

## **[+] WIRTSCHAFT UND INTEGRATION**

### **Vielfalt statt Einfalt**

Das Potenzial von Menschen mit verschiedener Herkunft zu nutzen, ist Teil von Diversitäts- Management. Dessen Fortschritte insgesamt sind eher bescheiden

Wien - "Ein einfaches Beispiel bei uns, es gibt Tag- und Nachtmenschen. Und wer ein Nachtmensch ist, der sollte keinen Morgendienst machen", erzählt Elisabeth Kolarik. Kein größeres Problem eigentlich, wenn die Sache entsprechend wahrgenommen und bei der Diensterteilung darauf Rücksicht genommen wird. Letztendlich profitieren alle Beteiligten - besonders im Gastgewerbe, wo gute Stimmung vom Gast vorausgesetzt wird. Da sind Praterfee, Luftburg, oder Himmelreich - allesamt Kolariks Freizeitbetrieben zuzurechnen - keine Ausnahme.

"Um solche Kleinigkeiten geht es bei uns" führt Elisabeth Kolarik weiter aus: "Um Dinge, an die man im Alltag gar nicht denkt, weil jeder viel zu tun hat und dafür einfach keine Zeit bleibt." Elisabeth Kolarik hat für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine ganze Reihe an Weiterbildungsmaßnahmen eingekauft. Darunter auch ein Seminar in Sachen Diversity-Management.

### **Weiterbildung in kleinen Dosen**

"Wir wollen zeigen, dass Diversity-Management nicht nur für große amerikanische Unternehmen leistbar ist", sagt Nadja Schefzig vom Wiener Schulungsanbieter Equalizent. Das Schulungszentrum wurde ursprünglich als Qualifikationszentrum für gehörlose und schwerhörende Menschen gegründet. Hier liegt bis heute der Schwerpunkt der Aktivitäten. Angeboten wird, was der Kunde braucht. Das kann eben auch ein Halbtagesseminar sein. "Wir wollten etwas, was sofort etwas bringt", beschreibt Elisabeth Kolarik ihren Anspruch, und so war das dann auch." Es fange bei ihr im Betrieb schon damit an, dass man die Unterschiede zwischen den vielen Nationalitäten einfach wahrnehme und schaue, wer wo seine Schwächen und wer so seine Stärken habe. "Wir haben wirklich etwas davon gehabt", sagt sie.

### **Unterschiedliche Motivation**

Die Motivation der Unternehmen, sich mit Diversity-Management auseinander zu setzen, sei unterschiedlich, sagt Schefzig. Sei es der Wunsch nach einer Imageverbesserung oder sei es, dass es in einem Unternehmen ganz konkret Probleme zwischen Mitarbeitern verschiedener Herkunftsländer, unterschiedlicher Generationen oder zwischen den Geschlechtern gäbe. Im Idealfall sieht ein Unternehmen die Beschäftigung mit Diversität - also Vielfalt - als Teil der Unternehmenskultur und schließt hier auch Unterschiede in der sexuellen oder religiösen Orientierung mit ein.

In der Praxis allerdings scheitern sowohl die Privatwirtschaft als auch der Bundesdienst schon daran, die seit 1969 in Österreich geltende Behindertenquote

zu erfüllen. Statt dessen wird von den Arbeitgebern lieber die so genannte Ausgleichstaxe von 209 Euro für jede unbesetzte Stelle bezahlt. Die Privatwirtschaft hat eine Quote von nur 60 Prozent. Bund und Länder kommen der Einstellungspflicht mit rund 90 Prozent immerhin deutlich stärker nach. Wer sich regelmäßig die Arbeitslosenzahlen zu Gemüte führt, kann daraus ablesen, dass Menschen mit Migrationshintergrund weiterhin zu jenen zählen, die schneller ihren Job verlieren (im Vorjahr waren von rund 280.000 Arbeitslosen 42.000 nicht österreichischer Herkunft) und weniger verdienen - ebenso wie Frauen.

Dass noch viel unbestelltes Feld für die Berücksichtigung von Diversität im Alltag bleibt, haben auch jüngst die Vorgänge rund um die Rektorenbestellung an der Uni Wien gezeigt. Es bleibt dabei, dass an Österreichs staatlichen Universitäten keine Frau die oberste Leitungsfunktion wahrnimmt. Und seit Jahren sind Frauen und Ausländer in den Aufsichtsräten der heimischen börsennotierten Unternehmen eine rare Spezies. Ganz auf der Stelle tritt man allerdings auch wieder nicht.

### **In der Praxis vorbildlich**

Wenn auch nicht in Spitzenpositionen und im Zusammenhang mit symbolträchtigen Handlungen wie Rektorenbestellungen, so ist doch generell die Universität nahezu vorbildlich unterwegs. Auch wenn Diversity-Beauftragte Karoline Iber meint, was passiere, "ist nie genug". An der Uni passiert in Sachen Diversitäts-Management viel, wohl auch, weil man im Zuge der Uni-Reform Diversity-Management als eines der fünf "Unternehmensziele" festgelegt hat. Am Beispiel Uni lässt sich auch ermesen, wie breit das Thema gestreut ist: Da geht es um so unterschiedliche Dinge wie Kinderbetreuung, barrierefreie Websites, Studienangebot für Gehörlose, Behindertenbeauftragte, Blindenleseplatz, Frauenförderung und mehr.

"Ob Frauenförderung oder Migrantenförderung oder Behindertenförderung, wir wissen, dass wir auf das Potenzial all dieser Menschen nicht verzichten können", sagt Iber. Folgerichtig handle es sich um einen nie abgeschlossenen Prozess: "Als nächster Schritt ist ein Schwerpunkt Gebärdensprache geplant, aber auch eine Tablett-Zeitung mit Diversity-News: "Die liegen dann in der Mensa auf jedem Tisch auf, damit auch alle wissen, welche Angebote es gibt. Dann will man das Thema in die Lehre bringen und in einer Ringvorlesung von naturwissenschaftlicher Seite ebenso angehen wie von theologischer oder juristischer."

### **Zeigen, nutzen und fördern**

"Beim Diversity-Management ist es ein bisschen wie mit der Öffentlichkeitsarbeit", sagt Nadja Schefzig, "entweder man macht's oder man sagt, ich brauche das nicht." Susanne Hagenauer vom Arbeitsmedizinischen Vorsorgedienst Salzburg (AVOS) - das Unternehmen berät Salzburger Betriebe in Sachen gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz - sieht den Bedarf in Sachen Diversity-Management derzeit weniger beim Thema Migranten und Migrantinnen: "Bei uns geht es jetzt eher um Alter und Frauen." Wobei das Thema Frauen schon in den Unternehmen angekommen sei im Gegensatz zum Thema Alter. "Da stehen wir noch an Anfang."

Warum Migration bei ihren Kunden kein Thema ist, weiß sie auch nicht genau: "Vielleicht auch, weil wir da nicht als die entsprechende Einrichtung wahrgenommen werden?" versucht sie eine Erklärung. "Es geht darum, Vielfalt zu

zeigen zu nutzen und zu fördern", sagt Karoline Iber von der Uni Wien. Das ist grundsätzlich eine komplexe Sache. Das Potenzial von Menschen mit verschiedenen Muttersprachen und Herkunftsländern nicht brach liegen zu lassen, ist nur ein Teil davon. "Oft ist es schon so, wenn der Chef, die Chefin entscheiden, wir machen da etwas, dann ist schon viel getan", glaubt Schefzig.

### **Willkommene Vielfalt**

Bei Equalizent selbst ist unter anderem ein Fünftel der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht-österreichischer Herkunft. Das sei eben kein Ausschlussgrund, sondern willkommene Vielfalt im Unternehmen. Von selbst schlich sich das Bewusstsein für die "erfreuliche Vielfalt" auch bei Equalizent nicht ein. Am Anfang so Schefzig war die Haltung in etwa: "Alles soll anders werden, aber es soll sich möglichst nichts ändern." Ganz so einfach funktioniert die Sache selbstverständlich nicht. Mittlerweile achtet man bei dem Schulungsanbieter von der Personalentscheidung über die Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bis zur Implementierung eines eigens dafür entwickelten Kontrollinstruments auf die Umsetzung des Themas.

In der Praxis lernen übrigens alle Beteiligten voneinander. Gülsüm Erman etwa, eine Zeit lang Praktikantin bei Equalizent (sie fand lange keinen Arbeitsplatz und glaubt, das habe auch mit ihrer nichtösterreichischen Herkunft zu tun) schloss die Handelsschule mit Schwerpunkt Webdesign und E-Commerce ab. Was sie dazulernte: Viele gehörlose Menschen verstehen sich nicht als behindert, sondern als Mitglieder einer eigenen Sprach- oder Kulturgemeinschaft. (Regina Bruckner)

Link zum Artikel: [Vielfalt statt Einfalt](#)