



Anhand von
Praxisbeispielen
aus Kärnten

VIelfalt BRINGT'S

Diversity in Unternehmen

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln
des Bundesministeriums für Unterricht Kunst und Kultur.



bm:uk



MÄDCHENZENTRUM
KLAGENFURT

INDEX

1. Warum diese Broschüre?	3
2. Unterschiedliche Frauen stellen sich vor	4
3. „Die ist ja eine ‚Ausländerin‘, aber wer ist das eigentlich?“	5
4. „Die sind ja alle gleich, oder sind wir nicht doch alle unterschiedlich?“	7
5. „Ausbildungen aus dem Ausland sind nichts wert, weil nicht anerkannt?“ ...	8
6. „Mädchen mit Kopftuch sind unsichtbar, ohne vielleicht auch?“	9
7. „Die ‚Ausländer‘ überschwemmen unseren Arbeitsmarkt“, aber von welchem Arbeitsmarkt sprechen wir?	10
8. „Du bist ja eine Frau, macht das eigentlich einen Unterschied?“	11
9. „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.“	12
10. „Diversity, was bringt’s?“	13
11. Diversity Management im Unternehmen – worauf es ankommt	17
12. Über die Herausgeberinnen dieser Broschüre	21
13. Tolle Links zum Weiterschmökern	22
14. Glossar	23
15. Projektpartner_innen	23



MÄDCHENZENTRUM
KLAGENFURT

Mädchenzentrum Klagenfurt
Karfreitstraße 8 / II
9020 Klagenfurt
Tel.: 0463 / 50 88 21
Fax.: 0463 / 50 88 21 – 22
E-Mail: office@maedchenzentrum.at
www.maedchenzentrum.at

Impressum

Redaktion, Text, Recherche:
Mag.^a Christine Erlach, Mag.^a Elisabeth Koch,
Rosemarie Schöffmann Bakk.^a phil.
Layout: © Mädchenzentrum Klagenfurt.
Klagenfurt, Feber 2014

Gefördert durch:



Wir bedanken uns bei allen Subventionsgeber_innen und Sponsor_innen!

1 Warum diese Broschüre?

Diversität und Migration werden zunehmend Thema in Ihrem Betrieb? Sie haben sich schon immer gefragt, wie Frauen und Arbeitsmarkt zusammenhängen? Sie möchten gerne wissen, was Sie tun können um Diversity Management – mit Fokus auf kulturellem Hintergrund und Geschlecht – in Ihrem Betrieb zu etablieren?

Diesen Themen und Fragestellungen soll in dieser Broschüre Rechnung getragen werden. Der Frauenbericht und aktuelle Studien zeigen, dass Mädchen und Frauen auf einem geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt noch immer mit einer Reihe von Benachteiligungen konfrontiert sind, wengleich eine höhere formale Qualifikation von Mädchen und jungen Frauen im Vergleich zu gleichaltrigen Buben und jungen Männern betont wird. Auswirkungen zeigen sich u.a. am Gender Pay Gap (Unterschiede beim Verdienst bei gleicher Tätigkeit) oder auch an dem im Vergleich zu Männern höheren Anteil an geleisteter unbezahlter Arbeit (z.B. Hausarbeit oder Kindererziehung) und dem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Weiters wird davon ausgegangen, dass neben dem Geschlecht die Herkunft von jungen Frauen soziale Ungleichheiten verstärken. Mädchen und Frauen mit Migrationserfahrung treffen also auf einen Arbeitsmarkt, der Arbeit ungleich verteilt – sowohl aufgrund des Geschlechts als auch aufgrund ihrer Herkunft.

Aus Erfahrungen der täglichen Praxis ist im Mädchenzentrum Klagenfurt die Idee entstanden, sich im Rahmen eines österreichweiten ESF-Projekts (FAMME: www.famme.at) mit den Themen Wirtschaft – Vielfalt – Gleichheit näher auseinanderzusetzen. Konkret geht es um den Zugang von jungen Migrantinnen zum Arbeitsmarkt an der Schnittstelle von Ausbildung und Berufseinstieg. Dabei war es ein Anliegen des Projekts, unterschiedliche Stimmen zu Wort kommen zu lassen. Wünsche, Befürchtungen, Kritik, Erfahrungen und Anregungen von jungen Migrantinnen, von sozialen Beratungseinrichtungen und von Vertreter_innen* der Wirtschaft wurden zusammengetragen. Die Ergebnisse aus 22 Interviews und zwei Workshops mit jungen Migrantinnen werden in dieser Broschüre mit aktuellen Informationen umrahmt. Die 10 Interviews mit Mädchen und jungen Frauen mit Migrationserfahrung waren teilweise schwierig zu akquirieren.

Diese Broschüre soll zum (Über)denken anregen. Sie soll Dinge aus einer Perspektive hinterfragen, die in dieser Form vielleicht nie in Betrieben und Unternehmen angesprochen wurde. Sie soll Einblicke geben in die Schwierigkeiten und Hürden, die junge Frauen mit Migrationserfahrungen überwinden müssen, aber auch Erfolgsgeschichten und best-practice Beispiele von Unternehmen aufzeigen, die Diversität im täglichen Alltag leben. Somit wird ein zukunftsorientierter und durchwegs positiver Blick auf Vielfältigkeit ermöglicht.

Es gab Hemmungen über die eigenen Erfahrungen zu sprechen. Die Namen der Mädchen und jungen Frauen aus aller Welt wurden anonymisiert. Die Interviewpartnerinnen sind zwischen 20 und 35 Jahre alt und kommen zum größten Teil aus Osteuropa, den Balkanländern und aus Afrika. Wir möchten diesen Akteurinnen über die Broschüre eine Stimme geben. In unterschiedlichen Grafikelementen sind Aussagen und Statements von jungen Migrantinnen, die im Zuge von Workshops erarbeitet wurden, festgehalten.

* Diese Broschüre ist in geschlechtergerechter Sprache formuliert, wobei der Unterstrich verwendet wird. Dieser stellt einerseits den noch immer bestehenden Abstand zwischen den Geschlechtern dar, andererseits ist es auch eine Strategie, um Vielfältigkeit sprachlich darzustellen.

Unterschiedliche Frauen stellen sich vor...

Es gibt viele Erfolgsgeschichten von jungen Migrantinnen, die im öffentlichen Diskurs selten oder nie Erwähnung finden. Junge Frauen mit Migrationserfahrung verfügen häufig über wenig Informationen über Berufsmöglichkeiten in Österreich. Die aus den Herkunftsländern bekannten Strukturen und Mechanismen funktionieren in Österreich teilweise nicht. Dies erschwert den Weg in den Arbeitsmarkt. Deshalb sind Vorbilder für junge Migrantinnen besonders wichtig. Dazu zwei Vorbildfrauen aus dem Raum Kärnten, die es geschafft haben.

✓ VORBILDFRAU

Eine 25-jährige Restaurantleiterin bei einem Systemgastronomiebetrieb:

Zehra Celik war 15 Jahre alt, als sie mit ihrer Familie aus der Türkei nach Österreich übersiedelte. Ihr Wunsch war es damals eigentlich, hier weiter die Schule zu besuchen und schließlich die Matura zu machen. Ihre Deutschkenntnisse waren aber noch nicht gut genug für die Absolvierung der Oberstufe und deshalb entschied sie sich für eine Lehre zur Fachfrau für Systemgastronomie.

Für das Bewerbungsgespräch benutzte ich ein Wörterbuch zur Vorbereitung und ich habe mir die wichtigen Sätze für das Gespräch auf einem Zettel notiert. Das erste Lehrjahr verbinde ich in meiner Erinnerung noch immer mit viel Stress, aber ich habe es erfolgreich und mit positiven Noten abgeschlossen. Im Vergleich zu meinen

Kolleginnen und Kollegen in der Berufsschule musste ich mir viel mehr Zeit zum Lernen nehmen, weil ich gleichzeitig auch an meinen Deutschkenntnissen gearbeitet habe. Für den Stoff, für den andere eine Stunde benötigten, lernte ich damals fast drei Stunden.

Im Team in der Restaurantküche hat Zehra Celik auch andere Menschen mit Migrationserfahrung kennengelernt, die ihr bei der Arbeit und beim Lernen sehr geholfen haben:

Da waren zum Beispiel auch einige ältere Frauen beschäftigt, die mich unterstützt haben und immer sehr nett zu mir waren. Dafür bin ich heute noch sehr dankbar.

Nach der erfolgreich bestandenenen Lehrab-

schlussprüfung wollte sie sich unbedingt noch weiterbilden und hat sich deshalb für einen Abendmatura-Kurs eingeschrieben. Die Motivation war dabei in erster Linie ihr Deutsch weiter zu verbessern. Das Unternehmen hat ihre Weiterbildung unterstützt und sie konnte die flexiblen Arbeitszeiten im Unternehmen sehr gut nutzen. Parallel zur Maturavorbereitung meisterte sie auch erfolgreich die Ausbildung zur Schichtführerin. Seit Mitte 2013 ist Zehra Celik nun Restaurantmanagerin und stolz darauf, was sie bisher mit viel Willen, Leistungsbereitschaft und Motivation schon alles geschafft hat:

Ich bin überzeugt davon, dass es auf diese Grundeinstellung ankommt – dann kann man alles erreichen, egal woher man kommt.

VORBILDFRAU

Eine 29-jährige Projektmanagerin bei einem internationalen Unternehmen:

Aurica Ionescu kam aufgrund ihres Lebenspartners aus Rumänien nach Österreich und hat zwei abgeschlossene MA Studien in Biological Engineering und in Public Relations. Trotz zweier abgeschlossener Studien und sehr guten Englischkenntnissen war es anfangs sehr schwierig für sie, einen Job zu bekommen:

Es sieht so aus, als wäre es egal, welches Studium man abgeschlossen hat, welchen Abschluss

(MA, PhD), das ist alles komplett egal. Man wird keine Arbeit bekommen.

Sie brauchte sehr lange, um überhaupt einen Arbeitsplatz im Servicebereich zu bekommen. Erst nach langem Suchen fand sie schließlich einen qualifizierten Arbeitsplatz bei einem internationalen Unternehmen:

Österreich ist schlichtweg nicht offen für Internationalität und das bremst sehr. Die Leute hier

sind sehr skeptisch und haben teilweise Angst.

Aurica Ionescu fasst die Schwierigkeiten und unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen auf der Suche nach einem qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz in einem sehr treffenden Zitat zusammen:

Ich nehme an, es ist schwierig, erstens weil ich Ausländerin bin, zweitens weil ich Rumänin bin und drittens weil ich eine Frau bin.

3 „Die ist ja eine ‚Ausländerin‘, aber wer ist das eigentlich?“

Wir leben - wenn auch nicht immer auf den ersten Blick ersichtlich - in einer multikulturellen Welt, die verschiedenste Menschen beherbergt, die aus unterschiedlichsten Gründen nach Österreich gekommen sind.

Die geographische Mobilität hat in den letzten Jahrzehnten zugenommen bzw. an Bedeutung gewonnen.

Durch den Zuzug von unterschiedlichsten Menschen wurden Gesellschaften aber

schon immer bereichert – veränderterten sich – und wurden zunehmend diverser.

In diesem Kontext erscheint es wichtig, die ungeahnten Ressourcen dieser Menschen bezogen auf das Alltags- und Berufsleben

wahrzunehmen, anzuerkennen und auch zu nutzen.

Viele Betriebe wissen nicht, wie viel Diversität sie im Betrieb haben. (Mariola Egger, Institut für Arbeitsmigration)

IAM

Institut für Arbeitsmigration



Ein Blick auf Kärnten:
11,1% der Gesamtbevölkerung Kärntens haben einen „Migrationshintergrund“.

Wer hat offiziell einen „Migrationshintergrund“ / Migrationserfahrung?

Als „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ erfasst die Statistik Austria Personen, die entweder selbst aus dem Ausland stammen oder deren Eltern im Ausland geboren sind. Im Jahr 2012 lebten rund 1,579 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich (rund 18,9% der Gesamtbevölkerung).

Davon gehören 1,167 Millionen der „ersten Generation“ an. Sie wurden selbst im Ausland geboren und sind aus unterschiedlichsten Gründen nach Österreich zugezogen. Die verbleibenden ca. 412.200 Personen sind in Österreich geborene Kinder von Eltern mit ausländischem Geburtsort, die sogenannte „zweite Generation“ (Statistik Austria, 2013: 33).

Diese Statistik bezieht sich jedoch nur auf unterschiedliche Geburtsorte bzw. Herkunftsländer, gibt aber keinen Hinweis auf den jeweiligen Aufenthaltsstatus. In Österreich gibt es mehr als neun verschiedene Aufenthaltsbewilligungen, wie beispielsweise die „Rot-Weiß-Rot“-Karte.

„Die ist ja eine ‚Ausländerin‘, aber wer ist das eigentlich?“



ZAHLEN UND FAKTEN

■ Personen aus Deutschland stellen die größte Gruppe unter den Bewohner_innen ausländischer Herkunft in Österreich und auch in Kärnten dar. In Kärnten leben rund 15.300 deutsche Migrant_innen.

■ Etwa die Hälfte der Zuwanderer_innen, die aktuell nach Österreich und auch Kärnten kommen, stammt aus der Europäischen Union. Die am stärksten vertretenen Nationen in Kärnten sind Deutschland, Bosnien und Herzegowina sowie Serbien, Montenegro und Kosovo (Statistik Austria 2012 und 2013).

■ Ob eine soziale Gruppe als Menschen mit Migrationserfahrung bzw. als „Ausländer_innen“ wahrgenommen wird, hat viel mit der Sichtbarkeit von Unterschieden im öffentlichen Leben zu tun. So werden deutsche Migrant_innen nicht als solche wahrgenommen.

■ Auch werden nicht alle Zuwanderer_innen – auch qualifizierte Arbeitskräfte oder sogenannte Schlüsselarbeitskräfte – in Österreich immer willkommen geheißen.

Aller Anfang ist schwer, man fühlt sich trotzdem als Fremder (Natalja Kusmin, 28).

„Die sind ja alle gleich, oder sind wir nicht doch alle unterschiedlich?“

Migrantinnen spielen eine wichtige Rolle...

...durch ihren Beitrag in Wirtschaft und sozialem Leben in Österreich und in anderen Einwanderungsländern. Migrantinnen und Gastarbeiterinnen waren schon immer aktiv am Arbeitsmarkt beteiligt, wengleich oft unsichtbar bei beispielsweise unterbezahlter Hausarbeit, Pflege, Kinderbetreuung etc. Mitunter finden Migrantinnen Arbeit als Facharbeiterinnen, kommen in ein Land zur Familienzusammenführung, mit befristeter Arbeitserlaubnis oder als Flüchtlinge. So unterschiedlich wie die Migrationsformen und die Arbeitsstellen dieser Frauen, so unterschiedlich sind sie selbst: *Wenn wir über Migrantinnen sprechen, kann man das nicht einfach so allgemein über alle machen. Denn alle sind so unterschiedlich. ‚Migrantin‘ ist eigentlich ein blödes Wort. Es beschreibt alles und nichts. Weil man macht eine Gruppe aus Leuten, die gar keine Gruppe sind* (Natalja Kusmin, 28).

„Die Migrantin“ gibt es nicht ...

... trotzdem wird von Menschen mit Migrationserfahrung gerne als einheitliche Gruppe gesprochen. Genauso wie es „die Österreicherin“ nicht gibt, gibt es auch „die Migrantin“ nicht.

Ich glaube, man macht sich leichter ein Bild von den Männern, weil sie in der Gesellschaft präsent sind. Wir sehen die Leute am Bau, wir sehen sie

bei bestimmten Arbeiten, wenn man einmal von den Hochqualifizierten absieht. Da haben die meisten einen Zugang, aber von den Frauen, ich meine woher? (Maria Cervenka, Projektgruppe Frauen).



ZAHLEN UND FAKTEN

- Migrant_innen verdienen im Jahr 2011 durchschnittlich 18.798 EUR netto bei ganzjähriger Vollzeiterwerbstätigkeit. Damit erreichten sie nur 84% des mittleren Netto-Jahreseinkommens in Österreich (22.346 EUR).
- Die Netto-Jahreseinkommen von Migrant_innen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei lagen fast ein Fünftel unter dem Durchschnitt. Am wenigsten verdienen Angehörige sonstiger Drittstaaten (16.568 EUR bzw. 74% des Durchschnitts) (Statistik Austria 2013: 64).
- Weibliche Jugendliche mit Migrationserfahrung sind am Arbeitsmarkt nicht nur bezogen auf das Gehalt diskriminiert. Sie erfahren auch Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts, aufgrund der Wahrnehmbarkeit oder Zuschreibung eines Migrationshintergrundes (nicht-österreichische Staatsbürger_innenschaft, Hautfarbe, Akzent) oder aufgrund eines abweichenden Religionsbekenntnisses.

TIPP

Wer sind die Anderen? Werden sie durch uns zu Anderen gemacht? Antworten auf diese und andere Fragen gibt Elisabeth Beck-Gernsheim in ihrem Buch *Wir und die Anderen. Kopftuch, Zwangsheirat und andere Missverständnisse*. (Suhrkamp, 2007)

„Ausbildungen aus dem Ausland sind nichts wert, weil nicht anerkannt?“

Bildungsabschlüsse, die im Ausland erworben wurden, werden in Österreich - wenn überhaupt - oft nur nach der Bewältigung vieler Hürden (Kosten, Dauer, Formalitäten) anerkannt. Aber auch trotz teilweise anerkannter Bildungsabschlüsse führt dies für Mädchen und junge Frauen mit Migrationserfahrung nur eingeschränkt zu bildungsadäquater Beschäftigung.

Dequalifizierung von Migrantinnen

Mehr als ein Viertel der im Ausland geborenen Arbeitnehmer_innen fühlte sich im Jahr 2008 überqualifiziert (28%), jedoch nur 10% der in Österreich geborenen Arbeitnehmer_innen. Frauen waren häufiger überqualifiziert für ihre Stelle als Männer. Dies betrifft besonders Frauen aus den seit 2004 beigetretenen EU-Staaten wie u.a. Slowenien, Slowakei, Tschechien und Ungarn.

(Statistik Austria, 2013: 11).

Vor allem Migrantinnen haben oft Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche, *obwohl sie sehr bemüht und engagiert sind und sie scheuen sich dann auch nicht, irgendeine Arbeit zu machen, also beispielsweise im Reinigungsdienst* (Rosalia Kopeinig, Carinthian International Club).



Eine Dequalifizierung bzw. Diskriminierung passiert aber auch in den hochqualifizierten Sektoren: Eine 27-jährige Informatikerin aus Kenia kam für ihr Masterstudium in Geoinformatik nach Österreich. Heute arbeitet sie in einer Softwareentwicklungsfirma in Klagenfurt. Obwohl sie ihren MA-Abschluss in Österreich absolviert hat, arbeitet sie nicht in dem Bereich, für den sie eigentlich qualifiziert ist.

Viele haben in großen Konzernen gearbeitet. Sie haben wirklich alles gemacht. Man traut jedoch ihrer Ausbildung nicht. Das ist das Problem (Mariola Egger, Institut für Arbeitsmigration).

IAM

Institut für Arbeitsmigration

Dieses Bild bestätigen auch Akteurinnen von Beratungsrichtungen: *Migrantinnen haben es auch mit guten Ausbildungen extrem schwer einen Job zu bekommen. Was bekommen sie dann? Putzfrau und so weiter, auf dieser Ebene gibt es viele mit guten Ausbildungen und diese Personen sprechen oft drei oder vier Sprache fließend* (Maria Cervenka, Projektgruppe Frauen).



„Mädchen mit Kopftuch sind unsichtbar, ohne vielleicht auch?“

Erfahrungen mit Diskriminierungen und Vorurteilen hat nach den Expertisen der befragten Beratungseinrichtungen (fast) jede Migrantin. Diese äußern sich in versteckten oder auch offensichtlichen Abwertungen, je nachdem wie „fremd“ eine Migrantin eingeschätzt wird (z.B. aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Kopftuches etc.).

Dazu das **Gleichbehandlungsgesetz**: Die Diskriminierung von Musliminnen, die aus religiösen Gründen ihr Kopftuch auch am Arbeitsplatz tragen, ist eine Benachteiligung aufgrund der Religionszugehörigkeit und nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes verboten. Migrantinnen werden oft in sogenannte

„unsichtbare“ Berufe abgedrängt. Viele unserer Interviewpartnerinnen fingen nach ihrem Pflichtschulabschluss aus den unterschiedlichsten Motiven gleich an zu arbeiten, häufig als Hilfsarbeiterinnen in der Gastronomie. Dort wurden sie vielfach in der Küche – also unsichtbar für Gäste und Kund_innen – eingesetzt.

ERFAHRUNGEN VON JUNGEN FRAUEN AUS ALLER WELT

Ich habe keinen Beruf.
Ich spreche wenig
Deutsch und ich trage ein
Kopftuch. Das sind alles
Probleme
(Feyza Duman, 23).

☉ Je nach Migrationserfahrung fehlen teilweise formale Bildungsabschlüsse und Sprachkenntnisse. Dies erschwerte den Einstieg in den Arbeitsmarkt.

☉ Ausländerfeindlichkeit bzw. Familie und Religion werden nicht akzeptiert.

Kopfbedeckung in der
Küche ist sehr willkommen.
Sagen wir einmal so
(Kamile Yılmaz, 39).

☉ Niedrige Bezahlung;
„billige Arbeitskraft“

Frauen sind auch
viel flexibler wenn sie eine Arbeits-
stelle angehen als die Männer. Das
sind aber Hilfsarbeiter_innenstel-
len. Das sind Tätigkeiten, die sie
als Hausfrauen jeden Tag ausüben
und mehr Erfahrung darin haben
als Männer (Mariola Egger, Institut
für Arbeitsmigration).

IAM

Institut für Arbeitsmigration

„Die Ausländer' überschwemmen unseren Arbeitsmarkt“, aber von welchem Arbeitsmarkt sprechen wir?

Zuwanderung bzw. Migration werden oftmals in einem Atemzug mit wirtschaftlichen Entwicklungen genannt. Je nach Konjunktur wird sehr viel Flexibilität von Menschen aus aller Welt am österreichischen Arbeitsmarkt erwartet.

ZAHLEN UND FAKTEN

- Jugendliche mit Migrationserfahrung sind auf dem Lehrlingssektor stark unterrepräsentiert. Nur 8,8% der Berufsschüler_innen haben eine andere Umgangssprache als Deutsch. An den Polytechnischen Schulen sind es 23%.
- Personen mit Migrationserfahrung sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Während die Arbeitslosenquote unter in Österreich geborenen Frauen bei 3,1% liegt, beträgt die Arbeitslosenquote bei nicht in Österreich geborenen Frauen 7,2%.
- Die Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Migrationserfahrung lag 2012 bei 59%. Im Vergleich dazu waren 70% der Frauen ohne Migrationserfahrung erwerbstätig (Expertenrat für Integration 2013: 20).

Ich habe es eigentlich recht schwer gehabt Arbeit zu finden. Ich war schon fix bei einer Firma, aber im letzten Moment wurde abgesagt (hatte rund 30 Vorstellungsgespräche) (Milena Micanović, 16).

Wir haben von Mentor_innen und Mentees tolles Feedback bekommen, dass wir unbedingt mit dem Programm weitermachen sollen. Denn es ist einerseits eine Hilfestellung für die Mentees, aber auch eine Bereicherung für die Mentor_innen selbst (Silke Guggenbichler, WKK).

WKO
WIRTSCHAFTSKAMMER KÄRNTEN
AUSSENWIRTSCHAFT

Vielfalt gehört zu unserem Alltag. Speziell in der Arbeitswelt stellt Diversität eine Bereicherung dar. Jedoch müssen die vorhandenen Ressourcen erst erkannt und anerkannt werden. Programme, wie Mentoring für Migrant_innen, können dabei helfen, eine neue Sichtweise zu erlangen (Martin Häusl, Österreichischer Integrationsfonds).

OIF ÖSTERREICHISCHER
INTEGRATIONS
FONDS

BEDEUTUNG VON NETZWERKEN

Es ist schwer, heutzutage ohne Kontakte einen Job zu finden (Mircea Ivanescu, 30). Eine große Bedeutung hat die Selbstorganisation von Migrant_innen, da sie in Österreich im Gegensatz zur Mehrheitsbevölkerung oftmals nicht auf langjährige private Netzwerke zurückgreifen können. Auch das AMS ist sich der Bedeutung von Netzwerken bewusst:

Die Wirtschaft sagt, uns gehen die Fachkräfte aus und auf der anderen Seite haben wir Diplomingenieur_innen, die dann in der Gastronomie arbeiten. Es ist ja nicht nur die Nostrifizierung, sondern eben über Netzwerke können Veränderungen herbeigeführt werden (Edwin Dobernigg, AMS Kärnten).

AMS Arbeitsmarktservice
Kärnten

„Du bist ja eine Frau, macht das eigentlich einen Unterschied?“

Es ist eine Chance für mich einen Job in der Industrie in Kärnten zu bekommen. Mit meinem Mentor reden wir viel über meine Bewerbungen und ich muss sagen die Vorstellungsgespräche, die ich hatte, waren durch dieses Programm (Mircea Ivanescu, 30).
www.wko.at/mentoring
www.integrationsfonds.at/integrationszentren/mentoring_fuer_migrantinnen/mentoring/

Mädchen und Frauen sind aktuell noch immer mit einer Reihe von strukturellen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt konfrontiert. So ist, trotz gestiegenem Frauenanteil in typisch „männlichen“ Berufssparten wie Handwerk und Technik, ein Großteil der Arbeitnehmer_innen im Gastgewerbe, im Einzelhandel und in der Pflege immer noch weiblich. Hier arbeiten viele Frauen in schlecht bezahlten Berufen. In diesem Kontext kommen auch Mehrfachdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der Herkunft zu tragen. So arbeiten beispielsweise viele Migrantinnen in „unsichtbaren“ Berufen wie in der Küche oder Reinigung. Tätigkeiten, die ihnen aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Herkunft auch zugeschrieben werden.

ZAHLEN UND FAKTEN

- Im Jahr 2013 waren in Österreich ca. 125.000 Lehrlinge beschäftigt. Ca. 50% der weiblichen Lehrlinge waren in folgenden Lehrberufen beschäftigt: Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin und Restaurantfachfrau. Die beliebtesten Lehr-Lehrlinge) waren hingegen Metalltechnik, Elektrotechnik und Kraftfahrzeugtechnik (Wirtschaftskammer Österreich, Austria).
- Im Jahr 2011 waren 81% der Teilzeitbeschäftigten in Österreich weiblich (Statistik Austria).

Aktuelle Untersuchungen gehen davon aus, dass sowohl Geschlecht als auch die Herkunft von jungen Frauen soziale Ungleichheiten verstärken. Mädchen und Frauen mit Migrationserfahrung treffen also auf einen Arbeitsmarkt, der Arbeit ungleich verteilt – sowohl aufgrund des Geschlechts als auch aufgrund ihrer Herkunft. Eine Interviewpartnerin formuliert dies sehr treffend:

Es können unterschiedliche Faktoren sein: das Alter, dass ich eine Frau bin und wahrscheinlich in ein paar Jahren ein Kind will. Dass ich zu gut ausgebildet bin und dass ich Ausländerin bin (Jala Onaima, 27).



Forderungen von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund



Männer und Frauen sollen gleich viel verdienen

die Menschen nicht in Schubladen stecken – Frauen technische Berufe zutrauen können

die Menschen mit Respekt behandeln und nicht vor anderen schlecht machen

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.“

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz teilt sich in Bezug auf Arbeit in zwei Bereiche:

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (I) und die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (II).

Damit legt das österreichische Gleichbehandlungsgesetz mehrere Diskriminierungsverbote fest.

Beispiele für Diskriminierung am Arbeitsplatz aus den Erfahrungen des Mädchenzentrums:

Eine Jugendliche, ca. 16 Jahre, bewirbt sich bei einem Betrieb um eine Lehrstelle. Beim Vorstellungsgespräch wird ihr vom Personalverantwortlichen unterstellt, bald schwanger werden zu wollen. Deshalb wird das Arbeitsverhältnis nicht aufgenommen, obwohl die fachlichen Qualifikationen für die Lehrstelle erfüllt worden sind.

Eine 15-Jährige Pflichtschulabsolventin möchte gerne eine Lehre als Maschinenschlosserin beginnen. Nach kurzer Praxiszeit sagt der Chef zu ihr, dass sie als Frau

für diesen Bereich sowieso nicht geeignet sei und fragt, was sie eigentlich in seinem Betrieb mache. Denn Frauen sollten lieber daheim kochen, putzen und die Kinder versorgen.

Eine 20-Jährige Restaurantfachfrau mit Migrationserfahrung aus Ägypten arbeitet in einem Gasthof als Servierkraft. Ein Stammgast des Lokals merkt an, dass er sich von „so einer“ beim nächsten Mal sicher nicht bedienen lassen möchte. Er hätte nichts dagegen wenn sie sich nur in der Küche aufhalte, aber in den Service passe sie aufgrund ihres Kopftuchs nicht.

Bei all diesen Fällen handelt es sich um Formen der Diskriminierung im Arbeitsbereich, welche nach dem österreichischen Gesetz nicht zulässig sind. Diese können von den Betroffenen zur Anzeige gebracht werden.



„Diversity, was bringt's?“

Diversität selbst ist ein Prinzip des Lebens. Die Beschäftigung mit Diversity ist getragen von zahlreichen Veränderungen in der heutigen Gesellschaft. Eine kleine Geschichte soll versinnbildlichen, in welcher Form sich gesellschaftliche Mechanismen bezogen auf die Arbeitswelt verselbstständigen (können):

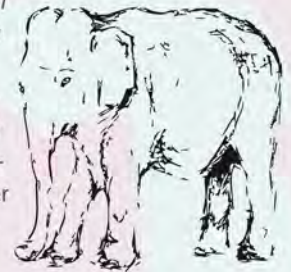
Die Giraffe, ein aufstrebender Handwerker im Holzgewerbe, hat soeben einen Preis erhalten. Sein Haus ist zum Giraffenhaus des Jahres ernannt worden. Nun bekommt die Giraffe Besuch von einem guten Freund und Fachkollegen, dem Elefanten. Die beiden planen, zukünftig enger zusammenzuarbeiten und der Elefant möchte sich gerne das Haus näher ansehen. Das bekommt beiden nicht sehr gut – dem Elefanten und dem Haus... Die Giraffe meint: „Wenn wir wirklich hier zusammenarbeiten wollen, solltest Du etwas abnehmen. Ich könnte zwar die Eingangstür verbreitern, sie muss nun sowieso repariert werden, aber insgesamt ist es doch ein bisschen eng mit Dir hier drin. Was hältst Du von einem Abonnement im Fitness-Studio?“

Der Elefant hält das für eine akzeptable Idee, will aber erst einmal die Räumlichkeiten im oberen Stockwerk besichtigen. Als sich der Staub gelegt hat, meint die Giraffe: „Du solltest nach dem Fitness-Kurs gleich weiter gehen zur Ballettstunde, damit Du etwas leichtfüßiger wirst. Sonst können wir in diesem Haus wohl kaum erfolgreich zusammen



arbeiten.“ Der Elefant hat inzwischen seine Wunden verbunden und sagt: „Ich glaube kaum, dass Fitness-Studio und Ballettunterricht uns auf Dauer weiterbringen. Hast Du mal daran gedacht, an Deinem Haus etwas zu verändern?“

(Thomas/Woodruff 1999, zitiert und übersetzt nach Aretz/Hansen 2002: Diversity und Diversity-Management im Unternehmen. Eine Analyse aus systemtheoretischer Sicht. LIT Verlag, Münster – Hamburg – London)



So wie in dieser Geschichte deutlich wird, bedeuten Migration und Arbeitsmarkt ein Aufeinanderzugehen auf beiden Seiten. Von den Arbeitnehmer_innen wird oftmals alleine erwartet, dass sie sich an die Gegebenheiten in einem Unternehmen am österreichischen Arbeitsmarkt anpassen.

Aber auch die Arbeitgeber_innenseite sollte sich verändern und auf neue Umstände flexibel einstellen können.

DIVERSITÄT IST ÜBERALL

Jeder Mensch ist individuell und trägt damit zur Diversität bei. Um diese Vielfalt zu beschreiben und Benachteiligungen sichtbar zu machen, gibt es unterschiedliche Dimensionen der Diversität:

- Geschlecht
- Nationale Herkunft, Ethnie
- Soziale Herkunft
- Sexuelle Orientierung
- Alter
- Geistige und körperliche Fähigkeiten
- Religion/Weltanschauung

Das Herkunftsland hat einen großen Einfluss. Wenn man aus Westeuropäischen Ländern kommt ist die Sache anders, als wenn man aus Rumänien, Bulgarien oder Serbien kommt (Aurica Ionescu, 29).

Menschen aus aller Welt sind Menschen wie du und ich“ (Kamile Yilmaz, 39).

Anders zu sein ist nichts Negatives (Birgül Aydin, 29).

BEST PRACTISE

Aus dem Interview mit **Veronika Rabi, Leiterin der Hauptabteilung Personal der KABEG Landeskrankenanstalten Betriebsgesellschaft**. Die KABEG betreibt fünf Krankenanstalten in Kärnten mit rund 7.500 Mitarbeiter_innen. Rund 70% davon sind weiblich mit einem Schwerpunkt im Bereich der Pflege und im Betriebspersonal. Das Unternehmen ist bemüht, insbesondere

Frauen in Führungspositionen zu fördern. Im Krankenhaus der KABEG in Villach (und teilweise auch schon in Klagenfurt) wird im Bereich der Sprachen auf die eigenen Mitarbeiter_innen zurückgegriffen. Diese übernehmen Dolmetschertätigkeiten in der Kommunikation mit Patient_innen. Hierfür gibt es im Unternehmen eine Datenbank von Mitarbeiter_innen, die für Übersetzungen

zur Verfügung stehen. Diese Datenbank umfasst alle Berufsgruppen in den Krankenanstalten.

Für uns ist es natürlich ein großer Vorteil, wenn in der Kommunikation mit den Patient_innen jemand die Sprache der Klient_innen spricht und die Übersetzungsleistungen direkt anbieten kann.

KABEG
KABEG MANAGEMENT

Vielfalt bringt Vorteile für Unternehmen, egal welcher Größe

Ein vielfältiges Team heißt nicht nur unterschiedliche Herkunftsländer bzw. Sprachen. Es heißt vor allem auch eine Bündelung unterschiedlicher Ressourcen, Erfahrungshintergründe und Meinungen.

DARAUS ERGEBEN SICH VIELE VORTEILE:

• Internationalität

Mobilität ist eine zusätzliche Berufsqualifikation. Diese wird in vielen Bereichen als sehr positiv betrachtet, nur bei Migrant_innen, die nach Österreich kommen, ist dies nicht immer so.

Globalisierung ist ganz wichtig, egal wo man ist. Auch für Firmen ist es wichtig, Personen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen anzustellen (Mircea Ivanescu, 30).

Es ist interessant, wenn die Leute selbst irgendwo hin auswandern und junge Leute sich selbst überlegen, was sie studieren oder vielleicht für eine gewisse Zeit arbeiten gehen wollen, dann ist das sehr positiv (Birgül Aydin, 29).

• Personalressourcen

Vielfalt ist wichtig aufgrund von gesellschaftlichen Entwicklungen, um neue Bevölkerungsgruppen für die Rekrutierung ansprechen zu können. Dies wird vor allem in den nächsten Jahrzehnten durch den gesellschaftlichen Wandel nicht nur in Kärnten notwendig sein.

Heute wird alles viel offener. Jeder wird von einem internationalen Team profitieren können. Wenn man das nicht macht, wird man wahrscheinlich etwas versäumen (Natalja Kusmin, 28).

Menschen aus aller Welt können besser ausgebildet sein als Leute im Umkreis. Sie können mehrere Sprachen besser sprechen als „Einheimische“. Sie haben einen anderen kulturellen Hintergrund bzw. mehrere kulturelle Hintergründe (Aurica Ionescu, 29).



· Vielfältige Denk- und Arbeitsprozesse

Es hat Vorteile, wenn man Sprachen kann. Es kommen viele Leute aus anderen Ländern. Wenn jemand kein Deutsch kann, dann können wir gleich übersetzen (Milena Micanović, 16).

Es nützt nichts, wenn in einer Abteilung alle gleich geschaltet sind und gleich denken. Diversity hat Potenzial, was die Kreativität, das Zusammenleben, die Toleranz und den Teamgedanken generell betrifft. Für Unternehmen ist es für die Qualität einer Arbeitsleistung wertvoll, wenn es im Prozess unterschiedliche Blickwinkel und Sichtweisen gibt (Veronika Rabl, KABEG).

KABEG
KABEG MANAGEMENT

BEST PRACTISE



Aus dem Interview mit **Anita Latschen, Human Resources der McDonald's Jarz GmbH**. 300 Mitarbeiter_innen arbeiten für diesen Franchise-Nehmer in Kärnten, 200 davon sind weiblich. Menschen mit Migrationserfahrung sind ein großes Thema im Betrieb, denn auch bei der Personalbedarfsplanung wird explizit auf die Vielfäl-

tigkeit der Mitarbeiter_innen geachtet.

Als Qualifikationskriterien gelten ein Pflichtschulabschluss und gute Deutschkenntnisse. Das Unternehmen nimmt auch an der Initiative „Zusammen Österreich“ teil. Dazu Anita Latschen:

Ein Arbeitsplatz bei McDonald's Österreich steht jedem offen, unabhängig von Vorkenntnissen, Geschlecht, Alter, Nationalität

oder Religion. Mit maßgeschneiderten Aus- und Weiterbildungsprogrammen fördern wir dabei die berufliche Weiterentwicklung jedes Einzelnen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen dafür, dass unser Erfolgskonzept perfekt funktioniert. Österreichweit beschäftigen wir 8.900 Menschen, davon mehr als die Hälfte Frauen, aus über 65 Nationen – und wir sind stolz auf diese multikulturelle Vielfalt.

Diversity Management im Unternehmen – worauf es ankommt

Vielfalt bzw. Diversity in einem Betrieb umzusetzen erfordert Innovationskraft und Mut, den ersten Schritt zu tun. Zuallererst sollten Sie das Unternehmen mit einer anderen Brille betrachten:

- ☉ Welche Ziele verfolgt Ihr Unternehmen?
- ☉ Welches Verständnis von Vielfalt gibt es im Unternehmen?
- ☉ Werden bereits Maßnahmen umgesetzt, ohne dass diese unter dem Titel „Diversity“ laufen?
- ☉ Gibt es Vorgaben in Bezug auf Diversität bzw. übergeordnete Konzernstrategien?
- ☉ Welche Unterschiede bzw. Diversity-Dimensionen gibt es in Ihrem Betrieb?
- ☉ Werden Mitarbeiter_innen in gleicher Funktion auch gleich entlohnt?
- ☉ Wie gehen Sie bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter_innen vor?
- ☉ Werden Mitarbeiter_innen ausgebildet? Wer wird ausgebildet und wer nicht?
- ☉ Ist der Arbeitsplatz barrierefrei?
- ☉ Ist das Speiseangebot in der Kantine auf Mitarbeiter_innen mit unterschiedlicher Weltanschauung ausgerichtet? (Wirtschaftskammer Wien)

Das Wichtigste ist, dass man ernsthaft davon überzeugt ist. Denn es wird modern und das birgt auch vielfach die Gefahr, dass sich viele das Thema an das Firmenschild hängen, aber es ist nicht so viel mehr dahinter (Sigrun Alten, Infineon).

infineon

BEST PRACTISE

Aus dem Interview mit **Sigrun Alten, Infineon Technologies AG**. Das Unternehmen hat an den Standorten in Österreich ca. 3.000 Beschäftigte und einen sehr hohen Anteil an internationalen Mitarbeiter_innen.

Zurzeit arbeiten 52 Nationen bei Infineon. Die Firma hat am Standort Villach eine eigene Diversity-Beauftragte. Es gibt unterschiedliche Projekte zu den Bereichen Diversity/Interkulturalität/Gender. Vor allem in der Ausbildung von

TIPP

Ziel dieser Broschüre ist es Anregungen und Denkanstöße zum Thema Diversity zu geben, nicht aber ein vorgefertigtes Konzept für Diversity Management zu liefern. Weiterführende Informationen liefert die Broschüre „Diversity Management – Ein Leitfaden für die Praxis“ der Wirtschaftskammer Wien.

Oder auch das neue Projekt des Mädchenzentrums „Mädchen – Lehre - Technik“. (www.maedchen-lehre-technik.at/)

Lehrlingen wird auf einen ausgeglichenen Frauen- und Männeranteil geachtet, obwohl nur ca. 10% der Anwärter_innen für eine Lehrstelle im Betrieb weiblich sind. Wenn sich Mädchen für eine Lehrstelle bewerben, dann haben sie sich das wirklich gut überlegt und haben technisches Interesse.

Infineon versucht mit unterschiedlichen Initiativen Mädchen und junge Frauen für technische Berufe zu begeistern, unter anderem durch den Girls' Day, die Semi High Tech University und im Rahmen des Projekts „Mädchen Lehre Technik“ in Kooperation mit dem Mädchenzentrum Klagenfurt.

Im Rahmen des Projekts „best aging“ wird ein umfassendes Programm zur Gesundheitsförderung angeboten, darüber hinaus wird das Thema Wissensweitergabe von

älteren an jüngere Mitarbeiter_innen ein wichtiges Zukunftsthema sein.



Im Bereich Gender hat sich Infineon das Ziel gesetzt den traditionell niedrigen Frauenanteil im technischen Bereich insbesondere im Management deutlich zu erhöhen. Dazu wurden zahlreiche Maßnahmen gesetzt, wie Mentoring, Gründung eines Gender Diversity Netzwerks, Bewusstseinsbildung und Implementierung von Gender in die HR –Prozesse.

Das sind Themen, denen müssen wir uns zuwenden, ansonsten werden wir als Firma nicht bestehen.

Das Ganze hat einen betriebswirtschaftlichen Hintergrund, das Unternehmen möchte seine Wettbewerbsfähigkeit erhalten und ausbauen. Dazu brauchen wir die besten Köpfe, unabhängig von Geschlecht oder Nationalität.

Diversität ist in allen großen Konzernen DAS Thema. Die kleinen Betriebe werden früher oder später nachziehen.

Nach einem ersten Schritt, der Evaluierung von Diversity Management im Betrieb, geht es zur konkreten Umsetzung. Wir haben Tipps und Tricks aus den vielen Anleitungen zu diesem Thema zusammengetragen, um die folgende Frage zu beantworten:

Wie kann man in einfachen ersten Schritten mit Diversity Management anfangen?

TIPPS FÜR DIE PRAXIS

IM BEWERBUNGSPROZESS

☉ In Stellenausschreibungen genau definieren welche Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen ein_e Bewerber_in für eine bestimmte Stelle mitbringen sollte.

- Sind Deutschkenntnisse oder eine anerkannte Ausbildung unbedingt erforderlich?
- Sind auch Zeugnisse von früheren Arbeitgeber_innen ausreichend?

☉ Achten Sie darauf, dass niemand aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft etc. von einer Bewerbung ausgeschlossen ist.

(Wirtschaftskammer Wien)

Der Tipp an die Firmen ist: einfach einmal eine Chance geben. Vielleicht können wir etwas besser, was die anderen nicht können und die anderen etwas was wir nicht können. Jeder kann irgendetwas besser. Das muss nicht heißen, dass wir nichts können, weil wir aus einem anderen Land kommen (Admira Zekaj, 23).

Synergien in den einzelnen Unternehmen mit internationalen Mitarbeiter_innen nutzen und bündeln. So können Menschen mit Migrationserfahrung bei der Suche nach Arbeitsplätzen etc. innerhalb eines Netzwerkes unterstützt werden (Rosalia Kopeinig, Carinthian International Club).

CIC
CARINTHIAN
INTERNATIONAL CLUB

Warum ist es möglich, dass jemand der sehr gut ausgebildet ist und auf dem Arbeitsmarkt gebraucht wird, trotzdem keinen Job bekommt? (Aurica Ionescu, 29).



Wie kann Diskriminierung im Rekrutierungsprozess verstanden und überwunden werden?

2011 gingen 18% der in einem Drittstaat geborenen Erwerbstätigen in Österreich, die über einen tertiären Bildungsabschluss verfügten, einem Beruf nach, der lediglich einen niedrigen oder mittleren Bildungsbedarf voraussetzt. Deshalb wäre es im Kontext der Migration sehr wichtig, die mitgebrachten Qualifikationen anzuerkennen, weiterzuentwickeln und für eine Erwerbstätigkeit zu nutzen (Expertenrat für Integration 2013: 21-25).



Weiterbildung – aber wie?

- Einführung von Diversity-Schulungsmaßnahmen (nicht nur für Führungskräfte)
- Erweiterung der Lerninhalte bei bestehenden Schulungen um Diversity-Aspekte (Wirtschaftskammer Wien)

„Langer Atem“ bei der Umsetzung von Diversity Management

Diversity Management in einer Firma umzusetzen braucht Zeit, denn Ansichten und Einstellungen zu ändern ist oft schwierig. Interkulturelle Trainings sollten als kontinuierliches, internes Weiterbildungsangebot in Unternehmen etabliert werden. Mitarbeiter_innen sollten in der Hinsicht auf Diversität genauso geschult werden wie in den Bereichen Gesundheit oder Sprachen. Doch durch eine Weiterbildung ist es in diesem Bereich meist nicht abgetan, Diversity Management sollte als Prozess betrachtet werden.

Vor allem die persönliche Ebene ist wichtig: *Die Leute persönlich mit diesem Thema konfrontieren, die Begegnung mit Menschen oder die Möglichkeit der Begegnung schaffen* (Ines Zwatz, Vorstandsvorsitzende des Mädchenzentrums).

TIPP

Planen Sie eine Weiterbildungsmaßnahme für Ihren Betrieb? Das Mädchenzentrum Klagenfurt bietet Schulungen zum Thema Gender und Diversity an.

Weitere Informationen unter www.maedchenzentrum.at.

BEST PRACTISE

Aus dem Interview mit **Ines Zwatz, Vorstandsvorsitzende des Mädchenzentrums Klagenfurt und Chefinspektorin beim Landespolizeikommando Kärnten**. Dort arbeiten 2.000 Beamt_innen mit einem Frauenanteil von 10% in der Exekutive (im Verwaltungsbereich sind es 65%). Bei der Polizei in ganz Österreich liegt der Anteil von Menschen mit Migrationserfahrung bei ca. 1%.

Diversity Management gilt als Grundsatz, der vom Bundesministerium für Inneres vorgeschrieben wird. Hier besteht in der Aus- und Weiterbildung von Polizist_innen eine Kooperation mit der Anti-Defamation League. So werden Exekutivbeamt_innen in einem Law Enforcement Training für eine vorurteilsfreie Haltung (anhand vieler Diskriminierungspunkte wie Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung etc.) ausgebildet. Außerdem gibt es Schulungen zum Gleichbehandlungsgesetz, Multiplikator_innen in diesem Bereich und Gleichbehandlungsbeauftragte.

Über die Herausgeberinnen dieser Broschüre

Das **Mädchenzentrum Klagenfurt** wurde 1995 als eine der ersten Anlaufstellen für Mädchen und junge Frauen in Kärnten gegründet, welche Beratung, Unterstützung und Information in unterschiedlichsten Lebenslagen suchen. Ein multiprofessionelles Team aus Pädagoginnen, Sozialarbeiterinnen, Psychologinnen, Berufsorientierungstrainerinnen und vielen anderen begleitet seither Mädchen und junge Frauen ganzheitlich, parteilich und stärkenorientiert.

Diese jahrelange direkte Arbeit, die intensive Beschäftigung mit Gender und Diversität in Theorie und Praxis und die nachhaltige Auseinandersetzung mit wirtschaftlichen, sozialpolitischen und gesellschaftlichen Herausforderungen ließen das Mädchenzentrum zu einer Drehscheibe werden: zwischen Mädchen und Familie, junger Frau und Unternehmen, Schülerin und Schule, Lehrling und Ausbildungsbetrieb, Studentin und Universität, Klientin und Ärzt_innen oder Psychotherapeut_innen.

ZIELE

Heute ist das Mädchenzentrum Klagenfurt ein Kompetenzzentrum mit dem Ziel, selbstbestimmte und vielfältige Mädchen- und Frauenleben zu ermöglichen. Um diesen Anspruch zu verwirklichen, arbeiten wir mit Mädchen und mit allen, denen die Zukunftsperspektiven von Mädchen und das Potential junger Frauen ein Anliegen sind.

ZIELGRUPPE

- ☉ Mädchen und junge Frauen von 12 bis 25 Jahren
- ☉ Multiplikator_innen und Peers
- ☉ Eltern und Angehörige
- ☉ Schulen und Jugendeinrichtungen sowie Bildungseinrichtungen
- ☉ Vertreter_innen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft
- ☉ Betriebe



ANGEBOTE

- ☉ Begegnung und Kommunikation
- ☉ Offene Angebote zur Freizeitgestaltung und Bildung
- ☉ Allgemeine oder problembezogene sozialpädagogische Beratung für verschiedene Lebens- und Interessensbereiche
- ☉ Kurse und Veranstaltungen
- ☉ Präventions- und Bildungsworkshops
- ☉ Fort- und Weiterbildungen für Multiplikator_innen
- ☉ Konzeption, Koordinierung und Durchführung von Entwicklungs- und Innovationsprojekten sowie Netzwerken

Tolle Links zum Weiterschmökern

www.berufsanerkennung.at | Website für Fragen rund um das Thema Nostrifizierungen und Anerkennungen von Ausbildungen.

www.Charta-der-Vielfalt.at | Eine öffentliche und freiwillige Verpflichtung österreichischer Unternehmen, Institutionen und Organisationen gegenüber Diversity.

www.cic-network.at | Ein Netzwerk für internationale Mitarbeiter_innen und deren Angehörige in Industrie und Wirtschaft in Kärnten.

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at | Homepage der Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundeskanzleramts mit vielen Informationen rund um die Themen Vielfalt, Diskriminierung und Recht.

www.gleiche-chancen.at/manual/equal_manual | Gleiche Chancen im Betrieb. Ein Handbuch zur Gleichstellung von Migrant_innen.

www.migration.gv.at | Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung.

www.migrant.at | Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen. Informiert in vielen Sprachen über die unterschiedlichsten Fragen zu Beruf und Arbeitsmarkt.

www.maedchenzentrum.at | Kompetenzzentrum für Mädchen und junge Frauen und Genderkompetenzstelle des Landes Kärnten.

www.iam-co.at | Das Institut für Arbeitsmigration ist eine arbeitsmarktpolitische Beratungseinrichtung mit dem Ziel, Menschen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt zu begleiten.

www.integrationsfonds.at | Website des Österreichischen Integrationsfond.

www.plattform-migration.at | Informationen zum Thema Migration fernab von Vorurteilen und Klischees für dem Raum Kärnten.

www.projektgruppe-frauen.at | Die Projektgruppe Frauen ist eine Erwachsenenbildungseinrichtung und ein internationales Kommunikationszentrum in Klagenfurt.

www.wko.at/mentoring | Das „Mentoring für MigrantInnen“ Programm ist eine sechsmonatige Partnerschaft zwischen Mentor_innen, die in der Wirtschaft verankert sind, und den Mentees. Zielgruppe sind gut qualifizierte Migrant_innen.

www.zara.or.at | ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit. Der Verein bietet Diversity Trainings für Firmen an und veröffentlicht auch einen jährlichen Rassismus-Report für Österreich.

www.sozialpartner.at/sozialpartner/Migration/Studie%20Migration.pdf | Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen. 2011. Migration und Integration.

www.verantwortliche-unternehmensfuehrung.de/am_download.php?assetId=110643 | Diversity Hamburg (Hg.) 2005. Diversity-Management als Chance für kleinere und mittlere Betriebe. Eine Anleitung zur Umsetzung.

www.integration.at/media/files/integrationsbericht_2013/Expertenrat_Integrationsbericht_2013.pdf | Expertenrat für Integration. Integrationsbericht 2013.

www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/diversity_management | GenderKompetenzZentrum. 2010. Diversity Management.

www.ibe.co.at/fileadmin/AblageBox/Projektdownloads/Endbericht_Beruflicher_Werdegang_von_jungen_Migrantinnen.pdf | Stadlmayr, Martina und Sepp, Renate. 2011. Beruflicher Werdegang von jungen Migrantinnen. AMS Oberösterreich.

www.integrationsfonds.at/news/aktuelle_news/integrationsbericht_2013 | Statistik Austria. 2013. Statistisches Jahrbuch Migration & Integration 2013.

www.integrationsfonds.at/zahlen_und_fakten/migration_integration_in_den_bundeslaendern_2012 | Statistik Austria. 2012. Migration & Integration in den Bundesländern 2012.

http://portal.wko.at/wk/format_liste.wk?dstid=9502&parid=24486&ttid=11&opennavid=53406 | Wirtschaftskammer Wien. Diversity Management. Ein Leitfaden für die Praxis.

www.famme.at | Informationen zum Projekt und Projektpartnerinnen, Hilfestellungen zu Berufswahlentscheidungen und vieles mehr ...

Kap. 3: Wollen Sie noch mehr zum Thema Migration erfahren? Die Plattform Migration stellt Informationen zum Thema Migration fernab von Vorurteilen und Klischees für den Raum Kärnten bereit.

www.plattform-migration.at

Kap. 5: Fragen zu Nostrifizierungen und Anerkennungen von Ausbildungen? **www.berufsanerkennung.at** und **www.nostrifizierung.at** helfen weiter und verweisen auf die richtigen Stellen.

Kap. 6: Mehr Informationen über Kopftuch am Arbeitsplatz: Kurzinformation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung. Kopftuch am Arbeitsplatz.

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=42292

Kap. 7: „Mentoring für MigrantInnen“ ist ein Programm der WKO in Partnerschaft mit dem Integrationsfond und dem AMS. Dabei wird eine sechsmonatige Partnerschaft zwischen Mentor_innen, die in der Wirtschaft verankert sind, und migrantischen Mentees vermittelt, um diesen den Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zielgruppe sind dabei gut qualifizierte Migrant_innen. **www.wko.at/mentoring** und **www.integrationsfonds.at/integrationszentren/mentoring_fuer_migrantinnen/mentoring**

Kap. 8: Die Broschüre „girls@work technikhandwerkmedien“ gibt Einblicke in den geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt und in die geschlechtssensible Berufsorientierung im Mädchenzentrum Amazone. **www.3laenderfrauen.org/de/dokumente/pdf/publikationen/Amapublikation.pdf**

Kap. 9: Weitere Fragen rund um das Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz? Die Homepage der Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundeskanzleramts hat Antworten mit vielen Informationen rund um die Themen Vielfalt, Diskriminierung und Recht. **www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at**

14

Glossar

Migration beschreibt die Bewegung von Menschen über nationale Grenzen hinweg auf der Suche nach besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen und ist somit kein neues Phänomen unserer modernen Zeit.

Mobilität ist die Bereitschaft, an unterschiedlichen Orten auf der Welt zu leben und zu arbeiten, etwas, das im heutigen Wirtschaftsleben als Einstellungskriterium zählt.

Migrantin beschreibt eine diverse Gruppe von Personen weiblichen Geschlechts, mit unterschiedlicher Herkunft, sozialen und religiösen Hintergründen und beruflichen Qualifikationen. Gemeinsames Merkmal der Gruppe ist nur die Bewegung über eine Landesgrenze.

Geschlecht und Arbeitsmarkt: Mädchen und Frauen sind aktuell noch immer mit einer Reihe von (strukturellen) Benachteiligungen am Arbeitsmarkt konfrontiert.

Intersektionalität beschreibt die Verwobenheit und das Zusammenwirken verschiedener

Dimensionen sozialer Ungleichheit, u.a. soziale und ethnische Herkunft, Geschlecht, Sexualität, Religionszugehörigkeit, Nationalität oder Alter.

Diversität bedeutet Vielfältigkeit und wird in unterschiedlichen Kontexten verwendet.

Diversity Management oder Diversity Mainstreaming: Bezogen auf Unternehmenspolitik bedeuten diese Begriffe alle Entscheidungen darauf zu überprüfen, ob sie einer ethnisch, sozial und kulturell vielfältigen Gesellschaft entsprechen und diese fördern.

Globalisierung und Interkulturalität prägen heute zunehmend unsere Gesellschaft. Dieses Zusammenwachsen bietet Chancen voneinander zu lernen, den eigenen Horizont für Neues und Unbekanntes zu öffnen und damit Verständnis für andere zu entwickeln.

Perspektive: Im Kontext der Migration kann gefragt werden: Wie wird über Migration gesprochen? Wer spricht darüber? Sind es die Betroffenen bzw. Akteur_innen selbst oder sind es Vertreter_innen der Mehrheitsbevölkerung?

15

Projektpartner_innen

FAMME (www.famme.at) setzt sich zusammen aus den teilnehmenden Institutionen und Beratungseinrichtungen:

Frauenservice Graz, Amazone Mädchenzentrum, MAIZ (Autonomes Zentrum von und für Migrantinnen) Linz, Mädchenzentrum Klagenfurt, ETC (Europäisches Trainings- und Forschungszentrum für Menschenrechte und Demokratie Graz)



MÄDCHENZENTRUM
KLAGENFURT

Kontaktadresse für Rückfragen:
Mädchenzentrum Klagenfurt

Karfreitstraße 8 / II, 9020 Klagenfurt

Tel.: 0463 / 50 88 21

Fax.: 0463 / 50 88 21 – 22

E-Mail: office@maedchenzentrum.at

www.maedchenzentrum.at

