



» KARRIERE

GLEICHBEHANDLUNG

Diversity zahlt sich



Diversity-Projekte wirken nach innen und außen - Voraussetzung ist professionelles Marketing

Diversity und CSR-Projekte haben es im derzeitigen Wirtschaftsklima nicht leicht. Doch Preise wie etwa der Meritus Award hoffen auf den PR-Effekt, dazu kommen positive Signale für den Jobmarkt.

„Wir wurden sehr häufig von anderen Unternehmen auf den Trigos Award angesprochen“, sagt Manfred Wehr, Vorstandschef der Stadtwerke Judenburg. „In der Öffentlichkeit und bei unseren Kunden konnten wir mit dem Preis unser Image verbessern und erhielten viel Lob“, sagt Anita Lafer, Geschäftsführerin des Anbieters von Echthaar-Verlängerungen,

Great Lengths. Der Trigos-Preis richtet sich an Unternehmen, die eine besondere soziale und ökologische Verantwortung beweisen. Einer der Kategorien ist der Bereich Arbeitsplatz. Wer sich schon um das Thema Diversity und CSR bemüht, will zumindest im Marketing davon profitieren – messen lässt sich der Marketingerfolg der Maßnahme allerdings schwer.

Das ist mit ein Grund, warum Diversity-Maßnahmen in Krisenzeiten ins Hintertreffen geraten. „Man merkt schon, dass die Unternehmen im Moment fragen, was wollt ihr mit dem Thema überhaupt“, sagt Herbert Pichler, Leiter des Büros „Chancen nützen“ des ÖGB. Ein schwieriges Klima, in dem die Queer Business Women und die Austrian Gay Professio-

BALL-SPONSORING

Nicht nur Diversity-Preise sorgen für Positiv-PR. Auch mit dem Unterstützen von Veranstaltungen können Unternehmen ihr Logo menschenfreundlich positionieren. Das Equalizent Schulungs- und Beratungs GmbH veranstaltet in Kooperation mit dem Verein EDY (equality & diversity) am 18. April den Grand Bal de Diversité. Er findet das zweite Mal statt, wieder im Jugendstiltheater am Steinhof. Mehr als 40 Kooperationspartnerschaften konnte Equalizent im Vorjahr gewinnen. Wer wirbt heuer am Ball? Zu den Sponsoren gehören Die Bank Austria, GEA und Taxi 40 100. Organisatorin Anna Gudra sucht weitere Sponsoren: www.diversityball.at

GLOSSE *Diversity* in Wien

Ohne Weiterbildung geht es heute einfach nicht mehr. Nicht mal bei der Wiener Polizei. Im Rahmen der berufs begleitenden Fortbildung, die die Polizisten alle zwei Jahre drei Tage lang besuchen müssen, ist seit einiger Zeit das Thema „Menschenrechte“ ein wichtiger Bestandteil. Menschenrechte für Polizisten? In Wien ist diese Art „Diversity für blutige Anfänger“ offenbar dringend notwendig, wie die jüngsten Misshandlungsvorwürfe eines Lehrers der Vienna International School zeigen: Der dunkelhäutige US-Bürger war vergangene Woche festgenommen und verletzt worden, weil er mit einem Drogendealer verwechselt worden war. Die Folgen: So wie offenbar einige Polizisten jeden Schwarzen in Wien als potenziellen Dealer



ROBERT PRAZAK
robert.prazak@wirtschaftsblatt.at

Bis zur Diversity ist es manchmalerorts ein breiter Weg

sehen, werden nun die meisten Polizisten als potenzielle Rassisten gesehen. So leicht darf man es sich nicht machen und der Kampf gegen Drogendealer ist schwierig – doch die Polizei tut wenig, dieses Bild zurechtzurücken. Da ist dann etwa von „Mitwirkungspflichten“ der Festgenommenen die Rede (Wie wirkt man bei Schlägen mit?) und die amtshandelnden Personen werden nicht suspendiert, da „das Ansehen des Amtes nicht gefährdet sei“. Eine Polizei-Initiative, die Vorurteile abzubauen soll, spricht von „schwarzen Schafen“ innerhalb der Truppe und rät dunkelhäutigen Personen zum Wiener Slang: Wenn sie von Polizisten angesprochen (?) werden, sollten sie „Herr Inspektor, was liegt an?“ fragen, um sich als kruzbrave Wiener zu identifizieren. Es ist ein langer Weg zur „Diversity“ in Wien – nicht nur bei der Polizei.

Reif für die Insel

18.000 Bewerber haben sich für den Hausmeisterjob auf einer australischen Insel beworben. Interessenten sollten sich sputen: Bis 22. Februar läuft die Bewerbungsfrist. www.islandreefjob.com

jetzt aus

nals, agro, ihren gemeinsamen „meritus“-Preis starten. Der meritus ist der jüngste Diversity-Preis und soll jene Unternehmen vor den Vorhang holen, die speziell im Hinblick auf Homosexualität im Betrieb für Gleichstellung sorgen. Die Einreichfrist endet am 28. Februar.

Ein Unternehmen, das sich voraussichtlich dafür bewerben wird, ist IBM. Der Vorzeige-Konzern kann eine florierende Gay Community vorweisen. „Das Gay-Lesbian-Bi-Transgender-Thema ist in den vergangenen eineinhalb Jahren in Österreich stärker in den Vordergrund gerückt“, sagt IBM-Sprecher Georg Haberl. Gerade jetzt sei die Vermarktung auch Richtung künftiger Mitarbeiter wichtig. „Wir wollen nach außen zeigen, wie super es wäre, bei uns zu arbeiten.“ Seit kurzem bietet IBM ihr CSR-Know-how, darunter Fragen zur Diversity, anderen Betrieben im Rahmen eines Benchmarkings an. 15 bis 20 größere Unternehmen sollen dabei mitmachen, sagt Verantwortlicher Thomas Grimm.

PR-Murren. Diversity-Preise sind gut für die PR – genau das stört aber einige. Bei der gemeinsamen Podiumsdiskussion „Braucht die Wirtschaft Diversity-Preise?“ mit Vertretern von Trigos, meritus, STIP und Nestor (siehe rechts) traten Spannungen auf. Während einige im Publikum monierten, dass das Podium mehrheitlich aus Männern mit Nicht-Migranten-Hintergrund bestand, murrten andere, dass Diversity-Preise für Unternehmen oft nur ein PR-Feigenblatt sei, hinter dem die wahre Förderung der Vielfalt auf der Strecke bleibe. So ganz sicher ist man sich hinter den Kulissen der Diversity-Förderer offenbar noch nicht, ob man „Tue Gutes und rede darüber“ wirklich unterstützen sollte.

MELANIE MANNER

melanie.manner@wirtschaftsblatt.at

PREISE



meritus Dieser Award wird heuer zum ersten Mal vergeben. Er prämiert Unternehmen, die Diversity-Maßnahmen zu Homosexualität setzen. Dahinter stehen die Queer Business Women und die agro. Bis 28. Februar läuft die Einreichfrist, am 19. März ist die Verleihung. www.meritus.at



Trigos Dieser gilt vor allem als CSR-Preis. Im Aspekt Arbeitsplatz befasst er sich aber durchaus mit Diversity-Themen. Zu den Trägerorganisationen gehören u.a. IV, respect und die WKO. Die Einreichfrist für den Trigos 2009 endet am 2. März. www.trigos.at/einreichung.



STIP Der „Steirische Integrationspreis“, vormals JobOskar, des Bundessozialamts, zeichnet Arbeitgeber aus, die die Integration von Menschen mit Behinderung vorantreiben. Im Vorjahr war etwa Magna Steyr in Graz unter den Gewinnern. www.basb.gv.at



Nestor In der zweiten Jahreshälfte können sich Unternehmen wieder um den Nestor bewerben, nachdem dieser im Vorjahr ausfiel. Das Sozialministerium prämiert damit Initiativen zur Beschäftigung älterer Mitarbeiter. www.bmsk.gv.at