

Wo ethnische Vielfalt der Mitarbeiter Strategie ist

22/23 Feb.
2003

Die Diskriminierung ethnischer Minderheiten am Arbeitsmarkt ist menschlich zu verurteilen. Aber auch unternehmerisch: Internationale wie auch regionale Unternehmen nützen die Vorteile der Vielfalt.

Heidi Weinhäupl

In multinationalen Spitzenunternehmen ist Vielfalt kein Problem, sondern ein Pluspunkt: „Für globales Wirtschaften ist Diversity entscheidend“, betont Steve Dwobeng, Human Resources Manager für Coca-Cola Österreich-Schweiz und die Coca-Cola Central Europe, Eurasia and Middle East Group. Entscheidend – schon um auf die nationalen und regionalen Unterschiede eingehen zu können: Schließlich ist Coca-Cola in nahezu 200 Ländern vertreten. Die Unterschiedlichkeit der Mitarbeiter in Bezug auf ethnische Herkunft – aber auch Gender, Alter, sexuelle Orientierung und Religion – garantiert vielfältige Perspektiven und damit kreative Lösungen, so Dwobeng: „Vieles von unserer Kreativität ist ein Resultat dieser Strategie!“

Hinter dem Schlagwort Diversity steckt aber auch ganz banal das Verständnis für ein Kundensegment – und damit auch Kundenbindung: Eine Türkin im Marketingteam wird auf ihre Landsleute besser eingehen können. Und bei einer möglichen Expansion Know-how einbringen.

Rassismus-Report

Personen anderer ethnischer Herkunft also als begehrte Arbeitskraft? Die Realität sieht oft anders aus. Betroffene empfinden Diskriminierung eher als Regel denn als Ausnahme. Frau M. beispielsweise hat sich als Buchhalterin beworben. Ihre Bewerbung kam per Fax retour – mit dem Vermerk „Keine Ausländer“.



Coca-Cola ist nahezu weltweit vertreten – Vielfalt ergibt sich da automatisch. Sie wird aber vom Personalmanagement auch aktiv gefördert. Denn Diversity sichert Kreativität. Foto: Urban

Fälle wie dieser sind im jährlichen Rassismus-Report des Vereins Zara (Zivilcourage und Antirassismusbewegung) aufgelistet. Rechtlich aber konnte Frau M. nichts unternehmen: „Hier fehlt ein Antidiskriminierungsgesetz“, so die Zara-Berater. Und es fehlt das Bewusstsein für die Chancen und Vorteile, bedauert Barbara Liegl von Zara: „Viele österreichische Personalisten sehen noch nicht, wie viel es einem Unternehmen bringen kann, Personen unterschiedlicher ethnischer Herkunft zu beschäftigen!“ Profitieren würden sowohl Unternehmenskultur als auch Wettbewerbsfähigkeit.

Das gilt nicht nur für internationale Konzerne. Auch die Tiroler Supermarkt-Kette M-Preis hat die besten Erfahrungen gemacht. 18 Prozent der 3000 Mitarbeiter von M-Preis stammen aus 29 verschiedenen Nationen. Ihnen stehen interne Karrierewege offen: „Manche haben bei uns als Lehrlinge angefangen und sich mittlerweile zum Filialleiter hochgearbeitet“, erzählt Michaela Schweegee-Mölk. „Ich erlebe das einfach als



Selbstverständlichkeit: Das sind nicht nur wertvolle Mitarbeiter, sondern auch unsere Kunden.“ Sie ist unter anderem zuständig für Marketing und Design bei M-Preis. Und für eine besondere Form der Alltagskunst: Schweegee-Mölk bringt den M-Preis-Kunden Lyrik näher.

Seit 2001 lässt sie auf das Feinkostpapier Gedichte drucken. Poesie in Tonnenaufgabe. Seit vergangendem Herbst kommen hier auch Minderheiten zur Sprache: Eines der Feinkost-Gedichte stammt von dem türkischen Dichter Vasi Enderuni und wurde in Türkisch und Deutsch gedruckt. „Ganz bewusst in

Übersetzung, schließlich geht es um gegenseitiges Verständnis“, so Schweegee-Mölk. In der nächsten „Wurstpapier-Auflage“ wird ein jiddisches Gedicht enthalten sein. Fortsetzung soll folgen. Schließlich sei die Reaktion der Öffentlichkeit mehr als positiv gewesen.

Gütesiegel

Betriebe wie M-Preis können sich ihr Engagement übrigens künftig auch bescheinigen lassen: Neben der Beratungsstelle für Opfer von Rassismus betreibt Zara gemeinsam mit Partnerorganisationen auch das Equal-Projekt „Betriebe ohne Rassismus“. Per Unternehmenskultur-Analyse können etwaige versteckte Diskriminierungen und „ethnisches Mobbing“ in Betrieben aufgedeckt werden. Und Gegenstrategien entwickelt werden. Angedacht ist hier auch eine Art Gütesiegel. Unternehmen, die an einer derartigen Überprüfung und Zertifizierung interessiert sind, werden noch gesucht.