



Diversity. Ein Wort wird lebendig.

Diversity bei Messer

Vielfalt, Chancengleichheit und der respektvolle Umgang miteinander sind in unserem Leitbild verankert. Unsere zukunftsorientierte und nachhaltige Personalpolitik gewährleistet gleiche Wettbewerbsbedingungen für den beruflichen Erfolg, respektiert kulturelle Unterschiede und fördert die Interaktion untereinander. Für Messer ist Vielfalt die Grundlage für Innovation und nachhaltigen Unternehmenserfolg, gegenseitiges Vertrauen und Respekt bilden die Basis unserer Unternehmenskultur.

Das Ziel unseres Diversity-Managements ist es, ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Zu diesem Zweck haben wir ein interdisziplinäres Diversity-Team gebildet, das auf die anderen Regionen ausgedehnt werden soll. Das Diversity-Management soll durch Verantwortliche bzw. Ansprechpersonen in unseren Landesgesellschaften weiter gestärkt und verankert werden.

Seit 2019 trägt Messer das drei Jahre gültige Total E-Quality Prädikat für Chancengleichheit in der Personal- und Organisationspolitik mit dem Zusatzprädikat „Diversity“. Es wird vom deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt und empfohlen. Außerdem sind wir Mitglied der „Charta der Vielfalt“, einer Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen unter der Schirmherrschaft der deutschen Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel.

Das Diversity-Team
von Messer ist für alle
Anfragen und Anregungen
per E-Mail erreichbar:
diversity@messergroup

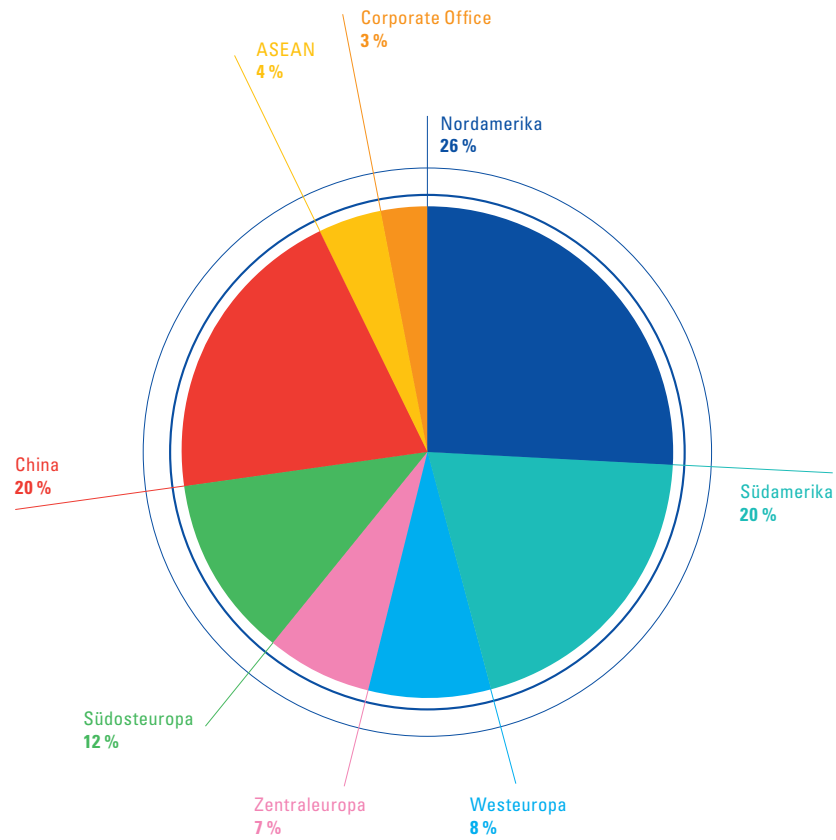
Im Unternehmenskontext bedeutet der Begriff „Diversity“ das Vorhandensein von Unterschieden und repräsentiert damit verschiedene Identitäten wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Familienstand, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Sprache, nationale Herkunft, körperliche und geistige Fähigkeiten, politische Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, sozioökonomischer Status, Lebenserfahrungen, Wissen, Erfindungsreichtum, Innovation, Selbstausdruck, einzigartige Fähigkeiten, Talente und andere individuelle Unterschiede. Sie bezieht sich auf das breite Spektrum von Menschen, die für ein Unternehmen und in dessen sozialem Umfeld arbeiten.

In diesem Sinne bedeutet „Inklusion“ die Zusicherung, dass die Gedanken, Ideen und Perspektiven aller Individuen wichtig sind. Inklusion soll sicherstellen, dass sich jeder, der vielfältig ist, willkommen fühlt und willkommen ist. Inklusion ist, wenn unsere Belegschaft und unser Unternehmen sich dafür engagieren, dass jede Person im Unternehmen teilnehmen kann, unabhängig von ihren Unterschieden.

Diversity Management, auch bekannt als Diversity & Inclusion Management, zielt darauf ab, eine Umgebung zu schaffen, in der wir alle die Unterschiede der verschiedenen Identitäten akzeptieren, respektieren und wertschätzen und die verschiedenen Ideen und Perspektiven eines jeden Einzelnen wirklich willkommen heißen. Auf diese Weise gestalten wir eine offene und kreative Unternehmenskultur, die jedem Einzelnen die gleiche Chance zur Entfaltung bietet. Wir schätzen unterschiedliche Menschen gleichermaßen und profitieren von ihrer Vielfalt – zum Beispiel in gemischten, vielfältigen Teams. Die Anerkennung aller Menschen – unabhängig von ihren Unterschieden – bildet die Grundlage aller Diversity-Management-Ziele. Damit fokussieren wir uns auf die Leistungen und Erfahrungen der Mitarbeitenden und erkennen ihr Potenzial. Gleichzeitig zielt es darauf ab, eine Atmosphäre der Toleranz und Inklusion zu stärken, die allen die gleichen Chancen einräumt.

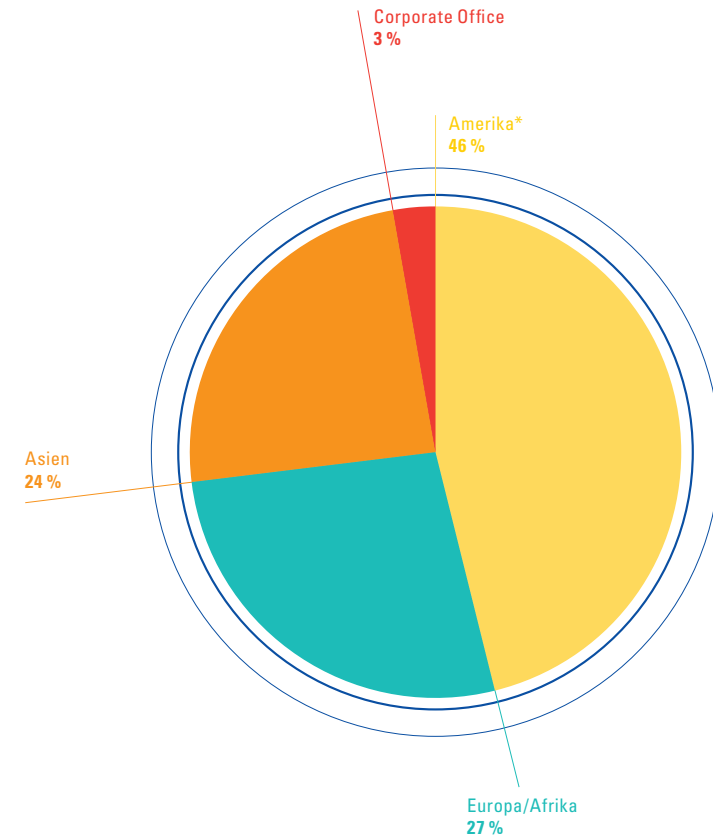


Gesamtbelegschaft nach Regionen



Die Abbildung zeigt die Gesamtbelegschaft nach den Regionen, in denen Messer tätig ist. Das Corporate Office in Deutschland ist gesondert ausgewiesen.

Gesamtbelegschaft nach Kontinenten



* Annähernd die Hälfte der Mitarbeitenden, 46 Prozent, sind in Nord- und Südamerika beschäftigt.

Vom Wort zum festen Wert zur messbaren Größe

Seit 2020 ist Diversity über einen Key Performance Indicator (KPI) in den strategischen Nachhaltigkeitsprozess von Messer inkludiert. Die 17 globalen Sustainable Development Goals der Agenda 2030 der Vereinten Nationen flankieren dabei die Struktur unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung. Messer unterstützt im Rahmen des Diversity-Managements das Ziel der Geschlechter-Gleichheit (UN Ziel 5).

Was sind unsere Ziele?

Das Ziel von Messer ist es, bis zum Jahr 2030 durch einen Anstieg des Anteils weiblicher Führungskräfte in der ersten und zweiten Managementebene auf 30 Prozent die Anzahl gemischter Management-Teams konzernweit zu erhöhen.

Die Geschäftsführenden in unserem Corporate Office und in unseren Landesgesellschaften bilden die erste Managementebene ab; unter der zweiten Managementebene sind die Personen zu verstehen, die direkt an die erste Ebene berichten.



Von der Theorie in die transparente Praxis

Messer hat im Jahr 2020 den ersten Diversity-Report für das Jahr 2019 veröffentlicht. Im vorliegenden Diversity-Report 2020 zeigen wir die kumulierten Daten mit Stand 31.12.2020. Es werden anonym die Kennzahlen der Belegschaft zu den Geschlechtern männlich oder weiblich, außerdem die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Altersstruktur sowie die Nationalitäten erfasst.

Das Monitoring hilft dabei, die gesetzten Ziele zu erreichen und das Thema zu managen. Nicht aufgenommen sind aus unterschiedlichen, regional bedingten Gründen (zum Beispiel Datenschutz oder Vertragsbedingungen) Daten zur Beschäftigung von behinderten Menschen sowie zur sexuellen Orientierung unserer Mitarbeitenden. Auch weisen wir keine Daten zur Religion, Weltanschauung oder sozialen Herkunft unserer Mitarbeitenden aus.

Messer beschäftigte am 31.12.2020 11.037 (Headcount) Mitarbeitende in Europa, Asien und Amerika.

„Disruptive Technologien, eine rasante Neuordnung der Grundlagen unserer Wirtschaft, dynamische Gründerszenen, Vernetzung der Welt und geopolitische Verwerfungen, die globalen Auswirkungen der Pandemie und der immer deutlicheren Klimakrise – wir erleben einen Epochenwandel vergleichbar nur mit der industriellen Revolution des 19. Jahrhunderts. Wie damals bedeutet dies tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen. In nicht einmal einer Generation hat sich unsere Art miteinander zu kommunizieren und zu arbeiten radikal neu geformt. Die Komplexität unserer erlebten Wirklichkeit erhöht sich immer schneller. Gleichzeitig eröffnet sich ein Universum an unternehmerischen Möglichkeiten. Um Lösungen für die Herausforderungen zu finden und die Chancen des 21. Jahrhunderts ergreifen zu können, brauchen wir die sogenannten „21st century skills“, Fähigkeiten wie kritisches Denken, kreative Problemlösung, Kommunikation und Zusammenarbeit.

In meinem beruflichen Leben habe ich die Erfahrung gemacht, dass sich diese Fähigkeiten vor allem in diversen Teams entfalten können. Unterschiede wertzuschätzen und verschiedene Perspektiven zu ermutigen, macht eine Organisation messbar erfolgreicher. Denn Diversität stärkt uns im Umgang mit Komplexität. Große Unternehmen wie Messer haben mit ihren multinationalen geschäftlichen Tätigkeiten und Kontakten ein besonderes Potenzial. Diversität im Sinn von kultureller und nationaler Vielfalt, aber auch Vielfalt im Sinn von Geschlecht, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft, Bildungsbiographien oder beruflicher Erfahrung und sachlicher Expertise – all diese Unterschiede gehören zu den Menschen, die bei Messer arbeiten. Es ist eine der wichtigsten Aufgaben von Führungskräften, diese Unterschiede in der Zusammensetzung von Teams, aber auch in der Talentförderung und Weiterbildung, abzubilden und damit unternehmerisch zu nutzen.

Diversität ist insofern nicht nur eine Qualität von Teams, sondern auch eine Haltung von Führungskräften. Während meiner Tätigkeit als Aufsichtsrätin von Messer ist mir diese Haltung in besonderer Weise begegnet. Nicht nur in Bezug auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrates oder die Qualität des Dialogs im Gremium. Sondern auch in Bezug auf die Menschen aus anderen Ebenen, die uns im Aufsichtsrat berichten. Im Aufsichtsrat von Messer begegne ich der ganzen Welt.

Ich wünsche allen Kolleginnen und Kollegen dieselbe Freude an der Diversität, die Messer bietet!“

Dr. Nathalie von Siemens

Aufsichtsrätin von Messer

Für uns ist Diversity mehr als ein Wort

„Die kulturelle Vielfalt unserer Mitarbeitenden, mit denen wir an unseren gemeinsamen Unternehmenszielen weltweit arbeiten, fasziniert mich immer wieder aufs Neue. Es gibt nun mal verschiedene Wege, um ans Ziel zu kommen, und diese nach dem Prinzip „Best Practice“ zu kombinieren, ist die Aufgabe unseres diversifizierten Managements. Ein gemischtes Leadership Team bietet dann die besten Voraussetzungen. Daher ist es auch mein persönliches Ziel, unsere Gremien noch internationaler, kulturell breiter, weiblicher und fachlich diversifizierter aufzustellen.“

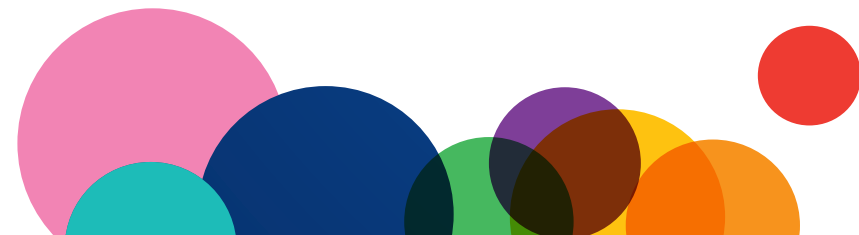
Stefan Messer

Gesellschafter in 3. Generation und
Vorstandsvorsitzender

„Mit dem Diversity-Report und der systematischen Erhebung von Diversity-Daten schaffen wir die Grundlage und ein Werkzeug für die Personalentwicklung, um Diversity zu ‚managen‘ und das Unternehmen aktiv in Richtung der gesteckten Diversity-Ziele zu steuern, um diese zu erreichen. Als Eigentümerfamilie freut es uns ganz besonders, dass das Thema Diversity bei Messer positiv angenommen wird. Wir sind ein globales Unternehmen, und je vielfältiger desto besser!“

Marcel Messer

Gesellschafter in 4. Generation und
Referent des Vorstandes



Antworten bekommt nur der, der fragt.



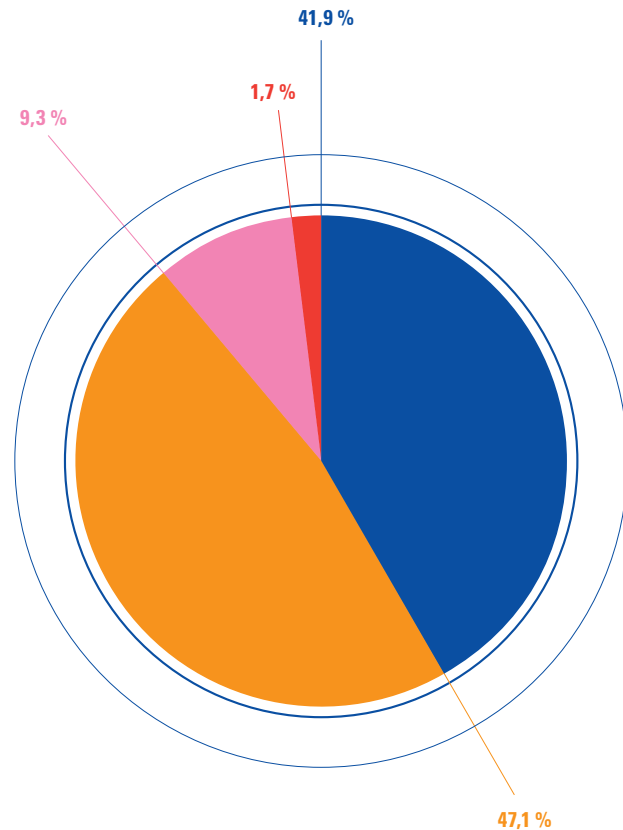
Messer führte im Jahr 2020 in Europa und Amerika anonyme Mitarbeitenden-Befragungen durch.

In Europa haben 1.421 Personen an der Umfrage teilgenommen, das sind 46 Prozent der europäischen Belegschaft. Die Ergebnisse deuten auf eine Priorisierung von Arbeitssicherheit sowie auf eine starke, engagierte Unternehmenskultur hin. 94 Prozent der Teilnehmenden gaben an, stolz darauf zu sein, bei Messer zu arbeiten. Dafür spricht auch die durchschnittliche Beschäftigungsdauer. 89 Prozent Zustimmung erhielt die Aussage, ein positives Gefühl bezüglich der Richtung zu haben, in die sich Messer bewegt. Als die drei Bereiche, auf die unser lokales Management einen stärkeren Fokus legen wird, wurden Mitarbeitenden-Entwicklung, Kommunikation und Digitalisierung identifiziert. Im Rahmen des Diversity-Managements wurde die Mitarbeitenden-Befragung zusätzlich als Instrument genutzt. Hiermit wurden die Mitarbeitenden für das Thema Diversity sensibilisiert. Zusätzlich wurde abgefragt, ob sich Personen aufgrund von einer oder mehrerer Dimensionen von Vielfalt diskriminiert fühlten und in welcher Weise sie dies im Unternehmen bekannt machen.

Seit 2019 führt Messer Americas jährliche anonyme Mitarbeitenden-Befragungen durch, um die Bedürfnisse und Anforderungen der Belegschaft zu ermitteln und entsprechende Personalentwicklungs-Maßnahmen festzulegen. An der Umfrage 2020 nahmen 54 Prozent der Mitarbeitenden in Amerika teil. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeitenden stolz darauf sind, bei Messer zu arbeiten, dass sie mit der Mission von Messer Americas einverstanden sind und dass sie die Richtung, in die sich das Unternehmen bewegt, positiv finden. Sie glauben, dass Sicherheit für die Geschäftsleitung oberste Priorität hat, und sie wissen, wie sie in ihrer täglichen Arbeit zur Geschäftsstrategie beitragen können.

Wie ist Messer hinsichtlich Diversity (Vielfalt) aufgestellt?

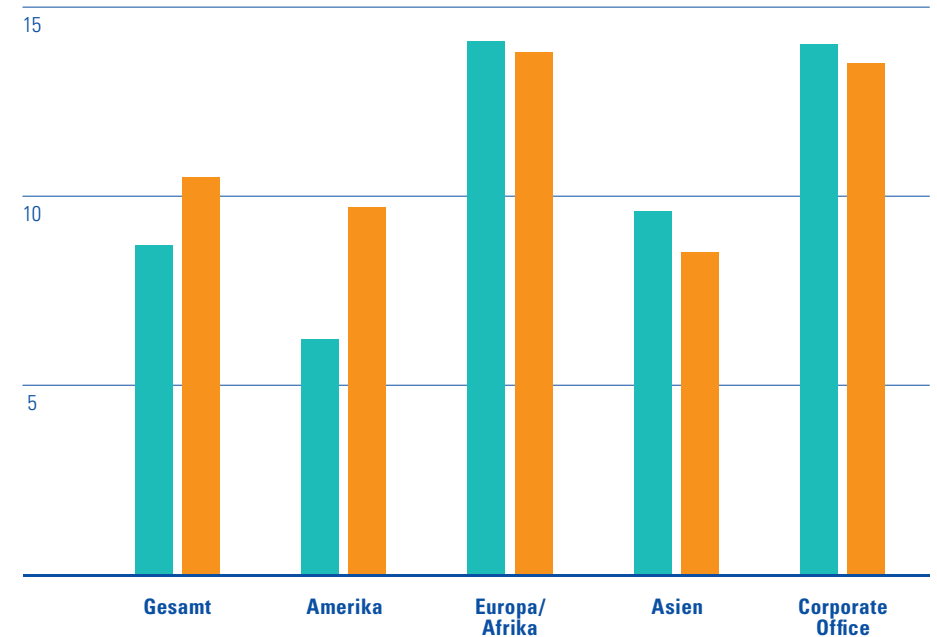
Mitarbeitenden-Befragung in Europa



● Gut positioniert
 ● Auf dem richtigen Weg
 ● Etwas schwach
 ● Sehr schwach aufgestellt

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Kontinenten

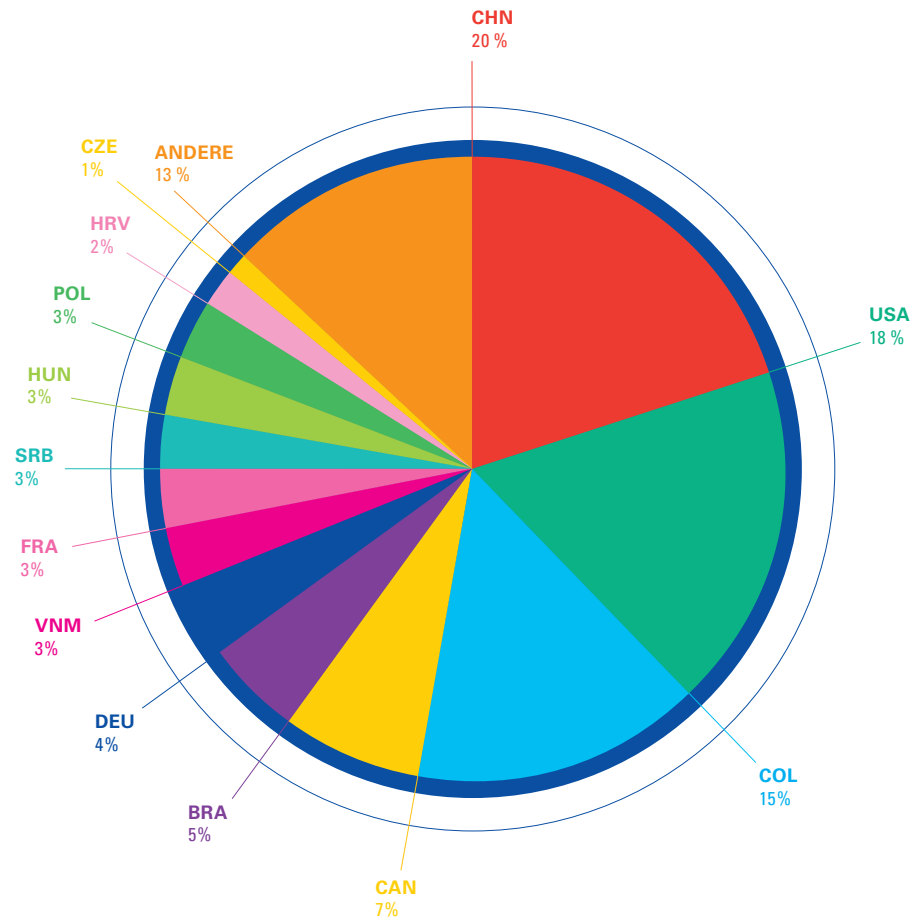
In Jahren



Die Abbildung zeigt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Gesamtbelegschaft aufgeteilt nach Frauen und im Durchschnitt insgesamt (Gesamt) und nach Regionen. Das Corporate Office in Deutschland ist gesondert ausgewiesen. Hier und in Europa ist die Zugehörigkeit am längsten. Die hohe durchschnittliche Beschäftigungsdauer ist ein Indikator für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

● Frauen
 ● Durchschnitt

Gesamtbelegschaft nach Nationen



Bunt und vielfältig wie die Welt: Messer.

Bei Messer arbeiten Menschen aus mehr als 60 Nationen. Die kulturelle Vielfalt ist essentieller Teil unserer Unternehmenskultur. Offener Dialog und interner Know-how-Transfer sind uns wichtig.

Daher fördern wir überregionale und interkulturelle Netzwerke. Im Jahr 2020 gab es 15.559 Teilnahmen an zumeist virtuellen Standortversammlungen oder Netzwerkmeetings zur strategischen Integration oder zum Know-how-Transfer; zum Vergleich: Im Jahr 2019 waren es 8.369.

Die Angabe zur eigenen Herkunft, wenn sie von dem Land abweicht, in dem eine Person beschäftigt ist, ist freiwillig. Nicht alle Gesellschaften speichern somit die Daten zur Herkunft einzelner Personen, daher weisen wir den prozentualen Anteil der Mitarbeitenden in den Ländern, in denen wir tätig sind, aus.

Fast stabil: Der Frauenanteil bei Messer weltweit.

Der Anteil der Frauen bei Messer betrug in 2020 28,4 Prozent im Vergleich zu 29,5 Prozent im Vorjahr. Dies beinhaltet die Mitarbeiterinnen unserer Healthcare-Sparte bei Messer Americas. Der Anteil weiblicher Führungskräfte im ersten und zweiten Managementlevel betrug 24,1 Prozent im Vergleich zu 26,2 Prozent im Jahr 2019.

Hierin spielt eine Verringerung des Frauenanteils im Corporate Office von 9,1 Prozent, die unter anderem dadurch begründet ist, dass die Definition der zweiten Führungsebene geändert wurde: Seit Jahresbeginn 2020 werden die an das Management der ersten Ebene berichtenden Team- oder Projektverantwortlichen ebenfalls zum zweiten Managementlevel gerechnet. Zuvor galt als Führungskraft, wer als Senior Vice President an das erste Management-Level berichtete.

Messer agiert im Marktumfeld dezentral. Das bedeutet, dass jede unserer Tochtergesellschaften für ihre eigenen Einstellungs- und Talentmanagement-Prozesse individuell vor Ort verantwortlich ist, um Frauen und Minderheiten, die eine Führungsposition übernehmen möchten, zu motivieren und zu halten. Zudem soll zukünftig ein internationales Diversity-Netzwerk die Orientierung an Best Practices fördern. Zentrale Verantwortung ist hingegen, die Prozesse zu prüfen und durch gezielte Beratung zu verbessern. Das zentrale Diversity-Team wird Maßnahmen vorschlagen und mit fundierten Informationen die Sensibilisierung für das Thema Vielfalt weiter fördern.

Gleichstellung ist auch eine Gehaltsfrage

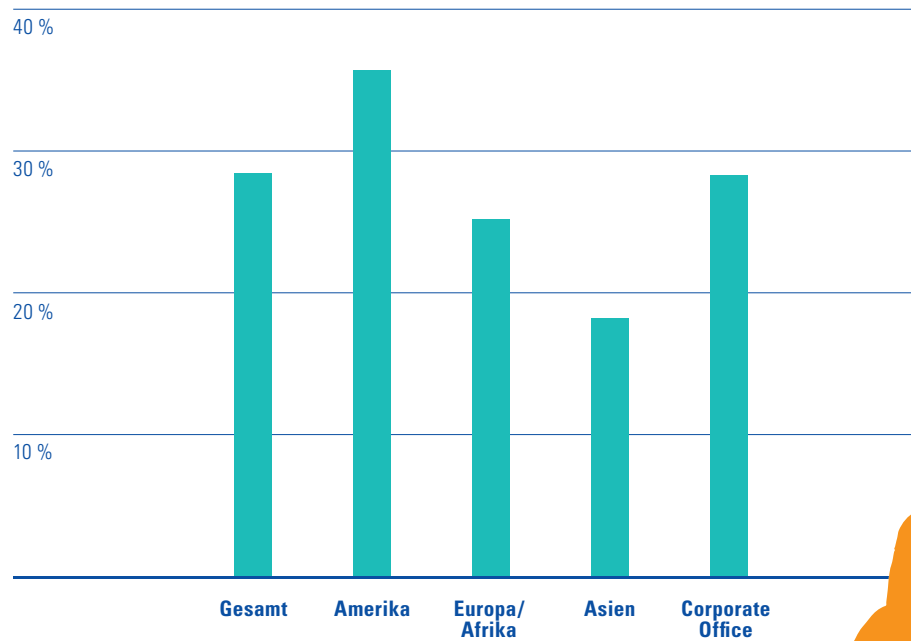
Wir möchten den Frauenanteil bei Messer langfristig und nachhaltig steigern. Hierfür wurde unter anderem in 2020 die Gleichstellung der Gehälter bei Messer punktuell geprüft. So wurde untersucht, ob nicht sachgerechte systematische Ungleichheiten in der Entlohnung vorhanden sind. Die Prüfung der Gehälter vergleichbarer Funktionen bei Frauen und Männern hat keine geschlechtsspezifische Benachteiligung der Frauen ergeben.

Hierfür wurden die Gehälter auf Jahresbasis und gegebenenfalls auf Vollzeitgehalt hochgerechnet und Gruppen nach vergleichbarer Tätigkeit gebildet. Innerhalb dieser Gruppen wurde nach Berufserfahrung, abgebildet durch Berufsjahre, gewichtet.

Unsere Gehälter orientieren sich an Funktion, Markt, Leistung, Ausbildung, Erfahrung und Betriebszugehörigkeit sowie gegebenenfalls Tarifverträgen oder vergleichbaren Tarifverträgen und Inflationsausgleich. Eine Gleichbehandlung der Geschlechter ist dabei selbstverständlich.

Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft

In Prozent, aufgeteilt nach Kontinenten

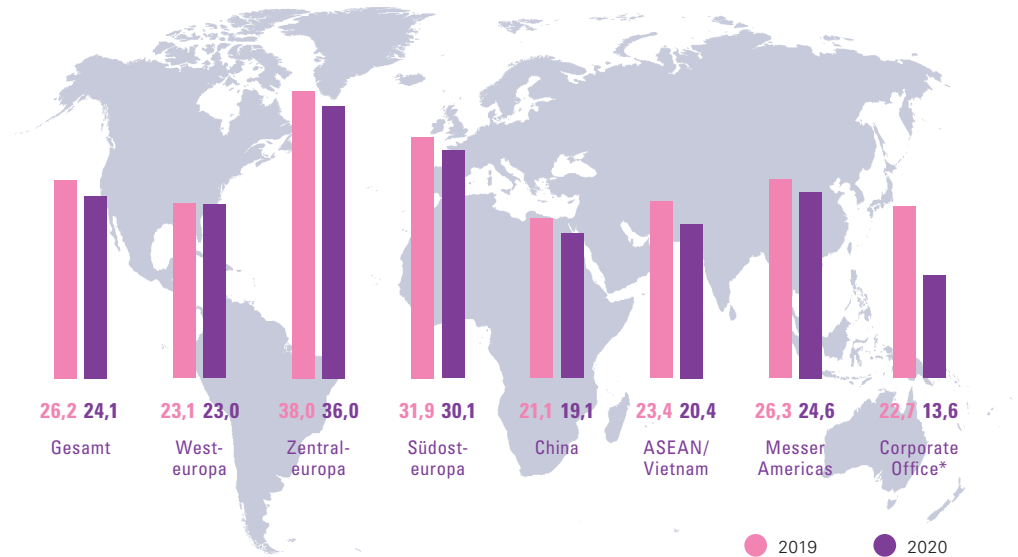


Der Anteil der Frauen bei Messer betrug in 2020 28,4 Prozent im Vergleich zu 29,5 Prozent im Vorjahr. Dies beinhaltet auch die Mitarbeiterinnen unserer Healthcare-Sparte in Kolumbien. Das Corporate Office in Deutschland ist neben den Kontinenten separat ausgewiesen.



Entwicklung des Frauenanteils in der 1. und 2. Managementebene

In Prozent, aufgeteilt nach Regionen

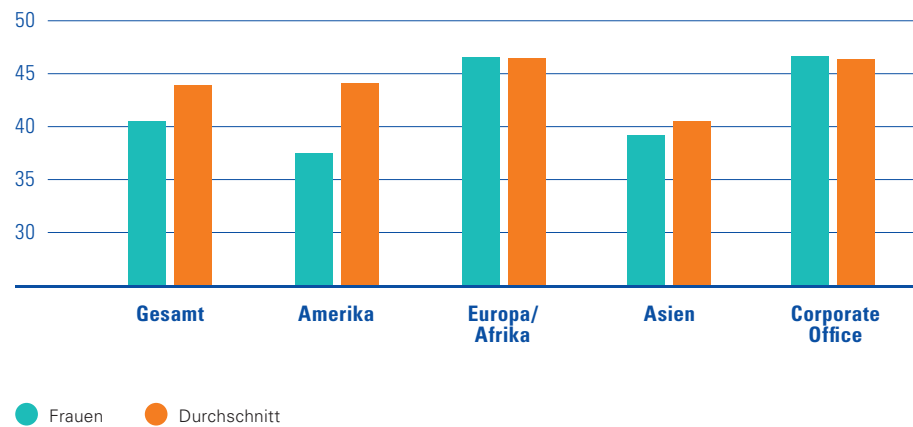


*Reduzierter Anteil in 2020 aufgrund einer Definitionsänderung im zweiten Management-Level

Gewachsene Erfahrung trifft neue Sichtweise

Durchschnittliches Alter der Gesamtbelegschaft nach Kontinenten*

In Jahren



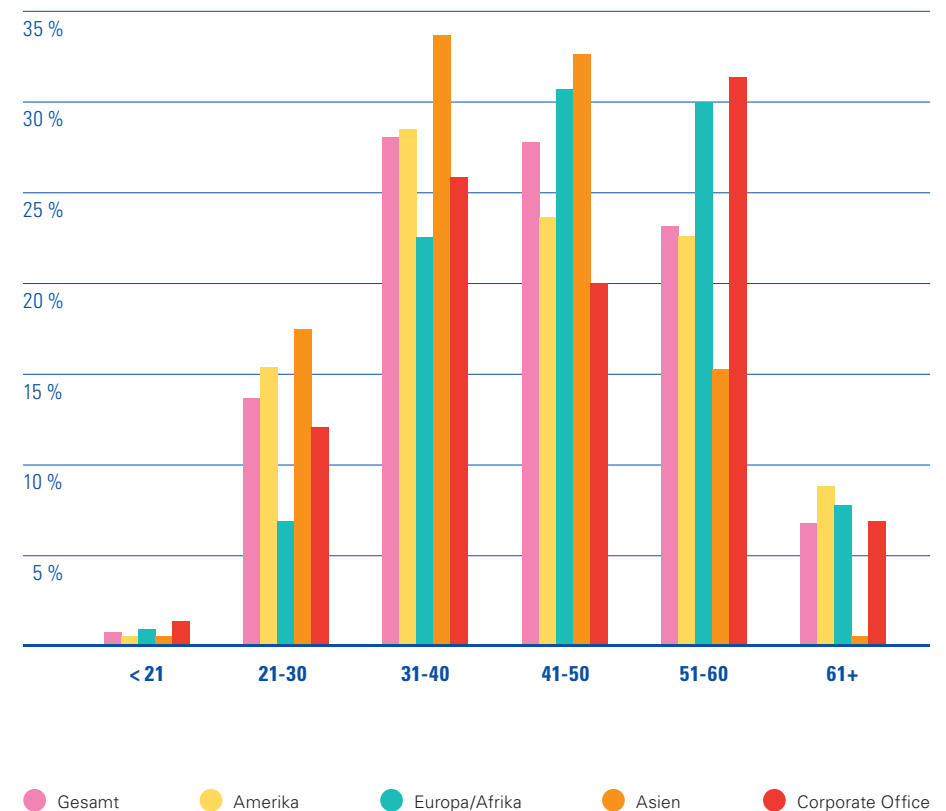
Messer ist ein Familienunternehmen mit einer über 120-jährigen Tradition. Wir begrüßen die langjährige Loyalität und Erfahrung unserer Mitarbeitenden. Wir profitieren außerdem von neuen Sichtweisen und Erfahrungen, die durch neue Engagements bei Messer in unser Unternehmen getragen werden.

Der Anteil von Frauen in der Belegschaft steigt kontinuierlich, je niedriger das Alter der Beschäftigten ist. Das ist ein Indikator für einen zukünftigen nachhaltigen Anstieg des Frauenanteils in der Gesamtbelegschaft.

*Weibliche Beschäftigte bei Messer sind durchschnittlich 40,3 Jahre alt, der Durchschnitt beträgt 43,9 Jahre.

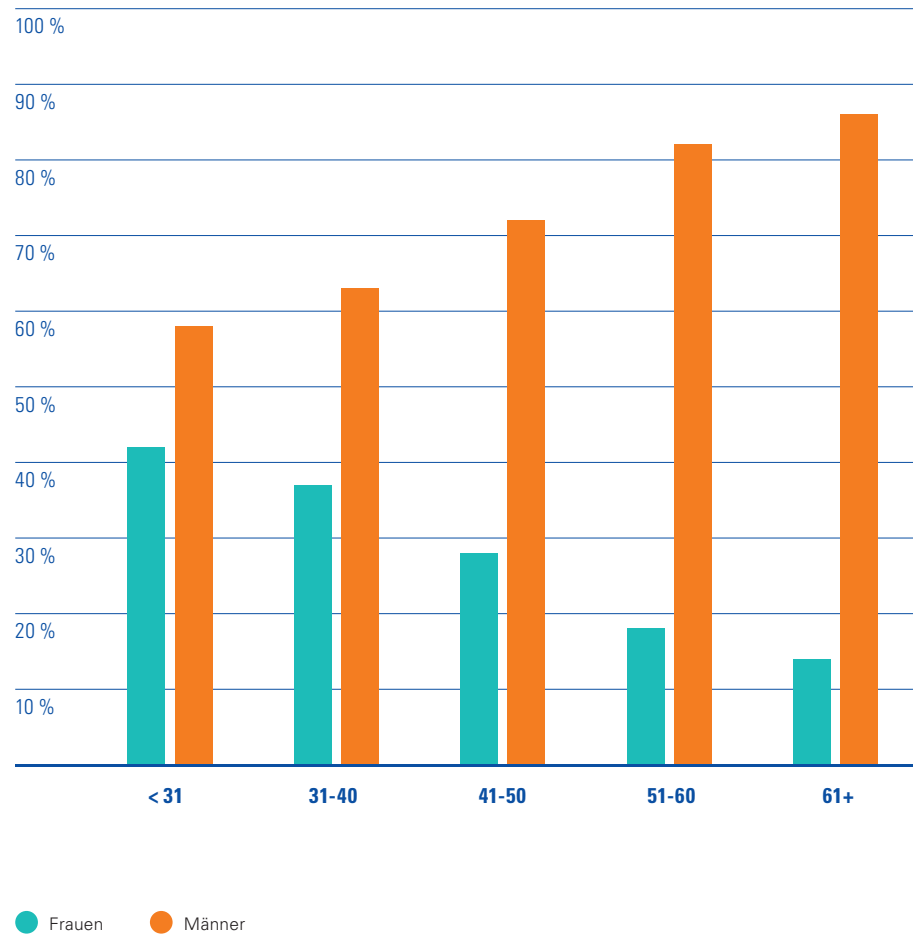
Altersverteilung nach Kontinenten

Prozentual, in Jahren



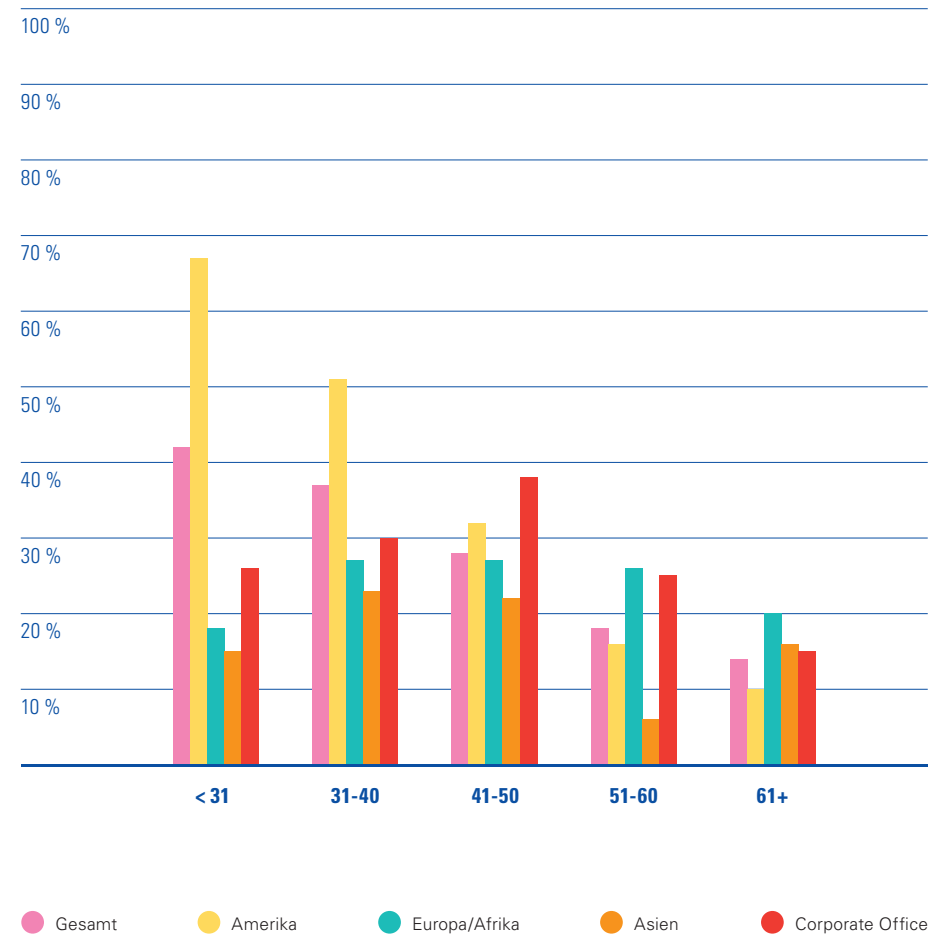
Prozentuale Verteilung von Frauen und Männern nach Altersgruppe

In Jahren



Prozentuale Verteilung von Frauen nach Altersgruppe in den Kontinenten

In Jahren

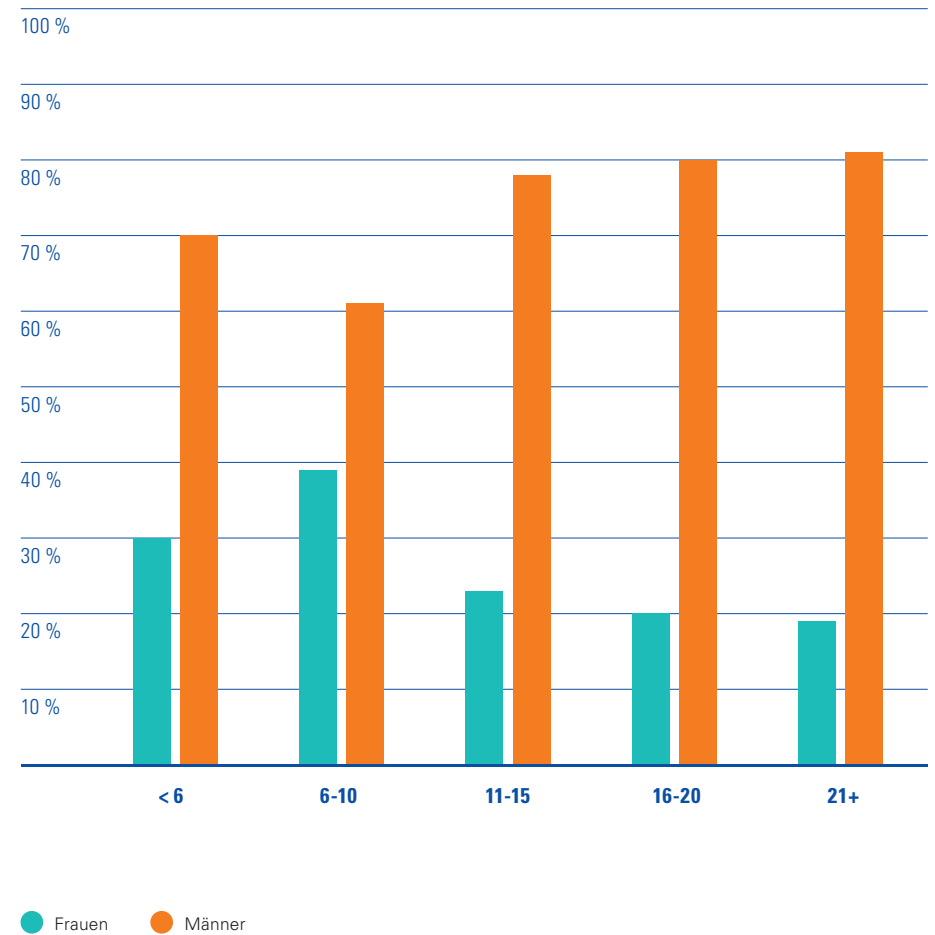


Loyalität ist keine Frage des Geschlechts

Im Jahr 2020 ist der Anteil der Frauen bei Neusteinstellungen geringfügig zurückgegangen. Gleichwohl zeigt die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern pro Beschäftigungsdauer, dass der Frauenanteil im Unternehmen in den vergangenen zehn Jahren gestiegen ist.

Prozentuale Verteilung von Frauen und Männern pro Beschäftigungsdauer

In Jahren



Wer Diversity will, muss sie leben.

Sichtbarer Ausdruck für eine gelebte Diversity-Kultur sind die Aktivitäten und Maßnahmen, um die Entwicklung aller Menschen bei Messer zu fördern und Gemeinsamkeiten zu stärken.

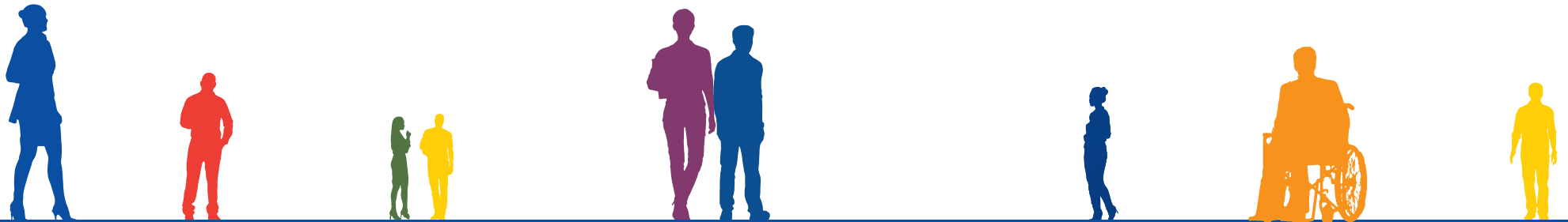
Ein erster Schritt ist das gemeinsame Verständnis für Vielfalt bei Messer. Durch eine verstärkte Vielfaltskommunikation sowie Diversity-Trainings möchten wir nicht nur Vielfalt fördern, sondern auch die Gemeinsamkeiten der unterschiedlichen Menschen, die bei Messer arbeiten, aufdecken. Hierzu haben wir unter anderem ein neues Kommunikationsmittel eingeführt: Eine international ausgerollte Mitarbeitenden-App, die sowohl von der gewerblichen als auch von der in der Verwaltung arbeitenden Belegschaft genutzt werden kann, vereinfacht die Kommunikation über Diversity-Themen.

Flankiert werden Beiträge in der App durch ausführliche Interviews und Titelthemen im internationalen Mitarbeitenden-Magazin.

Mit einem Training zum Thema Unconscious Bias (unbewusste Voreingenommenheit) möchten wir die Mitarbeitenden befähigen, Voreingenommenheit zu erkennen und abzubauen. Das Training soll – umrahmt von initialen als auch abbildenden Präsentationen – zunächst bei den Geschäftsführenden der internationalen Gesellschaften, bei Führungskräften der ersten und zweiten Managementebene sowie in den deutschsprachigen Ländern für alle Mitarbeitenden durchgeführt werden. Auch in unseren Landegesellschaften, beispielsweise in Amerika, werden spezifische Trainings angeboten. Wir erhoffen uns davon, in Rekrutierungsprozessen mögliche unbewusste Voreingenommenheit bewusst zu machen und den wertschätzenden Umgang in den unterschiedlichen Hierarchieebenen, beginnend mit dem Management, zu fördern.

Wir möchten die talentiertesten Menschen für die Arbeit bei Messer gewinnen und an uns binden. Wir werden erfolgreich sein, wenn wir das Potenzial voll ausschöpfen. Wir gestalten eine offene und kreative Unternehmenskultur, die jedem Einzelnen die gleiche Chance bietet, sich zu entfalten.

Anders gesagt: Wir bauen die Maßnahmen und Strukturen, die uns zu einem Diversity-gerechten Unternehmen machen, stetig aus und nutzen dabei alle Möglichkeiten – für mehr Vielfalt, mehr Gleichstellung, mehr Respekt und mehr Inklusion.





charta der vielfalt

UNTERZEICHNET



Messer SE & Co. KGaA
Messer-Platz 1
65812 Bad Soden
www.messergroup.com