

Presseinformation

Studie: Konservative Unternehmen schaden sich selbst

Wer Schwule diskriminiert, verliert Geld

Experte: Vielfalt nutzen, Produktivität steigern

Köln, 18. Dezember 2000. Jeder Mensch ist einzigartig, verschieden. Damit auch jeder Mitarbeiter. Firmen, die Angestellte diskriminieren, die nicht der Norm entsprechen, schaden sich selbst. Unternehmen dagegen, die die Vielfalt ihrer Mitarbeiter nutzen, steigerten nicht nur ihre Produktivität, sondern auch ihr Ansehen und ihren Absatz, meint der Kölner Unternehmensberater Michael Stuber.

Frauen und Männer, Deutsche und Ausländer, Alte und Junge. Katholiken, Protestanten, Muslime. Hetero-, Homo- und Bisexuelle. Je mehr Mitarbeiter ein Unternehmen hat, desto verschiedener sind sie. Doch das löst in vielen deutschen Chefetagen Angst aus. Vor allem, wenn es um das Thema Homosexualität geht, weiß der Augsburger Sozialwissenschaftler Jörg Maas. In seiner psychologischen Dissertation hat sich Maas als erster deutscher Wissenschaftler ausführlich mit der Identität von homosexuellen Führungskräften und dem Verhalten, das daraus resultiert (Stigma-Management), beschäftigt und herausgefunden: Nicht selten ist irgendwann auch für den fleißigsten und qualifiziertesten Schwulen auf der Karriereleiter Schluß — „spätestens wenn es um Repräsentationspflichten geht. Keine Ehefrau, kein Cocktailempfang, keine Karriere“, stellt Maas fest. Viele Schwule in Führungspositionen ziehen daher für sich oft den Schluss, sich unauffällig zu verhalten und alle Themen zu meiden, die mit ihrer privaten oder sexuellen Identität zusammenhängen.

Mitarbeiter-Motivation durch Diversity

Homosexuelle Mitarbeiter — eine Minderheit in Unternehmen, die beispielhaft ist für Gruppen, die nicht der Norm entsprechen und deshalb von Personalchefs und Vorgesetzten oft mit Argwohn betrachtet werden, weiß auch der Kölner Unternehmensberater Michael Stuber von der Firma mi•st [Consulting. Der Wirtschaftsingenieur beschäftigt sich seit Jahren mit dem Thema Diversity — ein Managementkonzept, das die multikulturelle Vielfalt, Geschlecht, Alter, Erziehung und Erfahrung der Mitarbeiter mobilisiert und nutzt. „Die meisten denken hierzulande, das sei nur in Amerika interessant“, kritisiert Stuber. Doch allmählich werde auch in einigen deutschen Unternehmen erkannt, wie wichtig es ist, das Potenzial aller Mitarbeiter zu nutzen und sie dadurch zu motivieren, berichtet Stuber, der Unternehmen wie die Deutsche Bank, Hewlett-Packard Europa und Kraft Foods in Sachen Diversity berät.

Stuber weiss, was für wirtschaftliche Folgen die Diskriminierung von Homosexuellen am Arbeitsplatz für den Arbeitgeber haben kann: „Dem Unternehmen geht Arbeitsleistung verloren. Etwa dadurch, dass schwule Mitarbeiter und Führungskräfte einen Teil ihrer Arbeitszeit und Energie darauf verschwenden, ihr Schwulsein zu verstecken, weil sie Angst vor negativen Konsequenzen haben. Oder sie fühlen sich als Person nicht voll akzeptiert und entwickeln deshalb nicht die Motivation und Kreativität, wie sie eigentlich könnten“, sagt der Wirtschaftsingenieur und wird da von Wissenschaftler Maas unterstützt: „Durch Zurückhaltung und Selbstzensur geht wichtige Spontanität verloren.“

Wer Mitarbeiter diskriminiert, ist auch schnell Kunden und Investoren los

Zudem könnten homophoben Unternehmen auch zahlungskräftige Kunden, wichtige Geschäftspartner und Investoren verloren gehen, wenn sie von der schwulenfeindlichen Firmenpolitik erfahren, sagt Stuber und berichtet von einem Ergebnis amerikanischer Studien, das Firmen zu denken geben sollte: „Fachlich sehr versierte schwule Führungskräfte boykottieren das Unternehmen und stellen ihre wertvolle Arbeitskraft lieber einem Unternehmen zur Verfügung, das als schwulenfreundlich gilt. Außerdem geht Unternehmen, die diskriminieren statt fördern, die Kaufkraft von homosexuellen und toleranten Kunden verloren“.

Das Potential ihrer schwulen Führungskräfte zu nutzen, könne für die Unternehmen also nur von Vorteil sein — auch materiell, meint Michael Stuber weiter: „Ein US-amerikanischer Aktien-Index, der Diversity als zentrales Kriterium heranzieht, hat über die letzten neun Jahre besser performt als der Referenz-Index S&P 500“.

Auch homosexuelle Führungskräfte seien für ein Unternehmen kein Nachteil, sondern ein Gewinn, ergänzt Jörg Maas und beruft sich dabei auf die Ergebnisse seiner Studie: „Schwule sind im Arbeitsleben nicht instabil und unbeständig, wie ihnen zuweilen vorgeworfen wird! Im Gegenteil. Der Beruf nimmt im Leben vieler Schwuler einen hohen Stellenwert ein. Sie sind aufstiegsorientiert und Vertreter eines beruflichen Konservatismus. Im allgemeinen sind Schwule mit den Zielen ihres Unternehmens eher identifiziert als der Durchschnitt der Arbeitnehmer!“. Hinzu komme die überdurchschnittliche soziale Kompetenz, die homosexuellen Mitarbeitern bescheinigt wird, so der Sozialwissenschaftler Jörg Maas : „Durch ihre frühe Erfahrung, ‚anders‘ zu sein und durch ihr Coming-Out, können Schwule geschickt mit Menschen umgehen, schnell reagieren und insofern gut Konflikte lösen“.

Maas, Jörg: Identität und Stigma-Management von homosexuellen Führungskräften (DUV: Sozialwissenschaft, ISBN 3-8244-4356-2), Preis: 64 DM

mi•st [Consulting veröffentlicht regelmäßig Informationen zu Vielfalt in der Gesellschaft und den Auswirkungen für Unternehmen und für den öffentlichen Bereich. Kontakt: Michael Stuber — Richard-Wagner-Straße 25 — 50674 Köln — Telefon 02 21 – 2 22 12 – 50 Fax – 51 Email mi.st@NetCologne.de