

# Nachhaltige Vielfalt

*Industrie und Internationalität: Immer mehr steirische Industriebetriebe setzen auf Diversity Management als entscheidenden Unternehmensvorteil. Denn nur mit Vielfalt kann man im internationalen Wettbewerb punkten.*



Der Fachkräftemangel ist in aller Munde und stellt auch die steirische Industrie vor große Herausforderungen. Zahlreiche heimische Unternehmen haben daher Diversity-Management-Programme in ihren Unternehmen installiert, um dem Problem strategisch entgegen zu wirken und geeignete Fachkräfte in die Steiermark zu holen. Unterstützung finden sie dabei auch beim CINT, dem Club International, der Fachkräfte und Unternehmen in allen wesentlichen Frage berät. „Wenn Fachkräfte aus dem Ausland hierher kommen, gibt es einige Barrieren und Hindernisse zu überwinden, an die man vielleicht im ersten Moment nicht denkt, die aber oftmals entscheidend sind für die Attraktivität eines Standortes“, weiß Nicole Niederl Geschäftsführerin des CINT. Amts- und Behördenwege, Kinderbetreuung und die Bildungsqualität sind Fragen, die ausländische Mitarbeiter, vor allem jene die mit Familie nach Österreich kommen, beschäftigen. Auch hier bietet der CINT Hilfestellung. Das „Handbook for Expatriates“, eine rund 160-seitige-Broschüre sowie zahlreiche Checklisten und Fact Sheets bieten internationalen Fachkräften und deren Familien alle wichtigen Informationen rund um das Leben und Arbeiten in der Steiermark. „Niederl: „Natürlich beantworten wir aber auch individuelle Anfragen von Unternehmen und ihren Mitarbeitern.“

### Faktor Mitarbeiter

In seine Unternehmenskultur hat der Grazer Schuhproduzent Legero „Diversity Management“ bereits vor drei Jahren implementiert. „Ausschlaggebend war, dass wir die im Unternehmen vorhandene Vielfalt fundierter fördern wollten“, erklärt Legero-CEO Stefan Stolitza. Dafür wurde

mit Maryam Laura Moazedi eine eigene Diversity Management-Beauftragte installiert und so ein Prozess zur Vielfaltsförderung im Unternehmen gestartet. Neben den sechs Ebenen von Diversity Management hat Legero noch eine siebente zum Thema Gesundheit eingeführt. „Gestartet haben wir das Programm im Headquarter in Graz. Wir sehen das umfassende Projekt, welches wir auch in allen anderen Unternehmensstandorten implementieren wollen. Es zeigt sich bereits jetzt, dass das Projekt einen

positiven Einfluss auf unsere Unternehmenskultur hat“, freut sich Stolitza. Maryam Laura Moazedi ergänzt: „Das Feedback von Seiten der Mitarbeiter ist sehr gut. Das Programm wurde äußerst schnell angenommen, da bei uns der Mensch und seine Qualifikation im Vordergrund steht.“ Jeder Mitarbeiter werde in seiner Vielfalt gesehen. „So haben wir auch unser letzte Weihnachtsfeier im Sinne aller Religionen ausgerichtet.“

**Unternehmen** leben von ihren Mitarbeitern und das ist auch die Philosophie von Legero. Hier liegt ein ungeheures Potenzial, dass ausgeschöpft werden muss. Denn nur wenn jeder Mitarbeiter seine Leistung und Kreativität einbringen kann, können Unternehmen auch von ihnen profitieren. Mittlerweile arbeiten im Headquarter von Legero Mitarbeiter aus zwölf Nationen. Insgesamt kann das Unternehmen auf eine Vielfalt von 40 Nationen blicken. „Daher ist Diversity Management so wichtig. Es dient wesentlich zur Unterstützung, um diese Vielfalt auch reibungsfrei leben zu können. Vorurteile sind in unseren Köpfen leider nach wie vor fest verankert. Hier ein Bewusstsein zu schaffen ist wesentlich, um internationalen Aufgaben gerecht werden zu können“, sieht Stolitza noch Handlungsbedarf. Eines hat Legero bereits geschafft: mit seinen inklusiv formulierten Stellenanzeigen – eine Feinheit, für die auch oft noch das Bewusstsein fehlt – fällt das Unternehmen auf. „Das Feedback war überwältigend. Das zeigt, dass wir am richtigen Weg sind. Weiters achten wir bei hausinternen Tests, dass sie kulturfair sind. Schwächen der Mitarbeiter müssen Beachtung finden, hier ist Offenheit ein wesentlicher Faktor“, so Moazedi. Fingerspitzengefühl und ein hohes Maß an Flexibilität sind im Diversity Management wichtig. Maryam Laura Moazedi: „Mein Büro hat sich mittlerweile zur Anlaufstelle für alle Arten von Problemen entwickelt. Aber mit konstruktiven Gesprächen konnten wir alle Probleme lösen.“ Für Legero ist Diversity Management Teil einer ganzheitlichen, nachhaltigen Strategie zur Stärkung des Unternehmens.

### Vielfalt als Vorteil

Mit mehr als 1300 Mitarbeitern weltweit ist der Mikrochip-Spezialist ams AG mit Sitz in Unterpörsdorf ebenso stark durch Vielfalt geprägt. Am Standort in Österreich arbeiten 800 Mitarbeiter aus mehr als 20 Nationen. Die meisten davon aus dem asiatischen Raum, den USA und europäischen Ländern. „Ein wesentliches Element für unser Unternehmen ist Sprache und Kommunikation. Diese muss grundsätzlich



Legero-CEO Stefan Stolitza (r.) hat mit Maryam Laura Moazedi eine eigene Diversity Beauftragte im Unternehmen.





über alle nationalen Grenzen hinweg funktionieren. Wenn wir sehen, ein Mitarbeiter kommt mit der deutschen Sprache nicht so gut zurecht, wird sofort Englisch als Sprache gewählt. Da wir sehr stark international tätig sind, ist Englisch unsere eigentliche Konzernsprache“, erklärt Vorstand Michael Wachsler-Markowitsch, die Diversity Management

Strategie seines Unternehmens. Der Konzern unterstützt seine Mitarbeiter und deren Familien aber auch in der Integration in Österreich. Rund 100 Wissenschaftler und Ingenieure hat die ams AG in den letzten Jahren nach

Österreich gebracht, die meisten mit Familien. Die deutsche Sprache ist daher auch für die Frauen und Kinder ebenso wichtig wie das Thema Kindergarten und Schulen. Hier ortet das Unternehmen jedoch noch Handlungsbedarf. „Zwar hat Graz mit dem GIBS ein hervorragendes englischsprachiges Gymnasium, doch hat dieses auch nur eine gewisse Kapazität.“ Ein weiteres Anliegen ist Wachsler-Markowitsch, die männlich dominierte Hochtechnologie noch weiblicher zu gestalten: „In unserem Unternehmen sind weltweit 25 Prozent der Belegschaft weiblich, in der Führungsetage sind es neun Prozent. Ich finde es sehr schade, dass nicht mehr Frauen in die hochtechnologischen Forschungs- und Entwicklungsbereiche finden. Denn gerade Frauen machen sich meiner Meinung nach hervorragend in technischen Berufen.“ Frauen sind auch ein wichtiger Standortfaktor – vor allem in der Wissenschaft. „Dieser Mix aus Nationen, Hautfarben und Religionen bietet enorme Chancen für unser Unternehmen im speziellen und die Steiermark im allgemeinen“, ist Wachsler-Markowitsch überzeugt. Die bereits erwähnte Kommunikation trägt wesentlich dazu bei, dass ein relativ kleines, heimisches Unternehmen international so erfolgreich ist. „Durch unsere internationalen Mitarbeiter besteht für die Kunden die Möglichkeit, sich auch in ihrer Muttersprache an uns zu wenden. Damit unterstützen uns unsere

Mitarbeiter wesentlich in unserem Erfolg und die Kundenbeziehung wird dadurch gestärkt. Wir verfügen somit über Top Leute im In- und Ausland“, zeigt sich Michael Wachsler-Markowitsch stolz auf die Vielfalt in seinem Unternehmen.

## Internationalisierung

Die Internationalität sehen auch Nicole Niederl und Kathryn List, Präsidentin des CINT, als entscheidenden Standortfaktor für die Steiermark. „Das CINT sieht sich als Ansprechpartner nicht nur für Fachkräfte, die in die Steiermark kommen, sondern auch für die Unternehmen, die diese in die Steiermark holen. Denn oft ist die Entscheidungsfindung, ob jemand in die Steiermark kommt, eine schwierige, und wenn dann die zukünftigen Mitarbeiter sehen, was das Land alles zu bieten hat und welche Hilfestellungen sie erhalten, erleichtert das die Entscheidung wesentlich und bringt natürlich sehr viel für unser Land“, erklärt Nicole Niederl. CINT-Präsidentin Kathryn List ergänzt: „Als ich in den 80er Jahren nach Österreich kam, wäre ich froh gewesen, wenn es so etwas wie den CINT gegeben hätte. Die Unterstützung und der Erfahrungsaustausch ist für jeden, der neu in die Steiermark kommt, unheimlich wertvoll.“ Ein wesentliches Thema für das CINT sind auch die Lebenspartner der Fachkräfte. Hier ist die soziale und beruflich Vernetzung dem Verein ein besonderes Anliegen. Daher finden auch regelmäßige Ausflüge und Zusammenkünfte statt. Auch werden immer wieder Informationsabende zu Themen wie Sozialversicherung, Steuerausgleich u. ä. organisiert. Der Verein will Information und Hilfestellung geben und zwar quer durch alle Lebensbereiche. Eine Wissenslücke ortet Niederl in Bezug auf die „Lebenswelten“ von internationalen Fachkräften: „Wir wissen wenig darüber welche Einflussfaktoren dazu beigetragen haben in die Steiermark zu kommen, wie die Lebensqualität wahrgenommen wird, oder mit welchen Hürden sich diese Personen tatsächlich konfrontiert fühlen.“ Um diese Lücke zu schließen gibt der CINT Ende des Jahres eine Studie in Auftrag. „Wichtig ist es Handlungsbedarf zu identifizieren und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen.“ Ein großes Thema bleibt nach wie vor die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen der bereits im ansässigen Fachkräfte. „Die Anerkennung von Ausbildungen findet häufig nicht oder nur zum Teil statt. Dies führt dazu, dass Tätigkeiten unter dem eigentlichen Ausbildungsniveau ausgeübt werden müssen. Hier gibt es sicherlich viel ungenutztes Potenzial.“

” Wir sind dank unserer Mitarbeitervielfalt eines der weltweit führenden Unternehmen unserer Branche.“

Michael Wachsler-Markowitsch, ams AG-Vorstand



” Die Attraktivität der Steiermark für Fachkräfte hängt auch von dem Zusatzangebot für Familien ab.“

Nicole Niederl, CINT-Geschäftsführerin



” Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie wichtig es ist in einer neuen Heimat Unterstützung zu haben.“

Kathryn List, CINT-Präsidentin

internationalen Mitarbeiter besteht für die Kunden die Möglichkeit, sich auch in ihrer Muttersprache an uns zu wenden. Damit unterstützen uns unsere

