

Kulturell Vielfalt – auch im Job?

In Deutschland leben mehr als 19 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, rund ein Viertel der Bevölkerung. Das bedeutet kulturelle Vielfalt.

Und in der Arbeitswelt? Wie sieht es hier aus mit Vielfalt – quer durch alle Hierarchien?

Nicht so gut, sagen Fachleute für Personalentwicklung.

Dabei ist klar: Ethnische Vielfalt im Unternehmen steigert den Erfolg. In Studien wurden Unternehmen mit besonders hoher Vielfalt verglichen mit Unternehmen mit geringer ethnischer Vielfalt. Das Ergebnis: Die Unternehmen mit der größten ethnischen Vielfalt haben eine um 33 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit überdurchschnittliche Gewinne zu machen als die mit der geringsten ethnischen Vielfalt. Und: Kulturelle Vielfalt auf Vorstandsebene erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit sogar um 43 Prozent.

Vielfalt oder Diversity ist also nicht einfach nur ein Beiwerk, sondern ein handfester Erfolgsfaktor.

Unternehmen, die nicht auf Vielfalt setzen, erreichen viele Kunden nicht. Sie kennen deren Perspektive nicht. Diese Unternehmen sind weniger innovativ und drohen abgehängt zu werden. Und das ist letztlich auch eine Gefahr für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Gleich und gleich gesellt sich gern. Es ist bequem, auf Bekanntes und Vertrautes zu setzen. Und viele halten das für den weniger riskanten Weg – ein Denkmuster, bei dem auch unbewusste Mechanismen eine Rolle spielen. Fachleute nennen das „unconscious bias“, unbewusste Voreingenommenheit.

Diversity-Strategien setzen bei den festgefahrenen Mustern in den Köpfen an. Besonders wichtig zum Beispiel: Eine objektive und überprüfbare Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern. Und auch von Mitarbeitern. Und zwar nach klar definierten Kriterien. Wichtig auch: Räume schaffen, damit sich unterschiedliche Menschen treffen können. Zum Beispiel indem man auf Diversity achtet bei der Zusammenstellung von Teams, indem man Sprachkurse und interkulturelles Training fördert oder durch Kulturtandems. Das ist ein

Austausch auf einer persönlichen Ebene zwischen Einzelnen oder zwischen Gruppen. Und das funktioniert auch über Hierarchien hinweg.

Die Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“ macht sich stark für Diversity. Seit dem Start im Jahr 2006 haben rund 3000 Firmen und Institutionen die Charta unterzeichnet. Das heißt, sie bekennen sich zu den Werten einer vielfältigen Gesellschaft und verpflichten sich, Diversity in den Unternehmen konkret zu fördern.