

Diversity-Management

Nicht zuletzt im Zusammenhang mit dem in Kraft treten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gewinnt das Thema Diversity-Management immer mehr an Bedeutung.

Das bisher kaum beachtete Thema gewinnt, zumindest bei international ausgerichteten Unternehmen, immer mehr an Bedeutung.

So fand ich vor wenigen Tagen bei einem Kunden dieses Thema auf der Titelseite der konzerninternen Mitarbeiterzeitschrift. Bezeichnenderweise handelt es sich in diesem Fall um einen weltweit agierenden Konzern, der Diversity-Management als Chance sieht, unterschiedliche im Unternehmen vorhandene Potentiale zielorientiert zu nutzen.

Auch vor dem Hintergrund der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes AGG gewinnt dieses Thema an Bedeutung, dokumentiert es doch, dass Unternehmen die Unterschiedlichkeit als Chance sehen und nutzen.

Für Diversity-Management gibt es - noch - nicht eine einheitliche Definition. Diversity ist der englische Begriff für Verschiedenheit. Diversity-Management schaut dabei gerade nicht auf Diskriminierung, sondern gestaltet die Vielfalt aktiv zur Verbesserung der Zusammenarbeit und des Unternehmenserfolgs.

Somit ist Diversity-Management (auch Vielfaltsmanagement genannt) ein Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Beschäftigten beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte.

Bei den im Diversity-Management zu beachtenden Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und körperliche Behinderung sind, und zum anderen subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil. Bei Diversity Management handelt es sich um mehr als nur die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften, nämlich um ein Gesamtkonzept des Umgangs mit personaler Vielfalt in einem Unternehmen zum Nutzen aller Beteiligten, also auch des Unternehmens.

Verschiedenheit wird als Chance begriffen, nicht als Problem.

Die Bereicherung des Unternehmens durch unterschiedlichste Mitarbeiter wird betont und verdeutlicht. Ziel des Diversity-Managements ist dabei, durch Wertschätzung Reibungsverluste zu vermeiden und das Unternehmensimage zu verbessern.

Diversity-Management nutzt folgende Möglichkeiten der Ausgestaltung:

- Spezielle Netzwerke
- Mentoring-Programme
- Work-Life-Balance-Schulungen
- Workshops, in denen der Umgang mit Angehörigen fremder Kulturkreise und Religionen geübt wird (interkulturelles Training)
- Umgang mit Behinderung wird thematisiert
- Die Bereicherung des Unternehmens durch unterschiedliche Mitarbeiter wird herausgearbeitet
- u.a.

Insgesamt schaffen und fördern solche Maßnahmen das Bewusstsein, dass es sehr positiv für das Unternehmen ist, wenn die unterschiedlichsten Menschen synergetisch zusammen und miteinander arbeiten und dem Unternehmen unterschiedlichste Fähigkeiten, Sichtweisen und Erfahrungen verfügbar machen.

Gerade die Work-Life-Balance-Schulungen haben für viele Beschäftigte einen hohen vorsorgenden persönlichen Nutzen. Helfen sie doch Berufswelt und Privatleben in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen, das zu weniger Stress und dadurch Verbesserung der Leistungsfähigkeit beiträgt.

Diversity-Management ist vor allem ein Instrument, das das Umfeld im Betrieb so prägt, dass Benachteiligung und Belästigung weniger werden.

Im Rahmen der Einführung des AGG können solche Aktivitäten mit Sicherheit auch vor Gericht unterstreichen, dass das Unternehmen alle Anstrengungen unternimmt, Diskriminierung nicht nur zu verhindern, sondern aktiv die Unterschiedlichkeit fördert.