

HR-Spring-Special des Forums Personal

>>Diversity – Was nützt Vielfalt im Unternehmen?<<

Zum Thema „Diversity“ fand am 23. März 2010 das HR-Spring-Special des Forums Personal im ÖPWZ statt. **Abg.z.NR. Dr. Sabine Oberhauser** (Vizepräsidentin des ÖGB), **Dr. Christian Arbeiter** (SAP Österreich GmbH) und **Dr. Paulus Stuller** (Vizepräsident der Wirtschaftskammer Wien) diskutierten unter der Leitung von **Karin Bauer** (Der Standard) über Nutzen, Chancen und gesetzliche Regelungen für HR-ManagerInnen.

Halten wir Unterschiede aus?



„Ist die Diversity-Diskussion in Österreich manchmal ein PR-Gag oder ein Lippenbekenntnis?“, fragt **Sabine Oberhauser** zu Beginn. Oft ist sie in ihrer Tätigkeit mit dem Problem der „gläsernen Decke“ und dem „gender pay gap“ konfrontiert. Die Einführung von Quoten hilft zwar gegen diese Probleme, aber „Diversity braucht harte Fakten und Sanktionen“. Denn ohne Sanktionen bleibt es oft beim Lippenbekenntnis – speziell wenn es um Frauen in Top-Positionen geht. Auf betrieblicher Ebene hört sie von Betriebsräten oft von anfänglichen Schwierigkeiten, wenn Unternehmen stärker auf die Durchmischung der Belegschaft setzen. Doch am Ende sind die Ergebnisse von **Diversity-Projekten** immer positiv gewesen.

Für die Wirtschaftskammer Wien ist **Aufklärung** der Schlüssel zum Erfolg, erklärt **Paulus Stuller**. Die Auszeichnungen „Meritus“ und „DiversCity“ unterstützen das. „In der Großstadt tun wir uns leichter“, sagt er, weist aber auch auf die Probleme wie Bildungsasymmetrie bei MigrantInnen oder die Integration von Behinderten in Unternehmen hin.



Dabei gibt es speziell im Bereich der Lehrlinge massiven Handlungsbedarf. Für ihn beginnt die Integration bereits im Kleinstkindalter. Die Entwicklung sozialer Kompetenzen kann im Unternehmen nicht nachgeholt werden. Sein Ansatz: „HR und Geschäftsführung müssen ein Klima der Toleranz schaffen.“

Keine Angst vor Vielfalt



Christian Arbeiter ist als SAP-Personalchef in einer glücklichen Lage, wenn es um Diversity geht. Beim Recruiting geht es ihm darum, die qualifiziertesten MitarbeiterInnen zu finden. „Diversity ist so einfach entstanden, aber HR hat daraufhin einen Diversity-Kodex formuliert“, berichtet er. Dabei geht es ihm speziell darum, dass die Personalabteilung Netzwerke innerhalb des Unternehmens, wie zum Beispiel ein Frauennetzwerk oder eines für ältere MitarbeiterInnen, fördert.

Bei SAP ist eher die Herausforderung **qualifizierte KandidatInnen** zu finden. Da spielen Fragen nach Geschlecht, Religion oder gar sexueller Orientierung keine Rolle. Auch für Christian Arbeiter ist ein **positives Unternehmensklima** ein wichtiger Schlüssel. Das Leben dieser Kultur an der Unternehmensspitze macht es möglich. Anders wäre es für HR sehr schwierig, ein solches Arbeitsklima zu schaffen – „HR kann alleine nicht viel ausrichten.“

Diversity – aber wie?

Oft stellen sich PersonalistInnen die Frage, wie sie mehr Vielfalt in das Unternehmen bringen können. Beim **Recruiting** fängt es zwar an, aber viele Fragen „kann“ man nicht stellen. Vielfach findet man in gewissen Berufen keine Frauen oder Männer, ist aus dem Publikum zu hören. So ist der Weg zu Diversity für viele HR-ManagerInnen nicht leicht. Die Einführung von **Quoten**, wie es sie im Bereich der Behinderten schon gibt, wurde eher als Verhinderung, statt als Förderung gesehen. Derzeit herrscht die Tendenz, dass die Beschäftigung mit Diversity mehr mit **Antidiskriminierung** zu tun hat. Den Aspekt der Produktivität streicht Paulus Stuller heraus: „Betriebe, die Diversity leben, sind produktiver. Sie können mehr Ressourcen nutzen.“ Auch Christian Arbeiter pflichtet ihm bei: „Vielfalt ist ein Vorteil für das Unternehmen.“

Was soll HR tun?

Für Sabine Oberhauser geht es darum, dass schon bei der Einstellung auf durchmischte Teams geachtet wird. Sie setzt sich auch für einen Tabubruch ein und schlägt vor, Gehälter offen zu legen.

„Was kann ich in meiner Organisation tun?“ ist für Paulus Stuller der Ansatz und führt weiter aus: „Menschen als Menschen sehen, dann brauchen wir keine Quoten.“

Christian Arbeiter sieht es pragmatisch: „Die Macht des Faktischen bringt Vielfalt.“



Alle Informationen zum Forum Personal und die Benefits für Mitglieder
<http://personal.opwz.com>