

Umfrage zu Diversität in Unternehmen in Österreich: Zusammenfassung der Ergebnisse

Hintergrund

Zwischen Frühjahr und Sommer 2010 haben 150 MitarbeiterInnen aus 90 verschiedenen Unternehmen in Österreich an einer Studie zu **kultureller Diversität am Arbeitsplatz** teilgenommen. Die schriftliche Befragung beinhaltete fünf Bereiche, um Informationen über die Organisation und deren Umgang mit Vielfalt sowie den persönlichen Hintergrund und Einstellungen der TeilnehmerInnen zum Thema Diversität und Migration zu erfassen. Die Antworten wurden mittels SPSS, einem statistischen Softwarepaket, ausgewertet und analysiert.

Eine der Zielsetzungen war es, heraus zu finden, welche der in der Literatur und vorherigen Forschung identifizierten **Diversitätsperspektiven**, also dem Zugang eines Unternehmens zu Diversität, in Österreich vorherrschend sind. In unserem Forschungsprojekt gehen wir von fünf verschiedenen Perspektiven aus, welche hier kurz erläutert werden sollen:

- *Reinforcing homogeneity*: Eine kulturell diverse Belegschaft wird eher vermieden und eine möglichst homogene Mitarbeiterstruktur bevorzugt.
- *Color-Blind*: Potenzielle Unterschiede zwischen MitarbeiterInnen werden nicht speziell angesprochen, jeder soll gleich behandelt werden, ohne besondere Berücksichtigung der eigenen kulturellen Herkunft.
- *Fairness*: Gleichberechtigung und Fairness sollen unterstützt und Diskriminierung vermieden werden, indem soziale Ungleichheiten und potenzielle Diskriminierung, z.B. aufgrund von Ethnizität, Nationalität und/oder Migrationshintergrund, berücksichtigt werden.
- *Access*: Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz wird als Chance gesehen, neue Kundensegmente zu akquirieren und einen besseren Zugang zu internationalen sowie lokalen Märkten aufzubauen.
- *Integration & Learning*: Kulturelle Vielfalt wird hier als großer Vorteil einer lernenden Organisation gesehen, die zur Verbesserung der Arbeitsprozesse und Ergebnisse im gesamten Unternehmen führen kann.

Unsere TeilnehmerInnen

Wir freuen uns, dass wir TeilnehmerInnen unterschiedlicher Profession und Herkunft erreichen konnten, die in einem breiten Spektrum an Unternehmen arbeiten, was Größe, Branche, Eigentümer- und Belegschaftsstruktur angeht. Insgesamt nahmen 150 MitarbeiterInnen aus 90 verschiedenen Organisationen an der Studie teil. Mit 52% weiblichen und 48% männlichen Befragten war die Geschlechterverteilung ausgewogen.¹ Ein Drittel der TeilnehmerInnen waren in der mittleren Managementebene positioniert, gefolgt von ExpertInnen und Top ManagerInnen sowie MitarbeiterInnen, die verschiedene Dienstleistungs-, administrative oder produzierende Tätigkeiten ausübten. Hoch interessant ist die Tatsache, dass, obwohl der Großteil der Befragten aus Österreich stammt, 16 verschiedene Nationalitäten vertreten sind. Zwei Drittel der Befragten haben bereits im Ausland gelebt, im Durchschnitt für 5 Jahre. Das Alter der Befragten reicht von 21 bis 65 Jahre (mit einem Durchschnittsalter von 35 Jahren). Der Großteil der Unternehmen kommt aus dem Dienstleistungssektor und ist in österreichischem Privatbesitz (40%; im Gegensatz zu 17% aus dem öffentlichen Sektor und 21% multinationale Unternehmen). Die Unternehmen gehören zu Branchen wie Finanzen (13%), Aus- und Weiterbildung (12%), Gesundheit (9%), Beratung (9%) und

Unterhaltung (7%). Großunternehmen mit mehr als 200 MitarbeiterInnen (MA) überwiegen (65%), gefolgt von kleinen (1-49 MA; 20%) und mittleren Unternehmen (50-100; 15%).

Zentrale Ergebnisse¹

- ➔ Der Zugang zu Diversität entspricht beim Großteil der beteiligten Unternehmen einer Perspektive des *Color-blinds*.

Nach Analyse der Diversitätsperspektiven wurde deutlich, dass die *Color-blind* Perspektive vorherrscht, gefolgt von *Integration & Learning*, *Access* und *Fairness*. Am wenigsten wird die *Reinforcing Homogeneity* Perspektive eingenommen. **Im Vergleich zu der im Unternehmen vorherrschenden Perspektive würden sich die Befragten mehr *Integrations-* und weniger *Color-blind* Ansätze wünschen.** Einige der signifikanten Zusammenhänge sind besonders interessant: Je mehr Unternehmen einen *Color-Blind* Zugang haben, desto weniger unterstützen Sie einen *Fairness* Zugang und sehen auch Vorteile in einer Perspektive des *Reinforcing Homogeneity*. Unternehmen, die eine *Integrationsperspektive* einnehmen, zeigen auch einen stärkeren Zugang zu einer *Access-* und *Fairness-*Perspektive. Diese Zusammenhänge können so interpretiert werden, dass Unternehmen, die Vorteile in den unterschiedlichen Sichtweisen einer kulturell diversen Belegschaft sehen, auch die Notwendigkeit anerkennen, sich mit Fragen von Fairness und Gleichbehandlung auseinanderzusetzen. *Fairness-* und *Access-*Perspektiven beziehen sich auf die Berücksichtigung kultureller Unterschiede und möglicher Ungleichheiten, aber auch Vorteile, ohne die Integration nicht möglich ist.

- ➔ Positive Einstellungen zu Diversität überwiegen

Die Befragten stimmen den Vorteilen, die Diversität einem Unternehmen bringen kann, weitgehend zu und haben eine insgesamt positive Einstellung zu Diversität in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz. **Je mehr die Befragten die Vorteile von Diversität sehen, desto mehr wünschen sie sich eine *Integrationsperspektive*,** gefolgt von *Fairness* und *Access*. Zu den Vorteilen zählen ein interessanteres und bereicherndes Arbeitsumfeld, neue Ideen und Perspektiven, Lernmöglichkeiten, besserer Zugang zu Kunden und Märkten und Nutzen der Sprachenvielfalt. Interessanterweise sehen ältere Befragte die Vorteile von Diversität weniger und eher Aspekte, die als Bedrohung empfunden werden können (wie z.B. Wettbewerb um Arbeitsplätze). Je weniger die Vorteile von Diversität gesehen werden, desto mehr wird Diversität mit möglichen Kosten (wie Zeitaufwand, finanzielle Kosten, Konflikte) verbunden, vor allem in Unternehmen, die als weniger divers wahrgenommen werden. MitarbeiterInnen, die in Unternehmen mit mehr Tochtergesellschaften und einer vielfältigeren Belegschaft arbeiten, stimmen den Vorteilen von Diversität eher zu und bevorzugen eine Integrationsperspektive. Dies kann bedeuten, dass Unternehmen eine vielfältigere Belegschaft haben, weil sie von Diversitätsvorteilen ausgehen, oder dass in vielfältigen Unternehmen die Vorteile von Diversität sichtbar so und so zu einer positiveren Sichtweise von Diversität am Arbeitsplatz führen. MitarbeiterInnen in Unternehmen, die eine Tendenz zu einer *Reinforce Homogeneity* Perspektive haben, sehen die Vorteile von Diversität weniger. Das könnte bedeuten, dass Unternehmen versuchen, so homogen wie möglich zu bleiben, weil sie die Vorteile von Diversität

¹ Alle Ergebnisse, die hinsichtlich Unterschieden und Zusammenhängen berichtet werden, sind auf einem Niveau von mindestens 5% signifikant.

nicht erkennen und auch MitarbeiterInnen dementsprechend auswählen. Es kann auch heißen, dass in relativ homogenen Unternehmen die Vorteile einfach nicht gesehen werden können. Letztendlich bedeutet das, dass sich ein negativer Zugang zu Diversität in Unternehmen, die nicht divers sind, eher noch verstärkt, während eine positive Sichtweise in Unternehmen, die Lernen und Integration zum Ziel haben, bestätigt und gefördert wird.

→ Branche und Eigentümerstruktur spielen eine Rolle

Bezüglich Branche und Eigentümerstruktur können ein paar interessante Ergebnisse angemerkt werden. Zum Beispiel gibt es signifikante Unterschiede in der Wahrnehmung der Vorteile in den verschiedenen Branchen: **Die Vorteile, die Diversität mit sich bringen kann, werden am meisten in Non-profit Organisationen (NPOs), der öffentlichen Verwaltung und im Ausbildungssektor wahrgenommen**, während die Vorteile in der Strom-, Gas- und Produktionsbranche am wenigsten gesehen werden. Ebenfalls spielt die Branche eine Rolle, wie vielfältig die Belegschaft in einem Unternehmen ist, dies gilt vor allem für die Unterhaltungs- und Beratungsbranche. Bezüglich der Eigentümerstruktur der Unternehmen fallen die signifikanten Unterschiede hinsichtlich Vorteile, Kosten und Diversitätsperspektiven auf. Die Vorteile werden am meisten in internationalen NPOs gesehen, deren Ansätze (*Integration, Access* und *Fairness*) auch mehrheitlich von der bewussten Auseinandersetzung mit der kulturellen Herkunft ihrer Mitarbeiter geprägt sind. In den privaten (internationalen) Unternehmen überwiegt die *Color-Blind* Perspektive.

→ Die jeweilige Diversitätsperspektive eines Unternehmens hängt mit der Form des Diversitätsmanagements zusammen.

Ebenfalls wollten wir wissen, inwieweit Maßnahmen des Diversitätsmanagements (interkulturelle Trainings, Diversity Workshops, Sprachkurse, multikulturelle Arbeitsgruppen oder Projektgruppen) mit der vorherrschenden Perspektive zusammenhängen. Es stellt sich heraus, dass Unternehmen mit einer **Integrationsperspektive mehr interkulturelle Trainings anbieten und eine höhere Anzahl an Maßnahmen des Diversitätsmanagements eingeführt haben**. Es gibt wesentliche Unterschiede zwischen den vorherrschenden Perspektiven: Unternehmen mit einer Fairness-Perspektive haben die meisten interkulturellen Trainings, Unternehmen mit einer *Reinforcing Homogeneity* Perspektive die wenigsten. In einem Großteil der Unternehmen lässt sich eine Maßnahme des Diversitätsmanagements finden, im Durchschnitt sind es drei. Die am häufigsten genannten Maßnahmen sind: formalisierte Methoden der Rekrutierung und Personalauswahl gefolgt von multikulturellen Arbeitsgruppen und Coaching. Am wenigsten werden Diversitätsworkshops und übergeordnete Diversitätsziele genannt. Die Unternehmen setzen hauptsächlich den Fokus auf den Umgang mit Fragen des Geschlechts, des Alters, der sexuelle Orientierung und körperlichen Beeinträchtigung und erst dann auf Nationalität und Weltanschauung.

→ Eigentümerstruktur spielt eine Rolle, wenn es um die Implementierung von Maßnahmen des Diversitätsmanagements geht.

Zu guter Letzt hat es sich als interessant erwiesen, in welchen Organisationen sich Maßnahmen des Diversitätsmanagements finden lassen. Große Organisationen mit einem hohen Prozentsatz an ausländischen Mitarbeitern, einer höheren wahrgenommenen Vielfalt und mehr Tochtergesellschaften (ohne Rücksicht auf die Anzahl an Ländern) haben mehr Maßnahmen implementiert. Die Branche spielt hierbei keine Rolle, die Eigentümerstruktur hingegen schon. **Internationale NPOs führen die meisten Maßnahmen des Diversitätsmanagements durch**. Je mehr

eine Organisation die *Integrations-*, *Fairness-* oder *Access-* Perspektive angenommen hat, desto mehr Maßnahmen lassen sich finden und umso mehr werden die Vorteile von Diversität gesehen.

Insgesamt wirft unsere Befragung ein interessantes Bild auf den aktuellen Stand von Diversität an österreichischen Arbeitsplätzen. Eine Perspektive des *Color-blinds*, also der nicht bewussten Auseinandersetzung mit der kulturellen Herkunft der MitarbeiterInnen, und einzelne, punktuelle Maßnahmen des Diversitätsmanagements überwiegen. Nachdem die Vorteile von Diversität vor allem in Unternehmen gesehen werden, die die kulturelle Herkunft Ihrer MitarbeiterInnen berücksichtigen (sowohl hinsichtlich potenzieller Benachteiligungen als auch deren gewinnbringendes Potenzial), und Integration gewünscht wird, ist eine Zuwendung zu einer *Fairness-* und *Integration-* Perspektive zu empfehlen. Dies erfordert eine übergreifendere Strategie des Diversitätsmanagements, die sowohl Unternehmensziele, gezielte Unterstützungsmaßnahmen und Prozessveränderungen umfasst als auch Fragen der nationalen Herkunft und des Migrationshintergrundes berücksichtigt. Bereits vorhandene Ansätze in internationalen NPOs und bestimmten Branchen können hier lehrreich sein. Um von Diversität profitieren zu können, muss diese auch zugelassen werden. Damit Unternehmen vielfältiger werden, gilt es auch, sich mit den gängigen Rekrutierungs- und Personalauswahlverfahren zu beschäftigen, da diese eventuell schon den Zugang von Personen unterschiedlicher kultureller Herkunft erschweren.

Weiterführende Fragen lassen sich stellen, die wir in unseren nächsten Forschungsschritten bearbeiten werden:

- Welche Diversitäts-Perspektive ist für das Unternehmen an sich und denn ihm tätigen MitarbeiterInnen besonders passend und gewinnbringend?
- Welche Human Resource Management Praktiken sind am besten für eine erfolgreiche Umsetzung der vorherrschenden Diversity Strategie geeignet?
- Welche Faktoren führen dazu, dass sich MitarbeiterInnen jedweder Herkunft in Unternehmen anerkannt und zugehörig fühlen, so dass sie sich gerne und produktiv einbringen können?

Wir möchten uns ganz herzlich bei allen TeilnehmerInnen dafür bedanken, dass sie so offen mit uns ihre Erfahrungen und Ansichten zu Diversität geteilt haben.

Dr. Astrid Podsiadlowski
Forschungsleitung