

Wirtschaftlichkeit als Ziel

Was Manager mit Diversity verbinden

Gy. In europäischen Firmen wird der Begriff Diversity allmählich zu einer Alltagserscheinung. Gemeint ist meist die Vielfalt in der Zusammensetzung der Belegschaft, oft aber auch einfach eine offene Geisteshaltung oder Unvoreingenommenheit gegenüber den einzelnen Menschen. Jedenfalls deutet eine Umfrage, die die deutsche Beratungsfirma Diversity Consulting unter dem Titel «Zweite europäische Diversity-Studie» (EDS2) durchgeführt hat, darauf hin, dass die Vielfalt der Definitionen von Diversity zugenommen hat. Angefragt wurden 270 Unternehmen in Europa und den USA, geantwortet haben schliesslich 39 europäische und 29 amerikanische Firmen; in Deutschland, England und den Niederlanden war das Echo laut den Angaben intensiver als etwa in Frankreich.

Dass sich Diversity unter dem Strich wirtschaftlich lohnt oder lohnen sollte – dies stellt den Business Case dar –, scheint für die meisten klar zu sein. Das Hoffen auf eine Anregung der Innovationstätigkeit, die Unterstützung der Unternehmensstrategie, aber auch die Angst, sich durch Monokultur etwas zu vergeben, lassen eine Diversitätspolitik geboten erscheinen. Die befragten Manager versprechen sich auch Vorteile mit Blick auf ethisch-moralische Aspekte wie etwa im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit oder Verantwortung für Soziales und Umwelt. Pikant ist, dass die gleichen Führungskräfte zwischen Shareholder Value und Diversity keinen engen Zusammenhang sehen; kann es sein, dass Manager von Diversität positive wirtschaftliche Auswirkungen erwarten, dass diese Verbesserungen dann aber nicht bis zu den Aktionären gelangen?

Die Diversität nach Altersgruppen wird angesichts der Alterung der Gesellschaften erheblich an Brisanz gewinnen, zumal es in den Unternehmen nicht nur um die geeignete Mischung Jung/Alt gehen wird, sondern auch etwa um die Frage, wieweit Gesetze in der EU gegen Diskriminierung eine entsprechende Diversity-Politik erzwingen. Und irgendwann wird wahrscheinlich die Demographie zu einer Verknappung der Arbeitskräfte führen, so dass die «Jagd nach Talenten» umso härter werden wird. Die Umfrage zeigte indessen, dass man sich in vielen europäischen Unternehmen noch wenig Gedanken über Demographie und Altersstruktur in der Belegschaft macht.