

Holger Wittlage

Konsult GmbH & Co KG –

Strategie – Daten – Akzeptanz

Qualitäten entdecken – Vielfalt nutzen

Sowohl auf politischer, wie auf betrieblicher Ebene wird die Frage der Chancengleichheit und dazu förderlicher Konzepte zur Zeit intensiv diskutiert. Der Kongress des DGB-Bildungswerk-NRW e.V., zeigte dies durch interessante Diskussionen und die große Anzahl der Teilnehmenden.

Gleichzeitig wurden aber auch die Probleme der gegenwärtigen Diskussion und Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Praxis deutlich.

Gender Mainstreaming (GM) ist ein Ansatz, der auf der politischen Agenda sehr weit oben steht, sich jedoch als top-down Prozess bei der Umsetzung eher schwer tut. Am ehesten umgesetzt wird er im Bereich der öffentlichen Verwaltung, da die öffentliche Förderung seitens der Europäischen Union an die Berücksichtigung der Grundsätze des GM gebunden ist. In der betrieblichen Praxis, dies zeigte auch die geringe Anzahl von „good practice-Beispielen“ auf der Tagung, hat sich GM noch nicht als „Hauptstrom“ durchgesetzt.

Ein Grund hierfür ist, dass GM zwar ein Leitprinzip in Deutschland ist, die Nichteinhaltung jedoch keine rechtlichen Konsequenzen hat. So lange hier keine Änderung eingetreten ist, wird das „Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen“¹ wohl noch länger auf sich warten lassen.

Meines Erachtens bietet hier der Ansatz des Diversity Managements (DM) erfolgversprechendere Möglichkeiten um die Chancengleichheit in Betrieben voranzubringen, da er nicht wie GM als politische und gesellschaftliche Forderung „aufoktroziert“ erscheint.

Diversity Management (oder Managing Diversity) ist eine Weiterentwicklung des amerikanischen Konzeptes der 1970er Jahre, das auf Förderung von Behinderten, ethnischen, religiösen Minderheiten und Frauen abzielte. DM ist heute im Bereich des Personalmanagements angesiedelt und zielt darauf ab, die individuellen Stärken verschiedener Gruppen in Unternehmen zu nutzen.

Hier hat ein Paradigmenwechsel weg von der Förderung benachteiligter Gruppen aus Gleichberechtigungs- und gesetzlichem Nichtbenachteiligungsgeboten, hin zu

einer Nutzung der individuellen Fähigkeiten und Stärken, stattgefunden.

„Diversity“ bedeutet Vielfalt. In Unternehmen sollen die unterschiedlichsten Menschen miteinander arbeiten. Eine Vielfalt soll nicht mehr „nur“ bezogen sein auf Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Ethnie, sondern um Faktoren wie religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung oder Lifestyle erweitert werden.

„Managing“ wird in diesem Konzept definiert als das Schaffen der richtigen Bedingungen, unter denen die MitarbeiterInnen in der Lage sind, etwas leisten zu können und dies auch zu wollen.

Die Herausforderung an das Personalmanagement besteht darin, die vielfältigen Bedürfnisse und Interessen zu erkennen und damit zu arbeiten, ohne jedoch gängige Stereotype – wie beispielsweise zur Kategorie Geschlecht (gender) – zu reproduzieren.

In der ökonomische Begründung bei der Schaffung von Chancengleichheit liegt die Erfolgsaussicht für das Konzept Diversity.

Angesichts der demographischen Entwicklung in den Ländern der EU, der globalisierten Weltwirtschaft und zunehmend individualistischer werdenden Lebensentwürfen, die in ihrer Gesamtheit sowohl auf der Seite der Beschäftigten wie auch der Nachfrage wirken, gewinnt das Konzept von Diversity für jedes global agierende Unternehmen an Bedeutung.

¹ Definition auf der Seite Gender Mainstreaming des BMFSFJ