

Gesellschaft/Industrie/(dpa-Gespräch)

Diversity für Mitarbeiter-Motivation: Schluss mit Gleichbehandlung =

Köln (dpa/lnw) - Die deutsche Wirtschaft muss nach Einschätzung des Kölner Unternehmensberaters Michael Stuber Unterschiede zwischen Menschen besser beachten, um erfolgreich sein zu können. «Schluss mit der Gleichbehandlung», forderte der Experte im Gespräch mit der Deutschen Presse-Agentur (dpa) Management-Konzepte, die auf «Diversity» (Verschiedenheit) setzen. «Menschen müssen unterschiedlich behandelt werden, weil sie unterschiedlich sind.» In den USA werde der neue Führungsstil «Managing Diversity» bereits seit 15 Jahren verwirklicht.

«In Deutschland wird vielfach noch gedacht, man sei ein guter Mensch, wenn man alle gleich behandelt», monierte Stuber. «Aber es gibt Dinge, die einen Menschen prägen und die unveränderbar sind. Diese zu ignorieren, wäre das Falscheste, was ein Unternehmen tun kann.» Angesichts der Welle von Fusionen in der Wirtschaft, Globalisierung und weltweiter Konzentration müsse Diversity als strategischer Ansatz verstanden werden, der Herausforderungen «auf der Ebene der Mitarbeiter aufgreift».

Diversity beschreibe das Phänomen der Vielfalt, die durch zahlreiche Unterschiede zwischen Menschen entstehe, sagte der Wirtschafts-Ingenieur: «Diese muss erkannt, anerkannt und als Chance und Potenzial verstanden werden.» Allerdings werde Diversity oft als Ansatz der Frauen- und Minderheitenförderung missverstanden: «Es geht nicht darum, den Mitarbeitern etwas Gutes zu tun, sondern Unterschiede als positive Beiträge zu begreifen.»

Bei Diversity handele es sich aber nicht um ein Programm, sondern um eine Grundhaltung und ein neues Verständnis, wie Unternehmen funktionieren könnten, sagte er. Das in den Vereinigten Staaten selbstverständliche Konzept stehe in der Bundesrepublik noch ganz am Anfang: «Der Einfluss von kulturellen und persönlichen Aspekten auf das unternehmerische Handeln wird nur langsam entdeckt», erklärte Stuber.

«Die wirtschaftlichen Herausforderungen der Zukunft haben alle mit Vielfalt zu tun», sagte der Unternehmensberater. «Das ist das große Thema der kommenden Jahre.» Diversity sei allerdings ein mehrjähriger Veränderungsprozess. Vor allem in großen Unternehmen sei es schwierig, Strukturen zu verändern: Über Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen lernten die Belegschaften vor allem deutscher Tochtergesellschaften von US-Konzernen, mit Unterschieden besser umzugehen. «Wer hat beim Bewerbungsgespräch nicht das Bild des typischen aalglatten Beraters vor Augen. Diese Filter müssen ausgeschaltet werden, damit auch andere Bewerber eine Chance bekommen», erklärte Stuber.