

MOMENTUM 13

Abstract für Track #6: Zukunft der Arbeit

Close-up: Diversity Management

Vielfalt als reiner Nutzwert im Arbeitsverhältnis?

Mit der schleichenden Anerkennung der österreichischen Realität als einer Einwanderungsgesellschaft in der politischen Debatte taucht auch die Frage in der Diskussion auf, wie mit dieser konzidierten Vielfältigkeit nun umzugehen sei. Damit soll natürlich nicht angedeutet werden, dass die Debatte über Migration in der österreichischen Politik bereits tatsächlich über die Anerkennung der sozialen Realität hinaus wäre. Politische Kräfte aus fast allen Parteien ziehen es immer noch vor, Realitäten aktiv zu verweigern, indem sie Zuflucht bei der alten "Inländer/Ausländer"-Dychotomie suchen. Die Wirklichkeit spricht eine andere Sprache: Im Jahr 2011 weisen bereits 49 % der WienerInnen einen Migrationshintergrund auf - also entweder aktive Migrationserfahrung oder zumindest einen Elternteil mit aktiver Migrationserfahrung aus einem anderen Land (Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien 2009-2011, 12f.).

Dennoch: Es lässt sich nicht mehr zur Gänze verleugnen, dass die österreichische Gesellschaft von einer gewissen Vielfalt geprägt ist und die Homogenitäts-Fiktion der "echten" Österreicher (sic!) schwer haltbar ist: "Diversität" ist eines der Worte der Stunde. Auch und im Besonderen die Arbeitswelt ist vom Vielfalts-Diskurs geprägt - "Diversity Management" ist als Teil eines umfassenderen "Human Resources Management" als betriebswirtschaftliches Konzept von kaum einem größeren Unternehmen mehr zu umschiffen. Die Wiener Wirtschaftskammer etwa betreibt mit einem eigenen Diversity-Referat und diversen Programmen und Handbüchern zum Thema große Anstrengungen, das Konzept ihren Mitgliedern nahezubringen.¹

In einem ersten Schritt soll das Paper eine brauchbare Definition des Begriffes "Diversity Management" (auch in Abgrenzung zu "Diversity Mainstreaming" und

¹ Informationen und Downloads:
http://portal.wko.at/wk/kontakt_dst.wk?dstid=8730&dstname=Diversity-Referat

"Managing Diversity") aus der gängigen Literatur entwickeln (etwa Pauser/Wondrak 2011, Bendl/Hanappi-Egger/Hofmann 2012) - die Vielfalt von Gesellschaft und Arbeitswelt bezieht sich ja bei weitem nicht nur auf Merkmale wie Ethnizität, Herkunft oder Religionszugehörigkeit, auch Fragen des Alters, der sexuellen Orientierung und Identität, der Behinderung, des Geschlechts, der Weltanschauung etc. sind einzubeziehen. Anschließend soll - insbesondere im Hinblick auf die Wurzel des Diversity-Begriffes in der amerikanischen Bürgerrechts- und Frauenbewegung die Frage thematisiert werden - ob "Diversity Management" der Forderung nach gleicher Anerkennung und antidiskriminatorischer Praxis im Arbeitsverhältnis auch realen Nachdruck verleiht oder vielmehr Marketing und Labelling als Unternehmen mit besonderer "Diversity-Awareness" bzw. auch die betriebswirtschaftliche Frage nach dem monetären Mehrwert von vielfältigen "Humanressourcen" (Sprachkenntnisse, die sogenannte interkulturelle Kompetenz etc.) im Vordergrund stehen.

Zur Illustration sollen ev. die "Diversity Management"-Programme mehrerer österreichischer Unternehmen je nach verfügbaren Informationen näher beleuchtet werden.

Abschließend möchten wir anonymisierte Bewerbungsverfahren, näher beleuchten - eine im aktuellen Diskurs stark diskutierte Möglichkeit, zumindest im Bewerbungsverfahren erweiternd antidiskriminatorisch zu wirken. Dazu sollen sowohl aktuelle Pilotprojekte in Österreich² als auch in Deutschland³ in den Blick genommen werden.

² REWE Group und Novomatic in Zusammenarbeit mit Frauenministerin Heinisch-Hosek, seit Herbst 2012 bzw. Österreichischer Integrationsfonds seit Frühjahr 2012 in Tirol; soweit Daten vorhanden.

³ Pilotprojekt "Anonymisierte Bewerbungsverfahren", Antidiskriminationsstelle des Bundes in Zusammenarbeit mit Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa Universität Viadrina (KOWA) sowie des Institutes zur Zukunft der Arbeit (IZA)

Quellen (Auswahl):

Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien 2009-2011. Hrsg. von der Stadt Wien, Magistratsabteilung 17 - Integration und Diversität. Wien 2012.

Pauser, Norbert / Wondrak Manfred (Hrsg.): Praxisbuch Diversity Management. Wien: facultas.wuv 2011.

Bendl, Regine / Hanappi-Egger, Edeltraud / Hofmann, Roswitha (Hrsg.): Diversität und Diversity Management. Wien: facultas.wuv 2012.