

PROVOKATION des Monats

Förderung statt Quote

Seit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in Deutschland im August 2006 müssen sich Unternehmen intensiver mit der Problematik der Minderheitenfrage auseinandersetzen, denn das AGG sanktioniert das Nichteinhalten bestimmter Diversity Management Kriterien. Hierunter fallen die Benachteiligung sozialer Gruppen nach Merkmalen wie Nationalität, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung oder Geschlecht. Damit ergibt sich für Unternehmen nicht mehr nur ein Wettbewerbsvorteil aufgrund der Wertschätzung der Vielfalt ihrer Mitarbeiter, sondern vielmehr ein Wettbewerbsnachteil bei Nichteinhaltung der Gesetzesregeln durch finanzielle Strafen.

Quotenregelungen wären eine Möglichkeit zu reagieren. Die Management und IT Beratung ESPRiT Consulting sagt: Nein danke! Quotenregelungen laufen Gefahr, Diskriminierung zu konservieren. Im Klartext heißt dies, dass Personen nicht aufgrund ihrer Qualifikation, sondern aufgrund von Begünstigungen durch die Quote zu Gütern, Ämtern, Rechten oder Funktionen gelangen können. Deshalb gibt es keine Minderheitenprogramme.



*Christa Beyrer,
Head of Human
Resources bei
ESPRiT Consulting
Kontakt: christa.
beyrer@espr-
consulting.com*

Das Motto lautet: „Quoten nein – Förderung ja“.

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist selbstverständlich: gleiche Vergütung, gleiche Kriterien für Beförderungen, gleiche Chancen für Karriere, gleiche Möglichkeiten und Unterstützung in Sachen Weiterbildung, aber natürlich auch gleich hohe Anforderungen, was Arbeitsqualität und -zeiten angeht.

Es gibt keine positive Diskriminierung. Denn das Konzept „Affirmative Action“, das in den USA Ende der 70er-Jahre im Hinblick auf Minderheiten propagiert wurde, ist nicht sinnvoll. Im Rahmen der Affirmative Action-Programme wurden an Universitäten Quotenregelungen für Frauen und Angehörige ethnischer Minderheiten eingeführt. Das Konzept führt zu einer Verschiebung des Leistungsprinzips. Denn durch Quoten werden unnötigerweise Kriterien betont, die die jeweilige Person nicht oder nur schwer beeinflussen können (etwa Geschlecht oder Nationalität). Dadurch geht eine differenzierte Betrachtung der Person oder Situation verloren.

Die Alternative: eine ziel- und themenorientierte Förderung und Entwicklung, ausgerichtet auf Gruppen wie etwa Junior Berater, die Neueinsteiger in die Beratungsbranche. Diese erhalten eine auf ihre Situation individuell angepasste Förderung. Das kann ein Präsentationstraining für eine schüchterne Frau sein wie ein Teamtraining für einen zu einzelkämpferischen Mann. Förderung stellt ein Angebot dar, das

angenommen werden kann, während die Quote die Unterschiede noch stärker in den Vordergrund rückt – und sich die Betroffenen wenig einbringen können. Diversity Management dagegen beinhaltet, dass individuelle Verschiedenheit nicht nur toleriert, sondern im Sinne einer positiven Wertschätzung hervorgehoben wird. Dabei ist es wichtig, dass nicht die Minderheit im Vordergrund steht, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter und gleichzeitig die einzelnen Personen, die sich mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten ideal ergänzen.

Es geht beim Diversity Management nicht darum, möglichst viele Angehörige diverser Randgruppen zu integrieren, sondern darum, die Potenziale aller Mitarbeiter zu nutzen. Kulturelle Unterschiede jeglicher Art werden als Bereicherung gesehen, denn auch ein Mitarbeiter aus Norddeutschland, der ins tiefste Bayern kommt, wird mit kulturellen Unterschieden konfrontiert. Der Mensch steht stets im Mittelpunkt – ob männlich, weiblich, gelb, rot, schwarz, bayrisch, preußisch oder ganz anders. Entscheidend ist, dass Unternehmen und Mitarbeiter zusammen passen. In der Personalarbeit hat sich eine ressourcenorientierte statt einer defizitorientierten Denkweise durchgesetzt: Es gilt die individuellen Stärken eines jeden Mitarbeiters zu erkennen, zu nutzen und auszubauen, statt sich auf vermeintliche Schwächen zu konzentrieren. Mit Förderprogrammen statt Quotenregelungen im Bereich Human Resources können Unternehmen als Arbeitgebermarken punkten.