

TOGETHER

Rendering: READY7

Über den Tellerrand hinausschauen – Seite 18

Geht nicht, gibt's nicht
Diversity Management
ist Führungsaufgabe
ab Seite 4

Schwerbehindert – gleichgestellt – Seite 8



IG Metall – WIR sind das bunte Original

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Ereignisse der vergangenen Wochen und Monate zeigen: In einer globalisierten Welt ist es wichtig zu erkennen und anzuerkennen, dass uns gerade Unterschiede stark machen. Wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind stolz darauf, Teil dieser vielfältigen und bunten Gemeinschaft zu sein. Unsere Gewerkschaft vertritt nicht nur die finanziellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Metall- und Elektroindustrie. Wir IG Metaller*innen stehen im Unterschied zu anderen Interessensvertretungen auch für Gleichberechtigung, Toleranz und Inklusion. Wir sind fest davon überzeugt, dass nur durch eine starke, vielfältige und weltoffene Gemeinschaft Veränderungen erreicht werden können. Deshalb engagieren wir uns nicht nur für faire, bessere Entgelte und Arbeitszeiten, sondern setzen uns gemeinsam aktiv gegen Diskriminierung und für eine gerechte Gesellschaft ein.

Gleichberechtigung ist für die IG Metall kein leeres Versprechen, sondern ein zentrales Anliegen. Wir kämpfen dafür, dass nicht nur Frauen im Beruf die gleichen Chancen erhalten wie ihre männlichen Kollegen. Es darf keine Rolle spielen, ob man als Mann oder Frau geboren wird oder sich einem anderen Geschlecht zugehörig fühlt – jeder Mensch verdient dieselben Möglichkeiten im Berufsleben. Toleranz und Vielfalt sind weitere Werte, auf denen unsere gemeinsame Arbeit im Betrieb basiert. Egal welche sexuelle Orientierung, egal welche Herkunft - bei uns sollte jede Person einen Arbeitsplatz ohne Vorurteile finden können. Das queere Netzwerk und Women Network sind gute Beispiele dafür. Mehr dazu in dieser Ausgabe.

Gleichberechtigung hört nicht beim Geschlecht auf – das ist nur meistens das erste Merkmal, das genannt wird, wenn von ihr die Rede ist. Gleichberechtigung umfasst alle Bereiche des Lebens. Menschen mit Behinderung haben das Recht darauf gleichgestellt zu sein und uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Die IG Metall setzt sich daher vehement für Inklusion ein, fordert barrierefreie Arbeitsplätze sowie angemessene Unterstützungssysteme.

Unser Einsatz für eine gerechte Gesellschaft geht weiter. Wir laden Sie ein, die (Arbeits-)Welt mit uns gemeinsam ein kleines Stückchen besser und bunter zu machen!



*Ralf Tietze,
Vorsitzender IG Metall Fraktion im
Betriebsrat Mercedes-Benz Zentrale*



Inhalt



Foto freepik

4

Diversity Management
ist Führungsaufgabe



Foto freepik

12

Traumhaft
Über Respekt und Wertschätzung



Foto freepik

8

Schwerbehindert
Gut zu wissen

25



Foto freepik

Frauennetzwerk
Wir halten zusammen

18



Foto freepik

Über den Teller-
rand hinaus
Interview mit Expatriates



Identity

LEVEL

Humor

**Geht nicht –
gibt's nicht!**

Warum Diversity Management eine Führungsaufgabe ist

Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt betont explizit die Verantwortung von Führungskräften in der Umsetzung von Diversity Management. Diese Verantwortung bezieht sich sowohl auf strategische als auch operative Führungsaufgaben. Diversity Management bedeutet in diesem Kontext:

- Die Verantwortung für die Umsetzung von Diversity Management liegt insbesondere bei den Führungskräften
- Diversity-Wertvorstellungen fließen in die Unternehmenskultur ein
- Bestimmte Führungskompetenzen sind beim Diversity Management erforderlich

Die Verantwortung der Führungskräfte für die Umsetzung von Diversity

Wie im Führungskontext generell liegt die Verantwortung für „Diversity-Visionen“ beim Top-Management, während die Verantwortung für deren Implementierung beim mittleren und unteren Management liegt. Das heißt, Bereichs-/Abteilungs-/Teamleiter*innen sind erste Ansprechpartner*innen für alle Mitarbeitenden zu Diversity: Sie stellen eine zielgruppen-gerechte Kommunikation sicher, vermitteln in konfliktären Situationen in heterogenen Teams und dienen als Vorbilder für gegenseitigen Respekt. Eine weitere Aufgabe von Führungskräften liegt darin, die individuellen Potenziale ihrer Mitarbeiter*innen zu identifizieren und zu fördern. Hierbei ist es auch in unserem Unternehmen endlich überfällig, die nicht mehr zeitgemäße defizitorientierte durch eine potenzialorientierte Kompetenzperspektive zu ersetzen. Beispiel: Eine defizitorientierte Betrachtung betont, dass ältere Mitarbeiter*innen (ab 45. Lebensjahr) langsamer und weniger kreativ als jüngere Mitarbeiter*innen sein sollen. Eine potenzialorientierte Sichtweise dagegen erkennt – und anerkennt –

das Erfahrungswissen von älteren Arbeitnehmer*innen.

Diversity-Werte und Unternehmenskultur

Eine zentrale Rolle beim Diversity Management im betrieblichen Alltag spielt die Unternehmenskultur. Diversity Management muss in die kulturellen Werte (wie z. B. Integrität) und Normen (wie z. B. Compliance) eines Unternehmens eingebettet sein. Eine Kultur der Vielfalt gibt es jedoch nicht „per Knopfdruck“: Nur wenn alle Mitarbeitenden und insbesondere Führungskräfte eine positive und wertschätzende Haltung gegenüber der Vielfalt annehmen, kann Diversity Management langfristig erfolgreich sein. Erst wenn dieses Bewusstsein für Vielfalt und ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit geschaffen ist, können Aktivitäten und Maßnahmen für bestimmte Belegschaftsgruppen initiiert werden. Ein Beispiel hierfür ist der jährliche „Diversity Day“, an dem die Anerkennung und die Wertschätzung von Vielfalt in der Arbeitswelt gesteigert werden soll.

Erforderliche Führungskompetenzen

Führungskräfte gestalten ihre Aufgaben auch hinsichtlich der Diversity-Ziele des Unternehmens. Von ihrer Führungskompetenz – leider auch manchmal Führungsinkompetenz – ist die gesamte Performance der Abteilung/ des Teams abhängig. Darüber hinaus auch die Arbeitszufriedenheit und die Loyalität der Mitarbeitenden zum Unternehmen. Führungskräfte benötigen Diversity-Kompetenz beim Einsatz von Führungsinstrumenten: In Mitarbeitergesprächen, bei Mitarbeiterbeurteilungen, bei der Personalauswahl, beim Personaleinsatz (Stichwort: „best fit“) und bei der Führung heterogener Teams. In schwierigen Gesprächssituationen, z. B. in Konfliktgesprächen, sollten unsere Führungskräfte souverän und (diversity-)gerecht vorgehen.

Das dies in der betrieblichen Realität nur teilweise gelingt, können wir als IG Metall-Betriebsrät*innen bestätigen.

Führungskräfte benötigen also sehr vielfältige Fähigkeiten, um der Vielfalt der Belegschaft auch gerecht zu werden. In Anlehnung an gängige Modelle der Personalentwicklung können diese notwendigen Kompetenzen wie folgt gegliedert werden:

- 1. Fachkompetenz (Wissen)**
- 2. Fähigkeiten und Fertigkeiten (Können)**
- 3. Motivation (Wollen)**
- 4. Ziel und Ermöglichung (Sollen und Dürfen)**

1. Fachkompetenz (Wissen)

- Theoretische Grundlagen und Modelle zum Diversity Management
- Rechtliche und politische Rahmenbedingungen zu Diversity
- Bedeutung von Diversity und deren Auswirkungen

- Aktueller betrieblicher Stand (z. B. Belegschaftsstruktur, Netzwerke, Aktivitäten, Kampagnen etc.)

2. Fähigkeiten und Fertigkeiten (Können)

- Soziale Kompetenz, um Diskriminierungen / Konflikte zu erkennen und zu entschärfen
- „Offenes Ohr“ für die Belange der Mitarbeitenden
- Kommunikative Fähigkeit, um die die Ziele und Maßnahmen des Diversity Managements zu erklären
- Überzeugungskraft im Sinne einer emotionalen Macht der Worte
- Kompetenz in der Anwendung von Führungsinstrumenten (z. B. Feedbackgespräche)

3. Motivation (Wollen)

- Sensibilität und Toleranz gegenüber subjektiver „Fremdartigkeit“
- Wertschätzende Wahrnehmung von Vielfalt („Vielfalt ist positiv“)





- Der Wille, einen eigenen Beitrag zu Chancengleichheit und Antidiskriminierung zu leisten

4. Ziel und Eröglichung (Sollen/Dürfen)

- Auftrag des Unternehmens als Führungskraft Diversity-Verantwortung zu übernehmen
- Organisatorische Unterstützung durch die eigene Führungskraft und über „Human Relations / Diversity & Inclusion Management“

Um diese vielen und anspruchsvollen Kompetenzen zu erlernen, bietet unser Unternehmen eine Vielzahl von Trainings an, jüngstes Beispiel die Kampagne „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ (<https://social.cloud.corpintra.net/docs/DOC-144396>).

Wir IG Metall-Betriebsrät*innen treten für Vielfalt aller Beschäftigten ein, das heißt für Vielfalt aller Mitarbeitenden und aller Führungskräfte. Wir sind uns bewusst, dass die Anforderungen durch

Diversity Management an unsere Führungskräfte gestiegen sind. Wenn wir aber eine echte Kultur der Wertschätzung wollen, müssen alle mit einem positiven Diversity-Mindset unterwegs sein. Denn nur dann schaffen wir ein faires, wertschätzendes und kollegiales Miteinander – deshalb: „Geht nicht, gibt's nicht!“



*Eberhard Schöffler,
Ausschuss für Personal
und Organisation (APO)*

Schwerbehindert – Gleichgestellt

Was macht eigentlich die Schwerbehindertenvertretung (SBV)? „Diversity“ ist mehr als Geschlechtergerechtigkeit. Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen sind genauso wie Kolleg*innen aus allen Teilen der Welt gleichberechtigter Teil unserer vielfältigen Teams. Die Schwerbehindertenvertretung ist Ansprechpartnerin für die Schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Mitarbeiter*innen im Betrieb. Aktuell hat der Betrieb Zentrale mehrere hundert dem Arbeitgeber als schwerbehindert und gleichgestellt gemeldete Beschäftigte.

Von einer Schwerbehinderung spricht man, wenn durch eine gesundheitliche Einschränkung ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vorliegt. Die Grundlage für die Einstufung des Grades der Behinderung, den das Landratsamt bzw. Versorgungsamt vornimmt, sind die sogenannten „Versorgungsmedizinischen Grundsätze“. In diesem Grundlagenwerk sind sämtliche Diagnosen aufgelistet, die je nach Ausprägung und Schwere in einen GdB münden. Diese Broschüre ist einsehbar auf den Seiten der Bundesregierung. Die Einstufung nimmt das Landratsamt bzw. Versorgungsamt anhand dieser Broschüre und ärztlichen Befundberichten der Haus- und Fachärzte sowie den Rehabilitations-Einrichtungen vor. Dazu muss eine Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht durch die behandelte Person vorliegen.

Recht auf Teilhabe

Menschen mit Schwerbehinderung stehen aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen sogenannte Nachteilsausgleiche zu.

Unter Nachteilsausgleich versteht man im deutschen Sozialrecht „Hilfen für behinderte Menschen zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen“. Nach dem Neunten Buch des Sozialgesetzbuches (§§ 151 ff. SGB IX) wirkt der Sonderstatus darüber hinaus auch auf das Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Er wird abhängig von bestimmten Merkzeichen sowie dem GdB gewährt.

Der Schwerbehindertenausweis dient dem Nachweis für die Inanspruchnahme von Leistungen und sonstigen Hilfen, die schwerbehinderten Menschen zustehen. Im Grundgesetz ist verankert, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Auch Menschen mit Behinderung haben ein Recht auf umfassende Teilhabe. Das bedeutet Barrierefreiheit in allen Gebieten des Lebens, also auch im Beruf. Eine Übersicht der Nachteilsausgleiche findet man unter diesem Stichwort im Internet. Das sind z. B. 5 Tage Zusatzurlaub pro Jahr, ein erweiterter Kündigungsschutz, Steuerfreibeträge, Befreiung von Mehrarbeitszeit (auf Antrag), teils

vergünstigte Eintrittspreise zu Veranstaltungen, Freibädern etc., um Nachteile durch Krankheit auszugleichen.

Früher in Rente

Auch können schwerbehinderte Menschen i. d. R. zwei Jahre vor ihrem gesetzlichen Renteneintrittsalter abschlagsfrei in Rente gehen (bis zum Jahrgang 1963). Zum Thema Rente für Schwerbehinderte Kolleg*innen beraten euch gerne und ausführlich unsere Experten **Iris.Luppold@mercedes-benz.com (0176-309 958 74)** und **Lucas.Merkel@mercedes-benz.com (0176-309 032 83)**.

Was bedeutet Gleichstellung?

Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die laut Bescheid vom Landratsamt auf weniger als 50 GdB, aber auf mindestens 30 GdB kommen, können ggf. über das Arbeitsamt ihres Wohnsitzes einen sogenannten Gleichstellungsantrag stellen. Was bringt das? Einen erweiterten Kündigungsschutz und bevorzugte Behandlung bei Bewerbungen: Bei gleicher Qualifikation muss ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mitarbeiter immer vorrangig berücksichtigt werden. Darauf achten in der Praxis die Schwerbehindertenvertretung, der Personalbereich und auch der Ausschuss Personal und Organisation des Betriebsrates Zentrale. Welche Voraussetzungen dazu erfüllt sein müssen, erfahren Sie bei Ihrer **Schwerbehindertenvertretung: SBV-Zentrale@mercedes-benz.com**.

Wie wird eine Schwerbehinderung definiert?

Eine Behinderung definiert das Gesetz als eine Abweichung der körperlichen Funktion, geistigen Fähigkeit oder seelischen Gesundheit von dem für das Lebensalter typischen Zustand für eine Dauer von länger als 6 Monaten. Die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft (im beruflichen wie im privaten Umfeld) muss beeinträchtigt sein. Die Feststellung der Behinderung trifft das Landratsamt bzw.

Versorgungsamt des jeweiligen Wohnortes des Beschäftigten auf entsprechenden Antrag des Betroffenen. Dazu berate und unterstütze ich Sie gerne.

Um die Einbindung (Inklusion) und Teilhabe schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen zu fördern und den Erhalt ihrer Arbeitsplätze anforderungsgerecht und barrierefrei zu gestalten und zu sichern, hat der Gesamtbetriebsrat zusammen mit der Gesamt-Schwerbehindertenvertretung die Inklusionsvereinbarung GBV 761.1 abgeschlossen. Sie gilt für alle Beschäftigten der Mercedes-Benz Group AG, der Mercedes-Benz AG und der Mercedes-Benz Intellectual Property GmbH & Co., die von den zuständigen Stellen nach §152, Abs. 1 SGB IX als schwerbehinderte Menschen anerkannt oder von der Bundesagentur für Arbeit gleichgestellt (§151 Abs.2 SGB IX i.V. m. §2 Abs. 3 SGB IX) wurden.

Information an HR und Führungskräfte

Voraussetzung ist, dass die Schwerbehinderung dem Arbeitgeber mitgeteilt wurde. Noch nicht geschehen? Sie können den Nachweis Ihrer Schwerbehinderung unter **HRServices@mercedes-benz.com** einreichen. Falls Informations- und Qualifizierungsbedarf von Führungskräften besteht, berät Sie die Schwerbehindertenvertretung gerne.

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Bei allen Maßnahmen und Vorgängen, bei denen Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter*innen betroffen sind, z. B. Umzüge, Versetzungen, Abordnungen, Einstellungen, Kündigungen, Auslagerungen, Abmahnungen oder sonstigen Personalmaßnahmen, ist umgehend die Schwerbehindertenvertretung zu informieren und mit einzubinden.

Ist ein Mitarbeiter im Jahr mindestens 6 Wochen (am Stück oder mit Unterbrechungen krankgeschrieben), so sieht die Gesetzgebung vor, dass ihm dann der Arbeitgeber immer



ein schriftliches Gesprächsangebot zu einem BEM-Gespräch unterbreiten muss. Dieses Angebot des Arbeitgebers kann angenommen oder abgelehnt werden.

Damit Sie wieder dauerhaft arbeitsfähig werden und nicht erneut erkranken, muss man Ihre Arbeitsbelastung untersuchen. Daher werden im BEM-Verfahren Ihr Arbeitsplatz und Ihre Arbeitsaufgaben auf den Prüfstand gestellt: Kann ich an meinem bisherigen Arbeitsplatz auch in Zukunft wieder voll arbeiten oder muss etwas (z. B. die Arbeitsorganisation) verändert werden? Muss der Arbeitsplatz anders eingerichtet werden? Benötigen Sie Hilfsmittel oder besondere behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung?

Warum ist BEM so wichtig?

BEM ist eine große Hilfe und Chance für Mitarbeiter*innen zugleich, Maßnahmen zu besprechen und Hilfe anzunehmen. Jede*r Beschäftigte entscheidet selbst, wen er/sie in das BEM-Gespräch mitnehmen möchte: die Schwerbehindertenvertretung, den Werksarzt, einen Betriebsrat, die Sozialberatung? Die Führungskraft und der zuständige Personalmanager sind immer mit dabei. In diesem

Gespräch dreht sich alles um die erkrankte Person, das Gespräch ist absolut vertraulich. Über Diagnosen wird hier explizit nicht gesprochen. Die Teilnahme am BEM-Gesprächsangebot ist freiwillig, sollte aber nicht abgelehnt werden. Warum? Dazu berät sie gerne Ihre SBV. Durch ein oder mehrere BEM-Gespräche kann oft auch eine krankheitsbedingte Kündigung abgewendet werden. Es ist leider ein weit verbreiteter Irrtum, allein durch Erreichen der Alterssicherung und durch die Schwerbehinderteneigenschaft sei man "unkündbar".

Falls Sie über 6 Wochen im Jahr krank waren und kein BEM-Angebot von HR erhalten haben sollten, können Sie auch gerne selbständig Ihr BEM-Gespräch bei HR einfordern. Einfach bei HRServices@mercedes-benz.com anfragen oder Ihren Personalmanager per Mail anschreiben und um ein BEM-Gesprächsangebot bitten. Es berät sie auch hier gerne Ihre Schwerbehindertenvertretung **SBV-Zentrale@mercedes-benz.com**.

Sind Wiedereingliederungsplan und BEM dasselbe?

Häufig wird BEM mit der beruflichen Wiedereingliederung nach einer Langzeiterkrankung verwechselt. Beides sind aber völlig unterschiedliche Instrumente: Ein stufenweiser Wiedereingliederungsplan erstellen Sie – bei Bedarf vor der Rückkehr in den Betrieb – mit Ihrem Arzt und legen diesen dann zur Genehmigung Ihrer Führungskraft und Ihrem Personalmanager vor. Dieser stufenweise Wiedereingliederungsplan ist nicht in Stein gemeißelt und kann auch noch angepasst werden. Er muss bei Veränderung wiederholt dem Arbeitgeber und dem Personalbereich zur Unterschrift und Genehmigung vorgelegt werden. Die stufenweise, stundenweise langsame Wiedereingliederung auf den bisherigen Job und die langsame Heranführung auf die volle Wochenstundenzahl dient zur schonenden Wiedereingliederung in ihr bisheriges Arbeitsumfeld nach langer Krankheitsphase. Während der Zeit der Wiedereingliederung sind sie noch krankgeschrieben und beziehen weiterhin Krankengeld. Sie reichen in dieser Zeit der Wiedereingliederung also weiterhin Ihre Krankmeldungen ein. Dazu berate ich Sie ebenfalls gerne.

Zusammenfassend kann man sagen: Die Schwerbehindertenvertretung vertritt alle Interessen der Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Betrieb Zentrale. Die Schwerbehindertenvertretung überwacht die Einhaltung der Inklusionsvereinbarung und die Einhaltung der Betriebsvereinbarungen, Richtlinien und Gesetze im Kontext des Sozialgesetzbuches, Neuntes Buch. Arbeitgeber, Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, Sozialberatung, Personalbereich und Werksarzt arbeiten zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Betrieb eng zusammen.

Zu den Aufgaben der SBV gehören:

- Teilnahme an allen Sitzungen und Ausschüssen des Betriebsrates

- Vertretung der Interessen der Schwerbehinderten und Gleichgestellten Mitarbeiter*innen
- Sicherstellung von Barrierefreiheit im Betrieb
- Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter*innen (z. B. bei der Erstantragstellung)
- Information und Beratung von Führungskräften
- Durchführung der jährlichen SBV-Versammlung (i. d. R. Mitte November)
- Information der Belegschaft (im Rahmen des Rechenschaftsberichtes in der jährlichen SBV-Versammlung)
- Arbeitsplatzsicherung und Eingliederung von Menschen mit Behinderung
- Anhörung bei Kündigungen von Menschen mit Behinderung
- Zusammenarbeit mit Integrationsamt und Integrationsfachdienst und Arbeitsamt
- Begleitung von BEM-Gesprächen
Mitarbeiter*innen, Gefühlszustandurteilungen

Die SBV ist eine eigenständige Interessensvertretung. Sie wird auf die Dauer von 4 Jahren von den Schwerbehinderten und Gleichgestellten im Betrieb gewählt. Im Social Intranet finden Sie die Informationen der Schwerbehinderung unter SBV Zentrale.



SBV

Schwerbehinderten-Vertretung
Mercedes-Benz Group Zentrale
Sandra Herrmann

Bettina Stadtmüller

Traumhaft

Stellen Sie sich vor, Sie betreten die Räume der Mercedes-Benz Zentrale und spüren eine wertschätzende Atmosphäre. Ja, hier ist ein Ort, an dem Diskriminierung und Mobbing keinen Platz haben. Ein Ort, an dem Ihre Herkunft, Ihr Geschlecht, Ihre Hautfarbe, Ihre Religion, wen Sie lieben oder auch Ihr Alter nicht Ihren beruflichen Weg bestimmen. Hier ist ein Ort, an dem Respekt der Kompass ist, der die richtige Richtung weist. Zu schön, um wahr zu sein?

Sagen wir mal so: Wer keine Träume hat, hat keine Wünsche – und wer keine Wünsche hat, hat keine Ziele. Wir IG Metall*innen bei Mercedes-Benz haben diesen Traum der Gleichberechtigung, die Wünsche und unsere Ziele seit langem und Pionierarbeit für Gleichberechtigung geleistet. Das liegt quasi in unserer Gewerkschafts-DNA. Also wurden bereits vor Jahrzehnten die Ärmel hochgekrempelt und mit den Kolleginnen und Kollegen daran gearbeitet, dass Diskriminierung und Mobbing hoffentlich endgültig der Vergangenheit angehören.

Als Antwort der Gewerkschaften auf den zunehmenden Rassismus und die Fremdenfeindlichkeit in der Bundesrepublik der 80er Jahre entstand die „Gelbe Hand – Mach meinen Kumpel nicht an“. Sie wurde innerhalb von wenigen Monaten nicht nur zum gewerkschaftlichen Symbol, sondern zum bundesweiten Zeichen gegen Ausländerfeindlichkeit und Rassismus.

Jahre später gründete sich die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ in Frankfurt, die sich gegen Rassismus, Diskriminierung und Intoleranz richtet. Sie wirbt für ein respektvolles Verhalten gegenüber anderen, für

Toleranz, Anerkennung und Wertschätzung. Die IG Metall startete 2011 als offizieller Partner eine Offensive in den Betrieben. Bei der Schilderaktion wurde unter Mitwirkung von Wladimir Klitschko ein Respekt!-Schild am Eingang der damaligen Daimler-Konzernzentrale in Möhringen angebracht. Im Jahr 2019 initiierte die Respekt!-Initiative die Aktion „längstes anti-rassistisches Banner“. Es ist 635 Meter lang und besteht aus 5440 einzelnen Stoffstücken. Daran haben auch IG Metall Vertrauensleute der Zentrale mitgearbeitet.





Wir richten unseren Fokus nach wie vor auf Gleichberechtigung und gegen jegliche Form der Diskriminierung aufgrund der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion, des Geschlechts, des Alters, körperlicher Merkmale, der politischen Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung. Respekt ist eine Haltung, ein ständiger kultureller Wandel, den wir an den Arbeitsplätzen der Zentrale immer wieder einfordern.

Ja, auch und gerade wegen der „Hochglanz-Broschüren“ der Unternehmensleitung: Im November 2022 wurde im Unternehmen die Kommunikationskampagne für mehr Respekt und gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung gestartet. Inzwischen hängen an allen deutschen und vielen internationalen Standorten die Kampagnen-Poster. Zahlreiche Interviews und Artikel zum Thema sind im Social Intranet erschienen und eine Seite mit Informationen zu allen Beratungsstellen – intern wie extern – ist online gegangen. Und trotzdem häufen sich Fälle von Diskriminierung und psychischen Belastungen,



Foto freepik

die sich bei uns IG Metall Betriebsrät*innen melden.

Es geht darum, die vielfältigen Talente unserer Belegschaft zu nutzen. Es geht darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem wir alle unser Bestes geben können. Wir Betriebsrät*innen wissen, dass es nicht nur darum geht, zu reden oder Kampagnen-Poster aufzuhängen. Es geht darum, einen „Goldstandard“ sicherzustellen, sodass jede*r die Chance hat, diesen Weg zu gehen. Nur gemeinsam mit der Belegschaft können wir Diskriminierung und Ungleichbehandlung eindämmen und beseitigen. Wir bleiben dran! Machen Sie mit!



*Bettina Stadtmüller,
Mitglied im Leitungsteam
IG Metall Aktive*



Eberhard Schöffler

Diversity – Mehr als nur Gender Diversity

Geht es Ihnen manchmal auch so? Wenn ich mit Mitarbeiter*innen und Führungskräften über Diversity ins Gespräch komme, dann erhalte ich meistens sehr schnell folgende Reaktionen:

„Diversity... das ist doch das Thema mit unserer Frauenquote, oder?“

„Diversity... ist das nicht die Frau im Körper eines Mannes oder der Mann im Körper einer Frau?“

„Diversity... Mist, deswegen sollen wir nun alle Texte mit Sternchen versehen...“

„Diversity... Männer können deshalb in Elternzeit gehen und nach Elternzeit sogar in Teilzeit arbeiten...“

„Diversity... das heißt, Führungskräfte, die bisher Vollzeit oder sogar mehr als Vollzeit gearbeitet haben, können nun in Teilzeit arbeiten? Wie bitte, bei uns, bei Mercedes-Benz?“

Nun ja, durch eine starke Fokussierung von Diversity auf Gender Diversity bei Daimler bzw. Mercedes-Benz sind solche Aussagen durchaus nachvollziehbar. Ein Grund hierfür liegt in einer durch Zahlen messbaren, kontinuierlichen Frauenförderung in leitenden Führungspositionen (über sogenannte „Aspirational Guidelines“). Ein weiterer Grund sind die umfassenden und weitreichenden Instrumente zur Frauenförderung wie zum Beispiel Personalrekrutierung (Genius, Girls' Day, Karrieremessen, She's Mercedes etc.), Personalentwicklung (Frauen-Netzwerke, Mentoring-Programme, Dialog-Veranstaltungen mit Top-Management etc.) und Unterstützung bei der Kinderbetreuung (Mobiles Arbeiten, Job Sharing, Teilzeit etc.). **Doch Diversity ist mehr als Gender Diversity.** Die Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt ist eine 2006 veröffentlichte Selbstverpflichtung, die sich dafür einsetzt, dass Organisationen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Diese Charta der Vielfalt unterscheidet im Kern sieben Vielfaltsdimensionen einer jeden Persönlichkeit:



Die sieben Kern-Dimensionen im inneren Kreis von Vielfalt sind:

Alter

Die Dimension „Alter“ spielt für Organisationen in Deutschland vor allem wegen des demographischen Wandels eine große Rolle.

Ethnische Herkunft und Nationalität

Der professionelle und wertschätzende Umgang mit der Vielfalt von Beschäftigten und Kund*innen ist in einer globalisierten Wirtschaft ein Erfolgsfaktor.

Geschlecht und geschlechtliche Identität

Geschlechtliche Identitäten sind vielfältig. Personen identifizieren sich beispielsweise als trans*, inter*, non-binär oder cisgender. Geschlechtliche Identitäten gehen aber über diese Selbstbezeichnungen hinaus.

Körperliche und geistige Fähigkeiten

Diversity Management kann dabei helfen, die Fähigkeiten und Potenziale von Menschen mit Behinderung in den Vordergrund zu stellen sowie Arbeitsprozesse zu optimieren.

Religion und Weltanschauung

Der Respekt vor Religion oder Weltanschauung ist wichtig, damit sich Beschäftigte wohlfühlen und motiviert sind.

Sexuelle Orientierung

Ein offener Umgang mit der sexuellen Orientierung beseitigt Rechtfertigungsdruck und setzt Motivation und Engagement frei.

Soziale Herkunft

Damit sich alle Talente entfalten können, kann Diversity Management Mitarbeiter*innen unterschiedlicher sozialer Herkunft in ihren Fähigkeiten und Potenzialen fördern.

Vom inneren Kreis nach außen folgt eine äußere und eine organisationale Kreisebene. Je weiter eine Eigenschaft vom Kern des Modells entfernt ist, desto flexibler und wandelbarer ist sie. Dies spielt jedoch für den Wert der Dimension keine Rolle.

Jede ist genauso wichtig wie die andere.

Vielfalt ist also mehr als Gender Diversity.

Entsprechend unserer Verhaltensrichtlinie (IC 0.3, Kapitel 3 ERD Regelungsprofil (corpinfra.net)) wird Diskriminierung gegenüber **allen** Diversity-Dimensionen in keiner Form geduldet. Entsprechend unseren Unternehmensgrundsätzen sollen wir einander offen begegnen. Jegliche Form von Diskriminierung – ebenso Belästigung, unfairm Verhalten oder Mobbing – widerspricht unserem Selbstverständnis. Deshalb ist es unsere gemeinsame Aufgabe, ein faires, wertschätzendes und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen.



*Eberhard Schöffler,
Ausschuss für Personal
und Organisation*

More equal – manche sind gleicher

Die Auswirkungen von Kosteneinsparungen auf die Gesundheit von Beschäftigten

Im vergangenen Jahr suchten unsere Vorstände nach Möglichkeiten, das Jahresergebnis durch Einsparungen zu verbessern. Eine dieser Maßnahmen betrifft Interkontinentalflüge, bei denen künftig – sofern zumutbar – auf Business Class verzichtet werden soll. Klingt vernünftig, oder?

Es ist kein Geheimnis, dass Business-Class-Tickets deutlich teurer sind als Economy-Tickets. Es ist auch nicht neu, dass gerne bei anderen gespart wird. Denn die Reiserichtlinien erlauben es den Vorständen und Führungskräften grundsätzlich, in der Business oder sogar First Class zu reisen, selbst für Strecken wie von Stuttgart nach Bremen, Berlin oder London. Wäre es nicht zumutbar und vorbildlich, auch hier Einsparungen vorzunehmen? Es wäre angemessen, dass die Vorstände und Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen und auf Business- oder sogar First-Class-Reisen innerhalb des Landes verzichten.

Aber ist es gerechtfertigt, dass Interkontinentalflüge für Beschäftigte nicht mehr in der Business Class stattfinden sollen, um Kosten zu sparen? Wer schon einmal interkontinental gereist ist, weiß, wie anstrengend ein Economy-Flug im Vergleich zur Business Class sein kann, insbesondere aufgrund des Jetlags. Durch die Möglichkeit, im Business-Flug zu schlafen, kann man diesem besser vorbeugen. Im Vergleich zum Büro oder Auto ist es im Flugzeug schwierig, Bewegungspausen einzulegen. Deswegen kommt das sogenannte Economy-Class-Syndrom, das durch langes, beengtes Sitzen entstehen kann, noch hinzu.

Indirekt setzt der Vorstand damit seine Mitarbeitenden einer gesundheitlichen Gefahr aus, indem er solche Maßnahmen ankündigt. Experten und Studien sind sich einig, dass die



geschilderten negativen Auswirkungen auf die Gesundheit nicht zu unterschätzen sind.

Es ist an der Zeit, dass Vorstände und Führungskräfte ihre Verantwortung wahrnehmen und auch bei Reisen ihrer Mitarbeiter*innen auf angemessenen Komfort achten.

Insgesamt ist es erforderlich, dass Unternehmen Kosten sparen müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Doch sollten sie dabei nicht die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten vernachlässigen. Es müssen Prioritäten überdacht und nachhaltige Lösungen gefunden werden, die gesundheitsorientiert und wirtschaftlich sind.



*Vielflieger (kein Vorstand)
Name der Redaktion bekannt*

Blick über den Tellerrand – Vielfalt international



Martina: Hallo ihr beiden, klasse, dass ihr zwischen euren Terminen Zeit für ein Interview zu Vielfalt in Bezug auf die (Arbeits-) Kultur in anderen Ländern habt. Wie lange wart ihr im Ausland und wo genau habt ihr euch aufgehalten?

Lucas Merkel: Ich hatte die Chance mehrfach in anderen Kulturkreisen zu leben und zu arbeiten. So bin ich nach meiner Ausbildung bei der DaimlerChrysler AG in Gaggenau für mein Studium an die FH Köln gezogen und mir war im jungen Alter nicht bewusst, wie unterschiedlich das Rheinland zum Badischen ist. Zur Abschlussarbeit ging es ins Schwäbische ins Werk Untertürkheim. Als junger Mensch war es spannend zu realisieren, dass wir im eigenen Land kulturelle Unterschiede haben. Aber ich hatte auch die Chance im Ausland zu leben. Ich habe 12 Monate in Italien gelebt, 6 Monate in Japan und 3 Monate in England.

Martina: Du warst doch auch längere Zeit im Ausland, Laura, wo genau?

Laura Bruns: Ich war ein Jahr lang, während meiner Elternzeit, in Australien, genauer gesagt in Adelaide, der sogenannten „City of Churches“ und Hauptstadt von South Australia. Meine Familie und ich sind aus beruflichen Gründen dorthin gezogen. Es war eine wunderschöne Erfahrung, die mir persönlich sehr viel gebracht und mich verändert hat. Zum Beispiel war ich zuerst geschockt, als ich Menschen barfuß auf der Straße gehen sah, selbst bei Regen oder kaltem Wetter. Etwas, das dort für viele Einheimische ganz normal ist. Und natürlich gibt es beim Thema „Wildlife“ Unterschiede! Es ist schon etwas Besonderes, wenn man im eigenen Zuhause auf ziemlich große und behaarte Spinnen trifft. Die Australier nehmen das jedoch ziemlich gelassen. Das habe ich mir abgeschaut und bin jetzt bei Ungewohntem eher entspannt.

Martina: Welche kulturellen Herausforderungen habt ihr während eurer Zeit im Ausland erlebt?

Lucas: Das Unverständnis, dass es neben dem Kölner Karneval auch noch etwas namens Fasching gibt und dass „Linsen mit Spätzle“ wirklich populär sind. So viel zu den deutschen Unterschieden. Aber mehr Herausforderungen gab es im Ausland. Ich bin für 12 Monate nach Italien, ohne die Sprache zu sprechen und die Kultur zu kennen. In Italien habe ich als Hausmeister in einem Kindergarten mit Grundschule gearbeitet und nach einem 3-wöchigen Sprachkurs war ich in täglicher Arbeit mit

meinem italienischen Chef und der Herausforderung Kommunikation ausgesetzt. Er sprach ja bereits „La Lingua piu' bella del mondo!“ und sah keinen Bedarf, eine andere Sprache zu sprechen. Es war also von Beginn an eine spannende Herausforderung, sich fachlich auszutauschen, die Aufträge zu verstehen und die Arbeit richtig auszuführen. Es ist unglaublich zu sehen, welche Motivation ein bisher fauler Sprachschüler generieren kann, wenn er jeden Tag auf etwas angewiesen ist. Meine Mutter ist bis heute verwundert, wie ich nach 6 Monaten fließend italienisch sprechen konnte und dadurch vollkommen in einem kleinen sizilianischen Dorf integriert war. Dort war es also möglich, über das Aneignen einer fremden Sprache in der Gesellschaft akzeptiert und integriert zu werden.

In Japan hat die Strategie der Integration mit Sprache nicht funktioniert. Die sprachlichen Grundlagen sind grundlegend unterschiedlich zu unseren. Für 6 Monate wäre es Harakiri gewesen, darauf zu setzen. Also musste ich mit japanischen Kolleg*innen auf Englisch

kommunizieren. Für beide eine fremde Sprache, aber für beide die ähnlichen Voraussetzungen. Auf der Arbeit hat das mit Englisch funktioniert und im Privaten habe ich persönliche Beziehungen aufbauen können. Jedoch war es im Alltag ohne die Sprache teilweise eine Herausforderung, da die Englischkenntnisse generell sehr gering waren.

Martina: Laura, welche Fähigkeiten oder Kenntnisse hast du in Australien erworben?

Laura: Natürlich hat mein Aufenthalt meine Englischkenntnisse erheblich verbessert. Doch die größte Fähigkeit, die ich erworben habe, ist die Erkenntnis, dass es anderswo eine andere Realität gibt. Und dass es möglich ist, anders zu denken – wie man sagt: „andere Länder, andere Sitten“. Auf jeden Fall war es hilfreich, die Sprache bereits zu kennen. Dort angekommen war ich trotzdem zuerst baff und verstand wenig von dem sogenannten „Aussie Slang“. Das war eine echte



Herausforderung! Aber wenn man ihn lernt, kann man sich umso besser integrieren. Das dauert zwar ein paar Tage, aber die Aussies sind sehr offen und herzlich. Nach diesen zwölf Monaten kehrte ich mit so vielen neuen Eindrücken zurück, so vielen schönen Erlebnissen, das hat meine Persönlichkeit nachhaltig beeinflusst.

Martina: Kannst du Beispiele für kulturelle Unterschiede nennen, die sich auf deine Arbeit oder deinen Alltag ausgewirkt haben?

Lucas: Die größte kulturelle Herausforderung gab es logischerweise in Japan, der Anspruch an Perfektion und sehr traditionelle Geschäftsgebaren im Arbeitsalltag. Bei der Begrüßung gibt man nicht die Hand, sondern man verbeugt sich. Je höher die Hierarchie, desto tiefer die Verbeugung. Visitenkarten, bis heute gängige Praxis in Japan, werden mit beiden Händen übergeben. Die Kommunikation läuft streng von Hierarchieebene zu Hierarchieebene. Der Wunsch nach Perfektion hat sich auch in sehr langen Arbeitstagen ausgezeichnet. Als „Gaijin“ [japanisch 外人, wörtlich „Außen-Mensch“ im Sinne von „Ausländer“, „Fremder“] hatte man einen kleinen Bonus. Es war okay, wenn man nicht dem japanischen Ideal entsprochen hat. Also musste ich nie länger als 10 Stunden im Büro bleiben. Aber es gab auch Kollegen, die gefühlt am Arbeitsplatz geschlafen haben. Aus Respekt hat man dies nicht hinterfragt, denn kontroverse Themen werden einfach nicht angesprochen. Weiterhin wurde ich als Praktikant von japanischen Chefs (Ebene 3 aufwärts) im Büro nicht begrüßt, auch wenn man sich am Abend davor bei Karaoke im Arm lag und zusammen den AC/DC-Klassiker „Highway to Hell“ gesungen hat.

Martina: Inwiefern hat deine Auslandserfahrung deine berufliche Entwicklung beeinflusst?

Lucas: Für mich war klar, dass ich in einem internationalen Unternehmen arbeiten und internationale Aufgaben betreuen will. Daher habe ich bisher nur Themen gemacht, die das erfüllt haben. Ich wäre auch immer bereit gewesen, einmal international zu arbeiten. Das ist eine Möglichkeit, die das Unternehmen leider zu wenig fördert und anbietet. Durch internationale Erfahrung ist es möglich, differenzierte Sichtweisen anzunehmen und zu verstehen, dass man nicht immer alles eins zu eins in andere Länder übertragen kann. Es gibt nicht die eine Lösung für die Welt, die Kunst liegt darin, den gemeinsamen Nenner zu finden und ggf. Kompromisse einzugehen.

Martina: Herzlichen Dank! Dann freuen wir uns auf die Fortsetzung im nächsten Heft. Da geht es dann um unterschiedliche Arbeitskultur, persönliche Beziehungen und anderes mehr :-)



*Martina Uhl,
Ausschuss für Personal und
Organisation*

„Ich bin gut – und das ist auch schwul so!“



„Queers & Friends“ ist eines von sieben offiziellen Mitarbeitenden-Netzwerken bei Mercedes-Benz und richtet sich an Kolleginnen und Kollegen, die sich der LGBTQI+ Community zugehörig fühlen, sich also beispielsweise als schwul, lesbisch, bisexuell oder trans* definieren. Wir haben mit Netzwerksprecher Pascal Thiel über die Bedeutung des Netzwerks, dessen Aktivitäten und Herausforderungen gesprochen.

Pascal, stell uns euer Netzwerk vor: Wer seid ihr und was macht ihr?

Queers & Friends ist ein internes Netzwerk, das sich vor allem an LGBTQI+ Kolleginnen und Kollegen richtet. Also an all jene, die sich zum Beispiel als schwul, lesbisch, bisexuell oder trans* definieren. Wir unterstützen vor allem bei Fragen zur sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität am Arbeitsplatz.

Queers & Friends – was genau bedeutet das?

Der Begriff „queer“ ist letztlich ein anderes Wort für „LGBTQI+“. Er hat zwei Vorteile: Zum einen ist er kein komplizierter Zungenbrecher; zum anderen schließt er alle mit ein und betont nicht einzelne Orientierungen oder Identitäten. Das „Friends“ verdeutlicht: Unser Netzwerk steht allen offen, die sich für Vielfalt und Akzeptanz einsetzen wollen – egal welchen Hintergrund sie mitbringen.

Wie genau unterstützt ihr queere Kolleginnen und Kollegen?

Als Netzwerk sind wir eine Art "Safe Space". Bei uns kann man sich über sehr persönliche Dinge austauschen – und das mit Kolleginnen und Kollegen, die dieselben oder ähnliche Erfahrungen gemacht haben.

Uns erreichen beispielsweise immer wieder Nachrichten von Kolleginnen oder Kollegen, die sich am Arbeitsplatz outen möchten, aber nicht genau wissen, wie: Wen binde ich wann ein? Welche Faktoren sind wichtig für ein Coming Out?

Bei solchen Fragen teilen wir unsere Erfahrungen – sei es im Teams-Call, bei einem Kaffee oder in lockerer Atmosphäre mit einem Bierchen beim Netzwerk-Stammtisch. Gleiches gilt für trans*-Kolleg*innen, die sich in geschlechtsangleichenden Prozessen befinden. Hier gibt es jede Menge administrative Fragen, bei denen Mitglieder aus dem Netzwerk unterstützen und Hilfestellung geben können.

Wir haben gesehen, dass ihr auch im Social Intranet recht aktiv seid.

Ja, das ist der andere wichtige Teil unseres Engagements. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, Sichtbarkeit für die Belange unserer Community zu schaffen und die Menschen bei Mercedes-Benz über die Bedeutung von sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität am Arbeitsplatz aufzuklären. Dabei hilft uns natürlich die Reichweite im Social Intranet. Unser Ziel: Wir wollen zeigen, welches bunte Spektrum sich hinter dem komplizierten Kürzel LGBTQI+ verbirgt. Und gleichzeitig wollen wir deutlich machen: Was brauchen queere Menschen bei Mercedes, um ihre Arbeit zu machen und sich frei entfalten zu können? Was steht dem im Wege? Und was sind aktuelle Herausforderungen, die die Community bewegen?

Diese Fragen sind immer auch Thema bei unseren sogenannten „Queer Talks“. Das ist ein virtuelles Format, in dem wir uns mit internen Verantwortungsträgern und externen Experten austauschen. Dabei waren unter anderem schon unser CEO Ola Källenius und Personalchefin Sabine Kohleisen zu Gast.

Stichwort „Personal“ – welche Benefits gibt's für das Unternehmen?

Als Netzwerke sind wir eine Art Seismografen – also Gradmesser – für unsere jeweiligen Zielgruppen. Wir können aktuelle Belange und Bedürfnisse erheben und bei den richtigen Stellen einsteuern. So machen wir einen echten Unterschied. Im Englischen nennt man Mitarbeitenden-Netzwerke auch „Business Resource Groups“. Auch wenn ich diesen technokratischen Begriff nicht besonders mag, ist er doch zutreffend: Wir sind eine echte Ressource für das Unternehmen. Ein Asset, würde man heute sagen.

Gerade von konservativen Kreisen wird oft die Frage gestellt: Ist es nicht Privatsache, ob jemand schwul, lesbisch oder trans* ist? Was antwortet ihr darauf?

Ja und nein. Klaus Wowereit, ehemaliger Regierender Bürgermeister von Berlin, kennt man ja vor allem durch sein berühmtes Outing im Jahr 2001: „Ich bin schwul – und das ist auch gut so“. Eigentlich müsste man den Satz umdrehen: „Ich bin gut – und das ist auch schwul so“. Denn meinen Arbeitgeber sollte ja in der Tat nicht interessieren, ob ich homo, bi, trans* oder hetero bin, sondern ob ich etwas auf dem Kasten habe oder nicht. Letztlich ist das genau unser Punkt: Wir bringen das Unternehmen voran – egal, wer wir sind oder wen wir lieben. Gleichzeitig zeigen unsere Erfahrungen, dass ein offener, unkomplizierter Umgang mit der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität nach wie vor keine Selbstverständlichkeit ist."



Dabei hat es so viele positive Effekte, wenn man am Arbeitsplatz einfach man selbst sein kann und sich nicht die ganze Zeit verstecken muss. Wenn ich meinen Job machen und in meiner Karriere weiterkommen kann, ohne dabei Diskriminierung befürchten zu müssen. Wenn ich als schwuler Mann am Montag im Büro vom Wochenende mit meinem Partner erzählen kann, ebenso, wie die Kollegin, die das Wochenende mit ihrem Freund verbracht hat. Wenn ich diese Offenheit leben kann und mir nicht immer genau überlegen muss, was ich sage und wie ich es sage, dann habe ich wesentlich mehr Kraft und Energie für das, auf das es im Job ja im Kern ankommt: meine Stärken für meine Arbeit optimal einzusetzen und mein Potenzial auszuschöpfen.

Studien unterstreichen das übrigens: Am Arbeitsplatz geoutete und in ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität akzeptierte Menschen sind zufriedener, selbstbewusster und produktiver. Unternehmen sollten ein ureigenes Interesse daran haben – denn schlussendlich profitieren sie davon auch wirtschaftlich. Und darauf versuchen wir bei Queers & Friends dauerhaft hinzuwirken.

Was kann jede*r dafür tun?

Wir glauben: Es ist an uns allen, für eine Kultur des Miteinanders zu sorgen, in der sich alle Kolleginnen und Kollegen wohlfühlen. Wir alle können dafür sorgen, dass sich alle wohlfühlen – indem wir in gegenseitigem Respekt offen und wertschätzend miteinander umgehen und uns von Vorurteilen und Schubladendenken freimachen. Und das gilt auch für schwule,

lesbische, bisexuelle oder trans* Menschen. In den USA gibt es den Begriff des „Ally“. Damit gemeint sind vor allem heterosexuelle Menschen, die sich für die queere Community einsetzen, eine Art „Verbündete“ sind. Unsere Einladung an alle, die auch Flagge zeigen wollen: Kommt gerne auf uns zu!

Außerdem muss klar sein: Diskriminierung und Mobbing sind absolut inakzeptabel! Erfahren Sie davon, dann ist Zivilcourage gefragt – genau wie wenn in der S-Bahn jemand angepöbelt wird: Schreiten Sie ein! Melden Sie den Vorfall. Unterstützen Sie die betroffenen Kolleginnen und Kollegen! Denn das Schlimmste – nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für unsere Unternehmenskultur – ist, zu schweigen und wegzuschauen.

Im Vergleich zu „früher“: Welche Veränderungen sind in der Gesellschaft zu beobachten?

Grundsätzlich sehen wir wie bei vielen anderen Themen heute eine größere Sensibilisierung. Das kommt nicht von ungefähr – das Thema hat gesellschaftlich eine größere Sichtbarkeit, ist stärker im Bewusstsein und auch nicht mehr so ein mit Vorurteilen behaftetes „Schmuddelthema“. Darüber hinaus sind in den vergangenen Jahren auch einige wegweisende politische Entscheidungen getroffen worden – die Ehe für gleichgeschlechtliche Partnerschaften ist nur ein Beispiel. Aktuell läuft die politische Debatte über das Selbstbestimmungsgesetz – also die Regelung, dass Geschlechtseinträge und Vornamen künftig per Erklärung gegenüber dem Standesamt geändert werden können, ohne dass langwierige bürokratische Verfahren die Antragstellenden belasten. Und auch in der Wirtschaft hat das Thema an Bedeutung gewonnen. Viele Unternehmen buhlen explizit um queere Talente und versuchen, queere Menschen für ihre Produkte und Dienstleistungen zu gewinnen. Dabei besteht natürlich immer die Gefahr des Pinkwashings, also dem Vorwurf, dass man sich nur aus Marketingzwecken für

die Belange queerer Menschen einsetzt. Das Thema diskutieren wir auch im Netzwerk.

Gleichzeitig haben viele das Gefühl, dass wir uns gerade in einer kritischen Situation befinden, was die Akzeptanz queerer Menschen angeht. In einer Umfrage, die wir Mitte letzten Jahres gemacht haben, gaben zwei Drittel der Befragten an, eine negative Entwicklung wahrzunehmen. Gründe dafür sind sicherlich die gewaltsamen Übergriffe, die in den letzten Jahren zugenommen haben, die radikalen Töne, die einem auf Social Media entgegen-schlagen und queerfeindliche Positionen von Parteien am rechten Rand. Das gibt uns schon zu denken.



Als Unternehmen: Was läuft gut und was kann noch besser?

Ich sage es immer wieder: Ich bin froh, in einem Unternehmen zu arbeiten, das klare Kante zeigt und sich gegen Queerfeindlichkeit positioniert, gegen Diskriminierung kämpft und sich für Diversity und eine integrative Unternehmenskultur einsetzt.

Seit 2012 zeigen wir das auf den Straßen unseres Landes und an unseren Standorten weltweit im Rahmen der Christopher-Street-Days (CSD) und Pride-Demonstrationen. Auch unsere Social-Media-Kanäle verbreiten diese Botschaft jährlich zum Pride-Month im Juni. Und auch im Social Intranet findet das Thema statt.

Aus Netzwerkperspektive ist eines besonders wichtig: Dranbleiben. Denn gerade, wenn es um unsere Werte geht, ist Kontinuität essenziell.

Und das ist es auch, was uns Zuversicht macht: Wir haben bei HR ein aktives und engagiertes Diversity & Inclusion Management. Wir arbeiten gut und vertrauensvoll zusammen – ob bei inhaltlichen Fragen, beim Thema CSD/Pride und anderen gemeinsamen Projekten. Und unsere Termine mit Ola Kältenius oder Sabine Kohleisen zeigen: Der Vorstand unterstützt uns.

Warum engagiert ihr euch; was ist eure Motivation?

Eine Kollegin hat es mal so formuliert: „Viel schimpfen und motzen, das verändert meist nichts, aber ein bisschen von sich aus zu tun, das hilft der Gesellschaft wirklich.“ Das trifft den Nagel auf den Kopf, finde ich.

Netzwerkarbeit ist ein Geben und Nehmen. Man kann sich ausprobieren; man lernt wahnsinnig viel und man arbeitet mit wunderbaren Menschen zusammen – die nicht selten auch Freunde werden. Und bei all der Arbeit: Für jede investierte Stunde bekommt man etwas zurück – ob es der Dank der Netzwerk-Mitglieder ist, das Gelingen eines bestimmten Projekts oder einfach das Bewusstsein, etwas für ein gutes Miteinander getan zu haben.

Was steht für dieses Jahr 2024 bei euch an?

Wir haben schon viele Ideen. Mit unseren monatlichen Stammtischen wollen wir unsere Netzwerk-Mitglieder weiterhin zusammenbringen – so, dass es nie langweilig wird. Wir werden den ein oder anderen Queer Talk veranstalten – mit internen und externen Gästen. Wir werden uns beim Thema CSD/Pride einbringen – und hoffentlich auch in diesem Jahr mit vielen Kolleginnen und Kollegen gemeinsam für unsere Vielfalt auf die Straße gehen.

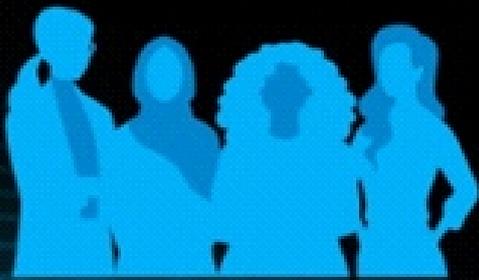
Wer auf dem Laufenden bleiben möchte, kann gerne unseren Newsletter abonnieren. Dazu einfach eine E-Mail an:

queersandfriendsnetwork@mercedes-benz.com schreiben. Oder schaut auf unserem Auftritt im Social Intranet vorbei: <https://social.cloud.corpintra.net/community/unternehmen/ma-netzwerke/glad>

Wir freuen uns immer über interessierte Kolleginnen und Kollegen.



*Zuhall Holz, Isabelle Ehrlich
Ausschuss Soziales, Gleichstellung
und Vielfalt (ASGV)*



WOMEN NETWORK

AT MERCEDES-BENZ

Women Network@ Mercedes-Benz

Als es noch den guten alten Daimler gab, gab es auch verschiedenste Frauennetzwerke. So z. B. das „klassische“ Frauennetzwerk, es wurde während der Corona-Pandemie 25 Jahre alt. Oder das FIT-Netzwerk für Frauen in technischen und Ingenieurberufen.

Als es noch den „guten alten“ Daimler gab, gab es auch verschiedenste Frauennetzwerke. So z. B. das „klassische“ Frauennetzwerk, es wurde während der Corona-Pandemie 25 Jahre alt. Oder das FIT-Netzwerk für Frauen in technischen und Ingenieurberufen.

Wir waren uns in den Kernteams durchaus bewusst, dass das – wie man so schön sagt – historisch gewachsen und überholt ist. So bot sich uns im Zuge der Trennung Mercedes-Benz und Daimler Trucks die Chance, die Gruppen zu konsolidieren und seither sind wir für die Mercedes-Benz AG und die Mercedes-Benz Group AG das „**Women Network at Mercedes-Benz**“. Für Mercedes-Benz Mobility gibt es parallel das Women Business Network (WBN). Unser Netzwerk hat fast 2.000 Mitglieder*innen aus allen Unternehmensbereichen und Legal Entities sowie aus allen Hierarchieebenen. Die ursprünglich rein deutsche Community wurde zunehmend international und die modernen Möglichkeiten mit automatischer Übersetzung von Artikeln in viele gewünschten Sprachen erlaubt eine deutlich bessere Vernetzung der Mitarbeiter*innen.

Was sind unsere Ziele?

In vielen Bereichen unseres beruflichen Umfelds sind Frauen leider noch immer unterrepräsentiert. Wir möchten das ändern und setzen uns für Gleichberechtigung und Vielfalt ein. Die Community dient dem Austausch der vielen großartigen, hochqualifizierten und motivierten Frauen in einem geschützten Raum. Rassismus, Sexismus und jede Art von Diskriminierung lehnen wir ab – das hat in unserem Umfeld keinen Platz. Wir bieten unserer Community großartige Role Models, wertvolle Impulse und vielfältige Veranstaltungen vom Coaching bis zur Werksführung.

Wir stehen auch mit den Frauennetzwerken anderer Firmen, wie z. B. Bosch oder Stellantis im Erfahrungsaustausch, um die Situation von Frauen in den Unternehmen (z. B. in Hinsicht auf Frauenförderung oder Gleichbehandlung) zu vergleichen. Zusätzlich bieten wir gemeinsame Unternehmungen wie den Besuch der IAA oder gegenseitige Einladungen zu den jeweiligen Netzwerkveranstaltungen an.

Wir sind ein Teil der Initiative „Wir sind ein Netz“, in der sich die offiziellen Netzwerke von Mercedes-Benz zusammengeschlossen haben, um gemeinsam die Vielfalt der Mitarbeitenden auch nach außen zu zeigen. Wir möchten den Zusammenhalt fördern und ermöglichen, sich übergreifend zu relevanten Belangen auszutauschen. Aber auch um gemeinsam neue Initiativen wie z. B. „Mobiles Arbeiten im Ausland“ in den Fokus des Betriebes zu rücken, möglichen Missständen nachzugehen und Änderungen anzustreben.

Unser Women Network at Mercedes-Benz wird vom Diversity & Inclusion Office unterstützt: So gibt es u. a. die Corporate Mitgliedschaft im European Women Management Development Network (EWMD) zum international orientierten Austausch von Frauen auch über die OEMs hinaus.

Wer Interesse hat, kann sich gerne direkt via Women@mercedes-benz.com an das Kernteam

wenden oder sich in unserer geschlossenen Gruppe: Women Network Community (<https://social.cloud.corpintra.net/groups/womenatmercedes-benz>) | Women Network Community (corpintra.net) anmelden.

Dort gibt es viele Hinweise auf interessante Veranstaltungen oder die Möglichkeit, Ideen einzubringen, Fragen zu stellen und sich mit anderen Kolleg*innen auszutauschen.

Wir freuen uns über eure Teilnahme und Anregungen!



Patrizia Sickinger
Mitglied im
Leitungsteam
IG Metall Aktive



Foto: freepik

Impressum

Herausgeberin

IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand
1. Vorsitzende Christiane Benner
vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./ Verantwortlich nach § 18
Abs. 2 MStV:

Alexander Hasselbächer,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2,
70174 Stuttgart
Tel. +49 711 16278-0
Telefax +497111627849
stuttgart@igmetall.de
www.stuttgart.igm.de

Konzept und Text

Redaktionsteam IGM Betriebsrat
Mercedes-Benz Zentrale: Bettina
Stadtmüller, Eberhard Schöffler,
Zuhal Holz, Lucas Merkel, Stephan
Padinka, Lisa Spies, Lasse Thies

Textbeiträge

Ralf Tietze, Pascal Thiel, Patrizia Sickinger,
Zuhal Holz, Eberhard Schöffler, Isabelle Ehrlich,
Laura Bruns, Lucas Merkel, Martina Uhl,
Bettina Stadtmüller, Sandra Herrmann

Fotos

Sofern nicht anders vermerkt,
IG Metall, IG Metall Betriebsrat
Mercedes-Benz Zentrale

Herstellung

ROI BRAND_THINK COM, Böblingen





WIR



SIND

BUNT!