

Der Karrierekiller, Folge 3*:

Diversity Management: Wertschätzung der Vielfalt oder reine Imagepolitik?

Gunda S. brachte alles mit, was sich ein Personalmanager in einem internationalen Unternehmen nur wünschen kann: internationale Abschlüsse, Promotion in Deutschland mit anwendungsorientierter Berufserfahrung, Projekterfahrung, gute persönliche Kontakte. Aber dies reichte nur scheinbar: denn Gunda S. hat eine andere Hautfarbe, hat andere kulturelle Wurzeln und ist für manchen Deutschen damit „so gar nicht deutsch“.

Muss man das sein, wenn man in einem international agierenden Unternehmen mit Firmensitz in Deutschland, arbeitet? Ja, man muss wohl. Und leider ist die Geschichte der vielfach begabten Naturwissenschaftlerin kein Einzelfall.

Alle reden von Diversity Management, es soll Potenziale internationaler Teams fördern, gegen Diskriminierung helfen und einige Firmen haben sich das Thema auch auf ihre Agenda geschrieben. Nur die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist noch sehr gross, wie das Beratungsunternehmen Bewerber Consult in der Zusammenarbeit mit seinen Coachingteilnehmern immer wieder feststellt.

Vorbehalte treffen dabei nicht nur Frauen, auch Männer sind davor nicht gefeit: Der internationale Bankmanager mit deutschem Diplom, der vier Sprachen fließend spricht, dem Deutsch längst zur zweiten Muttersprache geworden ist, wird genauso „diskriminiert und oft nicht beachtet“ wie der osteuropäische Informatiker mit nicht-deutschem Pass. Er fühlt sich in seiner Berufswahl eingeschränkt und gibt ganz offen zu, dass er einem neuen Stellenwechsel skeptisch gegenüber steht, „weil ich nicht weiß, ob ich in dem neuen Umfeld Akzeptanz finde“.

Dabei ist klar, dass die internationale Geschäftstätigkeit eines Unternehmens durch Diversity, die auch firmenintern gelebt wird, gefördert wird. Wenn Offenheit und voneinander lernen gelebt werden, profitieren alle, insbesondere die Firma. Viele Studien belegen, dass international zusammengesetzte Projektteams mehr Profit generieren und die Nachhaltigkeit grösser ist.

Nur: Warum ist es dann gerade in Deutschland so schwierig, die offensichtlichen Vorteile des Diversity-Managements umzusetzen?

Hierzu gibt es eine klare Antwort: die Angst regiert in den Köpfen. Der interkulturelle Austausch fehlt und die Toleranz, andere Lebensentwürfe zu akzeptieren. So arbeitet Gunda S. auch als Mutter natürlich Vollzeit und hat für Krankheit und Schulferien vorgesorgt. Auch der internationale Bankmanager teilt sich die Erziehungsarbeit mit seiner Partnerin, die ebenfalls eine verantwortungsvolle Position ausfüllt, um nur ein Beispiel zu nennen.

Das Ziel muss sein, die Vielfalt nicht als Bedrohung zu sehen. Dann profitieren alle Beteiligten.

*Der **Karrierekiller greift** Themen aus der Beratungspraxis von Bewerber Consult (www.bewerber-consult.de) auf. Häufig werden diese Themen/Fragestellungen übersehen oder von Betroffenen zu wenig berücksichtigt. Der Karrierekiller hat daher Ratgebercharakter.

Der Abdruck ist honorarfrei.

Um Belegexemplare wird gebeten.

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an:

Dr. Birgit Zimmer-Wagner

dr.birgit.zimmer-wagner@bewerber-consult.de

Tel. 069 – 588 069 960

September 2011