



Charta der Vielfalt

Charta Business-Breakfast – ganz im Zeichen des Weltlichen und etwas im Geistlichen

Nachbericht zur Veranstaltung am 28.10.2019

Diesmal lud unser Unterzeichnerunternehmen, die Technische Universität Wien, am 28.10.2019 gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Wien zum mittlerweile dritten „Charta der Vielfalt - Business Breakfast“ ein.

Thema: Wie hältst du's mit dem Glauben?

Im weltgrößten Energiehaus nahmen rund 20 unserer UnterzeichnerInnen über den Dächern Wiens teil und werteten die Veranstaltung mit interessanten Diskussionen und Statements auf. Das Thema dieses gemeinsam organisierten Business-Frühstücks: "Wie hältst du's mit dem Glauben?" (J. W. Goethe) - Die Bedeutung der Dimension Religion in einer säkularen Organisation | Impuls Islamwissenschaftlers Dr. Farid Hafez". Im Vordergrund standen aber wie immer bei diesem Format, die Diversity-Agenden unseres Charta-Mitgliedsunternehmens.

Das Konzept des Diversity-Managements verfolgt die TU-Wien nun seit 2016 und gezielt seit Anfang 2018. Im Rahmen ihrer Begrüßungsworte betonte Mag. Anna Steiger, Vizerektorin für Personal und Gender, die Wichtigkeit der im Universitätsgesetz geregelten Genderquote und sprach auch das Problem des Frauenmangels unter den Studierenden in den Bereichen Elektrotechnik (10%) und Informatik (17%) an. Als Preisträger für das Frauen- und Familienfreundlichste Unternehmen erwies sich die TU-Wien in diesem Bereich bereits als Best-Practice. So geht sie durch ihr weltweites Recruitment auch im Bereich Internationalität mit gutem Beispiel hervor. Viele der Studierenden haben einen muslimischen Hintergrund, was in der Dimension Religion eine Offenheit für neue Erfahrungswerte mit sich bringt. Dabei verfolge man den Kurs weg von der emotionalen Schiene, hin zu mehr Sachlichkeit.

Sarah Preuschoff, MSc, GF der Bereiche „Frau in der Wirtschaft“, „Junge Wirtschaft“ und „Diversity“ begrüßte im Namen der Wirtschaftskammer Wien und teilte ihre Vorfreude auf das interessante Aufeinandertreffen der beiden stereotypischen Bereiche Technik und Religion mit vielen TeilnehmerInnen. Zudem begrüßte Sie in der Runde die Mitinitiatorin und „EU-Charta“-Beauftragte Frau MMag. Margit Kreuzhuber (WKÖ, stv. Leiterin der Abteilung Sozialpolitik).

Diversity-Management: Projekte und Aktivitäten der TU Wien

Die interessanten Projekte und Aktivitäten des Diversity-Managements des Gastgeberunternehmens präsentierte Louisa Holub, Diversity Beauftragte der TU-Wien. Anfangs gab es keine eigene, zentrale Stelle für Diversity Management. Als Anlaufstellen im Falle von Diskriminierung fungierten der Betriebsrat, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG), die Abteilung Genderkompetenz, die Behindertenvertrauensperson (Anlaufstelle für die Studierenden), der Behindertenbeauftragte (Anlaufstelle für die Mitarbeitenden), die Vereinbarkeitsbeauftragte sowie die Referate der Hochschüler_innenschaft. Diese Instanzen bilden heute das sog. Diversity-Board, welches zwei Mal pro Jahr zusammenkommt, um geplante Maßnahmen zu präzisieren und Feedback zu geben.

Nach einer Projektphase, 2016-2017, während der eine IST-Analyse sowie erste Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt wurden, erfolgte 2018 die fixe Implementierung des Diversity Managements als zentrale, übergeordnete Stelle. Unterstützt wird es durch jeweils eine Vertreter_in aus dem Bereich Forschung sowie aus dem Bereich Lehre.

Auf strategischer Ebene stand die Erhöhung der Relevanz und Reichweite sowie die Steigerung der Attraktivität für internationale Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und für Studierende im Fokus. Die organisationale Ebene hat zum Ziel, durch transdisziplinäre Lernvorgänge und Kooperationen die Diversitätskompetenz und Chancengleichheit zu erhöhen, individuelle Potenziale zu fördern sowie eine positive Gesamtatmosphäre und wertschätzende Kommunikationskultur zu schaffen. Auf der individuellen Ebene steht die Sensibilisierung bzw. der Abbau von Vorurteilen im Vordergrund.

Zu den Herausforderungen des TU-Diversity-Managements zählt, dass der Status als sogenannte *Expertenorganisation* (vgl. Henri Mintzberg 1979) dazu führt, dass fachliche Kompetenzen (technische Disziplinen) absolut im Fokus stehen, während soziale Kompetenzen eine eher nachrangige Rolle spielen. Diversity-Management und der Nutzen daraus werden also nur von wenigen wahrgenommen. Da die Beschäftigung mit „weichen Themen“ wie Gender und Diversity noch auf keine lange Tradition zurückblicken können, ist es vor Ziel der TU Wien, die Mitarbeitenden und Studierenden für diese Themen zu sensibilisieren. Um dies zu erreichen, verfolgt das TU Diversity-Management die Strategie, den Top-Down- mit einem Bottom-Up-Ansatz zu verbinden.

Top-Down:

- Strategische Schwerpunktsetzung durch das (Vize-)Rektorat, basierend auf dem Entwicklungsplan und der Leistungsvereinbarung mit dem Ministerium
- Präzisierung der strategischen Schwerpunkte gemeinsam mit dem Diversity Board

Bottom-Up:

- Initiativen von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern oder Studierenden (HTU) werden umgesetzt und erhalten Unterstützung und Ressourcen durch das TU Diversity Management
- Durch das Aufgreifen konkreter Bedarfe soll die Reichweite und Akzeptanz für Diversity Themen erhöht werden

› Projekte im Rahmen des Diversity-Managements

Bedeutung der Dimension Religion in einer säkularen Organisation

Zum Abschluss hielt der seitens der TU-Wien eingeladene externe Experte, Politikwissenschaftler Dr. Farid Hafez, einen kurzen Impulsvortrag über die „Bedeutung der Dimension Religion in einer säkularen Organisation“. Viele Organisationen, Institutionen oder Unternehmen sind in der Diversity-Dimension Religion weniger bewandert als in den anderen, womit ein hohes Interesse bzw. ein reger Austausch dazu bereits vorprogrammiert war.

Dabei machte Dr. Hafez mit den verschiedenen Begriffsbestimmungen von Säkularität und Religion einen guten Einstieg in diese sehr komplexe Thematik. Aufgrund seines Backgrounds in der Rassismus-Forschung gab er einen Überblick über die Barrieren zu religiöser Vielfalt bzw. über verschiedene Formen von religiöser Diskriminierung. Die Inklusion von religiöser Differenz würde zu „einer Erweiterung an Horizonten, Perspektiven und Ideen innerhalb der Einrichtung“ sorgen und so zu einem „erhöhten Verständnis“ untereinander und zu mehr „Produktivität und Loyalität gegenüber der Einrichtung“ führen. Dies lässt sich natürlich auf alle sechs Diversitätsdimensionen ausweiten. Viele Unternehmen setzen zum Beispiel bereits einen „Raum der Stille“ ein um die Möglichkeit zum Meditieren oder Beten für Menschen aller Religionen zu gewährleisten. Dr. Hafez sprach sich dafür aus, ein interaktives Miteinander zu fördern um eben ein beidseitiges gemeinsames Verständnis aufzubauen und so Vorurteile abzubauen.

© Mag. Cem Say

Bilder vom Event | © Elmas Libohova
