

DEUTSCHER DIVERSITY-TAG: IN DER BUNDESREPUBLIK UND BREMEN GIBT ES ZAHLREICHE INSTITUTIONEN UND FIRMAN, DIE HEUTE AUF DAS THEMA AUFMERKSAM MACHEN WOLLEN

Steptext Dance Project



Das Festival „Africtions“ verbindet afrikanische und europäische Einflüsse. FOTO: MARIANNE MENKE

VON ALJOSCHA-MARCELLO DOHME

Vielfalt auf der Bühne und hinter den Kulissen: Beim Tanzprojekt Steptext arbeiten nicht nur Menschen aus Europa, sondern auch aus Afrika oder Lateinamerika. Selbst im Büro des Vereins finden sich Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Regionen dieser Erde. Diese Vielfalt spielte schon bei der Gründung von Steptext Dance Project vor mehr als 20 Jahren eine zentrale Rolle. „Diversity ist für uns lebensnotwendig. Sie bringt Bewegung und Kraft“, sagt Helge Letonja, künstlerischer Leiter von Steptext.

Die Vielfalt macht sich auch durch die unterschiedlichen Altersgruppen bemerkbar. „In der Finanzbuchhaltung arbeiten betagtere Menschen mit unglaublich viel Erfahrung“, berichtet Letonja. Steptext beschäftigt aktuell Mitarbeiter zwischen dem 30. Lebensjahr und Ende 70. Außerdem bietet der Verein spezielle Tanz-Fortbildungen für unterschiedliche Altersgruppen an. Das Projekt „young artists“ richtet sich an Jugendliche; „Amis de la danse“ an ältere Tanzbegeisterte.

Einige der jungen Tänzer bleiben länger bei Steptext und finden eine berufliche Zukunft in der Kunst. Andere entscheiden sich später für soziale Berufe. „Durch ihre Teilnahme an den Tanz-Fortbildungen bringen

die Jugendlichen enorme Kompetenzen im Miteinander mit und ein großes Verständnis für Vielfalt, da sie in den Tanzgruppen auf Menschen aus den verschiedensten Kulturkreisen treffen“, berichtet Letonja.

Ein weiterer Baustein ist die Inklusion. In Zusammenarbeit mit dem Kollektiv „Tanzbar Bremen“ bietet Steptext Tanzprojekte für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung an. „Der Mensch muss mit seinen Eigenheiten, seiner kulturellen Prägung und seinen Bedürfnissen im Zentrum stehen“, sagt Letonja. Das geht sowohl für die Mitarbeiter von Steptext als auch für die Künstler, mit denen der Verein zusammenarbeitet.

Für die Aufführungen holt Helge Letonja Menschen aus aller Welt nach Bremen oder bringt Produktionen aus der Hansestadt in andere Kulturkreise. Bereits zwei Mal hat Steptext mit dem Festival „Africtions“ afrikanische und europäische Einflüsse im Tanz vereint und sie auf Bremer Bühnen gebracht. Diese Internationalität findet sich thematisch auch in den Stücken wieder. „Wir behandeln unter anderem Fragen zu Migration oder Teilhabe“, berichtet der künstlerische Leiter.

Diese Vielfalt sei auch unter den Zuschauern zu finden. Zu den Tanzvorstellungen von Steptext kamen Menschen aus den unterschiedlichsten Ländern und jeden Alters.

Gelebte Vielfalt

VON MAREN BENEKE

Zwölf Tage dauert es noch, dann spielt die deutsche Nationalmannschaft ihr erstes Spiel bei der Fußball-Weltmeisterschaft in Russland – und damit eben jene Nationale, die immer wieder als Beispiel für gelebte Integration und Vielfalt in unseren Unternehmen, Vereinen, Behörden und Organisationen sagen würden, dass dieser auch bei ihnen gelebt wird. Doch die Wahrheit ist meist eine andere. Das liegt auch daran, dass der Begriff schwammig ist. Streng genommen bedeutet Diversity qua Übersetzung zunächst einmal nichts anderes als Vielfalt. Hinter dem Begriff steckt aber auch die Philosophie einer bewussten Wertschätzung und Unterstützung von Vielfalt im Hinblick auf Menschen unterschiedlicher Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, körperlicher Befähigung oder sexueller Orientierung. All das zählt zu den Kerndimensionen von Diversity.

„Wir wollen Diversity in der Öffentlichkeit sichtbar machen.“

ZIM-Vorstand Jutta Berninghausen

Volkshochschule Bremerhaven



Erst Seminarteilnehmer, später Dozenten: Migranten in einem VHS-Kursus. FOTO: SCREENSHOT

VON ALJOSCHA-MARCELLO DOHME

Diversity spielt in der Volkshochschule Bremerhaven eine zentrale Rolle: Vor drei Jahren wurde die Stabsstelle „Interkulturelle Volkshochschule“ eingerichtet, die verschiedene Projekte angeschoben hat. Speziell an Menschen mit Zuwanderungsgeschichte richtet sich die Weiterbildung zur Lehrkraft. „Die Nachfrage nach diesem Angebot war riesig. Innerhalb von drei Wochen war der Kursus ausgebucht“, sagt Sonja Spoede, Leiterin der Stabsstelle. Binnen 18 Monaten wurden 16 Teilnehmer aus sieben Nationen neben ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit qualifiziert. In den Seminaren haben sie die pädagogischen Fertigkeiten erlernt, die Fachkenntnisse hatten sie bereits zuvor. Künftig werden sie andere Zuwanderer an der Volkshochschule in den verschiedensten Bereichen unterrichten: zum Beispiel im Lernmanagement oder in Fragen zur Existenzgründung in Deutschland. „Wir haben gemerkt, dass ganz andere Themen, die wir vorher noch gar nicht im Blick hatten, durch die Weiterbildung über die Teilnehmenden an uns herangetragen wurden“, sagt Spoede.

Die von den Kursteilnehmern angebotenen Seminare richten sich wiederum speziell an Migranten. Insgesamt hat die Volkshochschule in ihren Kursen derzeit noch we-

nige Teilnehmer aus diesem Kreis. Das liegt vor allem daran, dass die Erwachsenenbildung in vielen Bereichen Kulturlernen verankert ist, sagt Spoede. Die neugewonnenen Dozenten sollen eine Brücke zu ihren Gemeinschaften schlagen und so mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für Weiterbildungen begeistern. Außerdem hat die Volkshochschule in Kooperation mit der Bildung zur Lehrkraft. Die Nachfrage nach diesem Angebot war riesig. Innerhalb von drei Wochen war der Kursus ausgebucht“, sagt Sonja Spoede, Leiterin der Stabsstelle. Binnen 18 Monaten wurden 16 Teilnehmer aus sieben Nationen neben ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit qualifiziert. In den Seminaren haben sie die pädagogischen Fertigkeiten erlernt, die Fachkenntnisse hatten sie bereits zuvor. Künftig werden sie andere Zuwanderer an der Volkshochschule in den verschiedensten Bereichen unterrichten: zum Beispiel im Lernmanagement oder in Fragen zur Existenzgründung in Deutschland. „Wir haben gemerkt, dass ganz andere Themen, die wir vorher noch gar nicht im Blick hatten, durch die Weiterbildung über die Teilnehmenden an uns herangetragen wurden“, sagt Spoede.

Die von den Kursteilnehmern angebotenen Seminare richten sich wiederum speziell an Migranten. Insgesamt hat die Volkshochschule in ihren Kursen derzeit noch we-

soziale Vielfalt nicht nur zu betreuen, sondern auch fürs Unternehmen zu nutzen. „Durch die Vielzahl der Nationalitäten werden Energien und Engagement freigesetzt“, begründet etwa die Diversity-Managerin des Autobauers Ford in einem Gespräch mit der „Zeit“. Außerdem lasse sich auf diese Weise ein breiteres Kundenspektrum ansprechen. Ein weiteres Beispiel ist die Metro-Gruppe, die versucht, möglichst viele unterschiedliche Menschen zu beschäftigen. „Eine vielfältige Belegschaft ist wichtig für den Geschäftserfolg“, sagt deren Leiterin für Corporate Social Development.

Auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen gibt es vielfältige Belegschaften. „Dort wird der Begriff Diversity nur nicht verwendet“, sagt Berninghausen. Wichtig ist aus ihrer Sicht, dass die Firmen erkennen, wie sich ihre Belegschaften zusammensetzen und Prozesse entsprechend strategisch begleiten. „Denn nur dann gibt es einen Kulturwandel in den Unternehmen“, sagt sie. Diversity Management bedeutet, sich als lernende Organisation zu begreifen und auf Veränderungen zu reagieren.“

Ein Beispiel: In einem Handwerksbetrieb wird dafür gesorgt, dass ein älterer und ein jüngerer Mitarbeiter zusammenarbeiten. Während der Ältere dem Jüngeren Handkniffe zeigen kann, die er sich über die Jahre angeeignet hat und die die Arbeit vereinfachen, kann der Jüngere den Älteren mit Computerprogrammen vertraut machen, die ebenfalls die Arbeit erleichtern. „Unterm Strich ergibt sich aus solch einer Vielfalt eine Win-win-Situation für alle: Für das Unternehmen, aber auch für die Mitarbeiter“, sagt Berninghausen. Es sind auch oft kleine Aktionen, die überzeugen können: Der Bremer Friseur Hairliner's zum Beispiel schickte vor einigen Jahren eine Handpuppe mitsamt einem Reisetagebuch durch Europa „auf die Walz“.

Ziel war, Wissen unter den Frisören zu teilen, ein Netzwerk sowie eine Jobbörse in Kombination von Video-Kameras in den Alltag und das begleitet von Facebook-Einträgen, die die User immer auf dem Laufenden hielten. Den Unternehmen, die auf Vielfalt setzen, geht es dabei meist nur in zweiter Linie um ihre Außenwirkung, sondern viel mehr darum, dass sich eine möglichst bunte gemischte Belegschaft auch in den Zahlen bemerkbar macht. Die Unternehmensberatung Ungleich Besser hat eine Vielzahl internationaler Studenten zum Thema ausgewertet und kommt zu dem Schluss: Firmen, in denen Diversity eine wichtige Rolle spielt, gewinnen neue Kun-

Der Diversity-Preis

Die Auszeichnung richtet sich an Unternehmen, soziale Einrichtungen, Behörden, Institutionen aus dem Kultur-, Bildungs- und Wissenschaftssektor sowie Non-Profit-Organisationen aus dem Nordwesten. Der Preis, für den Bürgermeister Carsten Stieling (SPD) die Schirmherrschaft übernommen hat, ist mit insgesamt 5000 Euro dotiert und beinhaltet neben der Bronzeskulptur einen eigenen Diversity-Film, eine Urkunde sowie ein Siegel. Die Auszeichnung wird am 10. Dezember in der Oberen Rathaushalle verliehen. Die Bewerbungsfrist für den diesjährigen Preis läuft noch bis zum 1. Oktober 2018. Weitere Infos und Bewerbungsunterlagen gibt es unter www.diversity-preis-bremen.de. BEM

den Gruppen, verbessern ihre Arbeitsatmosphäre und sogar die Krankheits- und Fehlzeiten reduzieren sich. Ähnliches hat vor zwei Jahren auch Ernst & Young (EY) herausgefunden: Eine Studie, für die EY gut 600 Führungskräfte befragt hat, ergab, dass fast zwei Drittel der deutschen Unternehmen den Angaben zufolge noch gar keine Maßnahmen im Diversity Management umgesetzt haben. Für die Zukunft planen dies zum Zeitpunkt der Umfrage nur 19 Prozent. Dies liegt offenbar in der Hand der Befragten selbst: Nach Ansicht der Studienteilnehmer ist das Top-Management der wichtigste Treiber von Diversity Management in den Firmen.

Es gibt für Firmen und Institutionen auch die Möglichkeit einer Art Selbstkontrolle: über die Charta der Vielfalt. Die Unternehmensinitiative ist ein Instrument, mit dem



Die Bronzeskulptur der Künstlerin Gisela Eiferle ist ein Symbol für Vielfalt. Sie ist ein Geschenk der Bremer Institutionen vergeben, die sich durch ein besonders nachhaltiges Diversity-Konzept auszeichnen. FOTO: KOCH

Sehen Sie ein Video zum Diversity-Tag unter www.weser-kurier.de/diversity

sich die Unterzeichner Diversity-Themen gegenüber verpflichten. Schirmherrin ist Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU). Vor zwölf Jahren wurde die Charta von vier Unternehmen ins Leben gerufen, mittlerweile sind es gut 2800 Firmen mit mehr als neun Millionen Beschäftigten, die sich deren Inhalten verschrieben haben. Auch viele Bremer Institutionen und Unternehmen sind dabei: die Bremer Philharmoniker genauso wie die Gewoba, HE Space Operations genau so wie die Polizei, das Jobcenter oder der Großmarkt. Insgesamt haben knapp 80 Institutionen aus dem kleinsten Bundesland die Charta unterzeichnet. Zum Vergleich: Im Saarland gibt es knapp 20 und in Hamburg fast 160 Firmen, die sich mit ihrer Unterschrift unter anderem daran gebunden haben, eine Organisationskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist, sowie jährlich öffentlich Auskunft über die Aktivitäten und die Förderung der Vielfalt zu geben. Es bleibt aber ein freiwilliges Instrument, mit dem die Firmen ihre Ziele öffentlich machen und anhand dessen sie sich messen lassen können. Denn: Überprüft wird nicht, ob die Unterzeichner dies auch wirklich einhalten.

In Sachen Vielfalt zeichnet sich Bremen unterdessen durch eine Besonderheit aus: Die Hansestadt ist nach Verantworteangaben das einzige Bundesland, in dem ein Diversity-Preis vergeben wird. Zunächst stellten die Hochschule und das Mercedes-Benz Werk Bremen dahinter, mittlerweile gehören zur Trägergemeinschaft des seit 2010 einmal im Jahr verliehenen Preises die Wirtschaftsförderung Bremen (WFB), die Universität, die Sparkasse, die Werder Bremen Stiftung, der Bremer Airport, die BLG, Gestra, die Berninghausen-Stiftung, die BTC Business Technology Consulting AG sowie die Gewoba. Mit dem Preis wird die Trägergemeinschaft Organisationen aus operativen Bereichen mit Maßnahmen und -Aktivitäten bei sich eingeführt haben und nachhaltig verfolgen. „Wir wollen Diversity in der Öffentlichkeit sichtbar machen“, sagt Berninghausen. Natürlich hätten die größeren Unternehmen es leichter, entsprechende Konzepte bei sich zu etablieren. „Aber wir möchten ganz gezielt auch kleinere Firmen ermutigen, sich mit ihren Aktionen zu betreiben.“ Die bisherigen Preisträger sind dementsprechend ganz unterschiedlich: Dazu zählen etwa das Tanzprojekt Steptext, die Volkshochschule Bremerhaven, die BLG und das Café Brand (siehe kleine Texte).

Warum aber gibt es gerade in der Hansestadt eine solche Auszeichnung? „Bremen war schon immer für seine Welt-offenheit und Toleranz bekannt. Daher gibt es hier eine große Akzeptanz für vielfältige Lebensweisen“, sagt die ZIM-Leiterin. Ein weiteres Plus ist aus ihrer Sicht, dass die Akteure durch die Stadtstruktur gut miteinander vernetzt sind. Als ein Beispiel nennt sie

die Aktion „Bremen ist bunt“. Innerhalb weniger Tage haben sich vor gut drei Jahren auf Initiative des Bremer Rat für Integration Unterstützer aus allen Gesellschaftsbereichen Bremens zusammengefunden, um gemeinsam für eine weltoffene Hansestadt einzutreten. „Das ist gelebte Diversity in Bremen“, sagt Berninghausen.

Um den Austausch und die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity Management geht es auch bei der Bremer Diversity-Tafel, die immer zum Deutschen Diversity-Tag – also an diesem Dienstag – veranstaltet wird. Gastgeber und Gäste wechseln dabei von Tisch zu Tisch, um Menschen aus allen möglichen Bereichen miteinander zu vernetzen. Vorgestellt wird an diesem Sommer antreten und dafür sorgen, dass das Thema Diversity zukünftig etwa in den Programmen, beim Personal oder in der Kommunikation berücksichtigt wird.

Und auch in der Öffentlichkeit wird das Thema Vielfalt am Diversity-Tag sichtbar sein: Auf ihrer Website veröffentlichen die Initiatoren der Charta der Vielfalt alle Aktionen, die die Unternehmen an diesem Tag veranstalten, um ihre Belegschaften und die Gesellschaft für das Thema zu sensibilisieren. Nach eigenen Angaben gab es allein im vergangenen Jahr mehr als 1300 Aktionen.

Leitartikel Seite 1



Jutta Berninghausen begleitet den Bremer Diversity-Preis seit acht Jahren. FOTO: CHRISTINA KUHAUPT

Café Brand



Deniz Hoeling arbeitet trotz Erkrankung im Service im Café Brand. FOTO: CHRISTINA KUHAUPT

VON ALJOSCHA-MARCELLO DOHME

Ob Blätterteigtasche, Kartoffelpuffer oder gefüllte Zucchini – das, was im Café Brand auf der Speisekarte steht, wirkt auf den ersten Blick vielleicht unbedeutend außergewöhnlich. Besonders kann es dafür im Service zugehen: Wenn der Kellner seine Gäste nicht anschaut oder plötzlich Stimmen hört, die eigentlich gar nicht da sind, müssen sich die Gäste eben darauf einstellen.

Die Mitarbeiter im Café Brand leiden unter psychischen Erkrankungen oder haben eine seelische oder eine geistige Behinderung. Damit gelten sie von Amtswegen eigentlich als „nicht erwerbsfähig“. Im Café Brand können sie trotzdem arbeiten: nicht nach den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes, sondern individuell nach ihren Fähigkeiten. Sollen sich zukünftig ein Koch für diese Funktion mit Behinderung finden, spricht aus Sicht Scheers aber auch nichts dagegen, ihm diese Aufgabe zu übertragen.

Das Gros der Besucher sind Stammgäste, die regelmäßig zum Mittagessen ins Café Brand kommen. „Der Rekord liegt bei 94 Mittagessen in zweieinhalb Stunden. Das finde ich richtig großartig“, sagt Scheer. Trotzdem ist es für das Team wichtig, dass die Menschen wegen der Speisen kommen – und nicht aus Mitleid mit den Mitarbeitern.

fürher der Gesellschaft für integrative Beschäftigung (GiB), die das Café betreibt. Zentral für die tägliche Arbeit ist das sogenannte „Empowering“. Hinter diesem Begriff verbirgt sich die Hilfe zur Selbsthilfe. Durch ihre Tätigkeit kommen die Menschen mit Besuchern in Kontakt, die in der Regel kein Handicap haben. Einigen Gästen ist gar nicht bewusst, dass ihre Bedienung eine Behinderung hat und sie bestellen wie in jedem anderen Lokal. Daraus ergeben sich bestimmte Erwartungen an den Service, den die Mitarbeiter gerecht werden wollen. Sie stoßen auf echte Kunden und sind dadurch Teil des normalen Lebens.

Gänzlich auf sich allein gestellt sind die Mitarbeiter nicht. Ihnen steht ein Koch zur Seite, der beispielsweise das Essen zubereitet. Diese Funktion übernimmt derzeit eine ausgebildete Fachkraft ohne Behinderung. Sollen sich zukünftig ein Koch für diese Funktion mit Behinderung finden, spricht aus Sicht Scheers aber auch nichts dagegen, ihm diese Aufgabe zu übertragen.

Das Gros der Besucher sind Stammgäste, die regelmäßig zum Mittagessen ins Café Brand kommen. „Der Rekord liegt bei 94 Mittagessen in zweieinhalb Stunden. Das finde ich richtig großartig“, sagt Scheer. Trotzdem ist es für das Team wichtig, dass die Menschen wegen der Speisen kommen – und nicht aus Mitleid mit den Mitarbeitern.

BLG Logistics



Die Auszubildenden der BLG werden auch zum Thema Diversity geschult. FOTO: CHRISTINA KUHAUPT

VON ALJOSCHA-MARCELLO DOHME

Ein Leitartikel der BLG Logistics lautet: „Förderung von Vielfalt“ und bezieht sich sowohl auf das Geschlecht, als auch auf das Alter und die Nationalität der Mitarbeiter. Aus dieser Motivation heraus ergaben sich verschiedene Angebote des Unternehmens, die die Vielfalt im Konzern fördern sollen.

Schon bevor ein Mitarbeiter eingestellt wird, greifen die Diversity-Strategien der BLG. „Wir haben ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren etabliert. Einstellungs-gespräche führen wir deshalb losgelöst vom Lebenslauf und beschränken uns auf die Kompetenzen der Bewerber“, sagt Angelo Caragiuli, Leiter der Personalentwicklung.

Außerdem bietet die BLG verschiedene Ausbildungsmodelle an, beispielsweise für Geflüchtete oder für Alleinerziehende. Dieses Angebot richtet sich ausdrücklich nicht nur an Frauen, sondern auch an Männer. „Wir haben mittlerweile eine ganze Reihe von jungen Männern, die alleinerziehend sind und bei uns ihre Ausbildung absolvieren“, berichtet Caragiuli. Damit die jungen Erwachsenen sich um ihren Nachwuchs kümmern und gleichzeitig eine Berufsausbildung absolvieren können, wird der praktische Anteil im Betrieb reduziert. Die Ausbildungszeit verlängert sich somit nicht und

trotzdem haben die Auszubildenden alles erlernt, was sie für ihre berufliche Tätigkeit benötigen. Trotzdem ist die Nachfrage nach diesem Angebot geringer, als Caragiuli zuvor gedacht hat. „Ich habe das Gefühl, dass viele junge Menschen gar nicht damit rechnen, dass es solche Chancen in den Unternehmen gibt“, vermutet der Leiter der Personalentwicklung.

Zur Grundphilosophie der BLG gehöre auch, dass die Mitarbeiter so individuell geführt werden, wie sie individuell sind. Um die Führungskräfte hierauf vorzubereiten, haben sich etwa 400 Personen in den letzten zwölf Monaten in Workshops und Schulungen mit dem Thema Diversity beschäftigt. Dabei wurden ihnen nähergebracht, wie sie mit den individuellen Wünschen der Mitarbeiter umgehen sollen. Außerdem wurden sie über die kulturellen Eigenheiten der jeweiligen Herkunftsländer ihrer Mitarbeiter informiert.

„Wir halten das Thema Diversity am Leben“, sagt Caragiuli. Man wolle die gesamte Vielfalt in der Gesellschaft abdecken und dadurch schließlich auch verschiedene Sichtweisen auf Arbeitsprozesse bekommen. In der heutigen Zeit könne es sich kein Unternehmen mehr erlauben, nicht die gesamte Gesellschaft als potenzielle Arbeitskräfte anzusprechen. Sonst könne man dem Fachkräftemangel nicht entgegenwirken.