



Living Respect

Diversity by Messer

Diversity Report 2019

9 Buchstaben, ein Wort und noch viel mehr.

*DIVERSITY wird meistens mit dem Wort „Vielfalt“
übersetzt. Der Begriff umfasst aber mehr: Ein Konzept für
den bewussten Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft.*

Das Konzept Diversität hat dabei seinen Ursprung in der Bürgerrechtsbewegung der USA und in ihrem Kampf gegen den Rassismus – und stand damit zunächst vor allem für die Herstellung der Chancengleichheit für Gruppen, die aufgrund bestimmter Merkmale wie Geschlecht, Hautfarbe, ethnische Herkunft, Alter, Behinderung oder Religion benachteiligt wurden.

Heute steht Diversity für ein umfassendes, vor allem gesellschaftspolitisches Konzept, das den bewussten, wertschätzenden und respektvollen Umgang mit Individualität in ihrer ganzen Verschiedenheit – von Alter und Geschlecht über Ethnizität, Religion und soziale Herkunft bis zur sexuellen Orientierung – einfordert. Es orientiert sich dabei nicht an Defiziten, sondern an der Bandbreite der Leistungen und Erfahrungen von Menschen, die es gilt, zu erkennen, als Potential zu begreifen und positiv zu nutzen. Der Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit bleiben dabei zentrale Ziele.



Der Erfolg ist vielfältig.

Dass Unternehmen mit Frauen und Männern an der Spitze wirtschaftlich besser aufgestellt sind, ist bewiesen*. Dass multikulturelle Teams dabei helfen, internationale Geschäftsbeziehungen erfolgreicher zu machen, liegt auf der Hand – denn das erfordert Sprachkenntnisse und interkulturelles Wissen. Und dass ältere Mitarbeitende sich vom Elan jüngerer mitreißen lassen und jüngere Menschen von der Erfahrung älterer profitieren, kennen wir alle aus dem Arbeits- und Familienleben.

Die Dimensionen einer „diversen“, also vielfältigen Struktur im Unternehmen gehen aber darüber hinaus: Sie beinhalten auch Behinderung, sexuelle Identität sowie Religion oder Weltanschauung. Hierbei geht es in erster Linie um Respekt und Toleranz. Denn ein Team, in dem ausgegrenzt wird und Respektlosigkeit oder Intoleranz herrschen, kann nicht leistungsfähig sein.

Apropos Teamarbeit: Als internationales Unternehmen profitiert Messer natürlich von den interkulturellen Erfahrungen des Managements und von der grenzüberschreitenden Teamarbeit. Beides gibt dem Unternehmen die Möglichkeit

zum Beispiel kurzfristige wirtschaftliche Rückschläge in einem Land durch erfolgreiche Geschäfte in einem anderen finanziell auszugleichen. Zum Wohle jedes Einzelnen und des Ganzen. So verstehen sich die Messer Mitarbeitenden als 11.000 Gleichgesinnte in Europa, Asien und Amerika, die alle an einem Strang ziehen. Und die wissen, dass es dafür gegenseitigen Respekt braucht – und dabei bestimmt kein Platz für Rassismus und Ausgrenzung ist.

Messer unterstützt diese Entwicklung in jeder Hinsicht: Vielfalt und Chancengleichheit sind – als Grundlage für Innovationen und nachhaltigen Erfolg – tief im Leitbild des Unternehmens verankert. Im vorliegenden Diversity Report haben wir existierende Daten vom 31.12.2019 kumuliert. Nicht aufgenommen sind Daten zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie zur sexuellen Orientierung unserer Mitarbeitenden. Wir werden diese Datensammlung zukünftig weiter fassen und alljährlich veröffentlichen.

*Das Diversity-Team von Messer ist für alle
Anfragen und Anregungen per E-mail erreichbar:
diversity@messergroup.com*

*McKinsey & Company: Studie „Delivering through Diversity, 2018“



Nehmen Sie uns beim Wort.

- 1 „Bei Messer dulden wir keine Intoleranz und Respektlosigkeit. Wir sind offen für die Unterschiedlichkeit der Menschen, die bei uns tätig sind. Wir möchten den Mitarbeitenden vermitteln, dass ein multikulturelles Umfeld bereichernd ist. Und wir hoffen, diese auch in ihrer Umgebung als Sprachrohr für unser Engagement für respektvolles Verhalten untereinander zu gewinnen.“

Stefan Messer

Eigentümer und Vorstandsvorsitzender

- 2 „Zukünftig werden zudem weltweit weitere Daten gesammelt und ab 2020 in unserem jährlichen Diversity Report erfasst. Denn dieses Monitoring hilft dabei, die gesetzten Ziele zu erreichen und das Thema zu managen. Dabei sollen anonym die Kennzahlen der Belegschaft zu den Geschlechtern männlich oder weiblich, sowie die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Altersstruktur und die Nationalitäten erfasst werden. In einigen Ländern ist das schon heute möglich. Dies, zusammen mit Aufklärung, Aktionen und Appellen und der Bereitschaft der Mitarbeitenden mitzuwirken, kann Messer zu einem noch vielfältigeren Unternehmen machen.“

Marcel Messer

Eigentümer in vierter Generation und Referent der Geschäftsleitung

- 3 „Als Personalverantwortliche von Messer achten wir darauf, systematische Ungleichheiten in der Entlohnung von Männern und Frauen zu vermeiden und ggf. abzustellen. Wir wirken darauf hin, allen Mitarbeitenden, unabhängig von ihren Persönlichkeitsmerkmalen und ihrer Herkunft, bei gleicher Eignung dieselben Aufstiegschancen zu ermöglichen. In einem multikulturellen Umfeld nutzen wir die unterschiedlichen Erfahrungen und Kenntnisse der Mitarbeitenden zum gemeinsamen Erfolg des Unternehmens.“

Gabriele Antoni-May

Senior Vice President Human Resources



In Daten und Zahlen:
Diversity bei Messer weltweit.



Mit aller Kraft, in allen Ländern: Frauen bei Messer.

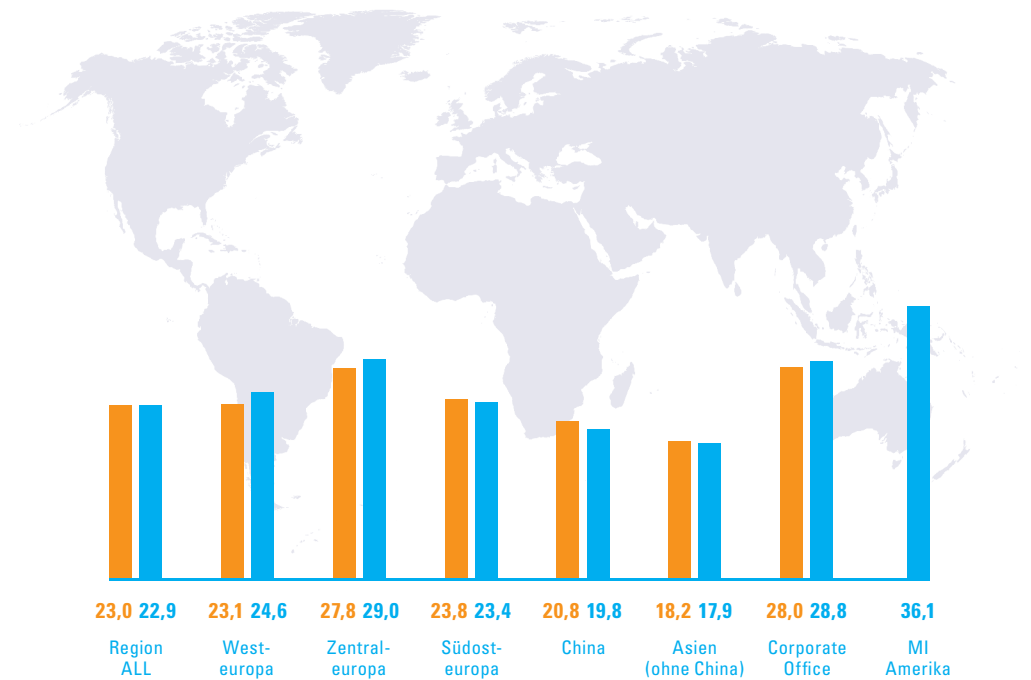
Gleichstellung bei Messer

Klares weltweites Ziel bei Messer: Der Anteil von Frauen bei den Mitarbeitenden soll langfristig gesteigert werden. Dazu gehört zum einen, Frauen im Unternehmen zu halten, und zum anderen natürlich auch, sie für eine Anstellung bei Messer zu begeistern.

Ein Schritt dahin ist die Prüfung der Gleichstellung. Dies beinhaltet, genau zu überprüfen, ob Frauen bei Messer dieselben Chancen auf eine Führungsposition haben wie die männlichen Kollegen, und ob sie für die gleiche Leistung genauso entlohnt werden wie sie.

Tendenz: steigend.

Grundsätzlicher Frauenanteil bei Messer in den einzelnen Regionen und im Vergleich 2018/2019 – in Prozent.

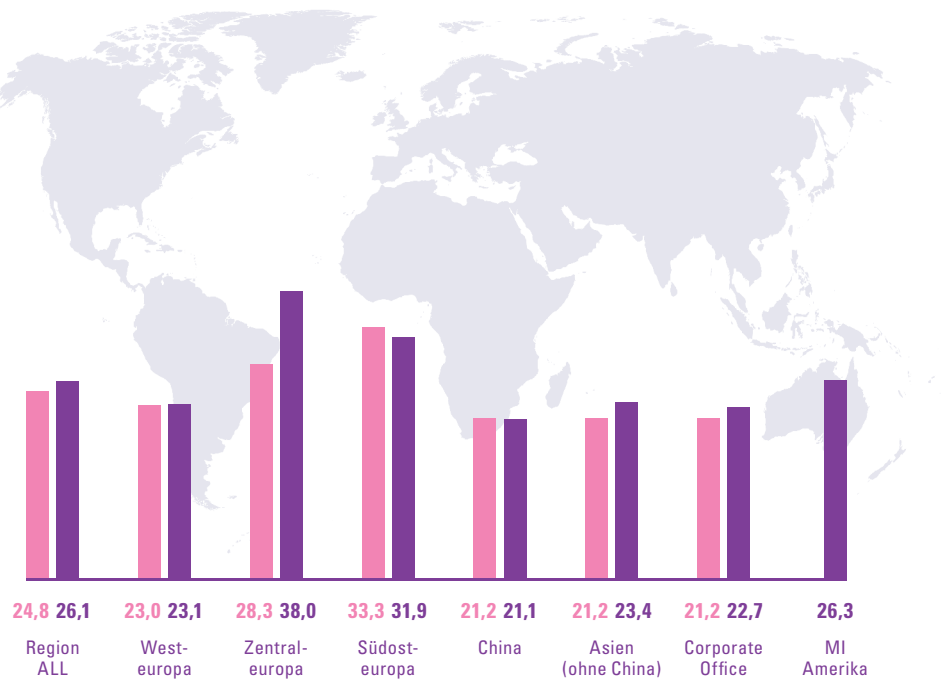


In zwei Regionen und in einem Bereich ist der Frauenanteil von 2018 auf 2019 gestiegen: in West- und Zentral-Europa und in der Unternehmenszentrale.

■ 2018 Frauenanteil ■ 2019 Frauenanteil

Immer mehr in Führung:

Frauenanteil in der 1. und 2. Managementebene bei Messer
in den einzelnen Regionen und im Vergleich 2018/2019 – in Prozent.



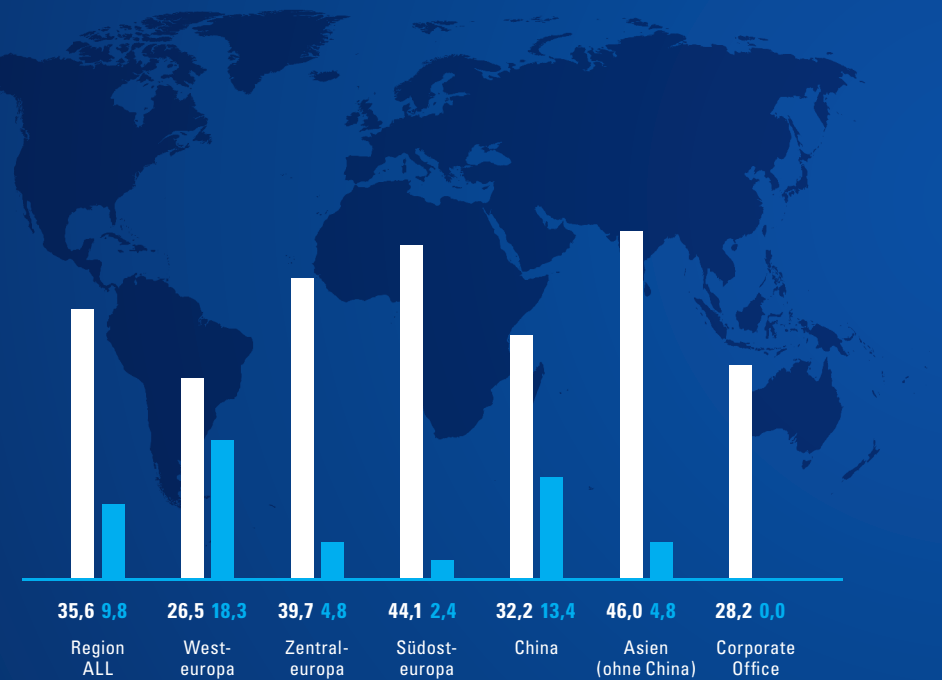
Der Anteil der Frauen in der 1. und 2. Managementebene ist bei Messer von 2018 auf 2019 grundsätzlich gestiegen. Besonders erwähnenswert ist hier die Entwicklung in Zentral-Europa.

2018 Frauenanteil 2019 Frauenanteil



Weniger im Blaumann:

Frauenanteil in den Bereichen Verwaltung (white) und Gewerblich (blue) bei Messer in den einzelnen Regionen 2019 – in Prozent.



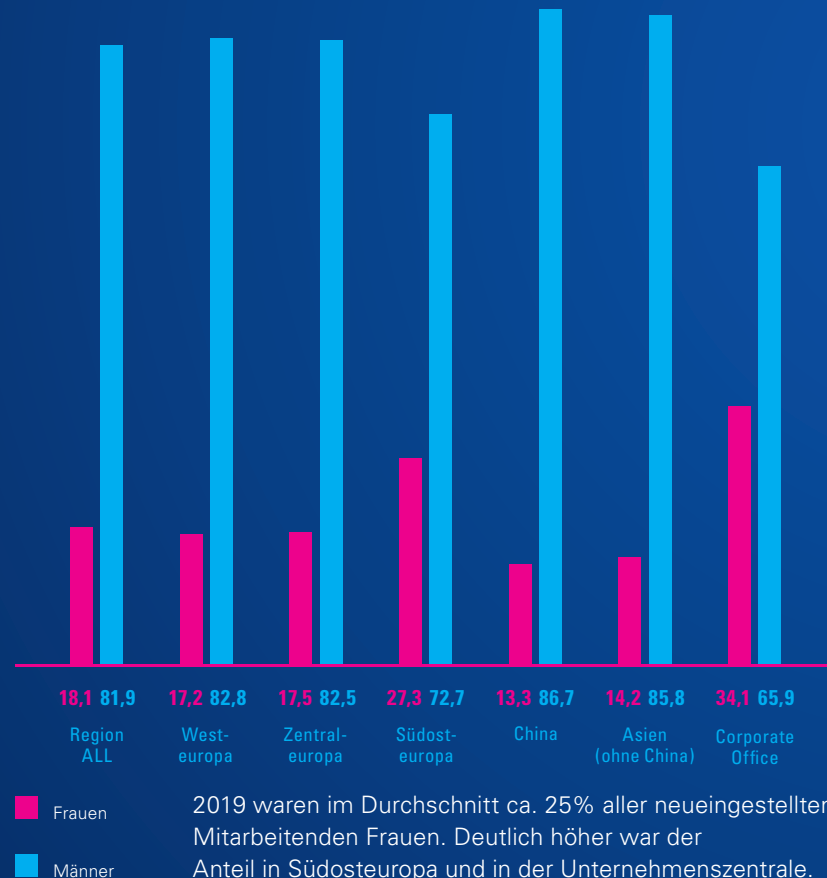
Grundsätzlich ist bei Messer der Frauenanteil im Verwaltungsbereich höher als in der Produktion. Auffallend anders ist das nur in den Regionen Westeuropa und China.

White-Collar Frauenanteil Blue-Collar Frauenanteil

Mehr von Messer weltweit: Neueinstellungen, Durchschnittsalter und Betriebszugehörigkeit.

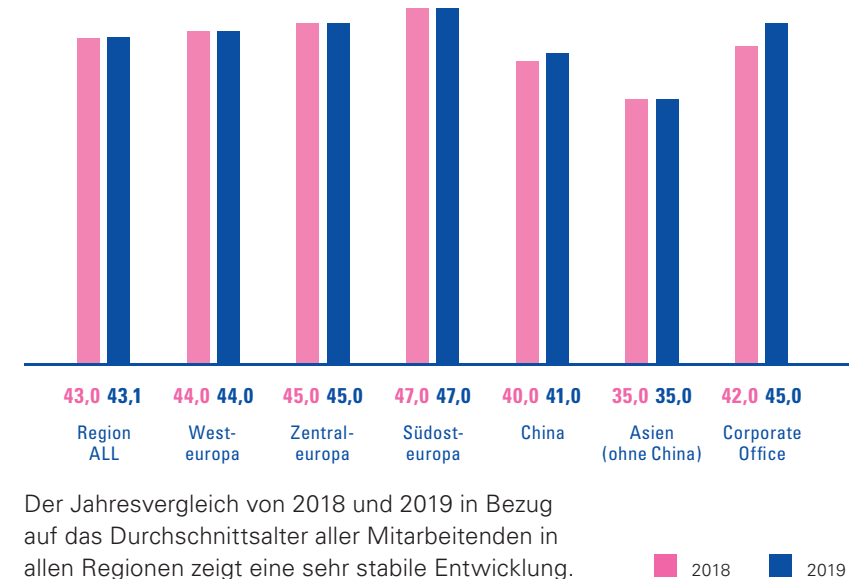
Der Weg ist das Ziel:

Grundsätzliche Frauen- und Männeranteile bei Messer
in den einzelnen Regionen bei Neueinstellungen 2019 – *in Prozent*.



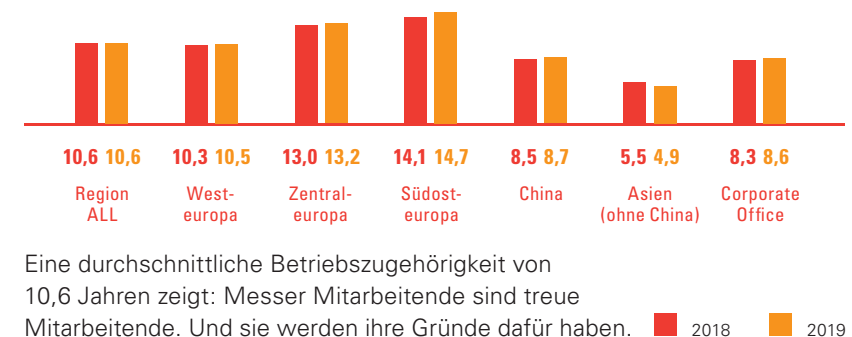
Von 35 bis 47:

Das Durchschnittsalter aller Mitarbeitenden
in allen Regionen und im Vergleich 2018/2019 – *in Jahren*.

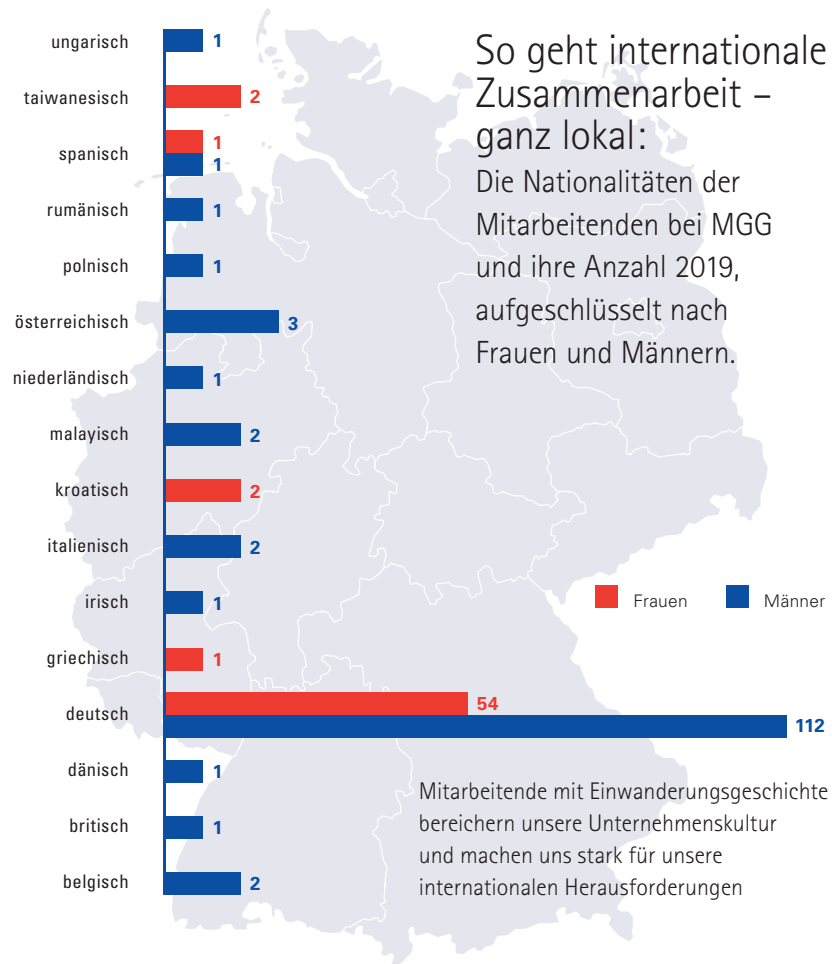


So sieht Treue aus:

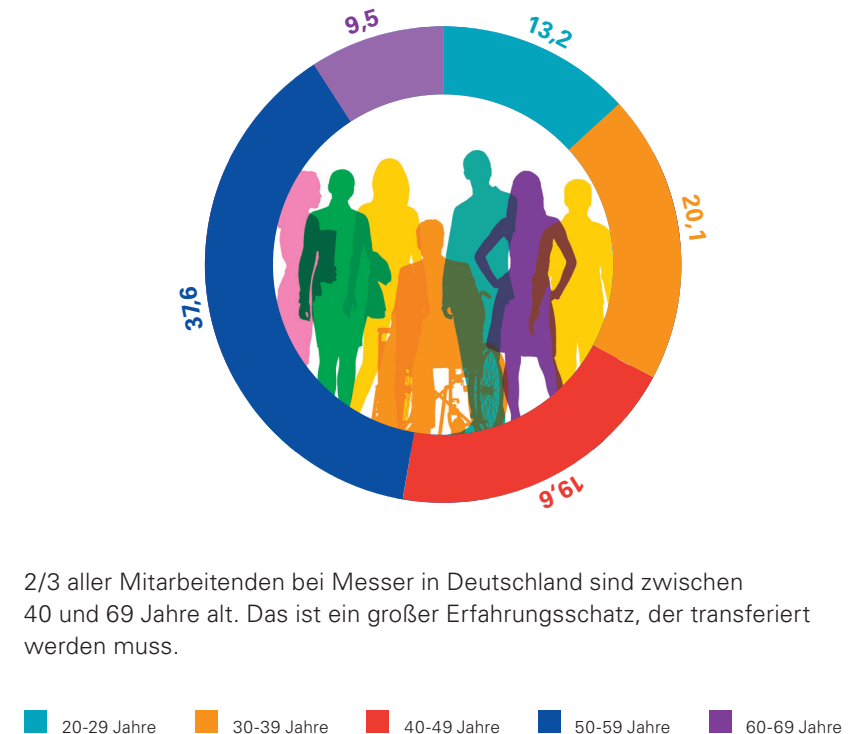
Die Betriebszugehörigkeit über alle Regionen
und im Vergleich 2018/2019 – *in Jahren*.



Alles, was sonst noch für uns spricht: Diversity bei Messer Group GmbH, Messer Holding und Messer GasPack (MGG).

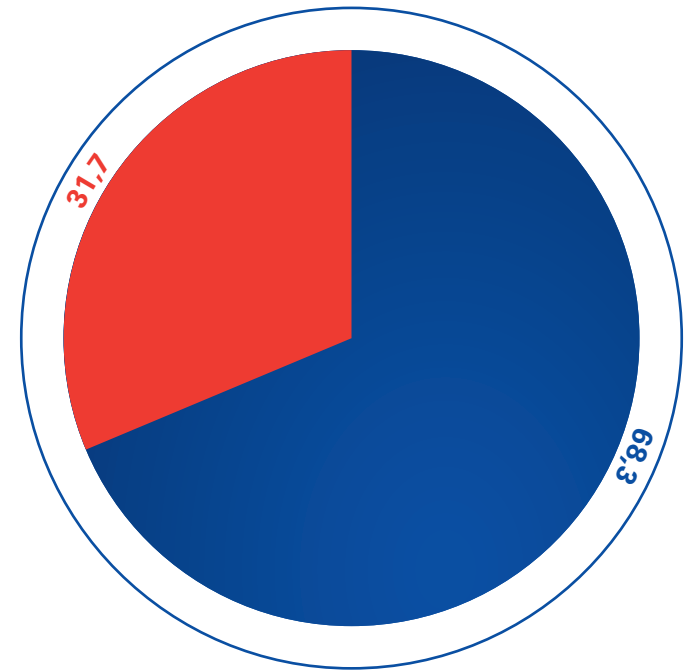


Viel Neugier trifft noch mehr Erfahrung:
Die Altersstruktur der Mitarbeitenden bei MGG 2019 – in Prozent.



Gutes Verhältnis in jeder Hinsicht:
Diversity bei Messer Group GmbH,
Messer Holding und
Messer GasPack (MGG).

MGG ist über 30% weiblich:
Die Verteilung der Mitarbeitenden nach
Frauen und Männern 2019 – in Prozent.



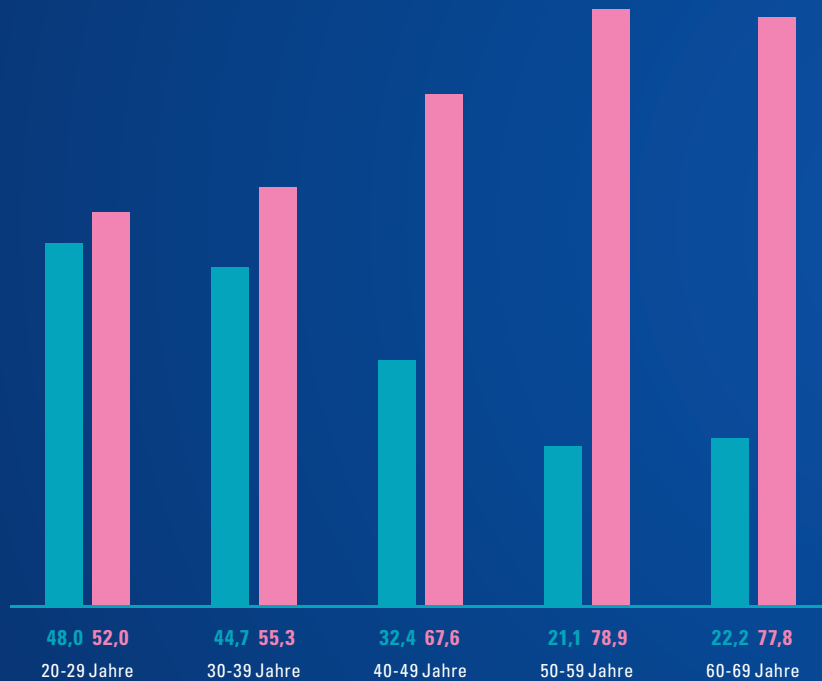
31,7% aller Mitarbeitenden bei MGG sind
Frauen – das ist ein richtig guter Ausgangspunkt
für noch mehr Gleichstellung und Diversität.

■ Frauen ■ Männer



Je jünger, je ausgeglichener:

Der Anteil von Männern und Frauen bei MGG, aufgeschlüsselt nach Altersgruppen – *in Prozent*.

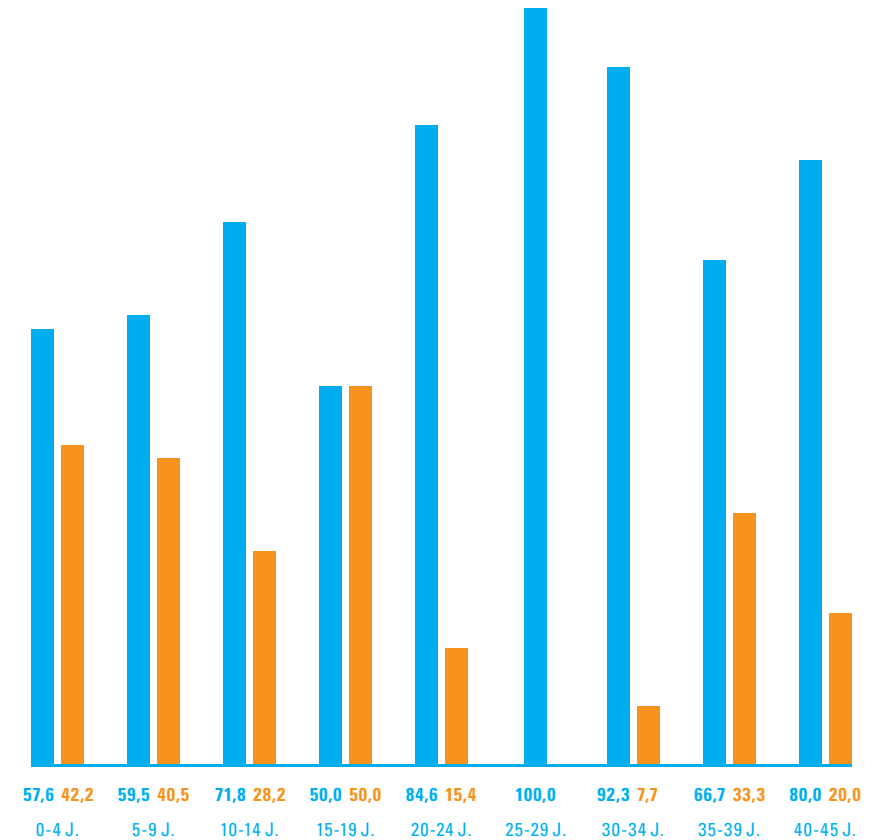


Schöne Entwicklung und wegweisend für das, was wir wollen: in den jüngeren Altersgruppen von 20 bis 39 Jahren gleicht sich der Anteil von Frauen und Männern immer mehr an.

Frauen Männer

Ansporn und Bestätigung zugleich:

Der Anteil von Männern und Frauen bei MGG, aufgeschlüsselt nach Betriebszugehörigkeit – *in Prozent*.



Ein großes Dankeschön an alle – Frauen und Männer –, die schon so lange bei MGG arbeiten.

Frauen Männer



Man kann „Respekt“ sagen. Oder ihn leben.

1

2019 ist die Messer Group zum ersten Mal vom gemeinnützigen Verein „Total E-Quality Deutschland e.V.“ für Chancengleichheit in der Personal- und Organisationspolitik ausgezeichnet worden. Das Total E-Quality-Prädikat wird vom deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie unterstützt und empfohlen. Unter den 13 neuen Prädikatsträgern haben nur vier das Zusatzprädikat „Diversity“ erworben, einer davon ist Messer Group.



2

2019 hat die Messer Group an der Initiative „Made in Germany – Made by Vielfalt“ teilgenommen und sich so – zusammen mit insgesamt rund 50 Familienunternehmen in Deutschland – demonstrativ und deutlich für Weltoffenheit und gegen Fremdenfeindlichkeit ausgesprochen.



3

Im November 2019 ist die Charta der Vielfalt von Stefan Messer unterzeichnet worden. Als klares Zeichen für und Bekenntnis zu Vielfalt und Respekt bei Messer. Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen unter der Schirmherrschaft der deutschen Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel. Die Unterzeichnung war und ist Teil der Maßnahmen, die im Rahmen des Diversity-Managements vom Messer-Diversity-Team erarbeitet und umgesetzt werden.



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET