

Stefan Süß*

Die Einführung von Diversity Management in deutschen Organisationen: Diskussionsbeiträge zu drei offenen Fragen

1. Einleitung

Der Beitrag von Sabine Lederle untersucht die Einführung des Diversity Managements in deutschen Organisationen. Lederle sieht in der ökonomischen Begründung, wonach personelle Diversität eine produktive, wettbewerbsrelevante Ressource darstellen kann, das prominenteste Argument für die Einführung des Diversity Managements (Lederle 2007, 23). Da diese Begründung aber umstritten ist, weist ihre Untersuchung das Ziel auf, „zu analysieren, ob es noch weitere Gründe für die Einführung und große Popularität von Diversity Management in Deutschland gibt“ (Lederle 2007, 23). Die theoretische Basis stellt dabei die anspruchsvolle und innovative Verbindung des soziologischen Neoinstitutionalismus mit der wissenssoziologischen Diskursanalyse dar; empirisch basiert die Publikation auf Experteninterviews, die mit Diversity-Beauftragten in 16 DAX-30-Unternehmen geführt wurden.

Lederles Aufsatz liefert wertvolle Ergänzungen bisheriger Forschungsarbeiten zum Diversity Management und zum soziologischen Neoinstitutionalismus. Er wirft – was positiv verstanden werden soll – Fragen auf, denen er sich selbst widmet, deren Beantwortung aber schwierig ist. Dennoch – oder gerade deswegen – sollte die Diskussion dieser für den wissenschaftlichen Diskurs über Diversity Management sehr grundlegenden Fragen weitergeführt werden:

- Was ist Diversity Management?
- Was bzw. wem nützt Diversity Management?
- Wie verbreitet sich Diversity Management?

2. Was ist Diversity Management?

Trotz der Popularität des Diversity Managements dauert die Suche nach dem inhaltlichen Kern dieses Managementkonzepts bis heute an. Als diskussionswürdig erweist sich bereits seine Zielsetzung. Kann und sollte es tatsächlich das Ziel des Diversity Managements sein, personelle Vielfalt zu schaffen (vgl. Lederle 2007, 24)? Es gibt gute Gründe gegen Vielfalt, deren positive, wirtschaftliche Wirkung nicht bestätigt ist. Wird die Schaffung von Vielfalt zu einem originären Ziel erhoben, werden die dazu bestehenden Erkenntnisse der Gruppenforschung sehr weit interpretiert, denn personelle

* Dr. Stefan Süß, Jg. 1974, Wissenschaftlicher Assistent an der FernUniversität in Hagen, Lehrstuhl für BWL, insbesondere Organisation und Planung, Profilstraße 8, D – 58084 Hagen, Arbeitsgebiete u. a. Personalmanagement und Internationales Management.
E-mail: Stefan.Suess@FernUni-Hagen.de.