

Ethische Motive wirken stärker als EU-Richtlinie

ANTIDISKRIMINIERUNG. Die europäischen Großunternehmen, die seit Jahren Diskriminierung durch Diversity Management entgegenwirken, richten ihre Maßnahmen nicht vorrangig an den Vorgaben der einschlägigen EU-Richtlinien aus. Das ergab die zweite Europäische-Diversity-Studie (EDS2) von „Ungleich Besser Diversity Consulting“, einer Beratungsgesellschaft, die sich ausschließlich der Umsetzung von Diversity widmet. Die Befragung von 68 internationalen Unternehmen, die für ihre Diversity-Programme bekannt sind, ergab: 68 Prozent der befragten Unternehmen haben bereits Policies oder Betriebsvereinbarungen, die Diskriminierung am Arbeitsplatz untersagen, weitere 15 Prozent planen solche Vereinbarungen; nur 46 Prozent aller Befragten verfügen über eine

Policy, die alle Vorgaben der EU-Richtlinie berücksichtigt, weitere 24 Prozent wollen eine solche Policy noch verfassen. Der Studienautor und Diversity-Pionier Michael Stuber folgert daraus, dass die Unternehmen eher aus ethischen, denn aus juristischen Motiven die Vielfalt im Unternehmen fördern. „Verständlicherweise lehnen es die Unternehmen ab, einen streng legalistischen Kurs zu fahren. Sie betrachten Antidiskriminierung eher als einen positiven Nebeneffekt von Diversity, die auf die Nutzung von Vielfalt abzielt.“ Mehrwert dank Diversity glauben die Befragten vor allem bei der Personalgewinnung zu erzielen (57 Prozent). Weiter erwarten sie, dank ihrer Maßnahmen die Teamarbeit zu verbessern (50 Prozent), den Marktanteil zu erhöhen (47

Prozent), die Effektivität in komplexen Strukturen zu steigern (41 Prozent), die Moral zu heben (38 Prozent) und ihr Image zu verbessern (34 Prozent). Dabei fällt auf, dass die deutschen Teilnehmer der Studie im Vergleich mit ihren europäischen Mitbewerbern in Sachen Antidiskriminierung und Diversity weniger aktiv sind. Während die 55 internationalen Unternehmen im Schnitt 60 Prozent aller möglichen Maßnahmen umsetzen, kommen die 13 deutschen Unternehmen nur auf einen Schnitt von 31 Prozent. Wenn Sie Ihren Stand im Diversity-Management bestimmen wollen, dann nehmen Sie teil an der nun laufenden „Diversity Praxis Studie“ (DPS). Näheres im Internet unter www.ungleich-besser.de/dps

Umgesetzte und geplante Diversity-Maßnahmen

Bei der Implementierung von Antidiskriminierungsprogrammen gehen Unternehmen strategisch vor. Die meisten verfassen zunächst Betriebsvereinbarungen oder Richtlinien, dann folgen Audits sowie Präventionsmaßnahmen. Diversity-Controlling ist noch wenig verbreitet.



Quelle: Ungleich Besser Diversity Consulting, EDS2, 2/04/05