

DEUTSCHER DIVERSITY-TAG: IN DER BUNDESREPUBLIC 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 ALIOSCHA-MARCELLO DOHME

Viel Spaß 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 kommen 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

Doch das eine ist die Theorie. Das andere vor allem daran, dass die Erwachsenenbildung in vielen Bereichen Kulturmangel verankert ist, sagt Spode. 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 Kurs ausgebucht“, sagt Sonja Spode, 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 Spode.

Die von den Kurslehrern angebotenen Seminare richten sich wiederum speziell an Migranten. Insgesamt hat die Volkshochschule in ihren Kursen derzeit noch wenige Teilnehmer aus diesem Kreis. Das liegt vor allem daran, dass die Erwachsenenbildung in vielen Bereichen Kulturmangel verankert ist, sagt Spode. 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 Kurs ausgebucht“, sagt Sonja Spode, 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 Spode.

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, die Vielfalt ihrer Mitarbeiter zu nutzen, um neue Produkte zu entwickeln. „Dort wird der deutsche Unternehmer die Aufgaben zutrafel nach 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

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

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 Stelling (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



Die Bronzeskulptur der Künstlerin Gisela Eiterle... die sich durch ein besonders nachhaltiges Diversity-Konzept auszeichnen.

Sehen Sie ein Video zum Diversity-Tag unter [www.weser-kurier.de/diversity](http://www.weser-kurier.de/diversity)

Die Aktion „Bremen ist bunt“. Innerhalb weniger Tage haben sich vor gut drei Jahren auf Initiative des Bremer Rat für Integration Unterstützer aus allen Geschäftsbereichen 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 Tag das Projekt „360 Grad“, das durch die Kulturstiftung des Bundes gefördert wird. So haben verschiedene Institutionen wie die Kunstthalle Bremen die Möglichkeit bekommen, Mitarbeiter für gesellschaftliche Vielfalt einzustellen. Diese sollen ihre Jobs im 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.

Unter den Auszubildenden der BLG werden auch zum Thema Diversity geschult. FOTO: CHRISTINA KUHAPFT



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

## Café Brand



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

VON ALIOSCHA-MARCELLO DOHME

Ob Blätterteigtasche, Kartoffelpuffer oder gefüllte Zucchini – das, was im Café Brand auf der Speisekarte steht, wirkt auf den ersten Blick nicht unbedingt 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 Amts wegen eigentlich als „nicht erwerbsfähig“. Im Café Brand können sie trotzdem arbeiten: nicht nach den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes, sondern individuell nach ihren Fähigkeiten. Sollte 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 KUHAPFT

VON ALIOSCHA-MARCELLO DOHME

in Leitzeit 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. Einstellungsgespräche 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