

Arbeit & Wirtschaft



Genug entfremdet

Warum Diversität in Betrieben und in der Gesellschaft wirklich gelebt werden muss und was es dazu braucht.

Zu weit gegangen / 12

Dinah Djalinous-Glatz über
Diskriminierung am Arbeitsplatz

Gere will pflegen / 40

Ein Eritreer kämpft, um als
Pflegerkraft arbeiten zu dürfen

8



RICHARD SOLDER CHEFREDAKTEUR
SARAH KLEINER CHEFIN VOM DIENST
GRETA STAMPFER ONLINEREDAKTION
THOMAS JARMER ART DIRECTOR & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
SILKE MÜLLER ILLUSTRATIONEN
FLORIAN PRAXMARER LEKTORAT
SONJA ADLER ADMINISTRATION
VANESSA KOVAR REDAKTIONSSASSISTENZ

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Christian Bunke, Gerhard Dilger, Christian Domke Seidel, Johannes Greß, Judith Kohlenberger, Martina Lackner, Milena Österreicher, Nadja Riahi, Alexandra Rotter, Simone Schlindwein, Asiye Sel, Alexia Weiss

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

Themenkomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impresum

Herausgeber:innen

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
 Österreichischer Gewerkschaftsbund
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaberin

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
 Tel.: +43 1 501 65-0
 akmailbox@akwien.at

Hersteller

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
 7201 Neudörfel, Bickfordstraße 21

Verlagsort Wien**Herstellungsort** Neudörfel**Abonnementverwaltung und Adressänderung**

Lukas Huemerlehner
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. MwSt.)
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. MwSt.)
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto
 Für Lehrlinge, Student:innen und Pensionist:innen
 ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. MwSt.)

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
 ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
 ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeberin. Jeder Autor:in trägt die Verantwortung für seinen:ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller Mitarbeiter:innen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, sind nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe gestattet.

Hinter den Kulissen



„Shelter from the Storm“: Dass sich **Johannes Greß** und **Gere Teklay** für das in dieser Ausgabe erscheinende Porträt unterhalten konnten, verdanken wir auch der VHS Liesing. Sie gewährte ihnen und Fotograf Markus Zahradnik während eines Herbststurms Unterschlupf. Zu lesen gibt's den Artikel auf **Seite 40**.



Danke an **Melina Nicolussi, Jacques Tam Masse und Philipp Sacher**, die uns dabei geholfen haben, klassische Agenturbilder zu persiflieren, mit denen sich Unternehmen gern in Sachen Diversität schmücken.

Wir wissen: Für Diversität braucht es mehr als ein Foto.

Wie wir mutig bleiben



RICHARD SOLDER
CHEFREDAKTEUR

Kennen Sie das, liebe Leser:innen? Manchmal sehnt man sich nach Stabilität und Beständigkeit. In den vergangenen Jahren waren wir mit Einschneidendem konfrontiert: einer Pandemie, einem Krieg in Europa, der längsten Rezession der Zweiten Republik und den Folgen der Klimakrise, etwa in Form von Hitzewellen und einem Jahrhunderthochwasser. Die Nationalratswahl brachte eine historische Wende – und eine Stärkung rechtspopulistischer und antieuropäischer Kräfte. Das alles kann einem Sorgen bereiten. Man ist versucht, sich nach der „guten alten Zeit“ zu sehnen.

Die antidemokratische Gefahr von rechts ist groß, und die Spaltung der Gesellschaft wird durch den digitalen Wandel, Desinformation und die sogenannten sozialen Medien noch befeuert. Doch gerade die Geschichte der Arbeiter:innenbewegung zeigt: Früher war's nicht unbedingt einfacher, ruhiger, stabiler. Auch die „gute alte Zeit“ hatte ihre Herausforderungen, die gibt es immer.

Woran sich also festhalten?, fragen Sie vielleicht. An Mut, Offenheit und Solidarität, so unsere Antwort – und das jetzt erst recht: auf andere zugehen statt ausgrenzen. Das bedeutet auch zu versuchen, die Perspektive anderer einzunehmen. Nur so ist es möglich, auf Missstände, Ausgrenzung und Hindernisse für Gruppen hinzuweisen.

Wie über Menschen mit Migrationshintergrund oder LGBTQIA+-Personen gesprochen wird, ist höchst politisch – und hat Folgen für ihre Wahrnehmung und Position in unserer Gesellschaft. Von Politiker:innen und Parteien instrumentalisiert, zum Beispiel durch das Trump-Lager in den USA, wurde der Kulturkampf ausgerufen: „woke“ gegen „Das wird man wohl noch sagen dürfen“. Diskutiert werden kann, ob manch veränderte Begrifflichkeit zu sehr verkompliziert. Sprache muss anwendbar sein. Entscheidend ist aber nicht zuletzt auch die Perspektive der betroffenen Gruppe.

Ein Beispiel: Arbeit&Wirtschaft hat sich entschieden, von Schwarzen Menschen zu schreiben anstatt von „Menschen mit dunkler Hautfarbe“ oder Ähnlichem: Das ist eine Selbstbezeichnung, von Schwarzen Menschen festgelegt. Groß geschrieben wird „Schwarz“, um darauf hinzuweisen, dass Zuordnungsmuster immer konstruiert sind.

Menschen müssen zumindest eine Chance bekommen, Teil unserer Gesellschaft zu werden. Wenn wir dabei ihre Perspektive nicht hereinholen, bleiben sie die „Aliens“ in unserer Mitte. Seien wir mutig, offen und solidarisch – und brechen wir das auf! ▶

Inhalt

BUSINESS-ALIENS

06 Viele Unternehmen nutzen Diversität als Marketing-Masche, aber wird sie in Österreichs Arbeitswelt auch tatsächlich gelebt? Eine Bestandsaufnahme.

IN DIE MITTE, BITTE

20 Diversitätsmanagement im Unternehmen sollte aktiv verfolgt werden. Dabei hapert es bei vielen Betriebsräten selbst an einer diversen und repräsentativen Besetzung.

STEINE INS ROLLEN BRINGEN

26 Anti-Rassismus-Workshops sind ein beliebtes Mittel, um Arbeitnehmer:innen zu sensibilisieren. Was geschieht dabei und worauf sollte man achten? Eine Trainerin im Interview.

Wie finden wir wieder zueinander?	11
Judith Kohlenberger beantwortet die große Frage	
Schluss mit lustig!	12
Dinah Djalinous-Glatz im Interview über Diskriminierung	
Aus aller Welt	16
Personal aus 90 Nationen: Was heißt das für den Betriebsrat?	
Wie lebt ihr Diversität?	23
Was Betriebsrat und Personalabteilung für mehr Vielfalt tun	
Was tun, wenn's ernst wird?	24
Mutig und solidarisch gegen Ausgrenzung	
Schaffen und nicht schinden	28
Alter(n)sgerechtes Arbeiten ist das Gebot der Stunde	
Knochenjob im Abseits	30
Der prekäre Berufsalltag in der Reinigungsbranche	
Wie Drittstaatsangehörige ausgebeutet werden	33
Eine Analyse aus dem A&W-Blog	
Regenbogen über São Paulo	34
Was bringt Lulas Präsidentschaft für die LGBTQIA+-Szene?	
Fortschritt braucht Antirassismuarbeit	37
Asiye Sel über echtes Diversitätsmanagement	
Rote Nelken für Ostafrika	38
Porträt einer kenianischen Gewerkschafterin	
Pflege um jeden Preis	40
Fürsorge als Leidenschaft: die Geschichte Gere Teklays	
Der bestellte Zuzug	42
60 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei	
Auf dem Weg zur inklusiven Arbeitswelt	46
Das letzte Wort hat Martina Lackner vom ÖGB	





Arbeit&Wirtschaft

Abendpost

Hoch die Beine und mal kurz den Ablenkungen und Pflichten des Alltags entfliehen: Die Arbeit&Wirtschaft Abendpost versorgt Sie immer mittwochs mit Informationen und Empfehlungen zu den aktuellsten Beiträgen unserer Online-Ausgabe.

Wie Sie dazu kommen?

Einfach zu unserem Newsletter anmelden!

www.arbeit-wirtschaft.at/abendpost

f X @ /AundWMagazin

www.arbeit-wirtschaft.at

Business Aliens

Die heutige Gesellschaft in Österreich ist divers, doch in vielen Berufsfeldern ringen marginalisierte Gruppen noch um Sichtbarkeit, Gleichstellung und Mitsprache. Für echte Inklusion braucht es jeden einzelnen Betrieb.

TEXT MILENA ÖSTERREICHER



Haben Sie schon einmal etwas von „Social Washing“ gehört? Keine Sorge, es steht kein gemeinsamer Waschgang bevor. Die Rede ist vielmehr von Unternehmen, die sich nach außen einen bunten Anstrich verpassen. Das Phänomen tritt etwa auf, wenn am 8. März – dem Weltfrauentag – die einzige Frau in Führungsposition vor die Kamera gestellt wird, wenn auf der Firmenwebsite Schwarze Menschen auf Stock-Fotos zu sehen sind oder im Pride-Monat Juni das Firmenlogo in Regenbogenfarben erstrahlt. Der Realitäts-Check zeigt im Falle von „Social Washing“ dann aber, dass es viel weniger divers und offen zugeht, als es nach außen scheint: Vom Foto des Management-Boards grüßen ältere Männer. Familiennamen auf „-ić“ findet man beim Reinigungspersonal und nicht im Vorstand. Die Schwarze Mitarbeiterin sucht man auf dem Team-Foto vergebens.

Dabei hat sich unsere Gesellschaft in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verändert: Österreich ist diverser geworden. Und Betriebe bilden diese Vielfalt zunehmend ab – oder sollten das zumindest tun. Das Selbst- und Rollenverständnis von Frauen hat sich gewandelt, was unter anderem zu einer höheren Erwerbsbeteiligung geführt hat. Zuwanderung bringt Menschen mit anderen Sprachen, Kulturen und Religionen nach Österreich. Gesellschaftspolitische Bewegungen wie Black Lives Matter, die sich gegen Gewalt gegen Schwarze Menschen einsetzt, zeigen auf, wie allgegenwärtig Rassismus noch immer ist. Auch Menschen mit Behinderungen gewinnen in der (medialen) Öffentlichkeit an Sichtbarkeit und hinterfragen das Image der Hilfsbedürftigkeit, das die Gesellschaft ihnen allzu lang zugeschrieben hat. Allen ist gemein: Sie wollen am Arbeitsmarkt gleichwertig teilhaben und mitbestimmen.

„Es geht um das gute Leben und Zusammenleben – und das funktioniert nur, wenn es für alle gelingt.“

Simone Hudelist, Betriebswirtin

Warum es sinnvoll ist, seine Belegschaft divers zusammenzusetzen, zeigen etwa die Studie des Instituts für empirische Sozialforschung (IFES) zur betrieblichen Mitbestimmung sowie eine Erhebung der Beratungsfirma McKinsey aus dem Jahr 2018. Letztere besagt, dass divers besetzte Unternehmen eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, überdurchschnittlich profitabel zu sein. Durch diverse Teams steigt unter anderem die Innovationskraft, Krisen können besser gemeistert werden, und einzelne Mitarbeiter:innen fühlen sich weniger ausgeschlossen. So verwundert es nicht, dass auch die junge Generation zunehmend darauf achtet, wie es potenzielle Arbeitgeber:innen wirklich mit der Vielfalt halten.



Von echter Gleichstellung zwischen Mann und Frau ist die österreichische Arbeitswelt noch weit entfernt, weiß Simone Hudelist von der AK Wien: „Ohne Quote geht es nicht.“

Frauen fehlen an der Spitze

„Wir sind momentan noch weit von einer Gleichstellung entfernt“, sagt Simone Hudelist. Sie ist Betriebswirtin in der AK Wien sowie Autorin des Frauen.Management.Reports, der jedes Jahr die Geschlechterverhältnisse im Top-Management österreichischer Spitzenunternehmen erhebt.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen, von knapp zwei Dritteln 1999 auf 70 Prozent im Jahr 2022. Und obwohl mittlerweile mehr Frauen als Männer höhere Bildungsabschlüsse haben, ist die Führungsebene immer noch sehr männlich. So stößt man in den Vorständen der ATX-Unternehmen, also der 20 größten börsennotierten Firmen der Republik, nur zu elf Prozent auf Frauen. In den 200 umsatzstärksten Betrieben des Landes wurden Anfang dieses Jahres 531 von 605 Geschäftsführungspositionen von Männern bekleidet – das sind satte 87,8 Prozent.

„Ohne Quote geht es nicht“, betont die AK-Expertin Hudelist – wobei es ein Trugschluss sei, diese als „Frauenquote“ zu bezeichnen. Denn sie soll laut Gesetz bei gleicher Qualifikation jeweils das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugen, in vielen Bereichen sind das aber nach wie vor Frauen.

Was eine Quote bewirkt, lässt sich dort beobachten, wo sie verpflichtend ist. Seit 2018 gibt es in Österreich eine verbindliche Quote von mindestens 30 Prozent Frauen in den Aufsichtsratsgremien großer börsennotierter Unternehmen. In diesem Zeitraum ist der Frauenanteil von 22,4 Prozent auf 36,5 Prozent angewachsen. Quotenlose Unternehmen stehen bei 20,3 Prozent Frauenanteil im Aufsichtsrat. Für den Vorstand gilt diese Quote bisher nicht. Frei-



mit geringem Prestige, etwa in der Reinigung, im Verkauf oder bei Zustelldiensten. Der Anteil der „Working Poor“, also der Beschäftigten, die mit ihrem Einkommen ihre Grundbedürfnisse nicht decken können, ist unter ausländischen Arbeitnehmer:innen mit 13 Prozent etwa doppelt so hoch wie unter inländischen. Besonders Neuzugewanderte haben Schwierigkeiten, auf dem österreichischen Arbeitsmarkt einen ihrem Bildungsabschluss entsprechenden Job zu finden.

Eine im Auftrag der AK von SORA durchgeführte Erhebung aus dem Jahr 2019 zeigte, dass die befragten Menschen mit Migrationsgeschichte Diskriminierungserfahrungen am häufigsten in der Arbeitswelt gemacht hatten. Genannt wurden Nachteile beim Einkommen, beim Aufstieg, bei Gehaltserhöhungen sowie bei der Jobvergabe aufgrund persönlicher Merkmale. Unsachgemäße Kritik, bewusstes Zurückhalten von Informationen, üble Nachrede, unangenehme Anspielungen und Ausgrenzungen wurden von Betroffenen häufig als diskriminierend am Arbeitsplatz erlebt. Diskriminierung in der Arbeit ist unter anderem durch das Gleichbehandlungsgesetz verboten. Expert:innen weisen aber darauf hin, dass es mehr Schulungen etwa für Richter:innen bräuchte, um Diskriminierung auch wirklich zu erkennen und Gleichbehandlung durchzusetzen.

willige Selbstverpflichtung sei nett, doch Fortschritte zeige das bisher nur wenig und langsam, meint Simone Hudelist.

Die gläserne Decke – also der Umstand, dass hoch qualifizierte Frauen oft nicht in Top-Positionen zu finden sind – lässt sich nur schwer durchbrechen. Sie wird von verschiedenen Faktoren gestützt: von Stereotypen und Vorurteilen hinsichtlich der Eignung von Frauen, Auszeiten aufgrund von Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen oder einem fehlenden Zugang zu informellen Netzwerken. Bei der Selektion von Bewerbungen oder Beförderungen dürfen auch psychologische Prozesse nicht vergessen werden. Erwiesen ist inzwischen, dass wir eher Menschen einstellen, die uns ähnlich sind. Demzufolge stellt Personalchef Paul viel eher einen Stefan ein als eine Marie oder eine Fatima.

Viel Diskriminierungserfahrung

Das kann folglich auch für Menschen mit Migrationsgeschichte zu einem Stolperstein werden. Und so eine Geschichte besitzen mittlerweile viele: Laut Statistik Austria hat jede vierte Person hierzulande einen Migrationshintergrund. Die größten Gruppen unter den ausländischen Beschäftigten stellen Menschen aus Deutschland, Ungarn, Rumänien, der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien dar. Auf dem Arbeitsmarkt sind Beschäftigte mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft vor allem im Gastgewerbe, im produzierenden Bereich, in wirtschaftlichen und persönlichen Dienstleistungen, im Handel und im Bauwesen tätig.

Auf dem Arbeitsmarkt sieht es für Menschen mit Migrationsgeschichte nicht immer rosig aus. Sie arbeiten häufiger in Berufen

Diverse Barrieren

Um Arbeitsplätze diverser zu machen, müssten Strukturen geschaffen werden, meint auch Judith Kohlenberger, Migrationsforscherin an der Wirtschaftsuniversität Wien. Zu diesen zählen neben dem gelebten Bekenntnis des Managements, für Diversität einzustehen und sie als Mehrwert zu sehen, entsprechende Weiterbildungen für die gesamte Belegschaft und passende Speisenangebote oder Geträume.

Kohlenberger beschäftigt sich in ihrer Forschung vor allem mit geflüchteten Menschen. Der Onboarding-Prozess dauere hier in der Regel länger: Sprachbarrieren, Nostrifikationen oder die Klärung des Aufenthaltsstatus könnten am Anfang Zeit beanspruchen. Doch der längere berufliche Eingewöhnungsprozess zahle sich aus. „Studien belegen, dass gerade geflüchtete Menschen Sicherheit und Stabilität im Aufnahmeland suchen“, sagt Kohlenberger. „Sie zeichnen sich durch eine besonders hohe Betriebstreue aus, und daher ist wenig Fluktuation zu beobachten. Das ist vermutlich gerade in Zeiten von Arbeitskräftemangel ein wichtiger Punkt.“

Die Migrationsforscherin weist zudem auf die Hürde des hierzulande starken Fokus auf die deutsche Sprache hin – selbst bei Unternehmen, die sich als international verstehen. „Wir sehen etwa, dass die Erwerbsquote von vertriebenen Ukrainer:innen in jenen Ländern besonders hoch ist, in denen auch Englisch als Arbeitssprache anerkannt wird, also vor allem im skandinavischen Raum“, sagt sie. Erschwerend komme hinzu, dass die Umgangssprache in Österreich nicht dem Deutsch entspricht, das geflüchtete Menschen im Deutschkurs lernen.



Ein längerer Onboarding-Prozess bei Arbeitnehmer:innen mit Fluchtgeschichte zahle sich durch eine hohe Betriebstreue aus, sagt die Migrationsforscherin Judith Kohlenberger.

Kohlenberger ist auch Mitautorin eines „Refugee Talents“-Leitfadens zur Unterstützung von Arbeitgeber:innen beim Recruiting, Onboarding und bei der Beschäftigung Geflüchteter. Sie empfiehlt Unternehmen diesbezüglich generell die Kooperation mit externen Stellen wie Hilfsorganisationen. Dort sei bereits Expertise vorhanden, sie könnten auch bei Schwierigkeiten vermitteln.

Perspektivenwechsel gefragt

Eine breite Expertise zum Thema Inklusion hat auch Patrick Berger. Er leitet das „Chancen Nutzen“-Büro im ÖGB, das sich für Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen, chronisch Erkrankte sowie Menschen mit psychischen Problemen in der Arbeitswelt einsetzt. Wenn es um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen geht, würde Berger dem österreichischen Arbeitsmarkt nach dem Schulnotensystem eine Drei bis Vier geben. Er sieht Vorurteile bzw. viel Unwissen bei Betrieben, zum Beispiel darüber, wie es um den Kündigungsschutz steht, um Sonderurlaub oder Fördermöglichkeiten. Mittlerweile gebe es aber bereits viel Unterstützung, auch im „Chancen Nutzen“-Büro können sich sowohl betroffene Beschäftigte als auch Unternehmen beraten lassen.

Wichtig ist Patrick Berger, ein anderes Bewusstsein für Behinderung zu vermitteln. Die meisten Menschen würden, wenn sie an Behinderung denken, wahrscheinlich eine Person im Rollstuhl oder einen blinden Menschen vor ihrem inneren Auge sehen. Dabei gebe es zahlreiche verschiedene Formen von Behinderungen, auch solche, die gar nicht sichtbar sind. „Behinderung bedeutet Einschränkung“, erklärt Berger. „Das heißt, ich kann etwas nicht machen

WIE FÖRDERT MAN DIVERSITÄT IM BETRIEB?

Mit Diversität wird allgemein eine Vielfalt an persönlichen Merkmalen bezeichnet. Dazu zählen Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung sowie Religion bzw. Weltanschauung. Die Organisationsberaterinnen Lee Gardenswartz und Anita Rowe definieren diese Merkmale in ihrem „Layers of Diversity“-Modell als die primäre Dimension von Diversität.

1 / Inklusion

Im Juli 2024 wurde die Förderrichtlinie „Inklusive Arbeit“ beschlossen. Das Sozialministerium stellt bis zum Jahr 2026 36 Millionen Euro zur Verfügung, um Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Weitere 18 Millionen Euro finanzieren die Länder.

2 / Quote im Vorstand

2022 beschloss die EU eine Richtlinie zu einem ausgewogenerem Geschlechterverhältnis in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen. Mitgliedsstaaten können wählen, ob 40 Prozent der nichtgeschäftsführenden Mitglieder von Aufsichtsräten oder 33 Prozent des Vorstands sowie des Aufsichtsrats mit Frauen besetzt werden. Die Richtlinie ist bis 2026 in nationale Gesetzgebung überzuführen. In Österreich ist das bis dato ausständig.

3 / Neuer Start

Unternehmen erhalten für die Einstellung von bestimmten Mitarbeiter:innen unter gewissen Voraussetzungen eine Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice (AMS). Gefördert werden etwa Personen, die älter als 50 Jahre und als arbeitssuchend gemeldet sind, oder Personen ab 25 Jahren, die seit einem Jahr arbeitslos sind.

4 / Einstiegshilfe

Bei der Beschäftigung von geflüchteten Menschen unterstützen mehrere Stellen: Das Sozialunternehmen MTOP (More Than One Perspective) ist auf das Matching von Geflüchteten mit Betrieben spezialisiert. Der Verein „lobby.16“ setzt sich für den Zugang von jungen Geflüchteten zu Bildung und Arbeit ein und kooperiert mit Unternehmen u. a. im Bereich der Berufsausbildung. Das Beratungszentrum AST bietet Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen.



Patrick Berger vom „Chancen Nutzen“-Büro des ÖGB ortet in vielen Betrieben Vorurteile und Unwissen in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen.

oder brauche Hilfsmittel, um Dinge gut und ohne Probleme machen zu können.“ Er bringt das Beispiel von Brillenträger:innen, die ohne ihre Brille auch nicht das leisten könnten, was von ihnen erwartet wird. „Wenn es aber ordentliche Rahmenbedingungen gibt, kann ich meine Arbeit genauso machen wie jede:r andere“, sagt er. Arbeitsplatzadaptionen seien für manche Behinderungen notwendig und könnten auch kostspielig sein, doch es gebe mittlerweile eine Vielzahl an Förderungen.

Paradoxe Finanzierung

Derzeit ist der sogenannte Ausgleichstaxfonds einer der wichtigsten Töpfe für Fördermaßnahmen für Menschen mit Behinderungen. Hierzulande müssen Betriebe ab 25 Beschäftigten Menschen mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 Prozent einstellen, ansonsten sind sie zur Zahlung einer monatlichen Ausgleichstaxe verpflichtet, die zwischen 320 und 477 Euro beträgt. „Die Höhe ist definitiv noch zu gering“, sagt Berger. Die Betriebe könnten sich dadurch einerseits bis zu einem gewissen Grad freikaufen. Andererseits sei das auch paradox: Je mehr Unternehmen Menschen mit Behinderungen anstellen und somit ihre Quote erfüllen, desto weniger Geld gelangt in den Ausgleichstaxfonds, der aber wiederum Maßnahmen am Arbeitsplatz finanziert. „Da beißt sich die Katze in den Schwanz“, sagt Berger. Er halte einen eigenen Inklusionsfonds für sinnvoll.

Manche Maßnahmen im Betrieb richten sich an bestimmte Gruppen, etwa Menschen mit Behinderungen, zugute kommen sie oft allen – etwa flexible Arbeitszeitmodelle, die auch für Menschen mit berufsbegleitendem Studium oder Eltern eine Erleichterung

darstellen können, oder barrierefreie Zugänge, die Personen im Rollstuhl ebenso wie jenen mit Gehhilfen oder Kinderwägen den Weg ebnen. „Ein barrierefreies Arbeitsumfeld ist der erste Schritt zu Unfallprävention“, erklärt Patrick Berger. Jeder Arbeitsplatz, der keine Stufen habe, gut ausgeleuchtet sowie mit Warnsignalen und Symbolen versehen sei, erleichtere allen Mitarbeiter:innen das sichere Arbeiten und unterstütze auch das Arbeiten in höherem Alter.

Dennoch müsse man offen kommunizieren und erklären, wenn ein:e Mitarbeiter:in beispielsweise Sonderurlaub bekommt, insbesondere dann, wenn es sich um keine sichtbare Behinderung handle. Ansonsten komme es zu Spannungen unter den Kolleg:innen, wenn etwas als unfair empfunden wird.

„Konkurrenzsituationen sollten möglichst von Anfang an vermieden werden“, sagt auch Migrationsforscherin Judith Kohlenberger. Wenn etwa für geflüchtete Mitarbeiter:innen Sprachkurse oder Mentoring-Programme zur Verfügung stehen, sollten auch Angebote für die restliche Belegschaft überlegt werden. Das könnten ebenso Mentoring-Angebote zum beruflichen Aufstieg oder Weiterbildungsmöglichkeiten sein. Zudem würden Kolleg:innen oft die tägliche Inklusion der geflüchteten Arbeitnehmer:innen zusätzlich mittragen. Dafür sollten ausreichend zeitliche Ressourcen geschaffen werden.

Gemeinsame Ziele

Und was braucht es auf gesamtgesellschaftlicher Ebene? Patrick Berger wünscht sich einen stärkeren Fokus auf die Stärken der Menschen, nicht die Defizite. Judith Kohlenberger schlägt in die gleiche Kerbe. So könnte man in der exportorientierten Wirtschaft Österreichs beispielsweise das Potenzial an sprachlichem und kulturellem Wissen im eigenen Betrieb nutzen, um international neue Kund:innenkreise zu erschließen.

Die AK-Expertin Simone Hudelist unterstreicht, dass es für mehr Frauen in Top-Positionen andere Rahmenbedingungen brauche, beispielsweise eine verpflichtende Karenzaufteilung wie in skandinavischen Ländern, sodass es nicht mehr automatisch Frauen sind, die von der Karriereleiter fallen. Der drohende Rechtsruck könnte allerdings einen Backlash bedeuten. Ideen wie eine Herdprämie für Frauen oder eine Großelternkarenz geisterten durch den Wahlkampf. Bei letzterer wird befürchtet, dass die Kinderbetreuung wieder vorwiegend die Omas, also Frauen übernehmen. Hudelist wünscht sich, dass die neue Regierung für Gleichberechtigung einsteht und selbst mit gutem Beispiel vorangeht, indem zum Beispiel die Hälfte der Minister:innenämter von Frauen bekleidet werden.

Unabhängig davon, ob die Politik diese Maßstäbe setzt oder nicht: Luft nach oben bleibt. Damit gelebte Diversität klappt, braucht es uns alle – oder wie Simone Hudelist abschließend meint: „Es geht um das gute Leben und Zusammenleben – und das funktioniert nur, wenn es für alle gelingt.“ ▸

Wie finden wir wieder zueinander?

Nicht nur in Wahlkampfzeiten beherrschen Schuldzuweisungen, Unverständnis und Unbeherrschtheit die politische Debatte. Man unterstellt einander statt den besten die schlechtesten Absichten. Die gesellschaftliche Empathie sinkt, der Diskurs ist polarisiert und unversöhnlich. Wir dringen nicht mehr zum anderen durch. Soziale Medien und KI tun das Ihre, um die Menschen auseinanderzutreiben, anstatt sie zusammenzubringen. Der Gegenentwurf dazu liegt in der Zugewandtheit. Die braucht es, um aufeinander zuzugehen und miteinander – wie es der Soziologe Hartmut Rosa formuliert – in Reso-

nanz zu treten. Offen sein für die Nähe des anderen, der dann so anders gar nicht mehr ist: Diese grundlegende Zugewandtheit kann persönliche Haltung wie auch politische Maxime sein. Grenzen setzen, sie gegen widerrechtliche Inbesitznahme verteidigen, aber anschlussfähig bleiben für das, was diese Grenzen überschreiten muss, um wieder mehr Nähe, Komplexität und geteilte Erfahrungen zuzulassen. Nur wenn wir wieder zueinanderfinden, wird sich ein Weg aus der gesellschaftlichen Härte und in die sozial-ökologische Transformation auf tun, die in der Zeit der multiplen Krisen dringend Realität werden muss.



JUDITH KOHLENBERGER
MIGRATIONSFORSCHERIN

Schluss mit lustig!

Diskriminierung in der Arbeitswelt passiert tagtäglich. Und ob fremdenfeindliche Beschimpfung oder Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen: Solche Fälle können vor der Gleichbehandlungskommission landen – und vielleicht in den Händen von Dinah Djalinous-Glatz.

INTERVIEW SARAH KLEINER

Dinah Djalinous-Glatz hat schon viele Formen von Diskriminierung gesehen. Sie arbeitet im Referat für Sozialversicherungspolitik im ÖGB und ist als Laienrichterin am Arbeits- und Sozialgericht tätig. Außerdem sitzt sie im zweiten Senat der Gleichbehandlungskommission, die sich mit Fällen von Diskriminierung am Arbeitsplatz auseinandersetzt. Im Interview mit Arbeit&Wirtschaft spricht sie davon, wie schnell geschmacklose Witze zu Zerwürfnissen führen können, wie sich Opfer am besten gegen Benachteiligungen wehren und wie Betriebsratsmitglieder sie dabei unterstützen können.

Arbeit&Wirtschaft: Frau Djalinous-Glatz, Sie haben in Ihren Funktionen schon sehr viele Diskriminierungsopfer und Täter:innen kennengelernt. Welche Möglichkeiten haben Menschen, die am Arbeitsplatz diskriminiert werden, sich zur Wehr zu setzen?

Dinah Djalinous-Glatz: Wenn ein Mensch in seiner Arbeit in Österreich aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Religion oder der Weltanschauung diskriminiert wird, kann er auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes dagegen vorgehen. Man kann sich an die Gleichbehandlungskommission wenden oder direkt vor Gericht gehen. In der Praxis ist es oft so, dass das Dienstverhältnis schon beendet ist, wenn Menschen rechtlich etwas gegen die Diskriminierung unternehmen. Besser ist es, wenn dies schon vor Ende des Dienstverhältnisses geschieht, damit die oder der Betroffene den Job behält.

Es kann die eigene Situation aber auch verschlechtern, wenn man Kolleg:innen oder Vorgesetzte offiziell der Diskriminierung beschuldigt.

Das stimmt, aber auch hier ist man geschützt: Man darf nicht diskriminiert werden, weil man eine Klage eingebracht oder

einen Antrag bei der Kommission gestellt hat – was aber der Fall wäre, wenn ich zum Beispiel gekündigt würde. Trotzdem ist es nachvollziehbar, dass Leute in einem aufrechten Dienstverhältnis eher ungern zur Kommission oder vor Gericht gehen. Hier ist eine zentrale Rolle des Betriebsrats, zu unterstützen und ein Arbeitsklima herzustellen, das frei von Diskriminierung ist. Er kann maßgeblich dazu beitragen, dass sich Leute wieder wohlfühlen.

Wie kann er das erreichen?

Indem Betriebsratsmitglieder mit Betroffenen reden und versuchen, die Situation wieder zu beruhigen. Es gab einen Fall, wo sich Arbeitnehmer:innen von Kolleg:innen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft verbal belästigt fühlten. Der Betriebsrat hat zu ihnen gesagt: „Eure Kommentare verletzen die anderen, hört auf damit.“ Schlimmstenfalls könnte das vor Gericht die Täter:innen mindestens 1.000 Euro kosten. Gleichzeitig ist nicht jede Meldung gleich böse gemeint. Einmal hat ein Arbeitnehmer lautstark im Büro gesagt, er habe in der Zeitung gelesen, alle Bulgar:innen seien Geldwäscher:innen. Die Mutter eines seiner Kollegen war aber Bulgarin, und dieser fühlte sich persönlich angegriffen – dabei wusste sein Kollege viel-

„Es ist eine zentrale Rolle des Betriebsrats, zu unterstützen und ein Arbeitsklima herzustellen, das frei von Diskriminierung ist.“

**Dinah Djalinous-Glatz,
ÖGB-Referatsleiterin**



*Dinah Djalinous-Glatz
kämpft für Gleichheit und
eine gerechte Gesellschaft:
Die Referatsleiterin für
Sozialversicherungspolitik
im ÖGB sitzt im zweiten
Senat der Gleichbehand-
lungskommission.*

leicht nichts von seiner Abstammung. So können auch Unstimmigkeiten entstehen.

Es ist nicht ganz eindeutig, wann Diskriminierung beginnt bzw. die Grenze zwischen „schlechten Witzen“ und Feindseligkeit verschwimmt. Wann sollte man als Betroffene:r aktiv werden?

Ich kann mich an einen Fall erinnern, da kam eine Frau in die Beratung der Arbeiterkammer, weil ihr Dienstverhältnis beendet wurde und noch Urlaubstage ausständig waren. Im Zuge des Beratungsgesprächs hat sie dann nebenbei erzählt, dass ihr Kollege Meldungen von sich gegeben hat, von wegen seine Frau sei gerade auf Urlaub, da solle sie doch mal bei ihm zu Hause vorbeikommen, um Sex zu haben. Das war eine verbale sexuelle Belästigung der Frau. Ihr war aber zuerst nicht bewusst, dass man dagegen arbeitsrechtlich vorgehen kann.

Der Punkt ist auf jeden Fall erreicht, wenn es einen tatsächlich persönlich stört oder verletzend wird. Dann sollte man zuerst zum Betriebsrat gehen. Dieser kann sich bei Fragen auch immer an die betreffende Gewerkschaft wenden, die ist die erste Anlaufstelle. Es ist immer besser, Spannungen zu beseitigen, bevor die Situation eskaliert.

Worauf sollten Betroffene achten, wenn sie eine Diskriminierung zur Kommission tragen wollen?

Ich würde mir auf jeden Fall Notizen machen, was wann passiert ist. Es kommt aber immer auch darauf an, worum es geht. Wenn es sich um die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen dreht, dann muss man natürlich Lohnunterlagen aufheben.

Wie läuft ein Verfahren in der Regel ab?

Nach einem schriftlichen Antrag wird der:die Antragsgegner:in zu einer Stellungnahme zu den Vorwürfen aufgefordert. Der zuständige Senat befragt dann Antragsteller:in, Antragsgegner:in und Auskunftspersonen – das können der:die Arbeitgeber:in, Betriebsratsmitglieder oder Kolleg:innen aus dem Betrieb sein. Im Endeffekt stellt der Senat fest, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht, und macht einen Vorschlag, wie man Gleichbehandlung herstellen bzw. die Diskriminierung beenden könnte. Schadenersatzansprüche müssten aber vor Zivilgerichten, also dem Arbeits- und Sozialgericht, eingeklagt werden.

Könnten Sie uns ein Beispiel für den positiven Ausgang eines Falls nennen?

Eine Angestellte ist bei einer Filiale im Handel gekündigt worden, und sie war der Meinung, dies wäre geschehen, weil sie Brasilianerin ist. Sie hat sich von ihren Kolleg:innen angegriffen gefühlt. Diese zeigten Fotos von Menschen beim Karneval in Rio in ihren Kostümen, und eine Kollegin hat gesagt, Brasilianerinnen würden bei Männern nur aufs Geld schauen. Es ist eine schlechte Stimmung im Betrieb entstanden, die Kommentare haben die Frau persönlich getroffen. Dann wurde sie vom Arbeitgeber gekündigt und ist mit der Sache vor Gericht gegangen. Sie hatte vorher in einer anderen Filiale des Unternehmens gearbeitet, und beim Gerichtsverfahren hat man sich darauf geeinigt, dass sie wieder in der alten Filiale anfangen würde, wo es ihr auch persönlich besser gefallen hat. Es war schön, dass man in diesem Fall eine Lösung gefunden hat. Diese Frau war über 50 Jahre alt, und sie hätte es wahrscheinlich nicht leicht gehabt, eine neue Stelle zu finden.

Könnten Sie uns auch einen Fall von Altersdiskriminierung schildern?

Ich erinnere mich an eine Frau, die der Überzeugung war, sie sei aufgrund ihres Alters aus dem Betrieb geekelt worden. Es wurde zu ihr sinngemäß gesagt: Weil der Betrieb den Alten so hohe Gehälter zahlen müsste, könnten die Jungen nicht anständig entlohnt werden. Die Frau ist im Endeffekt gekündigt worden, ebenso wie einige andere Kolleg:innen über 50. Sie hat ihre Kündigung angefochten wegen Sozialwidrigkeit. Das ist möglich, wenn einen die Kündigung sozial besonders trifft – bei Älteren, die vielleicht keine Arbeit mehr finden, kann das durchaus sein. Ihr Fall ist vors Arbeits- und Sozialgericht gegangen, und wir haben die Frau gefragt, ob es in ihrer Firma einen Betriebsrat gibt. Sie sagte, niemand hätte sich dort jemals getraut zu kandidieren. Hätte es im Unternehmen einen Betriebsrat gegeben, hätte der es vermutlich geschafft, die Situation zu deeskalieren.

„Ich bin wirklich und aufrichtig überzeugt davon, dass alle Menschen die gleichen Chancen haben sollen.“

Dinah Djalinous-Glatz



Von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bis hin zur Verunglimpfung von Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund: Dinah Djalinous-Glatz kennt viele Ausprägungen von Diskriminierung und appelliert an den Betriebsrat, dagegen einzutreten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) fordert ein sogenanntes „Levelling-up“ im Gleichbehandlungsrecht. Was ist damit gemeint?

Es ist wichtig zu verstehen, dass das Gleichbehandlungsgesetz in erster Linie für die Arbeitswelt gilt. Wenn man außerhalb der Arbeitswelt aufgrund der ethnischen Herkunft diskriminiert wird, kann man auch noch klagen oder einen Antrag bei der Kommission stellen, aber es gibt derzeit keinen gesetzlichen Schutz, wenn Menschen außerhalb der Arbeitswelt aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion und Weltanschauung benachteiligt werden.

Zum Beispiel gab es Fälle, wo Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft

nicht in Diskotheken eingelassen wurden. Dagegen kann man etwas tun. Es kommt aber auch vor, dass homosexuelle Paare eine Wohnung mieten wollen, sie aber dann nicht bekommen. Wenn das aufgrund ihrer Homosexualität passiert, dann haben sie derzeit keine Handhabe dagegen. Dass man nicht diskriminiert werden darf, soll im Rahmen des „Levelling-up“ auch auf Dienstleistungen und Güter ausgeweitet werden. Diese Forderung unterstützt der ÖGB.

Es wird auch die bestehende Zersplitterung des Gleichbehandlungsrechts von der GAW kritisiert: Es teile sich auf Landesgesetze und unterschiedliche Bereiche auf. Sehen Sie Chancen, dass es hier zu Reformen kommt?

Das ist eine rein technische Sache. Wie es mit dem Gleichbehandlungsgesetz weitergeht, hängt von der Regierung ab. Die Frage ist, ob jemandem wichtig ist, es weiterzuentwickeln. Als Gabriele Heinisch-Hosek (SPÖ) Frauenministerin war, hatten wir öfters Novellen – ihr war die Gleichbehandlung wichtig, anderen Minister:innen weniger. Was sicher kommen wird, ist die bereits beschlossene Lohntransparenzrichtlinie der EU. Viele Impul-

se für Gleichbehandlung kommen von der EU, ohne sie wären wir noch nicht so weit bei Gleichbehandlung und Diversität.

Was bringt die Lohntransparenzrichtlinie für Arbeitnehmer:innen?

Bei der Lohntransparenzrichtlinie geht es um die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit. Beschäftigte erhalten dadurch einen Auskunftsanspruch. Sie können dann zwar nicht das konkrete Einkommen ihrer Kolleg:innen abfragen, aber das durchschnittliche Entgelt einer vergleichbaren Gruppe von Beschäftigten im Unternehmen. Und Verschwiegenheitsklauseln, die Arbeitnehmer:innen daran hindern, ihr Entgelt freiwillig offenzulegen, werden verboten. Das muss die neue Regierung umsetzen.

Zum Abschluss: Warum setzen Sie sich so beherzt für Gleichberechtigungsanliegen ein?

Das ist ganz einfach: Ich bin wirklich und aufrichtig überzeugt davon, dass alle Menschen die gleichen Chancen haben sollen – ganz unabhängig davon, ob Mann oder Frau, wen sie lieben, woher sie kommen, wie alt sie sind oder welche Religion sie haben. ▸

Arbeitssuchende, die im Bewerbungsprozess Diskriminierung erfahren haben

Quelle: Statista Research Department (2023)



von 2.000 Befragten

Aus aller Welt

Vielfalt als Stärke und Herausforderung zugleich: Der KHM-Museumsverband spiegelt nicht nur in seinen Ausstellungen, sondern auch in der Belegschaft die Diversität der Welt wider. Dadurch ist der Betriebsrat als Vermittler gefordert.

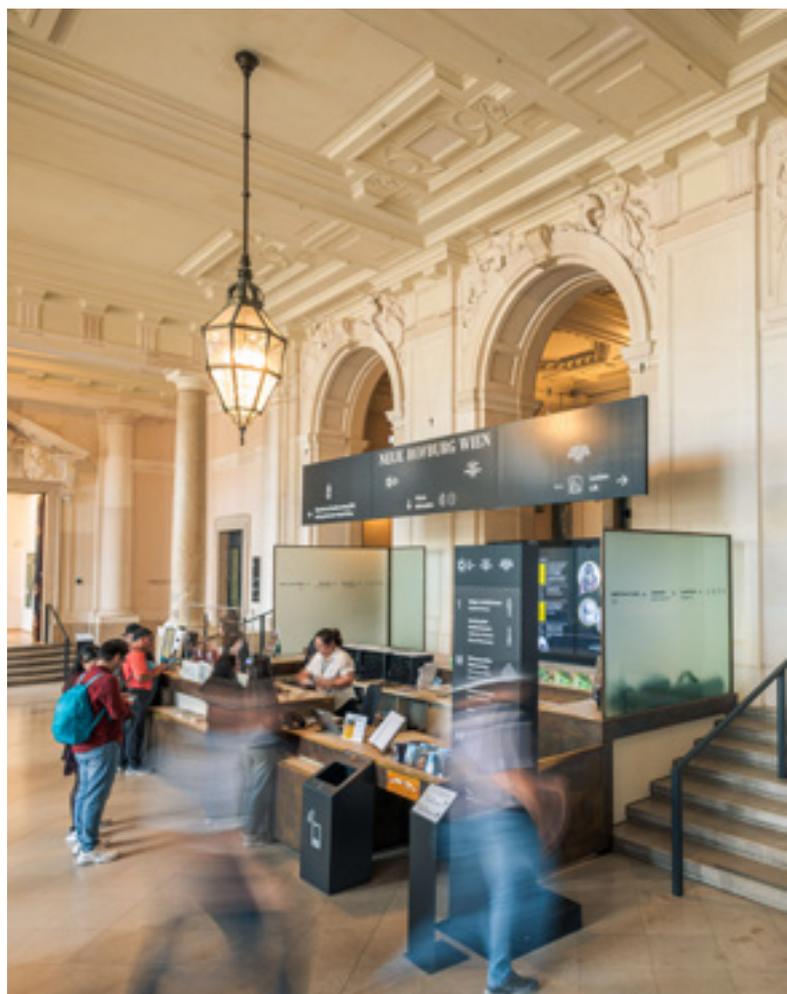
TEXT NADJA RIAHI

Setzt man einen Fuß in das mit Marmorsäulen gesäumte Foyer des Wiener Weltmuseums, so betritt man geschichtsträchtige Räume. In dem als Corps de Logis bezeichneten Teil der Hofburg war ursprünglich die Weltreiseseammlung des Thronfolgers Franz Ferdinand angesiedelt. Als das Kunsthistorische Museum Wien (KHM) nach dem Ersten Weltkrieg aus Platzmangel expandieren musste, wurde die ethnografische Abteilung hierher verlegt. Heute finden sich hier über 250.000 ethnografische Gegenstände – Kunstwerke, Handarbeit, Werkzeuge, Waffen, Schriftstücke – aus aller Welt und aus verschiedenen Epochen.

Im KHM-Museumsverband arbeiten heute insgesamt etwa 900 Menschen aus über 30 Ländern. Abgesehen von Österreich kommen die meisten aus Deutschland, Italien und Polen, aber auch Mitarbeiter:innen aus Bulgarien, Armenien und dem Iran finden sich in der Belegschaft. In einem so vielfältigen Betrieb wie dem KHM-Museumsverband wird Diversität als eine Stärke gesehen. Sie bietet die Chance, voneinander zu lernen, interkulturelles Verständnis aufzubauen und eine wertschätzende Zusammenarbeit zwischen den Kulturen zu fördern. Bei den vielen Sprachen, persönlichen Hintergründen und Perspektiven kommt es aber naturgemäß auch zu Missverständnissen und Reibungen. Die zwölf Mitglieder des Betriebsrats unterstützen ihre Kolleg:innen tatkräftig bei allen Anliegen, die durch die Diversität entstehen.

Betriebsrat als wichtige Stütze

Im Foyer des Museums sitzen zwei Mitarbeiter:innen des Guest-Service hinter einem langen Empfangstisch aus Holz. Sie demonstrieren gleich beim Eintritt, welche Vorteile eine diverse Belegschaft haben kann: Sie begrüßen die Besucher:innen auch in deren Erstsprachen, wenn sich die Möglichkeit dazu bietet, und informieren sie über



Diversität nutzen: Im Weltmuseum Wien arbeiten Menschen unterschiedlichster Nationalitäten zusammen. Am Empfang wird deshalb auch in Erstsprachen der Besucher:innen informiert.



Marianne Novotny-Kargl und Birgit Schultschik sind Teil des Betriebsrats im KHM-Museumsverband. Die multikulturelle Belegschaft sei Bereicherung und Herausforderung zugleich.

aktuelle Ausstellungen. „Unser Guest-Service, also der Publikumsdienst, nimmt an ECHOCAST-Schulungen teil, in denen interkulturelles Wissen vermittelt wird“, erzählt Marianne Novotny-Kargl. ECHOCAST steht für „European Cultural and Heritage Organizations Customer Awareness Staff Training“ und soll dabei helfen, das Potenzial der kulturellen Hintergründe des Personals zu nutzen.

Wir haben uns im Büro des Betriebsrats niedergelassen. Novotny-Kargl ist seit 1990 im KHM-Museumsverband beschäftigt. Die Restauratorin war unter anderem für die Instandhaltung unterschiedlicher Kutschen und Fahrzeuge der Kaiserlichen Wagenburg und der Kostüme des Monturdepots verantwortlich. Nach vielen Jahren engagierter Arbeit im Betriebsrat übernahm sie 2018 die Position der Vorsitzenden. Die Tätigkeit sei zwar manchmal anstrengend, aber lohnenswert: „Wenn ich in Einzelgesprächen sitze, dann bekomme ich oft von meinem Gegenüber viel Positives zurück. Dann weiß ich, ich bin an der richtigen Stelle.“

Wertschätzung und Offenheit für Neues

Novotny-Kargl sieht die Pluralität in der Belegschaft in erster Linie als eine Bereicherung. „Wir sind ein sehr heterogener Haufen, und es funktioniert“, sagt sie. Um in einem diversen Betrieb gut arbeiten zu können, sei es wichtig, dass der Betriebsrat von der Geschäftsführung als Co-Management-Ebene verstanden werde. Die Internationalität der Belegschaft führe aber ab und an auch zu sprachlichen Missverständnissen oder Kommunikationsbarrieren.

„Ich finde es toll, dass man die Möglichkeit bekommt, den eigenen Horizont zu erweitern, über die eigenen Grenzen hinauszublicken und gleichzeitig durch den Austausch mit Menschen aus anderen Kulturen zu lernen, wie unterschiedlich Dinge wahrgenommen werden“, erzählt Birgit Schultschik, Registrarin in der

Hofjagd- und Rüstkammer des Kunsthistorischen Museums und Schriftführerin im Betriebsrat. Sie betont, wie wichtig es sei, offen und transparent miteinander zu kommunizieren. Hier gebe es ihrer Meinung nach noch Verbesserungspotenzial. „Natürlich gibt es Bereiche, die noch nicht zu 100 Prozent passen, aber wir sind auf dem richtigen Weg“, bekräftigt Novotny-Kargl.

Herausforderungen angehen

Einen Prozess, der sich im Hinblick auf Diversität noch verbessern ließe, sei für die Betriebsratsvorsitzende das Onboarding. „Ich stelle mir hier eine Art Buddy-System als hilfreich vor.“ Bei diesem soll neuen Mitarbeiter:innen ein:e erfahrene:r Kolleg:in zur Seite gestellt werden, die in das Unternehmen einführt, Prozesse erklärt, Gepflogenheiten transparent macht. Novotny-Kargl wünsche sich aber auch mehr spezifische Schulungen für einen besseren Umgang miteinander. Allerdings seien für die Personalentwicklung kaum Budget und personelle Ressourcen vorhanden. Eine vom Staat subventionierte Institution wie der KHM-Museumsverband müsse streng haushalten. Die Basisabteilung sei seit der Ausgliederung der Bundesmuseen nicht valorisiert worden und reiche bei Weitem nicht aus, um die Personalkosten zu decken.

Hin und wieder gebe es auch Situationen, in denen der Betriebsrat an Grenzen stoße, zum Beispiel wenn ein nicht wertschätzender Umgangston von Vorgesetzten für Mitarbeiter:innen zur Belastung werde. „Manchmal gibt es Konflikte, für deren Lösungen wir als Betriebsrat gar keine Ausbildung haben“, sagt Novotny-Kargl. „Dann können wir ‚nur‘ sensibel sein, zuhören und die Betroffenen ernst nehmen.“ In solchen Fällen stünden die Betriebsratsmitglieder im Austausch mit den Arbeitspsycholog:innen und -mediziner:innen.



„Die vielen Nationalitäten und Kulturen sind eine Brücke, um einander kennenzulernen und miteinander in Dialog zu treten“, sagt die Kunst- und Kulturvermittlerin Hind Hafuda.

Sensibilisierte Kulturvermittlung

In Österreich gibt es einige Institutionen, die Weiterbildungen für multikulturelle Betriebe organisieren, um deren Kompetenzen zu stärken und ein besseres Verständnis für Diversität zu fördern. Dazu zählen zum Beispiel der Österreichische Integrationsfonds, der einen Lehrgang zu „Transkulturellem Management“ anbietet, oder der Verein Fibel, der Workshops zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen im Umgang mit Diversität“ abhält. Auch der „IZ – Verein zur Förderung von Vielfalt, Dialog und Bildung“ hat ähnliche Seminare im Repertoire, und der Verein ZARA kann für Antirassismus-Workshops herangezogen werden.

Hind Hafuda arbeitet als Kunst- und Kulturvermittlerin im Weltmuseum Wien und hat einen multinationalen Hintergrund. Im Museum ist es ihre Aufgabe, den Besucher:innen die ethnografischen Themen und wissenschaftlichen Inhalte der Sonderausstellungen näherzubringen. Neben der Konzeption von unterschiedlichen Programmen leitet Hafuda Workshops für Schulklassen und macht Führungen für Menschen jeden Alters. Damit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen gut zusammenarbeiten können, müsse in ihren Augen jedes Individuum gleich geschätzt, gestärkt und gefördert werden. „Es ist wichtig, die unterschiedlichen Erfahrungen des Menschen wahrzunehmen, damit sich jede:r in seiner/ihrer Identität wohlfühlt und der Arbeitsalltag Freude macht“, so Hafuda.

Um potenzielle Missverständnisse zu beseitigen und sich hinsichtlich Interkulturalität weiterzubilden, nehmen die Kunst- und Kulturvermittler:innen regelmäßig an internen Antirassismus-Workshops und Sensibilisierungs-Trainings teil, um Fähigkeiten in der Konfliktlösung zu stärken und ein besseres Verständnis für kulturelle Unterschiede zu entwickeln. Die Arbeit in einem multikulturellen Team berge für Hafuda viele Vorteile: „Die vielen Na-



Um umfangreiche Ausstellungen zu realisieren, braucht es Teamwork. Der Betriebsrat im KHM-Museumsverband ist ein Motor für ein besseres Miteinander, doch seine Möglichkeiten sind beschränkt.

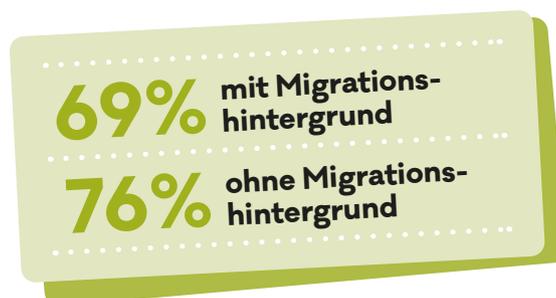
tionalitäten und Kulturen sind eine Brücke, um einander kennenzulernen und miteinander in Dialog zu treten“, meint sie. „Diese Zusammenführung fördert auch das Begegnen auf Augenhöhe und die Philanthropie im Team.“

Diskrete Ansprechpersonen

Für Mitarbeiter:innen, die sich wegen unangenehmer Situationen oder konkreter Diskriminierung zu Wort melden wollen, gibt es im KHM-Museumsverband neben dem Betriebsrat auch die Möglichkeit, sich an die Gleichstellungsbeauftragten zu wenden. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz sind öffentliche Betriebe dazu verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte zu ernennen, während es für privatwirtschaftliche Unternehmen in Österreich keine diesbezügliche gesetzliche Regelung gibt. Die Gleichstellungsbeauftragten werden üblicherweise von der Führungsebene bestimmt und üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Dabei sollte die Wahl unbedingt auf Personen fallen, denen sich Mitarbeiter:innen ohne Bedenken anvertrauen können.

Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen (2022)

Quelle: Statistik Austria





Drei Gleichstellungsbeauftragte sind im Museumsverband Ansprechpartner:innen für Diskriminierung – Victoria Kohout ist eine davon.

„Wir sind ein Team aus drei Personen, die als Ansprechpartner:innen für Mitarbeiter:innen zur Verfügung stehen, wenn diese sich aufgrund von Alter, Herkunft, Geschlecht oder sexueller Orientierung diskriminiert fühlen“, sagt Victoria Kohout. Sie ist im Eventmanagement des KHM-Museumsverbandes tätig und seit fünf Jahren Ersatzbetriebsrätin, seit 1. Oktober zudem stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Davor hatte nur die Personalchefin die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten inne. Erst auf Drängen des Betriebsrats habe die Geschäftsführung dessen Vorschlag angenommen, ein Gremium für die Aufgabe zu nominieren.

Kohout ist in ihrer Rolle nun beispielsweise für Personen da, die trotz besserer Qualifikation bei Beförderungen übergangen werden. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden und in weiterer Folge mit der Führungsebene versuchen die Gleichstellungsbeauftragten, Lösungen zu finden, um die Situation zu verbessern. Die Gespräche, die Kohout und ihre beiden Kolleg:innen führen, sind streng vertraulich. „Ich habe mit meinen Kolleg:innen eine sehr gute Vertrauensbasis und bin froh, dass sie nun offiziell zu mir kommen können“, sagt sie.

Abschließend führt Marianne Novotny-Kargl durch die aktuelle Sonderausstellung „Auf dem Rücken der Kamele“, die mit Filmen, Fotografien, historischen und zeitgenössischen Kunstwerken sowie Objekten aus den Sammlungen des Weltmuseums Wien und zahlreichen Leihgaben das facettenreiche Zusammenleben des Menschen mit Kameliden – also mit Dromedaren, Trampeltieren, Lamas und Alpakas – beschreibt. Um so umfangreiche und detaillierte Ausstellungen auf die Beine zu stellen, braucht es vor allem Teamarbeit. Damit sich alle wohlfühlen, stehen der Betriebsrat und die Gleichstellungsbeauftragten jeder Person zur Seite. ▸

DOS AND DON'T'S FÜR BETRIEBE

1 / Inklusive Aktivitäten

Betriebsausflüge oder Teambuilding-Events sollten so gestaltet sein, dass sie für alle Mitarbeiter:innen zugänglich sind, unabhängig von körperlichen Fähigkeiten, kulturellem Hintergrund oder Alter. Die Aktivität sollte sich nicht um Alkohol drehen (eine Weinverkostung zum Beispiel), um alle Mitarbeitenden einzubeziehen – auch diejenigen, die keinen Alkohol trinken.

2 / Vielfältige Essensangebote

Bei Firmenfeiern ist eine breite Auswahl an Speisen von Vorteil, um unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden, einschließlich vegetarischer und veganer Ernährung sowie religiösen Anforderungen. Verbindend können gemeinsame Frühstücke wirken, bei denen jede:r ein traditionelles Gericht seiner Kultur beisteuert.

3 / Neutrale Veranstaltungsorte wählen

Veranstaltungsorte sollten allen Mitarbeitenden das Gefühl geben, willkommen zu sein, und genügend Platz für sie bieten. Sie sollten unbedingt mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar und barrierefrei zugänglich sein. Intensive oder körperlich anstrengende Tätigkeiten sollte man meiden, um niemanden zu überfordern.

4 / Kulturelle und religiöse Feiertage beachten

Events werden im Idealfall terminlich so geplant, dass sie sich mit keinen wichtigen kulturellen oder religiösen Feiertagen überschneiden. Die Teilnahme an Events sollte freiwillig sein und ohne Druck oder Zwang erfolgen, damit individuelle Entscheidungen der Mitarbeitenden getroffen werden können.

5 / Respekt und Sensibilität

Humorvolle Inhalte sollten frei von Stereotypen sein und keine Gruppen ins Lächerliche ziehen. Für Feiern, bei denen Verkleidungen erwünscht sind, ist es ratsam, keine Klischees zu replizieren. Generell gilt: Gehen Sie individuell auf Kolleg:innen ein. Jede:r geht mit Zuschreibungen anders um, eine sensible Nachfrage ist immer hilfreich, um das Gegenüber besser einzuschätzen.

In die Mitte, bitte

Diversität kommt nicht von allein: In diversen Belegschaften und Betriebsräten braucht es interkulturelle Kompetenzen und zusätzliche Kommunikation, um ein faires Arbeitsumfeld für alle zu schaffen.

TEXT ALEXANDRA ROTTER



Immer mehr Unternehmen verleihen sich in Werbespots, auf Plakaten und auf ihrer Website ein diverses Image. Das ist positiv, denn damit wird die Gesellschaft so vielfältig gezeigt, wie sie ist. Doch wie sieht es hinter den Kulissen aus? Wie gehen Unternehmen mit diversen Belegschaften und den Herausforderungen um, die durch unterschiedliche Sprachniveaus, Kulturen, Bildungsgrade, Geschlechter oder die Zusammenarbeit von Menschen verschiedener Generationen sowie mit und ohne Behinderung ent-

stehen? Betriebsräte können für eine gleichberechtigte Behandlung aller Mitarbeitenden eintreten und im besten Fall unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigen. Doch ein Selbstläufer ist das keineswegs: Oft werden auf dem Weg dorthin Kämpfe ausgefochten.

Davon kann Judith Falkinger, Betriebsratsvorsitzende von Statistik Austria, ein Lied singen. Ihre Funktion hat sie in unmittelbarem Anschluss an ihre Elternteilzeit angetreten. Als sie aufgrund der zusätzlichen Aufgaben ihr Stundenausmaß von 32 auf 40 Stun-

den erhöhen wollte, wurde dies abgelehnt, denn das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) sieht vor, dass freigestellte Betriebsrät:innen so bezahlt werden, als würden sie ihre ursprüngliche Arbeit weiter ausüben. Die Regelung soll Betriebsratsmitglieder vor Gehalts- oder Stundeneinbußen bewahren. „Was eigentlich als Schutz vor Schlechterstellung gedacht ist, kann bei Frauen mit Betreuungspflichten zum Boomerang werden“, sagt Falkinger.

Veränderung selbst gestalten

Sie hat mit Unterstützung der Arbeiterkammer geklagt – und den Prozess 2021 verloren: „Im Urteil geht das Gericht davon aus, dass ich als Frau mit zwei kleineren Kindern im Normalfall meine Stundenanzahl nicht erhöht hätte.“ Damit stünde ihr die höhere Bezahlung gesetzlich auch nicht zu – obwohl sie während der Corona-Lockdowns teilweise sogar bis zu 60 Stunden pro Woche gearbeitet und nebenbei auch noch die Kinder im Home-Schooling betreut habe. „Auch wenn das Urteil nicht ganz unerwartet kam: Das war ein echter Tiefschlag“, sagt Falkinger. „Das Gesetz muss dringend angepasst werden.“

Bei der Statistik Austria hat sich mittlerweile einiges verbessert – nicht zuletzt dank Falkinger selbst, weil sie einerseits Missstände offen thematisiert und andererseits als Vorsitzende einen integrierenden Führungsstil im Betriebsrat eingeführt hat. Zum Beispiel lädt sie die Behindertenvertrauensperson zu jeder Sitzung ein: „Ich möchte, dass alle gleichermaßen gesehen und gehört werden.“ Auch unterscheidet sie nicht zwischen den verschiedenen politischen Gruppierungen im Betriebsrat: „Es geht nicht um Fraktion gegen Fraktion: Ich möchte, dass wir als Menschen mit unseren Erfahrungen hier sitzen und diskutieren.“ Um speziell für Frauen in der Arbeitnehmer:innenvertretung einen geschützten Raum für Erfahrungsaustausch und Unterstützung zu schaffen, hat sie zudem das unabhängige und überfraktionelle Netzwerk „Fuchsbau“ gegründet.

Im Betriebsrat unterrepräsentiert

Dass solche Diskriminierungen passieren und wie damit umgegangen wird, hat nicht nur, aber auch einen systemischen Grund: Betriebsräte in Österreich sind anders zusammengesetzt als Belegschaften. So sind etwa Betriebsratsmitglieder im Schnitt älter als Arbeitnehmer:innen, und Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund sind unterrepräsentiert. Das ergab die von der AK Wien herausgegebene IFES-Studie „Mitbestimmung in Österreich 2022“, für die jeweils mehr als 2.500 unselbstständig Beschäftigte und Betriebsratsmitglieder befragt wurden. Demnach sind zwar 48 Prozent aller Arbeitnehmer:innen weiblich, doch der Frauenanteil im Betriebsrat liegt nur bei 34 Prozent. Ähnliches gilt für eine andere Gruppe: 13 Prozent der Arbeitnehmer:innen besitzen keine österreichische Staatsbürgerschaft, aber nur vier Prozent der



Judith Falkinger, Betriebsratsvorsitzende bei der Statistik Austria, gründete das Netzwerk „Fuchsbau“ für den Austausch zwischen Frauen in der Arbeitnehmer:innenvertretung.

Betriebsratsmitglieder. Interessant: Frauen und Personen mit Migrationshintergrund, die formal niedrigere Abschlüsse haben, stehen vor besonders hohen Zugangsbarrieren.

François Nebout-Keytasso, geboren und aufgewachsen in der Elfenbeinküste, ist eines der Gesichter des Krankenhauses der Barmherzigen Schwestern (BHS) in Wien – zum einen als Portier und Rezeptionist, zum anderen, weil er Plakate und andere Werbeträger der BHS zielt. In dem Spital arbeiten viele Menschen mit Migrationshintergrund – von den 471 AK-Wahlberechtigten machen sie ein knappes Drittel aus. Nebout-Keytasso kam vor 34 Jahren zum Studieren nach Wien und arbeitet fast schon genauso lange hier im Spital. Seit gut zehn Jahren ist er Teil des Betriebsrats und damit eines von drei aktiven Mitgliedern mit Migrationshintergrund – zwei weitere haben ein Ersatzmandat.

Vertrauen schlägt Herkunft

„Aufgrund meiner Herkunft, Ausbildung und Kultur denke ich anders als die anderen“, sagt er, und seine Sicht bringe er auch im Betriebsrat ein. Doch sein Background bedeute nicht, dass sich andere Mitarbeitende mit Migrationshintergrund besonders gerne an ihn wenden. Das Hauptproblem sei, dass viele Kolleg:innen erst zum Betriebsrat kommen, wenn sie ein Problem oder Anliegen haben, anstatt schon vorher etwa an Ausflügen oder Grillfesten teilzunehmen – und dann würden sie lieber direkt zum Vorsitzenden gehen. „Die Herkunft spielt keine Rolle, nur das Vertrauen“, sagt Nebout-Keytasso. „Die Person muss glauben, dass du die Macht und das



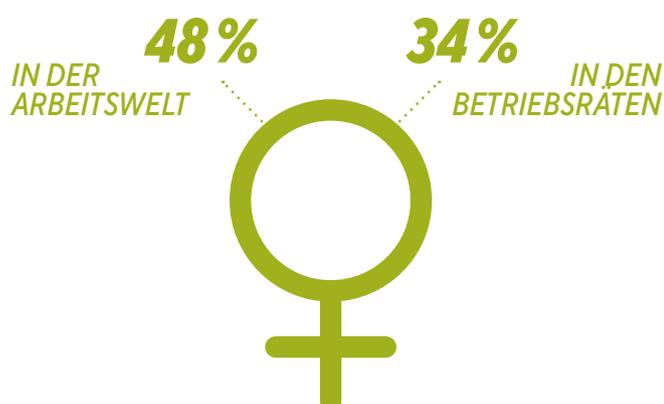
„Die Herkunft spielt keine Rolle, nur das Vertrauen“, sagt Nebout-Keytasso. Nach etwa zehn Jahren im Betriebsrat weiß er, warum Menschen sich an ihn wenden.

Gewicht hast, etwas zu bewegen.“ Man glaube, Menschen mit Migrationshintergrund würden sich gegenseitig vertrauen, „aber wir vertrauen uns am Anfang oft überhaupt nicht.“ Doch es sei heute viel besser als früher, als Mitarbeitende einzelner Nationen noch Gruppen bildeten. Heute sei die Belegschaft des Krankenhauses durchmischer, was die Kommunikation leichter mache. Dass etwa auch Mitarbeitende von verschiedenen Glaubensrichtungen wie dem Islam, dem Judentum und dem Buddhismus im katholischen Krankenhaus arbeiteten, sei selbstverständlich.

Laut Sophia Reisecker gibt es in diversen Belegschaften und Betriebsräten viel Potenzial für Missverständnisse – etwa durch sprachliche und kulturelle Barrieren. Die Leiterin der Abteilung Europa, Konzerne und Internationale Beziehungen in der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) hat viel mit internationalen und euro-

Frauenanteil

Quelle: AK Wien/IFES (2022)



päischen Betriebsräten zu tun: „Bereits innerhalb Europas gibt es unglaublich diverse Hintergründe. Das fängt schon beim Begriff Betriebsrat an.“ So Sorge es etwa oft für Überraschung, dass in französischen Betriebsräten auch Arbeitgeber:innen sitzen und diese sogar den Vorsitz führen. Die Aufgaben, die Betriebsräte in Österreich haben, würden in Frankreich hingegen von Betriebsgewerkschaften wahrgenommen. Deshalb plädiert Reisecker dafür, in Sitzungen oder vorbereitenden Gesprächen möglichst wenige Begriffe direkt zu übersetzen, sondern immer auch ihre Bedeutung zu erklären.

Sicherheit geben

Besonders viel Erklärungsbedarf gebe es, wenn Betriebsräte durch neue Mitglieder diverser werden sollen. Das könnte nämlich schon an Grundsätzlichem scheitern, zum Beispiel daran, dass Menschen aus bestimmten Regionen aufgrund von negativen Vorbehalten gar nicht erst aktiv werden wollen. „Es gibt genügend Länder, wo Gewerkschafter:innen verfolgt, gefoltert oder getötet werden“, sagt Reisecker. Gegenüber Personen aus solchen Ländern brauche es einen proaktiven Ansatz: „Man sollte sie direkt ansprechen und ihnen die Sicherheit geben, dass sie sich durch gewerkschaftlichen Aktivismus oder Betriebsratsarbeit nicht angreifbar machen, sondern sogar einen Kündigungsschutz genießen.“ In Sitzungen, aber auch außerhalb, brauche es besondere Aufmerksamkeit, soziale Kompetenz und Gespür seitens der Vorsitzenden, um die Bedürfnisse verschiedener Personengruppen zu integrieren. Eine Unterstützung können hier die Arbeiterkammer und Gewerkschaften sein. Gerade in Betriebsräten, in denen manche oder alle Mitglieder nicht in ihrer Erstsprache sprechen, könne zudem viel durch Übersetzungen schiefgehen, zum Beispiel wenn es um Rechtliches wie Kollektivverträge oder das Streikrecht gehe. So existiere etwa das Arbeitsverfassungsgesetz nur in deutscher Sprache – eine offizielle Übersetzung auf Englisch gebe es nicht.

Laut der Betriebsratsvorsitzenden der Statistik Austria, Judith Falkinger, müsse man sich als Betriebsratsgremium bewusst sein, dass man die gesamte Belegschaft vertritt: „Da brauche ich die verschiedenen Sichtweisen. In deiner eigenen Bubble lernst du nichts Neues dazu.“ Allerdings müsse man sich sehr bewusst mit Diversity auseinandersetzen: „Wenn man die Dinge laufen lässt, wie sie sind, bleibt auch alles, wie es ist“, sagt Falkinger. Das bedeute vor allem am Anfang viel zusätzliche Kommunikation, um zu verstehen, wie jeder:er ticke und welche Bedürfnisse es gebe: „Wenn du noch keinen geschützten Raum hast, in dem alle das Gefühl haben, sie dürfen so sein, wie sie sind, und diskutieren, was sie möchten, ohne dass es ihnen jemand übel nimmt, dann brauchst du extrem viel zusätzliche Kommunikation.“ Doch bei allen Herausforderungen sei der Prozess lohnenswert, betont Falkinger: „Diverse Betriebsräte sind eine enorme Bereicherung, weil sie uns rausholen aus unseren Denkmustern.“ ▶

Wie lebt ihr Diversität im Betrieb?

Vielfalt macht auch das Arbeitsleben bunter. Der Haken daran: Um Diversität muss man sich aktiv bemühen. Drei Betriebsratsmitglieder geben Einblicke, mit welchen Maßnahmen ihr Unternehmen hin zu mehr Vielfältigkeit bewegt wird.

Recherche – Vanessa Kovar



SABINE MAIER

PERSONALVERTRETUNG DER HAUPTGRUPPE III DER STADT WIEN – MA 48

Die Belegschaft unserer MA 48 spiegelt die Vielfältigkeit Wiens wider. Dass wir so aufgestellt sind, sehen wir klar als Erfolg. Und den verdanken wir unserer strategischen Diversitätsorientierung und konkreten Maßnahmen: einem Verhaltenskodex, einem umfassenden „Diversitätsblick“ im Personalmanagement, Pressearbeit mit Communities, mehrsprachigen Infoflyern u. v. m. Unser Dank gilt allen Kolleg:innen für die so wertvoll gelebte Vielfalt: fair, respektvoll und sichtbar!



MARTIN RENDL

STV. BETRIEBSRATSVORSITZENDER BEI DER FLUGBEHÖRDE AUSTRO CONTROL

Wir fördern gezielt Frauen in traditionell männlich dominierten Bereichen, etwa Pilotinnen und Fluglotsinnen. Verschiedene kulturelle Hintergründe stärken das Verständnis globaler Zusammenhänge und die kreative Problemlösung. Jüngere und erfahrene Fachkräfte ergänzen sich und bringen Innovation und Sicherheit zusammen. Mit einem inklusiven Arbeitsumfeld unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



GERHARD SEBAN

BETRIEBSRATSVORSITZENDER BEI DER WIENERBERGER AG

Bei wienerberger ist Diversität gelebte Kultur: Wir vereinen über 60 Nationalitäten im Unternehmen, allein in unserer Zentrale in Wien 31! Inklusionsmaßnahmen passen wir individuell an: Bis 2026 sollen alle wienerberger-Standorte in 28 Ländern einen Aktionsplan für „Diversity, Equity, Inclusion“ haben. In unserem Headoffice gibt es ein Frauennetzwerk, und wir schulen Mitarbeiter:innen beim Onboarding in interkultureller Kommunikation.

Was tun, wenn

Wenn man als Beobachter:in oder als Betroffene:r mit Ausgrenzung und Diskriminierung konfrontiert wird, weiß man oft nicht, wie man sich verhalten soll. Wie wehre ich mich? Wie verteidige ich andere? Mit wem kann ich Diskriminierungserfahrungen teilen, und wo

Ungleichbehandlung in der Arbeitswelt

Unterstützung bieten Arbeiterkammer und Gewerkschaften, die Gleichbehandlungskommission bearbeitet Fälle von Diskriminierung:

Senat I: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw. Mehrfachdiskriminierungen in diesem Zusammenhang

Senat II: Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

Senat III: Diskriminierungen aufgrund ethnischer Zugehörigkeit – außerhalb der Arbeitswelt bzw. in sonstigen Bereichen

Mehr
Infos von der
AK-Wien



Anfeindungen melden

Es gibt mehrere Anlaufstellen, um rassistische Übergriffe und Vorfälle zu melden:

- > **Gleichbehandlungsanwaltschaft:** dokumentiert verschiedene Formen von Diskriminierung, berichtet an den Nationalrat
- > **Dokustelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus** oder **Antisemitismus-Meldestelle der Israelitischen Kultusgemeinde** für den Bereich Religion
- > **Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit** dokumentiert und berät bei Rassismus und Hass im Netz



n's ernst wird?

kann ich sie melden? Mit diesen Fragen ist man keineswegs allein. Um Diskriminierung entschieden entgegenzutreten, ist Unterstützung notwendig. Dieser Überblick zeigt auf, wo man sich Beratung holen und wo man diskriminierende Vorfälle melden kann.

Hass im Netz

Das Internet ist kein rechtsfreier Raum, und gegen Cybergewalt kann man gesetzlich vorgehen:

- > **Aktiv werden:** Einmischen, Gegenrede leisten, problematische User:innen melden/blockieren.
- > **Löschung:** Hasspostings können im Rahmen eines Unterlassungsauftrags des Bezirksgerichts gelöscht werden.
- > **Melden:** Online-Plattformen müssen eine Beschwerdemöglichkeit anbieten und problematische Inhalte löschen. Weiters ist ein kostenloses Beschwerdeverfahren bei der Behörde KommAustria möglich.

Nützliche
Publikationen
auf der Website
von ZARA



Steine ins Rollen bringen

Der Verein DISRUPT bietet Antirassismus-Workshops für Unternehmen an und vermittelt Diversität als ein Prinzip der gegenseitigen Rücksichtnahme und Achtsamkeit. Arbeit&Wirtschaft sprach mit der Mitbegründerin Camila Schmid Iglesias.

INTERVIEW ALEXIA WEISS

Camila Schmid Iglesias wuchs als Schwarzes Mädchen in einer österreichischen Kleinstadt auf. Da habe sie schon früh Erfahrungen mit „Rassismus als Macht- und Unterdrückungssystem“ gemacht, wie sie erzählt. Ihre Mutter habe ihr damals erklärt, was passiere, und sie darin bestärkt, sich zu wehren. Deshalb entschied Schmid Iglesias sich später auch für ein „Public Governance“-Studium, das sich mit öffentlicher Verwaltung befasst. Derzeit absolviert sie ihren Master im Fach „Internationale Beziehungen“ in Berlin und arbeitet für den Verein DISRUPT und die von ihr ebenfalls mitbegründeten Initiativen Re-Define Racism und RAGE Kollektiv.

Arbeit&Wirtschaft: Beim Begriff Diversität haben Menschen oft ganz unterschiedliche Vorstellungen. Was meinen Sie, wenn Sie von Diversität in der Arbeitswelt sprechen?

Camila Schmid Iglesias: Ich will aufzeigen, dass Menschen sehr verschiedene Lebensrealitäten haben und es daher am Arbeitsplatz um ein gutes Miteinander geht. Diversität bedeutet also nicht, dass in einer Firma eine Schwarze Frau in einer Führungsposition ist. Wenn sie dann ebenso Macht- und Unterdrückungssysteme reproduziert wie andere Führungskräfte, die dazu führen, dass Arbeiter:innen zum Beispiel ausgebeutet werden oder sich Menschen an ihrem

Arbeitsplatz unwohl fühlen, dann hat sich nichts verbessert. Wenn wir aber berücksichtigen, dass es Menschen gibt, die in der Familie Pflegeverpflichtungen haben, wenn wir aufeinander hören, darauf achten, was der:die Einzelne braucht, wird es uns auch am Arbeitsplatz besser gehen.

Wie divers ist die Arbeitswelt heute?

Das ist je nach Branche unterschiedlich, aber in prekären Jobs arbeiten meist Personen, die von einer Mehrfach-Marginalisierung betroffen sind, zum Beispiel rassifizierte Frauen, die bereits Rassismuserfahrungen gemacht haben. Und sie bekommen dann oft weder Rückhalt von Kolleg:innen noch von Führungskräften.

„Arbeitgeber:innen sind nicht nur für die physische, sondern auch für die mentale Gesundheit der Arbeitnehmer:innen verantwortlich.“

Camila Schmid Iglesias, Antirassismus-Trainerin

Diese Erfahrung musste ich bei einem Job in einer großen Supermarktkette in Österreich leider auch selbst machen.

Was ist da konkret passiert?

Wenn sich Kund:innen rassistisch und diskriminierend äußern, erwartet das Unternehmen oft, dass Mitarbeiter:innen ihre Menschenwürde herunterschrauben und sich das einfach gefallen lassen. Genau das ist mir passiert, nur habe ich mir das nicht gefallen lassen und etwas gesagt. Danach wurde mir vermittelt, dass der Kunde dennoch wie ein König behandelt werden müsse und dass, wenn das nochmals passiere, ich also in so einer Situation nicht schweige, ich den Arbeitsplatz verlassen solle. Ich war damals in einer privilegierten Situation, denn das war nur ein Ferienjob, und ich bin sofort gegangen. Die meisten Leute haben diese Möglichkeit aber nicht.

Der Verein DISRUPT bietet Antirassismus-Workshops an Schulen, aber auch für Unternehmen an. Wer ist hier die Zielgruppe: eher die Führungsebene oder eher die Belegschaft?

Wir müssen uns alle, egal in welcher Position wir sind, mit sozialen Zuständen auseinandersetzen. Wenn ich in der Führungsebene sitze, kann ich dafür sorgen, diskriminierungsfreie Strukturen im Unter-



Für Camila Schmid Iglesias ist Diversität mehr als die Erfüllung von Quoten. Neben dem Studium der „Internationalen Beziehungen“ in Berlin führt sie Antirassismus-Workshops in Unternehmen und Organisationen durch.

nehmen zu etablieren. Für Beschäftigte geht es darum, sich selbst zu ermächtigen und Wege zu finden, mit der Führungsebene zu kommunizieren. Es gibt aber auch noch eine andere Perspektive: Wenn wir zum Beispiel Workshops in der Gastronomie oder einem Unternehmen im Bereich öffentlicher Verkehr machen, sind diese Mitarbeiter:innen oft beruflich mit vielen Menschen in Kontakt. Auch da braucht es Sensibilität. Im Kern geht es immer um den Umgang miteinander, auch wenn die Themenstellungen variieren: In dem einen Betrieb steht die Mehrsprachigkeit mehr im Vordergrund, in dem anderen Barrierefreiheit.

Wie läuft eine solche Schulung ab?

Das kommt ganz darauf an, ob wir aufgrund eines bestimmten Ereignisses eine Intervention durchführen – das ist häufig der Fall – oder ein Unternehmen verschiedenste Bildungsformate anbietet und dieses eines davon ist. In jedem Fall loten wir zunächst in einem Input-Teil aus, welche Aspekte die Teilnehmer:innen besonders betreffen oder interessieren, und dann entwickeln wir gemeinsam konkrete Handlungsmöglichkeiten und Strategien. Wir wollen in den Workshops Räume öffnen und die gemeinsame Zeit möglichst gut nutzen, um uns auszutauschen. Ein Mittel ist hier zum Beispiel Humor, da kommen

Menschen mehr aus sich heraus. Wichtig ist, niemanden an den Pranger zu stellen und stattdessen aufzuzeigen, dass wir in einer Gesellschaft leben, die von Strukturen und Dynamiken durchdrungen ist, die zu Diskriminierung führen. Wenn man das erkannt hat, kann man leichter dagegen vorgehen.

Gibt es auch problematische Reaktionen von Teilnehmer:innen?

Das ist sehr unterschiedlich. Aber ja, allein weil du eine Frau bist, wird dir von manchem einfach die Expertise abgesprochen. Und dann nehmen Menschen an so einem Workshop manchmal auch nicht freiwillig teil, sondern weil es der:die Arbeitgeber:in möchte. Grundsätzlich ist daher zu sagen: Solche Angebote laufen nur konstruktiv ab, wenn die Leute sich auch darauf einlassen. Manche schaffen das leider nicht.

Was kann sich für Betroffene von Diskriminierung durch solch ein Schulungsangebot verändern?

Idealerweise fühlt sich eine Person nach so einem Workshop wohler an ihrem Arbeitsplatz. Hier wird ein Stein ins Rollen gebracht, um sich auszutauschen und umzudenken. Ich freue mich aber auch schon, wenn jemand nach Hause geht und sich denkt: In diesem Workshop habe ich heute

ein gutes Gespräch mit dieser einen Person geführt. Dass sich eine Firma nach solch einer Schulung „antirassistisch“ auf die Fahne schreiben kann, das geht nicht. Dazu bedürfte es eines umfassenden Prozesses, der hier aber angestoßen werden kann.

Wie können Unternehmen langfristig ein Klima schaffen, in dem es gar nicht zu Diskriminierungen kommt?

Einerseits, indem sie regelmäßig solche Bildungsformate in Anspruch nehmen, andererseits aber vor allem, indem sie der Belegschaft zuhören: Welche Erfahrungen sind vorhanden, welche Bedürfnisse? Wie kann man da zusammenkommen? Arbeitgeber:innen sind nicht nur für die physische, sondern auch für die mentale Gesundheit der Arbeitnehmer:innen verantwortlich. Und das hängt auch ganz eng mit der Bekämpfung von Diskriminierung zusammen – egal auf welcher Ebene, ob diese rassistisch motiviert ist oder ob es um eine Kollegin mit Betreuungspflichten geht, auf die im Dienstplan Rücksicht genommen werden sollte.

& INFO

DISRUPT – Verein zur diskriminierungs- und rassistuskritischen Bildungsarbeit und für politische Teilhabe
www.disruptverein.at

Schaffen und nicht schinden

Zahlreiche Arbeitnehmer:innen erreichen nicht das gesetzliche Pensionsalter, sondern wechseln vom Kranken- in den Ruhestand. Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze können das verhindern.

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL & SARAH KLEINER

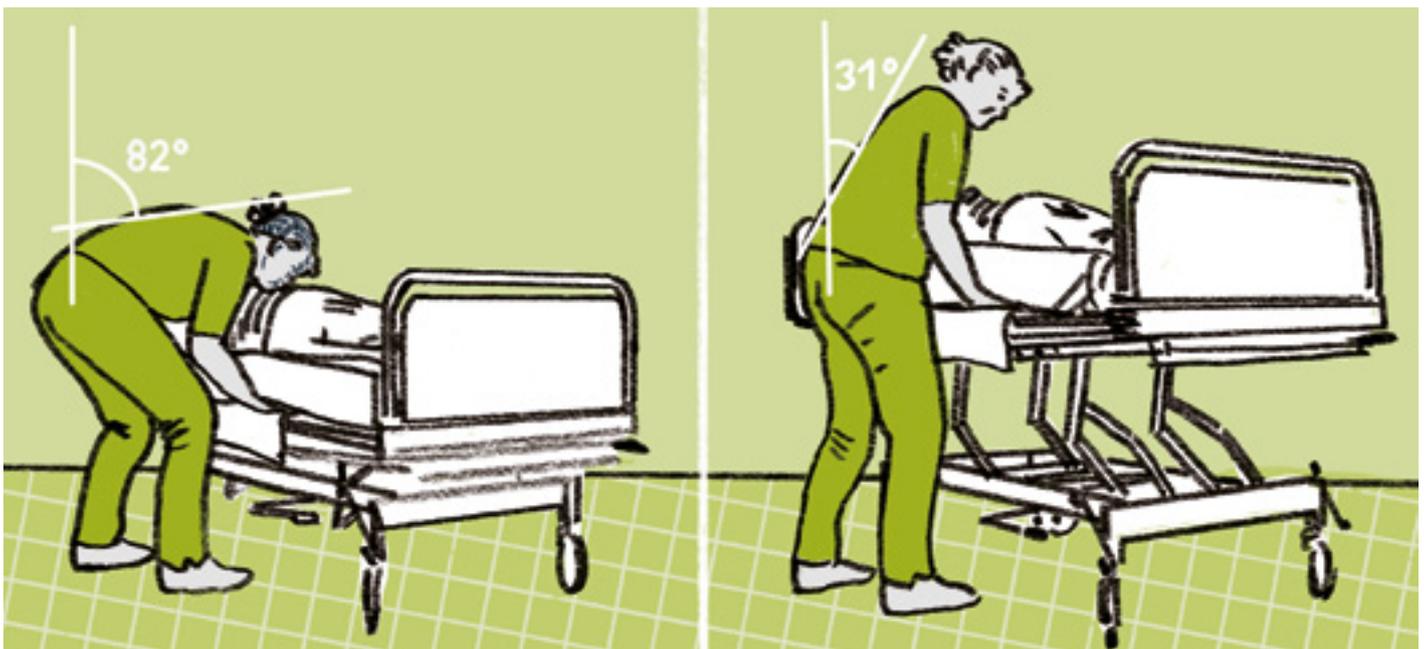
Im Pflegeheim Lembach im oberösterreichischen Mühlkreis lässt man sich Zeit. Lieber sollen Mitarbeiter:innen eine Aufgabe etwas langsamer erledigen, dafür aber schonend. „Viele Beschäftigte glauben, sie müssten auf größtmögliche Schnelligkeit hinarbeiten“, sagt Heimleiter Hubert Berndorfer. „Doch das sollte nicht im Vordergrund stehen.“ Ein Beispiel sei das rückenfreundliche Heben und Aufrichten von Pflegebedürftigen: „Wenn ich die Technik richtig anwende, dauert es vielleicht etwas länger, aber man spürt eine echte Entlastung.“ Wie diese Technik funktioniert und welche Hilfsmittel es gebe, erfahre das Personal in Schulungen.

Ziel in Lembach ist es, Arbeitnehmer:innen möglichst lange die Ausübung ihres Berufs zu ermöglichen. Das Bezirksalten- und Pflegeheim bemüht sich also um alters- und altersgerechtes Arbeiten – zwei Begriffe, denen der demografische Wandel Bedeutung verleiht: Laut Arbeitsmarktservice (AMS) sind heutzutage drei-

mal so viele Arbeitnehmer:innen über 50 Jahre alt wie noch 1990. 24 Prozent der Männer und 28 Prozent der Frauen schaffen es allerdings nicht direkt aus der Erwerbstätigkeit in die Pension. Ein Teil dieser Menschen blickt auf eine längere Krankengeschichte zurück, die auch mit ihrer Arbeit zu tun hat.

Vom Krankenbett in die Pension

„Gerade frauendominierte Branchen – Reinigung, Handel, Pflege, Pädagogik oder Sozialberufe – sind physisch und auch psychisch anstrengend“, erklärt Julia Stroj, Expertin für Gesundheitspolitik beim Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB). Frauen seien laut einer WIFO-Studie aus dem Jahr 2021 vor ihrem Eintritt in die Pension durchschnittlich 6,2 Jahre lang erwerbslos. „Altersgerechtes Arbeiten zielt speziell darauf ab, dass ein Arbeitsplatz für das jeweilige Alter





Maßnahmen für alter(n)sgerechtes Arbeiten bewirken eine stärkere Bindung der Arbeitnehmer:innen zum Betrieb, meint Julia Stroj vom ÖGB.

Ältere Arbeitnehmer:innen seien teilweise mit dem Vorurteil konfrontiert, sie seien öfter krank. 25- bis 30-Jährige seien laut Nosa zwar durchschnittlich pro Jahr um drei Tage weniger im Krankenstand als 55- bis 59-Jährige, hätten dafür aber anderweitige Fehlzeiten, durch Pflegeurlaube beispielsweise. Um zu vermeiden, dass ältere Arbeitnehmer:innen aufgrund höherer Gehaltsansprüche nicht eingestellt werden, gebe es seitens des AMS eine Eingliederungsbeihilfe in Form eines Lohnnebenkostenzuschusses und spezialisierte Beratungsangebote. Außerdem, betont Nosa, sei es nie zu spät für einen neuen Job, wenn man bedenke, dass das durchschnittliche Dienstverhältnis in Österreich im Schnitt 1,9 Jahre bestehe.

Erste Schritte setzen

Ein einfacher erster Ansatzpunkt für Unternehmen, die sich mit der Alterstauglichkeit ihrer Arbeitsplätze auseinandersetzen wollen, bietet eine Checkliste der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA): Wie schwer wird gehoben, wie lange gestanden, und ist es besonders heiß oder kalt? Ist die Beleuchtung ausreichend? Sind Warnsignale laut genug? Anhand dieser Bestandsaufnahme kann die Geschäftsführung dann Maßnahmen setzen.

„Ein großer Erfolg sind die lebensphasenorientierten Mitarbeiter:innengespräche, die wir entwickelt haben“, sagt Hubert Berndorfer vom Pflegeheim Lembach. Dabei kläre man mit den Mitarbeiter:innen ab, welche speziellen Bedürfnisse es gebe. Dass sich alters- und altersgerechtes Arbeiten für Unternehmen lohnen kann, zeigen auch die Lembacher Bettenkapazitäten: „Wir hatten immer 83 unserer 113 Betten belegt“, sagt Berndorfer. „Durch die neuen Maßnahmen haben wir genug Mitarbeiter:innen, um in diesem Jahr erstmals auf 98 Betten zu erhöhen – und das in einer Zeit, in der die meisten Pflegeheime Betten abbauen müssen.“ ▶

geeignet ist“, sagt sie. Beim „altersgerechten Arbeiten“ käme im Unterschied dazu der Faktor Zeit ins Spiel: „Man schaut sich dabei über die Erwerbskarriere hinweg immer wieder an, ob Arbeitsplätze gesund sind, ob sie die Arbeitsfähigkeit erhalten oder sie vielleicht sogar fördern.“

Und für Letzteres gäbe es viele Möglichkeiten: von technischen Hilfsmitteln über ergonomische Bürosessel bis hin zur Neuverteilung von Aufgaben im Team. „Manchmal ist damit auch eine Frage der Arbeitszeit und -organisation verbunden“, sagt Stroj. Die Investitionskosten seien oft gar nicht so hoch, dafür aber der ökonomische Nutzen. „Die Maßnahmen führen zu einer besseren Bindung der Beschäftigten – die Menschen bleiben gerne, weil die Arbeitszufriedenheit steigt und sie gesund sind.“

Auch in Lembach lasse sich dies beobachten: Im ersten Jahr nach Einführung der altersgerechten Innovationen sei die Zahl der krankheitsbedingten Fehltagelaut Heimleiter Berndorfer zwar erst gestiegen, dann aber hätten die Beschäftigten angefangen, mehr auf sich zu achten. Mittlerweile, im zweiten Jahr, seien die Krankenstände deutlich unter das Ausgangsniveau gefallen. „Die Maßnahmen tragen jetzt Früchte, weil die Mitarbeiter:innen vorausschauend arbeiten und ihre eigene Gesundheit fördern“, sagt Berndorfer.

Altersdiskriminierung im Job

Was die Beschäftigung von älteren Menschen betrifft, zeigt der österreichische Arbeitsmarkt Fortschritte, aber auch Verbesserungspotenzial. „Im Jahr 2019 waren noch rund 31.700 Menschen über 45 langzeitarbeitslos“, so Claudia Nosa. Sie ist in der Diversitätsabteilung der Landesgeschäftsführung des AMS Wien für die Bereiche Generationenmanagement und LGBTQIA+ verantwortlich. „2023 waren es nur noch 21.600. Die Gewinner:innen nach der Pandemie sind also, was den Arbeitskräftemangel betrifft, die älteren Arbeitnehmer:innen“, sagt sie. Als langzeitarbeitslos gilt übrigens, wer über ein Jahr ohne Job ist. „Es bleibt aber dabei, dass es in der Regel, je älter man wird, umso länger dauert, wieder in den Arbeitsmarkt zu finden“, sagt Nosa.

Durchschnittliches Pensionsantrittsalter (2023)

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt



Knochenjob im Abseits

***Niedrige Löhne, schlechte Arbeitszeiten, gesundheitliche Belastungen:
Die Reinigung ist ein prekärer Sektor – und alles andere als divers. Die klassische
Putzkraft ist auch heute noch meistens weiblich und Migrantin.***

TEXT CHRISTIAN BUNKE

Frau K. arbeitet seit über 30 Jahren in einer großen Reinigungs-firma. In dieser Zeit hat sie viel gesehen: die Abgründe ihrer eigenen Branche, aber auch die der Gesellschaft. „Wir Reinigungskräfte kriegen keine Anerkennung“, sagt Frau K., die ihre Aussagen nur unter Zusicherung von Anonymität tätigt. „Und wir kriegen zu wenig Lohn. Wir leisten mehr als die meisten Büroangestellten, in der Pandemie waren wir systemrelevant. Doch wir haben keinen Bonus bekommen. Wir sind schon wieder leer ausgegangen.“

Mangelnde Anerkennung und niedrige Löhne: Das sind die Konstanten in der Reinigungsbranche, in der österreichweit immerhin 80.000 Menschen tätig sind. 54.000 weitere arbeiten in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung. 67 Prozent dieser Menschen sind Frauen. Zum Vergleich: Im restlichen Dienstleis-

tungssektor arbeiten 58 Prozent Frauen und 42 Prozent Männer. Die Reinigung ist also eine der „weiblichsten“ Berufssparten Österreichs – und eine migrantische: Nur 38 Prozent der unselbstständig Beschäftigten wurden in Österreich geboren, in den übrigen Dienstleistungsberufen liegt dieser Anteil bei 79 Prozent. Diese Zahlen gehen aus einer von Gewerkschaften und Arbeiterkammer in Auftrag gegebenen FORBA-Studie aus dem Jahr 2020 hervor.

Unterschätzte Bedeutung

„In der Reinigungsbranche leisten überwiegend Frauen, die meisten von ihnen Migrant:innen, wichtige Arbeit“, sagt Ursula Woditschka, „aber sie stehen oft am Rande der Gesellschaft. Und das wird leider





Häusliche Aufgaben, die in der Vergangenheit fast ausschließlich von Frauen und ohne Bezahlung erledigt worden seien, hätten heute einen geringeren Stellenwert, meint Ursula Woditschka von der Gewerkschaft vida.

nicht besser, sondern eher schlimmer.“ Als Bereichsleiterin für die Reinigungsbranche in der Gewerkschaft vida ist sie gut mit dieser Personengruppe vertraut. Woditschkas Eindruck, dass der Anteil der migrantischen Reinigungskräfte zunimmt, lässt sich in Zahlen nicht überprüfen – die Forschung beklagt die mangelhafte Datenlage.

Das Problem sei grundsätzlicher und historischer Natur: Jobs, die sich im Laufe der Zeit aus dem Bereich Haushalt und Familie entwickelt hätten und damit Frauen zugeschrieben würden, seien in der Gesellschaft nichts wert. „Seit jeher passen Frauen auf Kinder, Alte und Kranke auf und machen sauber – und dies alles meistens zum Nulltarif“, sagt Woditschka. „Deshalb haben die Berufe, die damit zusammenhängen, auch heute noch so einen geringen Stellenwert.“ Obwohl Sauberkeit und Hygiene die Grundpfeiler einer modernen Zivilisation sind, wird die Bedeutung des Berufsfeldes nicht anerkannt. „In den Augen vieler Menschen hat Sauberkeit keinen Wert. Also haben auch die Mitarbeiter:innen, die sauber machen, keinen Wert.“

Hinzu kommt, dass in den vergangenen Jahrzehnten das sogenannte „Outsourcing“ von Reinigungsdienstleistungen zu einem steigenden Kostendruck unter Anbietern geführt hat – in der Branche gilt das Billigstbieterprinzip. Während Unternehmen früher noch Eigenreinigungen hatten und das Putzpersonal Teil des Teams war, werden heute verstärkt externe Firmen für diese Leistungen beauftragt. Den hohen Kostendruck geben diese oft an ihre Mitarbeiter:innen weiter. „Immer, wenn es in der Reinigung durch Kollektivverträge zu Lohnsteigerungen kommt, wird bei den Arbeitszeiten getrickt oder der Arbeitsdruck erhöht, um so die Kosten wieder zu senken“, sagt die Expertin der Gewerkschaft.

Unsichtbar bleiben

Frau K. kann ein Lied davon singen. Während sie das Betriebsklima in ihrer eigenen Firma positiv einschätzt, zeichnet sie hinsichtlich

der beruflichen Gesamtsituation des Reinigungsgewerbes ein düsteres Bild: „Es gibt Leistungsverzeichnisse, die beschreiben, was in der Woche alles gemacht werden muss“, sagt sie. „Da steht zum Beispiel drin, dass eine Kollegin drei Stunden Zeit hat, um 1.000 Quadratmeter zu reinigen.“ Dieser Zustand führe zu Konflikten, Überstunden und Krankenständen. Auch Mobbing durch Vorgesetzte sei etwas Alltägliches. „Viele von denen glauben, sie wären Gott auf Erden“, sagt Frau K. „Dieses psychische Mobbing ist fast noch schlimmer als körperliche Gewalt. Kolleg:innen fühlen sich unter Druck gesetzt, können sich nicht wehren und werden deshalb krank.“

Dass diese belastenden Verhältnisse nicht offen sichtbar sind, liegt auch an den typischen Arbeitszeiten von Reinigungskräften. In der bereits erwähnten FORBA-Studie wird beschrieben, dass sie meistens zu sogenannten Tagesrandzeiten im Einsatz sind, also frühmorgens oder am Abend. Zudem sind sie an verschiedenen Orten im Dienst, was oft lange Fahrzeiten und einen aufgesplitteten Tagesablauf bedeutet, mit zeitlichen und organisatorischen Kosten für vergleichsweise wenig bezahlte Arbeitsstunden. Beides zusammen erzeuge eine verheerende Situation für die Beschäftigten, sagt die vida-Expertin Woditschka. „In den meisten Fällen kommt in Summe bei maximal 25 Wochenstunden kein ausreichendes Einkommen für die Kolleg:innen heraus.“ Die Durchschnittslöhne für Vollzeitbeschäftigung liegen in der Branche bei ca. 1.400 Euro netto.

Faktor Digitalisierung

Ein Phänomen, das auf den ersten Blick scheinbar nichts mit der Gebäudereinigung zu tun hat, den Arbeitsdruck aber weiter verstärkt, ist die Digitalisierung. Zwar ist die Reinigung personalintensiv und durch körperliche Arbeit geprägt, doch die Organisation dieser Arbeit wird zunehmend durch digitale Systeme erledigt. „Sogar die Toiletten werden digitalisiert“, sagt Frau K. „Es gibt Senso-



**„Wir leisten mehr als die meisten Büroangestellten, in der Pandemie waren wir systemrelevant“, sagt die Reinigungskraft Frau K.
„Doch wir haben keinen Bonus bekommen.“**

ren, die messen, ob es schmutzig ist oder ob Seife ausgewechselt werden muss. Das kriegen die Beschäftigten dann auf ein Tablet, und sie müssen hingehen und nachfüllen oder sauber machen.“

Über das Tablet sind die Reinigungskräfte flexibel einsetzbar. Die Gewerkschaft wehrt sich vehement dagegen, dass Reinigungspersonal dadurch auch jederzeit abrufbar wird. „Es gibt zum Beispiel Systeme, die ‚wissen‘, ob Räume an einem Tag benutzt worden sind oder nicht“, sagt Ursula Woditschka. „Die benutzten Räume müssen gereinigt werden. Das ist für die Beschäftigten völlig unplanbar. Es kann passieren, dass eine Reinigungskraft plötzlich 100 Räume in einer vorgegebenen Zeit putzen muss. Das kann man natürlich nicht schaffen.“ Hinzu kämen neue Sprachbarrieren, da diese Tablets und Programme nicht in allen Sprachen verfügbar seien.

Eine weitere Neuheit ist die wachsende Bedeutung von Online-Rekrutierungsplattformen für Reinigungskräfte im privaten Wohnbereich. Zur Größe und Beschaffenheit dieses Sektors gibt es aber ebenso kaum belastbares Datenmaterial, wie eine Studie des Instituts für Höhere Studien (IHS) aus dem Jahr 2023 bemängelt, in deren Rahmen die Autorinnen qualitative Interviews mit 15 Frauen durchführten, die über solche Plattformen Reinigungsarbeit in Privathaushalten angenommen hatten. Viele von ihnen berichteten über sexuelle Übergriffe durch Auftraggeber. Schon im Bewerbungsverfahren per Onlinechat habe es anzügliche und sexualisierte Bemerkungen durch potenzielle Kunden gegeben.

Die prekären Bedingungen im Reinigungssektor führen im Endeffekt zu einem Anstieg gesundheitlicher Probleme, sagt vda-Expertin Woditschka. „Wir wissen das aufgrund vieler Gespräche. Die Damen haben hauptsächlich Schulter- und Hüftprobleme, und die Männer Hüft- und Knieprobleme.“ Das liege daran, dass Frau-

en und Männer in der Branche unterschiedliche Tätigkeiten ausüben würden. „Die Frauen sind mehr am Boden unterwegs, müssen sich viel strecken und bücken. Die Männer müssen viel mehr in die Höhe, sind auf Leitern und Gerüsten unterwegs oder stehen auf Fensterbrettern.“ Vor allem angesichts des in der Branche recht hohen Durchschnittsalters von 45 Jahren wiegt die körperliche Belastung schwer.

Maßnahmen gefordert

Arbeiterkammer und Gewerkschaft fordern deshalb schon seit Jahren neben höheren Löhnen auch zusätzliche Erholungsmöglichkeiten, etwa durch leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche. Hinzu kommt die Forderung nach einer „gesunden Vollzeit“ zwischen 30 und 35 Wochenstunden. „Der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung ist auch unter den Vollzeitbeschäftigten der Reinigungsbranche sehr ausgeprägt“, heißt es in einem Papier der Arbeiterkammer (AK). „Die Kolleg:innen in Teilzeit hingegen äußern oft den Wunsch nach mehr Stunden. Hier wären die Unternehmen gefordert, auf die Bedürfnisse der arbeitenden Menschen Rücksicht zu nehmen.“ Gefordert werden außerdem reguläre Arbeitszeiten, ein Abbau von Tätigkeiten zu Tagesrandzeiten und ein Verbot von Kündigungen im Krankenstand. Dass es höchst angebracht ist, die Branche aufzuwerten, bestätigt nicht zuletzt Frau K.: „Reinigungsarbeit wird total unterschätzt“, sagt sie. „Dabei ist sie genauso wichtig wie der Gesundheitsbereich, Ärzt:innen oder Ambulanzen. Wir sorgen mit unserer Tätigkeit für ein angenehmes Aufenthaltsklima – in den Häusern und an den Arbeitsplätzen.“ ▸

Franjo Markovic, Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien

Zusammengefasst von Sarah Kleiner

Ausbeutung von Drittstaatsangehörigen in Österreich

Ob Pfusch am Bau oder illegale Saisonarbeit im Skiparadies: „Schwarzarbeit“ untergräbt die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme, führt zu verringerten Steuereinnahmen und verzerrt den unternehmerischen Wettbewerb. Die Beschäftigungen sind oft prekär, Arbeitnehmer:innen werden zum Teil bis an ihre Belastungsgrenzen ausgebeutet.

Eine neue Studie des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN) untersucht die unrechtmäßige Beschäftigung insbesondere von Drittstaatsangehörigen in Österreich zwischen 2017 und 2023. Die Ergebnisse zeigen eine Verschiebung: Bis 2015 stammten 73 Prozent aller illegal beschäftigten Arbeitnehmer:innen aus östlichen EU-Mitgliedsstaaten. Seit 2020 überwiegt der Anteil der Menschen aus Drittstaaten, er liegt aktuell bei etwa 60 Prozent. Der Anteil der unrechtmäßig beschäftigten Österreicher:innen blieb konstant bei 10 Prozent. Grund für den starken Anstieg bei Drittstaatsangehörigen ist laut Finanzpolizei das steigende Lohnniveau sowie die demografische Entwicklung in den osteuropäischen Nachbarstaaten.

Im Fokus der Studie standen die Branchen Gastronomie und Tourismus, Land- und Forstwirtschaft, das Bauwesen und das Kleintransportgewerbe. Unrechtmäßige Beschäftigung findet dabei meist nicht direkt bei Großbetrieben statt. Das Risiko wird gerne auf Subunternehmen abgewälzt, da eine Strafe nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz dazu führen würde, dass die betroffene Firma keine öffentlichen Aufträge mehr bekommt.

Die Arbeiterkammer bietet Beratungen und Unterstützungsleistungen für betroffene Drittstaatsangehörige an, bemerkt jedoch, dass das Angebot selten in Anspruch genommen wird. Die Angst vor aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen ist groß und hält Arbeitnehmer:innen davon ab, ihre Ansprüche geltend zu machen. Beratung und Studie bestätigen, dass die Herausforderungen hinsichtlich „Schwarzarbeit“ unverändert sind. Scheinselbstständigkeit müsste bekämpft werden, Drittstaatsangehörige bräuchten einen gesicherten Aufenthalt im Rechtsverfahren, und eine Erstauftraggeber:innen-Haftung könnte Subunternehmen entlasten. Auch verstärkte Kontrollen und höhere Strafen für Auftraggeber:innen könnten der „Schwarzarbeit“ einen Riegel vorschieben.

So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach:
A&W-Blog abonnieren unter awblog.at/blog-abo



Regenbogen über São Paulo

Die brasilianische LGBTQIA+-Bewegung musste unter dem rechtsextremen Präsidenten Jair Bolsonaro herbe Rückschläge hinnehmen. Die aktuelle Regierung des Gewerkschafters Lula da Silva könnte eine neue Blütezeit bringen.

TEXT GERHARD DILGER



Walmir Siqueira ist ein alter Genosse von Präsident Luiz Inácio Lula da Silva. Beide gehören der brasilianischen Arbeiterpartei (PT) an, und wie früher auch Lula engagiert sich der nun freigestellte Lehrer in der Gewerkschaft, und das schon 28 Jahre lang. Seit verganginem Jahr ist der 55-Jährige der Chef des neu gegründeten LGBTQIA+-Sekretariats in der Central Única dos Trabalhadores (CUT), dem größten gewerkschaftlichen Dachverband im Land. Er soll die Rechte von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transpersonen, Queers, Inter- und Asexuellen in der Arbeitswelt stärken. Daneben leitet Siqueira immer noch die Rechtsabteilung in der Gewerkschaftszentrale von São Paulo.

„Nach den schlimmen Jahren unter Bolsonaro geht es jetzt wieder aufwärts“, sagt der joviale Schwarze mit Glatze und großem Ohrring in seinem Büro im Stadtzentrum im Interview mit Arbeit&Wirtschaft. Der Schwulenhasser Jair Bolsonaro habe der LGBTQIA+-Bewegung zwischen 2019 und 2022 viele Freiräume geraubt, die sie sich zuvor mühsam erkämpft hatte, zum Beispiel einen Nationalen Rat, in dem sich Vertreter:innen der Regierung und von 15 Gruppen der LGBTQIA+-Bewegung regelmäßig austauschten. „Als Reaktion darauf haben wir einen Volks-Rat mit 24 Organisationen ins Leben gerufen und weitere Seminare und Treffen organisiert“, erzählt der Funktionär, der aus dem Norden der Megametropole stammt.

Der ultrarechte Staatschef und seine Leute hätten den Hass auf alle Andersdenkenden in den sogenannten sozialen Netzwerken angefeuert, staatliche Gelder gestrichen, „unsere Rechte attackiert“, sagt Siqueira. Als Folge schnellte die homophobe Gewalt in die Höhe: 2022 wurden laut einer zivilen Beobachtungsstelle in Brasilien mindestens 273 Personen aus der LGBTQIA+-Szene ermordet, 2023 waren es immer noch 230. Alle Versuche jedoch, die gesetzlich verankerten Rechte wie die Homohe oder zivile Partnerschaften abzuschaffen, seien gescheitert, in letzter Instanz am Bundesgerichtshof. „Allerdings stoppten sie sämtliche progressiven Gesetzesinitiativen, die noch unter Dilma auf den Weg gebracht worden waren“, sagt Siqueira. Dilma Rousseff folgte auf Lulas erste Präsidentschaft, die von 2003 bis 2010 dauerte, und wurde 2016 durch einen kalten Putsch des Parlaments gestürzt.

Lula kann nicht, wie er möchte

Diese harten Zeiten, in die auch noch die verheerende COVID-Pandemie fiel, sind vorbei. Seit 1. Jänner 2023 sitzt der charismatische Lula, der nach 580 Tagen im Gefängnis von Korruptionsvorwürfen freigesprochen wurde, wieder im Präsidentenpalast von Brasília. Es ist seine dritte und schwerste Amtszeit: Lange vorbei sind die fetten Jahre, in denen dank boomender Rohstoffpreise viel zu verteilen war und Millionen Brasilianer:innen in die untere Mittelschicht aufstiegen. Ende 2010, bevor er an Rousseff übergab, hatte Lula 86 Prozent der Bevölkerung auf seiner Seite. Zwei Jahre später, mit einem massiven Einbruch der wichtigsten Rohstoffpreise, begann der wirtschaftliche und wenig später der politische Niedergang der südamerikanischen Regionalmacht.

Heute steht der Regierung Lula das reaktionärste Parlament seit Jahrzehnten gegenüber, in dem oft homophobe Bolsonaro-Fans den Ton angeben. Eine Säule des quicklebendigen Bolsonarismus sind reaktionäre Pfingstkirchler, die viele Armenviertel des Landes dominieren. „Die Verhandlungen im Abgeordnetenhaus und im Senat sind immer sehr kompliziert“, weiß Walmir Siqueira, noch

Arbeiter:innen, die in der Central Única dos Trabalhadores (CUT) organisiert sind

Quelle: CUT

CIRCA
7,6 Mio.



In der Öffentlichkeit sei dem aktuellen Präsidenten Lula da Silva das LGBTQIA+-Thema zu heiß, dennoch gebe es Fortschritte, weiß Gewerkschafter Walmir Siqueira.

mehr gelte das für die mehrheitlich rechts regierten Bundesstaaten. Auf der institutionellen Ebene hat der sozialdemokratische Staatschef die sozialen Bewegungen gestärkt, ein Ministerium für Rassegleichheit und ein weiteres für indigene Völker geschaffen sowie das Menschenrechtsministerium gestärkt – dort gibt es jetzt sogar ein LGBTQIA+-Sekretariat. Auch der Nationale LGBTQIA+-Rat wurde wieder belebt.

Konkrete Verbesserungen für Lulas aktive Stammwähler:innen sind allerdings schwieriger zu haben, schildert Siqueira: „Brasília ist eine Schlangengrube, da muss man ganz vorsichtig agieren, mit verbündeten Rechts- und Staatsanwäl:innen. Und bis heute hat uns Lula aus Rücksicht auf konservative Wähler:innen nicht empfangen. Klar, wenn man ihm irgendwo eine Regenbogenfahne hinhält, dann nimmt er sie, aber eigentlich ist ihm das Thema zu heiß.“ Auch die medienbewusste First Lady Janja da Silva habe mit der sexuellen Diversität wenig am Hut.

Der CUT-Sekretär hat durchaus Verständnis für das politische Fingerspitzengefühl linker Politiker:innen. Wenig hilfreich seien da öffentliche Auftritte von Aktivist:innen ohne Hüllen oder mit Vibrator, wie es schon mal vorkommt – oder, wie neulich, als auf einer Wahlkampfveranstaltung des Bundesabgeordneten Guilherme Boulos in São Paulo eine Sängerin die Nationalhymne zur allgemeinen Überraschung in inklusiver Sprache sang. Ein rechtsextremer Cyber-Shitstorm war die Folge. Boulos von der Partei des Sozialismus und der Freiheit (PSOL) hat gute Chancen, im Oktober Bürgermeister der Weltstadt zu werden. Angesichts der Aktion sah er sich gezwungen, der Produktionsfirma zu kündigen.



Der Umgang mit LGBTQIA+-Personen müsse etwas Selbstverständliches werden, meint die Drag-Queen Ruth Venceremos: „Wir brauchen mehr als Rhetorik.“

Immerhin, bei den Gewerkschaften geht es ziemlich flott voran: Noch vor der Wahl Lulas arbeitete der LGBTQIA+-Volks-Rat unter maßgeblicher Beteiligung der CUT ein Programm aus, in dem ein ganzes Bündel von Maßnahmen für den Schutz und die Schaffung neuer Rechte am Arbeitsplatz enthalten ist. 2023 schließlich beschloss die CUT-Jahresversammlung, das neue Nationale Sekretariat einzurichten, in bereits 19 von 26 Bundesstaaten gibt es ähnliche Strukturen.

Vorurteile überwinden

Auch die Landlosenbewegung MST, die wohl wichtigste soziale Bewegung Lateinamerikas und straff nach leninistischen Prinzipien organisiert, ist nicht frei von Machismo und Homophobie. Umso revolutionärer mutet es an, was die Gruppe der LGBTQIA+-Aktivist:innen in den vergangenen 15 Jahren erreicht haben – sie ist mittlerweile fest etabliert und sehr sichtbar. Als Höhepunkt der Seminare im MST-Schulungszentrum in Guararema bei São Paulo ist ein Drag-Queen-Auftritt schon fast zur Institution geworden.

Eine Berühmtheit ist mittlerweile die MST-Drag-Queen Ruth Venceremos, mit bürgerlichem Namen Erivan Hilário dos Santos. Wie Lula stammt der:die 40-Jährige aus dem armen Hinterland des Bundesstaats Pernambuco in Nordostbrasilien. Heute wirbelt Venceremos mächtig auf Instagram und TikTok herum – in Brasília ist er:sie PT-Nachrücker:in für das Bundesparlament. „Wir müssen die Vorurteile im Zusammenleben mit den Menschen überwinden“, ist die Drag-Queen überzeugt. „Leute mit latenten Vorurteilen bei der sexuellen Orientierung oder der Gender-Identität mögen sich zwar sehr humanistisch, frei oder progressiv vorkommen – damit sich etwas ändert, muss ihr Umgang mit den LGBTQIA+-Personen aber etwas ganz Selbstverständliches werden“, sagt Ruth Venceremos, „wir brauchen mehr als Rhetorik.“

Auch müsse man die verschiedenen sozialen Kämpfe zusammenführen, meint die Drag-Queen: „Beim MST wissen wir, dass LGBTQIA+-Personen immer an unseren Kämpfen um Land beteiligt waren. Ich bin ein lebender Beweis dafür“, sagt er:sie mit einem Schmunzeln. „Lieben und kämpfen, das ist kein Widerspruch, im Gegenteil, das passt sehr gut zusammen.“ Neulich erst hielt Venceremos in Guararema bei einer Fortbildung für Aktivist:innen im Gesundheitsbereich ein Grundsatzreferat. Unter den Anwesenden waren auch Walmir Siqueira und vier weitere Kolleg:innen von der CUT. „Ruth war wieder ganz groß“, schwärmt der Bundessekretär.

Gerade Anfang September wurde die brasilianische Bewegungslinke aus heiterem Himmel von einer regelrechten Schockwelle erfasst: Am 5. September entließ Lula den Menschenrechtsminister Silvio Almeida, einen der Stars der Regierung. Vorgeworfen werden dem Schwarzen Intellektuellen zahlreiche sexuelle Übergriffe, unter anderem gegenüber der zeitweilig von ihm politisch abhängigen Kollegin Anielle Franco, Ministerin für Rassengleichheit.

Auch für die Sache der sexuellen Diversität war Almeida in Brasília eine zentrale Schaltstelle. „Wir müssen jetzt abwarten, ob es bei der neuen Ministerin so weitergeht wie bisher“, sagt Siqueira. Für offizielle Positionierungen sei es noch zu früh, aber der Skandal würde erschüttern – „wir sind sehr traurig“.

In zwei Jahren finden die nächsten Präsidentschaftswahlen statt. Was wünscht sich Walmir Siqueira bis dahin? „Wir werden uns weiter organisieren“, gelobt er. Die LGBTQIA+-Räte planen nun Konferenzen in den Bundesstaaten und schließlich eine ganz große auf nationaler Ebene. Und für die hat er schon eine Idee: „Wenn Lula sie in aller Form eröffnen würde, das wäre ganz wunderbar.“

Fortschritt braucht Antirassismuserbeit

Diversität verkommt in Österreich oft zum Marketingschmäh und zur Imagepolitik. Damit eine diverse und inklusive Arbeitswelt Realität wird, braucht es Taten und nicht nur Worte.

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich in der österreichischen Unternehmenslandschaft ein sogenanntes „Diversity Management“ (DM) etabliert. Viele Firmen betonen ihre Bemühungen, Diversität zu fördern und eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen. Doch dieser Trend birgt Gefahren: „Diversity Washing“ und opportunistisches Verhalten können das eigentliche Ziel – echte Chancengleichheit – untergraben.

Ähnlich, wie beim „Greenwashing“ ein besonderes Umweltbewusstsein vorgetäuscht wird, wird auch das „Diversity Management“ oft zur Imagepflege genutzt, während die gerechte Teilhabe aller in den Hintergrund rückt. Ein weiteres Problem ist das, wie ich es nenne, „Hypocritical White-Image-Washing“, bei dem weiße Unternehmensführungen Diversität einsetzen, um ihr Ansehen zu verbessern, ohne strukturelle Ungleichheiten anzugehen.

Ein häufiges Beispiel hierfür ist die oberflächliche Darstellung von People of Colour in der Werbung, um ein modernes und weltoffenes Image zu vermitteln. Diese „scheinheilige“ Herangehensweise lenkt von der Tatsache ab, dass Diversität oft nur auf die Außendarstellung beschränkt bleibt, während sich die internen Strukturen kaum verändern. Die Perspektive, aus der das Thema betrachtet wird, ist fast immer die der weißen, westlichen Mehrheitsgesellschaft.

Begriffe wie „Diversität“ und „Inklusion“ werden zwar präserter, aber die aktive

Antirassismuserbeit bleibt oft außen vor. Dabei ist Rassismus in Österreich ein gravierendes Problem, das als Randthema behandelt oder gar als unangenehm betrachtet wird. Es wird selten in Regierungsprogrammen berücksichtigt, und die finanziellen und personellen Ressourcen für konkrete Initiativen werden stark begrenzt. Diese Vernachlässigung hat nicht nur moralische, sondern auch wirtschaftliche Folgen. Rassismus macht Betroffene krank, schließt sie aus dem Arbeitsmarkt aus und mindert das Potenzial der Wirtschaft. Hoch qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland werden abgeschreckt, wenn Unternehmen kein wirklich diverses Umfeld bieten.

Der Begriff Diversität umfasst dabei nicht nur die ethnische Herkunft von Menschen. Auch Sexismus und patriarchale Strukturen prägen westliche Gesellschaften

und beeinflussen den Diversity-Diskurs. Oft konzentriert sich das Diversitätsmanagement auf eine Ungleichheitsdimension, ohne die Wechselwirkungen mehrerer Formen von Diskriminierung zu berücksichtigen. Ein intersektionaler Ansatz ist notwendig, um Mehrfachdiskriminierung anzugehen, etwa durch die Überschneidung von Geschlecht, ethnischer Herkunft und sozialer Klasse.

Zudem bleibt der Diskurs oft in hegemonialen Denkmustern verhaftet. Wer bestimmt, wer Teil der „Diversitätsbewegung“ ist und wer nicht? Häufig sind es Eliten, die entscheiden, während Menschen, die am stärksten von Diskriminierung betroffen sind, kaum ein Mitspracherecht haben.

Unternehmen investieren meist nicht aus rein altruistischen Motiven in DM, sondern um ihre Reputation und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Diversität fördert Innovation und steigert die Produktivität, doch ohne Antirassismuserbeit bleiben diese Maßnahmen oberflächlich. Soll „Diversity Management“ in Österreich mehr als ein Modetrend sein, muss Antirassismuserbeit zentral integriert werden. Rassistische Strukturen im eigenen Unternehmen müssen erkannt und bekämpft, der Dialog muss gefördert werden. Vielfalt darf nicht nur toleriert, sondern muss aktiv geschützt werden – andernfalls bleibt „Diversity Management“ ein Lippenbekenntnis. ▀



ASIYE SEL

war als junges Mädchen mit Migrationshintergrund die Ausnahme in ihrer Schulklasse. Heute arbeitet die Soziologin in der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien.

Rote Nelken für Ostafrika

Teresa Wabuko macht sich für die Rechte von Arbeitnehmer:innen in Kenia stark. Einst musste sich die Gewerkschafterin gegen den eigenen Arbeitgeber durchsetzen. Heute will sie der lebensbedrohlichen Arbeitsmigration in den Golfstaaten einen Riegel vorschieben.

TEXT SIMONE SCHLINDWEIN

Ihr halbes Leben lang ist die Kenianerin Teresa Wabuko bereits in der Gewerkschaft aktiv. „Rückblickend war es wirklich die richtige Entscheidung“, sagt sie voller Überzeugung und lacht: „Und ich denke, dass auch die Gewerkschaft davon profitiert, dass ich damals eingetreten bin.“

Die 46-jährige Mutter von drei Kindern ist gelernte Krankenschwester. Nach ihrer Ausbildung begann sie als 23-Jährige, in einem Krankenhaus in Kenias Hauptstadt Nairobi zu arbeiten: Tag- und Nacht-

schichten, ständig auf den Beinen, dauernd im Stress – ein Knochenjob. Damals waren die Rechte vieler Arbeitnehmer:innen in Kenia gesetzlich noch stark beschränkt. Als junge Mutter hatte Teresa Wabuko stets Probleme, wenn ein Kind krank wurde und sie nicht zu den Schichten antreten konnte. Auch die Bezahlung sei ungleich verteilt gewesen. „Es gab Leute, die wurden aufgrund ihrer familiären Beziehungen eingestellt und besser bezahlt“, so Wabuko. „Krankenschwestern wie ich, die aufgrund

ihrer Qualifikation angeheuert wurden, gingen bei Lohnerhöhungen leer aus.“ So kam es, dass sie an ihren freien Tagen in anderen Kliniken aushalf, um genug Geld für ihre Familie nach Hause zu bringen. „Schließlich entschied ich gemeinsam mit vier Kolleginnen, in eine Gewerkschaft einzutreten.“

KUDHEIHA heißt die kenianische Gewerkschaft für Haus- und Hotelangestellte sowie für Angestellte im Bildungs- und Gesundheitssektor. Als Teresa Wabuko 2001 Mitglied wurde, schrieb die Organisation der Klinikverwaltung einen Brief: Wabuko würde von nun an durch die Gewerkschaft vertreten. „Doch zu jener Zeit war es für viele Einrichtungen ein ungeschriebenes Gesetz, keine gewerkschaftliche Tätigkeit zu erlauben“, erinnert sie sich. Die Konsequenzen bekam sie direkt zu spüren. „Ich wurde von der Krankenhausverwaltung einbestellt, denn sie betrachtete dies als Beleidigung.“

Die Folge war die fristlose Kündigung. Die junge Frau zog vor Gericht und verlangte Entschädigung. Es folgte ein sieben Jahre dauernder Rechtsstreit. Zu jener Zeit bot ihr die Gewerkschaft KUDHEIHA letztlich einen Job an, denn es gab jede Menge zu tun. „Dort konnte ich mich wirklich nützlich machen“, sagt Wabuko.



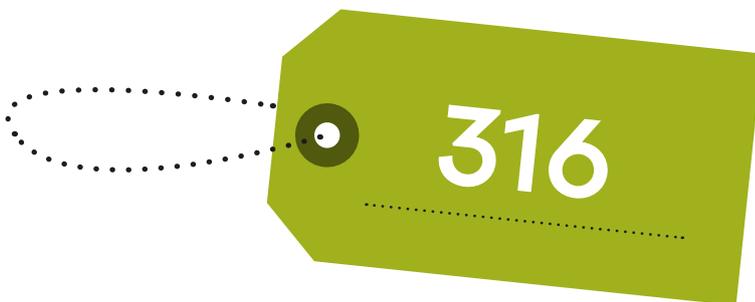
Falle Arbeitsmigration

Das Ganze spielte sich zu einer Zeit ab, in der den Menschen in Ostafrika Jobs in den verschiedenen arabischen Staaten angeboten wurden. Großfamilien in Oman, Saudi-Arabien, dem Libanon, Jordanien oder den Emiraten suchten preiswerte Hausangestellte: von der Haushälterin übers Kinder mädchen bis hin zur Kranken- und Altenpflegerin. Angeworben wurden diese Frauen über dubiose Agenturen in Ostafrika, so auch in Kenia. „Sie zogen vor allem in den armen Regionen durch die Dörfer und versprachen den Frauen gute Jobs im Ausland“, erinnert sich Wabuko. „Viele bewarben sich in der Hoffnung auf gutes Geld. Doch die Familien bekamen dann nur Särgе zurück.“

Die Arbeitsmigration aus Afrika in die Golfstaaten war zu jener Zeit, in der Wabuko bei KUDHEIHA dafür zuständig wurde, noch komplett unreguliert. Es gab keinerlei Abkommen zwischen den Regierungen über die Rechte dieser Arbeitsmigrant:innen. Die meisten reisten mit Touristenvisa ein und endeten in Arbeitsverhältnissen, in denen sie ausgebeutet, geschlagen, mitunter gefoltert, vergewaltigt oder gar ermordet wurden. Unter den Opfern waren auch viele minderjährige Mädchen, so Wabuko: „Sie fälschten das Alter auf den Formularen und schmissen die Schule, um im Ausland arbeiten zu gehen.“

Seit 2022 in den Golfstaaten verstorbene Arbeiter:innen aus Kenia

Quelle: Außenministerium Kenia



Die Golfstaaten werben Hausangestellte und günstige Arbeitskräfte aus Kenia ab, doch viele überleben den beruflichen Auslandseinsatz nicht. Teresa Wabuko, 46, will das ändern.

Wabuko entschied, nebenbei Psychologie zu studieren, um betroffenen Frauen im Gespräch besser beistehen zu können. Und sie startete eine Aufklärungskampagne: Sie ließ Radio- und Fernsehanzeigen schalten, in denen sie über die Risiken aufklärte. Sie zog durch die Dörfer, um die Familien aufzuklären, sie sprach mit Dorfvorstehern, informierte sie darüber, dass sie auf einen Arbeitsvertrag bestehen sollten, der auf Englisch formuliert ist und Versicherungsfragen im Fall von Krankheiten klärt. Bei der kenianischen Regierung betrieb sie Lobbyarbeit – mit Erfolg: 2014 wurde diese Form der Arbeitsmigration zunächst suspendiert.

Als die Suspension 2016 wieder aufgehoben wurde, waren bereits zahlreiche bilaterale Abkommen mit den arabischen Ländern unterzeichnet worden. Das kenianische Arbeitsamt hatte nun die Aufgabe, die Vermittlungsagenturen zu lizenzieren, Regeln über Verträge auszuarbeiten sowie direkte Beschwerden der Arbeiter:innen entgegenzunehmen. Derzeit debattiert das Parlament über ein Gesetz, das die Arbeitsmigration ins Ausland bis ins Detail regulieren soll. Zudem wurde ein Fonds aufgesetzt, um Geld bereitzustellen, falls im Krankheitsfall ein:e Arbeiter:in zurückgeholt werden muss, sowie die Möglichkeit geschaffen, in eine Pensionskasse einzubezahlen.

Worauf sie heute besonders stolz sei, so Wabuko, sei die Einrichtung mehrerer Infozentren für Arbeitsmigrant:innen landesweit. Auch zurückkehrende Arbeiter:innen können sich dorthin wenden. „Wir trainieren derzeit mehr als 660 Rückkehrer:innen, wie sie mit ihrem angesparten Geld ein Unternehmen aufmachen und investieren.“ Dank ihres Psychologiestudiums ist Teresa Wabuko nun auch in der Lage, Opfer von Gewalt zu beraten: „Ich habe rückblickend das Gefühl, dass ich hier etwas erreicht habe, das für viele Menschen sehr viel bedeutet“, sagt sie und strahlt über das ganze Gesicht. ▀

Pflege um jeden Preis

Mit einem Schlauchboot kommt Gere Teklay nach Griechenland und unter einem Lkw weiter nach Österreich. Jahrelang bewirbt er sich als Pflegeassistent und scheitert trotz langjähriger Berufserfahrung – und das in einem Land, das händeringend nach Pflegekräften sucht.

TEXT JOHANNES GRESS

Wenn man mich erwischt hätte, wäre ich ins Gefängnis gekommen. Ich weiß nicht, für wie lange“, erzählt Gere Teklay über den Beginn seiner Flucht aus Eritrea. Teklay ist damals, 2009, Mitte 20 und marschiert zu Fuß in den 45 Kilometer entfernten Sudan.

Seine Heimat, das nordostafrikanische Eritrea, zählt knapp 3,7 Millionen Einwohner:innen – auf einer Fläche so groß wie Österreich und die Schweiz zusammen. Im Index der menschlichen Entwicklung (HDI) belegt Eritrea seit Jahren einen der hintersten Ränge, wegen des autokratischen Regimes von Diktator Isayas Afewerki wird es als „Nordkorea Afrikas“ bezeichnet. Jährlich verlassen Tausende das Land, aus Angst vor Verfolgung oder um dem unbefristeten, teils mehrere Jahrzehnte dauernden Militärdienst zu entfliehen. Wer beim Grenzübertritt erwischt wird, landet hinter Gittern.

Teklay riskiert es trotzdem. Er schlägt sich bis in die Türkei durch, bezahlt einem Schlepper 1.500 Euro und schippert in

einem überfüllten Schlauchboot nach Griechenland. Dort versteckt er sich ohne Wissen des Fahrers unter einem Lkw – „Ja, das geht!“ – und landet 2010 im niederösterreichischen Traiskirchen.

Gesucht, gefunden, hingehalten

Bereits vor seiner Flucht arbeitet der heute 40-Jährige als Pflegeassistent, von 2003 bis 2009, die längste Zeit während seines in Eritrea verpflichtenden Militärdienstes. In

Eritrea absolviert er seine Ausbildung, versorgt im Militärspital Wunden, setzt Spritzen, verteilt Medikamente. Kurz: Teklay weiß, wie der Hase läuft. Und: Menschen wie er sind in Österreich – eigentlich – gefragt denn je. Laut Gesundheitsministerium benötigt die Republik bis 2030 gut 50.000 zusätzliche Pflegekräfte. Nicht nur Spitzenpolitiker:innen buhlen derzeit weltweit um Personal. WKO-Generalsekretär Karlheinz Kopf fuhr auf den Philippinen unlängst schwere Geschütze auf – und warb

Nette Kolleg:innen, herzliche Fürsorge: Zwei Drittel der Pflegekräfte wollen nicht bis zur Pension weitermachen, doch Gere Teklay ist begeistert von seinem Beruf.



mit dem Musical-Klassiker „Sound of Music“ um Pfleger:innen.

Doch Teklay verliert auf dem Weg nach Österreich sämtliche Zeugnisse. Er versucht es trotzdem, er brennt für den Beruf, kann sich nichts anderes vorstellen. Bei seiner ersten Bewerbung zur Ausbildung als Pflegeassistent in Österreich scheidet er an der schriftlichen Deutschprüfung. In den folgenden Jahren versucht er es wieder und wieder, insgesamt siebenmal. In der Zwischenzeit absolviert er Deutschkurse und arbeitet als Reinigungskraft am Flughafen, als Küchenhilfe in Klosterneuburg und kutschiert mit einem Transporter Corona-Tests und Lebensmittel durch Wien. Deutsch zu sprechen ist kein Problem mehr, aber mit dem Schreiben hapert's.

„Mir war das alles zu viel“

Mit Unterstützung der Caritas und Freund:innen klappt es schließlich im September 2022 mit einem Ausbildungsplatz – zwölf Jahre nachdem er die Grenze überquert hat. „Und im ersten Monat der Ausbildung habe ich fast alles hingeschmissen“, erinnert sich Teklay. Innerhalb weniger Monate soll er Prüfungen in Anatomie, Pathologie und Pharmazie ablegen. „Mir war das alles zu viel.“

In seinem Schlafzimmer richtet er sich ein eigenes, abschließbares Büro ein, kauft sich Kopfhörer, damit er abends in Ruhe lernen kann. Seine zwei Kinder müssen draußen bleiben. „Ich habe gekämpft“, sagt Teklay. Zwei Tage vor der entscheidenden Pharmazie-Prüfung bringt seine Frau ihr drittes gemeinsames Kind zur Welt. „Wieder Krise.“ Mit etwas Nachsicht der Direktorin nimmt er auch diese Hürde. „Nur ein Dreier, aber passt schon“, grinst er.

Mit Herz und Geduld

Unmittelbar nach der Ausbildung, im September 2023, beginnt Teklay im Haus der Barmherzigkeit am Maurer Berg zu arbeiten. Spricht er von seinen Kolleg:innen, mischen



Gere Teklay musste sich mit Gelegenheitsjobs wie Essenszustellung über Wasser halten, bis er endlich seinen Traumjob in Österreich antreten durfte – als Pflegeassistent.

sich Schwärmerei und Wienerisch. Die seien alle „urlieb“. „So etwas findet man nicht überall. Ich bin so froh, dass ich da bin.“

Nicht alle Beschäftigten in der Branche schwärmen vom Pflegeberuf. Sie klagen über Personalmangel, schlechte Bezahlung, überlange Arbeitszeiten und hohe physische wie psychische Belastungen. Laut einer Umfrage können sich zwei Drittel aller Pfleger:innen hierzulande nicht vorstellen, diese Arbeit bis zur Pension auszuüben, 15 Prozent haben „konkrete Absichten“, den Beruf zu wechseln.

„Ich vergleiche immer, wo ich war, wo ich herkomme und wo ich jetzt bin“, sagt Teklay. „Klar, Pflege ist nicht leicht. Du arbeitest mit alten, kranken oder dementen

Menschen.“ Während der Nachtschichten ist Teklay oft auf sich gestellt. Eine Person stürzt, die andere hat Bluthochdruck, im dritten Zimmer ist der Zucker zu hoch. Plötzlich stehe man mit vier, fünf oder sechs Notfällen gleichzeitig da, alleine. „Aber das passiert. Dafür wurde ich ausgebildet. Das ist mein Beruf.“

Ein „starkes Herz und Geduld“ sind für Teklay die wesentlichen Voraussetzungen im Pflegeberuf. Alte Menschen bräuchten viel Unterstützung, manchmal Trost, meistens bedanken sie sich herzlich dafür, ein andermal werde man beschimpft. Das müsse man verstehen, auch das sei Teil des Berufs. „Ich kümmerge mich um alle, als wären es meine eigenen Eltern.“ ▶

& BUCHTIPP

„Ausbeutung auf Bestellung“

Autor Johannes Greß hat mit Dutzenden Migrant:innen gesprochen, um ein System der Ausbeutung nachzuzeichnen, von dem Staat und Unternehmen profitieren.

**ÖGB-Verlag | 2024 | 200 Seiten | EUR 19,90
ISBN 978-3-99046-697-1**

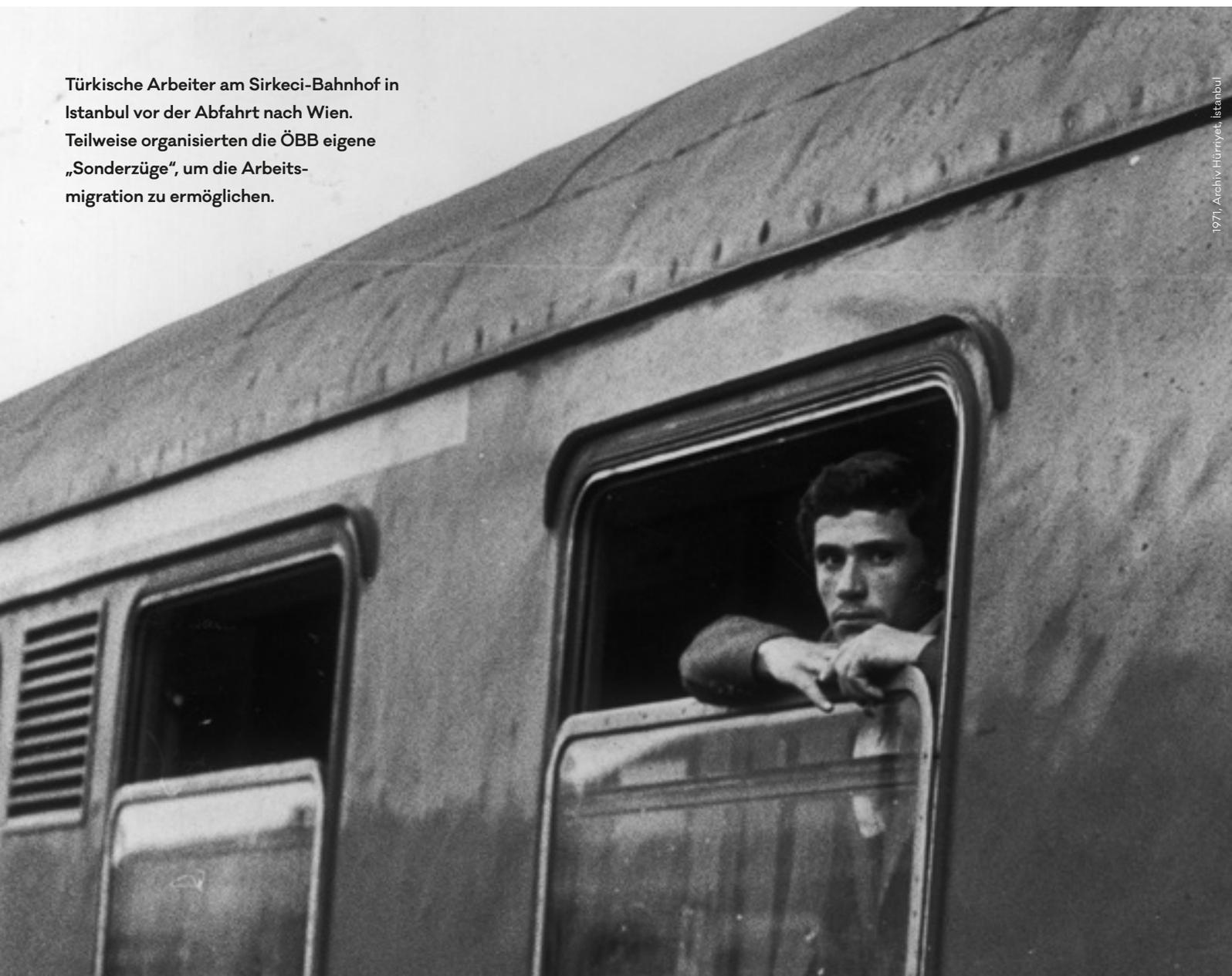


Der bestellte Zuzug

Heuer jährt sich der Abschluss des österreichischen Anwerbeabkommens mit der Türkei zum 60. Mal. Die „Gastarbeiter“-Ausstellung der Initiative Minderheiten und des Wien Museums zeigt, wie Arbeitsmigration ein fester Bestandteil der österreichischen Geschichte wurde.

TEXT SARAH KLEINER

Türkische Arbeiter am Sirkeci-Bahnhof in Istanbul vor der Abfahrt nach Wien. Teilweise organisierten die ÖBB eigene „Sonderzüge“, um die Arbeitsmigration zu ermöglichen.



„Ob Türken oder Jugoslawen, die Gastarbeiter haben das Land aufgebaut. Das muss man feiern! Das ist ja die Geschichte von Österreich.“

Kamil B., „Gastarbeiter“



Aus der Ausstellung: erster Bustransport von türkischen Arbeitskräften nach Österreich, 1971; daneben eine „Zusicherungsbescheinigung“ für Arbeiter:innen aus Jugoslawien. Ganz rechts: Glasarbeiter vor der Abfahrt.

Unten: Plakatkampagne von 2014 mit Schlagzeilen, Originalzitaten und Anforderungsprofilen für Arbeitskräfte. Ein Projekt von Vida Bakondy und Gamze Ongan.



In den 1960er-Jahren bewirkte die wirtschaftliche Hochkonjunktur in Westeuropa – hierzulande auch als „Wirtschaftswunder“ bekannt – einen großen Bedarf an Arbeitskräften. Das Raab-Olah-Abkommen, abgeschlossen 1961 zwischen Wirtschaftskammer und Gewerkschaftsbund, zielte darauf ab, diesen Bedarf durch „Gastarbeiter:innen“ aus wirtschaftsschwachen Ländern wie Jugoslawien und der Türkei zu decken. Es legte den Grundstein für die Geschichte einer besonderen Form der Migration nach Österreich. Anwerbeabkommen gab es daraufhin mit Spanien (1962), der Türkei (1964) und Jugoslawien (1966). Die „gastarbajteri“, wie man sie im Raum des ehemaligen Jugoslawiens bezeichnet, wurden über Anwerbekommissionen für die Arbeit in Österreich gewonnen.

Zu Orten von besonderer Bedeutung sollten sich vor allem Bahnhöfe entwickeln: Züge wie der „Balkan-Express“, der „Istanbul-“ und der „Jugoslavia-Express“ verbanden Österreich via Zagreb und Belgrad mit dem südosteuropäischen Raum. Die Bahnhöfe standen für die Arbeiter:innen symbolisch für den Beginn einer ungewissen Zukunft, später wurden sie zu Treffpunkten, um Landsleuten zu begegnen und Neuigkeiten aus der Heimat zu erfahren. Nachdem die Arbeitsmigration bereits mehrere Generationen in Österreich geprägt hatte, präsentierten die Initiative Minderheiten und das Wien Museum 2004 die Ausstellung „Gastarbajteri – 40 Jahre Arbeitsmigration“, um die Menschen, die den europäischen Wiederaufbau gestützt hatten, in das kulturelle Gedächtnis Österreichs zu reklamieren. Heute, 60 Jahre nach dem Abkommen, ist dieser Blick genauso wertvoll.



Arbeitsmigration in Österreich

Quelle: Demokratiezentrum

1973

Höhepunkt, rund 230.000 Gastarbeiter:innen in Österreich

1977–1984

Rezession, erste Erdölkrise, „Abbau“ von Gastarbeiter:innen

1960–1968

Erste Phase der „Anwerbungen“

1974–1976

„Abbau“ ausländischer Arbeitskräfte beginnt

1989–1993

Zweite Phase während der



n
orzugt
ken

remdarbeitertransporte
ang April

Die Presse, 15.3.1963

Brauchen derzeit
äußerst dringend 30
Hilfsarbeiterinnen.

Ledig, gesund und
flink, Eignung
für Akkordarbeit.

Etwas deutsch-
sprachig, aber
nicht Bedingung.

Anforderungsprofile aus Anwerbeaufträgen österreichischer Firmen, 1960er Jahre

Ob Türken oder
Jugoslawen, die
Gastarbeiter haben
das Land aufgebaut.

Das muss man
feiern! Das ist ja
die Geschichte von
Österreich.

Kamil B. kam 1967 als „Gastarbeiter“ nach Österreich, Interview 2012

Grafik: Beatrix Bakondy © Initiative Minderheiten

1993
Proteste gegen restriktive Einwanderungspolitik

1995
EU-Mitgliedschaft: gleiche Rechte für EU-Bürger:innen

Fluchtmigration
Jugoslawienkriege

& INFO

Am 26. November 2024 veranstaltet die Arbeiterkammer Wien einen Festakt, um 60 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei zu feiern. Mehr Informationen:

45

Auf dem Weg zur inklusiven Arbeitswelt



MARTINA LACKNER
ÖGB-FACHEXPERTIN

Nun sind bereits 16 Jahre vergangen, seit Österreich die UNO-Behindertenrechtskonvention ratifiziert und sich zur Umsetzung ihrer Zielvorgaben verpflichtet hat. Was steht in dieser Konvention? Unter anderem, dass Menschen mit Behinderungen sozialversichert und gut in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen.

Tatsächlich hat sich aber bisher wenig getan. Etwa 28.000 Menschen mit Behinderungen arbeiten in verschiedenen tagesstrukturellen Einrichtungen in Österreich, die beispielsweise Dienstleistungen in der Gastronomie, im EDV-Bereich oder Ähnliches anbieten. Obwohl die Arbeitszeiten geregelt sind und die erbrachte Leistung oft groß ist, werden diese Tätigkeiten nicht als Arbeit eingestuft. Menschen mit Behinderungen erhalten anstelle eines gerechten Lohnes nur ein je nach Bundesland unterschiedlich hohes Taschengeld. Die Folgen sind fatal, denn damit haben sie keinen sozialversicherungsrechtlichen Anspruch und sind größtenteils auf ihre Eltern angewiesen, bei denen sie meistens mitversichert sind. Das führt auch dazu, dass sie keine Aussicht auf eine eigene Pension haben, von der sie später leben könnten.

Als moderner Sozialstaat muss Österreich ein klares Bekenntnis abgeben, um Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe und ein gutes Leben zu ermöglichen. Im Jahr 2024 wurden endlich die ersten Schritte zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention gesetzt. Es ist beschämend, dass die Republik dafür 16 Jahre gebraucht hat – aber wie ein chinesisches Sprichwort sagt: „Jeder Weg beginnt mit einem ersten Schritt.“ Immerhin.

Der wichtigste Meilenstein ist die Initiative des Sozialministeriums „Lohn statt Taschengeld“, die Menschen mit Behinderungen, die in tagesstrukturellen Einrichtungen arbeiten, eine faire Entlohnung bietet. Ein zentraler Aspekt dabei sind echte Arbeitsverträge und eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung. Das klingt erst mal gut, ist aber nur ein kleiner Schritt in Richtung einer inklusiven Gesellschaft. Wichtig ist, dass weitere Maßnahmen folgen, um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu fördern. Sicherlich ist es noch ein weiter Weg, bis sie die gleichen Rechte in der Arbeitswelt besitzen und die gleiche Behandlung erfahren wie andere Arbeitnehmer:innen. Dabei geht es gar nicht nur um eine faire Entlohnung, sondern vor allem um Würde und um ein selbstbestimmtes Leben. ▀

Neuerscheinungen aus dem ÖGB-Verlag

**Buch | e-book**

Arbeitsrecht

Günther LöschniggÖGB-Verlag | 2024 | ca. 1.200 Seiten | EUR 129,00
ISBN 978-3-99046-713-8

Jetzt schon die 14. Auflage des Standardwerkes Arbeitsrecht von Günther Löschnigg vorbestellen!

Wichtige Neuerungen auf einen Blick:

- Dienstzettel-Novellierung: Neue Anforderungen und Rechte für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen.
- Mehrfachbeschäftigung: Das Recht auf parallele Beschäftigungsverhältnisse wurde präzisiert und erweitert.
- Telearbeit: Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten wurden umfassend aktualisiert.

Für wen ist das Buch geeignet?

Jurist:innen und Betriebsrät:innen profitieren gleichermaßen von dieser umfassenden Darstellung. Trotz der Tiefe des Inhalts bleibt das Werk gut verständlich und praxisorientiert – ein wertvolles wissenschaftlich zitierfähiges Standardwerk, das auch die komplexen Details des Arbeitsrechts verständlich aufbereitet.

Warum ist dieses Werk so wichtig?

Das Arbeitsrecht ist nach wie vor von einer Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen geprägt, die stark zersplittert sind. Dieses Standardwerk von Günther Löschnigg ist einzigartig darin, die Fülle an Sondergesetzen im Individualarbeitsrecht wie sonst kein anderes Werk abzudecken. Es hilft, diese Komplexität umfassend zu durchdringen, indem es alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses behandelt – von der Begründung bis zur Beendigung, einschließlich der Mitwirkungsrechte des Betriebsrats. Besonders hervorzuheben ist die problemorientierte Darstellung, die Individual- und Kollektivarbeitsrecht praxisnah miteinander verknüpft.

Das Chancen Nutzen Büro

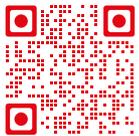
unterstützt Menschen und Organisationen bei Problemen am Arbeitsplatz, egal ob es um **Behinderung, chronische, psychische** oder **physische Erkrankungen** geht.

Unsere Angebote: Workshops, Seminare, Einzelberatungen, Coachings

Ab sofort findest du uns auch auf **Facebook** und **Instagram**.
Schau vorbei und informiere dich!

**ALLE
ANGEBOTE
KOSTENLOS!**

Vereinbare deinen Termin:
01 / 534 44-39592
chancen.nutzen@oegb.at



oegb.at/chancen-nutzen

oegb.at/fb-chancennutzenbüro

oegb.at/insta-chancennutzenbüro

 Sozialministeriumservice 

Ein Ersuchen des Verlages an den/die Briefträger:in:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können,
teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls
die neue bzw. richtige Anschrift mit

Straße/Gasse Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl Ort

AW