



Guter Arbeitgeber

24	Great Place to Work
28	Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung
28	Aus- und Weiterbildung
30	Diversität
32	Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechte

Die konzernweit geltenden HR-Grundsätze sind durch Vorschriften geregelt und schließen Mindeststandards für die Beschäftigung und Grundsätze für Diversität ein. Sie steuern auch die Personalarbeit, beispielsweise bei der Gestaltung von Schulungs- und Entwicklungsprogrammen, Karrieremöglichkeiten, Umfragen in der Belegschaft und Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen. Der [KION Group Code of Compliance](#)  bildet dabei den Rahmen für ein rechtskonformes und ethisches Verhalten der Belegschaft.

Für die gesamte Unternehmensgruppe wurden Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards definiert, die auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO/International Labour Organization) basieren. Sie gewährleisten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Sie schreiben das Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit vor und verbieten Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Sie stehen auch für die zentralen Menschenrechte, zu deren Einhaltung sich KION verpflichtet hat. Darüber hinaus bekennt sich KION weltweit zu hohen Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz und setzt sich für eine Vergütung ein, die den nationalen Branchenstandards entspricht und in jedem Fall ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet.

Great Place to Work

STILL weiß um den Wert seiner Mitarbeitenden für den Erfolg des Unternehmens. Sie sind im wahrsten Sinne des Wortes erfolgsentscheidend. Der STILL Teamgeist ist etwas ganz Besonderes in der Branche und das Unternehmen gibt alles, um diesen Spirit weiter zu stärken. Darüber hinaus legt STILL großen Wert auf ein Werteverständnis, das von gegenseitigem Respekt und Toleranz geprägt ist. Dieses Werteverständnis ist nicht nur tief in der Unternehmenskultur verankert, sondern wird im Alltag auch aktiv gelebt.

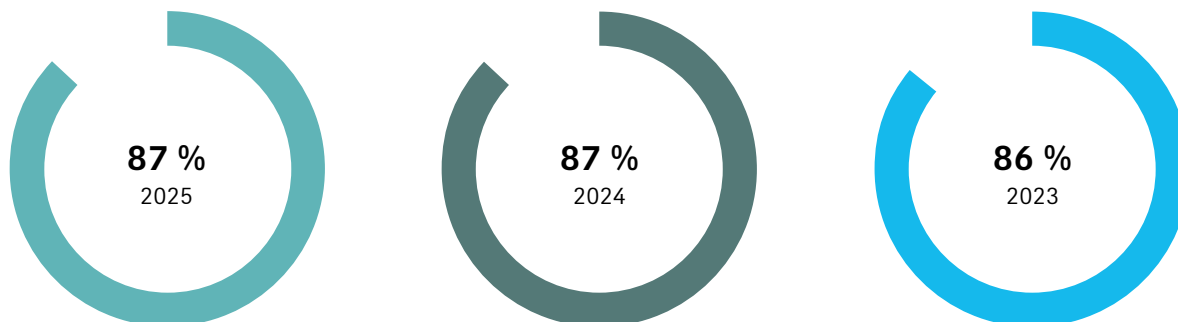
Als Teil der Personalstrategie hat STILL daher gezielte Maßnahmen verankert, die Wertschätzung ausdrücken und die Mitarbeiterbindung stärken. Dazu zählen faire, übertarifliche Vergütung sowie das aktive Engagement, gemeinsam mit den Mitarbeitenden die Zukunft des Unternehmens zu gestalten. Diese hohe Arbeitgeberattraktivität zahlt sich aus: Mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von über zehn Jahren bei rund der Hälfte der Belegschaft zeigt sich, dass Wertschätzung Loyalität schafft.

Für ihr herausragendes Engagement als verllässlicher Partner bei der Begleitung Jugendlicher in das Erwerbsleben wurde die STILL GmbH im November 2025 erneut mit dem Siegel „Unternehmen mit ausgezeichnetem Engagement in der beruflichen Orientierung“ ausgezeichnet, das bis 2027 Gültigkeit besitzt.

Vergütung und zusätzliche Leistungen

Als attraktiver Arbeitgeber bietet STILL seinen Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle, moderne und zukunftssichere Arbeitsplätze sowie eine faire Vergütung. Die gesamte Belegschaft erhält eine markt- und leistungsgerechte Vergütung, deren Höhe jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst wird, um die individuelle Leistung und Qualifikation sowie möglicherweise veränderte Bedingungen zu berücksichtigen. Die Vergütungsmodelle variieren je nach den nationalen Arbeitsmarktbedingungen und der Gesetzgebung. In vielen Ländern und für große Teile der Belegschaft sind Löhne und Gehälter tarifvertraglich geregelt, wobei die Mindestlöhne stets eingehalten werden. Da viele der Mitarbeitenden hoch qualifiziert sind, liegt die Vergütung in der Regel jedoch deutlich darüber. Je nach örtlichen Gegebenheiten können zusätzliche Leistungen die Vergütung ergänzen, darunter Renten-, Versicherungs- und Gesundheitsvorsorgepläne.

Beschäftigte mit Tarifvertrag



Darüber hinaus gewährt der Konzern seinen Mitarbeitenden als freiwillige Leistung einen Jahresbonus. Dessen Höhe hängt von verschiedenen Faktoren ab, unter anderem von der jeweiligen Tarifuordnung und der Zielerreichung des Geschäftsbereichs.

In Deutschland haben Eltern, die gerade Nachwuchs bekommen haben, Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit. Um junge Mütter und Väter im Unternehmen vor, während und nach der Elternzeit bestmöglich zu unterstützen, wurden sämtliche Informationsmaterialien hierzu überarbeitet und zur Verfügung gestellt. Mit T-Zug (einem tariflichen Zusatzgeld) besteht bei STILL darüber hinaus die Möglichkeit, zusätzliche freie Tage für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörigen zu erhalten.

Flexible Arbeitsorganisation

Eine Regelung zur mobilen Arbeit ermöglicht es den Beschäftigten von STILL, ihre Arbeit zeitlich und räumlich flexibler zu gestalten. Eine höhere Arbeitszufriedenheit durch mehr Selbstverantwortung der Beschäftigten bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit kann dazu beitragen, die Arbeitsqualität und -produktivität weiter zu verbessern.

Zudem hat STILL zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf unter anderem folgende Prämissen formuliert:

- „Wir fördern Teilzeit.“
- „Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle.“
- „Wir legen Wert auf familienfreundliche Zeiten bei der Terminplanung.“
- „Wir gewähren Urlaub in Ferienzeiten.“

Im Berichtsjahr wurde das Co-Creation-Bürraumkonzept bei STILL weiter vorangetrieben: Mit der ersten Bedarfsabfrage zur Modernisierung eines Hamburger Gebäudes trat das Projekt in die Umsetzungsphase ein. Bis Mitte 2026 entsteht dort ein neuartiges Raumkonzept für inspirierende Zusammenarbeit. Ziel ist eine moderne Arbeitsumgebung, die den jeweiligen betrieblichen Anforderungen gerecht wird. Sie soll sowohl konzentriertes selbstständiges Arbeiten als auch einen inspirierenden und kreativen interdisziplinären Austausch ermöglichen. Gleichzeitig soll das Büro für alle Beschäftigten noch stärker zu dem Ort werden, an dem sie den sozialen Austausch pflegen und voneinander lernen können. Geplant sind Work Cafés und sogenannte Co-Creation-Spaces – offene Bereiche für kollaboratives Arbeiten. Für vertrauliche Gespräche und zum Schutz vor akustischer Überlastung werden zudem Cabins und Phone Boxes eingerichtet.

Bei der Gestaltung des offenen Bürokonzepts wurde von Beginn an auf eine angenehme Arbeitsumgebung geachtet. Bereits die Platzierung der Raumelemente folgte akustischen Gesichtspunkten. Ergänzt wird dies durch eine Akustikdecke sowie schallreduzierende Elemente an Wänden und Büroschränken. Zudem sind alle Fenster mit einem Blendschutz ausgestattet, der die Augenergonomie am Arbeitsplatz unterstützt. Die Beleuchtung in den zentralen Bereichen wurde auf moderne, blendfreie LED-Technik umgestellt und durch individuell einstellbare LED-Arbeitsplatzleuchten ergänzt.

Mit dem Umbau des Verwaltungsgebäudes in Hamburg wird ein modulares Konzept realisiert, das in der Folge auf weitere Büroarbeitswelten angewandt werden soll. Das Co-Creation-Konzept ist somit Teil des übergeordneten Anspruchs von STILL, ein „Great Place to Work“ zu sein.

Psychologische Unterstützung und Gesundheit am Arbeitsplatz

In Zeiten starker gesellschaftlicher Umbrüche nehmen auch persönliche oder berufliche Probleme zu. STILL unterstützt die Mitarbeitenden bei der Teilnahme an MBSR-Kursen (Mindfulness-Based Stress Reduction/Achtsamkeitsbasierte Stressreduktion) zur Stressbewältigung. Zudem werden Trainings zu körperlichen Eigenübungen und deren Anwendung im Alltag angeboten. Darüber hinaus gibt es online eine Vielzahl kostenloser Angebote, wie Sitz-Yoga am Arbeitsplatz, Gesundheitsübungen für eine kurze Pause im Homeoffice, eine Anti-Stress-Mobility-Routine und Meditationskurse. Im Intranet steht zu derartigen Themen eine „Stressless“-Toolbox mit digitalen Angeboten zur Verfügung.

Um die psychische Belastung der Mitarbeitenden besser einschätzen zu können, hat STILL zudem einen Prozess zur Analyse psychischer Belastungen etabliert, mit dem Belastungsmerkmale wie Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und emotionale Erschöpfung beurteilt werden. Im Jahr 2023 wurde für STILL in Deutschland die externe Mitarbeitendenberatung „Employee Assistance Program“ (EAP) eingeführt. Mitarbeitende können sich per Telefon, Video oder persönlich durch externe Expertinnen und Experten unter anderem zu den Themen Arbeit & Beruf, Familie & Partnerschaft und Körper & Seele beraten lassen.

Im STILL Werk in Hamburg werden Physiotherapien zur Sofortbehandlung und Prävention angeboten. Es findet eine Ergonomieberatung für Büro- und Produktionsarbeitsplätze statt mit innovativen digitalen Analyseverfahren, zum Beispiel ISA (intelligenter Sitzassistent). Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements hat STILL das Schulungsprogramm „Einfach gesünder sein“ entwickelt und umgesetzt. Es bietet individuell auf verschiedene Arbeitsbereiche und Arbeitsplätze zugeschnittene Eigenübungen, die den Bewegungsapparat stärken und mobilisieren sowie das körperliche Wohlbefinden fördern. Die Übungsabfolgen wurden sowohl im Hamburger Werk als auch in den Niederlassungen im Rahmen persönlicher Schulungen eingeführt und anschließend über individuelle QR-Codes digital zugänglich gemacht.

Gemäß Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) bietet STILL allen Beschäftigten in regelmäßigen Abständen von etwa drei Jahren arbeitsmedizinische Vorsorge an. Die Teilnahme an Angebots- oder Wunschvorsorge ist zeitlich nicht an dieses Angebot gebunden und freiwillig. Zudem wird eine Pflichtvorsorge veranlasst, wenn sie laut Gefährdungsbeurteilung erforderlich ist – zum Beispiel bei ständigem Arbeiten in ausgewiesenen Lärmbereichen oder beim Umgang mit bestimmten Gefahrstoffen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte unterstützen bei der Identifikation dieser Anlässe. Weiterhin werden kostenlose Gripeschutzimpfungen angeboten.

Seit 1997 ist der Betriebssport bei STILL ein eingetragener Verein im Sinne einer vorbeugenden Gesundheitsmaßnahme. Seine Aktivitäten finden hauptsächlich außerhalb der Arbeitszeit statt und ergänzen die Angebote herkömmlicher Sportvereine. Die Betriebssportlerinnen und -sportler wollen ihren Sport in erster Linie aus Freude an der Bewegung und zur Verbesserung ihrer Fitness gemeinsam ausüben.

Über den Nothilfe Hans STILL e. V. haben sämtliche Belegschaftsmitglieder – auch Familienmitglieder – die Möglichkeit, einen Zuschuss zu unterschiedlichen Leistungen wie Zahnersatz, Brille oder Hörgerät oder zu spezifischen medizinischen Behandlungen zu beantragen. Auch ein Zuschuss für einen Grabstein ist in diesem Rahmen möglich.

Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards

Als global agierende Unternehmensgruppe berücksichtigt KION in den Arbeitsbedingungen die regionale Vielfalt. Gleichzeitig bekennt sich die Gruppe zu verbindlichen Standards, die ihre soziale Verantwortung gegenüber allen Beschäftigten zum Ausdruck bringen. Diese Grundsätze sind – genau wie ihre Umsetzung und Überprüfung sowie die Verantwortlichkeiten – in den [Internationalen Mindest-Beschäftigungsstandards](#) von KION festgehalten. Die Richtlinie gilt in allen konsolidierten Gesellschaften von KION und steht in neun Sprachen zur Verfügung.

Ebenso wie der KION Group Code of Compliance deklarieren die Mindest-Beschäftigungsstandards, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Nationalität, Hautfarbe, Kultur und Religion eine angemessene Vergütung und faire Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen erhalten sollen.

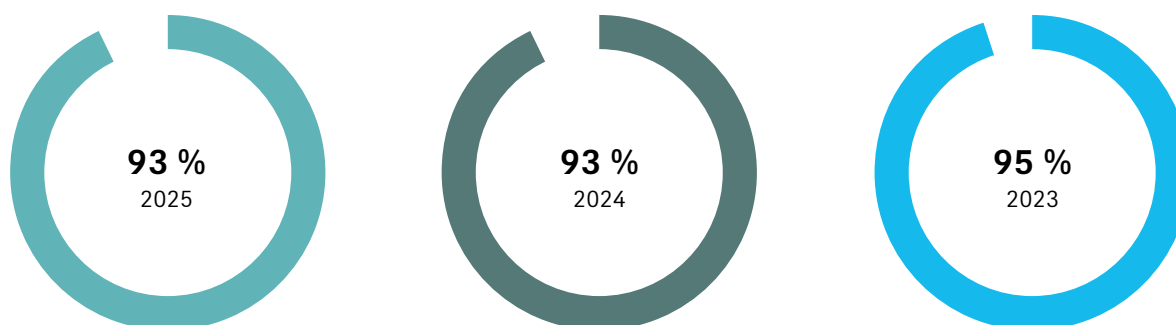
Die Eingruppierung der Tarifgestellten erfolgt nach dem Entgeltrahmenabkommen (ERA). Es handelt sich dabei um eine Vereinbarung zwischen der IG Metall, der weltweit größten organisierten Arbeitnehmervertretung, und dem Arbeitgeberverband Nordmetall. Die Eingruppierung orientiert sich an den Anforderungen aller übertragenen Arbeitsaufgaben und setzt die Erfüllung der in der jeweiligen Entgeltgruppe beschriebenen Kriterien voraus. Der entsprechende Tarifvertrag wird für alle Beschäftigten transparent veröffentlicht.

Für alle Leiharbeitnehmenden gilt ebenfalls der Equal-Pay-Grundsatz: Sie erhalten in Produktion und Logistik einen Stundenverdienst der ERA-Entgeltgruppe, in die ihre Tätigkeit einzugruppieren wäre.

Feedback-Kultur

Üblicherweise erhalten Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis Feedback zu ihrem beruflichen Handeln in erster Linie von ihrem Vorgesetzten. Als Bestandteil des OCTR-Prozesses (Organization Capability Talent Review) gibt das jährliche Mitarbeitergespräch hierfür einen formalen Rahmen vor. Unterjährig besteht im Rahmen des Mid Year Checks die Möglichkeit, die im Mitarbeitergespräch besprochenen Ziele und Maßnahmen anzupassen. So wird ein kontinuierlicher Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften gewährleistet.

Prozentsatz der Standorte, an denen Beschäftigte eine regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung erhalten haben



Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung

Der transparente und wertschätzende Dialog mit den Mitarbeitenden sowie ihre Möglichkeiten der Mitbestimmung gehören schon seit der Gründung des Unternehmens durch Hans Still im Jahr 1920 zu den Grundpfeilern der Unternehmenskultur. Dies hat über die Jahre weiter an Bedeutung gewonnen und macht heute einen wichtigen Teil des besonderen STILL Spirits aus.

Das wichtigste Gremium für den Austausch und die Partizipation ist der Betriebsrat. In regelmäßigen Abständen treffen sich die Geschäftsführung und die Personen, die die Interessen der Beschäftigten vertreten, zu strategischen Dialog-Workshops. Hier werden aktuelle Themen der Mitarbeitendenvertretung diskutiert und die Belange der unterschiedlichen Gruppen erörtert. Der Betriebsrat ist als gewähltes Gremium der gesamten Belegschaft dafür verantwortlich, ihre Interessen gegenüber dem Unternehmen zu vertreten. Dies gilt für alle Gruppen der Arbeitnehmenden – also auch für Auszubildende und Menschen mit Behinderung. Insgesamt versteht sich der Betriebsrat sowohl als Sprachrohr der Mitarbeitenden als auch als Schnittstelle zum Unternehmen. Das bedeutet beispielsweise, dass er darauf achtet, dass STILL als Arbeitgeber alle europäisch geltenden Normen einhält und auch für kommende Generationen attraktive und sichere Arbeitsplätze schafft und erhält.

Prozentsatz der Standorte, an denen eine örtliche Arbeitnehmervertretung für mehr als 75 Prozent der Beschäftigten besteht

2025	2024	2023
55 %	59 %	59 %

Einmal im Jahr führt KION zudem die weltweite Mitarbeiterbefragung KION Pulse durch. Im Berichtsjahr haben 81 Prozent aller Mitarbeitenden die Gelegenheit genutzt, ihr Feedback zu geben (siehe „[Führende Ziele](#)“). Die Ergebnisse tragen dazu bei, die richtigen Maßnahmen zu ergreifen, um das Engagement und die Motivation der Belegschaft weiter zu stärken.

Aus- und Weiterbildung

Für eine erfolgreiche Zukunft und einen nachhaltigen Wissenstransfer bildet KION die Nachwuchskräfte fundiert und praxisnah aus. Allein in Deutschland beginnen jährlich rund 70 Auszubildende und dual Studierende ihre Laufbahn bei STILL. Derzeit werden mehr als 240 junge Talente in 15 kaufmännischen und gewerblichen Berufen in konstruktiver Lernortkooperation mit den beteiligten Berufsschulen und Kammern ausgebildet. Dabei steht der weibliche Nachwuchs den männlichen Kollegen nicht nach. Da STILL bedarfsgerecht ausbildet, haben die jungen Fachkräfte beste Chancen, im Anschluss an ihre Ausbildung eine Anstellung im Unternehmen zu erhalten. Dementsprechend liegt die Übernahmequote bei mehr als 90 Prozent.

Die Mitarbeiterförderung hat in der Personalstrategie von KION einen hohen Stellenwert. Um sich langfristig und international als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, bietet STILL seinen Mitarbeitenden unter anderem ein breit gefächertes Weiterbildungsprogramm an. Dazu gehören neben zahlreichen fachlichen Zusatzqualifizierungen auch Führungskräfte trainings für alle Managementebenen. Von grundlegenden Schulungen bis hin zu international ausgerichteten Trainings für erfahrene Managementpersönlichkeiten wird so sichergestellt, dass jede Führungsfunktion kompetent besetzt ist.

**Prozentsatz der Standorte, an denen Beschäftigte
in 2025 eine berufs- oder kompetenzbezogene Aus-
oder Weiterbildung erhalten haben**

100 %

2024: 100 %, 2023: 100 %



Die Konzerngesellschaften arbeiten beim Talentmanagement sowie bei Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen eng zusammen. Der OCTR-Prozess unterstützt dieses Ziel. Es handelt sich dabei um einen integrierten Prozess des Performance-, Talent- und Nachfolgemanagements, der für alle Mitarbeitenden im gesamten Unternehmen gilt (unter Berücksichtigung der vor Ort geltenden Gesetze). Somit ermöglicht der Prozess dem Unternehmen das Leistungsmanagement und fördert eine intensive Feedbackkultur.

Voraussetzung für die individuelle Entwicklung von Talenten ist deren Identifikation sowie die Bewertung individueller Entwicklungsbedarfe und -potenziale. Auf Basis des OCTR-Prozesses werden Talente bei KION in Deutschland im Rahmen von Talentkonferenzen strukturiert erfasst und auf dieser Basis für passende Entwicklungsprogramme nominiert. Dazu zählen EXPLORE, MOVE, Talent Pool, das KION Transition to Management Program und das Women's Mentoring Program. Im Jahr 2023 startete zudem das „Operations-Entwicklungsprogramm“ LeadUp. Es dient der proaktiven Nachfolgeplanung und zielt darauf ab, leistungsfähige Nachfolgerinnen und Nachfolger für Führungsaufgaben im operativen Bereich aufzubauen. Ein standardisiertes Qualifizierungskonzept sorgt für eine Auswahl der Teilnehmenden nach klaren Kriterien und sieht umfassende Qualifizierungsmaßnahmen vor.

Den Mitarbeitenden und Führungskräften steht konzernweit ein Schulungsangebot zur Verfügung, das in Rücksprache mit der jeweiligen Führungskraft genutzt werden kann. Das Angebot zeichnet sich durch interaktive, praxisnahe Formate aus, die den Transfer in den Arbeitsalltag erleichtern und Raum für Austausch, Reflexion und individuelles Wachstum bieten. Damit schafft es die Grundlage für erfolgreiches, selbstbewusstes und zukunftsorientiertes Arbeiten.

Diesem Anspruch wird auch die Einführung von LinkedIn Learning im Jahr 2024 gerecht, auf das alle Mitarbeitenden von KION weltweit Zugriff haben. LinkedIn Learning bietet eine umfangreiche Bibliothek an Online-Kursen, die von Fachexpertinnen und -experten erstellt wurden, und unterstützt den Ansatz des zeit- und ortsunabhängigen Lernens. Für die angebotenen Sprachtrainings gilt das gleiche Prinzip. Hier können die Mitarbeitenden entsprechend ihrer persönlichen Situation zwischen Gruppensprachkursen, 1:1-Sprach-Coaching oder selbstgesteuertem Lernen wählen.

Diversität

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion sind wesentliche Bestandteile der Personalarbeit bei STILL. Jede Person verdient die gleichen Chancen, um ihr Potenzial zu entfalten und sich beruflich weiterzuentwickeln. Wichtig ist, die Würde aller Menschen zu respektieren und die Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Sexualität, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, Alter, kulturellem Hintergrund oder anderen Merkmalen wertzuschätzen. Aus diesem Grund wurden Regeln und Richtlinien aufgestellt, die deutlich machen, dass Diskriminierung, Mobbing und Belästigung im Unternehmen keinen Platz haben. Fehlverhalten wird – wie jeder andere Verstoß gegen den [KION Group Code of Compliance](#) – in jedem Fall sanktioniert. Dies steht im Einklang mit den Werten „Mut“, „Integrität“ und „Zusammenarbeit“, die zentral für ein ethisches Handeln in der gesamten Unternehmensgruppe sind.

Das Compliance Committee betreut und begleitet betroffene Mitarbeitende während der gesamten Bearbeitung und Untersuchung einer Meldung sowie nach deren Abschluss, beispielsweise durch die Vermittlung von psychologischer Hilfe. Das Gremium tauscht sich dabei kontinuierlich mit der HR-Abteilung aus, empfiehlt bei Bedarf disziplinarische Maßnahmen und koordiniert die Kommunikation sowie eventuelle Schulungsmaßnahmen. Diese Thematik adressiert auch die jährlich stattfindende obligatorische Compliance-Schulung zu den Themen Respekt am Arbeitsplatz sowie Maßnahmen gegen Diskriminierung und Belästigung.

Vorfälle von Diskriminierung insgesamt in 2025

0

2024: 0, 2023: 0



Sensibilisierungsmonat

Der Diversity & Inclusion (D&I) Council verfolgt als funktionsübergreifendes Gremium von KION mit Führungskräften aus allen Gesellschaften das Ziel, nachhaltige Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Integration und Gleichberechtigung zu definieren, umzusetzen und den Erfolg der Maßnahmen zu überprüfen. Eine seiner ersten Aktionen war der Sensibilisierungsmonat für Vielfalt und Integration (D&I Awareness Month). Dabei geht es einen Monat lang insbesondere darum, Unterschiede zu würdigen, eine integrative und respektvolle Arbeitsplatzkultur zu schaffen und Gerechtigkeit und Fairness für alle zu unterstützen. Sämtliche Beschäftigte sind eingeladen, sich zu engagieren und zu informieren – sei es in den weltweit ausgerollten Keynote-Vorträgen oder in den vielen lokalen Aktivitäten – oder sogar selbst eine Aktivität zu initiieren.

Förderung von Frauen

Um für industrielle und technische Berufe zu werben und dem Vorurteil entgegenzuwirken, diese seien vor allem Männern vorbehalten, ist STILL auf Messen, in Schulen und bei Ausbildungstagen präsent. So nahm STILL 2024 an der „Mädchenwirtschaft“, einer praktischen Ausbildungsmesse zur Begeisterung von Mädchen für technisch-gewerbliche Berufskarrieren in Hamburg, teil. Im Jahr 2025 haben acht junge Frauen ihre Ausbildung in technisch-gewerblichen Berufsbildern am Standort Hamburg aufgenommen.

Bei der Suche nach Auszubildenden ist es für STILL ein wichtiger Baustein, den MINT-Bereich als attraktives Berufsfeld für Mädchen und junge Frauen ins Bewusstsein zu rücken. Daher werden regelmäßig Stärkenseminare für Mädchen der Klassenstufen 7 bis 12 angeboten. Die Teilnehmerinnen haben dabei die Gelegenheit, in kleinen Gruppen Lösungen und Erfolge bei den gestellten Aufgaben zu erzielen – verbunden mit persönlichem, ermutigendem Feedback. Ganz nebenbei erfahren die Mädchen dabei auch, welche Berufe sowie Ausbildungs- und Studienwege es im technischen Bereich gibt. Immer dabei sind die Ausbildungsleitenden, Auszubildenden und dual Studierenden, die den Austausch auf Augenhöhe ermöglichen.

Darüber hinaus werden mit dem Female Mentoring Program, einer Plattform für gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch, konzernweit gezielt Kolleginnen gefördert, die in leitender Funktion tätig sind oder es in naher Zukunft sein sollen. Durch die individuelle Beratung und vertrauensvolle Unterstützung der Mentorinnen haben die Mentees die Gelegenheit, neue Einsichten zu gewinnen und sich persönlich sowie fachlich weiterzuentwickeln.

Anteil weiblicher Beschäftigter

2025	2024	2023
15 %	15 %	14 %

Barrierefreiheit

Jede Person soll die Möglichkeit erhalten, ihr Potenzial am Arbeitsplatz zu entfalten. Daher arbeitet STILL kontinuierlich daran, ein barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Die interne Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen von schwerbehinderten Mitarbeitenden gegenüber dem Arbeitgeber und steht diesen beratend und helfend zur Seite. Sie sorgt dafür, dass die geltenden Vorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen erfüllt werden, beantragt entsprechende Maßnahmen bei den zuständigen inner- oder außerbetrieblichen Stellen, nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen und wirkt im Unternehmen auf deren Erledigung hin.

Das Unternehmen wird dabei von den „Elbe-Werkstätten“ unterstützt. Die Kooperation zwischen STILL und dem Hamburger Unternehmen begann bereits in den 1980er-Jahren. Menschen mit Behinderungen sind bei STILL in einem eigenen Bereich fest in den Betriebsalltag eingebunden und werden dabei professionell begleitet. Das Fazit der langen Zusammenarbeit fällt für beide Seiten positiv aus: eine verlässliche Partnerschaft, die zeigt, dass gesellschaftliche Verantwortung und unternehmerischer Alltag Hand in Hand gehen können.

Die Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag nach Erkrankung oder Unfall ist einer der Schwerpunkte des gesellschaftlichen Engagements von STILL. Das Unternehmen verfolgt dieses Ziel in Kooperation und enger Abstimmung mit der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung Bund und den Rehabilitationsträgern beruflicher Weiterbildung. Mit berufspraktischen Einsatzphasen eröffnet STILL Möglichkeiten für eine Neuorientierung und leistet so einen Beitrag zur beruflichen Integration von Menschen, deren wertvolle berufliche Erfahrungen sonst ungenutzt bleiben würden.

Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechte

Im Jahr 2025 hat KION die konzernweit geltenden Internationalen Mindest-Beschäftigungsstandards überarbeitet, die unter anderem die Inhalte der allgemein anerkannten Menschenrechte und der ILO-Kernarbeitsnormen (International Labour Organization) in allen Arbeitsverhältnissen verankern. Es gilt, das eigene Handeln zu hinterfragen, potenzielle Risiken für die Mitarbeitenden zu identifizieren und die Einhaltung der von KION selbst festgelegten Standards zu überwachen. Zur Kontrolle dienen verschiedene aktive und passive Instrumente, darunter die Auswertung personenbezogener Daten und anderer erhobener Informationen, Befragungen im Rahmen interner Audits sowie die Prüfung von Meldungen an KION Compliance, insbesondere über die Whistleblower-Hotline. Alle Beschäftigten und Personen innerhalb und außerhalb des Unternehmens sind aufgerufen, alle Bedenken im Zusammenhang mit Compliance oder Verstößen gegen das Compliance-System, einschließlich Kinderarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel, zu melden.

2024 fand außerdem ein verpflichtendes E-Learning für alle Mitarbeitenden von STILL weltweit statt. Dabei wurden insbesondere die Themen „Gesundheit und Arbeitsschutz“, „angemessene Entlohnung“, „deutsches Lieferkettengesetz“ und „Meldung von Verstößen“ behandelt. Wie in den Vorjahren wurden auch 2025 keine Verstöße gegen die Mindeststandards für die Beschäftigung gemeldet.

Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit in 2025

0

2024: 0, 2023: 0



Selbstverständlich überprüft STILL das Alter von Bewerberinnen und Bewerbern vor der Einstellung, indem die Sozialversicherungsnummer und damit das Lebensalter abgerufen werden. Zum Schutz junger Beschäftigter verfügt STILL über entsprechende Ausbildungs- und Arbeitsschutzabteilungen. Im Berichtsjahr sowie in den Vorjahren 2024 und 2023 hat STILL keine Mitarbeitenden im schulpflichtigen Alter beschäftigt.

In den Mindeststandards für die Beschäftigung bei KION heißt es: Es gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht. Auch bei STILL wird regelmäßig die Entgeltgleichheit geprüft.

Die Einhaltung der Regeln sowie die Korrektheit der konzernweit erhobenen Daten werden jährlich von unabhängigen Auditoren im Rahmen von Besuchen wechselnder Standorte überprüft. Die Bewertung der Auswirkungen und Risiken auf die Menschenrechte umfasste 2025 – wie bereits in den Vorjahren 2023 und 2024 – erneut 100 Prozent der Standorte.