



## EU Programm EQUAL "Gleiche Chancen im Betrieb" auf Erfolgskurs

### Utl.: 7 Wiener Betriebe bei Projekt gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz

Wien (RK). "Gleiche Chancen im Betrieb" ist ein Projekt im Rahmen des EU-Programms EQUAL und entwickelt Maßnahmen und Instrumente zur Vermeidung und Vorbeugung von rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Seit 2002 arbeiten in diesem Projekt sieben Wiener Betriebe mit ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, I.B.G. Betriebliche Gesundheitsförderung GmbH, dem WIF - Wiener Integrationsfonds und waff - Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds sowie dem Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung zusammen. Im Mittelpunkt des Projekts steht die Erarbeitung von Verhaltenskodizes (Codes of Conduct). Ziel ist es Gleichstellungsmaßnahmen für MigrantInnen in Betrieben umzusetzen und Diskriminierung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt abzubauen (von der Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen bis zu innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten). Im Rahmen eines Pressegesprächs am Donnerstag wurde gemeinsam mit den beteiligten Betrieben eine erste Zwischenbilanz gezogen.

#### Am Projekt beteiligt sind folgende Betriebe:

- Deichmann Schuhvertriebsges.m.b.H.,
- Shell Austria AG,
- Technikum Wien,
- Magistratsabteilung 20 (Fremdenrechtliche Angelegenheiten) und
- Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser
- Firma Dr. Sasse Gebäudedienste Wien GmbH
- BUAK (Bauarbeiter - Urlaubs- und Abfertigungskasse)

#### Zwtl.: Brauner: "Bekenntnis zur Vielfalt muss in gesamter Stadtgesellschaft verankert werden, EQUAL wichtiger Beitrag"

In einer Reihe von europäischen und internationalen Metropolen ist die Integration von MigrantInnen auch Gegenstand von gezielten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Im Rahmen der Wiener Equal - Projekte wird daher insbesondere auch bei der Verbesserung der Arbeitssituation von MigrantInnen, einer am Arbeitsmarkt extrem benachteiligten Gruppe, angesetzt. Faktum ist aber auch, dass sich die Stadtgesellschaften zu multiethnischen Gesellschaften entwickelt haben. Internationale Unternehmen, aber auch beispielsweise die Wiener Stadtpolitik und - Verwaltung sehen in dieser Vielfalt ein Potential, das es zu nutzen gilt.

In Wien hat derzeit knapp ein Viertel bis ein Drittel der Bevölkerung Migrationshintergrund. Dazu Integrationsstadträtin Mag. Renate Brauner gegenüber der Rathauskorrespondenz: "In unserer Stadt gibt es einen großen und bisher leider nur zum Teil gehobenen Schatz an kultureller und sprachlicher Kompetenz. Diese Talente in Zukunft noch stärker zu fördern ist insbesondere angesichts der erweiterten EU ein Gebot der Stunde. Die Nutzung dieser Talente ist auch ein wesentlicher Trumpf für den Wirtschaftsstandort Wien." Die Integrationsstadträtin wies in diesem Zusammenhang erneut auf die Bedeutung des Diversitätsprojektes im Rahmen der Stadt Wien und die Schaffung der neuen "Magistratsabteilung für Integrations- und Diversitätspolitik" hin. Eine gute Stadtverwaltung muss für Brauner immer auch Spiegelbild ihrer Bevölkerung und KundInnen sein: "Die Interessen und Bedürfnisse von ZuwanderInnen im Regelbetrieb der Stadt zu verankern ist dabei oberstes Prinzip." Laut Brauner braucht es aber noch weiterer Rahmenbedingungen und unterstützender Maßnahmen, um das Bewusstsein für Diversität, das Bekenntnis zur Vielfalt in die gesamte Stadtgesellschaft hinein zu tragen.

Die Equal - Partnerschaft "Gleiche Chancen im Betrieb" sei ein Beispiel für gezielte Förderung von ZuwanderInnen am Arbeitsplatz, betonte die Integrationsstadträtin. Die Beteiligung der für fremdenrechtliche Angelegenheiten zuständigen Abteilung ist für Brauner jedenfalls ein weiterer Garant dafür, dass das Diversitätsprojekt in der Wiener Stadtverwaltung ohne wenn und aber, zügig und planmäßig umgesetzt wird.

## **Zwtl.: Über das Projekt - was die "Codes of Conduct" bewirken - Kritik an Novellierung d. Gleichbehandlungsgesetzes bleibt aufrecht**

Im Rahmen des Projektes "Gleiche Chancen im Betrieb" sollen für sieben Musterbetriebe so genannte "Codes of Conduct" (Verhaltensregeln) erarbeitet und erprobt werden, um rassistische Diskriminierung zu erkennen, Methoden für ihre Beseitigung zu entwickeln und sie in Zukunft möglichst zu verhindern. Neben dem Schutz der ArbeitnehmerInneninteressen geht es vor allem auch darum, den Betrieben die Vorteile von multiethnischem Teammanagement bewusst und vertraut zu machen. Ein wesentlicher Nebeneffekt: Die Musterbetriebe machen die Unternehmen fit für das neue Gleichbehandlungsgesetz, das für rassistische Diskriminierung Strafen vorsieht. Die grundsätzliche Kritik der Partnerorganisationen an der aufgrund der entsprechenden EU- Richtlinie notwendig gewordenen und vom Nationalrat beschlossenen Gesetzesnovellierung bleibt im Übrigen aufrecht. Denn sie ist nicht weitreichend genug. Die Forderung der Partnerorganisationen nach einem österreichweiten Antidiskriminierungsgesetz ist daher nach wie vor aktuell!

Am Beginn der Projektarbeit in einem Betrieb steht nun die Analyse des Ist-Zustandes. Auf der Grundlage eines individuellen Anforderungsprofil des Betriebes werden maßgeschneiderte "Codes of Conduct" entwickelt, die von der Unternehmensleitung verbindlich vereinbart werden. Die "Codes of Conduct" stehen teilweise vor dem Abschluss, im Dezember sollen alle fertig gestellt werden. In ihnen werden nicht nur die gemeinsamen Werte zum Umgang mit Vielfalt festgehalten, sondern auch konkrete Maßnahmen zu ihrer Verwirklichung beschlossen.

### **Zwtl.: Erwartungen der beteiligten Unternehmen**

Schon jetzt kommt klar heraus, dass die Motivation der Unternehmen zur Teilnahme an diesem Projekt so unterschiedlich ist wie die Herausforderungen, die sie mit Hilfe der "Codes of Conduct" bewältigen wollen.

#### **Einige Schwerpunkte, die sich bereits abzeichnen:**

- Sensibilisierung für Vielfalt
- Kommunikation in mehreren Sprachen und mit Menschen unterschiedlicher Kultur
- Personalentwicklung und Recruiting
- Umgang mit KundInnen

Die dabei gewonnenen Erfahrungen werden in einem Handbuch zusammengefasst, das am 20. und 21. Jänner 2005 bei einer im Rahmen des Projektes veranstalteten internationalen Konferenz mit Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer präsentiert wird.

SHELL Austria sieht die Umsetzung der unternehmensinternen Standards von Diversity & Inclusiveness in Österreich durch die Zusammenarbeit mit dem Projekt "Gleiche Chancen im Betrieb" unterstützt. SHELL erarbeitet gemeinsam mit dem Projektteam von "Gleiche Chancen" Codes of Conduct, weil "jeder einzelne dafür verantwortlich ist, ein angemessenes Verhalten zu demonstrieren und ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld zu fördern, denn es sind Handlungen - und nicht Worte oder Absichten - die eine (Unternehmens-) Kultur verändern".

Die Fachhochschule Technikum Wien hat sich dem EU-Projekt "Gleiche Chancen im Betrieb" angeschlossen, "weil sie schon seit einiger Zeit auf gleiche Ausbildung für gleiche Chancen im Beruf setzt". Für die Schuhkette DEICHMANN etwa "passt die Teilnahme an EQUAL nahtlos zur Firmenphilosophie". DEICHMANN fühlt sich dem Leitsatz verpflichtet: "Das Unternehmen muss den Menschen dienen". Dazu gehören neben den Kund/innen die Mitarbeiter/innen, die Lieferant/innen aber auch Menschen in Not, denen die Firma über eine eigene Stiftung hilft. Auch für das Kuratorium Wiener Pensionisten Wohnhäuser (KWP), deren über 3.000 MitarbeiterInnen aus 44 Nationen für die Betreuung und Pflege von rund 9.600 Menschen verantwortlich sind, bedeutet die Teilnahme am Projekt "Gleiche Chancen im Betrieb" "den Gedanken der Gleichbehandlung noch stärker im KWP zu verfestigen".

Die MA 20 (Fremdenrechtliche Angelegenheiten) wiederum "will aus den verschiedenen Fähigkeiten ihrer MitarbeiterInnen, von denen viele Migrationshintergrund haben, Nutzen ziehen und aktiv ein Zeichen gegen Diskriminierung setzen".

### **Zwtl.: Waff holt im Rahmen aller Wiener EQUAL Partnerschaften 20 Mio. Euro zusätzlich für ArbeitnehmerInnen nach Wien**

Die Gesamtkosten des Projektes "Gleiche Chancen im Betrieb" betragen 1,5 Millionen Euro. Die Finanzierung des Projektes erfolgt aus Mitteln des ESF

(Europäischer Sozialfonds) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Weitere Infos zum Projekt: [www.gleiche-chancen.at/](http://www.gleiche-chancen.at/). Im Rahmen der Equal - Entwicklungspartnerschaften ist es dem waff als finanziellem Koordinator übrigens gelungen, rund 20 Mio Euro für Beschäftigungsprojekte nach Wien zu holen. Mit Hilfe der insgesamt neun Entwicklungspartnerschaften soll eine Verbesserung der Arbeitssituation v.a. von MigrantInnen, Frauen und SozialhilfeempfängerInnen erreicht werden. Nähere Informationen: [www.waff.at/](http://www.waff.at/)

#### **Zwtl.: EU- weite Kampagne "For Diversity Against Discrimination" - Jahresschwerpunkt "Arbeitswelt"**

Das Wiener EQUAL - Projekt "Gleiche Chancen im Betrieb" fügt sich auch optimal in die laufende EU-Kampagne "Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung" ein, in deren Mittelpunkt derzeit die Arbeitswelt steht. Zwei Mitglieder der Projektgruppe "Gleiche Chancen im Betrieb" stehen außerdem als Expertinnen im österreichischen Komitee der Info-Kampagne zur Verfügung. Die gesamte Kampagne hat eine Laufzeit von fünf Jahren. Mehr Informationen unter: [www.stop-discrimination.info/](http://www.stop-discrimination.info/) (Schluss) gph

- Rückfragehinweis:  
WAFF  
Gabriele Philipp  
Tel.: 217 48/318  
e-mail: [gabriele\\_philipp@waff.at](mailto:gabriele_philipp@waff.at)  
Theodora Manolakos  
Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und  
Sozialforschung(EZ)  
Tel: (01) 319 4505 - 17  
e-mail: [manolakos@euro.centre.org](mailto:manolakos@euro.centre.org)

(RK vom 03.06.2004)



Ansprechpartner für diese Seite: [rk@m53.magwien.gv.at](mailto:rk@m53.magwien.gv.at)  
DVR: 0000191  
© wien.at: Magistrat der Stadt Wien, Rathaus, A-1082 Wien

[Zum Seitenanfang](#)