

Organisation von Vielfalt: Aufgabe und Chance für Betriebe und Gesellschaft

Die Nutzung von individuellen Ressourcen kann die Wettbewerbsfähigkeit stärken

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts braucht es keine Soziologen mehr um zu erkennen, dass es sich bei der Bevölkerung Deutschlands nicht um eine homogene Gruppe handelt. Unter den rund 83 Millionen Einwohnern findet man nicht nur Menschen mit ganz unterschiedlichen Befähigungen, sondern auch mit zum Teil völlig unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, religiösen und ethischen Einstellungen und verschiedenen sexuellen Präferenzen. Und vorbei sind auch die Zeiten, in denen diese persönlichen Eigenheiten als Privatsache in den eigenen vier Wänden verborgen blieben. Kurz: Das Deutschland von heute ist von großer Vielfalt gekennzeichnet, und diese Vielfalt ist eine Herausforderung für diejenigen, die an einer sozialen und gerechten Gesellschaft arbeiten – zugleich eine Chance für Unternehmen, denen sich durch diese Vielfalt neue, bisher oft vernachlässigte Ressourcen erschließen.

Der Leitbegriff, der das Handeln unter diesen Voraussetzungen kennzeichnet, heißt „Diversity Management“, also die konstruktive Organisation der Vielfalt innerhalb von Belegschaften. Anders als die in den USA als „affirmative action“ bekannte Minderheiten- und Randgruppenförderung über Quotenregelungen (und sprachlicher political correctness)

setzt Diversity Management nicht in erster Linie auf selektive Unterstützung einzelner Gruppen, sondern auf die gleichberechtigte, quasi selbstverständliche Integrierung der besonderen Fähigkeiten, Einstellungen und Erfahrungen der verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Und das nicht nur als Zeichen des Respekts oder der Wertschätzung des „Anderen“, sondern insbesondere, um diese individuellen Qualitäten für gesellschaftliche und soziale Prozesse gleichermaßen wie für unternehmerisches Handeln nutzbar zu machen.

Die quantitative Bedeutung dieser Aufgabe lässt sich schon durch wenige Zahlen illustrieren: In Deutschland leben derzeit rund 8,4 Mio. Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung, 7,3 Mio. Ausländer, über 3 Mio. Muslims, mindestens vier Prozent der erwachsenen männlichen Bevölkerung sind homosexuell, gut zwei Prozent der Frauen lesbisch.

Natürlich können und wollen diese Menschen nicht ausschließlich über ihre „Besonderheit“ wahrgenommen werden, gleichwohl gilt es, mögliche Benachteiligungen aufgrund dieser Eigenschaften zu verhindern und letztere stattdessen als Bereicherung zu erkennen und zu nutzen.

Noch ist es aus Sicht der Politik notwendig, diesen Prozess durch Antidiskriminierungs-

richtlinien oder Beauftragte für bestimmte Personengruppen zu fördern. Doch längst haben zahlreiche Institutionen und Unternehmen die Zeichen der Zeit erkannt, über Modellprojekte entsprechende Maßnahmen entwickelt oder Diversity Management schon als Ziel definiert.

Zum Thema „Gesundheitschancen“ spielt die BKK im Rahmen Ihrer Initiative eine Vorreiterrolle, insbesondere bei der Zielgruppe „Migranten“, im privatwirtschaftlichen Bereich setzen vor allem international ausgerichtete Konzerne Maßstäbe, wie auf den folgenden Seiten dieser Ausgabe der News anhand von Praxisbeispielen illustriert wird.

Themen

Praxis: Diversity Management bei Ford

Praxis: Projekte der Initiative „Mehr Gesundheit für alle“

Interview: Dr. Natalie Lotzmann (SAP) zu Chancen der Vielfalt für Unternehmen

Aktuelles: Was wird aus dem Präventionsgesetz?

Aktuelles: Programm und Anmeldung zum „Wettbewerbsvorteil Gesundheit 2005“