

Diversity als Chance?

Letzten Donnerstag besuchte ich eine Tagung, oder besser gesagt „Zukunftswerkstatt“, zum Thema „E-Learning und Diversity 2020“ mit dem Untertitel „Ungleich Besser! Verschiedenheit als Chance“.

Allein der Titel macht auf zwei wichtige Themen des 21. Jahrhunderts aufmerksam: *E-Learning* und *Diversity*. Doch nur Letzteres soll an dieser Stelle diskutiert werden, auch wenn *computergestütztes Lernen*, *Distance-Learning* und *Blended-Learning* längst den Einzug in die Gesellschaft gefunden haben und es an vielen Stellen, gerade im Hochschulbereich, Umstrukturierungsprozesse gibt, um sich der digitalen Gesellschaft anzupassen.

Doch nun zur Diversität. Dass Handlungsbedarf in der politischen Debatte um Einwanderungs- und Integrationspolitik besteht, dürfte nicht erst durch Sarrazins Thesen bekannt sein. Vielmehr stellt sich an die Frage, ob Diversität positiv genutzt werden kann und wenn ja, wie.

Konzeptuell ist das so genannte Diversity Management in Deutschland eher jung. Ursprünglich wurde es in den USA entwickelt und kam erst Ende der 90er Jahre nach Europa. Als Leitgedanke zum Diversity-Management, das in vielen, vor allem großen Unternehmen zum Begriff geworden ist, darf die Wertschätzung der Vielfalt der Arbeitgeber genannt werden, die letztendlich für den Erfolg des Unternehmens zuständig sind.

Vielfalt ist dabei unter verschiedenen Aspekten zu betrachten: Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung, aber auch sexuelle Identität, religiöse Weltanschauung und moralische Werte. Skeptiker sehen in der neuen DiM-Diskussion einen Untergang der Gender-Debatte. Diese Skepsis scheint berechtigt, da Diversity Management bisher sehr betriebswirtschaftlich orientiert gewesen ist.

Auf der anderen Seite werden einige der diskriminierungsrelevanten Gruppen, zu denen Frauen noch immer gehören (man denke dabei an die Frauen-Quote), berücksichtigt und zudem kommen andere Aspekte wie Migrationshintergrund oder sexuelle Orientierung additiv hinzu. Damit werden demnach auch tabuisierte Randgruppen und ihre Probleme fokussiert.

Wie innovationsfähig ein Unternehmen oder gar die Gesellschaft ist, hängt von Kompetenzen und Bildungsstand ab. Gerade die PISA-Studie hat unlängst deutlich gemacht, dass die soziale Herkunft zum Bildungserfolg führen kann oder eben nicht. Doch nicht nur das Bildungspotential von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund muss gefördert werden, um fehlende Chancengleichheit zu kompensieren, in jedem Unternehmen und in jeder Hochschule müssen Maßnahmen ergriffen werden. Diversity Management muss auf verschiedenen Ebenen der Unternehmens- und Hochschulpolitik verankert werden:

1. **Bestandaufnahme:** Wie sieht die Personalstruktur aus? Wie viele Frauen, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund oder Behinderung sind derzeit beschäftigt und wie viele sollen (nach Plan) beschäftigt werden?
2. **Rekrutierung:** Zeigen sich hier Defizite, so sind Strategien zu entwickeln, um gezielt Personen, die bestimmte Kriterien erfüllen, anzuwerben.

3. **Integration:** Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund und Frauen sind gezielt einzubinden, Coaching-Angebote und andere Maßnahmen sollten entwickelt werden.
4. **Evaluation:** Entwicklungen und Erfolge sind statistisch zu messen, um bestehende Defizite zu kompensieren.

Werden diese Schritte befolgt, so kann dies unterschiedliche Ziele realisieren: die Bindung von Arbeitnehmern an das Unternehmen, die mit wachsender Motivation ihrer Arbeit nachkommen, ein positives Betriebsklima durch verbesserten Informationsfluss und kreative Resultate durch heterogene Arbeitsgruppen, und die Verbesserung des Images des Unternehmens oder der Hochschule durch den Umgang mit Vielfalt und damit verbundenen Chancen.