

ningsteilnehmerInnen hat bisher das Unternehmen verlassen. Die Nominierung zum österreichischen Integrationspreis brachte messbaren Werbewert und breite Bekanntheit des Unternehmens mit sich. Die höhere Sprachkompetenz der MitarbeiterInnen hat zusätzlich zur Steigerung von deren Selbstwertgefühl beitragen und familienintern die Ausbildung der Kinder unterstützt. In die Weiterentwicklung des Konzeptes werden interessierte MitarbeiterInnen aktiv eingebunden, um das Angebot für die nächsten drei Jahre nachzuschärfen. Auch dies ist ein Resultat der genauen Evaluierung, die integraler Bestandteil der Initiative ist.

### DIVERSITÄT ALS MARKTVORTEIL

Diversität als Marktvorteil war die Idee von Davor Sertic beim Aufbau seiner Spedition in Wien. 2004 gegründet, expandierte er nach dem Westbalkan rasch in die Türkei. Sertic, gebürtiger Kroat und als Kind nach Österreich eingewandert, nahm daher türkischstämmige MitarbeiterInnen auf und bildete sie aus. Diese Vorgehensweise setzte er mit jedem neuen Markt fort. Heute organisiert UnitCargo Transporte quer durch Europa bis in den mittleren Osten. „Diversität ist ein Kernwert im Unternehmen und wichtiger Bestandteil des Human Resources-Bereichs“, sagt Sertic. 47 MitarbeiterInnen hat UnitCargo inkl. Niederlassungen, 18 sitzen in der Zentrale, mehr als die Hälfte hat einen Migrationshintergrund. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 50 Prozent. 2013 hat das Unternehmen begonnen, aktiv ältere MitarbeiterInnen aufzunehmen, einer davon ist 68. UnitCargo nimmt sich viel Zeit, Diversität zu leben – ein Beispiel: „Unser Multikulti-Brunch ist mittlerweile eine Institution im Unternehmen geworden. Regelmäßig kochen die MitarbeiterInnen für das gesamte Team Spezialitäten aus ihrer Heimat und erklären in einer kurzen Präsentation die Besonderheiten ihrer Ursprungsländer“, so Gabriela Tomasikova, Diversitybeauftragte bei UnitCargo.

Auch die ÖBB, einer der größten Arbeitgeber Österreichs, nutzt Diversity Management. „Für den ÖBB-Konzern mit über 39.000 Beschäftigten, einer beruflichen Vielfalt, die vom manuellen Verschub bis zum hochkomplexen Finanzmanagement reicht, und einem Mobilitätsmarkt, der an sozialer Vielfalt kaum zu überbieten ist, spielt Diversity Management sowohl innerhalb des Konzerns als auch in der Marktbearbeitung seit 2011 eine wichtige Rolle“, so Diversitybeauftragte Traude Kogoj. Die Vielfalt der Beschäftigten trägt dazu bei, die Bedürfnisse von täglich über einer Million Reisenden besser zu verstehen und das Service auszuweiten. Die Resultate der Erarbeitung von Ideen in heterogenen Teams reichen von der Entwicklung leistbarer Mobilität (z.B. Family Card, die auch Patchworkfamilien einbezieht) bis zu Produktinnovationen (z.B. Bau von hellen, gut einsehbaren Bahnhöfen, Umsetzung möglichst barrierefreier Mobilität).

### DIVERSITÄT ALS TREIBER FÜR INNOVATION UND WIRTSCHAFTLICHEN ERFOLG

Viele US-Konzerne haben DiM seit Jahren fix in den Unternehmen verankert. Für die Befragten ist die fakti-

sche Diversität in der Gesellschaft ein Treiber, vorrangig ist der wirtschaftliche Nutzen. GlaxoSmithKline (GSK) arbeitet mit etwa 100.000 MitarbeiterInnen in 115 Ländern. Allein aus dieser globalen Community, die sehr vernetzt arbeitet, ergibt sich eine unglaubliche Vielfalt an Wissen, Perspektiven, Erfahrungen und Arbeitsstilen, die das Unternehmen aktiv nutzt und so Innovationen fördert. Auch Hewlett Packard oder Microsoft sehen Diversity als zentralen Motor für Innovation, Kreativität und Erfindergeist. Microsoft hat mit den 2011 eingeführten „Papa-Wochen“ eine Vorreiterrolle übernommen. Das Unternehmen ermöglicht jungen Vätern zwei Wochen bezahlten Sonderurlaub innerhalb des Mutterschutzes. Das Resultat sind positive Auswirkungen auf die MitarbeiterInnenbindung, größere Zufriedenheit und Loyalität am Arbeitsplatz sowie ein Imagegewinn als Arbeitgeber.



Das Diversity Puzzle von HP enthält die Kerndimensionen des Unternehmens, die in der Strategie definiert wurden. In Österreich liegen die Schwerpunkte auf Gender- und Generationenmanagement.

Aber auch Österreich ist in Bewegung. Die Unterzeichner der Charta der Vielfalt (KMU und Mikrounternehmen) 2014 sind vom Nutzen der Maßnahmen überzeugt: 33 % gaben an, dass die Unternehmensreputation gesteigert werden konnte, 25 % konnten die Erwartungen der KundInnen besser erfüllen, 30 % eine vielfältigere Klientel ansprechen und 15 % neue Marktchancen eröffnen. Vielfalt bringt's also! Wir treffen uns im Regenwald! ■

#### Weiterführende Links:

ÖNORM S 2501 (2008): Diversity Management – allgemeiner Leitfadener über Grundsätze, Systeme und Hilfsmittel. [www.on-norm.at/shop](http://www.on-norm.at/shop).

Familienfreundlichkeitsmonitor des BMF: [www.bmfj.gv.at](http://www.bmfj.gv.at)

FEMtech, eine Initiative des bmwv, setzt Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung und Sichtbarmachung von Frauen in Forschung und Technologie (z.B. FEMtech Expertinnendatenbank, FEMtech Netzwerktreffen). [www.femtech.at](http://www.femtech.at).

„meine Technik“ ist die Informationsplattform für Technikerinnen der Zukunft: [www.meine-technik.at/](http://www.meine-technik.at/)

Der Verein „Wirtschaft für Integration“ versteht sich als Impulsgeber und Vernetzungsplattform, um die Bewusstseinsbildung zum Thema Integration voranzutreiben. [www.vwfi.at](http://www.vwfi.at), [www.wienermut.at](http://www.wienermut.at)

fair.versity nennt sich die Karrieremesse für vielfältige Talente, die am 23. Oktober 2015 im MAK stattfindet. Der Schwerpunkt 2015: „Generationen & Work-Life-Balance“. [www.fairversity.at](http://www.fairversity.at).

Studiengang „Diversity & Disability Studies“ an der FH Kärnten. [www.fh-kaernten.at](http://www.fh-kaernten.at)

Diversity Management Seminar an der Donau-Universität Krems, 28. bis 31. Mai 2015, [www.donau-uni.ac.at/ikdiversity](http://www.donau-uni.ac.at/ikdiversity)