

Diversity-Management

Ähnlich- und Gemeinsamkeiten verbinden, heisst es immer. Das mag ja sein. Aber Teams sollten trotzdem aus möglichst verschiedenen Menschen zusammengesetzt sein. Das beflügelt ihre Arbeit, bringt Innovationen und neue Dimensionen der Wahrnehmung, führt zu optimalen Ergebnissen bei Produktentwicklung und Verkauf, schafft Profit für alle. Unterschiedliches wird inzwischen als positiv erkannt und gefördert – egal ob in Sprache, Ethnie, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, Alter, Geschlecht, Charakter-Eigenschaften, Kultur oder Lebensgewohnheiten. Blick titelt: «Secundos sind die besseren Schweizer». Im Bundesrat – bevor dieser aus alten, eher konservativen Männern und einer Alibifrau zusammengesetzt war – strebte man einmal die «Zauberformel» an. Die Schweiz hat seit jeher «Diversity», weil Sprach-, Wirtschafts- und Religionsgrenzen sich überschneiden. Benetton nennt es «United Colors». Globale Multis wie die grossen Pharma-, Lebensmittel-, IT-, Finanz- und Versicherungs-Konzerne haben «Diversity Manager», die die Mitarbeiter nach definierten Kriterien aussuchen, zu Teams formen und deren spezifische Eigenschaften und Kenntnisse zum Wohle vom Mitarbeiter-Individuum und von der Firma nutzen. Im Diversity-Marketing werden unterschiedliche Zielgruppen gezielt mit unterschiedlichen Ansprechtechniken beworben. In ihrer scharfsinnigen Glosse in der WoZ vom 15. September stellt die Philosophin Patricia Purtschert vom Zentrum Gender Studies in Basel jedoch unbequeme Fragen. Ist Diversity nur ein betriebswirtschaftliches top-down Führungsinstrument, das mehr Gewinn für

die Konzerne erzeugen soll? Oder ist es der Schlüssel zu mehr Toleranz, Wertschätzung und Gerechtigkeit, den Rassistengegner, Feministinnen, MenschenrechtsaktivistInnen, Gewerkschaften und homosexuelle Gruppen erkämpft haben? Ist es der neoliberale Trick, auf jegliche Kritik einzugehen und ihr damit den Stachel zu nehmen? Ist es das Prinzip von «divide et impera»? Stelle möglichst verschiedene Leute an, dann sind sie so beschäftigt, sich trotz ihrer Unterschiedlichkeit zusammenzurufen, dass sie keine Zeit mehr für innerbetriebliche Revolten haben ... Sind Unterschiede etwas Wertneutrales oder sind es Abweichungen von einer anzustrebenden, positiv besetzten Norm? Gerade als Arzt fragt man sich täglich, wem welche Unterschiede schaden und wie Privilegien begründet sind. Im Spital war es wahrscheinlicher, dass der gross gewachsene, schlanke Schweizer Mann Chefarzt war und die kleine, dicke Frau aus dem Sudan in der Küche für einen Hungerlohn Gemüse rüstete. Während die Kinder der tschechoslowakischen bürgerlichen Emigrantengeneration inzwischen Leitende Ärzte sind, haben es die südeuropäischen Fremdarbeiterkinder erst zum Magazinchef oder zur Gouvernante geschafft. Sogenannte «Bienenköniginnen», frauenfeindliche Frauen, die ihren «Schwestern» nur mit Stutenbissigkeit und Zickenzank begegnen, schafften dank der von Emanzen erkämpften Frauenquote ihre Karriere und sicherten ihren Erfolg durch Bündnisse mit Männern ab. Weibliche Netzwerkerinnen, die andere Frauen ermutigten und nachzogen, verausgabten sich dagegen so, dass sie für ihre eigene Karriere nicht mehr genügend Energie hat-

ten. Portugiesische Putzfrauen, die zuhause vom Ehemann verprügelt und im Spital schlechter bezahlt wurden als ihre Betten schiebenden Landsmänner, gingen wechselnde Koalitionen mit anderen SüdländerInnen und Gleichstellungsbeauftragten ein. Musste sich der jugoslawische Psychiater gegenüber jugoslawischen Aggraveuren strenger zeigen als sein Schweizer Kollege, wenn er als Gutachter tätig war? Durften die deutschen lesbischen Pflegefachfrauen effizient und teamübergreifend zusammenarbeiten, oder wurden sie dann als «Schwobemafia» oder «Kampflesben» wahrgenommen, die den Rest des Spitals dominierten? Ich schaue mir die Diversity in meinem Wartezimmer an und weiss, dass der soziale Aufstieg der tamilischen Frau ungleich länger dauern wird als der des Sohnes des skandinavischen Diplomaten. Die Wertschätzung für den chilenischen Strassenmusikanten, die russische Prostituierte ist nicht die Gleiche wie für den Zürcher Banker oder den Genfer Anwalt. Ich höre es am Ton meiner MPA. Ich sehe es an meinen Anstrengungen. Es wird mit zweierlei Mass gemessen, auch in meiner Praxis. Gut, dass es Diversity Managerinnen gibt, die mehr tun, als Quoten zu erreichen. Mutige Frauen, die energisch Respekt und Gerechtigkeit einfordern und gegen Diskriminierungen ankämpfen. Sie hätten sicher auch ein Herz für einen alten, sarkastischen Ostschweizer Hausarzt, der sich politisch unkorrekt ausdrückt, aber Türken nicht nur als Döner-Verkäufer sympathisch findet. Und dies dann als Welttoffenheit und Xenophilie verkauft ...