|  |  |
| --- | --- |
|  | Steel Europe |
|  |  |
|  | 05.06.2018Seite 1/3 |

**Vielfalt bei thyssenkrupp: Stahlbereich setzt auf Unterschiedlichkeit seiner Mitarbeiter und fördert aktiv Chancengleichheit**

Als er 2014 aus Eritrea floh, konnte Amanuel Brhane noch nicht ahnen, dass er eines Tages in Duisburg beim Stahlbereich von thyssenkrupp arbeiten würde. Damals wollte er nur weg: „Ich hatte in meinem Heimatland keine Zukunft“, sagt er. „Ich hoffte, dass irgendwo ein besseres Leben auf mich wartet.“ Amanuel Brhane schlug sich durch, von Eritrea über Äthiopien und den Sudan nach Libyen. Er durchquerte die Sahara alleine mit dem Auto; über Italien gelangte er schließlich nach Deutschland, „Das war ein wirklich harter Weg.“ Heute geht es dem 24-Jährigen gut: Er absolviert bei thyssenkrupp Steel Europe in Duisburg eine Ausbildung zum Verfahrensmechaniker im zweiten Lehrjahr. Am liebsten ist Brhane im Team beschäftigt. „Ich bin gerne mit älteren Menschen zusammen“, sagt er. „Durch sie und ihre Erfahrungen lerne ich sehr viel.“

**Chancengleichheit gezielt fördern**

Bei thyssenkrupp Steel Europe arbeiten Menschen mit ganz unterschiedlichen Hintergründen und aus 60 verschiedenen Nationen erfolgreich zusammen. Dieses Thema rückt am sogenannten Deutschen Diversity-Tag besonders in den Fokus: „Wer auf Vielfalt setzt, kann viel gewinnen“, sagt Denise Vaz, die beim Stahlhersteller für das Diversity-Management zuständig ist und selbst aus Brasilien stammt. „Teams, die aus ganz unterschiedlichen Menschen bestehen, kommen oft zu kreativen Lösungen und bereichern sich gegenseitig. Wir fördern Chancengleichheit aktiv.“ Das sei in einem sich rasch wandelnden, globalisierten Umfeld besonders wichtig.

Das sagt auch Sven Karrasch, 46 Jahre alt und Teamleiter in der Stranggießanlage in Duisburg-Bruckhausen. Er ist selbst viel gereist, beispielsweise durch Israel, Ägypten, Südamerika und Südafrika. „Ich habe dort vor allem in der Begegnung mit Menschen meinen Horizont erweitert und viel Neues gelernt“, sagt er. „Im Job habe ich die Erfahrung gemacht, dass Teams am besten funktionieren, wenn auch Querdenker ihren Raum bekommen und Kollegen mit unterschiedlichen Werdegängen miteinander arbeiten“.

**Diversity heißt auch Wertschätzung**

Vielfalt in Unternehmen heißt aber nicht nur, dass Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammen arbeiten. Auch verschiedene Altersstufen, Geschlechter, sexuelle Identitäten, religiöse Einstellungen und Menschen mit und ohne Behinderung bereichern Teams. „Früher war mein Bereich stärker männerdominiert“, sagt Karrasch. „Seit einiger Zeit habe ich aber zum zweiten Mal eine Ingenieurin im Team. Das empfinde ich als großen Gewinn. Der Umgang untereinander ist wertschätzender geworden.“

Ähnlich äußert sich auch die 58-jährige Renate Selbach, die seit dem Beginn ihrer kaufmännischen Lehre vor 42 Jahren im Betrieb arbeitet. Seit einigen Jahren ist sie im Marketing zuständig für das Bestell- und Abrechnungswesen. Sie bevorzugt gemischte Gruppen, in denen Männer und Frauen zusammenarbeiten und hat auch den Zuzug der Gastarbeiter ins Ruhrgebiet noch gut in Erinnerung: „In unserem Industriebereich kann man auch ohne perfekte Sprachkenntnisse einen tollen Job machen- etwa durch handwerkliche oder technische Expertise. Ich kenne unser Unternehmen eigentlich nur als offen für ‚Multi-Kulti‘.“

**Profitieren von unterschiedlichen Generationen**

Heute genießt Renate Selbach es zudem, eine der älteren Mitarbeiterinnen im Unternehmen zu sein. „Ich spüre, dass viele Menschen Respekt vor der Erfahrung haben, die ich über die Jahre erworben habe“, sagt sie. Gerne arbeitet sie aber auch mit jüngeren Menschen zusammen: „Mich beleben die Neugier und die Unbeschwertheit, die sie ausstrahlen.“

Amanuel Brhane, Sven Karrasch und Renate Selbach: Mit ihren unterschiedlichen Lebensgeschichten, ihrer Herkunft, Erfahrungen und Fähigkeiten stehen sie beispielhaft für die Vielfalt der 27.000 Mitarbeiter beim Stahlbereich von thyssenkrupp.

**Vielfalt bei thyssenkrupp Steel - Deutscher Diversity-Tag am 05. Juni 2018**

Ziel des Diversity-Managements bei thyssenkrupp Steel ist das Schaffen eines Arbeitsumfelds, in dem alle Beschäftigten die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren, unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität. Die Programme zur Förderung dieser Rahmenbedingungen sind ebenso vielfältig wie der Ansatz von Diversity: Die betriebseigene KiTa und spezielle Kinderbetreuungs-Angebote oder Job-Sharing erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die betriebseigene Inklusionswerkstatt bietet Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Mitarbeiter, im Programm „ProZukunft“ stehen Gesundheits- und Work-Life-Balance im Fokus, mit „we.help“ hat der thyssenkrupp Konzern im September 2015 ein Programm für Flüchtlinge gestartet mit dem Ziel zusätzliche Qualifizierungspraktika und Ausbildungsplätze zu schaffen.

Ansprechpartnerin:

thyssenkrupp Steel Europe AG

Theresa Junk, External Communication

T: +49 203 52 - 23945

theresa.junk@thyssenkrupp.com

[www.thyssenkrupp-steel.com](http://www.thyssenkrupp-steel.com)

<https://www.facebook.com/thyssenkruppSteelDACH>