

# betriebs[rat]geber

ausgabe frühjahr | 2024  
fortlaufende Nr. 24

dein betriebsrat informiert

schwerpunktthema

# Diversity

# wir sind für DICH da

## Deine Betriebsratsvorsitzenden für die Steiermark und das Burgenland



**Günter Holzer**

**Zentralbetriebsratsvorsitzender**  
Aufsichtsratsmitglied Stmk/Salzburg.  
Tel.: +43 50 7900 1070  
Mobil: +43 664 8000 6 2225  
guenter.holzer@jaw.or.at  
betriebsrat@jaw.or.at



Mag.<sup>a</sup> **Daniela Brenner**

**Stv. Zentralbetriebsratsvorsitzende**  
Tel.: +43 50 7900 1070  
Mobil: +43 664 8000 6 2221  
daniela.brenner@jaw.or.at  
betriebsrat@jaw.or.at

## Deine Betriebsrätinnen und Betriebsräte in den Regionen



**Günter Jessner**

**Region Bruck-Mürzzuschlag**  
Stv. Betriebsratsvorsitzender  
Aufsichtsratsmitglied Stmk/Salzburg.  
Tel.: +43 50 7900 4917  
Mobil: +43 664 8000 6 3206  
guenter.jessner@jaw.or.at



Mag.<sup>a</sup> **Christina Diex**

**Region Voitsberg**  
Gesundheitsbeauftragte  
Tel.: +43 50 7900 4500  
Mobil: +43 664 8000 6 4661  
christina.diex@jaw.or.at



Mag. **Andreas Kügerl**

**Region Leibnitz und Region Mureck**  
Freizeitbeauftragter  
Kassier  
Tel.: +43 50 7900 4030  
Mobil: +43 664 8000 6 3810  
andreas.kuegerl@jaw.or.at



**Valentina Leitner**

**Region Graz**  
Betriebsrätin  
Tel.: +43 50 7900 3000  
Mobil: +43 664 8000 6 2025  
valentina.leitner@jaw.or.at



Mag. **Gerhard Konrad**

**Region Graz**  
Schriftführer  
Tel.: +43 50 7900 0  
Mobil: +43 664 8000 6 5013  
gerhard.konrad@jaw.or.at



**Claudia Schmid**

**Region Graz**  
Zentralbetriebsrätin  
und Frauenbeauftragte  
Tel.: +43 50 7900 0  
Mobil: +43 664 8000 6 2850  
claudia.schmid@jaw.or.at



Mag.<sup>a</sup> **Sibylle Michler**

**Region Graz**  
Zentralbetriebsrätin  
Tel.: +43 50 7900 1350  
Mobil: +43 664 8000 6 1075  
sibylle.michler@jaw.or.at



**Christian Pailer**

**Region Graz**  
Betriebsrat  
Tel.: +43 50 7900 3500  
Mobil: +43 664 8000 6 2405  
Christian.pailer@jaw.or.at



**Katrin Ebner**

**Region Hartberg-Fürstenfeld**  
Kassier-Stv.  
Tel.: +43 50 7900 2700  
Mobil: +43 664 8000 6 4404  
katrin.ebner@jaw.or.at



Mag.<sup>a</sup> **Susanne Sommer**

**Region Weiz**  
Schriftführer-Stv.  
Tel.: +43 50 7900 3700  
Mobil: +43 664 8000 6 4401  
susanne.sommer@jaw.or.at



Mst.<sup>in</sup> **Sarah Fulterer**

**Region Südoststeiermark**  
Betriebsrätin  
Tel.: +43 50 7900 6300  
Mobil: +43 664 8000 6 6309  
sarah.fulterer@jaw.or.at



**Christiane Smaal**, BEd

**Region Voitsberg**  
Betriebsrätin  
Tel.: +43 50 7900 0  
Mobil: +43 664 8000 6 4695  
christiane.smaal@jaw.or.at



**Helga Berger**

Betriebsrätin  
Behinderten-  
vertrauensperson  
Tel.: +43 50 7900 4700  
Mobil: +43 664 8000 6 2967  
helga.berger@jaw.or.at

liebe KOLLEGIN  
lieber KOLLEGE

## THEMENSCHWERPUNKT DIVERSITY

Herzlich willkommen zur Frühlingsausgabe unseres „betriebs[rat]gebers“. In dieser Ausgabe widmen wir uns dem Schwerpunktthema Diversity. Diversität steht für Vielfalt und Offenheit. Vielfalt am Arbeitsplatz bedeutet, dass sich die Belegschaft eines Unternehmens aus Menschen mit vielen unterschiedlichen Eigenschaften und individuellen Hintergründen zusammensetzt. Egal, wie verschieden und unterschiedlich Mitarbeiter\*innen sind, man begegnet sich einander stets mit Respekt.

### grosse VIELFALT



Begegnungen auf Augenhöhe, Anerkennung und Wertschätzung ermöglichen eine gute Zusammenarbeit miteinander und eröffnen Raum für neue Ideen oder Ansätze. Wenn jeder Mensch über das gleiche Wissen, die gleichen Stärken verfügen würde und alle der gleichen Meinung wären, würde ein Arbeitsalltag wohl nicht besonders lohnend sein.

Durch Mitarbeiter\*innen, die unterschiedlich sind, ergibt sich eine bunte Mischung aus Sichtweisen, Meinungen, Wissen und Stärken. Es gibt keinen Tag, an dem man sich nicht weiterentwickeln oder man nichts dazulernen kann, ob fachlich oder persönlich.

Ich wünsche Euch viel Freude beim Durchblättern der neuen Ausgabe.

***Nur gemeinsam sind wir stark!***

*Liebe Grüße*

***Günter Holzer  
& Euer  
Betriebsratsteam***

**IMPRESSUM: betriebs[rat]geber** ist die vierteljährlich erscheinende Betriebsratszeitung der „Jugend am Werk Steiermark GmbH“.

**Blattlinie:** Information aller „Jugend am Werk“-MitarbeiterInnen über die Arbeit bei „Jugend am Werk“ im Allgemeinen und die Tätigkeiten des Betriebsrats im Speziellen. **Redaktionssitz:** Lauzilgasse 23, 8020 Graz.

**Redaktionsteam:** Daniela Brenner, Günter Holzer, Andreas Kügerl, Gerhard Konrad, Sibylle Michler, Susanne Sommer.

**Kontaktaufnahme:** Mobil 0664 8000 6 2221 (D. Brenner), Mail [betriebsrat@jaw.or.at](mailto:betriebsrat@jaw.or.at), Web <https://betriebsrat.jaw.or.at>.

**Weitere Kontaktmöglichkeiten:** siehe Seite 2. **Fotos:** Eigene Fotos und freie Fotos. Teilweise lizenzierte Fotos (von ADOBE-Stock und iStock.)

**Haftungsausschluß:** Namentlich gekennzeichnete Beiträge entsprechen nicht unbedingt der Meinung des Herausgebers.

**Gestaltung/Satz:** Christian Pirker (Mobil 0676 4323478, Mail [anfrage@pirkerchri.at](mailto:anfrage@pirkerchri.at), Web [www.pirkerchri.at](http://www.pirkerchri.at)).

**Druck:** Druckerei „Druckwerk6“, Kapfenberg.

**Auflage:** 1.500 Stk.

# DIVERSITY MANAGEMENT bei Jugend am Werk

**„Es** sind nicht unsere Unterschiede, die uns trennen. Es ist unsere Unfähigkeit, diese Unterschiede anzuerkennen, zu akzeptieren und zu feiern.“ *Audre Lorde (1934-1992)*

Vor mehr als einem Jahr begann Jugend am Werk sich intensiv mit dem Thema Diversity auseinanderzusetzen. Im Herbst 2022 fanden dazu workshops des Diversity Think Tank statt, die sich mit den Kerndimensionen aus dem Gleichbehandlungsgesetz beschäftigten und in intensiven Diskussionen Leitsätze entwickelt haben. Daraus ist dann das bereits im letzten Jahr veröffentlichte Diversity Leitbild entstanden. Für die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Verbreitung von Wissen und Sensibilisierung über das Thema Diversity ist neben Marketing und Personalmanagement primär die Arbeitsgruppe Diversity zuständig. Die Arbeitsgruppe besteht aus Sylvia Altenbacher, Daniela Brenner, Walter Kogler, Werner Apfelbacher und Sabina Trost.

Der Begriff Diversität (englisch „Diversity“, vom lateinischen „diversitas“) bedeutet Vielfalt und Vielfältigkeit und umfasst

persönliche, soziale und strukturelle Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen. Da es eine Vielzahl an Unterschiedsdimensionen gibt, wird Diversity im Arbeitskontext auch als das „Mosaik von Menschen“ definiert, die eine Vielfalt von Berufs- und Lebenserfahrungen, Sichtweisen, Werte und Weltanschauungen als Kapital in ihr Arbeitsleben einbringen.

Die Sensibilisierung zum Thema ist auch Schwerpunkt dieser Sonderausgabe des betriebsratgebers. Wir möchten Euch in den unterschiedlichen Beiträgen die sogenannten „Kerndimensionen“, also den unverrückbaren Unterscheidungsmerkmalen von Menschen, die auch durch geltendes Gleichbehandlungsrecht geschützt sind, vorstellen.

Die Vielfalt beinhaltet einerseits äußerliche Merkmale, wie ethnische Zugehörigkeit, Alter, Geschlecht oder Behinderungen. Andererseits zählen auch subjektiv wahrnehmbare Unterschiede dazu, wie die sexuelle Orientierung oder die religiöse Zugehörigkeit. In der Vergangenheit sollte Diversity Management vor allem Diskriminierung in der Arbeitswelt bekämpfen und gleiche

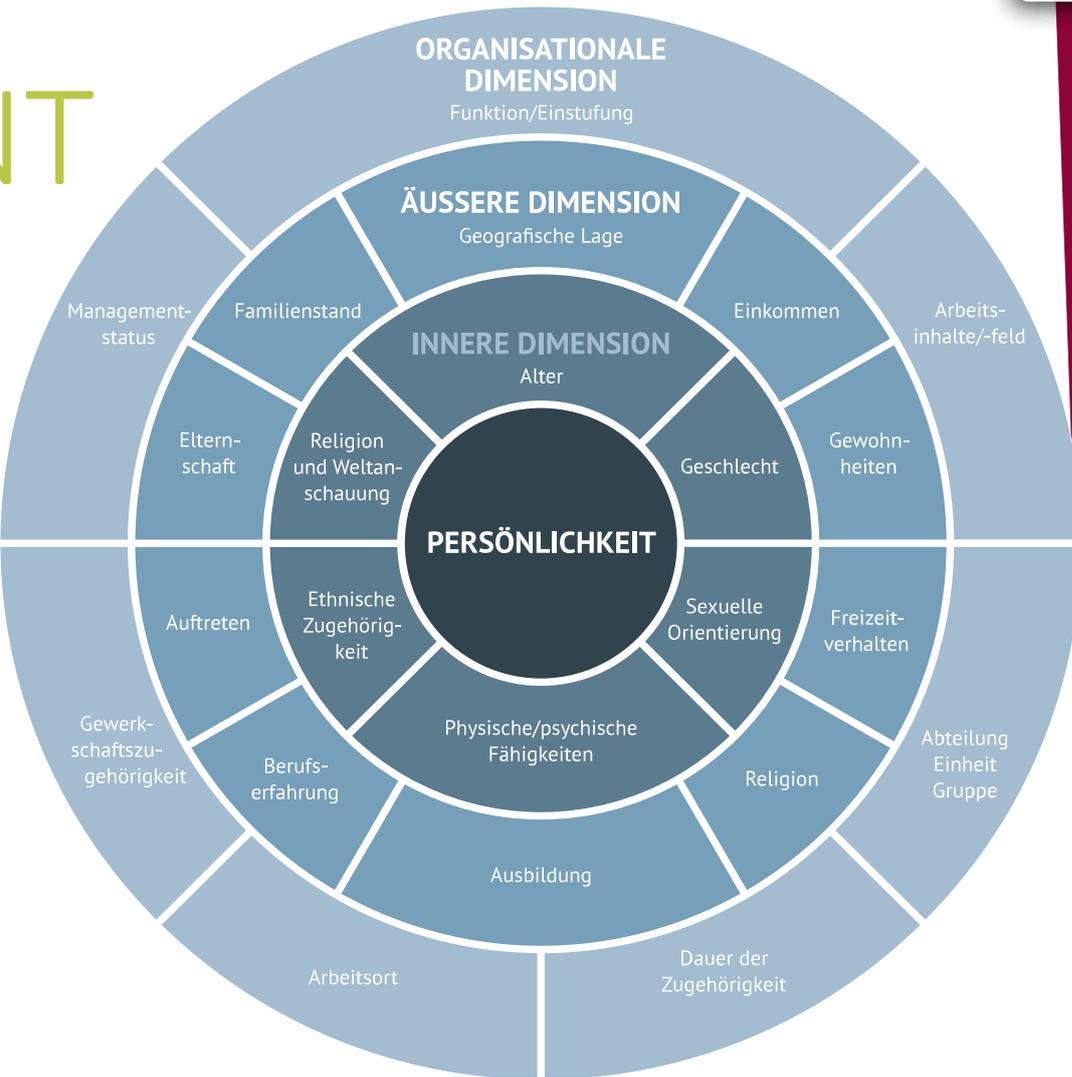
Chancen ermöglichen. Mittlerweile ist es aber mehr zu einem Instrument geworden, das die unterschiedlichen Eigenschaften, Hintergründe und Erfahrungen der Mitarbeiter\*innen betont und zum Nutzen für das Unternehmen praktisch einsetzt.

## **Nutzen und Chancen**

Die Auseinandersetzung mit Vielfalt und die Frage der Etablierung von Diversity-Maßnahmen bringen für Unternehmen zahlreiche Vorteile. Dass die Zusammenarbeit in Teams nachhaltig verbessert wird, sich die Unternehmenskultur zum Positiven verändert und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allgemein zufriedener sind, liegt auf der Hand. Diversity Management wird im unternehmerischen Kontext dazu verwendet, um die



IT



**INFOBOX**

**Ansprechpersonen bei Diskriminierung sind die Gewaltpräventionstrainer\*innen**

- Daniela Reiner
- Doris Rapp und
- Ivanka Zrim oder der Betriebsrat.

soziale Vielfalt aller internen wie externen Stakeholder konstruktiv zu nutzen und toleriert dabei nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter\*innen, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor. Im Diversity Leitbild ist dazu nachzulesen:

**„Jugend am Werk Steiermark bekennt sich zur Förderung von Diversität im Unternehmen und nutzt Chancen und Perspektiven, die sich daraus ergeben.“**

Um die Komplexität, die menschliche Vielfalt hat, in eine Systematisierung bzw. eine Darstellung zu ermöglichen, die alle wesentlichen Unterschiede und Gemeinsamkeiten veranschaulicht, wird häufig das Diversity-Rad (Four Layers of Diversity) verwendet.

Im Zentrum des Modells steht die individuelle Persönlichkeit eines jeden Menschen, um welche die sechs Kerndimensionen angeordnet sind. Diese werden auch als „Innere Dimensionen“ bezeichnet. Bei den Kerndimensionen handelt es sich um jene Aspekte, die Menschen von Geburt an begleiten bzw. ihnen durch Sozialisation mitgegeben wurden und damit nur bedingt, wenn überhaupt, veränderlich sind. Auf den folgenden Seiten möchten wir die sechs Kerndimensionen näher darstellen.



# kerndimension

## SOZIALE UND ETHNISCHE HERKUNFT

Text: Walter Kogler

### Definition „Soziale Herkunft“

**D**ie soziale Herkunft ist eine komplexe Kategorie, weil hier viele Bestandteile eine Rolle spielen:

- Wirtschaftliche Situation/Einkommen der Eltern
- Bildungsstand der Eltern
- Freizeitgestaltung und das dazugehörige soziale Umfeld (welche Freizeitaktivität ist leistbar?)
- Sprachgebrauch (Hochsprache/Milieusprache)
- Namensgebung (Namen haben maßgeblichen Einfluss auf Chancen z.B. bei Bewerbungen)
- Kleidungsstil/Sauberkeitsempfinden
- Zugang zu Netzwerken

Menschen, die nicht über formelle Abschlüsse verfügen, haben häufig Nachteile, weil sie diese oft genannten Anforderungen nicht erfüllen, selbst wenn sie über ausreichend praktische Erfahrung verfügen. Aber auch andere Merkmale wie Milieusprache oder schlichtweg der Vorname können die Chancen in Unternehmen drastisch beeinflussen. Hinzu kommt, dass Menschen aus schwierigen sozialen Verhältnissen meist über wenig bis keinen Zugang zu Netzwerken verfügen, die im Berufsleben behilflich sein könnten.

Vor allem problematisch ist aber der sogenannte „Leistungsmythos“: Man kann alles schaffen, wenn man nur will. Diese Sicht ist in vielen Unternehmen und Gesellschaften nach wie vor vorherrschend. Diese gefährliche Sichtweise geht davon aus, dass sich alle ihren Platz „verdienen“ und blenden dabei

aus, dass es drastische Unterschiede bei den Startvoraussetzungen gibt.



**BUCHTIPP**  
**„Klassenreise – wie die soziale Herkunft unser Leben prägt“:**  
 Bettina Aumair/  
 Brigitte Theißl;  
 ÖGB-Verlag

### Definition „Ethnische Herkunft“

**H**äufig wird die ethnische Herkunft mit der Nationalität gleichgesetzt. Dies ist jedoch nicht korrekt.

Eine ethnische Gruppe bezeichnet eine Gruppe von Menschen, die durch ihre gemeinsame Geschichte, geografische Herkunft, Kultur, Abstammung, Tradition und Sprache miteinander verbunden ist oder sich verbunden fühlt. Für die Zurechnung zu einer ethnischen Gruppe sind im Wesentlichen drei Merkmale ausschlaggebend:

- die eigene Zuordnung (Selbstdefinition)
- die Zuordnung durch die Gruppe (kollektive Selbstdefinition), und
- die Zuordnung von außen (Fremddefinition)

Viele Mitglieder ethnischer Gruppen besitzen zwar die österreichische Staatsbürgerschaft – sind also von Gesetzes wegen Österreicher\*innen – fühlen sich jedoch trotzdem ihrer ethnischen Herkunft zugehörig.

In Österreich gibt es sechs anerkannte, sogenannte „Volksgruppen“, die laut Gesetz „in Teilen des Bundesgebietes wohnhaft und beheimatet sind, aber österreichische Staatsbürger\*innen mit nichtdeutscher Muttersprache und eigenem Volkstum“ sind:

Dies sind

- die burgenland-kroatische
- slowenische
- ungarische
- tschechische
- slowakische Volksgruppe, sowie die
- Volksgruppe der Roma

Sie alle genießen ausdrücklichen gesetzlichen Schutz und besondere Förderung des Erhalts von Kultur und Sprache.

Weiters muss zwischen „Ausländer\*innen“ (Personen mit einer nicht-österreichischen Staatszugehörigkeit) und „Menschen mit Migrationshintergrund“ unterschieden werden. Migrant\*innen sind alle Personen, deren Eltern im Ausland geboren sind, unabhängig von deren Nationalität. Bei der Verwendung des Begriffs „mit Migrationshintergrund“ ist allerdings nicht definiert, mit welcher Generation dieser vermeintliche Hintergrund nicht mehr vorhanden ist.

# kerndimension

## MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Text: Sabina Trost

**W**elche Bilder haben Menschen im Kopf, wenn man von Menschen mit Behinderung spricht? Für viele mag sich das Bild eines Rollstuhlfahrers im Gehirn bilden, andere sehen eine Sportlerin bei der Teilnahme an den Special Olympics, wieder andere kreieren ein Bild eines Menschen mit Trisomie 21. Allerdings gibt es auch sehr viele Formen von Behinderung, die in unserem Alltag gar nicht wahrgenommen werden.

Die UN-Behindertenrechtskonvention definiert Menschen mit Behinderung als „Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren ihre volle und wirksame Teilhabe gleichberechtigt mit anderen in der Gesellschaft behindern können.“ Gemeint ist, dass jemand behindert ist, der behindert wird. Nicht die Defizite eines Menschen sollen betrachtet werden, sondern dessen Umwelt, die unterschiedlichste Hindernisse aufbaut. Diese Barrieren sind nicht nur auf Straßen oder durch unüberwindliche Treppen gegeben, sondern auch in zu schwierig geschriebenen Texten, farbigen oder zu kleinen Schriften und vor allem in den Vorurteilen in unseren Köpfen zu finden. Daraus ergibt sich – wir alle sind Menschen mit Behinderung. In einem Bus die Stufen nicht erklimmen zu können, trifft nicht nur den Rollstuhlfahrer, sondern auch die Mutter mit einem Kinderwagen. Einen Text nicht richtig wahrnehmen zu können, trifft nicht nur Menschen mit einer Lernschwäche, sondern auch Menschen mit einer Rot-Grün-Blindheit oder Menschen, die einfach schlechter sehen. Menschen mit einer Lebensmittelunverträglichkeit sind ebenso in ihrer Teilhabe eingeschränkt, wie jemand mit einem Fatigue Syndrom nach einer CoVid-19-Infektion.

Im Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz ist der Diskriminierungsschutz für das alltägliche Leben beschrieben, im Behinderten-Einstellungsgesetz der Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben.

Jugend am Werk setzt sich in vielen Maßnahmen für die Inklusion von Menschen mit Behinderung ein. Es ist unser Auftrag und unsere Motivation, für sie neue Möglichkeiten zu schaffen. Aber nicht nur Dienstleistungen im Rahmen unserer Auftraggeber\*innen wirken am Abbau von Diskriminierung in Arbeits- und Alltagsleben mit, auch in der Organisation selbst werden zum Beispiel Menschen mit Behinderung in Prüfgruppen für Leichte Sprache oder in Beschwerdeteams eingesetzt, um deren wertvollen Beitrag nutzen zu können.

**Mein persönlicher Buchtipp** ist ein Roman von Sepp Mall mit dem Titel „Ein Hund kam in die Küche“. In diesem Buch schildert der elfjährige Ludi das „Wandern“ von Südtirol ins Deutsche Reich im Jahr 1942 und den Umgang mit dem Verlust seines behinderten Bruders Hanno, welcher in eine „Heil- und Pflegeanstalt“ gebracht und so beschrieben wurde:

„Zurückgeblieben, hieß es. Das sagte die Nachbarin aus dem Haus über der Straße, das sagte Onkel Rudi, auch die Frau vom Metzger sagte es, dann tätschelten sie den schmalen Kopf meines Bruders und sprachen mit Mama über den Wind und das Wetter.“

Manche Ausdrücke für Menschen mit Behinderung sind noch immer im Sprachgebrauch, manche schleichen sich wieder ein und stärken vielleicht noch alte Vorurteile oder lassen neue entstehen. Denken wir darüber nach und übrigens – dieser Text ist nicht barrierefrei.



**BUCHTIPP**  
**„Ein Hund kam in die Küche“**  
 Roman von Sepp Mall

# herzlich WILLKOMMEN ...

...LIEBE NEUEN MITARBEITER\*INNEN (Oktober, November, Dezember)

**Isabella Karner**, Mobile Dienste Murtal  
**Alexandra Lackner-Magritsch**,  
 Mobile Dienste Bruck-Mürzzuschlag  
**Mariella Heidenhofer**, KISA Bruck-Mürzzuschlag  
**Johann Scharinger**, A&B Liezen  
**Jutta Exel**,  
 Jugend- und Familienbegleitung Bruck-Mürzzuschlag  
**Sarah Luneznik**,  
 Jugend- und Familienbegleitung Bruck-Mürzzuschlag  
**Manuel Wolf**, 4Raum, Graz  
**Helena Svraka**, Finanzmanagement und Verwaltung, Graz  
**Josef Glauninger**, Projekte & Sicherheit, Graz  
**Anna Christine Maurer**, A&B Knittelfeld  
**Nusa Tratnjek**, A&B Mureck  
**Azra Cinac**, Wohnverbund Graz  
**Johanna Lehmer**, incafé und promente, A&B Graz-Ost  
**Sandra Schoberegger**, Neuland, Graz  
**Raquel Lopez Martin**, A&B Liezen  
**Sabine Scheiber**, Wohnverbund Liezen  
**Tamara Königshofer**, Systemsprenger  
**Tatjana Fuchs**, Jugend- und Familienbegleitung Leibnitz  
**Andreas Markus Riegler**, Jugendzentrum login, Graz  
**Ronald Diesenreiter**, handwerk, Liezen  
**Susanne Cernko**, MS-Bet Psy Murtal  
**Lisa Heiling**, KISA Hartberg  
**Katrin Frankl**, Mobile Dienste Südoststeiermark  
**Gabriele Koch**, KISA Leibnitz  
**Jasmin Willwohl**, KISA Bruck-Mürzzuschlag  
**Margot Krist**, MS-Bet Psy Graz  
**Bettina Schmied**, KISA Liezen  
**Magdalena Burkart**, Pflegepersonen Beratung  
**Carina Pirschner**, mur\_quartier, Mureck  
**Jasmin Plank**, A&B Knittelfeld  
**Viktoria Höfler**, Wohnverbund Mureck  
**Nina Haid**, Neuland, Graz  
**Doris Müller**, Neuland, Graz  
**Dagmar Gierer**, Wohnverbund Liezen

**Kerstin Weinmeister**,  
 Jugend- und Familienbegleitung Bruck-Mürzzuschlag  
**Elisabeth Graf**, Jugendzentrum funtastic Graz  
**Boglarka Maronics**, inservice Feldbach  
**Nicole Troisner**, inservice Feldbach  
**Helena Schuller**, AusbildungsFit Graz  
**Manuela Michelic**, AusbildungsFit Graz  
**Sandra Matzi**, KISA Murtal  
**Viktoria Steinmetz**, KISA Murtal  
**Jelica Perak**, KISA Bruck-Mürzzuschlag  
**Anja Bajc**, KISA Graz  
**Hannes Neßling**, MS-Bet Psy Graz  
**Felix Kubesch**, Wohnplatz GmbH, Graz

## in MEMORIAM ...

### Marijo Grlić 1970-2023

Der Betriebsrat und die Geschäftsführung haben die traurige Pflicht Euch über den Tod von Marijo Grlić zu informieren. Marijo war ein beliebter Kollege, der das Café und Bis-



tro im Gürtelturm zu dem machte, was es ist. Sein Humor wird allen Kolleg\*innen im Gürtelturm und darüber hinaus fehlen. Wir werden ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren. Unsere tief empfundene Anteilnahme gilt seiner Familie, seinen Kolleg\*innen und seinen Freunden.

*„Wer im Gedächtnis seiner Lieben lebt,  
 der ist nicht tot, der ist nur fern;  
 tot ist nur, wer vergessen wird.“  
 (Immanuel Kant)*

wir gratulieren **SEHR HERZLICH...**

**... ZUM AUSBILDUNGSABSCHLUSS**

**Daniela Georgi**, Universitätskurs Psychosoziale Gesundheitsförderung

**Diana Miggitsch**, Abschluss als Diplomsozialbetreuerin BA

**Diana Miggitsch**, Abschluss zur Dipl. Sozial- und Berufspädagogin

**Sabine Waruschka**, Abschluss des Lehrganges der Sexualpädagogik

**Timothy Sheriff**, FH Soziale Arbeit

**Barbara Potusek**, Ausbildung zur Heimehelferin



wir gratulieren **SEHR HERZLICH ...**

**... ZUR PENSIONIERUNG**

**Alois Thaller**  
**Manuela Landler**  
**Christa Ecker-Eckhofen**



Dein Betriebsrat -  
immer an **DEINER SEITE**

# kerndimension SEXUELLE ORIENTIERUNG

Text: Sylvia Altenbacher

In der modernen Arbeitswelt wird zunehmend Wert auf Diversität und Inklusion gelegt, doch trotz Fortschritten bleibt die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung ein aktuelles Thema.

Obgleich gerade bei dieser Kerndimension des Diversity Managements besonders oft angenommen wird, dass dies am Arbeitsplatz nicht (mehr) zu Diskriminierung führt. Oftmals wird betont, dass die sexuelle Orientierung reine Privatsache sei und am Arbeitsplatz nicht thematisiert werden muss.

## Was bedeutet die Kerndimension

### „Sexuelle Orientierung“?

Die sexuelle Orientierung bezieht sich auf die emotionale, romantische oder sexuelle Anziehung, die eine Person zu anderen Menschen empfindet. Es gibt vielfältige Kerndimensionen der sexuellen Orientierung, diese umfassen unter anderem:

**Heterosexualität:** Menschen, die sich zu Personen des anderen Geschlechts hingezogen fühlen

**Homosexualität:** Menschen, die sich zu Personen des gleichen Geschlechts hingezogen fühlen

**Bisexualität:** Menschen, die sich zu Personen aller Geschlechter hingezogen fühlen

**Pansexualität:** Menschen, die sich unabhängig von Geschlecht/Geschlechtsidentität zu anderen hingezogen fühlen

**Asexualität:** Menschen, die keine oder nur geringe sexuelle Anziehung empfinden.

Obwohl gesetzliche Maßnahmen existieren, die Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung verbieten, berichten immer noch viele Arbeitnehmer\*innen von Erfahrungen, die zeigen, dass die Realität oft hinter den gesetzlichen Standards zurückbleibt.

## Ist die sexuelle Orientierung wirklich nur Privatsache?

Um es kurz zu sagen: nein. Die Dimension der sexuellen Orientierung betrifft nicht nur das Intimleben der Betroffenen, es geht, wie in heterosexuellen Partnerschaften auch, ebenso um Emotionen, Romantik, Liebe und Sexualität. Ist es möglich, Bilder der homosexuellen Partner\*innen im Büro stehen zu haben? Kann offen über die Partner\*in gesprochen werden? Wird sie/er bei Firmenfeiern und Zuwendungen gleich mitthematisiert? Und das alles ohne Diskriminierungen bzw. Schlechterstellungen?

Die Diskriminierung kann in verschiedenen Formen auftreten, von subtilen Vorurteilen bis hin zu offenen Anfeindungen. Solche Erfahrungen haben direkt Auswirkung auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und ebenso der Arbeitsleistung von Mitarbeiter\*innen.

Eine der Herausforderungen besteht darin, dass viele Fälle von Diskriminierung nicht gemeldet werden. Dies führt zu einer Dunkelziffer von Fällen, die in Statistiken nicht erfasst werden und zu einer unterschätzten Problematik führen.

Jugend am Werk betont hierzu im Diversity Leitbild die Individualität auch hinsichtlich sexueller Orientierung zu achten und spricht sich gegen jegliche Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierungen und ausgrenzendem Verhalten aus.

### TIPPS

#### NetworQ:

Ein Diversity Business Network mit dem Ziel Menschen zu verbinden, die auch im Beruf offen mit ihrer Sexualität umgehen wollen:

<https://www.homo.at/angebote/gruppen/networq/>

#### Podcast „Out at Work“:

Ein Podcast, über Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolge im beruflichen Umfeld von LGBTQI+-Menschen



# kerndimension RELIGION UND WELTANSCHAUUNG

Text: Herbert Heußerer

**Z**u dieser Kerndimension gehören Menschen mit Religionsbekenntnissen wie auch areligiöse, philosophische und politische Weltanschauungen.

Grundlegend ist der Artikel 18 in der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte: „Jeder Mensch hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht schließt die Freiheit ein, seine Religion oder Überzeugung zu wechseln, sowie die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Lehre, Ausübung, Gottesdienst und Kulthandlungen zu bekennen.“

Unabhängig der Zugehörigkeit zu einer Religion hat diese großen Einfluss auf das Zusammenleben in einer pluralen Gesellschaft, denn zahlreiche gesellschaftliche Regelungen und Bräuche, Feiertage und Gesetze, die ihren Ursprung in den diversen Religionen haben, prägen unser Handeln. Dies ist nach wie vor zu beobachten, auch wenn die Anzahl der Menschen ohne Bekenntnis in Österreich seit Jahren ansteigt.

Angehörige bestimmter Religionen dürfen nicht vorschnell als homogene Gruppen betrachtet werden, da religiöse Regeln und Riten oft ganz unterschiedlich gelebt und praktiziert werden. Religion und Glaube dienen der Identitäts- und Sinnstiftung wie auch als Ressourcen zur Lebensbewältigung. Die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft sagt jedoch noch nichts über die eigene Religiosität aus. Ebenso spielen nicht-religiöse Weltanschauungen, Lebensstile und Einstellungen im sozialen als auch im betrieblichen Miteinander eine zentrale Rolle.

**In Österreich gibt es 16 anerkannte Kirchen und Religionsgemeinschaften** und darüber hinaus noch neun staatlich eingetragene Bekenntnisgemeinschaften. Laut einer freiwilligen Erhebung zur Religionszugehörigkeit durch die Statistik Austria im Auftrag des Bundeskanzleramts 2021 bekennen sich 6,9 Millionen Menschen in Österreich – das sind 77,6 % der Bevölkerung – zu einer Religion, rund 2,0 Millionen (22,4 %) fühlen sich keiner Glaubensgemeinschaft zugehörig: 4,9 Millionen Personen (55 % der Bevölkerung) waren römisch-katholisch, 745.600 Personen (8,3 %) muslimisch, 436.700 Personen (4,9 %) orthodox und rund 340.300 Personen (3,8%) evangelisch (A.B. und H.B). *Quelle: Statistik Austria*

Die österreichische Rechtsordnung ist religiös neutral, gewährleistet Gleichbehandlung, verbietet Diskriminierung und ist nicht durch Berufung auf Kultur, Religion, ethnische Zugehörigkeit, Tradition oder dergleichen zu relativieren oder außer Kraft zu setzen. Religiöse und nichtreligiöse, westlich-individualistische und traditionell-kollektivistische Selbst- und Lebenskonzepte bergen Konfliktpotenziale in sich, die im Zusammenleben der Religionen und Weltanschauungen durch unterschiedliche Vor- und Einstellungen, Vorannahmen und Vorurteilen bis hin zu Diskriminierung und Anfeindungen führen.

Auch wenn Religion und Glaube in einer säkularisierten Gesellschaft vielfach als Privatsache gesehen und verstanden werden, zeigt die Lebensrealität, dass die Fähigkeiten zum Diskurs und Dialog mit anderen Religionen und Weltanschauungen für ein respektvolles und friedliches Zusammenleben unabdingbar sind.



## BUCHTIPPS

### „Die sieben Weltreligionen“

Fischer, A. (2020). Die sieben Weltreligionen: Geschichte, Grundsätze des Glaubens und Rituale. München: Neuer Kaiser Verlag.

### „Sozialarbeit und Religion“:

Lutz, R. & Kiesel, D. (Hrsg.) (2022). Sozialarbeit und Religion: Herausforderungen und Antworten (Grundlagentexte Soziale Berufe, 2. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.

# kerndimension GESCHLECHT UND GESCHLECHTSIDENTITÄT

Text: Daniela Brenner

**D**as Geschlecht unterscheidet die Menschen grundlegend und prägt entscheidend unser Zusammenleben. Allerdings muss diese Unterscheidung nicht zwingend nur zwischen Frau und Mann stattfinden, auch wenn wir dies gerne so hätten. In der englischen Sprache wird zwischen dem biologischen Geschlecht „sex“ und dem sozialen/psychologischen Geschlecht, dem man sich zugehörig fühlt, „gender“ unterschieden. Im Deutschen geht, das leider durch den einheitlichen Begriff „Geschlecht“ verloren.

Im Kontext eines Unternehmens dreht sich die Geschlechterdiskussion hauptsächlich um die Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsleben.

Seit langer Zeit wurden und werden Frauen und Männern unterschiedliche Kompetenzen, Fähigkeiten und Aufgaben zugeschrieben. Frauen werden mit Gefühl, sozialer Kompetenz, Privatheit gleichgesetzt, während der Mann für das Denken, die Vernunft, das Öffentliche, den Beruf steht. Diese Vorannahmen und starren Rollenbilder bröckeln allmählich, aber leider viel zu langsam.

Ein Beispiel von Diskriminierung in der Arbeitswelt sind die Gehälter in den von Frauen dominierten Branchen, die niedriger sind als in von Männern dominierten Branchen. Alljährlich wird im Rahmen des Equal Pay Day auf die bestehende ungleiche Bezahlung aufmerksam gemacht. Heuer fiel dieser auf den 14. Februar, also bis zu diesem Tag im Jahr arbeiteten Frauen kostenlos.

Apropos kostenlos. Die unbezahlte Care-Arbeit ist in diesem Zusammenhang jedenfalls zu nennen, da hier nach wie vor die größte Last von Frauen getragen wird – zusätzlich zur Erwerbstätigkeit. In der aktuellen Zeitverwendungsstudie der Statistik Austria (2021/2022) ist nachzulesen, dass Frauen fast 4 Stunden und Männer ca. 2,5 Stunden der unbezahlten Care-Arbeit leisten. Also wenn es um Hausarbeit, Kinderbetreuung usw. geht, sind es noch immer zum größten Teil Frauen, die hier anpacken. In vielen Familien ist es dann auch die Frau die Stunden reduziert und eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch. Nach dem aktuellen Stand (2022) sind 50,7% Frauen in Teilzeit beschäftigt, Tendenz steigend. Leider ist vielen nicht bewusst, dass ein geringeres Beschäftigungsausmaß auch Auswirkungen auf eine zukünftige Pension hat. Eine Aufwertung von Care-Arbeit und die Gleichstellung in der Erwerbsarbeit lässt sich im bestehenden ökonomischen System allerdings nicht wirklich umsetzen.

Flächendeckende Kinderbetreuungen, eine Aufteilung der Karenz zu gleichen Teilen und eine echte Einkommenstransparenz sind nur einige der Forderungen, die hier zu mehr Gleichstellung führen würden.

Quellen:

Diversity Think Tank Austria, Statistik Austria, Momentum Institut

## BUCHTIPP

### „Die Erschöpfung der Frau – wider die weibliche Verfügbarkeit“:

Franziska Schutzbach „Die Erschöpfung der Frau – wider die weibliche Verfügbarkeit“  
Die Geschlechterforscherin beschreibt in ihrem Buch, das Frauen noch nie so viele Möglichkeiten hatten, wie jetzt, aber gleichzeitig auch noch nie so erschöpft waren. Ein Buch für Frauen und Männer, die sich dagegen auflehnen wollen und damit alles verändern können.



# kerndimension ALTER

Text: Daniela Brenner

**Im Diversity Management spricht man über die Dimension Alter und meint damit jedes Alter und jede Generation, das heißt ältere Beschäftigte ebenso wie jüngere Beschäftigte oder jene mittleren Alters.**

Bedauerlicherweise gehen mit dem jeweiligen Alter Rollenklischees und unbewusste Vorannahmen in unseren Köpfen einher. Die allgemein gängige Klassifizierung in „alt“ und „jung“ ist schon alleine Ursprung für Diskriminierungen, da dies häufig mit Vorurteilen über die Leistungsfähigkeit der jeweiligen Generationen einher geht. Während älteren Menschen diese oft abgesprochen wird, werden junge Menschen häufig für zu wenig erfahren angesehen. Diese oftmals unbewussten Vorannahmen („unconscious bias“) steuern das menschliche Verhalten besonders. Dabei ist klar, das sinkende Leistungsfähigkeit oder fehlende Erfahrung höchst subjektiv sind und keinesfalls für eine ganze Generation vorweggenommen werden können. Zukünftig wird es eine wichtige Rolle spielen, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter\*innen im Betrieb zu erhalten und diese auch aktiv zu fördern. Der Begriff „Arbeitsfähigkeit“ beschreibt, inwieweit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Lage sind, Tätigkeiten angesichts der Arbeitsanforderungen, ihrer Gesundheit, mentalen Ressourcen, Qualifikationen, Werte und Einstellungen zu erfüllen. Arbeitsfähigkeit ist die Übereinstimmung zwischen dem, was ein Betrieb dauerhaft verlangt, und dem, was eine Person leisten kann und will.

Eine besondere Herausforderung der nächsten Jahre ist der demografische Wandel. In Österreich waren im Jahr 2023 bereits 27% der Menschen über 60 Jahre. Die sog. Generation der Babyboomer geht im Schnitt bis 2035 in Pension. Nach Berechnungen des IHS ist 2035 jeder dritte Österreicher bzw. jede dritte Österreicherin Pensionistin. Die zunehmenden Pensionierungen stellen Betriebe vor die Herausforderung, nicht nur Wissen aktiv zu sichern, sondern auch entsprechende Nachfolgeplanungen durchzuführen.



Foto: iStock Portra

In vielen Bereichen bei Jugend am Werk arbeiten unterschiedliche Generationen in Teams zusammen. In diesen besteht die Chance, die langjährigen Erfahrungen älterer Beschäftigter mit Ideen und Ansätzen jüngerer Beschäftigter zu kombinieren und damit erfolgreich zu sein. Wichtig ist eine wertschätzende Haltung gegenüber allen Generationen, damit generationengemischte Teams auch gut arbeiten können. Wenn Lernen von- und miteinander in beide Richtungen möglich ist, gewünscht bzw. gefördert wird, dann können altersgemischte Teams sehr erfolgreich bestehen.

Aktives Generationenmanagement ist eine Haltung, die versucht, jeder Generation ideale Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, damit diese leistungsfähig bleiben können.

Neben den Generationenfragen spielt in diesem Zusammenhang auch die persönliche Lebensphasen eine wichtige Rolle. Betriebe, die sich bemühen, die unterschiedlichen Lebensphasen ihrer Mitarbeiter\*innen entsprechend in der Personal- und Arbeitszeitplanung zu berücksichtigen, erhöhen die Zufriedenheit im Betrieb. Denn im Leben eines jeden Beschäftigten gibt es zahlreiche Phasen, die eine Veränderung der Rahmenbedingungen in der Arbeit verlangen. Wenn dies nicht

entsprechend funktioniert, also die Bedürfnisse einer Lebensphase nicht mit den Rahmenbedingungen der Arbeit zusammenpassen, dann wird leider oftmals der Arbeitgeber gewechselt.

Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik ist hier ebenso wichtig, wie die betriebliche Gesundheitsförderung, die nach den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter\*innen ausgerichtet sind.

Quellen: [www.statistik.at/atlas/bev\\_prognose/](http://www.statistik.at/atlas/bev_prognose/) und [www.vielfalt-managen.at](http://www.vielfalt-managen.at)

## MIT EUCH...

über  
Euren  
Nachwuchs

über  
Eure  
Hochzeit



Melanie Korte

Wir wünschen **Melanie Korte** Alles Gute zur Hochzeit.  
Möge Eure Liebe das sichere Fundament sein,  
auf dem ihr euer gemeinsames Leben aufbaut.



Leonhard

Großes Glück kann so klein sein.  
Wir wünschen **Petra Terschan-Pöschl** Alles Gute zur Geburt  
und viel Spaß mit dem Nachwuchs.

Alles Gute...

...zur Eheschließung

**Melanie Korte**  
vormals Melanie Sorger, 23.10.23

**Katrin  
Kreiter-Grossegger**  
vormals Katrin Kreiter, 11.09.23



...zur Geburt

**Nadine Schenk**  
Frederik, geb. 15.10.2023

**Petra Terschan-Pöschl**  
Leonhard, geb. 14.09.2023

**Andreas Hierzer**  
Tobias Andreas, geb. 16.11.2023

**Barbara Triebel**  
Marie Magdalena, geb. 6.12.2022

# und wünschen ALLES GUTE!

## wichtige TERMINE

Eine riesige Zahl an gebrauchten Fahrrädern wechselte bei den bisherigen **AK-Fahrradbörsen** die Besitzerinnen und Besitzer.

Heuer gibt es wieder mehrfach die Gelegenheit, ein Rad zu ergattern.  
**Am 15. und 16. März** findet eine Radbörse auf der Grazer Messe statt, am **22. und 23. März** können in der Mehrzweckhalle Feldbach Räder verkauft und gekauft werden.

## wichtige INFO

**Unbewussten Vorurteilen begegnen – Diversitätskompetenz mit dem Anti-Bias-Ansatz erweitern**

Fortbildungen zu diesem Thema findet ihr im aktuellen Bildungsprogramm. Meldet Euch an.  
Anmeldeschluss: 7. März

Die Kosten übernimmt das Personalmanagement.

## wichtige INFO

Zur Erhaltung oder bei der Wiedererlangung der psychischen und physischen Gesundheit möchte der Betriebsrat alle Jugend am Werk Mitarbeiter\*innen bei persönlichen Gesundheits- und Fitnessmaßnahmen unterstützen. Der **Gesundheitsgutschein 2024 im Wert von € 30,-** kann einmalig mit dem entsprechenden Formular (Intranet) unter *betriebsrat@jaw.or.at* eingelöst werden.

Bitte beachtet aber, dass Sportbekleidung, -schuhe und -equipment von der Aktion ausgenommen sind.

## wichtiger TERMIN

Einladung zum **Diversity Lunch-break** am 14. März ab 12 Uhr mit dem Thema ESG. S-Faktor im Fokus. Die Veranstaltung findet wieder online statt.

Ihr könnt Euch ab sofort bei Sylvia Altenbacher (*sylvia.altenbacher@jaw.or.at*) anmelden.

ESG = environment/social/governance

## podCAST

Der Podcast **Diversitäter:innen** für Vielfalt, Inklusion und unconscious bias bietet kompaktes Grundwissen rund um das Thema diversity und gibt praktische Einblicke, wie Vielfalt im Unternehmen gelebt werden kann.

Infos unter:

[www.diversitaeterinnen.at](http://www.diversitaeterinnen.at)

Viel Spaß beim Reinhören!

**VORSCHAU** auf die nächste Ausgabe des **„betriebs[rat]gebers“:**

In der nächsten Ausgabe widmen wir uns der Arbeiterkammer. Von 16.-29. April finden nach 5 Jahren wieder die Arbeiterkammer-Wahlen statt. Jugend am Werk wird wieder die Möglichkeit schaffen an vielen Standorten direkt zu wählen.



# Kochen mit TOBIAS

## TOBIAS FRITZ,

Fachtrainer Küche, Diplom Fachtrainer Erwachsenenbildung, Mürzzuschlag ÜBA

Ich habe 2021 in Mürzzuschlag als Fachtrainer der Gastronomie in der ÜBA angefangen. Davor war ich weltweit als Koch und zuletzt 15 Jahre als Corporate Küchenchef und Culinary tätig. Da ich bereits Erfahrungen im Bereich der Ausbildung hatte, habe ich die Möglichkeit bei Jugend am Werk genutzt und gebe nun gern mein Fachwissen an die Jugendlichen weiter. Dabei zu begleiten, beraten und fördernd zu unterstützen, sowie alles Gastronomische, Kulinarische und Nachhaltige sind meine große Leidenschaft.



## Ein Klassiker der arabischen Küche



# einfache FALAFEL

### ZUTATEN

- 400g Kichererbsen
- 1 Stk. rote Zwiebel
- 4 Stk. Knoblauchzehen
- 2 Bund Koriander
- 1 Bund Petersilie
- 2 kleine Chili
- 2 Stk. Zitrone
- 2 EL Kreuzkümmel
- 1 EL Salz
- 200g Kichererbsenmehl

### ZUBEREITUNG:

- Kichererbsen in einer Schüssel mit reichlich Wasser bedecken und mindestens 12 Stunden einweichen. Kichererbsen abschütten und mit Wasser abspülen. Zitrone auspressen und Schale abreiben. Alternativ können auch Kichererbsen aus der Dose verwendet werden.
- Knoblauchzehen schälen. Rote Zwiebel grob zerkleinern. Koriander und Petersilie waschen und Blätter von den Stängeln zupfen. Chili der Länge nach halbieren, Kerne herauslösen und in kleine Stücke schneiden.
- Kichererbsen, Koriander, Petersilie, Zwiebel, Knoblauch, Chili, 1 EL Zitronensaft und Zitronenabrieb, sowie Kreuzkümmel, Salz und Kichererbsenmehl in die Küchenmaschine geben. Zutaten zu einer cremigen Masse pürieren. Es dürfen ruhig noch ein paar Stückchen zu sehen sein.
- Falafelmasse mit den Händen zu kleinen Kugeln formen.
- Pflanzenöl mit hohem Rauchpunkt (z.B.: Erdnussöl, oder raffiniertes Rapsöl) in einem Topf auf 180 Grad erhitzen. Falafelbällchen nacheinander in das heiße Fett geben und 3-4 Minuten ausbacken. Zum Abschluss auf einem Küchenpapier abtropfen lassen.

Viel Freude beim  
Nachkochen!

