

Diversity beats Gender: Nur General Managerin spricht über Gender!

Eindrücke von der 4. Jahrestagung der Internationalen Gesellschaft Diversity Management (idm) am 19.11.10 in Berlin

Schon das Ambiente in den repräsentablen Büroreubauten der internationalen Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsfirma Ernst & Young im 9. Stockwerk über den Dächern Berlins in der Friedrichstraße zeigt, auf welcher Ebene man sich bewegen will. Die Veranstaltung scheint weniger den Charakter einer Jahrestagung der gut 50 Mitglieder des Verbandes idm zu haben als den einer öffentlichen Tagung mit fast 100 Teilnehmenden.



Eleanor Tabi Haller-Jorden, die General Managerin von Catalyst Europe, eröffnet mit ihrem **Vortrag** lebendig die Tagung aus der Perspektive einer internationalen Lobbyistin für Frauen im Business. Sie bezieht sich als einzige am heutigen Tag fast ausschließlich auf Gender als Diversity-Kategorie und referiert aus umfassenden Studien von Catalyst, die in Deutschland bisher wenig rezipiert wurden. So seien etwa die Unterschiede zwischen Frauen größer als die zwischen Frauen und Männern. Sie beschreibt die Bedeutung der "Unwritten rules" und den Business Case von Diversity in pragmatischen Fakten. Gerade was die Ergebnisse zur Gender-Dimension angeht, stellt

sie Altbekanntes in eloquenter Form vor.

Die Erfolgsgeschichte der **Charta der Vielfalt** mit mittlerweile 900 Unterzeichnungen wird von dem Vorstandsmitglied der Deutschen Bahn, Birgt Reinhardt, und von Bernard Knopf aus dem Arbeitsstab der Integrationsbeauftragten vorgestellt. Die im letzten September realisierte Umwandlung zu einem Verein wird von 11 großen Unternehmen mit 15 TE pro Jahr gesponsert. Wenn dazu auch MacDonalds gehört, wird deutlich, dass die von dem Verein gemeinte Vielfalt wenig mit sozial abgesicherten und humanen Arbeitsbedingungen zu tun hat. Die Diskussion macht deutlich, dass es keine überprüfbaren Kriterien für Vielfalt in Organisationen gibt und der neue Verein auch keine diesbezüglichen Schritte plant. Die Nachhaltigkeit einer solchen auf PR bezogenen Strategie scheint zweifelhaft.

In einem tönenden **Energizer** orchestriert uns Claude Karfiol von tinfani-ambassador aus der Schweiz, wobei allerdings nicht die versprochene individuelle Einzigartigkeit deutlich wird, sondern durch rigide Leitung Uniformität erreicht wird. Und gemeinsame Bewegung in der Gruppe macht halt Spaß.

Das **Job-Profil einer Diversity-Manager_in** diskutieren eine Runde von Universitätsvertreter_innen mit der Diversity Managerin von Henkel, Astrid Bosten über verschiedene Studiengänge und Möglichkeiten der Ausbildung zum DM. Auf die vereinzelt Frage einer Teilnehmerin nach der Thematisierung von Diskriminierung und Macht in den Ausbildungen antwortet Professor Roski von der Hochschule für Technik und Wirtschaft, dass das thematisiert würde, aber nicht mit diesen Worten. Seine Antwort bleibt unkommentiert und wie Diskriminierung in den Ausbildungsgängen behandelt wird, bleibt in der Podiumsdiskussion leider unklar.

Hubert R.Kuhn stellt **Diversity in Teams als Erfolgsfaktor** vor, indem er mit der "Kippstuhlübung" die Dimensionen interkultureller Arbeit nach Hofstede deutlich macht, aber diese leider nicht gender-kompetent nutzt.

Eren Ünsal, die im letzten Jahr für den Verband Gender Diversity e.V. ein Diversity Trainig durchführte, stellt in ihrer neuen Funktion als Leiterin der LADS das **Projekt: Berlin: Stadt der Vielfalt** vor, das als umfassendes über vier Jahre durchgeführtes Organisationsentwicklungsprojekt nachhaltige Erfolge bei der diversity-gerechten Öffnung der Berliner Verwaltung verspricht: Über konkrete Zwischenergebnisse erfährt man leider wenig.

Die **Diskussion von positiven Maßnahmen** leitet Alexander Klose mit einem juristischen Grundsatzreferat zu seiner diesbezüglichen Expertise für die Bundesantidiskriminierungsstelle ein. Der idm-Vorstand Andreas Merx zeigt auf Grundlage der Befragung von anderen europäischen Antidiskriminierungsstellen erschöpfend auf, welche Maßnahmen nach europäischen Recht möglich sind und umgesetzt werden. Diese sind allerdings keine anderen als die bereits mit dem Ziel der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern altbekannt.

Jürgen Schröder vom **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** stellt DM als Instrument der Arbeitsmarktpolitik vor. Er zeigt auf, was es noch zu tun gibt ... im Rahmen "der großen und staatstragenden Intergrationsstrategie der Bundesrepublik" im Rahmen der arbeitsmarktpolitischen Strategien. Da Menschen mit Migrationshintergrund doppelt so häufig von Erwerbslosigkeit betroffen sind und von den Arbeitsmarktmaßnahmen zu wenig erreicht werden. Einen Ausweg sieht er in dem verbesserten Zugang zu den Fördermaßnahmen. Woher er allerdings das Wissen nimmt, dass die bestehenden Maßnahmen dazu völlig ausreichen, wird nicht hinterfragt.

Fazit: Für einen methodisch erschöpfend einseitigen und zu langen Tag voller Vorträge ist die Arbeitsatmosphäre angenehm und heiter. Aus dem von idm beabsichtigten "spannenden Diskurs und Erfahrungsaustausch" ist in diesem Veranstaltungsformat allerdings wenig geworden, was man sich als Berater_in nicht als Vorbild für erfolgreiche Dialogprozesse nehmen kann. Deshalb lade ich auch die Mitglieder von idm herzlich zur mittlerweile 4. Sommerwerkstatt des Fachverbandes Gender Diversity e.V. ein, die produktive Dialoge ermöglicht.

Meine eindeutige Zustimmung findet die Einschätzung in der Veranstaltungsankündigung: "Ernüchterung stellt sich ein, wo Fortschritte nur mäßig und Erfolge nur spärlich zu verzeichnen sind." Dem selbst aufgezeichneten Ausweg, das "Ziel einer diskriminierungsfreien, pluralistischen und inklusiven Gesellschaft und Arbeitswelt" als Maßstab an das praktizierte Diversity Management anzulegen, wird die Tagung nicht gerecht. Deshalb bleibt zu hoffen, dass Diversity Management noch lange "at the crossroads" stehen bleibt, an der Kreuzung wie es der Tagungstitel beschreibt, um nicht zu einem reinen Business Case zu "verkommen". Ich schlage vor, auf jeden Fall die Kooperation unseres Verbandes mit idm zu suchen und den Verband für die Sommerwerkstatt in Göttingen vom 30.06. bis 02.07.2011 einzuladen. Beide Vereine könnten gut voneinander profitieren, nicht umsonst sind einige Kolleg_innen bei beiden Mitglied: Gender joins Diversity.

Christian Raschke "Vielfalt Gestalten"