arbeitgebers und ein wichtiger Beitrag zur Erreichung von mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Wir arbeiten daher kontinuierlich daran, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen. Um die Karriereentwicklung weiblicher Potenzialträgerinnen im Unternehmen zu fördern, wurden für jeden Vorstandsbereich Zielgrößen für die Entwicklung von Frauen ins Management festgelegt.

Diesen Ansatz unterstützen vielfältige Maßnahmen – darunter das markenübergreifende „Mentoring-Programm Management“, das Frauen auf ihrem Weg ins Management begleitet. Ferner gibt es das Projekt „Karriere mit Kindern“, das jungen Müttern und Vätern während und nach der Rückkehr aus der Elternzeit hilft, ihre Karriere bestmöglich fortzusetzen. Das Programm „Kompass“ fördert gezielt Potenzialträgerinnen bei ihrer Entscheidung, eine Führungslaufbahn anzustreben.

Mit dem bundesweit ausgeschriebenen Woman DrivING Award und dem Woman Experience Day wenden wir uns an Studentinnen und Absolventinnen der Ingenieurwissenschaften und Informatik, um sie für technische Berufe bei Volkswagen zu gewinnen. Durch zielgruppenspezifische Veranstaltungen bringen wir den Teilnehmerinnen unsere Produkte näher und geben einen Einblick in unsere attraktiven Arbeitsaufgaben.

Im Berichtsjahr hat die Volkswagen AG die gesetzten Zielquoten für die Frauenanteile im Management im Einklang mit dem Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen erreicht: Zum Jahresende betrug der Frauenanteil 9,8% (Ziel: 9,8%) in der ersten Führungsebene und 13,5% (Ziel: 13,3%) in der zweiten. Für den neuen Zeitraum bis zum Jahresende 2021 hat sich die Volkswagen AG einen Frauenanteil von 13,0% für die erste Führungsebene und von 16,9% für die zweite Führungsebene zum Ziel gesetzt“ (Ebenda: 166).

FRAUENANTEIL VOLKSWAGEN KONZERN IN DEUTSCHLAND¹*Stand 31. Dezember 2016*

%	2016	2015
Auszubildende gesamt	29,5	28,3
Gewerbliche Auszubildende	23,3	22,6
Kaufmännische Auszubildende	58,6	57,0
Studierende im Praxisverbund	33,5	33,4
Management gesamt	11,0	10,3
Management	12,8	11,9
Oberes Management	8,7	8,6
Top-Management	4,7	3,8

¹ Ohne Scania, MAN und Porsche.

(Ebenda).

„Darüber hinaus strebt Volkswagen an, den Anteil der Facharbeiterinnen und Meisterinnen in Deutschland auf 10% anzuheben; im Geschäftsjahr 2016 lag der Anteil im Volkswagen Konzern in Deutschland (ohne Scania, MAN und Porsche) bei 7,6% bei den Facharbeiterinnen und bei 5,1% bei den Meisterinnen. Um den Anteil von weiblichen Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich von derzeit 23,3% auf 30% zu erhöhen, wirbt Volkswagen gezielt um Bewerberinnen, zum Beispiel mit speziellen Berufserlebnis- und Orientierungstagen für Schülerinnen und junge Frauen. Im Volkswagen Konzern sind zahlreiche betriebliche Regelungen in Kraft, die die Vereinbarkeit beruflicher und privater Anforderungen sicherstellen und eine individuelle Gestaltung ermöglichen sollen, etwa Arbeitszeitflexibilität, variable Teilzeit- und Schichtmodelle, Freistellung zur Pflege von Angehörigen sowie betriebsnahe und betriebseigene Kinderbetreuungsangebote. Volkswagen arbeitet kontinuierlich daran, diese Möglichkeiten weiter zu verbessern. Im September 2016 hat die Volkswagen AG eine weitreichende Betriebsvereinbarung für die Arbeit außerhalb der Betriebsstätte (Mobile Arbeit) eingeführt. Bei der AUDI AG haben die Beschäftigten seit Oktober 2016 Anspruch darauf, ortsunabhängig und zeitlich flexibel zu arbeiten, wenn es mit der Arbeitsaufgabe vereinbar ist. Die Betriebsvereinbarungen kommen dem Wunsch vieler Beschäftigter nach mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort nach“ (Ebenda: 166f.).

30. Vonovia³⁷

Mitarbeiter

„Als Arbeitgeber beschäftigte die Vonovia Gruppe zum 31. Dezember 2016 7.437 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (31. Dezember 2015: 6.368 Mitarbeiter).³⁸ Das Mitarbeiterwachstum resultiert im Wesentlichen aus dem Mitarbeiteraufbau in der Handwerker- und Wohnumfeldorganisation. Wir legen Wert auf eine ausgewogene Mitarbeiterstruktur. Dies bedeutet, dass wir Vielfalt leben. Bei uns sind Menschen aller Altersgruppen, verschiedenster Nationalitäten und Kulturen sowie beider Geschlechter und unterschiedlichster Ausbildungsgrade beschäftigt. Außerdem beschäftigen wir Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungsgraden“ (Vonovia 2017: 51).

Ausbildung

„In unserem Unternehmen besitzt auch das Thema Ausbildung einen hohen Stellenwert. Wir sind stolz darauf, dass wir unser Engagement in der Ausbildung kontinuierlich in vielfältiger Weise weiter ausbauen. Insgesamt beschäftigte unser Unternehmen zum 31. Dezember 2016 430 Auszubildende (31. Dezember 2015: 352) an 22 Standorten in 17 Berufen (150 kaufmännische und 280 gewerbliche Auszubildende)

Im Berichtsjahr haben 68 kaufmännische und 13 gewerbliche Azubis ihr erstes berufliches Etappenziel erreicht, indem sie im Sommer 2016 ihre Ausbildung bei Vonovia erfolgreich beendeten“ (Ebenda).

37 Vonovia (2017). Geschäftsbericht 2016. http://investoren.vonovia.de/vonovia/pdf/hv2017/2_TOP1_Geschaeftsbericht_Vonovia_SE_2016.pdf

38 31. Dezember 2014: 3850; 31. Dezember 2013 2935 Mitarbeiter. (Vergl.: Ebenda: 2)