# DIVÖRSITY

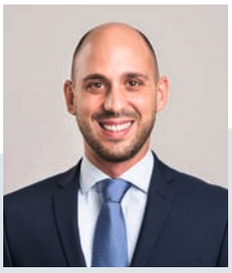
*ÖSTERREICHISCHE TAGE DER DIVERSITÄT 2018 > JAHRESPUBLIKATION*

**STORYS > MEINUNGEN > ZAHLEN > INTERVIEWS > FOTOS > MEHR**

Danke unseren SponsorInnen und PartnerInnen:

Danke unseren MediapartnerInnen:

# Vielfalt. Unternehmen.



**MANUEL BRÄUHOFER**
CEO BRAINWORKER

**DINO SCHOSCHE**
CEO ALPHA PLUS GMBH

Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

nach DIVÖRSITY ist vor DIVÖRSITY, und so arbeiten wir, während Sie diese Jahrespublikation in Ihren Händen halten, bereits an den österreichischen Tagen der Diversität 2019. Für uns genau der richtige Zeitpunkt, um kurz innezuhalten, um gemeinsam mit Ihnen zurückzublicken und Bilanz zu ziehen.

Heuer fanden vom 16. bis 19. Oktober 2018 erstmals die Österreichischen Tage der Diversität statt. Bei der bundesweiten Aktion zum Thema Vielfalt standen vor allem die Diversity-Aktivitäten und die großartigen Initiativen von Unternehmen und Organisationen im Zentrum. Insgesamt 304 Aktionen und Initiativen von 139 KooperationspartnerInnen in neun Bundesländern in ganz Österreich wurden im Aktionszeitraum durchgeführt. Unternehmen gaben dabei Einblick in ihre Strategien, zeigten Maßnahmen im Bereich Diversity & Inclusion, öffneten ihre Tore für Interessierte und präsentierten sich als weltoffene ArbeitgeberInnen.

Zum Start der österreichischen Tage der Diversität fand heuer erstmals auch der DIVÖRSITY-Kongress statt. Der halbtägige Fachkongress zum diesjährigen Schwerpunktthema „Diversity & Leadership“ fand großes Interesse. 120 TeilnehmerInnen lauschten den zwölf hochkarätigen ExpertInnen bei ihren spannenden Vorträgen und erhielten neue Einblicke sowie vielfältige Perspektiven.

Ganz ehrlich: Wir haben bei bestem Willen nicht mit solch großem Zuspruch gerechnet. Wir sind überwältigt, glücklich und unglaublich dankbar. Und dann sind wir vor allem auch motiviert. In einer Welt, in der Vernetzung und Kooperation zunehmen, sind Vielfalt und Offenheit entscheidend für wirtschaftlichen Erfolg. Und genau an diesem Erfolg wollen wir zusammen mit Ihnen arbeiten.

Seien Sie dabei! Die Österreichischen Tage der Diversität finden im kommenden Jahr vom 1.bis 6. Oktober 2019 statt. Wir freuen uns auf Sie.

**Manuel Bräuhofer & Dino Schosche**
Organisatoren DIVÖRSITY

# Contents

*DIVÖRSITY // JAHRESPUBLIKATION 2018*

*08)* **KLEINE ZEICHEN, GROSSE WIRKUNG:** DIVÖRSITY 2018

*10)* **FACHKONGRESS 2018 „DIVERSITY & LEADERSHIP“:** Internationale Speaker und entspanntes Vernetzen

*16)* **DAS MÄRCHEN VON DIVERSITY:** Diversität als Unternehmenskultur – ein Kommentar von Stuart B. Cameron

*18)* **KURZE FRAGE:** Wie ATX-Unternehmen auf vielfältige Gesellschaft reagieren

*22)* **EXPERTENINTERVIEW:** Ümit Mares-Altinok

*26)* **DIE BUNTE WELT DER DIVÖRSITY-AKTIONEN:** Ein Auszug aus Fotos und Berichten der über 170 DIVÖRSITY-Programmpunkte

*34)* **STIMMEN ZU DIVÖRSITY 2018:** Warum sich unsere KooperationspartnerInnen engagieren

*38)* **THINKING OUTSIDE THE AUSTRIAN BOX:** Warum ein Migrationshintergrund bei der Unternehmensgründung ein Vorteil sein kann

*42)* **CHANCEN GEBEN UND POTENZIAL ERKENNEN:** Warum Menschen mit Behinderung eine Bereicherung für Unternehmen sind

*47)* **LASST EUCH VON STEREOTYPEN NICHT EINSCHÜCHTERN:** Frauen aus der Chefetage über Quote, Feminismus und Frauenpower

*50)* **ALS WÄRE MAN TEIL EINES KAFKA-ROMANS:** Interview mit Filmemacherin Nina Kusturica

*58)* **UNCONSCIOUS BIAS –** oder warum es mehr braucht als Wissen über Diversity

***IMPRESSUM***

DIVÖRSITY ist ein Projekt von ALPHA plus & brainworker – Vielfalt kommunizieren; Herausgeber: Dino Schosche; E-Mail: office@divoersity.at; Chefredakteur: Dino Schosche; Stv. Chefredakteurin: Hannah Weger; Chefin vom Dienst: Katharina Brändle; Redaktion: Katharina Hämmerle, Saskia Kraus, Romana Moser, Manuel Bräuhofer; Fotos: Igor Ripak, Michael Mazohl, Shutterstock; Lektorat: Désirée-Corinna Brand; Auflage: 70.000; Redaktionsanschrift: Dietrichsteingasse 3/1, 1090 Wien; DIVÖRSITY: www.divoersity.at

*WIR HABEN MENSCHEN AUF DER STRASSE GEFRAGT*

# Was bedeutet Diversität für Sie?

***(INTERVIEWS: KATHARINA HÄMMERLE, FOTOS: HANNAH WEGER)***

In meiner Arbeit haben wir mit sehr vielen verschiedenen Nationalitäten zu tun. Wir versuchen, alles in verschiedenen Sprachen auszuhängen. Bei uns ist jeder willkommen. Ich würde es gutheißen, wenn die Allgemeinheit auch ein bisschen darauf einstellt und die Angst vor verschiedenen Nationalitäten genommen wird. **Elisabeth**

Für mich bedeutet Diversität, alle Facetten des Lebens wahrzunehmen. Es ist mir sehr wichtig, in andere Länder zu reisen, andere Kulturen kennenzulernen und auf andere Menschen zu treffen, denn jeder von uns ist einzigartig und vielfältig. Man kann von jedem Einzelnen etwas lernen. **Melanie**

Ich arbeite an der Universität. Dort wird Diversität, glaube ich, überdurchschnittlich gelebt. Es ist durchaus eine Sensibilität dafür vorhanden, das schätze ich sehr an der Uni, und ich würde mir wünschen, dass das auf alle Lebensbereiche ausstrahlt, sich weiterentwickeln kann und irgendwann zur Selbstverständlichkeit wird. **Florian**

Ich glaube, Diversität ist immer wichtig. Ich komme aus New York und dort leben wir mit vielen verschiedenen Leuten aus vielen verschiedenen Orten zusammen. Für mich umfasst Diversität Bereiche wie Geschlechterberechtigung, Frauen und Männer und auch andere Formen, Schwarz und Weiß und alles dazwischen. Einfach alles. **Liam**

Wenn man Wien betrachtet, dann ist Diversität die Essenz dieser Großstadt. Hier leben viele verschiedene Menschen verschiedener Ethnien, aus verschiedenen Ländern, aus der ganzen Welt friedlich zusammen und stehen im Gegensatz zu Rassismus und Abschottung. Diversität ist außerdem für die Natur und eigentlich alles wichtig, sonst würden wir nicht existieren. **Walter**

Ich selber habe einen sehr diversen Background: Italien, Frankreich und Elfenbeinküste. Diversität ist für mich, dass ich hier mit meinem Freund frei herumgehen kann. Es ist eine sehr schwierige Zeit wegen des Rassismus, der wieder offen gelebt wird. Wir dürfen nicht vergessen, dass wir alle Menschen sind und gemeinsam in einem Boot sitzen. **Florence**

# Gute Zahlen

# 70%

**der 105 befragten Unternehmen in Österreich sehen Diversität als sehr bzw. eher relevant, am wichtigsten dabei Ethnie/nationale Herkunft. Vielfalt nach Alter und Geschlecht liegen auf Platz zwei und drei. 50 Prozent erachten Behinderung noch als relevante Diversitätsdimension.** (Die Studie „Kulturelle Vielfalt in Unternehmen“)

# 40%

*(MINDESTENS) DER NICHT GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTORINNEN UND AUFSICHTSRATSMITGLIEDER BÖRSENNOTIERTER EUROPÄISCHER UNTERNEHMEN SOLLTEN BIS 2020 DER UNTERREPRÄSENTIERTEN GESCHLECHTERGRUPPE ANGEHÖREN.*
(Europäische Kommission)

# 60%

DER MENSCHEN MIT BEHINDERUNG SIND IN ÖSTERREICH ERWERBSTÄTIG. DAS IST EIN INTERNATIONALER SPITZENWERT.

(Statistik Austria)

# 250

**VERSCHIEDENE SPRACHEN WERDEN IN ÖSTERREICH GESPROCHEN. ZU DEN AM MEISTEN GESPROCHENEN SPRACHEN GEHÖREN NEBEN DEUTSCH: SERBOKROATISCH, TÜRKISCH, ENGLISCH, UNGARISCH UND POLNISCH.**

(Statistik Austria)

# 119.000

FIRMENCHEFS UND -CHEFINNEN IN ÖSTERREICH HABEN MIGRATIONSHINTERGRUND.

(Wirtschaftsagentur Wien)

# Schlechte Zahlen

# 30,6%

**aller Opfer von Straftaten 2017 waren ausländische Staatsangehörige. (BMI)**

# 37%

DER 105 BEFRAGTEN UNTERNEHMEN IN ÖSTERREICH SETZEN AUF INTERKULTURELLE KOMPETENZEN IHRER FÜHRUNGSKRÄFTESCHULUNG

(Die Studie „Kulturelle Vielfalt in Unternehmen“)

# 8,4%

BETRÄGT DER FRAUENANTEIL MIT STAND 2. JÄNNER 2018 IN DEN GESCHÄFTSFÜHRUNGEN DER 200 UMSATZSTÄRKSTEN UNTERNEHMEN

(AK Wien)

# 48%

***DER LGBT-PERSONEN IN ÖSTERREICH ERFUHREN PERSÖNLICH DISKRIMINIERUNG ODER BELÄSTIGUNG WEGEN IHRER SEXUELLEN ORIENTIERUNG/IDENTITÄT.***

(EU LGBT Survey)

# 2186

WIRD LAUT DEM GENDER GAP REPORT DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN ERREICHT.

(Gender Gap Report)

# Kleine Zeichen, große Wirkung!

*VIELFÄLTIGE INITIATIVEN, STARKE AKTIONEN, SPANNENDE VORTRÄGE. VOM 16. BIS 19. OKTOBER GING DIVÖRSITY 2018 IN SEINE ERSTE RUNDE – **UND WAR EIN VOLLER ERFOLG***

„Better together! Weil man zusammen mehr schaffen kann", dachten sich Dino Schosche (CEO ALPHA plus GmbH) und Manuel Bräuhofer (CEO brainworker). Gemeinsam wollen sie die Barrieren in der Gesellschaft abbauen, sich für eine vielseitige, chancengerechte Wirtschaft einsetzen. Und gemeinsam initiierten sie deshalb die ersten „Österreichischen Tage der Diversität – DIVÖRSITY 2018", ein bundesweites Fest der gelebten Vielfalt, in und mit Österreichs Unternehmen und Betrieben, Bildungseinrichtungen und Institutionen.

***DIVÖRSITY 2018 IN ZAHLEN***

4 Aktionstage
*> 130 KooperationspartnerInnen*
~ 300 Aktionen in ganz Österreich
*6 Diversitäts-Kerndimensionen*
DIVÖRSITY-Fachkongress zum Thema „Diversity & Leadership" mit rund 130 TeilnehmerInnen und ExpertInnen
*> 250 Social-Media-Postings*
~ 50 Erwähnungen auf Newsblogs
*1.000 gute Gründe, im #teamvielfalt dabei zu sein*

Von der hohen Anzahl der teilnehmenden KooperationspartnerInnen zeigten sich die beiden Organisatoren überwältigt. Über 130 Unternehmen präsentierten sich vom 16. bis 19. Oktober von ihrer vielfältigsten Seite. Von internationalen Buffets, bunten Business-Networking-Events, mehrsprachigen Präsentationen, Fokustagen und Toleranzworkshops bis hin zu barrierefreien Webseiten und Trainingsangeboten – die Aktivitäten von DIVÖRSITY 2018 waren vielseitig wie die zahlreichen Menschen, die dahinterstehen. Und eines wurde ganz besonders deutlich: Auch kleine Zeichen haben große Wirkung!

**Vielfalt als Schlüssel zum Erfolg**

Für Co-Initiator Manuel Bräuhofer ist klar: „Vielfalt kann man aber nicht verordnen, hier geht es um Selbstbestimmung und um persönliche Identität. Doch man kann sie ermöglichen, und genau das wollten wir mit DIVÖRSITY 2018 erreichen." Sein Ziel: dass alle MitarbeiterInnen Wertschätzung erfahren, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder Alter.

„Wir sind davon überzeugt: Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Vielfalt. Die Anerkennung der Unterschiede, aber auch die Betonung der Gemeinsamkeiten sind wesentliche Voraussetzungen für ein respektvolles Miteinander, von dem alle gleichermaßen profitieren", sagt Dino Schosche. Die Unterschiedlichkeiten der Beschäftigten eines Unternehmens müssten endlich nicht mehr als Barriere, sondern als Entwicklungspotenzial begriffen werden – um neue Märkte und Zielgruppen zu erschließen, Leistungsfähigkeit und Kreativität zu steigern.

**DIVÖRSITY 2018: Was los war und was noch kommen wird**

Los war einiges! Den Auftakt zu den Österreichischen Tagen der Diversität machte am 16. Oktober der DIVÖRSITY-Fachkongress. Zum diesjährigen Schwerpunktthema „Diversity & Leadership" referierten hochkarätige Keynote-Speaker über aktuelle Herausforderungen in Bezug auf die Megatrends der Zukunft. Im Zeitraum vom 16. bis 19. Oktober 2018 standen dann die unterschiedlichen Diversity-Aktionen der österreichischen Wirtschaft im Mittelpunkt. Und den krönenden Abschluss macht nun diese Jahrespublikation – allerdings nur den Abschluss der diesjährigen Aktionsreihe. Denn Schosche und Bräuhofer sind sich sicher: „Eines ist gewiss: DIVÖRSITY 2019 wird auf jeden Fall stattfinden und noch größer und vielfältiger sein."

# Der Schlüssel zu unserem Erfolg liegt in der Diversität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Viele Möglichkeiten.

**Eine Mission.**

Unsere Aufgabenbereiche sind vielfältig und die Menschen, die bei Shire arbeiten, sind es auch.
Wir fördern gezielt Diversity & Inklusion im Sinne gleicher Chancen und voller Entfaltung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – völlig unabhängig von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Herkunft, sexueller Orientierung oder Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen.
Wir glauben an die kollektive, kreative Kraft der Vielfalt. Dadurch entstehen neue Ideen und neue Zugänge, die uns in unserer Arbeit für Menschen mit Seltenen Erkrankungen motivieren und inspirieren.

## Shire Österreich auf einen Blick

- Biotechnologieunternehmen
- Schwerpunkt Seltene Erkrankungen
- Gesamte Wertschöpfungskette in Österreich
- Zweitgrößter Pharma-Arbeitgeber mit 3.500 MitarbeiterInnen in Österreich
- 17 Standorte: Fokus auf Wien und NÖ
- Aktuell ausgeschriebene Stellen: 150

**www.shire.at**

# Das war der DIVÖRSITY-Kongress 2018

*AM 16. OKTOBER FIEL DER STARTSCHUSS FÜR DIE ERSTEN ÖSTERREICHISCHEN TAGE DER DIVERSITÄT. DABEI WURDE REFERIERT, DISKUTIERT UND ARGUMENTIERT.*

Es war ein Vormittag voll mit neuen Perspektiven, ganz im Zeichen der Vielfalt. Am 16. Oktober fand der DIVÖRSITY-Kongress 2018 statt und leitete feierlich die ersten Österreichischen Tage der Diversität ein. Schwerpunktthema des halbtägigen Fachkongresses war „Diversity & Leadership". Rund 120 TeilnehmerInnen lauschten im Saal der Labstelle den SpeakerInnen bei ihren spannenden Vorträgen, erhielten neue Einblicke und vielfältige Ansätze.

**Frühstück und Fachvorträge**
Nach dem Frühstück eröffnete Manuel Bräuhofer, CEO von brainworker und DIVÖRSITY-Co-Organisator pünktlich um 9 Uhr die österreichischen Tage der Diversität: „Wir sind überwältigt vom großen Interesse seitens der zahlreichen Unternehmen und der enormen Vielfalt an spannenden Aktionen und Maßnahmen im Zeichen der Vielfalt". Im Anschluss folgte zum Thema Diversity-Führung ein starker Auftritt der Keynote-Speakerin Ella Roininen, Professorin für Internationales Management mit Fokus auf Gender, Diversität und Inklusion an der Karlshochschule International University. Spannend ging es weiter: ExpertInnen aus unterschiedlichen Branchen referierten über die Etablierung eines inklusiven Arbeitsumfeldes und die damit verbundene Rolle von Führungskräften. Neben Fachvorträgen wurden in interaktiven Diskussionsbeiträgen aktuelle Herausforderungen in Bezug auf die Megatrends der Zukunft debattiert und Beispiele für Social Business vorgestellt.

**Leadership durch die „Diversitätsbrille"**
Wissen wurde ausgetauscht, Themen diskutiert und über innovative Lösungsansätze beraten – von kognitiven Verzerrungen in der Personalauswahl und der Führung von Millennials bis hin zur Rolle von Führungskräften bei der erfolgreichen Etablierung eines inklusiven Arbeitsumfeldes. Ganz bewusst wurde das Thema Leadership durch die „Diversitätsbrille" betrachtet. Den runden Abschluss des Kongresses bildeten Best-Practice-Beispiele von der Erste Group, BILLA und dem Pharmaunternehmen Shire. Karl-Heinz Hofbauer, Site Head Vienna von Shire, betonte: „Bei uns arbeiten Menschen für Menschen. Wir beschränken Diversität nicht nur auf Ethnien, sondern leben sie über alle Hintergründe. Denn jeder Mensch ist einzigartig mit seinen individuellen Talenten, die wir fördern und einsetzen."

Die TeilnehmerInnen konnten vom Kongress profitieren und viel mitnehmen. „Es waren sehr spannende Beiträge. Besonders interessant fand ich, so ein bisschen von dem aus der Praxis mitzubekommen, was die verschiedenen Unternehmen machen", sagte Rea Reiss, Doktorantin an der WU zum Thema Diversity. Sebastian Brettl von MyAbility fand es insbesondere lobenswert, dass so gut wie alle Diversitätsthemen abgebildet wurden: „Gerade bei Diversity geht es um viel mehr als nur um Gender, LGBT oder das Thema Behinderung. Es ist ein umfassender Begriff und ich glaube, das hat man auf diesem Kongress sehr gut mitbekommen."

Thank you
DIVERSITY

DIVERSITY

Wer nicht teilnehmen konnte oder noch einmal auf unseren Fachkongress zurückblicken will, findet hier einige Impressionen. In der folgenden Bilderreihe sieht man unsere engagierten und enthusiastischen Keynote-SpeakerInnen, die unsere TeilnehmerInnen nicht nur mit ihrem Wissen sondern auch mit ihrer Leidenschaft für das Thema begeisterten. Die spannenden Vorträge waren interaktiv gestaltet, nach jedem Input gab es die Möglichkeit, offengebliebene Fragen zu diskutieren. Ebenfalls blieb genug Zeit für Networking und ein ausgezeichnetes Frühstück. Wir hoffen, dass unser Kongress auch das Wissen aller etwas bereichern konnte, und freuen uns bereits auf das nächste Jahr.

Thank you
DIVÖRSITY

IVÖRSITY

# „Weil es das Jahr 2018 ist“

*DIE DIVÖRSITY-INITIATOREN DINO SCHOSCHE UND MANUEL BRÄUHOFER ÜBER DIE VORTEILE EINER VIELFÄLTIGEN UNTERNEHMENSKULTUR UND DIE BEVORSTEHENDEN PROJEKT-HIGHLIGHTS.*
***(INTERVIEW: KATHARINA BRÄNDLE, FOTO: HANNAH WEGER)***

**DIVÖRSITY: Was hat Sie dazu bewegt, das Projekt DIVÖRSITY zu initiieren?**

SCHOSCHE: Um den kanadischen Premier zu paraphrasieren: „Weil es das Jahr 2018 ist.“ Wir leben in einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft, die Wertschätzung von Vielfalt ist eine gesellschaftliche und wirtschaftliche Notwendigkeit. Mit DIVÖRSITY bieten wir eine Plattform, über die wir Diversität zum Thema machen – in Unternehmen, aber auch in öffentlichen Institutionen.

BRÄUHOFER: Wir machen die Vielfalt in Unternehmen sichtbar und zeigen, welche großartigen Initiativen im Bereich des Diversity Managements es bereits gibt. Es geht darum, die Potenziale der MitarbeiterInnen zu identifizieren, diese bestmöglich einzusetzen und chancengleich zu fördern. Diversity Management – also die Nutzung und Wertschätzung der individuellen Verschiedenheit von MitarbeiterInnen, KundInnen, LieferantInnen und PartnerInnen einer Organisation – ist in vielen internationalen Unternehmen bereits fixer Bestandteil der Unternehmenskultur. Diversität in Unternehmen ist längst kein Randthema mehr, sondern die zentrale Herausforderung im 21. Jahrhundert.

**DIVÖRSITY: DIVÖRSITY ist ein gemeinsames Projekt der Agenturen brainworker und ALPHA plus. Wie ist es zu dieser Kooperation gekommen?**

BRÄUHOFER: Bisher haben Dino und ich, jeder für sich in seinem Mikrokosmos, eigene Projekte rund um die Themen Vielfalt und Diversität erfolgreich umgesetzt. Im Rahmen von DIVÖRSITY 2018 arbeiten wir nun erstmals unter gemeinsamer Flagge und bieten unseren KundInnen und PartnerInnen dadurch ein umfassendes Full-Service-Angebot. Kurz gesagt: Better together.

SCHOSCHE: Wir haben für uns erkannt, dass man gemeinsam viel mehr erreichen oder bewegen kann. Insbesondere wenn man unterschiedliche, aber doch zusammenpassende Kompetenzen vereint.

**DIVÖRSITY: Wie wollen Sie sich mit dem Projekt DIVÖRSITY konkret für eine vielseitigere Unternehmenskultur starkmachen?**

BRÄUHOFER: In erster Linie bieten wir nachhaltigen Diversity-Initiativen eine Bühne und machen gelebte Vielfalt in österreichischen Betrieben und Organisationen öffentlich sichtbar. Damit zeigen wir nicht nur, was die heimischen Betriebe derzeit bereits umsetzen, sondern inspirieren gleichzeitig auch andere Unternehmen zur Nachahmung. Und vielleicht schaffen wir dadurch einen Kulturwandel – hin zu einer liberalen, offenen und diversitätssensitiven Unternehmenskultur. Davon würden alle Stakeholder profitieren.

SCHOSCHE: Genau. Wir unterstützen Organisationen dabei, ein von Vorurteilen freies Arbeitsumfeld zu schaffen – denn nur wenn Menschen so sein dürfen, wie sie sind, sind sie am produktivsten. Indem wir Vielfalt in Institutionen und Unternehmen gemeinsam fördern, fördern wir auch eine

# MIT DIVÖRSITY BIETEN WIR EINE PLATTFORM, ÜBER DIE WIR DIVERSITÄT ZUM THEMA MACHEN

gerechte Gesellschaft, an der alle partizipieren können.

**DIVÖRSITY: Toleranz und Chancengleichheit lassen sich bekanntlich nicht zwangsverordnen. Welche Möglichkeiten gibt es für Führungskräfte, Diversity Management effektiv umzusetzen?**

BRÄUHOFER: Es geht insbesondere darum, ein Bewusstsein für die Auseinandersetzung mit Diversität und Resilienz zu schaffen. Mal ganz ehrlich: Führungskräfte sind nicht zwangsläufig zu beneiden. Sie arbeiten wöchentlich locker 50 bis 60 Stunden, ihre Vorgesetzten erwarten die Erreichung ambitionierter Ziele und die Verkaufszahlen müssen quartalsweise steigen. Zu diesem wachstumsgetriebenen Irrsinn kommen vielfache weitere Anforderungen. Sich in diesem Umfeld auch noch um Diversität zu kümmern, scheint für die meisten Führungskräfte schier unmöglich – und gerade hier sollten wir Bewusstsein schaffen! Wir sollten Führungskräfte motivieren, ein ganzheitliches und performancegetriebenes Diversity Management zu implementieren und daran zu arbeiten, eine wertschätzende und offene Unternehmenskultur die unterschiedliche Meinungen zulässt, zu leben.

**DIVÖRSITY: Wie können Unternehmen von Diversität profitieren?**

SCHOSCHE: Wir sind davon überzeugt: Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Vielfalt. Die Anerkennung der Unterschiede, aber auch die Betonung der Gemeinsamkeiten sind wesentliche Voraussetzungen für ein respektvolles Miteinander, von dem alle gleichermaßen profitieren. Indem man in der Wirtschaft konstruktiver und lösungsorientierter mit dem Thema umgeht – was die Politik leider oft nicht tut –, profitiert auch die ganze Gesellschaft.

***Bräuhofer und Schosche,*** DIVÖRSITY-Macher

BRÄUHOFER: Aktuell betreiben die meisten Unternehmen Diversity als „Werbeshow" und weniger als nachhaltiges Managementinstrument. Dabei ist es aber alles andere als ein Instrument der Imagepflege, sondern vielmehr ein Business Case für den nachhaltigen Unternehmenserfolg in der Zukunft. Nur wenn das Diversity Management in die Kernprozesse und Zielerreichungen des Unternehmens nachhaltig integriert ist, kann das Unternehmen auch davon profitieren. Und das ist schlussendlich die Legitimation dafür, diesen Weg zu gehen.

**DIVÖRSITY: Zum Schluss noch ein Blick in die Zukunft: Was wird im Jahr 2019 anders?**

SCHOSCHE: Ich muss sagen, wir sind von der Anzahl der teilnehmenden KooperationspartnerInnen überwältigt – vor allem, wenn man bedenkt, dass DIVÖRSITY heuer zum ersten Mal stattfindet. Das macht uns zuversichtlich, dass wir mit dem Projekt den Zahn der Zeit getroffen haben und dass wir gemeinsam in Zukunft noch mehr erreichen können. Eines ist Gewiss: DIVÖRSITY 2019 wird auf jeden Fall stattfinden und noch größer und vielfältiger sein.

# Das Märchen von Diversity

***Vielfalt und das Bekenntnis zu einer offenen Unternehmenskultur fehlen heutzutage auf keiner Unternehmenswebsite mehr. Gern brüstet man sich mit einer klaren Absage an Diskriminierung jeglicher Art – sei es aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Herkunft oder der sexuellen Orientierung. Wenn Sie mich fragen: Bullshit.***

**STUART B. CAMERON**

ist CEO und Gründer der Uhlala GmbH (www.uhlala.com). Seit 2009 unterstützt, fördert und vernetzt Uhlala LGBT+ in ihrer Karriere und brint sie mit Unternehmen und Organisationen zusammen, die sich für ihre LGBT+ MitarbeiterInnen einsetzen. Dies verfolgt Uhlala mit unterschiedlichen Projekten wie STICKS & STONES, Europas größte LGBT+ Job- und Karrieremesse, das Tech-Netzwerk UNICORNS IN TECH, den Führungskräfte-Netzwerken RAHM und PANDA sowie der Juristenplattform ALICE und das Arbeitgebersiegel PRIDE 500.

Denn in der gelebten Realität bleibt von solchen smarten Bekenntnissen zu einer vielfältigen Unternehmenskultur nicht viel übrig. Zwar sind laut einer Umfrage der „Charta der Vielfalt“ zwei Drittel der Unternehmen in Deutschland der Meinung, Vielfalt im Unternehmen bringe konkrete Vorteile. Allerdings haben 65 Prozent der befragten Diversity-Befürworter noch gar keine Maßnahmen eingeführt, um Vielfalt zu managen. Nur 20 Prozent planen für die Zukunft konkrete Diversity-Management-Maßnahmen.

Anerkennung und Respekt zählen zu den Grundbedürfnissen der Menschen, warum also nicht auch im Job? Unternehmen müssen aufhören, nur zu behaupten, dass ihnen diese Themen wichtig sind. Allein in Deutschland gibt es über 7.000 börsennotierte Unternehmen, von denen die meisten sich noch nicht mit Diversity beschäftigen. Auf der anderen Seite sehen wir auch einen positiven Trend. Wir arbeiten beispielsweise mit rund 100 Arbeitgebern zusammen, die sich für Vielfalt innerhalb des Unternehmens, der Organisation erfolgreich engagieren. Weitere 200 Unternehmen sind uns als „LGBT+ freundlich“* bekannt. Die Diversity-Welle bewegt sich, aber es ist noch viel zu tun. Arbeitnehmer sollten darauf aber nicht warten – und stattdessen selbst aktiv werden!

Was heißt das konkret? Zeigen Unternehmen AnsprechpartnerInnen und Strukturen, an die sich MitarbeiterInnen bei Problemen u.a. mit Sexismus, Homophobie, Rassismus etc. wenden können, ist das ein erster positiver Indikator. Große Unternehmen pushen eigene Netzwerke für Frauen und LGBT+ Mitarbeiter oder veranstalten regelmäßige Workshops, um die Sichtbarkeit talentierter Frauen zu erhöhen. Das Leadership Excellence Acceleration Program von SAP ist hier ein gutes Beispiel. Mit dem Ergebnis: 2017 hat SAP das interne Ziel erreicht und 25 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt.

Der Kampf um Fachkräfte ist auch der Grund, warum so viele Unternehmen mit Vielfalt werben. Eine schmerzhafte Entwicklung für die Wirtschaft, die ArbeitnehmerInnen stärker für ihre eigenen Bedürfnisse einsetzen sollte. Prüfen Sie Ihre/n zukünftige/n ArbeitgeberIn gut und wenn dort wirklich Diversity gelebt wird, dann wechseln Sie. Vergeuden Sie nicht kostbare Lebenszeit bei Arbeitgebern, die es nicht wert sind. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg.

***LGBT+** ist eine aus dem englischen Sprachraum kommende Abkürzung für Lesbian, Gay, Bisexual und Transgender, also Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender. Das Plus schließt andere Gruppen ein, wie Asexuelle, Intersexuelle, Queere usw.

*Stuart B. Cameron,*
*CEO Uhlala GmbH*

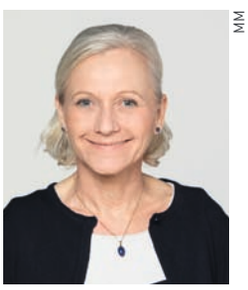
***WIR HABEN ATX-UNTERNEHMEN GEFRAGT:***

# Wie reagiert Ihr Unternehmen auf die zunehmende Diversität unserer Gesellschaft?

Cleen Energy AG

**> Ing. Lukas Scherzenlehner, CEO/Vorstand Cleen Energy AG:**

Ein Unternehmen lebt von der Vielfalt seiner MitarbeiterInnen. Durch unseren Standort im Burgenland arbeiten bei uns im Unternehmen schon längere Zeit auch MitarbeiterInnen aus den Nachbarländern. Die Unterschiede in der Herkunft machen sich vor allem bei sozialen Themen oder auch bei der Arbeit selbst bemerkbar. Das ist gerade anfangs nicht immer ganz leicht. Doch schon nach einigen Wochen merkt man, dass durch die Integration neuer MitarbeiterInnen und die von uns stark forcierte Teamarbeit positiv genutzt und Vorurteile abgebaut werden können. Hier leben wir ein Miteinander und nicht ein Nebeneinander. Als Cleen Energy sehen wir Diversität daher auch als klare Bereicherung für einen erfolgreichen Unternehmensaufbau.



MM

**> Marion Szeiler, Head of Corporate Human Resources, Mayr-Melnhof Gruppe:**

Als Unternehmen mit breiter geografischer Aufstellung in über 18 Ländern sehen wir die kulturelle Vielfalt und Diversität unserer über 9.000 MitarbeiterInnen als eine große Bereicherung, um unsere Aufgaben noch kreativer und besser erfüllen zu können. Diversitätskultur ist daher tagtäglich als gelebte Realität in der Mayr-Melnhof Gruppe spürbar. Wir wenden uns gegen jegliche Diskriminierung und halten in unserem Code of Conduct fest, uns allerorts im Konzern für ein Arbeitsumfeld einzusetzen, das von Offenheit und gegenseitiger Achtung geprägt ist. Aufgrund unserer Tätigkeit in der Schwerindustrie ist die Frauenquote im Konzern tendenziell niedrig. Dennoch ist es unser Anspruch, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen zu steigern, insbesondere durch Entwicklungsprogramme sowie das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle. Ein attraktiver Arbeitgeber für Frauen auch in technischen Berufen zu sein, ist langfristige Zielsetzung.

BUWOG Group

**> Daniel Riedl, CEO BUWOG Group:**

Wir leben in einer Welt, in der das Eingehen auf die Individualität des Menschen Grundvoraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens ist. In der BUWOG Group legen wir daher bereits seit Anbeginn großen Wert darauf, allen MitarbeiterInnen unseres Teams – unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht oder sexueller Orientierung – dieselben Chancen zu bieten. Wir beschäftigen Menschen unterschiedlichster Nationalitäten, ebenso nimmt die Förderung von Frauen in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert ein: Knapp 57 Prozent unserer Gesamtbelegschaft sind weiblich und ein Drittel der Positionen in unserem Aufsichtsrat wird von Frauen wahrgenommen. Dafür sorgen u.a. unsere Equality-Regelungen, die wir in unseren Betriebsvereinbarungen festgehalten haben. Am Ende des Tages zählt für uns immer das persönliche Engagement einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, denn der Beitrag, den jeder Einzelne für unser Unternehmen leistet, sollte immer im Fokus stehen.

Österreichische Post/Ilgner

**> Ing. Franz Nigl, Leitung des Personalmanagements, POST AG:**

Das Unternehmen Österreichische Post ist überzeugt: Soziale Vielfalt bringt uns weiter. Bereits 2013 haben wir deshalb die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und geben damit ein deutliches Bekenntnis für ein Arbeitsumfeld ab, das Diversität fördert und frei von Vorurteilen ist. Unsere MitarbeiterInnen kommen aus über 90 verschiedenen Nationen. Diese gelebte Vielfalt bedingt Respekt und Chancengleichheit, fördert die Innovationsfähigkeit und die Kreativität, hilft bei der Erschließung internationaler Märkte und verbessert gleichzeitig das Image des Unternehmens. Zudem sehen wir es als verantwortungsvoller Arbeitgeber als Teil unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung, Chancengleichheit zu schaffen und uns gegen jede Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung einzusetzen.

AT&S

**> Andreas Gerstenmayer, CEO AT&S:**

AT&S als global agierendes Unternehmen sieht die zunehmende Vielfalt der Gesellschaft als eine große Bereicherung für jedes Team und jede Organisation. Mit einem Frauenanteil von 35 %, Menschen aus 46 Nationen und einer Altersspreizung von über 50 Jahren setzen wir auf die Unterschiedlichkeit unserer MitarbeiterInnen und nutzen ihre vielfältigen Erfahrungen, Perspektiven und Kompetenzen. Wir sind überzeugt, dass die Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlichen Alters oder Geschlechts genauso bereichernd ist wie das Arbeiten in internationalen Teams. Die Herausforderung nehmen wir mit Überzeugung an, da Diversität – egal ob in Bezug auf Gender, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Beeinträchtigung, religiöser oder politischer Überzeugung – immer nur ein Mehrwert sein kann. Wir wollen eine Arbeitskultur schaffen, welche die Leistungsfähigkeit, Motivation und Zufriedenheit unserer Beschäftigten fördert. Dazu setzen wir verschiedene Maßnahmen wie beispielsweise Teilzeitmodelle oder Teleworking, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen. Zudem nehmen immer mehr männliche Mitarbeiter auch in Management-Positionen die Elternkarenz in Anspruch.

Niko Formanek, Die BAWAG P.S.K.

**> Dr. Gerhard Müller, Leiter des Bereichs HR, BAWAG Group:**

Wir zählen zu den Erstunterzeichnern der „Charta der Vielfalt“, haben damit ein gesteigertes Bewusstsein für Vielfalt geschaffen, das Bewusstsein für den breiten Nutzen von Diversity geschärft und den Diskurs zwischen Interessensgruppen forciert. Vielfalt schätzen und gleichbehandeln sind unverzichtbare Bestandteile unserer täglichen Arbeit und gehören zur Zukunft jedes Unternehmens. Damit untrennbar verbunden sind der Respekt vor Vielfalt und diese Vielfalt als Bereicherung und Chance zu sehen. Der Bogen der Maßnahmen, die wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich Diversität konsequent umsetzen, spannt sich z.B. von unseren Recruiting Policies, die dezidiert auf Gleichberechtigung und Antidiskriminierung Bezug nehmen, unserem Frauenförderplan bis hin zu Angeboten und Maßnahmen im Kundengeschäft, wie Barrierefreiheit in unseren Filialen sowie Online-Angeboten und unserem Neue-Chance-Konto, das ein aktiver Beitrag gegen Diskriminierung und soziale Ausgrenzung ist.

OMV

**> Isabell Hametner, Senior Vice President Human Resources, OMV:**

Vielfalt sehen wir als eine enorme Stärke und Chance. Die OMV ist in 25 Ländern aktiv und beschäftigt MitarbeiterInnen aus 70 Nationen. Kulturelle Vielfalt prägt den Spirit unseres Unternehmens. Wir arbeiten mit KollegInnen wie auch PartnerInnen über Grenzen hinweg zusammen. Aufgeschlossenheit und Verständnis sind wesentliche Elemente unserer Unternehmenskultur. Unser Ziel ist es, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen – eine Kultur, in der Menschen mit unterschiedlichem Werdegang und unterschiedlicher Herkunft ihren Beitrag leisten und sich verwirklichen können. Darüber hinaus wollen wir nicht nur Männer, sondern vor allem auch Frauen für die Energiebranche und die OMV begeistern. Insbesondere auf Managementebene wollen wir den Anteil weiblicher Führungskräfte bis 2025 von 18 % auf 25 % erhöhen. Das unterstützen wir mit einer Vielzahl an Initiativen wie beispielsweise Mentoring, Nachfolgeplanung und spezifischen Trainings zu Themen wie unbewusste Voreingenommenheit. Nur mit der entsprechenden Vielfalt in allen Bereichen und auf allen Ebenen können wir unsere Wachstums- und Nachhaltigkeitsziele erreichen und die OMV gemeinsam voranbringen.

Rosenbauer International AG

**> Dr. Dieter Siegel, CEO Rosenbauer International AG:**

Rosenbauer ist davon überzeugt, dass eine respektvolle und offene Unternehmenskultur die Vielfalt fördert und weiterentwickelt. Deshalb setzen wir uns für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von Vorurteilen und Diskriminierung jeglicher Art ist. Um diese Haltung auch nach außen hin deutlich zu machen, haben wir 2017 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet, eine Dialogplattform zur Förderung der Vielfalt in Unternehmen. Vielfalt drückt sich bei Rosenbauer in unterschiedlicher Weise aus. So ist etwa die Altersverteilung der MitarbeiterInnen relativ ausgewogen. Wir beteiligen uns derzeit an einem Projekt der Johannes Kepler Universität zur Arbeitsplatzgestaltung für MitarbeiterInnen ab 50 Jahren, um die Arbeitsfähigkeit auch später im Alter zu erhalten. Als produzierendes Unternehmen und Ausbildungsbetrieb ist die Förderung von Mädchen in technischen Berufen ein erklärtes Ziel von Rosenbauer. Unsere KundInnen rund um den Globus profitieren zudem von den unterschiedlichen kulturellen Hintergründen unserer VertriebsmitarbeiterInnen.

Daniel Hinterramskogler

**> Doris Kruschitz-Bestepe, Executive Expert Human Resources, Kapsch Group:**

Das globale Team der Kapsch Group umfasst über 7.200 MitarbeiterInnen – Frauen und Männer unterschiedlicher Altersgruppen, mit heterogenen Ansichten und Überzeugungen sowie verschiedenen kulturellen und religiösen Hintergründen, mit unterschiedlicher sexueller Orientierung sowie vielfältigen geistigen und körperlichen Fähigkeiten. Wir sehen in dieser Vielfalt einen zentralen Erfolgsfaktor, sie erhöht unsere Kreativität und unser Innovationspotenzial. Die Förderung von Diversity ist für Kapsch daher ein strategisch relevantes Thema, das sämtliche Unternehmensbereiche umfasst und einen Bildungs- und Entwicklungsschwerpunkt darstellt. So bieten wir beispielsweise in unserem Corporate Learning Center Schulungen zum Thema interkulturelle Zusammenarbeit und Führung an oder setzen mit der Initiative women@kapsch einen Schwerpunkt im Bereich der Frauenförderung. Auseinandersetzung mit Fremdem, Lernen durch Unterschiedlichkeit - das bringt für mich Vielfalt bei Kapsch.

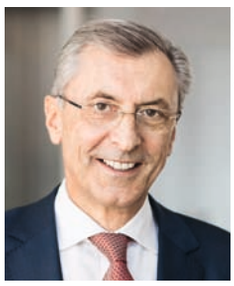
VALNEVA

**> Mag. Gerald Strohmaier, Head of HR, Valneva:**
Wir begrüßen die zunehmende Diversität in der Gesellschaft. Für Valneva ist Vielfalt bereits seit seiner Gründung ein zentrales Element der Unternehmenskultur. Unser Unternehmen besteht aus MitarbeiterInnen aus vielen verschiedenen Ländern an mehreren Standorten, die in der Forschung und Entwicklung sowie in der Kommerzialisierung von Impfstoffen tätig sind. Die vorherrschende Diversität ermöglicht es uns, Fragestellungen auf unterschiedliche Weisen zu betrachten und so auf innovative Lösungen zu kommen, die uns als Unternehmen erfolgreich machen. Natürlich passiert es, dass bei so einer vielfältigen Belegschaft aufgrund der unterschiedlichen Herkunft, der Sprachen und Ausdrucksweisen Missverständnisse aufkommen. Doch gerade diese Auseinandersetzung und der dazu erforderliche Dialog bereichern uns. Um als Unternehmen weiterhin erfolgreich und konkurrenzfähig zu bleiben, müssen die vielen Vorteile einer diversen Belegschaft erkannt und gezielt eingesetzt werden.

FACC/Bartsch

**> Robert Machtlinger, CEO FACC AG:**

Fliegen geht über Grenzen hinweg: In der globalen Luftfahrtindustrie treffen wir auf Menschen mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen, politischen Einstellungen und Persönlichkeiten, Männer wie Frauen, Junge und Ältere – diese Diversität hat für uns als einen führenden Aerospace-Technologiepartner einen hohen Stellenwert. Mit mehr als 38 Nationen beschäftigen wir bei FACC eine absolute kulturelle Vielfalt! Wir sind überzeugt davon, dass ein Team aus MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und Kompetenzen ein Unternehmen erfolgreicher und innovativer macht. In vielen Unternehmensbereichen – ich denke hier speziell auch an die Forschung - brauchen wir verschiedene disziplinäre, aber auch kulturelle Sichtweisen, um zu nachhaltigen Lösungen zu kommen. Mit dem im Unternehmen festgeschriebenen Wertekompass fördern wir Offenheit und die Wertschätzung von vielfältigen Beschäftigten, unterstützen sie in ihren jeweiligen Bedürfnissen und nach ihren jeweiligen Talenten und vermitteln in unserem Bildungsprogramm die Kompetenz, in vielfältigen Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Talenten erfolgreich zusammenzuarbeiten.


STRABAG SE

**> Dr. Thomas Birtel, CEO STRABAG SE:**

Die Bauwirtschaft als Berufssparte beschäftigt in den technischen Berufen traditionell überwiegend Männer. Frauen sind daher in allen Hierarchie-Ebenen unterdurchschnittlich repräsentiert. Das wollen wir ändern! Wir sind davon überzeugt, dass Diversität den Erfolg im Unternehmen nachhaltig steigert. Daher setzen wir laufend Maßnahmen, um unseren Mitarbeiterinnen die Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu vereinfachen.

A1 Telekom Austria Group

**> Mag. Eva Zehetner, Leitung HR, A1 Telekom Austria Group:**

In der A1 Telekom Austria Group folgen unsere rund 19.000 MitarbeiterInnen gemeinsam dem Leitmotiv „Empowering digital life". Denn die Digitalisierung der Gesellschaft bietet eine Vielzahl an Chancen. Als gesamteuropäischer Player betrachten wir Diversität in Kultur, Alter und Gender als eine unserer größten Stärken, um diese Chancen nicht nur zu ergreifen, sondern sie vor allem aktiv zu gestalten. Dafür bedarf es eines neuen Mindsets. Wir setzen dabei natürlich auch intern auf die Digitalisierung von Prozessen und Abläufen: Innovative Lösungen für interne Kommunikation ebnen den Weg zu einem gemeinsamen Identitätsverständnis - trotz und gerade durch die enorme Diversität im Unternehmen eine immer lohnende Herausforderung. Das länderübergreifende Zusammenarbeiten unabhängig von Raum und Zeit sowie der Austausch über soziale Netzwerke oder Wissensplattformen bieten für uns enorme Potenziale und schaffen attraktive, neue Lern- und Arbeitswelten im digitalen Zeitalter.

Astrid Knie

**> Thomas G. Winkler, CEO UBM Development:**

UBM Development ist der führende Hotelentwickler in Europa. MitarbeiterInnen sind dabei ein entscheidender Erfolgsfaktor. Bei uns ist aber nicht der Einzelne, sondern das Team der Star. Denn nur gemeinsam können wir alle Phasen der Wertschöpfungskette optimal inhouse abdecken – von der Projektidee bis zur Übergabe an den Endinvestor. Diversity – egal ob nach Geschlecht, Herkunft oder Nationalität – spielt dabei eine wesentliche Rolle und Diversity wird daher bei UBM entsprechend gefördert. Wichtig ist nicht, dass wir alle gleich sind, sondern dass wir alle ein gemeinsames Ziel haben - one goal. Genauso wie für uns das Miteinander im Team zählt - one team. Und das Streben nach einer verbindenden Plattform - one company.

VERBUND AG

**> Andrea Martens-Horvath, Diversity und Inclusion Managerin, VERBUND AG:**

Vielfalt ist essenziell für das Wachstum und den Erfolg von VERBUND. Nur so können wir als Unternehmen innovativ bleiben und uns in einem dynamischen wirtschaftlichen Umfeld an die zukünftigen Rahmenbedingungen anpassen. 2016 haben wir mit der Diversity-und-Inclusion-Strategie Ziele und Maßnahmen zur strukturierten Förderung der Diversität festgelegt. Die Zertifizierung ZukunftVIELFALT® bestätigt die Implementierung eines nachhaltigen Diversity-Management-Systems bei VERBUND und stellt die laufende Weiterentwicklung sicher. Ein Ziel ist es, den Frauenanteil bei den Mitarbeitenden wie auch in der Führung zu erhöhen. Ebenso ist es uns ein Anliegen, Menschen mit Behinderung Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu bieten, indem wir den selbstverständlichen Umgang mit Menschen mit Behinderung in unserer Unternehmenskultur verankern.

Zumtobel Group

**> Alfred Felder, CEO Zumtobel Group:**

Die Zumtobel Group steht für eine offene Unternehmenskultur, Chancengleichheit und null Toleranz für Diskriminierung. Wir betrachten Diversität als wesentlichen Faktor für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und die Schaffung eines innovativen Klimas in unserem Unternehmen. Wir achten auf eine ausgewogene Altersstruktur in der Organisation und interkulturelle Vielfalt hat einen hohen Stellenwert. Allein in der Konzernzentrale in Dornbirn treffen rund 50 Nationen aufeinander, weltweit kommen unsere MitarbeiterInnen aus etwa 80 verschiedenen Ländern. Die Frauenquote liegt derzeit bei knapp 36 %. Personalentscheidungen für alle Unternehmensbereiche und Managementebenen beruhen bei uns auf Erfahrung, Qualifikation und Leistung und sind unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion und ethnischer Herkunft.

# „Diversität hat viele Dimensionen“

*„KULTUR & GUT“-GESCHÄFTSFÜHRERIN ÜMIT MARES-ALTINOK DARÜBER, WIE MAN MIT ACHTSAMKEIT, WERTSCHÄTZUNG UND RESPEKT WIRTSCHAFTLICHEN ERFOLG ERZIELEN KANN*
***(INTERVIEW: DINO SCHOSCHE)***

**DIVÖRSITY: Die Diversitätsforscherin Andrea Bührmann meint: „Unternehmen sollen nicht nur mit der neuen Vielfalt umgehen lernen, sondern müssen es!“ – Wieso?** MARES-ALTINOK: Diversität ist mittlerweile in vielen Unternehmen in die Personalentwicklung miteingebunden. Aber es könnte diesbezüglich noch viel mehr passieren, und das ganz unabhängig von der Firmengröße, denn auch kleinere Betriebe können von Diversitätsmanagement profitieren. Diversität ist so vielfältig, daher gilt es, frühzeitig abzuklären, was jeder darunter versteht: Will man zum Beispiel altersgemischte Teams oder sollen mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden oder sollen mehr MitarbeiterInnen mit Migrationsbiografie oder Menschen mit Behinderung eingestellt werden usw. In unserer multinationalen und transkulturellen Gesellschaft ist es inzwischen unumgänglich, die unterschiedlichen Dimensionen der Diversität immer wieder zu thematisieren und zu vertiefen, bis sie hoffentlich eines Tages ganz selbstverständlich gelebt wird.

**DIVÖRSITY: Was genau meint Diversity Management heute?** MARES-ALTINOK: Diversity Management soll in erster Linie Unternehmen dabei unterstützen, einen Umgang ohne Diskriminierung zur Firmenkultur werden zu lassen. Die Verschiedenheit der MitarbeiterInnen kann ein bereichernder Erfolgsfaktor sein, aber natürlich auch Herausforderungen mit sich bringen. Wir denken leider nach wie vor viel zu sehr in Stereotypisierungen und wenn wir damit alleingelassen werden – egal ob im beruflichen oder privaten Kontext –, kann dies auch kontraproduktiv sein. Daher ist es heute für erfolgreiche Unternehmen essenziell, eine Personalentwicklung mit Diversitätsmanagement anzudenken, denn diese bietet sehr gute Möglichkeiten, Probleme rechtzeitig zu erkennen, Lösungen zu bringen und stereotype Vorstellungen aufzulösen. Dieser anerkennende Zugang zur Verschiedenheit wird die MitarbeiterInnen zufriedener machen und daraus resultierend den betriebswirtschaftlichen Nutzen unterstreichen.

**DIVÖRSITY: Studien zeigen, dass vielfältige Teams innovativer und wirtschaftlich erfolgreicher sind als homogene Teams. Warum ist das Ihrer Meinung nach so?** MARES-ALTINOK: Wie schon erwähnt, gilt es hier, diese Vielfalt wahrzunehmen, sie erfolgreich zu steuern und mit ihr zu gestalten. Denn was bringt es, wenn ich ein „kunterbuntes“ Team habe, es aber nur so brodelt aufgrund von Vorurteilen, Neid und Missverständnissen? Es reicht nicht aus, ein heterogenes Team zusammenzustellen und es einfach arbeiten zu lassen. Diese Unterschiedlichkeit muss zum einen sichtbar gemacht und zum anderen als Potenzial erkannt werden. Wenn Achtsamkeit, Wertschätzung und Respekt im gemeinsamen Tun als Basis präsent sind und gelebt werden, kommt auch der wirtschaftliche Erfolg und damit verbunden vor allem die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen.

***„Die KollegInnen und generell die Menschen sollen eine Offenheit entwickeln, damit sie mit- und voneinander lernen und erkennen, dass wir alle BürgerInnen eines gemeinsamen Planeten sind“***

# ES REICHT NICHT AUS, EIN HETEROGENES TEAM ZUSAMMENZUSTELLEN UND ES EINFACH ARBEITEN ZU LASSEN

*Ümit Mares-Altinok,* Geschäftsführerin von „Kultur & Gut“

**DIVÖRSITY: Wie realistisch ist es überhaupt, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der gegenseitige Wertschätzung, Toleranz und Respekt die Norm sind? Lässt sich das überhaupt zwangsverordnen?** MARES-ALTINOK: Natürlich kann das nicht zwangsverordnet werden, es muss von oben vorgelebt werden, d.h., wenn die Führungsebene Wertschätzung, Achtsamkeit, Respekt und Offenheit zum obersten Credo im Unternehmen macht und damit auch glaubwürdig ist, werden diese Werte Teil der Firmenkultur.

**DIVÖRSITY: Über 30 % der UnternehmerInnen in Wien haben sogenannten Migrationshintergrund. Was soll für diese Diversität bedeuten? Mehr MitarbeiterInnen ohne Migrationshintergrund einstellen?** MARES-ALTINOK: Ja, genau. Sie sollten mindestens einen Burschenschafter einstellen und autochthone Alte, Behinderte, Schwule etc. (lacht) Das war jetzt natürlich nicht ganz ernst gemeint. Diese UnternehmerInnen sollten Diversität genauso leben und anwenden, denn Vielfalt bedeutet eben nicht nur Migrationshintergrund, Diversität hat viele Dimensionen. Und es ist ein Irrglaube, zu denken, alle Menschen mit Migrationshintergrund würden interkulturelle Kompetenzen besitzen und seien so tolerant, auch sie können noch viel aus Diversität lernen. Ziel ist es, dass wir irgendwann einmal den Punkt erreichen, an dem es keine Rolle mehr spielt, wo jemand herkommt, welches Geschlecht er oder sie hat, welche Einschränkungen einem das Leben herausfordernder machen usw.

**DIVÖRSITY: Zum Schluss einmal ganz praktisch: Wie setzt man Diversity Management um? Gibt es dafür auch schnelle und einfache Rezepte?** MARES-ALTINOK: Das kann man so nicht sagen, denn jede Unternehmensstruktur hat seine Eigenheiten, seine Systeme und Abläufe, diese müssen genau analysiert werden. Mit den Ergebnissen kann dann ein maßgeschneidertes, für ihre Bedürfnisse passendes Konzept erstellt werden. Was aber sicher in erster Linie sinnvoll ist, sind Schulungen für die gesamte Belegschaft, damit das Thema offener und positiver betrachtet wird. In meinen Workshops steht z.B. nicht die Herkunft im Vordergrund, sondern das Miteinander- und Voneinanderlernen und viel Humor! Wenn wir offener miteinander reden statt übereinander und viel gemeinsam lachen, dann verliert dieses Thema auch seine Schwermütigkeit, die nur blockiert! Die KollegInnen und generell die Menschen sollen eine Offenheit entwickeln, damit sie mit- und voneinander lernen und erkennen, dass wir alle BürgerInnen eines gemeinsamen Planeten sind.

# „VIELFALT 2020“ in der Raiffeisen Bank International

*DIVERSITÄT IST EIN SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG DER RAIFFEISEN BANK INTERNATIONAL (RBI). DENN SIE STÄRKT DIE RBI ALS FINANZIERUNGSPARTNER UND MACHT SIE ZU EINEM ATTRAKTIVEREN ARBEITGEBER. KNAPP 16 MILLIONEN KUNDiNNEN IN 14 HEIMMÄRKTEN SOWIE RUND 47.000 BESCHÄFTIGTE REPRÄSENTIEREN GELEBTE VIELFALT.*

2016 startete die RBI in Österreich ihre Diversitätsinitiative „Vielfalt 2020“. Ziel ist es, die Vielfalt aus Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten noch stärker zu nützen, um daraus einen nachhaltigen Mehrwert für das Unternehmen, die MitarbeiterInnen, aber letztlich auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft zu generieren. Zur operativen Umsetzung wurde vom Group Sustainability Management in enger Zusammenarbeit mit Human Resources eine Diversity-Beauftragte eingesetzt, ein interner Diversity-Ausschuss eingerichtet, aus allen Vorstandsbereichen Diversity-Ambassadore ernannt und verschiedene Maßnahmen-Schwerpunkte entwickelt.

**Reflektierter Umgang mit unbewussten Vorurteilen**

Der reflektierte Umgang mit unbewussten Vorurteilen ist von großer Bedeutung für die erfolgreiche Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen. Vor diesem Hintergrund wird den Führungskräften der RBI ein spezielles E-Learning-Programm angeboten. Durch eine Mischung von Anwesenheitstraining, MicroLearning und Reflexions-Workshop sowie die Verwendung von Checklisten für Personalentscheidungen soll eine nachhaltige Wirkung im täglichen Tun erzielt werden.

**Schwerpunkt „Empowerment von Frauen“**

Ein weiterer Fokus liegt auf dem „Empowerment von Frauen“ mit dem Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte im Top-Management der RBI bis 2024 auf 30 Prozent zu erhöhen. Die Stärkung der Selbstkompetenz durch Trainings und die Schaffung entsprechender Strukturen, die Frauen für Führungspositionen ermutigen, sind wesentliche Säulen dieses Schwerpunkts. Zur Verstärkung der Maßnahmen fand kürzlich im Rahmen von DIVÖRSITY 2018 – den Österreichischen Tagen der Diversität – die Auftaktveranstaltung des neuen Networking-Formats „RBI Women Forum“ unter dem Motto „Out Future Net Works“ statt.

**Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderung**

Mit dem zweiten Themenschwerpunkt, der Inklusion von Menschen mit Behinderung, sollen Berührungsängste abgebaut, Bewusstsein geschaffen, die soziale Kompetenz erhöht und darüber hinaus vermehrt qualifizierte MitarbeiterInnen mit Behinderung beschäftigt werden. Als erster Schritt wurden Sensibilisierungs-Workshops angeboten, die von den Beschäftigten sehr positiv aufgenommen wurden. Ebenso erfolgreich verlief auch die erstmalige Teilnahme der RBI am externen „DisAbility Talent Programm“ von myAbility in Wien.

**Aktivitäten der „LGBTI Business Resource Group Embrace“**

2018 gründeten MitarbeiterInnen in der RBI in Österreich die „LGBTI Business Resource Group Embrace“. Das Anliegen der KollegInnen aus der LGBTI-Community und der „Straight Allies“ (heterosexuelle Personen, die LGBTI aktiv unterstützen) ist es, das Bewusstsein für das Thema zu erhöhen und sicherzustellen, dass niemand eine Benachteiligung aufgrund seiner sexuellen Orientierung befürchten muss.

*Andrea Sihn-Weber*

**Andrea Sihn-Weber, CSE, Leiterin RBI Group Sustainability Management:** „Durch vielfältige Teams entstehen aus der Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven innovative Lösungen, gemäß unserem Leitsatz ‚Better performance through diversity‘. In unseren Werten ist Diversität fest verankert und unsere Diversitätsvision, -mission sowie Leitsätze unterstützen bei der täglichen Umsetzung.“

BETTER PERFORMANCE THROUGH DIVERSITY

Raiffeisen Bank International

# Die bunte Welt der DIVÖRSITY Aktionen

***MIT ÜBER 170 PROGRAMMPUNKTEN ZEIGTEN DIE AKTIONSTAGE VOM 16. BIS 19. OKTOBER BUNDESWEIT, WIE BUNT UND VIELFÄLTIG DIE ÖSTERREICHISCHE WIRTSCHAFT IST.*** *OB TRANSKULTURELLE BUFFETS, VIDEOWETTBEWERBE ZUM THEMA VIELFALT, WORKSHOPS ODER FAHNEN DER HERKUNFTSLÄNDER: DAS FEEDBACK WAR DURCH UND DURCH POSITIV UND WIR FREUEN UNS AUF VIELE AKTIONEN IM NÄCHSTEN JAHR! HIER FINDEN SIE EINE KLEINE AUSWAHL AN FOTOS UND INFORMATIONEN ZU DEN AKTIONEN UNSERER ÜBER 130 KOOPERATIONSPARTNERINNEN*

AWZ

## Vielfalt in der AWZ Soziales Wien GmbH

SchülerInnen der AWZ Soziales Wien GmbH haben ihre Herkunftsländer bezüglich EinwohnerInnenzahl, Sprache, Hauptstadt, Religion, Altersstruktur und Ausbildung im Pflegebereich verglichen und dargestellt. Die MitarbeiterInnen der AWZ Soziales Wien GmbH stellten ihre Vielfalt anhand einer Alterswolke, einer Nationalitätenwolke und der verschiedenen Berufsausbildungen dar. Außerdem wurden nationale und internationale Speisen mitgebracht und den TeilnehmerInnen angeboten. Aus den mitgebrachten Rezepten wird ein Kochbuch erstellt.

AWZ

DER DETTER Photography

ISS

## Apple-Programm

Im Rahmen des „Apple-Programms“ werden MitarbeiterInnen ausgezeichnet, die durch exzellentes Service, innovative Ideen, Verlässlichkeit und Loyalität hervorstechen. Das Programm wurde speziell für die gewerblichen MitarbeiterInnen ins Leben gerufen, die in etwa zwei Drittel der Belegschaft von ISS Österreich ausmachen und aus den verschiedensten Kulturkreisen stammen. ISS Österreich ist stolz auf die Diversität seines Teams und weiß die Individualität eines/r jeden Einzelnen zu schätzen.

Ouriel Morgensztern Photographer

KULTUR & GUT

# Tea Talk

Am 19. Oktober fand der TEA TALK im Belvedere 21 statt. Es war eine öffentliche Veranstaltung, bei der 16 TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Schichten, mit und ohne Migrationsbiografie, zusammenkamen. Gemeinsam wurde die aktuelle Ausstellung „Der Wert der Freiheit" angesehen und im Anschluss bei einer Tasse Tee über die Freiheit diskutiert. Feedback einer Teilnehmerin: „Vielen Dank für diesen ganz wunderbaren, anregenden und horizonterweiternden TEA TALK!"

Iris Bertalan

MICHAEL PAGE

# Diversity-Brunch

Die PageGroup verpflichtet sich zu Chancengleichheit, als Arbeitgeber genauso wie als Dienstleister. Für ihre MitarbeiterInnen hat sie sich zum Ziel gesetzt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Bei einem Diversity-Brunch am 16. Oktober 2018 haben die MitarbeiterInnen die kulinarischen Köstlichkeiten aus den Heimatländern ihrer KollegInnen genossen und damit die Vielfalt ihres Teams gefeiert.

Gerald Schaaf – FUN Bildungszentrum

FUN BILDUNGSZENTRUM

# Baum wächst im FUN

Unter dem Motto „Diversity – ein Baum wächst im FUN", welches in einem internen Seminar von den TrainerInnen entwickelt wurde, luden wir unsere KursteilnehmerInnen und Gäste ein, ihren persönlichen ersten Gedanken zu unserem Institut auf ein Blatt zu schreiben und am symbolischen Baum zu platzieren.

SENECURA ST. VEIT

## Essen verbindet

Im Rahmen von DIVÖRSITY kochten die MitarbeiterInnen traditionelle Köstlichkeiten aus ihren Heimatländern. Das Sprichwort „Essen verbindet" ist wahr geworden – bei den kulinarischen Köstlichkeiten der einzelnen Länder konnten unsere BewohnerInnen, alle MitarbeiterInnen und Freunde unseres Hauses sehr viel über die Geschichte, Traditionen, Musik und Kultur der einzelnen Länder lernen.

SeneCura St. Veit

Casinos Austria

CASINOS AUSTRIA

## Disability-Awareness-Workshop

Zwölf KollegInnen aus verschiedenen Bereichen unternahmen beim Disability-Awareness-Training im Rahmen der DIVÖRSITY eine sehr aufschlussreiche „Sensing Journey". Die TeilnehmerInnen konnten sich in persönlichen Gesprächen mit den „Experten in eigener Sache" sehr offen über deren Einschränkungen austauschen.

RESCH&FRISCH

## Lehrlingsworkshop

Im Rahmen der Österreichischen Tage der Diversität „DIVÖRSITY" veranstaltete die Resch&Frisch Holding GmbH einen Lehrlingsworkshop mit dem Ziel, das Bewusstsein für das Thema Diversität bei ihren Lehrlingen zu schaffen.

Resch&Frisch Holding GmbH

VIG

# VIG-Video-Wettbewerb

Im Zuge eines gruppenweiten Video-Wettbewerbs zum Thema Diversität wurden die Konzerngesellschaften der gesamten Unternehmensgruppe dazu aufgerufen, in einem kurzen Video ihr Verständnis von Vielfalt zu kundzutun. Im Rahmen von DIVÖRSITY präsentierte die VIG die besten zehn eingereichten Videos in einem feierlichen Rahmen und prämierte die Top-3 -Videos. Alle Videos finden sich im YouTube-Kanal der VIG und auf www.vig.com/diversity

Klaus Ranger

MZW

MZW

## Die ganze Welt im Musischen Zentrum Wien!

Im Musischen Zentrum Wien hingen eine Wienkarte und eine Weltkarte – und beide wurden immer bunter. Denn das Musische Zentrum Wien lud alle BesucherInnen ein, einen Punkt auf den Wiener Gemeindebezirk zu kleben, in dem sie derzeit leben, und einen auf das Land, in dem sie, ihre Eltern oder Großeltern geboren wurden. Das regte zu Gesprächen und zur Reflexion über die eigene Herkunft und das Miteinander an.

ANZEIGE

RATIOPHARM

# DIVERSITY-WÜNSCHE IN DEN HIMMEL SCHICKEN

**Im Rahmen der DIVÖRSITY Tage 2018 fand die Veranstaltung von Ratiopharm mit dem Thema „Diversity-Wünsche in den Himmel schicken" am 17.10. in Wien statt.**

Da einer der wichtigsten Schritte um Vielfalt zu verstehen und zu respektieren das Kennenlernen von neuen Kulturen ist, haben die MitarbeiterInnen eine Führung durch die Sammlungen im Weltmuseum gemacht. Es wurden Ausstellungsstücke aus der ganzen Welt gezeigt, und damit verbundene Traditionen und Sitten erklärt. Nach dem Besuch im Museum hatten die MitarbeiterInnen für kulturellen und sozialen Austausch Zeit. Das verlief unter kulinarischer Begleitung mit Kleinigkeiten aus der lokalen und internationalen Küche. Der Geschäftsführer von Ratiopharm, Herr Mag. Elgar Schnegg, nutzte die Gelegenheit um eine inspirierende Rede zum Thema Diversität zu halten. Unter anderem hat er die Wichtigkeit der Unterschiede betont - denn genau das macht uns interessant und einzigartig - und alle Vorteile, die wir aus der Akzeptanz der Differenzen und die Offenheit für das Neue und Unbekannte, haben können. Im 21. Jahrhundert, in dem die Digitalisierung eine immer größere Rolle spielt und die Entfernungen immer kleiner werden, ist das Zusammentreffen unterschiedlicher Lebensweisen, Ansichten und Kulturen immer häufiger – wir sollen diese Vielfalt schätzen und aus ihr lernen. Am Ende des Events haben alle Anwesende deren persönliche Wünsche zum Thema Diversity am Arbeitsplatz, aber auch im Alltag, geschrieben und diese in den Himmel geschickt, mit der Hoffnung, dass in naher Zukunft, noch mehr Menschen die Vielfalt unterstützen und schätzen.

Ratiopharm

# Coming-out am Arbeitsplatz

*WIE KOMPETENT EINE PERSON IN IHREM BERUF IST, HAT RECHT WENIG MIT IHRER SEXUALITÄT ZU TUN. DENNOCH WERDEN HOMO-, BI-, INTERSEXUELLE UND TRANSGENDER AUCH IN ÖSTERREICH IMMER NOCH OPFER VON GEWALT UND DISKRIMINIERUNG.* ***(STORY: SASKIA KRAUS)***

Eigentlich ist eine Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund der sexuellen Orientierung in Österreich bereits seit 2004 verboten. Eigentlich. Trotz Gleichbehandlungsgesetz und Antidiskriminierungsmaßnahmen erleben aber dennoch laut Statistiken rund 20 Prozent der homosexuellen ArbeitnehmerInnen eine Erniedrigung am Arbeitsplatz. „Durch eine Bewusstseinsbildung, Role Models, LGBTIQ-freundliche (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, Queer) Unternehmenskulturen, rechtliche Gleichstellung und letztlich auch mit gesetzlichen Sanktionsmöglichkeiten kann der Diskriminierung entgegenwirkt werden“, sagt Feri Thierry, Präsident der austrian gay professionals, dem österreichischen Netzwerk schwuler Unternehmer und Führungskräfte. Die Sichtbarkeit der eigenen sexuellen Orientierung sieht er als zentralen Schlüssel zu mehr Akzeptanz, betont aber: „Es ist und bleibt aber eine private Entscheidung jeder und jedes Einzelnen, ob sie oder er sich outet oder nicht.“ Dass ein/e ArbeitgeberIn nach der Sexualität ihrer/seiner ArbeitnehmerInnen fragen dürfe, fände Thierry nicht in Ordnung.

Das Outing am Arbeitsplatz ist für viele Betroffene weitaus schwieriger als das Coming-out in ihrem privaten Umfeld. Nur rund 41 Prozent der Homo-, Bi- und Transsexuellen outen sich gegenüber ihren ArbeitskollegInnen. Einer davon ist Leon, er arbeitet in einem mittelständischen Unternehmen. Für den 26-Jährigen war das Outing kein Problem: „Ich traf auf positives Feedback und Interesse. Den einen oder anderen konnte ich sogar aufklären. Aber ich weiß, dass es leider nicht bei allen Homosexuellen so gut aufgenommen wird wie bei mir.“

**Was tun, wenn ich am Arbeitsplatz diskriminiert werde?**

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität findet informell wie formell statt. Beispielsweise durch Beleidigungen, aber auch betriebliche Regelungen. „Wenn einem so etwas widerfährt, fühlt man sich häufig verletzt und beschämt. Jeder reagiert unterschiedlich auf Diskriminierung – es kann einen sowohl wütend als auch traurig machen“, sagt Leon.

Feri Thierry rät dazu, sich in solchen Fällen an unterstützende Stellen wie den unternehmensinternen Betriebsrat oder an Gleichbehandlungsbeauftragte und Antidiskriminierungsstellen zu wenden. Als Präsident der austrian gay professionals weiß er, dass sich Vorurteile gegenüber homosexuellen Männern häufig auf die Geschlechtsrollenkonformität beziehen. Der „typische“ homosexuelle Mann werde als „unfähiger für Führungsrollen“, „gefühlsbetonter“ und „abhängiger“ im Vergleich zu einem heterosexuellen Mann stereotypisiert. Dabei findet Thierry, dass Homosexuelle ihren heterosexuellen KollegInnen etwas voraushätten:

> ***DER „TYPISCHE“ HOMOSEXUELLE MANN WERDE ALS „UNFÄHIGER FÜR FÜHRUNGS-ROLLEN“, „GEFÜHLSBETONTER“ UND „ABHÄNGIGER“ IM VERGLEICH ZU EINEM HETEROSEXUELLEN MANN STEREOTYPISIERT.***

„Sie haben sich mit ihrer eigenen Identität schon intensiv auseinandergesetzt. Und das hilft in der persönlichen Entwicklung.“ Auch Leon ist schon einigen Vorurteilen begegnet: „Wenn ich auf heterosexuelle KollegInnen treffe, nehmen die mich unbewusst femininer und sensibler wahr. Das kann ich aus dem Gespräch herausfiltern.“ Nicht nur Männer haben mit Vorurteilen zu kämpfen, auch Frauen. Die Präsidentin der Queer Business Women, Astrid Weinwurm-Wilhelm, erzählt uns: „Den Frauen werden oftmals schlechte Erfahrungen mit Männern nachgesagt oder dass sie einfach noch nicht den richtigen ‚Macker‘ getroffen hätten. In meinem persönlichen Umfeld musste ich mich zum Glück nicht mit Meinungen solcher Machart konfrontieren.“ Auch Firmen können einer Diskriminierung entgegenwirken, Frau Mag.a Weinwurm-Wilhelm betont, dass ein Rahmen geschaffen werden muss, der Vielfalt als Ressource erkennt. Auch für die Umsetzung von Diversity Management in der Dimension sexuelle Orientierung kann der Kriterienkatalog der Auszeichnung meritus als Leitfaden dienen (*„meritus: lesbisch schwul ausgezeichnet“* ist die erste österreichische Auszeichnung für Organisationen, die sich vorbildlich in der Diversity-Dimension „sexuelle Orientierung“ engagieren). LGBTIQ-Netzwerke tragen laut Studien nur eingeschränkt zum Geschäftserfolg bei. Netzwerke wie austrian gay professionals oder auch die Queer Business Women setzen sich aber vor allem für mehr Sichtbarkeit von Homo-, Bi-, Intersexuellen und Transgendern im öffentlichen Leben sowie für Gleichstellung und Akzeptanz ein. Innerhalb der Netzwerke können berufliche Kontakte geknüpft werden und man kann sich gegenseitig fachlich, persönlich und wirtschaftlich fördern. Denn auch wenn die rechtliche Gleichstellung in Österreich nun mit der Ehe für alle auf einem besseren Wege ist – Homophobie und alltägliche Diskriminierung sind damit immer noch nicht passé. Das politische Klima wird immer rechtskonservativer geprägt, Rechtspopulismus scheint in der Mitte der westlichen Gesellschaft angekommen. Daher ist es wichtig, auch in Zukunft über Lesben und Schwule im Arbeitsleben zu reden. LGBTIQ-Diversity trägt zu einem angenehmen und wertschätzenden Arbeitsklima bei, wovon auch heterosexuelle MitarbeiterInnen profitieren.

ANZEIGE

Sie suchen ein CSR-Projekt?

**„BEE and ME. Eine Reise mit Herz“ – Diversität im Bildungsbereich**

st.pölten

**Wir bieten ein speziell für die erste Grundstufe der Volksschule konzipiertes Vorsorgeprojekt, das sich spielerisch den Themen Bewegung, gesunde Ernährung und Entspannung widmet. Im Rahmen des Projekts begeben sich die Lehrenden und ihre Klasse auf eine imaginäre Reise, auf der sie einiges erwartet:**

- Das **Maskottchen BEE** (Bewegung, Ernährung, Entspannung)
- Ein Projektrucksack mit **umfangreichen Unterrichtsmaterialien** (u.a. Spiele, Arbeitsblätter, „BEE and ME“-Song, etc.)
- Drei **Workshops** (Tanzen, Kochen und Relaxen) mit externen ReferentInnen
- Eine **flexible, individuell wählbare Projektlaufzeit** (sechs Wochen oder ein Semester)

Und vieles mehr ...

BEE AND ME EINE REISE MIT HERZ

Wenn auch Sie Interesse an „BEE and ME. Eine Reise mit Herz“ haben, kontaktieren Sie uns!

**Projektleitung**
Mag.ª Lena Weiderbauer
office@beeandme.at | www.beeandme.at

Eine Initiative des Büros für Diversität der Stadt St. Pölten und des Österreichischen Herzfonds.

# Messbare Vielfalt

*MIT DEM INTEGRATIONS- UND DIVERSITÄTSMONITOR ERHEBT DIE STADT WIEN DATEN ÜBER INTEGRATION, ZUWANDERUNG UND GESELLSCHAFTLICHE ENTWICKLUNGEN.* ***EINE ANALYSE, DIE ZEIGT, WIE VIELFÄLTIG DIE WIENER BEVÖLKERUNG IST.***

In den vergangenen elf Jahren ist die Wiener Wohnbevölkerung um fast 190.000 Menschen angewachsen. Menschen aus über 190 Herkunftsländern leben hier, mehr als ein Drittel der WienerInnen ist im Ausland geboren. Und 61 Prozent der zugewanderten WienerInnen leben schon seit mindestens zehn Jahren in Wien. Das sind die Ergebnisse des Wiener Integrations- und Diversitätsmonitors – der derzeit einzigen umfassenden Analyse der Wiener Bevölkerung, die diese in ihrer ganzen Vielfalt zeigt.

**Beobachten, messen, analysieren**
Durch das Monitoring kann aufgezeigt werden, welche Veränderungen in der Einwanderungsgesellschaft und ihren Institutionen in den vergangenen Jahren stattgefunden haben und welche Herausforderungen für die Stadt Wien damit verbunden sind. Und das ist das Besondere am Diversitätsmonitoring: Es beinhaltet nicht nur Integrationsindikatoren, sondern beleuchtet auch die Seite der Stadt. Regelmäßig wird analysiert, inwieweit sie Fortschritte in puncto Diversität macht.

Die Daten und Ergebnisse spiegeln vor allem politische, historische und gesellschaftliche Ereignisse des vergangenen Jahrzehnts wider. „Tragfähige politische Zielsetzungen und konkrete Maßnahmen erfordern eine fundierte Kenntnis unserer Stadtgesellschaft und ihrer Herausforderungen. Der Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor bietet dafür seit mittlerweile zehn Jahren ein starkes, fakten- und evidenzbasiertes Instrument für Politik und Verwaltung“, betont Integrationsstadtrat Jürgen Czernohorszky.

Der Integrationsmonitor zeige zum Beispiel, dass die Bildungsbeteiligung nach der Pflichtschule insgesamt steige. Mehr noch sei ein Trend zu höheren Bildungsabschlüssen zu beobachten. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Frage nach den demokratischen Teilhabemöglichkeiten. Über ein Viertel der WienerInnen ist vom Wahlrecht ausgeschlossen, weil sie keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Das treffe viele Menschen, die schon mindestens zehn Jahre in der Stadt leben.

**Bunte Stadt, bunter Magistrat**
Ins Leben gerufen wurde das Projekt 2007 von der MA 17 – der wohl buntesten Fachabteilung der Stadt Wien. Sie widmet sich dem umfangreichsten Thema der Wiener Gesellschaft: der Integration und Diversität der Bevölkerung.

Die zukünftigen Herausforderungen für die MA 17: eine gute Integrationsbegleitung für alle, die neu nach Wien einwandern. Aber auch Kompetenzaufbau im Magistrat selbst, um den veränderten Herausforderungen durch eine vielfältige BürgerInnenschaft bestmöglich entsprechen zu können. Darüber hinaus zählen Sensibilisierung, Informationsweitergabe und Alltagsunterstützung für alle WienerInnen zu den Herausforderungen.

**Der Integrations- und Diversitätsmonitor zum Downloaden:** https://www.wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/monitoring.html

# Stimmen zu DIVÖRSITY 2018

*UNSERE ÜBER 130 KOOPERATIONSPARTNERINNEN AUS ALLEN BUNDESLÄNDERN HABEN DIE „ÖSTERREICHISCHEN TAGE DER DIVERSITÄT – DIVÖRSITY 2018“ WACHSEN LASSEN UND GROSS GEMACHT. HIER FINDEN SIE EINIGE STIMMEN ZU DIVÖRSITY 2018.*

Franzi Schädel

Es ist nicht wichtig, woher unsere MitarbeiterInnen kommen, sondern was sie denken und fühlen. Bei uns im Boutiquehotel Stadthalle zählen die Menschen. Gemeinsam können wir unsere Ziele erreichen und jeder Einzelne bereichert das Team. Wir leben #teamvielfalt!

**Anna Fedl, Direktorin, Boutiquehotel Stadthalle**

Sabine Atzeni-Süssner

Die REAKTIV-Unternehmensgruppe arbeitet mit Menschen aus unterschiedlichen Ländern zusammen. Unsere Kernkompetenz ist die Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt. Dabei ist es auch für uns wichtig, immer wieder die unterschiedlichsten Blickwinkel einnehmen zu können. Diversität bedeutet bei uns ein Miteinander von verschiedenen Generationen, Kulturen, Religionen und persönlichen Lebensentwürfen.

**Sabine Atzeni-Süssner, Projektleitung – Step-2Job, Context – Impulse am Arbeitsmarkt GmbH**

Novomatic

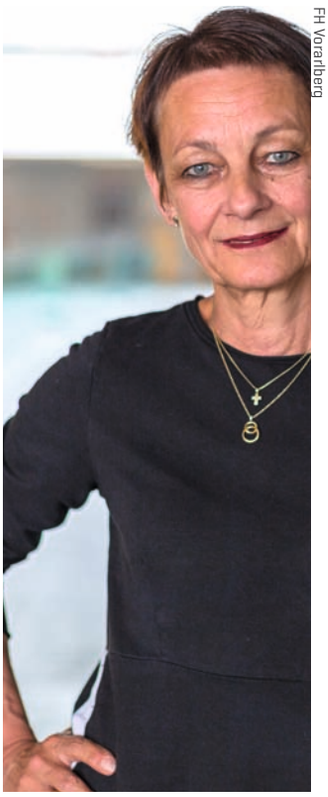
Die NOVOMATIC-Gruppe beschäftigt weltweit rund 30.000 MitarbeiterInnen, davon alleine in Österreich mehr als 3.300 MitarbeiterInnen aus 70 Nationen. Das Unternehmen fühlt sich einer weltoffenen und wertschätzenden Unternehmenskultur verpflichtet, bei der „equal rights“ eine Selbstverständlichkeit sind. DIVÖRSITY 2018 bietet seinen KooperationspartnerInnen eine gute Möglichkeit, sich Fachkräften und Talenten als attraktive ArbeitgeberInnen zu präsentieren.

**Dr. Klaus NIEDL, Global HR Director NOVOMATIC**

Schedl

Vielfalt ist uns wichtig, denn diese bestimmt den Arbeitsalltag mit unseren KundInnen. Wir haben Diversitätsmanagement eingeführt, um durch den kompetenten Umgang mit Vielfalt personelle Kompetenzen und Ressourcen in unseren Organisationen optimal zu nutzen. Die Österreichischen Tage der Diversität nehmen wir gern zum Anlass für Aktivitäten zur Sensibilisierung und Reflexion, wie z.B. Workshops oder Diversity-Dialoge.

**Mag. Marion Carmann, Diversitätsmanagement, AMS NÖ**


FH Vorarlberg

Unser aktueller Geschäftsbericht trägt das Motto „Die Vielfalt wird größer“. Wir arbeiten intensiv daran, unser Angebot zum Nutzen der Wirtschaft und Gesellschaft auszuweiten und dadurch noch vielfältiger zu machen. Auch die Vielfalt unserer Mitarbeitenden und Studierenden wird größer und unser Anliegen ist es, beste Bedingungen für alle Menschen zu bieten, die bei uns studieren, forschen und arbeiten. Respekt und Wertschätzung dieser Diversität, der Menschen und der Potenziale, die diese mit sich bringen, sind daher fixe Bestandteile unserer täglichen Arbeit.

**Prof. (FH) Dr. Tanja Eiselen, Rektorin, FH Vorarlberg**

Wirtschaftsagentur Wien/Christian Husar

DIVÖRSITY ist bei uns Programm, Vielfalt macht uns geradezu aus. Wir beraten in 17 Sprachen, betreuen Menschen aus über 100 Nationen und setzen Themen für alle Bereiche der Wiener Wirtschaft. Die unterschiedlichen kulturellen, sozialen und beruflichen Backgrounds unserer MitarbeiterInnen sowie ihre vielfältigen Kompetenzen und Talente stellen bei der Beratung der Wiener Unternehmen eine Bereicherung dar.

**Mag. Julia Kniescheck, Leitung HR & Organisation, Wirtschaftsagentur Wien**

Markus Richter

DIVÖRSITY bedeutet für uns „COME AS YOU ARE“! Wir schätzen Einzigartigkeit - denn genau das macht unseren Alltag so spannend und bereichernd - jeden einzelnen Tag. Die Möglichkeit, sich selbst zu entfalten unabhängig von Nationalität, Geschlecht etc., steht dabei an erster Stelle.

**Jenny Herrmann, HR Leader, IBM Client Innovation Center Austria GmbH**

Meral Sevencan

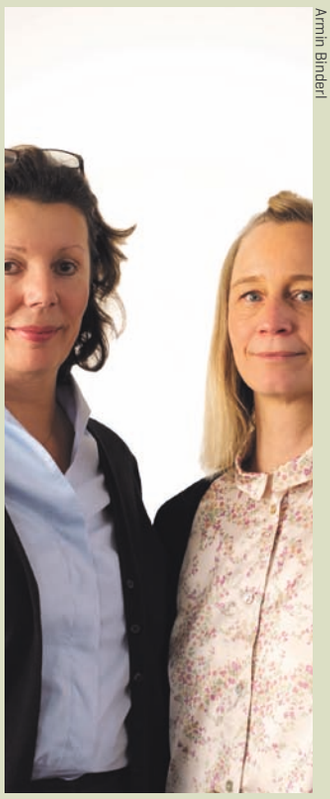
In Kufstein leben 97 Nationen und damit viele Kulturen. Diese Vielfalt bereichert das Leben in unserer Stadt. Unsere große gemeinsame Chance ist der Dialog, denn die Achtung der Vielfalt wird durch Dialog gefördert. Begegnungsräume bilden dabei den wesentlichsten Faktor. Die „Österreichischen Tage der Diversität – DIVÖRSITY“ sind besonders wertvoll, da sie den AkteurInnen die Möglichkeit geben, diese Begegnungsräume sichtbar zu machen.

**Meral Sevencan, Integrationsbeauftragte, Stadt Kufstein**

B.V.Lachner, www.photosandmore.at

Eurest beschäftigt 1.200 Menschen. Jeder einzelne davon ist anders. Und das ist gut so! Diese Vielfalt bedeutet für uns mehr Kreativität, Innovationspotenzial und Perspektiven. Deshalb achten wir tagtäglich ganz bewusst darauf, dass jeder dieser Mitarbeiter Wertschätzung erfährt – unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder Weltanschauung.

**Dr. Sabine Riedel, HR-Direktorin, Eurest**



Armin Binder!

Unsere Gesellschaft ist bunt. Das sollte sich in allen Bereichen des Lebens – also beispielsweise auch in der Arbeitswelt – widerspiegeln und zu einer Selbstverständlichkeit werden. Als Interessenvertretung für Menschen mit Behinderungen treten wir deshalb für umfassende Inklusion und Diversität ein. Österreich braucht mehr DIVÖRSITY!

**Hedi Schnitzer-Voget und Julia Jungwirth, Geschäftsführerinnen, ÖZIV Bundesverband**

SeneCura

Wir sind gerne Partner von DIVÖRSITY, weil Diversität auch bei SeneCura gelebte Realität ist: Menschen aus über 50 Nationen sind Teil der SeneCura-Familie. Im Zuge des Projektes „Interkulturalität“ stellen MitarbeiterInnen ihre Heimat vor und schaffen Verständnis für unterschiedliche Kulturen. So auch bei der „Kulinarischen Reise“ durch die Speisen und Musik der Heimatregionen des Teams des SeneCura-Pflegezentrums St. Veit/Glan.

**Anton Kellner, Geschäftsführer, SeneCura Gruppe**

Helmut Mitter/Henkel

Leistung ist für mich immer mit einem Team verknüpft, weil im Miteinander stets mehr erreicht werden kann als durch den Einzelnen. Förderlich ist dabei Diversity, um gegenseitiges Verständnis aufzubauen und zu erkennen, wie es ist, in den Schuhen eines anderen unterwegs zu sein.

**Birgit Rechberger-Krammer, Präsidentin, Henkel in Österreich**

Globalisierung, Zuwanderung, Migration, Fluchtbewegungen und auch Expatriates tragen unter anderem dazu bei, dass sich unsere Gesellschaft verändert und auch kulturell vielfältiger wird. Diese Realität stellt vielfältige (neue) Anforderungen an sämtliche Handlungsfelder von Unternehmen, birgt aber gleichzeitig viel Potential für Innovationen.

**Wir von brainworker unterstützen Sie dabei dieses Potential wirtschaftlich zu nutzen.**
**Mehr unter https://brainworker.at**

# „Thinking outside the Austrian Box“

*40 PROZENT DER UNTERNEHMERINNEN IN WIEN HABEN AUSLÄNDISCHE WURZELN – UND ES WERDEN IMMER MEHR. WARUM EIN MIGRATIONSHINTERGRUND BEI DER UNTERNEHMENSGRÜNDUNG EIN GROSSER VORTEIL SEIN KANN.*
***(STORY: DINO SCHOSCHE, HANNAH WAGER)***

UternehmerIn werden scheint im Trend zu liegen. Knapp 30.000 Neugründungen gab es im Vorjahr. 2018 entschieden sich um 2,8 Prozent mehr für den Schritt in die Selbstständigkeit. Und gar nicht so wenige der neuen FirmenchefInnen haben Migrationshintergrund. Laut Wirtschaftskammer haben fast 40 Prozent der 125.000 UnternehmerInnen in Wien ausländische Wurzeln. Vor zehn Jahren lag diese Zahl noch bei 30 Prozent. Zudem sind migrantische UnternehmerInnen vergleichsweise jung – unter den bis zu 35-jährigen GründerInnen stellen sie die größte Gruppe.

**Kampf um Anerkennung**

„Die Wiener Unternehmen sind vielfältig, dynamisch und innovativ, wodurch sie die Stadt als internationalen Wirtschaftsstandort stärken“, sagt Tülay Tuncel vom Start-up-Service der Wirtschaftsagentur Wien. Sie erklärt sich die wachsende Zahl migrantischer Unternehmen dadurch, dass Menschen mit Migrationshintergrund grundsätzlich sehr gründungs- und risikofreudig seien – eine gute Voraussetzung für eine selbstständige Tätigkeit. „Viele migrantische UnternehmerInnen sind zwar immer noch in traditionellen Branchen wie Pflege, Gastro und Bau tätig, allerdings steigt die Bereitschaft, innovative Geschäftsmodelle umzusetzen“, sagt Tuncel. Dennoch kämpfen viele UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund aufgrund der komplizierten Anerkennung von Qualifikationen und rechtlichen Rahmenbedingungen mit Startschwierigkeiten. „Das fängt bereits bei der Erlaubnis, ein Unternehmen zu gründen, an“, findet Tuncel. Und auch die Finanzierung von Geschäftsideen gestalte sich oft schwierig.

***TÜLAY TUNCEL, Wirtschaftsagentur Wien***

**Negative Stimmungslage**

Ali Rahimi, stellvertretender Gründungsobmann des Vereins Wirtschaft für Integration findet, dass „viele mit ihrer Internationalität und ihrer Innovationskraft wesentlich zur Weiterentwicklung der österreichischen Wirtschaft beitragen“. Als Problem empfindet er jedoch die aktuelle Stimmungslage im Land, die Zuwanderung vermehrt negativ thematisiert. Er selbst hat seinen Migrationshintergrund immer als etwas Positives betrachtet: „Wer

# IN ÖSTERREICH IST ES LEIDER NOCH IMMER SO, DASS SICH MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IMMER MEHR ANSTRENGEN UND BEWEISEN MÜSSEN

***Ali Rahimi (2.v.l.)*** *bei der „Sag's Multi" Preisverleihung*

mehrere Sprachen spricht, wer in unterschiedlichen Kulturen zu Hause ist, wer offen ist für neue Begegnungen, der hat im Leben insgesamt, aber natürlich auch als UnternehmerIn einen Vorteil."

**Nachteil & Vorteil**

Anel Ćerimagić kam 1992 als Flüchtling nach Österreich. Gemeinsam mit einem damaligen Studienkollegen hat er eine Nische im Lebensmittelhandel entdeckt: MigrantInnen als Zielgruppe. Mittlerweile beschäftigt er über 200 MitarbeiterInnen quer durch Europa. Ćerimagić musste sehr oft seine geplanten Wege verlassen, um auf Umwegen zum beruflichen Erfolg zu kommen: „Da kommt einem das ‚Thinking outside the Austrian box' schon zugute." Er weiß: „In Österreich ist es leider noch immer so, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund immer mehr anstrengen und beweisen müssen."

Die Extrameile ist auch Ali Mahlodji, Co-Founder von whatchado, gegangen. Seiner Meinung nach hätten Menschen mit Migrationshintergrund dadurch oft mehr Biss und Durchhaltevermögen, weil sie sich überall und ständig beweisen müssten. „Wer wirklich MigrantIn ist und miterlebt hat, was einem manchmal widerfährt, der/die wird wahrscheinlich seltener Vorurteile hegen", findet er. Dennoch denkt Mahlodji, dass migrantische Unternehmen nicht automatisch diverser seien, sondern höchstens mehr Verständnis dafür hätten. Weil er zwischen verschiedenen Welten aufgewachsen ist, tut er sich leicht, sich in unterschiedliche Lagen hineinzuversetzen. „Ich kenne andere Menschen, die mit meiner Hautfarbe, meiner Herkunft oder meinem Vornamen ein Problem haben – für sie ist das ein Nachteil – für mich selbst absolut nicht", sagt Mahlodji.

***ZAHLEN***

Laut dem „Statistischen Jahrbuch Migration 2018" gibt es in Österreich zwischen Menschen mit und Menschen ohne Migrationshintergrund nur einen geringen Unterschied in der Selbstständigkeitsquote. 2017 waren 8,2 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund selbstständig tätig. Im Vergleich dazu stehen 9,4 % Selbstständige ohne Migrationshintergrund. Vor allem Menschen aus den EU-Staaten vor 2004 und EFTA-Staaten haben eine hohe Selbstständigkeitsquote von 10%. Zwischen den Zuwanderergenerationen gibt es nur einen kleinen Unterschied: 8,5 % der ersten Generation haben den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt, bei der zweiten Generation sind es 7,5 %. (Quelle: Statistisches Jahrbuch Migration 2018)

EIN PROJEKT VON: ALPHA plus

# INTEGRATIONSWOCHEN

Tage der Vielfalt // 10. April - 10. Mai 2019

ZEIT, GEMEINSAM AKTIV ZU WERDEN.
ÜBER 400 EVENTS IN GANZ ÖSTERREICH.
WWW.INTEGRATIONSWOCHEN.AT

# Chancen geben und Potenzial erkennen

*BEHINDERT SEIN HEISST IMMER NOCH OFT, BEHINDERT WERDEN – BESONDERS AM ARBEITSMARKT. WARUM MENSCHEN MIT BEHINDERUNG KEINE BELASTUNG, SONDERN VIELMEHR EINE BEREICHERUNG FÜR EIN UNTERNEHMEN SIND.* ***(STORY: KATHARINA HÄMMERLE)***

Oft sind es nur die Hindernisse, die Unternehmen bei Bewerbern mit Behinderung sehen. Michael Sicher, Initiator des Mentoringprogrammes *CEOs on Wheels* und *roomchooser* will an diesem Denken etwas ändern: „Es müssen Begegnungen zwischen UnternehmerInnen und Menschen mit Behinderung geschaffen werden.“ Leider gehe es aber meist nur um die wahrgenommenen Hürden. Das ändere sich aber sehr rasch, wenn offene und unverbindliche Begegnung stattfinde.

**Besonderer Kündigungsschutz**

Michael Sicher spricht nicht nur aus professioneller, sondern auch aus persönlicher Erfahrung. Er selbst sitzt im Rollstuhl. Ob ihm sein Handicap in seiner beruflichen Laufbahn im Weg stand? „Darüber könnte ich wohl ein eigenes Buch schreiben“, lacht er. Der Kündigungsschutz sei immer eine praktische Ausrede für Unternehmen gewesen. Der Kompromiss war dann oft ein freier Dienstvertrag. Eine Fixanstellung hatte Sicher bisher nur einmal, zwei Jahre lang.

Dabei beginnt der Kündigungsschutz für begünstigte behinderte Menschen erst nach vier Jahren zu greifen, erklärt Christine Meierschitz, Zuständige für nationales Recht und Sozialpolitik beim Österreichischen Behindertenrat. „Bis dahin ist Zeit genug, um zu prüfen, ob man mit den Leistungen der Person einverstanden ist oder nicht.“ Zudem bestehe laut Meierschitz jederzeit die Möglichkeit der einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses und „natürlich gibt es die Möglichkeit, bei Entlassungsgründen die DienstnehmerIn auch zu entlassen“.

**Unerkanntes Potenzial**

Michael Sicher vermutet jedoch, es handle sich um andere Ursachen. Unsicherheit zum Beispiel oder die Tatsache, sich erst gar nicht mit dem Thema auseinandersetzen zu wollen. Bereits früh musste er lernen, welchen Hindernissen man als Mensch im Rollstuhl bei der Jobsuche gegenübersteht: „Ich selbst habe schon in meiner Jugend erlebt, dass ich im Assessment Center der Beste war und trotzdem keinen Ferialjob bekommen habe – wegen meines Rollstuhls.“

Auch Ina Riedler aus Thal bei Graz hat damit bereits Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht: „Die Arbeitsplatzsuche war hoffnungslos, sogar im öffentlichen Dienst.“ Riedler ist spastisch gelähmt, seit ihrer Geburt ist sie auf ihren Rollstuhl angewiesen. Trotz ihrer Ausbildung zur Bürokauffrau war es auch für sie schwer, eine fixe Anstellung zu finden. Nach etlichen Bewerbungen und Absagen hat sie nicht

***„Für Unternehmen, die die Ausgleichstaxe zahlen, kann die Vermeidung der Zahlung ein Motiv dafür sein, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und Menschen mit Behinderung anzustellen“***

> ***SCHNELLER, BESSER, SCHÖNER UND DAUERND VERFÜGBAR IST DIE DEVISE UND WER NICHT MITHALTEN KANN, MUSS ZURÜCKBLEIBEN.***

die Hoffnung verloren, sondern das Ruder selbst in die Hand genommen und sich mit *Ina's Office* selbstständig gemacht.

**Mehrwert für jedes Unternehmen**
Karin Praniess-Kastner, Präsidentin des Wiener Hilfswerks und Verantwortliche der österreichweiten Zero Project Unternehmensdialoge der Essl Foundation, setzt sich seit mehreren Jahren für Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung ein. Sie weiß, was für einen positiven Effekt die Einstellung von behinderten MitarbeiterInnen für Unternehmen haben kann: „Ein diverses Team bildet die Bevölkerung und oft auch die Kundenstruktur ab." Der Zusammenhalt und die Identifikation mit dem Unternehmen werden dadurch gefördert. Oftmals werden die Arbeitsabläufe angepasst und zum Teil vereinfacht, was allen MitarbeiterInnen zugutekomme.

**Macht die Ausgleichstaxe Sinn?**
Unternehmen sollen laut Michael Sicher Menschen mit Behinderung aus denselben Gründen einstellen wie andere MitarbeiterInnen auch: wegen ihrer Kompetenz und des Mehrwerts, den sie der Firma bringen. Er hält nichts von der Diskussion, die Ausgleichstaxe für Unternehmen zu erhöhen: „Als MitarbeiterIn mit Behinderung will ich wegen meiner Leistung geschätzt werden und nicht nur deshalb eingestellt werden, weil sich das Unternehmen dadurch ‚Strafzahlungen' erspart." Laut Behinderteneinstellungsgesetz sind alle DienstgeberInnen in Österreich verpflichtet, auf je 25 DienstnehmerInnen einen Menschen mit Behinderung einzustellen. Wenn diese Pflicht nicht erfüllt wird, muss die Ausgleichstaxe gezahlt werden.

Laut Praniess-Kastner ist das Behinderteneinstellungsgesetz dennoch wichtig. Es trage zur Bewusstseinsbildung bei, wo dieses (noch) nicht vorhanden sei. „Für Unternehmen, die die Ausgleichstaxe zahlen, kann die Vermeidung der Zahlung ein Motiv dafür sein, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und Menschen mit Behinderung anzustellen", meint sie.

**Wege finden, Chancen geben**
Meierschitz hat beobachtet, dass Menschen mit Behinderungen nach wie vor als Menschen wahrgenommen werden, die weniger Leistung erbringen, öfter krank werden und Probleme bereiten. Zudem würden die Anforderungen an DienstnehmerInnen immer härter werden: „Schneller, besser, schöner und dauernd verfügbar – das ist die Devise und wer nicht mithalten kann, muss zurückbleiben." Gegen diese Tendenz habe sie leider keinen Lösungsansatz. Außer dass DienstgeberInnen bewusst Entschleunigungsprozesse andenken sollten. Sie sollten bereit sein, innovative Wege zu suchen und zu finden.

Für die Zukunft wünscht sich Riedler, dass Menschen mit Einschränkungen irgendwann weniger Hindernisse in der Arbeitswelt haben und ihnen mehr Hilfestellungen sowie Erleichterungen angeboten werden: „Es wäre schön, wenn man uns die Chance geben würde, zu zeigen, was in uns steckt."

# Wir lieben die Vielfalt!

Wirf doch mal einen Blick in deinen Badezimmerschrank: Tagescreme, Nachtcreme, Antifaltencreme, Gesichtsmaske gegen fette Haut, Bodylotion gegen trockene Haut ... die Aufzählung ließe sich noch unendlich fortsetzen. Für jeden Hauttyp, ob männlich oder weiblich, alt oder jung, gibt es das passende Produkt. Diese unzähligen Tiegelchen und Flaschen füllen unser Bad und dennoch ist nie das Richtige dabei. Ja, das ist Vielfalt, aber nicht die, die wir meinen. Und dabei ist es so einfach.

Die **CULUMNATURA®** Haut- und Haarpflege bietet dir biozertifizierte **NATURkosmetik-Produkte** im **Baukastenprinzip**. Alles kann mit allem kombiniert und angewendet werden. Die optimale Pflege wird auf jeden Haut- und Haartyp ganz individuell angepasst. CULUMNATURA® Produkte werden exklusiv über ausgebildete NATURfriseurInnen und NATURkosmetikerInnen vertrieben. Durch deren professionelle Ausbildung in Theorie und Praxis sowie durch ganzheitliche Beratung und Behandlung im Bereich NATURkosmetik werden Pflegeprogramme und -produkte ganz individuell auf den einzelnen Kunden abgestimmt.

Bei allen CULUMNATURA® Produkten kann man sich sicher sein – 100 % natürliche Inhaltsstoffe mit ehrlicher Volldeklaration, d. h.: „Was nicht draufsteht, ist auch nicht drin!“ Dies gilt auch für das breite Spektrum der Pflanzenhaarfarben. Für die qualitativ hochwertigen und zertifizierten **satuscolor Pflanzenhaarfarben** werden ausschließlich **100 % natürliche Inhaltsstoffe** verwendet. Alle Farben sind untereinander mischbar, dadurch entstehen unendliche Kombinationsmöglichkeiten mit natürlichem Farbergebnis. Ganz ohne Chemie und Umweltbelastung entfaltet satuscolor Pflanzenhaarfarbe eine natürliche Farbenpracht ganz nach den Wünschen der KundInnen und bietet zudem eine gut deckende, brillante Farbpalette in vielfältigen warmen und kalten Farbtönen.

**CULUMNATURA® liebt diese ehrliche Vielfalt** und entwickelt NATURpflegeprodukte zum Wohle von Mensch und Umwelt. Die Verantwortung liegt darin, ökologisch nachhaltig als Unternehmen zu handeln und die Friseur- bzw. Kosmetikbranche für die NATUR zu inspirieren. **„Konsequenz, Natürlichkeit und Ehrlichkeit“** im Sinne des Kreislaufs des Lebens sind dabei unverzichtbare Elemente dieser Firmenphilosophie!

Nähere Informationen zu **CULUMNATURA®** findest du unter www.culumnatura.com und Tel. +43 / 2576 / 2089

ANZEIGE

BUSINESS ART

WIRTSCHAFT MIT / WEIT / BLICK

**Das Magazin für Manager*innen, die nachhaltige Herausforderungen in strategische Möglichkeiten verwandeln.**

*www.businessart.at*

***In Österreich gibt es ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, 51 Prozent Frauen und 49 Prozent Männer. Doch ein Blick in die Chefetagen heimischer Unternehmen verdeutlicht: Gleichstellung geht anders!***

# „Lasst euch von Stereotypen nicht einschüchtern!“

*FÜNF FRAUEN AUS DER CHEFETAGE ÜBER QUOTE, FEMINISMUS UND FRAUENPOWER* ***(STORY: HANNAH WEGER)***

Eigentlich kam Roberta Manganelli für einen dreimonatigen Deutschkurs nach Österreich. Mittlerweile sind daraus 28 Jahre geworden. Die Italienerin hat sich hier ihr eigenes Business aufgebaut, ist Gründerin und Geschäftsführerin einer erfolgreichen Wiener Modelagentur. „Es gab genügend Situationen, in denen ich es als Mann leichter gehabt hätte“, weiß sie heute. Unterkriegen lassen hat sie sich dennoch nicht, im Gegenteil. Sie hat sich nicht auf ihre Schwächen, sondern ihre Stärken konzentriert – ihr Durchhaltevermögen, ihr soziales Feingefühl und ihr Gespür für Talente. Und sie hat Karriere gemacht.

***ZAHLEN***
Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der umsatzstärksten 200 Unternehmen des Landes liegt laut Zahlen des *Frauen. Management. Report. 2018* der AK Wien bei gerade einmal 18,5 Prozent. Noch niedriger ist die Zahl der Geschäftsführerinnen: Laut Statista werden gerade mal 7,2 Prozent der Geschäftsführungsposten in österreichischen Unternehmen von Frauen belegt.

## Frauenfreie Zonen

Dabei ist die Kombination aus Karriere und Frauen noch immer keine, die der Norm entspricht. Auch nicht 2018 – das Jahr, in dem in Österreich das Frauenwahlrecht 100 Jahre besteht, die neuen Frauenbewegungen der 68er bereits 50 Jahre zurückliegen und #metoo sein einjähriges Jubiläum feiert. Noch nie waren Frauen so gut ausgebildet, noch nie gab es so viele weibliche Führungskräfte wie heute. Und dennoch ist der Weg zur Gleichberechtigung noch ein weiter.

In Österreich gibt es ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, 51 Prozent Frauen und 49 Prozent Männer. Doch ein Blick in die Chefetagen heimischer Unternehmen verdeutlicht: Gleichstellung geht anders! Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der umsatzstärksten 200 Unternehmen des Landes liegt laut Zahlen des *Frauen. Management. Report.* 2018 der AK Wien aber bei gerade einmal 18,5 Prozent. Noch niedriger ist die Zahl der Geschäftsführerinnen: Laut Statista werden gerade mal 7,2 Prozent der Geschäftsführungsposten in österreichischen Unternehmen von Frauen belegt. Und dazu kommt, dass Frauen in Österreich im Schnitt immer noch um 21,7 Prozent weniger verdienen als Männer – in gleichen Positionen, mit denselben Qualifikationen, für dieselbe geleistete Arbeit.

## Frauen an der Spitze: Wie werden es mehr?

Fair ist diese eklatante Unterrepräsentanz und Unterbezahlung von Frauen in der Wirtschaft in keinster Weise, findet Christine Asperger. Die Niederösterreicherin weiß, wie schwer es ist, sich in einer Männerdomäne durchzusetzen. Seit Mai 2018 ist sie als erste Frau Vorsitzende der Konzernvertretung des heimischen Öl- und Gaskonzerns OMV, einem zuvor reinen Männerverein. „Um Gleichberechtigung in der Bezahlung herzustellen, braucht es eine Kombination aus gesetzlichen, kollektivvertraglichen und betrieblichen Maßnahmen“, findet Asperger. Sie benennt insbesondere strukturelle Rahmenbedin-

gungen als Stolperstein für Frauen auf dem Weg an die Spitze. Deshalb fordert sie mehr Lohntransparenz, flexiblere Arbeitszeiten und Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte. „Hier ist noch einiges an Bewusstseinsbildung erforderlich." Und in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern seien es vor allem Frauen, die einer Doppelbelastung und höheren Karriererisken ausgesetzt seien – zwischen Kinderkrippe und Vorstandssitzung hätten es Mütter umso schwerer, Spitzenpositionen zu übernehmen. „Die Kinderbetreuung müsste flexibler und besser gestaltet werden sowie auch der Wiedereinstieg nach der Karenz", sagt Asperger.

**Frauenquote und Quotenfrauen**

Margit Angerlehner, Vizepräsidentin und Landesvorsitzende des WKO-Unternehmerinnennetzwerkes *Frau in der Wirtschaft Oberösterreich*, setzt hingegen auf konkrete Frauenförderung, die bereits bei den Kleinsten ansetzt: im Kindergarten- und Volksschulalter. Denn „wenn sich Frauen bereits im jüngsten Alter ihrer Möglichkeiten und auch Fähigkeiten bewusst werden und lernen, dass nicht Stereotype zählen, sondern der Wunsch und die Leidenschaft jedes Einzelnen, wird sich auch die Anzahl der Frauen in Führungspositionen weiter erhöhen", sagt Angerlehner.

Von der seit 1. Jänner 2018 geltenden Frauenquote von 30 Prozent hält sie persönlich jedoch nicht viel. Deren Ziel ist es, Frauen zu mehr Sichtbarkeit zu verhelfen, dadurch das Gender-Pay-Gap zu schließen. „Die Quote schränkt einzig die Freiheit der Unternehmensführung ein. Sie behandelt nur das Symptom, aber nicht die Ursache, denn die praktischen Probleme bestehen weiterhin", findet Angerlehner. Und außerdem wolle eine Frau ja wegen ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten einen Job bekommen und nicht wegen ihres Geschlechts.

**Mit Selbstbewusstsein an die Spitze**

Zu selbstkritisch. Zu emotional. Zu harmoniebedürftig – so werden die von Frauen rar besetzten Chefsessel oft begründet. Dass mangelndes Selbstvertrauen Frauen oft am eigenen Karriereweg hindert, hat Elisabeth Stadler, CEO der Vienna Insurance Group (VIG), bereits des Öfteren bemerkt. Schreibt sie eine Stelle mit bestimmten Anforderungen aus, „dann bewerben sich mindestens dreimal so viele Männer, die vielleicht nur die Hälfte der Anforderungen erfüllen. Die Frauen hingegen erfüllen diese zu 100 Prozent." Beim Recruiting setzt sie ein eindeutiges Signal: „Bei gleicher Qualifikation erhalten die Frauen den Vorzug." Nicht umsonst, denn frauengeführte Unternehmen sind im Schnitt sogar erfolgreicher als jene, die von Männern geführt werden. Eine Studie des Peterson Institute for International Economics in Washington hat ergeben, dass ein um 30 Prozent höherer Frauenanteil in der Chefetage mit einem um 15 Prozent höheren Netto-Umsatz verbunden ist. Laut Stadler ist das darauf zurückzuführen, dass sich „Frauen in Führungspositionen vor allem durch emotionale Intelligenz und soziale Kompetenz auszeichnen".

Johanna Penz, Direktorin der Kunstmesse *ART Innsbruck*, fände es wichtig, Frauen konkreter in Bezug auf ihr Selbstbewusstsein zu fördern, beispielsweise durch Persönlichkeitsentwicklungsprogramme. „Viele Frauen tendieren dazu, ihre Fähigkeiten als klein anzusehen, Männer hingegen trauen sich von vornherein mehr zu." Sich durchzubeißen, Macht zu übernehmen und sich zu behaupten – dazu fehle es den meisten Frauen aber an Willen und Mut. Sie selbst, so sagt Penz, habe ihr Geschlecht nie als Benachteiligung erlebt. Dabei sei sie sich zu ihren beruflichen Anfängen der unausgewogenen Geschlechterverhältnisse gar nicht wirklich bewusst gewesen, „und gerade das hat mir auf meinem Karriereweg sicher geholfen, weil mich nie der hinderliche Gedanke im Hinterkopf gebremst hat, dass ich ja eine Frau bin und vielleicht nicht akzeptiert werden könnte". Dass Frauen sich im Job gegenseitig mehr supporten müssten, davon hält sie nichts. Schließlich kann „jede Frau allein die Kraft finden, ihren eigenen Weg zu gehen, ohne Steigbügelhalter".

**Sind Karrierefrauen gleich Feministinnen?**

„Ob man andere unterstützt, sollte keine Frage des Geschlechts sein", findet Angerlehner. Als Feministin würde sie sich, gleich wie Penz, nicht bezeichnen. Die Gleichstellung von Männern und Frauen sei ihr persönlich ein großes Anliegen, was aber zählen sollte, sei die Qualifikation, nicht das Geschlecht. Für OMV-Betriebsratsche-

fin Asperger müsse man gerade hier einen Schritt weiter gehen und „eine Gesellschaftskultur schaffen, die geprägt ist von Gleichberechtigung, von Menschenwürde und der Selbstbestimmung der Frauen“. Feminismus bedeute für sie, dass Frauen überhaupt erst eine Wahl gegeben wird„es geht um Freiheit, um Befreiung. Dafür stehe ich zu 100 Prozent ein!“ Dass beim Feminismusbegriff häufig die Nase gerümpft oder „Emanze“ als Schimpfwort verwendet wird, sogar von Frauen, findet VIG-Generaldirektorin Stadler sehr schade – haben doch „Frauen, die sich diesbezüglich engagiert haben, so viel erreicht – für alle von uns“. Modelagenturgründerin Manganelli findet, „man sollte dennoch nicht so viel über das Frausein nachdenken, sondern klare Ziele vor Augen haben, sich gut ausbilden, ohne je das Gefühl für die Menschen und das Soziale zu verlieren – egal in welcher Branche“. Über Quote oder Feminismus lässt sich streiten, auch unter den starken Frauen der österreichischen Wirtschaft. Manganelli, Asperger, Angerlehner, Stadler und Penz haben dennoch eines gemeinsam: Sie haben sich nicht unterkriegen lassen und – den Statistiken und schlecht zugeschriebenen Chancen zum Trotz – Karriere gemacht.

# 5 x Frauenpower:

stellamodels

***ROBERTA MANGANELLI***
ist Gründerin und Geschäftsführerin der Wiener Modelagentur *Stella Models & Talents*. Neben ihrer Leidenschaft für Mode macht sie sich als Integrationsbotschafterin für die Vielfalt in Österreich stark: „Ich setze mich gerne ein für alle, die es verdienen, nicht nur für Frauen, natürlich auch für Männer. Ich bin da eher für die Menschen.“

OMV AG

***CHRISTINE ASPERGER***
steht seit dem Frühjahr 2018 als erste Frau an der Spitze des Konzernbetriebsrats des heimischen Öl- und Gaskonzerns OMV. Außerdem ist sie Landesfrauenvorsitzende des ÖGB Niederösterreich und Mitglied des Arbeiterkammer-Vorstandes in Niederösterreich. Sie ist sich sicher: „Gemischte Führungsteams arbeiten besser zusammen und Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil in Top-Positionen erzielen deutlich bessere Betriebsergebnisse.“

Sabine Starmayr

***MARGIT ANGERLEHNER***
ist Vizepräsidentin und Landesvorsitzende des WKO-Unternehmerinnennetzwerkes *Frau in der Wirtschaft* Oberösterreich‘ sowie Geschäftsführerin und Gründerin der Maßschneiderei ‚Mode im Maß der Zeit‘. Ihr Tipp an alle Frauen, die Karriere machen wollen: „Lasst euch nicht von Stereotypen entmutigen, sondern hört auf euer Bauchgefühl und auf die Menschen, die euch unterstützen. Und vor allem: Seid stolz auf eure Leistung!“

DieFotografen

***JOHANNA PENZ***
„Ich habe mein Geschlecht nie als Benachteiligung erlebt“, findet Johanna Penz. Laut der Direktorin der Kunstmesse *ART Innsbruck* kann jede Frau mit eigener Kraft ihren Weg gehen und erfolgreich sein, wenn sie es nur will. Für ihre berufliche Tätigkeit wurde sie mit dem diesjährigen österreichischen Unternehmerinnen-Award in der Kategorie „Besondere unternehmerische Leistungen“ ausgezeichnet.

Jan Ehm

***ELISABETH STADLER***
ist Generaldirektorin und Vorstandsvorsitzende der Vienna Insurance Group. Sie betrachtet sich selbst nicht als Vorkämpferin, sondern will „mit Kompetenz, profunden Managementfähigkeiten und strategisch fundierter Führungsqualität sozusagen mit gutem Beispiel voranzugehen.“

***NINA KUSTURICA***

# „Als wäre man Teil eines Kafka-Romans“

*FILMEMACHERIN NINA KUSTURICA IM GESPRÄCH ÜBER IHRE FLUCHTERFAHRUNGEN, STEREOTYPE IN DER ÖSTERREICHISCHEN FILMBRANCHE UND SKURRILE WIENER CALL SHOPS.*
***(INTERVIEW & FOTOS: DINO SCHOSCHE)***

***HEIMWEH UND LIEBE, SORGE UND HOFFNUNG, ZWEIFEL UND UNGEWISSHEIT – ALL DAS WIRD IN DEN TELEFONKABINEN BESPROCHEN, WO HERKUNFT UND ZUGEHÖRIGKEIT VOLLER WIDERSPRÜCHE SIND. VERBINDUNG HALTEN ODER ABSCHIED NEHMEN? NINA KUSTURICA ERZÄHLT IN „CIAO CHÉRIE“ VOM LEBEN IN DER FREMDE UND VON DER SEHNSUCHT, DISTANZEN ZU ÜBERWINDEN.***

**DIVÖRSITY: Frau Kusturica, Sie sind in Mostar geboren, aufgewachsen in Sarajevo und 1992 als Flüchtling nach Wien gekommen. Was sind Ihre ersten Erinnerungen an diese Zeit?** KUSTURICA: Der Wiener Südbahnhof. (lacht) Das war so ein Fixpunkt, weil wir dort in der Nacht angekommen sind. Wir sind immer wieder dort hingefahren, um Freunde abzuholen und zu treffen, um zu schauen, wer angekommen ist, und auch um Pakete nach Sarajevo zu schicken.

**DIVÖRSITY: Diente Ihnen Ihre eigene Fluchterfahrung als Inspiration?** KUSTURICA: Ja, durchaus. Es hat aber ein paar Jahre gedauert, bis wir auch das Gefühl hatten, bleiben zu können. Man mag es kaum glauben, aber es fühlt sich an, als wäre man Teil eines Kafka-Romans. Als würden Paragrafen über dein Leben entscheiden.

**DIVÖRSITY: Sind Ihre Werke auch Ihre persönliche Abrechnung mit den Wiener Behörden?** KUSTURICA: Ich glaube, dass in ganz Europa das Fremdengesetz eines der komplexesten Gesetze ist. Es ist so undurchsichtig gebaut, dass das nur ganz wenige Fachleute überhaupt durchschauen können. Es ist aber auch die juristische Sprache, der man als Antragsteller machtlos gegenübersteht. Es ist mir wichtig, davon zu erzählen – über die Absurdität der Begegnung eines normalen Menschen, der ein normales Bedürfnis hat, irgendwo mit einem Dach über dem Kopf und Arbeit leben zu können, mit einem System, das eigentlich so gebaut ist, dass Menschen kleingehalten werden und nicht in die eigene Ermächtigung kommen, was ihren Lebensentwurf betrifft.

**DIVÖRSITY: Sie haben einmal gesagt, eine Funktion Ihrer Filme sei es, Stereotype aufzubrechen. Klingt das nicht nach einer utopischen Zukunftsaussicht?** KUSTURICA: Schön, das ist es. Aber das Kino hat ja eine große Wirkung. Wir sehen etwas und glauben es meistens auch. Ich beschäftige mich oft damit, über welche Menschen ich erzählen und was ich das Publikum glauben lassen soll. Das ist eine große Verantwortung. Beispielsweise existieren häufig Frauenrollen in Filmen nur, wenn sie über Männer sprechen. Oder auch MigrantInnen – sie werden in Filmen häufig zu einseitig als Opfer oder Täter gezeigt, andere Geschichten dürfen sie nur selten tragen. Und ich will genau das ergänzen. Ich möchte andere Bilder von Menschen zeigen. Mir ist es

**NINA KUSTURICA** studierte Regie und Schnitt an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Ihr Spielfilmdebüt „Auswege“ schaffte es 2003 ins Programm der Berlinale. Der 2009 entstandene Dokumentarfilm „Little Alien „über unbegleitete jugendliche Flüchtlinge brachte es allein in Österreich auf 30.000 Kinobesucher und räumte bei dem Internationalen Filmfestival Los Angeles mehrere Preise ab.

***Nina Kusturica,*** Regisseurin, Filmeditorin und Produzentin

wichtig, dass ich spezifische Individuen herausarbeite und aufzeige, dass zwei Ausländer nichts miteinander gemeinsam haben, bis auf die Tatsache, dass sie die Ämter bei der MA 35 gut kennen.

**DIVÖRSITY: Sie erzählen in Ihrem neuen Spielfilm „Ciao Chérie" über das Leben einer Call-Shop-Besitzerin und deren Kunden. Wie sind Sie auf dieses Thema gekommen?** KUSTURICA: Mich haben Call Shops so fasziniert, weil ich gesehen habe, dass hier im Kleinen eine Weltreise geschieht, weil sie eben um die ganze Welt telefonieren. Es geht um einen Austausch, um das Sprechen, es geht um die Distanz, die wir überwinden wollen. Mich hat in Ottakring auch speziell dieser eine Call Shop interessiert, weil er Wien in seiner besten, gemischten und bunten Form repräsentiert. Auch dass so viele Sprachen an einem Platz gesprochen werden und so viele Welten nebeneinander irrsinnig gut existieren können, das ist eigentlich genau das, wovon ich erzählen wollte.

**DIVÖRSITY: Das klingt nach einer Wiener Parallelwelt.** KUSTURICA: Ich glaube nicht, weil wenn du an Parallelwelten denkst, implizierst du, dass eine Hauptwelt existiert, und daran glaube ich nicht. Ich glaube, dass wir alle nebeneinander leben. Wir leben in einer so tollen Stadt, in der Diversität und Vielfalt in einer tollen Qualität vorhanden sind.

**DIVÖRSITY: Was verstehen Sie unter Diversität?** KUSTURICA: Für mich ist Diversität, dass Menschen nicht in eine Schublade gesteckt werden, sondern nebeneinander existieren können, so wie sie sind. Dass ihre Einzelbesonderheit verstanden und ihnen kein Mantel der Zugehörigkeit übergestülpt wird.

**DIVÖRSITY: Seit einigen Jahren setzen Sie sich für die Gleichstellung von Frauen in der Filmbranche ein. Gibt es schon Veränderungen?** KUSTURICA: Es tut sich was, wir sind im Umbruch. Es gibt mittlerweile Maßnahmen, die etwa vom Österreichischen Filminstitut und auch von einigen Wiener Förderstellen umgesetzt werden, um etwas zu verbessern. Gleichberechtigung ist für die ganze Gesellschaft gut und nicht nur für die, die gerade benachteiligt sind. Weil wir dann alle aus einem viel reicheren Topf schöpfen können.

**DIVÖRSITY: Sie sind nicht nur Regisseurin und Autorin, sondern auch eine Unternehmerin, weiblich und mit einem sogenannten Migrationshintergrund noch dazu. Ist das in Ihrer Branche ein Vorteil oder muss man mit Hindernissen rechnen?** KUSTURICA: Ich finde es überhaupt schwierig, Unternehmerin zu sein, vor allem im künstlerischen Bereich. Wir erhalten auch eine Kunstförderung, aber laut Gesetz müssen wir unternehmerisch tätig sein um überhaupt diese Förderungen beantragen zu können.

**DIVÖRSITY: Das heißt, Sie sind Zwangsunternehmerin?** KUSTURICA: Ja, genau. Ein Wirtschaftskammermitglied. Einerseits finde ich es spannend, etwas gestalten und bewegen zu können. Andererseits finde ich, dass es in sehr vielen Etappen einfach nicht immer das richtige Modell ist. Ein Film hat keine Regelmäßigkeit wie eine Firma, wie ein personaler Betrieb. Aber das System des Unternehmertums ist auf regelmäßige Ausgaben, Versicherungen, Verpflichtungen ausgelegt. Es ist also für ein anderes Lebensmodell gedacht. Aus diesem Grund finde ich das total unpassend. Noch dazu als eine selbstständige Frau in der Kunstwelt und auch noch in Karenz. Eben auch, weil ich gar keine Unterstützungen erhalten habe, aber trotzdem meinen Laden aufrechterhalten musste. Hätte ich nicht meine Familie, die hier in der Nähe ist, wäre das unmöglich.

**DIVÖRSITY: Hätte es ein Mann ohne Migrationshintergrund in der Filmbranche als Produzent deutlich leichter?** KUSTURICA: Ja. Unsere Filmbranche ist keine diverse Landschaft, wir haben, glaube ich, nur zwei Prozent Kinofilm-Produzentinnen, ansonsten sind das alles Männer. Regisseurinnen gibt es schon mehr.

**DIVÖRSITY: Das heißt, dass ich eigentlich in meiner Annahme, dass die Filmbeziehungsweise Theaterwelt in der Kunst Diversität als etwas Selbstverständliches sieht, falsch lag?** KUSTURICA: Das überhaupt nicht. Nicht in den Herstellungsprozessen und auch nicht in den Bildern, die wir sehen. Wir alle fördern Kultur. Aber die Kulturpolitik will etwas Exklusives, Weißes, Mitteleuropäisches. Es gibt jetzt ein paar neue Leute in Österreich, die auch wichtige Entscheidungen treffen und wichtige Budgets haben. Das sind zum Beispiel Martin Kušej im Theater oder die neue Kulturstadträtin Veronica Kaup-Hasler. Ich habe das Gefühl, und hoffe, dass diese darauf schauen werden und sich dann auch etwas verändert.

**DIVÖRSITY: Schockiert es Sie, dass die #metoo-Bewegung aus Ihrer Branche kommt?** KUSTURICA: Nein, das schockiert mich nicht. Hollywood hat viel Macht und viel Sichtbarkeit. Es war irgendwie logisch, die Gesichter von SchauspielerInnen sind so mächtig, weil man sie kennt. Wenn sie davon berichten, dann schauen die Medien hin, dann wird darüber erzählt. In jeder anderen Branche wäre das Thema nicht durchgekommen, es hätte nicht so viel Aufmerksamkeit bekommen. Das Kino hat jetzt die Chance, die Welt zu verbessern.

**DIVÖRSITY: Noch eine klassische Frage zum Schluss: Ist schon ein nächstes Projekt geplant?** KUSTURICA: Ja, ich mache in Wien ein Theaterstück für das Werk X im Kabelwerk im 12. Bezirk. Es heißt „Erschlagt die Armen“ und ist von Shumona Sinha, sie ist eine indisch-französische Autorin. Sie erzählt darin über den Alltag einer Übersetzerin, die in einem Asylamt in Paris arbeitet. Ein ganz spannendes Stück. Wir haben am 13. Dezember Premiere.

Suchen Sie die richtige Stelle an der richtigen Stelle:
im STANDARD und auf derStandard.at.

**Der Haltung gewidmet.**

DERSTANDARD

# Studie: Kulturelle Vielfalt in Unternehmen

*BRAINWORKER VERÖFFENTLICHT EINE STUDIE ZUM THEMA „KULTURELLE VIELFALT IN UNTERNEHMEN“. BEI DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG ZUM UMGANG MIT KULTURELLER DIVERSITÄT IN UNTERNEHMEN IN ÖSTERREICH WURDEN ERSTMALS PERSONALVERANTWORTLICHE ZUM STATUS QUO SOWIE ZU DEN CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN IN BEZUG AUF KULTURELLE VIELFALT BEFRAGT.*

Globalisierung, Zuwanderung, Migration, Fluchtbewegungen und auch Expatriates tragen unter anderem dazu bei, dass sich unsere Gesellschaft verändert und auch kulturell vielfältiger wird. Diese Realität stellt vielfältige (neue) Anforderungen an sämtliche Handlungsfelder von Unternehmen, birgt aber gleichzeitig viel Potenzial für Innovationen.

> *„Führungskräfte benötigen interkulturelle Kompetenzen und müssen in Bezug auf kulturelle Diversität sensibilisiert werden. Hier handelt es sich um eine Schlüsselkompetenz der Zukunft. Damit Unternehmen die demografischen Veränderungen unserer Gesellschaft gewinnbringend nutzen können, bedarf es wertebasierter Führungsgrundsätze und eines klaren Bekenntnisses des Top-Managements.“*
>
> ***Studienautor Manuel Erkan Bräuhofer (CEO brainworker)***

Diversität bietet ein großes Themenfeld und wird von Unternehmen aktuell kaum im gesamten Umfang bearbeitet. Da die ethnische und kulturell-religiöse Heterogenität der Gesellschaft zunimmt, betrifft kulturelle Diversität aber alle MitarbeiterInnen, Führungskräfte und auch das Top-Management eines Unternehmens. Diese zunehmende Vielfalt erfordert Maßnahmen in sämtlichen internen und externen Handlungsfeldern und birgt dabei gleichzeitig ein ungeahntes Potenzial.

Inwiefern (international tätige) Unternehmen in Österreich kulturelle Diversität bereits als Chance verstehen, mit welchen Herausforderungen sie dabei konfrontiert sind und welche Maßnahmen zum Umgang mit kultureller Diversität bereits gesetzt werden, wurde nun erstmals vom Beratungs- & Kommunikationsunternehmen brainworker untersucht.

In einer empirischen Untersuchung zum Umgang mit kultureller Diversität in Unternehmen in Österreich hat brainworker in Kooperation mit der Vienna Insurance Group (VIG) 105 Personalverantwortliche in Unternehmen mittels Online-Fragebogen befragt. Ziel der Befragung war es, neben dem Status quo, zu erheben, welche Chancen und Herausforderungen in Bezug auf kulturelle Vielfalt erkannt werden. Die Studie liefert erstmals Erkenntnisse zur Relevanz von Diversität in Unternehmen sowie detaillierte Ergebnisse über den Umsetzungsgrad einzelner Maßnahmen zu kultureller Vielfalt in den Bereichen Recruiting, Führung, Personalentwicklung, Employer Branding, Strategie, Onboarding, Berichtswesen und Auslandsentsendungen.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass kulturelle Vielfalt in verschiedenen Unternehmensbereichen thematisiert und als Chance anerkannt wird, aber nicht in den Führungsetagen angekommen ist. So sehen mehr als die Hälfte (51 %) der befragten Unternehmen in der mangelnden Akzeptanz von Führungskräften die größte Herausforderung für die Umsetzung von Maßnahmen zu kultureller Diversität. Gleichzeitig gaben rund 70 % an, durch kulturell unterschiedliche Perspektiven Innovationschancen zu erkennen und kulturelle Vielfalt in der Personalführung für wichtig zu halten.

*DOWNLOAD (PDF): www.kulturellevielfalt2018.at*

## DIE KEY FINDINGS IM ÜBERBLICK

### *Recruiting*

• 78 % aller befragten Unternehmen halten das Thema kulturelle Vielfalt im Recruiting für sehr bzw. eher relevant.

• 55 % der Unternehmen setzen bereits auf interkulturelle Schulungen ihrer Recruiting-MitarbeiterInnen.

• Lediglich 10 % der Unternehmen fordern bereits anonyme Lebensläufe. Der Großteil, nämlich knapp 80 %, spricht sich klar gegen diese Maßnahme aus.

### *Führung*

• Mehr als die Hälfte (51 %) der befragten Unternehmen sehen in der mangelnden Akzeptanz von Führungskräften die größte Herausforderung für die Umsetzung von Maßnahmen zu kultureller Diversität.

• 70 % gaben an, durch kulturell unterschiedliche Perspektiven Innovationschancen zu erkennen und kulturelle Vielfalt in der Personalführung für wichtig zu halten.

### *Personalentwicklung*

• 40 % der befragten Unternehmen setzen bereits Maßnahmen zur Steigerung von kultureller Vielfalt im Management.

• 35 % bieten ihren MitarbeiterInnen freiwillige Trainings zu interkultureller Kompetenz an.

### *Employer Branding*

• 64 % der befragten Unternehmen halten die Auseinandersetzung mit kultureller Vielfalt im Employer Branding für relevant.

### *Strategische Ausrichtung*

• 28 % planen die Umsetzung einer Diversitätsstrategie, die die kulturelle Vielfalt aktiv berücksichtigt.

• Eine/n Diversitätsbeauftragte/n gibt es in 38 % der teilnehmenden Unternehmen.

### *Onboarding*

• Das Thema kulturelle Vielfalt im Onboarding halten 58 % aller befragten Unternehmen für relevant.

• Ein Viertel (25 %) der teilnehmenden Organisationen setzt bereits auf interkulturelle Trainings als Teil des Onboarding-Prozesses.

### *Berichtswesen & Kommunikation*

• Rund die Hälfte der befragten Unternehmen hält die Behandlung von kultureller Vielfalt im Berichtswesen für relevant und dokumentiert bereits Maßnahmen zu kultureller Diversität in bestehenden Geschäfts- bzw. Nachhaltigkeitsberichten.

• Weitere 14 % planen die Erstellung eines eigenständigen Diversitätsberichts zusätzlich zum bestehenden Geschäftsbericht.

### *Auslandsentsendungen*

• 67 % der Unternehmen, die Auslandsentsendungen durchführen, setzen Maßnahmen zum Wissensmanagement und Austausch um.

• Die kulturelle Vorbereitung von Expatriates erachten 40 % für wichtig und schulen ihre MitarbeiterInnen entsprechend.

**Detailergebnisse sowie Handlungsempfehlungen für den Umgang mit kultureller Vielfalt in Unternehmen finden Sie auf der eigenen Studien-Website unter www.kulturellevielfalt2018.at**

# Diversity selbstbestimmt organisiert

„Wir produzieren in Österreich Therapien für Menschen mit seltenen Erkrankungen in über 100 Ländern dieser Welt. Bei uns arbeiten 3.500 Menschen für diese PatientInnen. Diversität ist ein Teil unseres Alltags. Wir beschränken Diversität nicht nur auf Ethnien, sondern leben sie über alle Hintergründe. Denn jeder Mensch ist einzigartig mit seinen individuellen Talenten, die wir fördern und einsetzen. Daher gibt es vielfältige Aktivitäten und Programme für unsere MitarbeiterInnen, die wir als Unternehmen aktiv unterstützen, so auch die Teilnahme an DIVÖRSITY 2018“, erklärt DI Karl-Heinz Hofbauer, Leiter des Produktionsstandorts Wien.

***Karl-Heinz Hofbauer,***
*Leiter des Produktionsstandorts Wien*

Bei Shire in Österreich findet der gesamte pharmazeutische Wertschöpfungsprozess statt: angefangen bei der Gewinnung des wertvollen Rohstoffs Blutplasma in den Plasmazentren bis zum Versand von in Österreich produzierten Medikamenten in die gesamte Welt. Für die Forschung und Entwicklung der Therapien der Zukunft und die Produktion lebensrettender Arzneimittel arbeiten unterschiedlichste Berufsgruppen zusammen. Somit sind nicht nur die Tätigkeitsbereiche, sondern auch die Menschen bei Shire Österreich vielfältig.

Um dieser Vielfalt im Unternehmen Ausdruck zu verleihen, wurde das Modell der Business Resource Groups (BRG) entwickelt. MitarbeiterInnen können sich nach ihren jeweiligen Hintergründen wie Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Herkunft, sexueller Orientierung oder Behinderung, zusammenschließen und selbst die Initiative zum Thema Vielfalt ergreifen. Den Führungskräften bei Shire ist bewusst, welche Vorteile Diversity im Unternehmen hat, und darum fördern sie dieses Engagement, unterstützen die Aktivitäten der Gruppen und geben so dem Thema Vielfalt Anerkennung und Aufmerksamkeit im gesamten Unternehmen.

**Die vier BRG bei Shire in Österreich sind:**

- ***B-Equal***

Lesben, Schwule und Transgenderpersonen im Unternehmen sind in der BRG B-Equal organisiert und entwickeln in dieser selbst Projekte, um MitarbeiterInnen aller sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten Authentizität in der Arbeit zu ermöglichen.

- ***EnAble***

EnAble ist das Netzwerk für MitarbeiterInnen mit besonderen Bedürfnissen und alle, die Menschen mit Behinderungen im Unternehmen unterstützen wollen. Durch diese Sichtbarkeit wird Barrierefreiheit auch in den Köpfen aller MitarbeiterInnen geschaffen.

- ***Early Career Professionals***

Die Early Career Professionals sind eine Gruppe, die engagierte MitarbeiterInnen im Unternehmen anspricht, die an Weiterentwicklung und „Out of the box“-Denken interessiert sind. Unter anderem durch Vorträge von erfahrenen KollegInnen, die von ihrem spannenden Werdegang in unterschiedlichen Bereichen erzählen, werden motivierten Talenten neue Perspektiven aufgezeigt.

• ***Women@shire***
Die BRG women@shire ist eine Initiative, in der Frauen Frauen fördern: Sie ist die Plattform für ein internes Frauennetzwerk zur gegenseitigen Unterstützung mit Peer- und Mentoringfunktion. Frauen stärker in technische Berufe zu integrieren, ist dabei genauso wichtig wie das Achten auf eine faire Karriere-Entwicklung.

**Aktionen im Rahmen von DIVÖRSITY 2018**
Die Teilnahme an DIVÖRSITY 2018 war eine optimale Gelegenheit für ein Gemeinschaftsprojekt der BRG bei Shire. Interne Aktivitäten wurden im Lauf der Woche durchgeführt, um in den einzelnen Betriebsstätten des Unternehmens auf das Thema Vielfalt aufmerksam zu machen: So gab es an vier DIVÖRSITY-Tagen Spezialitäten aus Chile, Nepal, dem Libanon und Kasachstan in den Betriebsrestaurants. Diese vier Länder wurden ausgewählt, da zwar nur wenige MitarbeiterInnen bei Shire Österreich von dort stammen, jedoch auch Medikamente für diese Länder produziert werden. Des Weiteren wurden Filmvorstellungen zu Diversity-Themen in den Betriebsstätten angeboten. MitarbeiterInnen hatten die Möglichkeit, gemeinsam am Arbeitsplatz Kino zu erleben, Popcorn zu genießen und sich mit Diversity auseinanderzusetzen. Abgerundet wurde die Woche mit einer DIVÖRSITY-Selfie-Aktion und mit einem Fingerfarbenbild, auf dem jede und jeder ihren bzw. seinen Fingerabdruck hinterlassen konnte, um am Ende der Woche ein gemeinsames, buntes Gesamtergebnis zu erhalten, das die Vielfalt bei Shire widerspiegelt.

# Unconscious Bias

## *ODER WARUM ES MEHR BRAUCHT ALS WISSEN ÜBER DIVERSITY* ***(PETER RIEDER)***

„Bei uns gibt es keine Benachteiligung. Wir entscheiden nach objektiven Kriterien. Es zählt nur die Leistung, die jemand bringt." Diesen Satz hört man von Personalverantwortlichen häufig. Und trotzdem sitzen Frauen deutlich seltener in Führungspositionen, haben Teilzeitkräfte geringere Chancen, befördert zu werden, und repräsentieren MigrantInnen im Unternehmen immer noch eine verschwindende Minderheit. Grund dafür sind häufig unbewusste Wahrnehmungsverzerrungen („Unconscious Bias"), die dafür sorgen, dass wir diskriminieren, auch wenn wir nie diskriminierend sein wollten. Unternehmen, die in Sachen Diversität vom Fleck kommen wollen, tun gut daran, sich mit diesem Thema näher zu beschäftigen und es Teil ihrer Führungskräftearbeit, aber auch ihrer Auswahlprozesse werden zu lassen.

***PETER RIEDER***

ist Gründer der Arbeitswelten Consulting und begleitet als Berater Unternehmen bei den Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Diversity Management und CSR / Nachhaltigkeit. Er ist Mitglied der CSR Consultants Group der WKO, ausgebildeter Berufssprecher und leidenschaftlicher Tauchlehrer.

**Was sind Unconscious Bias?**

Unter Unconscious Bias versteht man „verhaltenswirksame Tendenzen in der Beurteilung von Menschen oder Situationen, die auf unbewusste Wahrnehmungs- und Lernmechanismen zurückgehen". Oder einfach erklärt: Um mit der Komplexität unserer Umwelt fertigzuwerden, bedient sich unser Gehirn zahlreicher Muster, die dabei helfen, rasch Entscheidungen zu treffen. Immerhin prasseln zu jeder Zeit rund elf Millionen Informationseinheiten auf unser armes Gehirn ein, nur 40 verarbeiten wir tatsächlich und nur rund ein Fünftel davon überhaupt bewusst. In der Beurteilung von Menschen führt dies jedoch dazu, dass wir allzu rasch Menschen einer Gruppe zuordnen und damit Eigenschaften mit einer Person verknüpfen, die wir noch gar nicht wahrnehmen konnten. So etwa im Recruiting, aber auch bei der Besetzung von Führungspositionen. Die Auswirkungen sind fatal. Ein Beispiel: Von den Forbes-Top-500-Unternehmen sind 58 % der CEOs über 1,83 Meter groß. Aber nur 14,5 % der US-Männer sind größer als 1,83 Meter. Nur 6 % der Unternehmen haben weibliche CEOs, nur 1 % haben CEOs mit dunkler Hautfarbe. Es gibt keine dunkelhäutige Frau als CEO.

Körpergröße, Statur, Auftreten, Herkunft und viele weitere Faktoren beeinflussen massiv, wie wir Menschen sehen und welche Kompetenzen wir ihnen zuordnen. Das hat nicht zwangsläufig immer etwas mit Sexismus oder Rassismus zu tun, sondern liegt vielfach an Verschaltungen in unseren Gehirnen.

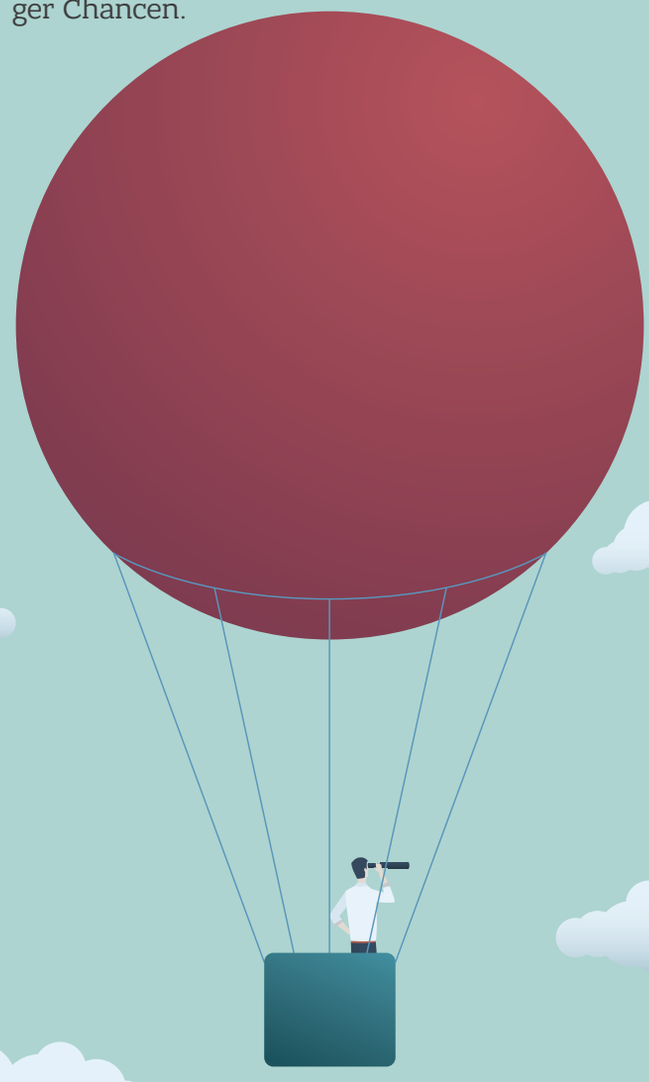
**Warum wir geschult und überlistet werden müssen**

Ein wesentlicher Bestandteil im Rahmen von Diversity-Schulungen sollte daher die Selbstreflexion über die eigene Sicht auf die Welt, die eigenen Privilegien und Unconscious Bias einnehmen. Erst wenn es uns gelingt, Entscheidungen hinsichtlich ihrer Treffsicherheit und möglicher Verzerrungen zu beurteilen, können wir dazu beitragen, dass wir solidere Entscheidungen treffen und tatsächlich für mehr Diversität sorgen. Reines kognitives Wissen ist dafür erwiesenermaßen zu wenig.

**VON DEN FORBES-TOP-500-UNTERNEHMEN SIND 58 % DER CEOS ÜBER 1,83 METER GROSS. ABER NUR 14,5 % DER US-MÄNNER SIND GRÖSSER ALS 1,83 METER.**

Allerdings zeigt uns die Forschung auf, dass dies bei Weitem nicht genügt. Immerhin unterliegen wir nicht einer einzelnen Verzerrung, sondern über 170 solcher „Kurzschlüsse" wurden bereits erforscht. Dementsprechend sollten Unternehmen Entscheidungsprozesse auch mit sogenannten „Inclusion Nudges" ausstatten. Dabei handelt es sich um kleine Veränderungen in Entscheidungsprozessen, die die Wahrscheinlichkeit, seinen üblichen Verzerrungen aufzusitzen, minimieren. Dies können Mehr-Augen-Prinzipien, Opt-out-Strategien, dritte Personen mit Vetorechten ebenso sein wie anonymisierte Bewerbungen oder aber Standardisierungen in der Bewertung von Personen, die befördert werden sollen. Und vor allem sollten Wahrnehmungsverzerrungen besprechbar werden, um sie im Unternehmen, in Teams und unter Führungskräften thematisieren zu können als etwas, das normal ist, aber Einfluss auf unsere Entscheidungen hat.

Auf individueller Ebene wirken wir Biases aber vor allem mit einem entgegen: direkter Konfrontation und einer Auseinandersetzung mit der Welt, die uns selbst fremd ist. Sensing Journeys sind eine Aktivität, auf die Unternehmen hier beispielsweise beim Thema Behinderung setzen. Denn nur so haben neue Muster Gelegenheit, sich zu bilden, und Stereotype und Vorteile weniger Chancen.



# *Save the Date: DIVÖRSITY 2019 1.-6. Oktober*