



Guten Tag <<Name>>,

erinnern Sie sich noch daran, als Sie zum letzten Mal überlegt haben, ob das jetzt lustig ist und Sie mitlachen – oder ob Sie sich nicht besser klar für die angesprochene Person positionieren? Wir alle erleben im Alltag die **Diskriminierung bestimmter Gruppen**. Oft ist diese „nicht böse gemeint“. In vielen Fällen von Alltagsdiskriminierung bleibt die klare Positionierung jedoch aus, und sie ist doch so wichtig. Denn: Nur so wird sich langfristig etwas ändern.

Die DB setzt auf Diversity. Und es ist großartig, mitzuerleben, wie viele Bahnerinnen und Bahner zu den verschiedenen Aspekten der Diversität Position beziehen. Ein leuchtendes Beispiel sind die vielen Aktionen, Inputs und Austausche der diesjährigen **Diversity Woche**.

In dieser Infomail berichten wir von den **SUKI Coffee Breaks** zum Thema **Migration und Intersektionalität** und teilen die Take-Aways der Teilnehmenden mit Euch. Daneben durften wir Teil der **Diversity-Recruiting-Werkstatt** sein.

Im Fokusthema diesmal: Unser **Pilotprojekt zu Vielfalt und Antidiskriminierung**, das

wir seit Juli 2022 durchführen. Lesen Sie mehr dazu, wie die DB Regio Bus Nord das Thema Diskriminierung angeht.

Was es sonst noch Neues gibt: Der **Start von Chance plus 22/23** zum 01. November und SUKI auf **Gewerkschaftstag** und **Mitbestimmungskonferenz**.

Bei Fragen oder Anregungen freuen wir uns wie immer von Ihnen zu hören unter der 069-809076 288 oder per E-Mail an suki@stiftungsfamilie.de.

Herzliche Grüße sendet Ihnen

Ihr Projekt SUKI

Fokusthema

Diskriminierung am Arbeitsplatz begegnen – Pilotprojekt zu Vielfalt und Antidiskriminierung

„Wo kommst du her? Also, wo kommst du wirklich her?“, „Wieso willst du keine Kinder?“, „Wer ist bei euch der Mann in der Beziehung?“

Vermutlich sind uns allen diese oder ähnliche Fragen im (Arbeits-)Alltag bereits begegnet. Vielleicht haben wir selbst das eine oder andere ähnliche Statement gebraucht.

Die Diversity Week 2022 hat wieder eindrücklich gezeigt: **Vielfalt ist Normalität**, auch in der Arbeitswelt. Viele erleben dies als Bereicherung, denn Vielfalt setzt neue Potenziale frei, fördert Toleranz und verbessert Arbeitsergebnisse. Nichtsdestotrotz gehören Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Lebensalters, der Herkunft oder anderer Merkmale zum beruflichen Alltag. Mehr als ein Drittel der deutschen Berufstätigen hat nach eigenen Angaben Diskriminierung am Arbeitsplatz selbst erfahren oder beobachtet. (Quelle: Studie der Recruiting-Plattform Glassdoor, 2019)

Hier sind insbesondere Arbeitgebende und Führungskräfte gefordert. Ihre Aufgabe ist es, eine vielfältige und offene Unternehmens- und Arbeitskultur zu schaffen, sensibel für Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu sein und Ungleichbehandlungen jeglicher Art entgegenzusteuern.

Ein wichtiger Ausgangspunkt, um Diskriminierung etwas entgegenzusetzen und vorzubeugen, ist es, für das Thema zu sensibilisieren und sich selbst zu reflektieren. Das war auch die gemeinsame Überzeugung, als wir Anfang des Jahres mit DB Regio Bus Nord ins Gespräch kamen – ein Gespräch, dem weitere folgten und aus dem ein Pilotprojekt zur Antidiskriminierungssensibilisierung hervorging.

Was war der Hintergrund? Im Bus-Bereich haben Vielfalt und die Zusammenarbeit in multikulturellen, „diversen“ Teams im Laufe der letzten Jahre weiter zugenommen. Das bietet neue Chancen, produziert aber auch neue Herausforderungen, insbesondere für Teamleitende. Nicht zuletzt nimmt der Umgang mit diskriminierenden Verhaltensweisen

und Anfeindungen einen immer wichtigeren Stellenwert im beruflichen Aufgabenportfolios der Führungskräfte ein.

Gemeinsam mit dem IMAP-Institut haben wir deshalb ein Workshop-Format für Teamleitende entwickelt und an den fünf Standorten Kiel, Flensburg, Bad Oldesloe, Uelzen und Oldenburg von Juli bis Oktober 2022 durchgeführt.

Wichtigstes Ziel dabei war es, die Teilnehmenden für Diskriminierung zu sensibilisieren, den Umgang damit bei sich selbst und im eigenen Team zu reflektieren und zu konkreten Fallbeispielen aus dem eigenen Arbeitsalltag ins Gespräch zu kommen. Letzteres war für Janina Heuser, verantwortlich für den Bereich Schulungen und Workshops bei SUKI, mit ausschlaggebend für den Erfolg des Formats:

„Ich finde es besonders wichtig, dass der Workshop bei den Erfahrungen im Arbeitsalltag der Teilnehmenden ansetzt. Durch unsere eigenen Erfahrungen im Bahnkontext und die methodische Expertise des IMAP-Instituts können wir hier Tipps geben, standortübergreifenden Austausch anregen und die Teamleitenden damit konkret entlasten. Dabei erleben wir immer wieder, wie viel vor Ort bereits passiert, wie viel Expertise bereits im Konzern vorhanden ist und wie wichtig es ist, die einzelnen Akteure und Akteurinnen zu vernetzen.“

Deutlich wurde in den Workshops nämlich auch, dass die Problemlagen an den unterschiedlichen Standorten oft ähnlich sind. Teamleitende gehen auf Mitarbeitende und Diskriminierungsvorfälle im Sinne eines Learning by Doings ein, engagieren sich für sie. Doch der Austausch und die Weitergabe von Best Practices kommt oft zu kurz.

Dranbleiben, lautet deshalb die Devise. Der Grundstein und die Schaffung eines Bewusstseins für die Brisanz der Thematik bei den Teamleitenden bei DB Regio Bus Nord sind erfolgt und können nun als Ausgangspunkt für konkrete Schulungsangebote zu einzelnen Vielfaltsthemen und die Schaffung kontinuierlicher, standortübergreifender Austausche zum Thema dienen.

Und nicht nur in der Region Nord geht es weiter. Hinsichtlich der Learnings aus dem Pilot stehen wir mit den Verantwortlichen an anderen Standorten und in einem bundesweiten Antidiskriminierungsprojekt im Austausch und freuen uns auf die nächsten Schritte.

Abschließend noch ein Statement von Jelte Evers, der den Pilot als Leiter HR Business Partner bei DB Regio Bus Nord mit uns zusammen ausgearbeitet und begleitet hat.

*„Wir sind sehr dankbar, dass wir in Zusammenarbeit mit SUKI, diese tollen Workshops durchführen konnten. Themen wie Diversity, Diskriminierung und Sexismus müssen auf der Agenda eines jeden Unternehmens ganz oben stehen. SUKI hat es in gemeinsam mit IMAP geschafft, unsere Kolleg*innen praxisnah, ehrlich und wertschätzend an ihre Rolle als Führungskraft zu diesen Themen zu erinnern. Nur mit aufgeklärten und engagierten Führungskräften können wir weiter erfolgreich am Markt sein und unseren guten Ruf weiter ausbauen.“*

Das Thema geht uns alle an. Kommen Sie auf uns zu und lassen Sie uns in den Austausch gehen. Wir freuen uns von Ihnen zu hören unter der 069 809076 288 oder per E-Mail an suki@stiftungsfamilie.de.



COFFE BREAK MIT SUKI: MIGRATION UND INTERSEKTIONALITÄT – RECAP ZUR DIVERSITY WOCHEN 2022

In unserer Coffee Break-Reihe stand die Erfahrung von Menschen mit Migrationserfahrung im Fokus, die noch aufgrund eines weiteren Merkmals Diskriminierung erfahren. Die Veranstaltungen schafften Möglichkeiten des Austauschs für Mitarbeitende aus verschiedenen Fachbereichen und verschiedenen Hierarchie-Ebenen bei der Bahn und ermöglichten es auch Betroffenen, ihre Erfahrungen zu schildern. „Lernen, anstatt Betroffene mit Fragen zu konfrontieren“, „Diversity leben statt Hochglanz-Broschüren“ und „miteinander sprechen und “fühlen“, ggf. nachfragen“ so einige Statements, die uns nach den Veranstaltungen mit auf den Weg gegeben wurden. Die Take-Aways der Teilnehmenden in Form von Hashtags und kurzen Statements möchten wir gern mit Ihnen teilen. Lesen Sie selbst!

Take Aways ansehen



WILLKOMMEN ZUM START DES NEUEN CHANCE PLUS-JAHRGANGS 22/23

Die Bildungsbegleitenden und Kolleg:innen aus den Geschäftsfeldern begrüßten zum 1. November deutschlandweit die neuen Chance plus-Teilnehmenden – Junge Erwachsene unterschiedlichster Hintergründe und Kulturen die neben ihrem eigenen Potential die große Chance mitbringen, interkulturelle Kompetenz auf allen Seiten zu schulen. Auch in diesem Durchgang wird das Team sein Bestes geben, um die Weichen der Teilnehmenden individualisiert in Richtung einer erfolgreichen beruflichen Zukunft zu stellen. Viel Spaß und Erfolg an alle! (Bild: Eine der Chance plus-Klassen in Hamburg, November 22)

Mehr erfahren



#MBK2022 – „DIE AKTUELLEN PROBLEME LASSEN SICH NUR MIT DEN BESCHÄFTIGTEN LÖSEN.“

Die Zukunft der Mitbestimmung, Personalmangel und Fachkräftesicherung, Verkehrswende, gute Arbeit und Digitalisierung – einige der Themen, die auf der diesjährigen Mitbestimmungskonferenz in Köln diskutiert wurden. Mit dabei: 750 Betriebsräte, Personalräte, JAVis und SVPs auf 14 Fachforen. Auch die Stiftungsfamilie war Teil. Eine gute Gelegenheit zum Austausch und viel Input für die eigene Arbeit. Gleichzeitig konnte SUKI über die neusten Entwicklungen in Sachen soziale und kulturelle Integration informieren. Danke für lehrreiche Tage!

Mehr erfahren



#GWT22 – „BEWEGEN, WAS UNS BEWEGT.“

Unter diesem Motto kamen in Berlin vom 16.-20. Oktober rund 600 Delegierte und Gäste zusammen. Mit dabei waren Bundeskanzler Olaf Scholz und die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi und auch die Stiftungsfamilie und SUKI durfte vertreten sein. Schwerpunkte waren die Auswirkungen der aktuellen Krisen auf den sozialen Zusammenhalt in Deutschland, die verkehrspolitischen Herausforderungen und die Mitgestaltungsmöglichkeiten des Wandels hin zur Zukunftsfähigkeit.

Mehr erfahren

Ich will in einer Welt leben, in der Merkmale, die uns unterscheiden, nicht zur Unterscheidung führen.

– Janis McDavid

Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Website



Projekt SUKI auf Facebook folgen

Bei Fragen und Feedback schreiben Sie uns an: suki@stiftungsfamilie.de

Zusätzlich wird auch der **Newsletter der Stiftungsfamilie** neben weiteren interessanten Themen über unsere Arbeit berichten. Abonnieren können Sie diesen unter <https://www.stiftungsfamilie.de/newsletter/>.

Soziale und kulturelle Integration - Projekt SUKI
Münchener Straße 49
Frankfurt Am Main 60329
Germany

Nehmen Sie uns in Ihr Adressbuch auf

Klicken Sie hier, wenn Sie keine E-Mails mehr von uns erhalten möchten.

