



**Für die beste
Zeit des Lebens.**



Das Buch der Vielfalt 2020

Die Witt-Gruppe steht für Vielfalt, nicht nur in Mode 50plus

Inhalt

- › Vorwort von Stefanie Zühlke-Schmidt
- › Charta der Vielfalt
- › Vielfaltslogo
- › Vielfalt bei der Witt-Gruppe: Was bedeutet Vielfalt für dich?
- › Die Säulen der Vielfalt
- › Vielfalt in Zeiten der Krise
- › Impressum/Kontakt



Vorwort

Mit dem Thema „Vielfalt bei der Witt-Gruppe“ wollen wir uns als Unternehmen klar zu Vielfalt und Toleranz bekennen. Uns ist wichtig, dass wir Menschen nicht nach ihrem Äußerem, ihrem Denken oder ihrem Geschlecht bewerten, sondern dass wir jeden so akzeptieren wie er ist. Durch diese intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt wollen wir noch mehr Verständnis füreinander schaffen.

Diversity in all ihren Facetten unterstützt die Wertschätzung aller Menschen – intern sowie extern – und fördert die notwendige Kreativität im Unternehmen durch Akzeptanz der Vielfältigkeit.

Wir möchten zudem, dass sich alle Kolleg*innen darüber im Klaren sind, dass sie sich frei entfalten dürfen und sollen. Ein heterogen aufgestelltes Team ist nämlich produktiver als ein homogenes. So kann uns Vielfalt helfen, unsere Kompetenzen noch besser einzusetzen.

Die Witt-Gruppe steht für Vielfalt, nicht nur in Mode 50plus.



Stefanie Zühlke-Schmidt, Geschäftsführerin Einkauf und Schirmherrin von „Vielfalt bei der Witt-Gruppe“

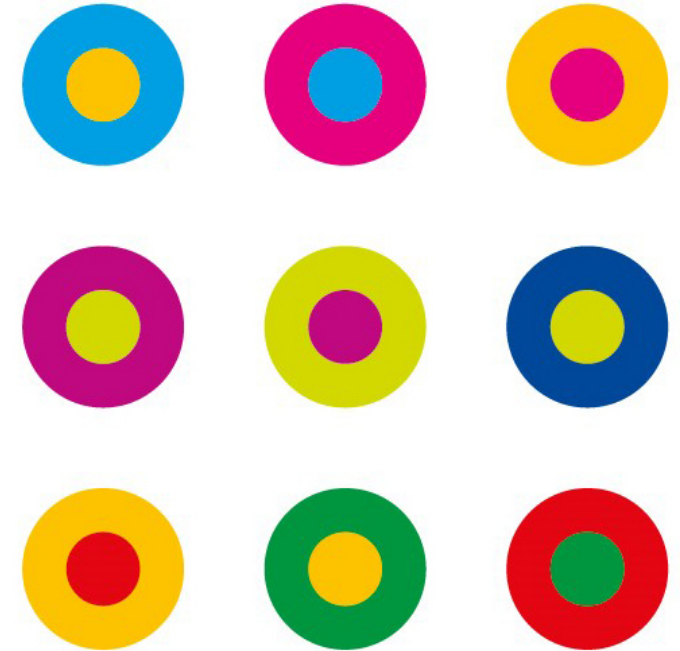
Die Charta der Vielfalt

Die **Charta der Vielfalt** ist eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie wurde im **Dezember 2006** von vier Unternehmen ins Leben gerufen und wird von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Annette Widmann-Mauz, unterstützt.

Ziel der Initiative ist es, die **Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt** in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen. Organisationen sollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter*innen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Im Zuge der Charta der Vielfalt findet jährlich der deutschlandweite Diversity-Tag statt.

Die **Otto Group** und **OTTO** haben die **Charta der Vielfalt** im **Oktober 2012** unterzeichnet.



Mehr zur Charta der Vielfalt auf:
www.charta-der-vielfalt.de

Das Vielfalts-Logo

Das Logo **Vielfalt bei der Witt-Gruppe** entstand aus dem Design-Element des sogenannten Aufbruchspfeils der Witt-Gruppe, der um 45° gedreht und so zum stilisierten **Schmetterling** wurde.

Der Schmetterling steht insbesondere für Vielfalt, da es ganz viele unterschiedliche Arten gibt. Wenn der Schmetterling seine Flügel entfaltet, sieht man wie wunderschön, individuell und bunt er ist.

Für die Witt-Gruppe bedeutet das:

Unsere Mitarbeiter*innen bringen dem Unternehmen durch all ihre Aspekte und ihre individuelle Persönlichkeit das **Potenzial für Wachstum**. Und wir als Unternehmen bieten ihnen wiederum die Möglichkeit, durch Wertschätzung von Vielfalt die beste Zeit des Lebens zu haben. Genau das wollen wir auch für unsere Kund*innen.



Vielfalt bei der Witt-Gruppe



Was bedeutet Vielfalt für dich?

„Vielfalt bedeutet auch Barrieren abzubauen – egal ob fachlich, hierarchisch, intellektuell oder sortimentsseitig – und dadurch das individuelle Potenzial jedes Einzelnen für das Unternehmen noch besser zu nutzen.“

Wolfgang Jess, Vorsitzender der Geschäftsführung

Vielfalt bei der Witt-Gruppe



Was bedeutet Vielfalt für dich?

„Transformation und Diversity sind zu einem Argument geworden, welches im ‚War for Talents‘ auch Bewerbende anspricht. Lebensentwürfe und Biographien sind so individuell wie nie zuvor. Wir müssen unsere Komfortzone immer wieder verlassen, wenn wir Vielfalt wirklich erleben wollen. Diversity bedeutet nicht nur andere Denkweisen, Wahrnehmungen und Lösungsansätze zu akzeptieren, sondern sie auch als Chance und Potential für Ideenvielfalt und Innovation zu begreifen.“

Susan Kröber, Bereichsleiterin Human Resources

Vielfalt bei der Witt-Gruppe



Was bedeutet Vielfalt für dich?

„Vielfalt bedeutet für mich, die anderen so zu akzeptieren wie sie sind und von den anderen akzeptiert zu werden so wie ich bin. Die anderen einfach als Menschen zu sehen und nicht in Kategorien wie Geschlecht, Rasse, Religion, sexuelle Orientierung usw. einzuteilen – Menschen, die mit denselben Stärken, Schwächen, Ängsten und Träumen wie ich auch nach Glück in dieser Welt streben...“

Dana Burlan, FAIRWandler* heine

„Vielfalt bedeutet für mich, dass man sich wohlwollend auf neue Situationen und Herausforderungen einstellt und dabei alte Muster und liebgewonnene Gewohnheiten kritisch hinterfragt.“

Ralf Kallenborn, FAIRWandler* heine

„In den letzten Monaten wurde uns bewusst, wie vielfältig und unterschiedlich heine und Witt in prozessualen Abläufen oder auch einfach in der Kultur ticken. Wir haben eine unterschiedliche Sprache in ganz vielen Themen, doch wir haben von Anfang an miteinander gelacht. So haben wir mit viel Spaß und Humor die Basis für eine tolle Zusammenarbeit geschaffen und so schon viel gemeinsam erreicht.“

Isabel Süß, FAIRWandler* heine

*FAIRWandler: Mitarbeitende, die bei heine als Multiplikator und Teil des Integrationsteams die Unterstützung von Veränderungsprojekten begleiten

Vielfalt bei der Witt-Gruppe



Was bedeutet Vielfalt für dich?

*„Unternehmen profitieren davon, wenn alle Mitarbeiter*innen ihr volles Potenzial entfalten können. Das setzt voraus, dass verschiedene Perspektiven berücksichtigt werden und jeder wertgeschätzt wird. Denn unterschiedliche Bedürfnislagen anzuerkennen und aufzufangen ist während der Corona-Krise besonders wichtig.“*

Diana Sommerfeld, HR Managerin Strategy & Diversity, Otto Group

„Vielfalt ist nichts, was durch Quoten oder Auflagen erreicht werden kann. Eine solche Zusammenstellung von Menschen nennt man Sammlung. Echte Vielfalt wächst von selbst und die Basis sind Offenheit und Unvoreingenommenheit.“

Maximilian Lindner, Database Manager

„Ich würde mir eine Welt wünschen, in der das Thema ‚Diversity‘ keine Rolle spielt. Denn dann würde jeder Einzelne von uns einfach nur als ‚Mensch‘ wahrgenommen und wertgeschätzt.“

Melanie Plank, Bereichsleiterin E-Commerce Services & Prozesse



Die Säulen



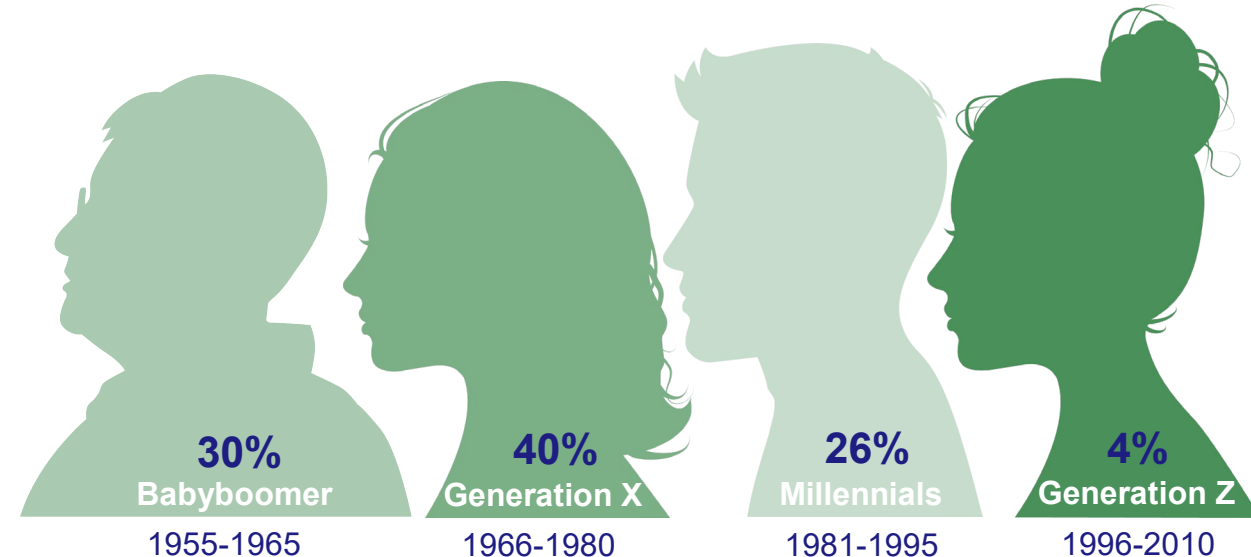
Säule Generation

Zahlen – Daten – Fakten

In der **Witt-Gruppe**, wie auch in anderen traditionellen Unternehmen, arbeiten mittlerweile **vier Generationen** miteinander – meistens in altersgemischten Teams.

In solchen Teams ist die Zusammenarbeit nicht immer einfach, denn häufig müssen unterschiedliche Werte und Einstellungen unter einen Hut gebracht werden. Die Generation „Millennials“ hat andere Sichtweisen, Lebensgewohnheiten und Prioritäten als etwa die Generation, die als nächste der Pensionierung gegenübersteht (Generation „Babyboomer“)*.

Um Konflikte zu vermeiden, sind in erster Linie Führungskräfte gefragt, für alle Altersgruppen ein gegenseitiges, wertschätzendes und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen, aber jeder Einzelne ist verantwortlich, daran mitzuwirken.



Witt-Gruppe nach Generationen (Mai 2020)

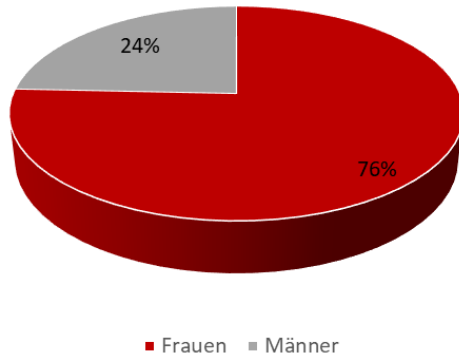
 **Arbeitest du in einem altersgemischten Team? Wenn ja, wie erfolgreich seid ihr in dieser Konstellation und welchen Anteil haben eure individuellen Lebensläufe daran?**

*Quelle: <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/alter/>

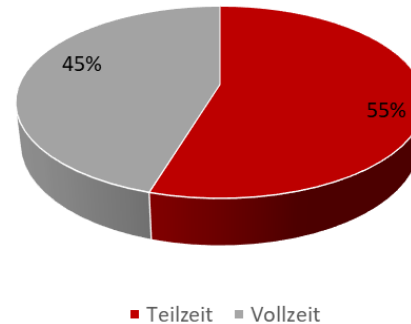
Säule Gleichberechtigung

Zahlen – Daten – Fakten (ohne Aushilfen und Praktikanten; *keine Angaben für divers)

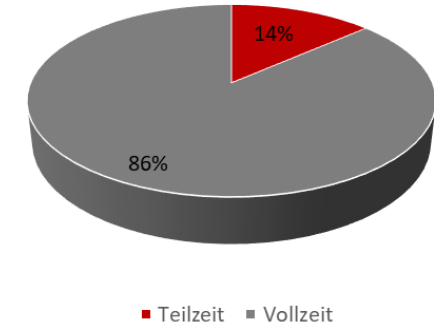
Anteil Mitarbeitende Witt-Gruppe inkl. Heine*



Anteil Mitarbeitende in Teil- / Vollzeit Witt-Gruppe inkl. Heine



Anteil Führungskräfte in Teil- / Vollzeit Witt-Gruppe inkl. Heine



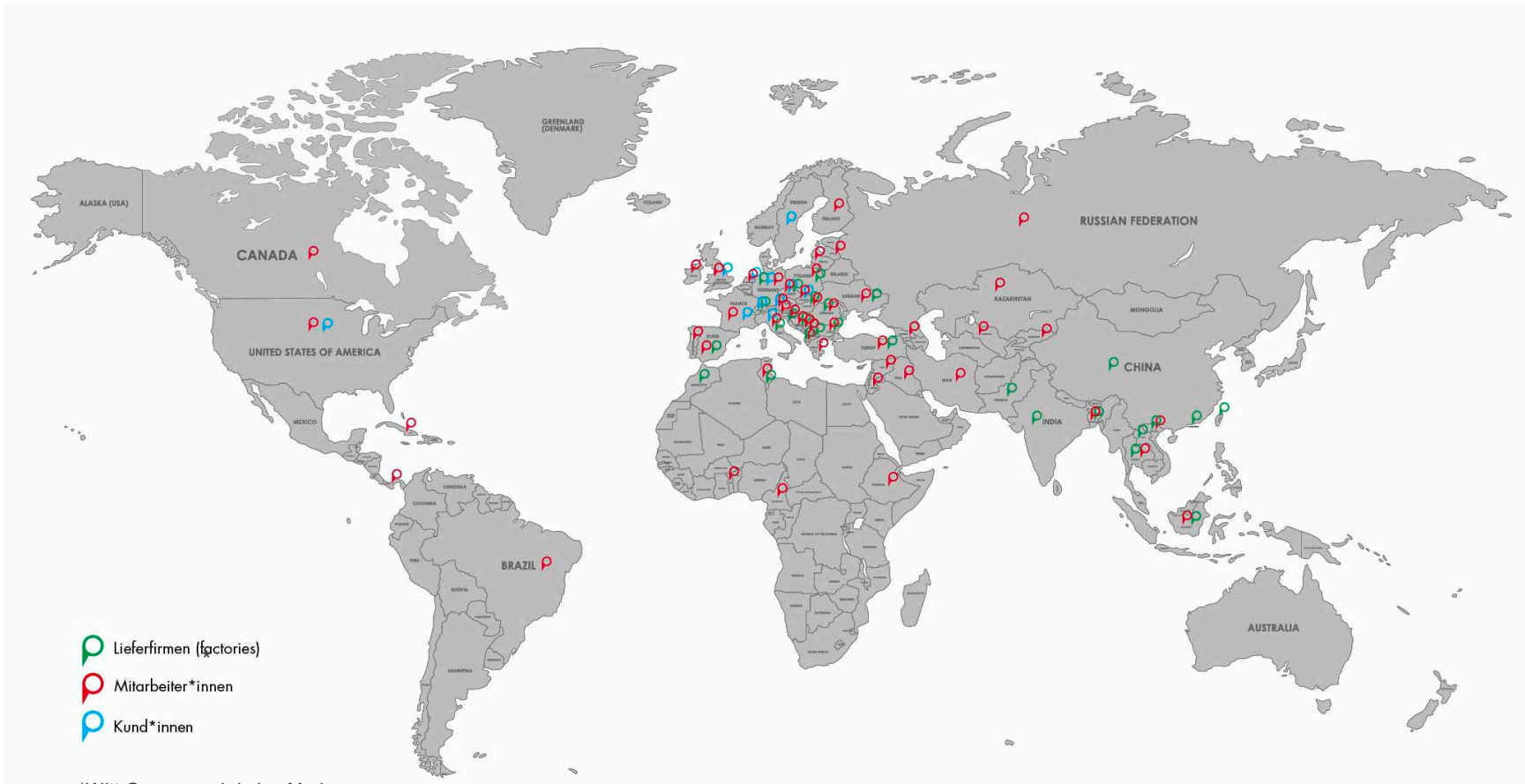
Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt (Stand 2019)

- Arbeitnehmerinnen 45%, Arbeitnehmer 55%
- Mitarbeitende in Teilzeit 39%, in Vollzeit 61%



Säule Herkunft

Zahlen – Daten – Fakten



*Witt-Gruppe excl. heine-Marke

Die Witt-Gruppe beschäftigt
3.473 Mitarbeitende
aus **47 Nationen**.

Programme und Gruppen

- Arbeitskreis Asyl
- Internationale Woche in der Kantine
- Sprachkurse und Weiterbildung

Vielfalt bei der Witt-Gruppe



Was bedeutet Vielfalt für dich?

„Die Worte Vielfalt und Diversität mögen mittlerweile etwas überstrapaziert sein – für mich bedeuten sie zu allererst einmal ganz einfach ‚Realität‘. Es ist etwas, das wir jeden Tag in unserem Umfeld und im Austausch mit der Welt erleben: Keiner ist wie der andere. Wenn wir diese Vielfalt als Bereicherung wahrnehmen können, uns unsere gesunde Neugier auf den anderen erhalten und bereit sind, von den Erfahrungen und Sichtweisen des anderen zu lernen, dann entstehen Bewegung, Entwicklung und Wachstum. In uns selbst, in unserem Unternehmen und in der Welt. Vielfalt bedeutet für mich also auch Auftrag und Chance.“

Carola Bayer-Lange, Abteilungsleiterin Learning & Development

Zahlen – Daten – Fakten

1. Wie viele schwerbehinderte Menschen müssen Arbeitgeber beschäftigen?

Generell gilt, dass Arbeitgeber 5% der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen müssen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber freie Stellen hat oder nicht.

2. Beschäftigt die Witt-Gruppe mindestens 5% Schwerbehinderte?

Wir erfüllen die gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote von 5%.

Unternehmen, die im Jahresschnitt mindestens 20 Arbeitsplätze pro Monat und davon weniger als 5% Schwerbehinderte beschäftigen, müssen eine sogenannte Ausgleichsabgabe zahlen.

3. Was ist eine Ausgleichsabgabe?

Die Abgabe soll einen finanziellen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern schaffen, die Schwerbehinderte beschäftigen und dadurch höhere Kosten haben – etwa, weil sie für den Mitarbeiter mit Handicap umbauen müssen.



Zahlen – Daten – Fakten

4. Wie hoch ist die Ausgleichsabgabe?

Sie beträgt je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz pro Monat:

- 125 € bei einer Beschäftigungsquote von Schwerbehinderten von 3% bis weniger als 5%
- 220 € bei einer Beschäftigungsquote von 2 bis 3%
- 320 € bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2%
- Angenommen die Witt-Gruppe beschäftigt weniger als 2% Schwerbehinderte, dann müsste sie für die unbesetzten Pflichtarbeitsplätze eine Ausgleichsabgabe in Höhe von rd. 469.000 € pro Jahr zahlen.

5. Wem kommt die Ausgleichsabgabe zugute?

Die Abgabe gewährleistet, dass Unternehmen, die keine Schwerbehinderten beschäftigen, dennoch einen Beitrag zur Integration leisten. Die Ausgleichsabgabe darf nur für Zwecke verwendet werden, die die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Beruf verbessern, wie z. B. finanzielle Förderung der Arbeitgeber. Ein Teil fließt in den Ausgleichsfond des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für überregionale Beteiligungen schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und in die Bundesagentur für Arbeit zur Förderung von Arbeitnehmern mit Handicap.

6. Die Witt-Gruppe kooperiert seit vielen Jahren mit dem HPZ.

Es gibt Verkaufsstände des HPZ in der Kantine Schillerstr. sowie die durchs HPZ gepackten Weihnachtspakete.

Säule Glaube

Zahlen – Daten – Fakten

Das Wort **Glaube** wird häufig im Kontext mit Religion verwendet. Glaube verkörpert die tiefe Überzeugung von einer religiösen Lehre, es beinhaltet aber noch viel mehr, beispielsweise Philosophien.

Glaube birgt enorm viel Potential für jeden Einzelnen von uns. Die Wissenschaft hat herausgefunden, dass sowohl Religion als auch Glaube wertvolle **Resilienz-Faktoren** sein können, die dem Menschen psychische Widerstandskräfte geben, um gerade in der heutigen Welt, mit ihrer Schnelllebigkeit, den Stressfaktoren und den Gefahren durch globale Krankheiten, gefestigt und stabil bestehen zu können.

Wir wissen, dass wir in der Witt-Gruppe viele Menschen mit den unterschiedlichsten Glaubensrichtungen beschäftigen. Erfasst werden aber nur steuerpflichtige religiöse Glaubensrichtungen.

Witt

- 56,3 % römisch-katholisch
- 15,2 % evangelisch
- <1 % jüdisch
- 28,4% nicht erfasst

heine

- 34,0 % römisch-katholisch
- 21,5 % evangelisch
- 44,5% nicht erfasst



**Wir sind überzeugt, dass auch DU
an etwas glaubst,
das DIR täglich Kraft und Stärke gibt!**

**Überlege doch mal:
„An was glaubst DU?“**

Vielfalt bei der Witt-Gruppe



Was bedeutet Vielfalt für dich?

„Vielfalt bedeutet für mich, dass alle Nationalitäten und Generationen sowie Gesinnungen oder Einstellungen und Orientierungen miteinander arbeiten und leben. Durch ein ‚buntes‘ Miteinander werden auch Mauern des Unverständnisses oder auch der negativen Einstellungen oder Gesinnungen durchbrochen. Es ist heutzutage so wichtig, niemanden auszugrenzen und jeden so gut es geht zu integrieren und zu begleiten. Das macht das Leben schöner, friedlicher und ‚bunter‘.“

Barbara Carove-Eloi, Shop-Pflege

Vielfalt bei der Witt-Gruppe



Was bedeutet Vielfalt für dich?

„Die Akzeptanz eines jeden Kollegen, mit all seinen Facetten, halte ich für die Grundvoraussetzung, um am Arbeitsplatz ein Wirgefühl zu schaffen und so letztlich das Unternehmen voranzubringen.“

Christian Weigert, Marketing Manager

Säule Sexuelle Orientierung und Identität

Zahlen – Daten – Fakten

Seit August 2019 gibt es bei der Otto Group ein neues Mitarbeitenden Netzwerk namens **more***, das die Vernetzung von **LGBTIQ*-Kolleg*innen** innerhalb der Otto Group vorantreibt.

LGBTIQ* steht im Englischen für Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Inter* und Queere Personen.

Dabei steht more* als Interessensnetzwerk ganz bewusst allen Menschen offen, die in der Otto Group arbeiten und ein Zeichen für Vielfalt setzen wollen. Das schließt heterosexuelle Kolleg*innen, sog. Allies (engl. für Verbündete), also explizit mit ein.

Mit dem Sternchen werden alle hier nicht aufgezählten Geschlechtsidentitäten abgedeckt. Das sind vor allem Menschen, die sich keinem Geschlecht beziehungsweise keiner definierten Geschlechtsidentität zugehörig fühlen und sich als non-binär oder divers bezeichnen.

Das Netzwerk hat aktuell **über 300 Mitglieder** aus verschiedenen Konzernfirmen, darunter auch die Witt-Gruppe. Ziel ist es in diesem Jahr möglichst alle Konzernfirmen in der DACH-Region zu erreichen.

Mach mit! **Be more***



Säule Sexuelle Orientierung und Identität

Zahlen – Daten – Fakten

Gendern* in der Praxis – wie die Bereiche Corporate Communication und Human Resources bei der Witt-Gruppe, sowie eine Projektgruppe für gendergerechte Sprache bei der Otto Group dieses Thema umsetzen.

Tobias Nerl (Recruiting & Employer Branding) informiert, dass Gendern bereits auf der Karriere-Website inkl. Jobbörse, sowie auf den bald neuen Portal-Seiten gelebte Praxis ist. Im Bereich Social Media versucht man immer den Spagat zu schaffen zwischen der Formulierung knackiger Texte und der Einhaltung einer gendergerechten Linie. Er ist überzeugt davon, dass es nur **eine Frage der Übung und Gewohnheit** ist, Texte sprachlich so zu formulieren, dass sie zum einen gendergerecht sind und zum anderen einen guten Lesefluss bieten.

Judith Weigl aus dem Bereich Corporate Communication sieht das ähnlich. Auf der Corporate Website wird die Sternchenvariante (Mitarbeiter*innen) konsequent durchgezogen, in internen Medien noch eher die Variante Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In seltenen Fällen, meistens dem zur Verfügung stehenden Platz geschuldet, wird auf das Maskulinum ausgewichen mit dem Hinweis, dass wegen der Lesbarkeit diese Form gewählt wird, doch alle Geschlechter damit angesprochen werden sollen. Für Pressemitteilungen wird häufig auch noch die Variante Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet, da auch Journalisten noch nicht einheitlich beim Gendern vorgehen. Für die **Kommunikation mit Kunden** wurde bereits ein erster **Leitfaden** zur Verfügung gestellt, wie man bezüglich des dritten Geschlechts eine Anrede formulieren kann, so kann man „Guten Tag Vorname Nachname“ als Begrüßung verwenden, ohne Herr oder Frau.

*Gendern bezeichnet die Bestrebung, die Gleichstellung der Geschlechter auch in der Sprache zu etablieren. Texte sollen in einer möglichst geschlechtergerechten und gender-inkludierten Form verfasst werden.

Säule Sexuelle Orientierung und Identität

Zahlen – Daten – Fakten

Auch in der Otto Group wird dieses Thema durch eine Projektgruppe bearbeitet. **Katja Narjes** (Customer Centricity bei Otto) ist es wichtig zu erwähnen, dass es nicht nur um die Formulierungen geht, sondern auch um **Anpassung der Systeme und Eingabemasken**. Diese müssen genderneutral gestaltet sein, sei es für Kund*innen oder Mitarbeitende. Am Ende des vorherigen Satzes sieht man auch zwei Varianten, welche die Projektgruppe als Möglichkeit der Ansprache definiert. Wenn **Gendersternchen** den Lesefluss zu stark beeinflussen, kann man auch das **generische Maskulinum** z. B. Mitarbeiter sinnvoll neutralisieren zu Mitarbeitende.

Doch wie geht „gendern“ eigentlich richtig?

Generell gilt, dass es notwendig ist, sich Gedanken über eine gendergerechte Sprache zu machen und dass **es nicht die eine Lösung gibt**. Bei der Otto Group und Witt-Gruppe arbeitet man an einem **gemeinsamen Weg**, denn nur wenn Sprache inkludierend ist, fühlen sich Menschen akzeptiert und angesprochen. **Denn Sprache ist für alle da**. Bis eine einheitliche und verbindliche Vorgabe für alle Mitarbeiter*innen zur Verfügung steht, kannst du beispielsweise auf eine der folgenden verbreiteten Möglichkeiten zurückgreifen:

1. Geschlechtsneutrale Pluralbildung: z.B. Mitarbeitende statt Mitarbeiter, Studierende statt Studenten
2. Verwendung des Gendersternchens: z.B. Mitarbeiter*innen, Student*innen

Es gibt natürlich noch viele weitere Möglichkeiten für eine gendergerechte Sprache, etwa die Gender Gap. Allgemein gilt es zu beachten, dass du innerhalb eines Textes bei einer Variante bleiben und nicht wechseln solltest. Zudem solltest du dich bei deiner Wahl auch am Textfluss und der Lesbarkeit orientieren.

Vielfalt bei der Witt-Gruppe



Was bedeutet Vielfalt für dich?

„Das Schöne an der Welt ist ihre Vielfalt. Deshalb bereichert Diversität der Menschen nicht nur unseren Alltag, sondern auch alle Prozesse in unserem Unternehmen. Die Vielfalt der persönlichen Prägungen bereichert jede Diskussion und Lösungsfindung.“

Manfred Wiechert, Bereichsleiter Unternehmensplanung & Betriebswirtschaft



Vielfalt in Zeiten der Krise



Vielfalt in Zeiten der Krise



Wie die Witt-Gruppe auch in schwierigen Zeiten Diversität fördert

Wie fast alle Unternehmen wird die Witt-Gruppe in der **Corona-Krise** auf eine harte Probe gestellt: Kontaktbeschränkungen, Filialschließungen und starke Schwankungen bei der Nachfrage sind nur einige Faktoren, die Führungskräfte und Mitarbeitende belasten und vor Herausforderungen stellen.

Doch eine Krise kann auch **Gutes** bewirken. Die Witt-Gruppe erlebt in Zeiten von Corona einen starken **Zusammenhalt, Flexibilität und großes Engagement** aller Kolleg*innen. Und die derzeitige Ausnahmesituation beweist auch, wie hoch die **Wertschätzung** der Witt-Gruppe gegenüber allen Mitarbeitenden und ihren individuellen Situationen ist.

Geschäftsleitung, Führungskräfte und HR reagieren äußerst flexibel auf die ganz unterschiedlichen Bedürfnisse, Sorgen und Probleme aller Kolleg*innen. Sie unterstützen ihre Mitarbeiter*innen und bringen viel Verständnis für die teils schwierigen Umstände auf. Seien es Betreuungsengpässe bei kleinen Kindern, Quarantänenvorgaben oder die Zugehörigkeit zur Risikogruppe – die Witt-Gruppe sucht im Rahmen der Möglichkeiten gemeinsam mit den jeweiligen Mitarbeiter*innen nach individuellen Lösungen, die dem Einzelnen und damit dem Gemeinwohl sowie dem laufenden Geschäftsbetrieb helfen.

Susan Kröber, Bereichsleiterin HR: Unterstützung von Mitarbeiter*innen in der Krise

„An oberster Stelle steht für uns in der Corona-Krise der Schutz aller Mitarbeiter*innen. Die Arbeitsplätze werden so gestaltet, dass der Gesundheitsvorsorge Rechnung getragen wird. Mitarbeiter*innen arbeiten, wenn möglich, im mobilen Office zuhause. In einigen Bereichen ist es allerdings nicht oder nur sehr herausfordernd umzusetzen, da es allein aufgrund verschiedener Tätigkeiten Unterschiede hinsichtlich möglicher Schutzmaßnahmen gibt. So können wir zum Beispiel Kolleg*innen aus der Logistik und den Filialen leider kein Homeoffice anbieten. Wir versuchen aber im Rahmen unserer Möglichkeiten auch diese Mitarbeitenden so gut es geht zu schützen.

Eine besondere Belastung erfahren auch Mitarbeitende, die sich in behördlicher oder vom Unternehmen angeordneter Quarantäne befinden. Sie werden von uns betreut und beraten. Wir beobachten aber auch die möglichen psychischen Belastungen durch die langen Phasen des mobilen Arbeitens. Unser Recovery-Team kooperiert eng mit unserer Betriebsärztin, um damit einhergehende Probleme zu identifizieren und Maßnahmen zu entwickeln, die diese Folgen abmildern.

(1 von 2)

Susan Kröber, Bereichsleiterin HR: Unterstützung von Mitarbeiter*innen in der Krise

Bei Familien versuchen wir für Entlastung zu sorgen. An unserer HR-Beratungshotline können sich Mitarbeitende über Möglichkeiten bei fehlender Kinderbetreuung informieren. Im Gespräch betrachten wir die individuelle Situation des Mitarbeitenden und versuchen gemeinsam eine Lösung zu finden. Für mehr Flexibilität bieten wir in der Krisenzeit auch ATlern die Möglichkeit von Gleitzeittagen. Es können zudem Lohnersatzzahlungen durch den Ausfall der Kinderbetreuung beantragt werden. Bisher sind bereits erste Anträge eingegangen.

Darüber hinaus unterstützen wir das Engagement von Mitarbeitenden im Katastrophenschutz. Wir haben aktuell sieben Mitarbeitende, die von der Arbeit freigestellt sind oder waren. Engagiert haben sich die Mitarbeitenden u.a. bei der Bundeswehr, Feuerwehr, dem THW und DRK.

Unsere Führungskräfte unterstützen wir durch ein Real-Talk-Gespräch in dieser besonderen Situation. Dabei sprechen wir über Herausforderungen von (Remote-) Führung in Krisenzeiten sowie die Auswirkungen der Situation auf den Kulturwandel.

Wir hoffen, mit diesen verschiedenen Maßnahmen allen Mitarbeiter*innen soweit es möglich ist entgegenzukommen und diese zu unterstützen. Ich bin mir sicher, dass wir durch diese Krise näher zusammenrücken und langfristig von unseren Erfahrungen profitieren können.“

(2 von 2)

Vielfalt in Zeiten der Krise

Daniel Hahn, LO-RL, und Jasmin Ayaz, LO-VE, geben einen kurzen Einblick in die Logistik

„Natürlich steht bei uns in der Logistik das Wohlbefinden der Mitarbeitenden an erster Stelle. Allen betreffenden Mitarbeitenden, die der Risikogruppe angehören und an uns bekannten Vorerkrankungen leiden, wurde angeboten, zuhause bleiben zu können.

Dies wurde auch teilweise in Anspruch genommen, sodass die Mitarbeitenden maximal 14 Tage zuhause geblieben sind. Darüber hinaus versuchen wir für betreffende Mitarbeitende eine optimale Lösung bezüglich der Arbeitsbelastung anzubieten.

Aufgrund des finanziellen Aspekts kam eine längere arbeitsfreie Zeit für viele jedoch nicht in Frage. Die Krise verlangt uns und unseren Mitarbeitenden einiges ab. Frei nach dem Motto „Wir packen das!“ werden wir auch diese Herausforderung gemeinsam meistern.“

Zeichen der Anerkennung: 500 Euro Prämie für Logistik-Mitarbeitende

Auch die Konzernleitung weiß, dass ein möglichst zeitgerechte Belieferung aller Kund*innen in der Corona-Krise vom hohen Engagement und Einsatz unserer Logistik-Mitarbeitenden abhängig ist.

Daher bedankte sich die Witt-Gruppe bei diesen Kolleg*innen mit einer Prämie in Höhe von 500 Euro.



Erfahrungsbericht aus dem Homeoffice von Sabine Doß, Abteilungsleiterin UB-CV **Dankbarkeit in dieser unfassbar anstrengenden Corona-Zeit**

„Seit Mitte März arbeite ich im Homeoffice, konnte hier auch während meiner Corona-Quarantäne-Zeit problemlos alles Dienstliche von zu Hause aus erledigen und betreue gleichzeitig meine beiden Kinder – das ist teilweise eine echte Herausforderung.

Hier ein paar Einblicke in unser ‚organisiertes Chaos‘ 😊:

Die Arbeit beginnt für mich viel früher als sonst. Noch bevor die Kinder aufwachen, versuche ich, schon etwas wegzuarbeiten. Dies ist nur machbar dank der Freiräume, die mir mein Chef zugesteht.

Sobald die Kinder fit sind - und das ist spätestens um 7 Uhr 😊 - geht der übliche Tagesablauf schon los: anziehen, Frühstück und ab an den Küchentisch zur ersten Unterrichtsstunde. Wir drucken eine Vielzahl an Arbeitsblättern aus, wählen uns in digitale Unterrichtsstunden ein, lesen, rechnen und dazwischen checke ich meine E-Mails.

Für dienstliche Videokonferenzen ziehe ich mich zurück und meine Kinder müssen mal eine Stunde ohne mich auskommen.

Alles Weitere erledige ich abends, wenn beide schlafen und im Haus wieder Ruhe eingekehrt ist.

In den Pausen dazwischen powern wir uns im Garten aus, spielen, basteln und erledigen Hausarbeit zusammen. Entgegen meiner Erwartungen ist es uns auch nach Wochen noch nicht langweilig geworden!

Vielfalt in Zeiten der Krise

Erfahrungsbericht aus dem Homeoffice von Sabine Doß, Abteilungsleiterin UB-CV Dankbarkeit in dieser unfassbar anstrengenden Corona-Zeit



Möglich ist dies alles nur durch viel Verständnis der Kolleg*innen und Führungskräfte für die besondere Situation, sowie durch die tolle technische Ausstattung (Laptop, Teams) und auch mal durch die Möglichkeit, einfach Überstunden abzubauen.

Ich habe großes Glück, Familie und Beruf auch in dieser schwierigen Situation miteinander vereinbaren zu können.

Für die Zeit nach der Krise behalte ich mir die große Dankbarkeit für die kleinen Dinge und die vielen neuen Möglichkeiten der Kommunikation und Zusammenarbeit, die wir uns alle erschlossen haben, bei.“

Impressum und Kontakt

Das Team hinter „Vielfalt bei der Witt-Gruppe“

Alexander Meidinger, Ines Wendt, Jessica Frötschl,
Nadja Gomille, Birgit Wartha, Andrea Ziegler,
Oxana Dorofeeva, Daniel Fischer, Sabine Doß, Béatrice Savatier,
Phillip Ackermann, Kristin Nanka, Bettina Meier, Marcus Bihler,
Anna Gruhle (ehem. Volontärin KM-CC, nicht im Bild)

