



Lädt ein zum
Perspektivenwechsel:
Gerhard Prange von der
„Lebendigen Bibliothek“

Triff dein Vorurteil

Die WISTA Management GmbH (WISTA) setzt bei ihrer Arbeit als Standortentwickler und Unternehmensförderer auf ein diverses Team, ein tolerantes Miteinander und die individuelle Entfaltung der Mitarbeitenden. Unterstützung findet sie beim Verein „Lebendige Bibliothek e.V.“.

„Mein Name ist Gerhard und ich bin Analphabet.“ So beginnt der 64-jährige Gerhard Prange das Gespräch mit vier ihm bislang vollkommen unbekannt Menschen. Er erzählt von einem Leben voller Schwierigkeiten: Schon die Eltern konnten weder lesen noch schreiben, in der Schule gab es für ihn so kurze Zeit nach dem Krieg keine Förderung. Eine abgebrochene Lehre und Arbeit in einer Reinigung folgten. Prange arrangierte sich mit seinem Schicksal, vertuschte, führte eine Art Doppelleben – ein Riesenkraftakt, der ihn alkoholkrank werden ließ.

Gerhard Prange ist an diesem Nachmittag eines von drei sogenannten menschlichen Büchern aus der „Lebendigen Bibliothek“, die ihre Erfahrungen mit Vorurteilen und sozialer Ausgrenzung mit Mitarbeitenden der WISTA teilen. Andere „Bücher“ des Berliner Vereins, der 2018 nach dem Vorbild einer dänischen Jugendinitiative gegen Gewalt entstand, haben Diskriminierung aufgrund ihrer Hautfarbe, Behinderung, sexuellen Orientierung, Religion, Obdachlosigkeit oder Krankheit erlebt. Sie können in Veranstaltungen der „Lebendigen Bibliothek“ öffentlich besucht, aber auch von Schulen oder auch Erwachsenengruppen für ein persönliches Gespräch „ausgeliehen“ werden und bieten so die Möglichkeit, Einblicke in andere Lebenswirklichkeiten und Sichtweisen als in die eigenen, vertrauten zu bekommen.

Für Bessie Fischer-Bohn sind diese Gespräche „ein wunderbarer Weg, um die abstrakten Begriffe ‚Wertschätzung‘ und

„Respekt“ fühl- und greifbarer zu machen. Diese Berührung führt zu nachhaltiger Veränderung in innerer Haltung und Verhalten von uns allen.“ Die Bereichsleiterin Personal/Organisation/Qualität ist angetreten, Toleranz und Offenheit im Arbeitsalltag der WISTA fest zu verankern. Regelmäßig laden sie und ihr Team zu Workshops ein, in denen die Mitarbeitenden aktiv an Projekten der Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit mitgestalten können. „Wir arbeiten an innovativen und zukunftsgerichteten Projekten und das geht nur mit einem Team, das gleiche Ziele und Werte hat und sich bestmöglich entfalten kann. Ich bin stolz darauf zu sehen, dass wir uns hier Schritt für Schritt weiterentwickeln“, so Fischer-Bohn.

Die „Lebendige Bibliothek“ wird die WISTA auch in den kommenden Jahren begleiten, so beeindruckt waren die Teilnehmenden von den berührenden Gesprächen und der Möglichkeit, die eigenen Schubladen im Kopf einmal aufzuräumen. Gerhard Prange zum Beispiel erfüllt so gar keine Klischees, die vielleicht mit Analphabet:innen verbunden werden. Er ist äußerst redegewandt, verfügt über ein beeindruckendes Allgemeinwissen und wirkt unglaublich lebensbejahend. Und doch haben erst sein Outing und der Kampf gegen die Alkoholsucht auch die Kraft freigesetzt, wieder zur Schule zu gehen. Seit einigen Jahren lernt Prange zweimal in der Woche das Lesen und Schreiben – eine Welt, die ihm bislang verborgen blieb. „Irgendwann“, hofft Prange, „möchte ich meiner Tochter mal einen richtigen Brief schreiben.“ ■ pm

IMPRESSUM

Herausgeberin: WISTA Management GmbH, Bereich Kommunikation, Rudower Chaussee 17, 12489 Berlin
Telefon: +49 30 6392-2213 // E-Mail: mory@wista.de // Redaktion: Peggy Mory; (V. i. S. d. P.: Sylvia Nitschke)
Autor:innen: Jördis Götz (jg); Peggy Mory (pm); Shea Westhoff (sw) // © Fotos: S. 1: Tina Merkau;
S. 2/3 o.: Lorna Schütte für HZB; S. 3: HZB/M. Setzpfandt; S. 4: Klaus Thoden
Die nächste Ausgabe erscheint Anfang Mai 2022 // © 2022



POTENZIAL

Das WISTA-Magazin | Diversität | 2022



Olga Aktas, Aaliyah Sarauer und Hans-Hermann Bode (v. r. n. l.) machen fit für das Leben in Deutschland

Digital divers und integriert

Diversität in zwei spannenden digitalen Tools: Open Deutsch, ansässig im Charlottenburger Gründungszentrum (CHIC), verbindet das Deutsch-Lernen und die Integration. Ebenfalls digital ist Inclusify, eine Anwendung zur Sensibilisierung für Diversität, entwickelt in der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM).

Olga Aktas hat drei Hochschulabschlüsse: PR in Russland erworben; Kommunikation, Medienwissenschaften und Deutsch als Fremdsprache in Deutschland. Aktas, die hier seit neun Jahren lebt, erzählt: „Als ich hergekommen bin, wusste ich nicht genau, wohin ich mich wenden sollte und wie ich eine Steueridentifikationsnummer und Krankenversicherung beantragen muss. Das Behördendeutsch ist auch ganz schön schwer.“ Sie überlegte, ob es dafür nicht eine Lösung gäbe und gründete Open Deutsch Anfang 2020.

Heute ist der digitale Leitfaden im Internet nutzbar.

Den Beginn machte die OER, eine „Open Educational Resources“-Sammlung. Dafür bekam das Team um Olga Aktas das Berliner Start-up-Stipendium. Das Ziel: Bildung sollte kostenlos sein und Deutschlehrer:innen im Ausland sollten kostenlos Zugang zu Materialien rund um das Thema Deutsch lernen haben. Natürlich digital!

„Jeder fühlt sich wohler“

Der Fokus auf Diversität kann sich fürs gesamte Unternehmen fruchtbar auswirken. Mit der Freudenberg Sealing Technologies GmbH und dem Helmholtz-Zentrum Berlin haben das zwei Organisationen erlebt – auf unterschiedliche Weise.

Jennifer Schevarido ist es seit langem ein Anliegen, dass Vielfalt in der Arbeitskultur an beiden Standorten des Helmholtz-Zentrums Berlin (HZB) in Adlershof und Wannsee noch stärker gelebt wird. Die HZB-Personalentwicklerin weiß, dass Vielfalt hilft, die Unternehmenskultur im Forschungsinstitut noch offener, gerechter und nicht zuletzt für Forschende attraktiver zu gestalten. Davon ist auch die Geschäftsführung überzeugt.

Sie wandte sich dafür an den Stifterverband, der ein Diversitäts-Audit zur Beratung von Hochschulen entwickelt und vielfach durchgeführt hatte. Nun wurde das Audit in Kooperation mit dem HZB für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen angepasst und erstmals durchgeführt. Über die Themenschwerpunkte des Diversitäts-Audits sollten die HZB-Mitarbeitenden mitentscheiden. „Die Frage war, wie sie das annehmen würden“, erinnert sich Schevarido.

// DIGITAL DIVERS UND INTEGRIERT

Die Kunden von Open Deutsch kommen vorwiegend aus dem B2B-Bereich: deutsche Firmen, die nach Talenten aus dem Ausland oder dem Inland, aber mit Migrationshintergrund suchen. Sprachschulen finden diese internationalen Fachkräfte und bekommen von Open Deutsch die Software an die Hand, mit der sie unterrichten. Die Software garantiert die Qualität der Vermittlung. Das ist besonders im Ausland wichtig, weil dort oft Nicht-Muttersprachler:innen unterrichten.

Open Deutsch will einerseits vermitteln, andererseits in Deutsch fit machen und integrieren. So gibt es inzwischen auch einen ausführlichen Leitfaden zum Leben in Deutschland. Beim Klick auf den Bereich „Wohnungssuche“ beispielsweise erscheinen erst einmal die wichtigsten Vokabeln, die zum Mieten einer Wohnung nötig sind, außerdem gibt es Links zu Suchportalen und Behörden. Darüber hinaus sind die entsprechenden Formulare zur Wohnungsanmeldung auf Deutsch und auf Englisch hinterlegt. „Perfekt für Personal:innen in Firmen, die Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren wollen, aber vielleicht gar nicht die Ressourcen und das Wissen haben, sich um die Integration zu kümmern“, erklärt die Kommunikationswissenschaftlerin.

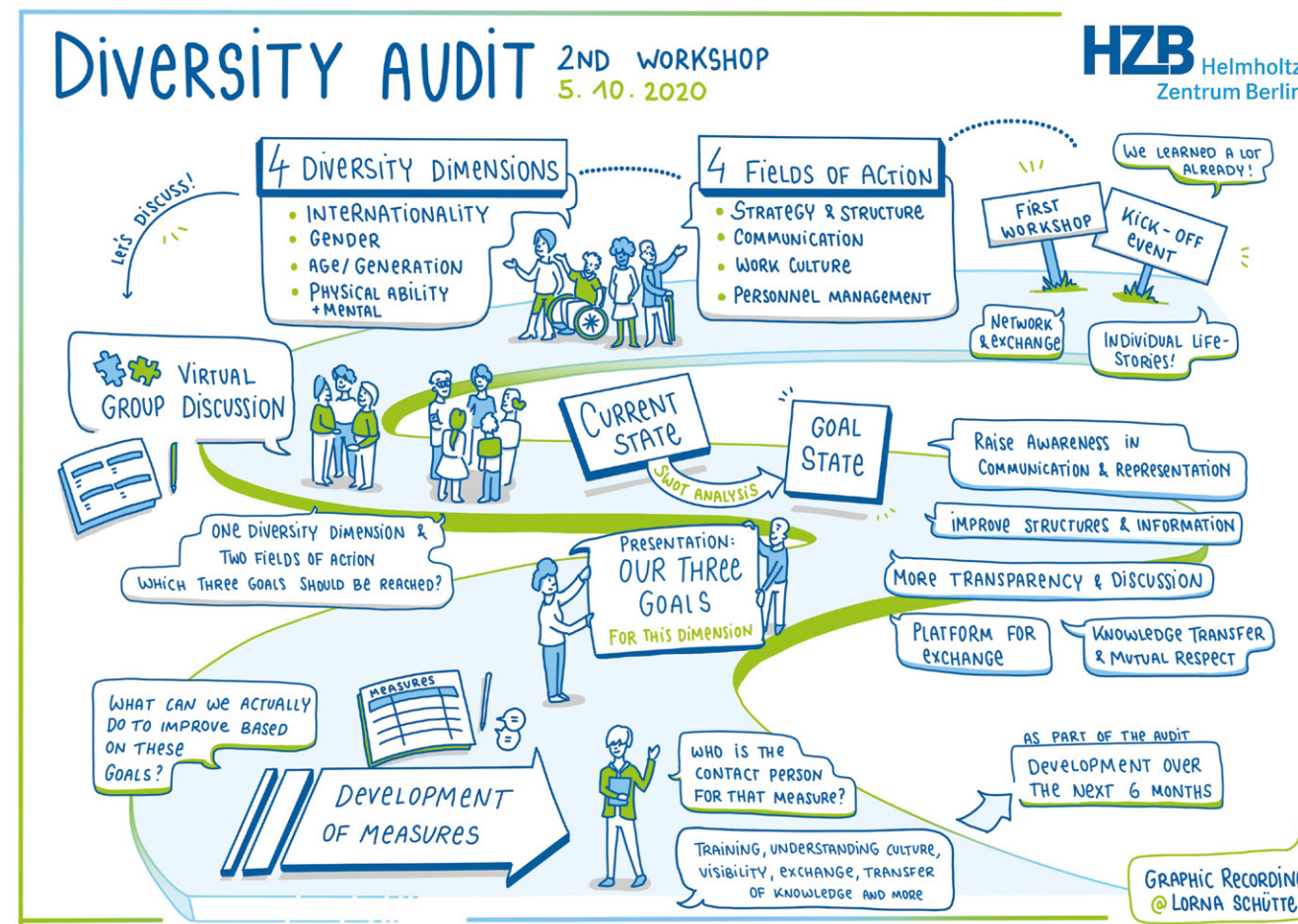
Im Team arbeiten aktuell vier Leute: Neben Olga Aktas ist Hans-Hermann Bode als Co-Gründer an Bord. „Jung, alt, homo- und heterosexuell, mit und ohne Familie, also richtig divers!“, schmünzelt Aktas.

Nachdem ihr Produkt entwickelt und in Kooperationen in Berlin und im Ausland getestet wurde, geht es jetzt um die Vermarktung und um die eigentliche Vermittlung.



„Liebe Kollegen ...“, oder wie sollte das heute geschrieben sein – doch lieber „liebe Kolleg:innen“ oder „liebe Kolleginnen und Kollegen ...“ oder doch lieber mit Genderstern. Und wie ist das mit anderen diversitätssensiblen Worten? Ein interdisziplinäres Thema, das sich sehr dynamisch entwickelt.

Leitfäden zur geschlechtergerechten Sprache regeln die Verwendung sensibler Formulierungen. In der Praxis ist jedoch der Einsatz digitaler Hilfsmittel sinnvoll, um den Nutzenden konkrete Formulierungsvorschläge anzubieten. In der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) wurde ein digitales Tool entwickelt, das unterschiedliche Formulierungsvorschläge aus bestehenden Leitfäden und Glossaren zur geschlechtergerechten



Schreibweise generiert. Julia Sommer, Referentin für Personalentwicklung, führte die Fäden zusammen: „Unsere Anwendung ‚Inclusify‘ funktioniert wie eine Übersetzungswebseite.“ Wird eine Textpassage im Eingabefeld eingefügt, generiert „Inclusify“ automatisch inklusive Änderungsvorschläge, ähnlich wie in einem Rechtschreibprogramm. „Zur Sensibilisierung für das Thema Diversität wird ergänzend eine kurze Information eingeblendet, die erklärt, warum ein bestimmter Begriff nicht diversitätssensibel ist“, ergänzt Sommer.

Entstanden ist „Inclusify“ durch eine Zusammenarbeit mit DigitalServices4Germany, einer bundeseigenen Softwareentwicklungseinheit. Ein vierköpfiges Entwicklungsteam erarbeitete mit sechs Kooperationspartner:innen aus der BAM einen funktionsfähigen Prototyp. Die geschlechtersensible Sprache stand zuerst im Fokus – schnell wurde in der agilen Softwareentwicklung klar, dass der Prototyp zukünftig auf weitere Diversitätsdimensionen ausgeweitet wird.

Das Programm ist eine Open-Source-Freeware, auf die alle kostenlos zugreifen und sie bearbeiten können, sowohl auf das Tool als auch auf den Quellcode. Also können sich öffentliche Einrichtungen, Vereine, Schulen und Forschungsinstitutionen an der Weiterentwicklung beteiligen. ■jg

<https://inclusify.tech.4germany.org>

// „JEDER FÜHLT SICH WOHLER“

Offensichtlich mit großem Interesse: Die erste Online-Veranstaltung zählte 90 Teilnehmende. Einige sprachen die gerechtere Repräsentierung der Geschlechter an, genannt wurden auch Themen wie mentale Gesundheit, gendergerechte Sprache sowie neue Angebote fürs Onboarding internationaler Mitarbeitender.

Nach drei Veranstaltungen kristallisierten sich Schwerpunkte heraus. Einzelne Arbeitsgruppen suchten neun Monate lang nach Lösungen für die rund 1.200 Berliner HZB-Mitarbeitenden.



Kulinarisches Produkt des HZB-Diversity-Audits: Spezialitäten der Mitarbeitenden aus vier Kontinenten vereint in einem Kochbuch



Heraus kamen grundlegende Neuerungen, etwa Leitfäden für Auswahlgespräche, in denen diversitätsbezogene Aspekte mitberücksichtigt werden. Auch das Thema mentale Gesundheit wird in den Fokus rücken. Geplant sind Anlaufstellen, die vertraulich kontaktiert werden können. Der Stifterverband hat das HZB im November 2021 für seinen Umgang mit Vielfalt zertifiziert – an der Entwicklung von Maßnahmen zur weiteren Förderung wollen die Mitarbeitenden weiterarbeiten.

Dass Diversität eine positive Unternehmenskultur begünstigt, hat auch Nadia Novella erlebt. Als die Personalleiterin beim Dichtungshersteller Freudenberg in Adlershof anfang, spürte sie sofort, dass Mitarbeitende mit ihren jeweiligen Bedürfnissen wertgeschätzt werden, „dass der soziale Aspekt hier wirklich gelebt wird“, wie sie sagt. Bewusst achtet der Automobilzulieferer etwa auf die Rekrutierung von Frauen, in einer bis heute eher männerdominierten Branche. Aktuell beläuft sich der Anteil der Mitarbeiterinnen auf 30 Prozent.

Und vor allem heißt Diversität bei Freudenberg: Menschen mit schweren Behinderungen finden hier ihren Platz. Von den 170 Mitarbeitenden in Adlershof haben 13 Menschen eine schwere Behinderung, etwa Einschränkungen des Bewegungsapparats oder chronische Erkrankungen. Durch die zusätzliche Kooperation mit den Weißenseer Integrationsbetrieben arbeiten 20 weitere schwerbehinderte Menschen bei Freudenberg.

Auf deren Bedürfnisse möchte das Unternehmen durch speziell darauf zugeschnittene Lösungen eingehen, etwa durch sogenannte Schonarbeitsplätze und leidensgerechte Arbeitsplätze: Mitarbeitende können ihre Produktprüfungen in einem bequemen Stuhl sitzend durchführen, wenn sie etwa durch körperliche Einschränkungen oder psychische Belastungen nicht mehr im Schichtbetrieb an der Maschine arbeiten können.

Novella ist sich sicher, dass es sich beim Fokus auf Diversität um eine Win-win-Situation handelt. „Die Kolleg:innen mit schweren Behinderungen sind in den meisten Fällen sehr glücklich, dass sie ihren Platz gefunden haben, und dadurch auch loyal dem Unternehmen gegenüber.“ Und: „Andere Mitarbeitende bekommen mit, dass achtgegeben wird auf die jeweiligen Bedürfnisse – da fühlt sich jeder wohler.“ ■sw