Jürgen Weibler*

ZfP-Diskurs: Diversity Management

Es ist sicherlich eines der Verdienste des Neo-Institutionalismus, aufzuzeigen und zu begründen, dass und warum sich Organisationen in Gestaltung und Prozedere an anderen Organisationen orientieren, unabhängig davon, ob dies zu einem gegebenen Zeitpunkt unter wirtschaftlichen Effizienzgesichtspunkten optimal ist. Eigentlich ist es dabei nicht anders als in anderen (Über-)Lebenssituationen auch: Wer abhängig ist von Dritten, wird deren Einfluss ins wohlbedachte Kalkül ziehen. Je größer die Homogenität von gefundenen Lösungen anderenorts, umso schwerer wiegt diese Abhängigkeit, da die Rechtfertigung des eigenen Weges im Falle des Misserfolges immer auswegloser wird. Die Ideen- und Sprachlosigkeit vieler erhält so durchaus eine rationale Note und für die Pfadbrecher und schöpferischen Zerstörer strahlt der Glanz durch diese Erkenntnis noch heller.

Sabine Lederle hatte in ihrem Beitrag zum Diversity Management in deutschen Organisationen hierzu einige durchaus provokante Überlegungen beigesteuert. Ihr ging es in diesem Zusammenhang vor allem um die berechtigte Frage, warum Diversity Management überhaupt zu einem Thema geworden ist, mit eingebautem Expansionsdrang. Und in der Tat: das Thema ist gleichermaßen aktuell wie theoretisch, politisch und praktisch bedeutsam. 592.000 Links verzeichnet die bekannteste Suchmaschine im Mai allein im deutschsprachigen Web, immerhin ein offensichtlicher und leicht zugänglicher Indikator

Dass das Thema aus ökonomischer Sicht auch ein schwieriges ist, wird bereits bei Lederle deutlich. Hier setzt aber noch einmal Stefan Süß an, der seine nachdenklichen und weiterführenden Anmerkungen anhand dreier zentraler Fragen an das Diversity Management strukturiert. Insbesondere werden auch die für Unternehmen und NPO offenen Punkte der erfolgsrelevanten Auswirkungen eines Diversity Managements angesprochen. Hiernach sollte ein vorschneller, unkonditionierter Schluss von personeller Vielfalt und ökonomischen Erfolg vermieden werden. Und hierin liegt auch die diesbezügliche zukünftige Hauptaufgabe personalwirtschaftlicher Forschung zur personellen Vielfalt: verbindliche wissenschaftliche Belege darüber zu finden, welche Konstellationen in Organisationen welche Auswirkungen besitzen und wie unter welcher Zielsetzung personalpolitisch gestaltend eingegriffen werden kann. Solange müssen die Praktiker primär erfahrungsgestützt agieren. Wie dies bei einem sehr prominenten Pionierunternehmen auf diesem Gebiet erfolgt, verdeutlicht anschaulich Monika Rühl. Sie erteilt allen sozialromantischen Ansätzen zum Diversity Management eine klare Absage und verknüpft das Diversity Management mit übergeordneten strategischen Fragen des Unternehmens selbst. Darüber hinaus gibt sie interessante Ein-

---

* Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalführung und Organisation, FernUniversität in Hagen, Profilstr. 8, D – 58084 Hagen. E-mail: juergen.weibler@fernuni-hagen.de.

Zeitschrift für Personalforschung, 21(2), 168-169
ISSN (print) 0179-6437, ISSN (internet) 1862-0000, © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

blicke in die in ihrem Haus geübte und von ihr verantwortete Praxis. Nach der Lektüre beider Diskursbeiträge wird deutlich, dass das Management der personellen Vielfalt Organisationen weiter beschäftigen wird, da die personelle Vielfalt, die ja auch die Vielfalt an Lebenswegen und Lebenslagen mit beinhaltet, eher zu- als abnehmen wird.

Literatur

Lederle, J. S. (2007): Die Einführung von Diversity Management in deutschen Organisationen. In: Zeitschrift für Personalforschung, 21(1), 22-41.