

Gleiche Chancen für alle am Arbeitsplatz

Pilotprojekt in Musterbetrieben: Gemeinsam gegen Diskriminierung von Migranten

VON JOHANNES WOLF

Geringerer Lohn, schlechtere Positionen, weniger Aufstiegschancen, mangelnde Fortbildung, keine Anerkennung einer Ausbildung, Mobbing, Beschimpfungen, falschen Verdächtigungen, mitunter rascher Jobverlust. Das sind Probleme aus dem Arbeitsalltag, über die Migranten in Österreich immer wieder berichten. „Gleiche Chancen im Betrieb“ – unter diesem Titel laufen derzeit in Wiener Musterbetrieben Projekte, anhand derer Mitarbeiter solche Diskriminierungen aufzeigen und alle gemeinsam Maßnahmen dagegen erarbeitet sollen.

Es geht auch darum, dass Unternehmen jene Chancen nutzen, die ein multikulturelles Mitarbeiterteam bieten

kann. Noch eine Pionierarbeit – doch bald werden viele Firmen daran nicht mehr vorbeikommen (siehe Zusatzbericht).

„Für uns war es logisch, das zu machen“, sagt Susanne Rosner-Valter, Direktorin des Pensionisten-Wohnhauses Hetzendorf, einer der Pionierbetriebe.

POTENZIAL Logisch insofern, als im Haus Hetzendorf (eines von 31 Häusern des Kuratoriums der Wiener Pensionisten-Wohnhäuser, kurz KWP) von 97 Beschäftigten 56 Migranten aus 16 verschiedenen Ländern sind (etwa von den Philippinen, Ex-Jugoslawien, Polen, Türkei, Indien).

Schon nach Erstellung des KWP-Leitbildes vor vier Jahren sei unter Mitarbeitern der Wunsch entstanden, einan-

der besser kennen zu lernen. Einige Feste im Haus, zu denen auch die Bewohner geladen waren (323 Senioren werden betreut), haben die Beschäftigten organisiert: Die Herkunftsländer samt typischen Gerichten wurden dabei präsentiert.

„Jetzt wollten wir das professionell angehen“, erzählt Rosner. Im Sinne guter Personalentwicklung gelte es, versteckte Potenziale bei Mitarbeitern zu finden und zu nutzen – und allfällige Diskriminierungen abzustellen. 18 Monate sind für das ganze Projekt veranschlagt.

„Wir stehen im ersten Teil“, sagt Eva Abulesz, Moderatorin und Projektbegleiterin. Das Kernstück arbeitet bereits intensiv: Die Steuerungsgruppe, bestehend aus 13 Mitarbeitern, jeweils ent-

sandt aus den Abteilungen. Abulesz: „Es sollten möglichst alle Hierarchien und Weltregionen vertreten sein.“

In dieser Gruppe werden alle Projekt-Entscheidungen getroffen. Die Stimmung sei sehr gut. Vor allem nach dem gemeinsamen Sensibilisierungstraining bei ZARA (Verein für Zivilcourage und Antirassismus). Rosner: „Allein durch das genauere Kennenlernen gab's viele Impulse.“

KOMMUNIKATION Dabei stellte sich heraus, dass viele Probleme oft durch mangelnde Kommunikation entstehen. Die wird durch die hausinterne Organisation nicht gerade erleichtert: Das Küchenpersonal sieht etwa jene aus der Pflege kaum.

Alle Mitarbeiter wurden bei einer Kick-off-Veranstal-

tung informiert. Mit Fragebögen (über Arbeitszufriedenheit, Gleichbehandlung etc.) wird jetzt ein Ist-Zustand erhoben, vertieft durch acht Interviews. Nach der Auswertung geht es an die Erarbeitung von Leitsätzen (codes of conduct). „Das kann alles mögliche sein, vielleicht wird ein Ombudsmann gewünscht“, erklärt Abulesz. Nach der Umsetzung folgt nach einiger Zeit eine Erfolgsmessung.

„Das Projekt könnte in allen Häusern stattfinden. Vielleicht entwickeln die Hetzendorfer aber schon Grundsätze, die auf alle übertragbar sind“, meint KWP-Sprecherin Martina Hödl. Vom besseren Umgang der Mitarbeiter untereinander profitieren auch die Bewohner – aber das ist eine andere Geschichte.



Moderatorin Eva Abulesz



Direktorin Rosner-Valter



Ein „bunter Haufen“ an Mitarbeitern ist im Pensionistenwohnhaus Hetzendorf beschäftigt

EU - EQUAL - PROGRAMM

Frust unter Mitarbeitern schadet Firma

„Fertige Maßnahmen gibt es keine, es geht hier nicht nur um eine isolierte Betrachtung von Migranten“, schildert Eva Abulesz, die unter anderem als Beraterin beim IBG (Institut für betriebliche Gesundheitsförderung) arbeitet. Neben dem IBG sind im Entwicklungsprojekt „Gleiche Chancen im Betrieb“ – das im Rahmen des EU-Programms „Equal“ läuft – der Wiener Integrationsfonds, der Verein ZARA, das Europäische Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung und der Wiener Arbeitnehmer-Förderungs-

Bis zu acht Musterbetriebe sollten gefunden werden. Das ist noch nicht ganz gelungen (mit dabei ist etwa eine große Reinigungsfirma sowie die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse).

„Viele Unternehmen haben Interesse bekundet, doch offenbar aus Angst vor zu großem Zeitaufwand abgewunken“, sagt Abulesz. Dabei könnte dieses Projekt einfach in laufende Personalentwicklungsprozesse eingebaut werden. Beratungskosten sind aus dem Equal-Programm abgedeckt.

„Diskriminierungen, Ungleichbehandlungen – egal

welcher Art – führen zu Frust und lassen viel Potenzial bei Mitarbeitern ungenutzt, das schadet der ganzen Firma“, sagt Abulesz. Doch gerade in Hinblick auf die EU-Erweiterung wird es in vielen Firmen immer mehr „multiethnische Teams“ geben.

Antidiskriminierungsgesetze, nach EU-Richtlinien, treten in Kürze auch in Österreich in Kraft. Dann werden Betriebe „etwas tun müssen“. Interessierte können sich bei ZARA (☎ 0699 / 12647537, Frau Böhm) melden.

► INTERNET
www.zara.or.at
www.healthatwork.at