



## Löwinnen – Das Frauennetzwerk der MAN Truck & Bus SE

### Beispiel guter Praxis

Die MAN Truck & Bus SE gehört zur VW-Nutzfahrzeugtochter Traton und ist einer der führenden internationalen Nutzfahrzeughersteller. MAN Truck & Bus SE produziert in verschiedenen Orten weltweit. In München liegen das Stammwerk sowie die zentrale Verwaltung. Hier arbeiten 9.078 Beschäftigte, davon ungefähr 1.500 Frauen. Unter dem Leitspruch „Nicht nur meckern, sondern auch anpacken!“ gründeten einige Frauen 2015 die Löwinnen – ein Frauennetzwerk, das den Austausch unter den weiblichen Beschäftigten fördert.

### Das Netzwerk ist in die drei Bereiche „Basis“, „Kernteam“ und „Arbeitsgruppen“ aufgeteilt.

- 1) Die Basis bilden die mittlerweile über 700 Netzwerk-Mitglieder.
- 2) Gesteuert wird das Netzwerk von einem Löwinnen-Kernteam bestehend aus 6 engagierten Frauen unterschiedlicher Fachbereiche.
- 3) In den drei Arbeitsgruppen „Frauen und Führung“, „Netzwerken und Kommunikation“ sowie „Familie und Beruf“ arbeiten interessierte Frauen an spezifischen Themenfeldern, die sie bei der MAN bewegen. In der Säule „Familie und Beruf“ sind gezielt auch männliche Kollegen eingeladen, mitzumachen und sich mit den Frauen auszutauschen. Die jeweiligen Arbeitsgruppen erarbeiten konkrete Ideen für Bereiche, in denen Verbesserungspotential gesehen wird. Die Vorschläge werden dann mit dem ganzen Netzwerk, dem Betriebsrat oder/und der Diversity Abteilung diskutiert. Daran wird immer in der Freizeit gearbeitet, z.B. finden die Treffen während der Pausenzeiten, am Abend oder an Wochenenden statt, da das Netzwerk ein freiwilliges Engagement und kein Gremium wie der Betriebsrat ist.

### Durch direktes Feedback und Expertise aus dem Netzwerk soll die Kultur im Unternehmen frauenfreundlicher werden.

Das Netzwerk hat sich verschiedene Ziele gesetzt. Die Mitglieder möchten Frauen innerhalb von MAN in ihren Karriereambitionen fördern und sich für eine Quote einsetzen. Frauen und Frauenthemen sollen dadurch sichtbar gemacht werden.

Außerdem ist dem Netzwerk der Austausch unter den weiblichen Beschäftigten wichtig. Sie können mit ihrer eigenen Expertise Ratschläge geben, sich unterstützen und bestärken. Dafür finden sich innerhalb des Netzwerkes Tandems, die sich gegenseitig coachen.





Bei einem Roulette für eine gemeinsame Kaffeepause, also vom Zufall bestimmt, treffen interessierte Frauen auf unbekannte Gegenüber und tauschen sich aus. So entstehen Mentoring Beziehungen, in denen die Frauen sich gegenseitig beraten. Darüber hinaus gibt es Angebote zum gemeinsamen Mittagessen mit Role Models oder zu bestimmten Themen, die die Löwinnen bewegen. Die Löwinnen vernetzen sich jedoch nicht nur im eigenen Betrieb, sondern bauen auch Netzwerkbeziehungen zu Frauennetzwerken in anderen Betrieben auf.

### **Die Gründung des Netzwerkes erfolgte in Abstimmung mit dem Betriebsrat.**

Nachdem die Idee für das Netzwerk aufkam, stellte sich bei einer Anfrage an den Betriebsrat und die Frauenbeauftragte heraus, dass es noch kein Frauennetzwerk bei MAN gab. Das nahmen die Gründerinnen zum Anlass selbst ein Netzwerk auf die Beine zu stellen. Bereits in dieser Phase sprachen sie sich regelmäßig mit dem Betriebsrat ab. Die Gründungsmitglieder waren bereits in der Gewerkschaft IG Metall aktiv, beispielsweise als Vertrauensperson im Betrieb. Darüber hatten sie die Möglichkeit sich im Gewerkschaftshaus für einen Workshop zu treffen und die Strukturen für das Netzwerk zu erarbeiten. Seit der Gründung gibt es regelmäßige Treffen mit der Frauenbeauftragten und dem Betriebsrat, um die enge Zusammenarbeit beizubehalten. Ellen Hensel, Mitgründerin der Löwinnen, ist seit 2018 auch Betriebsrätin und leitet seit ihrer Wiederwahl im März 2022 unter anderem den Ausschuss Diversity.

Vor allem in Fällen, in denen ein Unternehmen einen Netzwerkaufbau nicht unterstützt, kann der Betriebsrat eine entscheidende Stütze sein. Unter anderem kann er beispielsweise dabei helfen, E-Mailadressen für das Netzwerk freizugeben und die Kommunikation erleichtern.

Das Netzwerk direkt in der Unternehmensstruktur zu verankern ist jedoch schwer. Die Struktur im Betrieb verändert sich ständig, Ansprechpartner\*innen wechseln und die eigentlichen Ziele des Netzwerkes, den Austausch unter den Beschäftigten zu fördern, gehen in der Organisation verloren. Daher werden die Angebote vom Kernteam der Löwinnen selbst organisiert.

Für einen Betrieb ist so ein Netzwerk Gold wert. Die Mitglieder bringen bereits Expertise mit und erarbeiten sich in der Zusammenarbeit, im Gespräch und den Arbeitsgruppen neue Kenntnisse in unternehmensrelevanten Themenfeldern. Ihre Erfahrungen und Ideen werden an die MAN-Führungsebene weitergegeben, die vom Erfahrungsschatz der Löwinnen profitiert.

