

EQUAL-Projekt

Betriebe: Gleichstellung von Migranten

Verhaltenskodizes, so genannte Codes of Conduct, sollen in Zukunft dafür sorgen, dass MigrantInnen in Betrieben gleichgestellt sind und nicht diskriminiert werden. An diesem EQUAL-Projekt beteiligen sich sieben Wiener Betriebe.

Betriebliche Leitbilder

Ergänzung durch Diversity und Antidiskriminierung

Das EQUAL-Projekt "Gleiche Chancen im Betrieb" will Gleichstellungsmaßnahmen für MigrantInnen in Betrieben entwickeln. Zu diesem Zweck werden von den sieben teilnehmenden Unternehmen mit KooperationspartnerInnen Codes of Conducts, Verhaltenskodizes, ausgearbeitet und umgesetzt. Zu den Codes of Conduct, die gemeinsame Werte und Verhaltensregeln der Betriebe festhalten, kann beispielsweise Chancengleichheit bei Stellungbesetzung, innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeit oder respektvoller Umgang miteinander zählen. Die Verhaltenskodizes werden auf die Bedürfnisse der Betriebe und ihrer MitarbeiterInnen, aber auch ihrer KlientInnen, zugeschnitten und ergänzen die betrieblichen Leitbilder um die Themen Diversity (Vielfalt) und Antidiskriminierung. In der Folge soll auch das Betriebsklima und die Produktivität verbessert werden.

Ablauf

Ist-Analyse - Leitbilder - Umsetzung

Zu Erstellung der Codes of Conduct erfolgen Erhebung des Ist-Zustandes in den Betrieben in Bezug auf Diskriminierung und Gleichbehandlung, mittels anonymer Fragebogenerhebung oder Interviews wie es beispielsweise im Shell-Konzern der Fall war. Demenstprechend werden die Verhaltenskodizes erarbeitet und umgesetzt.

Die Betriebe

- Shell Austria AG
- Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser
- Magistratsabteilung 20 (Fremdenrechtliche Angelegenheiten)
- Technikum Wien
- Deichmann-SchuhvertriebsGmbH
- Dr. Sasse Gebäudedienste Wien GmbH
- BUAK - Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse

Vielfalt, Kommunikation,
Recruiting, KundInnen**Motivation und Erwartungen der Betriebe**

Schwerpunkte der sieben Betriebe, die sich durch ihrer Dienstleistungen stark unterscheiden, sind die Sensibilisierung für Vielfalt, die Kommunikation in mehreren Sprachen und mit Menschen unterschiedlicher Kultur, die Personalentwicklung und Recruiting wie auch der Umgang mit KundInnen.

Shell Austria AG

Diversity und Inclusiveness

"Diversity" und "Inclusiveness" sind die beiden Stichworte für das Unternehmen Shell Austria AG, der 95.000 MitarbeiterInnen in 104 Ländern beschäftigt. "Es ist eine Notwendigkeit, Vielfalt zu erkennen, zu schätzen und das herauszuholen", betont Helga Posch-Lindpaintner, HR-Managerin der Firma, anlässlich einer Pressekonferenz. Dem Weltkonzern ist es ein Anliegen, die vielen Unterschiede der MitarbeiterInnen, sichtbare und auch nicht sichtbare wie Einstellungen oder Verhaltensweisen, wahrzunehmen und zu respektieren. "Inclusiveness" bedeutet die Schaffung eines Arbeitsplatzes, in dem Diversity geschätzt wird.

[ÖSTERREICH NEWS](#)[AKTUELL](#)[FEUILLETON](#)
[VERANSTALTUNGEN](#)[INTEGRATION](#)[PROGRAMM](#)[AUDIO & VIDEO](#)[KONTAKT](#)[HRVATI](#)[MAGYAROK](#)[KROATEN/UNGARN](#)[SLOVENC](#)[SLOWENEN](#)

Menschliche Achtung und Respekt

Sich in menschlicher Achtung und Respekt zu begegnen, ist Ausgangspunkt für das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser (KWP), das sich mit seinem Haus Hetzendorf an dem EQUAL-Projekt beteiligt. Dies betonte Edith Piroska, Geschäftsführerin des KWP. Im Sinne eines Code of Conduct sollen beispielsweise hinsichtlich einer besseren Kommunikation zwischen KundInnen und MitarbeiterInnen nicht allein Deutschkurse für MigrantInnen angeboten, sondern im Rahmen der Fortbildung gemeinsame Kurse mit den BewohnerInnen des Hauses angeboten werden. Vom KWP werden täglich 9.600 ältere Menschen von über 3.000 MitarbeiterInnen betreut, von denen etwa ein Drittel einen Migrationshintergrund hat.

MA 20

Diversity als Leitbild

Die Kundschaft der Wiener Magistratsabteilung (MA) 20, zuständig für fremdenrechtliche Angelegenheiten, sind ausschließlich MigrantInnen, deshalb ist Diversity Teil des Leitbildes der Verwaltungseinheit. Die Ma 20 will die Fähigkeiten ihrer MitarbeiterInnen, von denen viele einen Migrationshintergrund haben, besser nutzen, damit das Betriebsklima verbessern und sich darum kümmern, dass "sich niemand im Betrieb diskriminiert fühlt", so Senatsrätin Beatrix Hornschall.

FH Technikum Wien

Schwerpunkt Frauen und MigrantInnen

Das Motto "gleiche Ausbildung für gleiche Chancen im Beruf" ist ausschlaggebend für die Fachhochschule Technikum Wien, sich an dem Projekt zu beteiligen. Waren es zuerst vor allem Bemühungen um Frauen, die im Bereich der technischen Ausbildung gleich behandelt werden sollten, wird dieses Thema nun durch Studierende mit Migrationshintergrund ergänzt. Laut Rektor Fritz Schmöllebeck steigt der Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund oder von ausländischen Studierenden kontinuierlich an.

Kooperationspartner & Finanzierung & Ablauf

Diese sieben Wiener Betriebe arbeiten seit dem Jahr 2002 an deren Verhaltenskodizes in Kooperation mit der Anti-Rassismus-Organisation ZARA, dem Institut für betriebliche Gesundheitsförderung zusammen, die inhaltliche Koordination obliegt dem Wiener Integrationsfonds und dem Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, finanziell wird das Projekt vom Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds koordiniert. Das Projekt, das mit 1,5 Millionen Euro jeweils zur Hälfte vom Europäischen Sozialfonds und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit finanziert wird, soll im Februar nächsten Jahres abgeschlossen werden.

Nachhaltigkeit des Projekts

Nach Ablauf des Projekts wird es keine direkten Nachfolgeprojekte geben, jedoch sollen die sieben Betriebe eine Art Initialzündung sein und Nachahmung bei anderen Betrieben finden. In den sieben Betrieben selbst soll der Prozess der Gleichstellung der MitarbeiterInnen selbstständig weitergeführt werden. So wäre beispielsweise laut Vertreter der EQUAL-Kooperationspartner der Einsatz einer Ombudsperson oder einer Vertrauensperson denkbar und auch wünschenswert, die gemäß des Leitbildes den Prozess fortsetzt. Nicht zuletzt wird das Thema Antidiskriminierung in österreichischen Betrieben, ob sie es wollen oder nicht, bald eine Rolle spielen, denn mit 1. Juli tritt das neue Gleichbehandlungsgesetz in Kraft, mit dem jegliche Diskriminierung am Arbeitsplatz verhindert werden soll und Zuwiderhandelnde sich strafbar machen.

