

Der Standard
27.10.04

"Das ist unsere beste Verkäuferin"

Ein Schuh-Unternehmen zeigt, wie positive Integrationsstrategien im Alltag umgesetzt werden können

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

Seit zwei Jahren arbeitet der Anti-Rassismus-Verein ZARA mit der Österreich-Abteilung des deutschen Schuhriesen Deichmann und sechs weiteren Firmen und Organisationen zusammen, um gemeinsam diskriminierungsfreie Arbeitsumfelder abzusichern. Jasmine Böhm von ZARA ist dafür zuständig, die Unternehmen zu betreuen, sensibilisierende Trainings zu entwickeln und durchzuführen und dann mit gemeinsam freiwillige Verhaltensregeln, sogenannte "Codes of Conduct", zu entwickeln.

Der Wert der Verschiedenheit

Anders als in Österreich wird in den USA in der Wirtschaft Diversity, Verschiedenheit, als Wert verstanden. Rassismus und andere Formen der Diskriminierung werden als Stressfaktoren und somit Produktivitätshemmer begriffen. Firmen wollen daher aktiv dafür sorgen, dass sich auch Angehörige von Minderheiten wohl und sicher fühlen können und Chancengleichheit erleben.

In Österreich unbekannt

In Österreich sind Begriffe wie "Diversity" und "Inclusivness", die Inkludierung der Verschiedenheit, praktisch unbekannt. "Diese Konzepte bedeuten, dass Unternehmen Unterschiede bei den MitarbeiterInnen anerkennen", erklärt Böhm. Die Firmenleitungen entscheiden sich dafür, die Vielfalt im Unternehmen nicht zu ignorieren, sondern wertschätzend einzubeziehen.

"Für Themen wie Alter, Geschlecht und Familie gibt es auch hierzulande in vielen Betrieben zum Teil schon viel Bewusstsein", sagt Jasmine Böhm. "Aber ethnischer Hintergrund, Sprachenvielfalt und Religion werden oftmals als Problemthemen empfunden."

Verhaltenskodex

Für Georg Müller, Geschäftsführer von Deichmann Österreich, ist dies kein Problem: "Unsere Firmenphilosophie lautet: Das Unternehmen muss den Menschen dienen. Den Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und Menschen in Not. Wir möchten allen MitarbeiterInnen und KundInnen gegenüber,

unabhängig von deren Herkunft oder Religion etc. ein fairer, guter und respektvoller Partner sein."

Das Unternehmen biete daher Sicherheit und Stabilität in Bezug auf seine Verhaltensweisen, die Grundsätze wurden zu einem schriftlichen Verhaltenskodex zusammengefasst. "Nach diesem Kodex wird innerhalb des Unternehmens gelebt."

Furcht vor Veränderung

Viele Unternehmensleitungen wollen korrekt mit Minderheiten umgehen, befürchten jedoch, dass dies dem Betrieb zu große Anpassungen oder Änderungen abverlangt. Firmen müssten sich jedoch ohnehin früher oder später mit der Thematik auseinandersetzen, meint Böhm. Je früher und spannungsfreier dies geschehe, desto produktiver sei das Ergebnis: eine neue Klientel kann angesprochen werden, die Flexibilität wird größer. Darüber hinaus winken den Unternehmen auch anerkennde Auszeichnungen.

Müller sieht klare Vorteile durch das Projekt: "Für uns steht der Mensch an erster Stelle. Wir sind uns unserer sozialen Verantwortung als Unternehmen bewusst." Humanität sichere steigende Produktivität und damit auch auf lange Sicht den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Überraschungen

Die Zusammenarbeit mit den Betrieben ist durch viele positive Erlebnisse geprägt. Jasmine Böhm berichtet, dass immer wieder Firmenangestellte im Rahmen ihrer Trainings ihren Migrationshintergrund oder ihre Religionszugehörigkeit outeten – und KollegInnen überrascht feststellen mussten: 'Aha, ich arbeite seit 5 Jahren mit einem muslimischen Mann zusammen und habe es nie bemerkt. Die sind also gar nicht so anders!'

Viele Firmen, die ihre Unternehmensphilosophie nach den Kriterien von Diversity und Inclusiveness neu ausrichten, scheuen davor zurück, dies auch offen gegenüber den KundInnen zu zeigen. Deichmann Österreich ist eine jener Firmen, die damit kein Problem hat: MigrantInnen arbeiten hier auch in Führungspositionen und KundInnen werden sanft aber bestimmt daran gewöhnt, Angehörige von ethnischen Minderheiten als kompetente Ansprechpersonen zu akzeptieren.

Zufriedenheit auf beiden Seiten

Für Müller besteht auch in der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und KundInnen ein Zusammenhang: "Wenn es innerhalb des Unternehmens keine Ungleichbehandlung gibt, wird unweigerlich das Arbeitsklima gefördert." Das bedeute auch ein besseres und entspannteres Service am Kunden.

Als Deichmann eine Äthiopierin mit wenig Deutschkenntnissen im Verkauf einsetzte, gab es zunächst Beschwerden seitens der KundInnen. "Das ist unsere beste Verkäuferin", erklärte jedoch die Filialleiterin und stellte sich damit unterstützend hinter und nicht einfach schützend vor ihre dunkelhäutige Kollegin. (vos)