

# Warum man aus einem Elefanten keine Giraffe machen sollte!

## Plädoyer für die Ungleichbehandlung

Unsere Universität lebt von den Ideen, die aus der Vielfalt und Verschiedenheit ihrer Angehörigen und deren Erfahrungshintergründen – ihrer Diversität – entstehen. Der beste Nährboden für die besten Ideen ist ein bewusster Umgang bzw. die Inklusion dieser Diversität – Diversity Management genannt.

Armanda Pilinger



Aus den 1960er Jahren als Zusammenfluss der Frauen- und Bürgerrechtsbewegungen entstanden, hat sich Diversity Management (DiM) zu einem Konzept der Unternehmensführung entwickelt, das die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ressource statt als Problem betrachtet. Ziel sind eine produktive Gesamtatmosphäre (bewusstes Vorurteils-Management statt „vorurteilsfrei werden“), Anti-Diskriminierung sowie Verbesserung der Chancengleichheit. Mit der Anfang des Sommers 2009 eingesetzten Arbeitsgruppe „Gender und Diversity“ geht die TU Graz aktiv auf diese Themen zu, denn ALLE Beschäftigten sind „divers“ und müssen auch „divers“ behandelt werden.

### Definition Diversity

Diversity umfasst nach Gardenswartz & Rows Landkarte vier Dimensionen: Neben der zentralen Dimension Persönlichkeit gibt es die sechs inneren Kerndimensionen Gender, Alter, Ethnie/Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung und physische bzw. psychische Fähigkeiten. Es folgen äußere, veränderbare Dimensionen wie Religion/Weltanschauung, Einkommen, Familienstand, soziale Schicht, Ausbildung oder Sprache/Dialekt. Es gibt aber auch eine organisatorische Dimension, die beispielsweise Funktion, Einstufung, Arbeitsinhalt, Abteilung und Netzwerke umfasst. Sie alle haben Auswirkungen auf die Gruppenkomposition, Leistungs- und Ergebnisrelevanz.

### Bildlich gesprochen

Um die Notwendigkeit von DiM zu illustrieren, eignet sich folgende von Thomas R. Roosevelt kreierte Fabel: Eine Giraffe lädt einen Elefanten, den sie im Elternbeirat kennen und schätzen gelernt hat, in ihr Haus ein, um die

Bekanntschaft zu vertiefen. Es ist nicht irgendein Haus, sondern ein mit allen Raffinessen ausgestattetes und prämiertes „Giraffenhaus des Jahres“.

Als das Vorhersehbare eintritt und der Elefant bei dem Besuch durch seine Größe und Schwere das Haus fast zerstört, sind beide entsetzt und überrumpelt. Der Elefant erhält von der Giraffe zudem viele „gutgemeinte“ Ratschläge, wie er sein Gewicht reduzieren könne, um besser in ihr Haus zu passen. Der Elefant – hier als Vertreter der Out-Group (der Minderheit/der „Anderen“) - ahnt, dass er, auch mit Gewichtsreduktion, ohne Umbauarbeiten des Hauses seitens der Giraffe sich nie frei in ihrem Haus bewegen können wird. Aber wieso sollte die Giraffe, die hier eindeutig eine Vertreterin der In-Group (der Haupt- bzw. Leitgruppe/der „Normalen“) darstellt, dazu bereit sein? Sie wird wohl eher die aufkeimende Freundschaft als ihr Haus aufgeben.

### Auf den Punkt gebracht

Obwohl wir alle in unterschiedlichen Dimensionen unterschiedlichen Gruppen angehören, fokussieren wir eher unsere Out-Group-Zugehörigkeiten, denn als Teil von Leitkulturen sind uns die Ausschlussmechanismen dieser meistens nicht bewusst. Daher ist DiM nicht nur eine Aufgabe für die Führungsebene: echtes Diversity Management beginnt und endet beim Individuum. „It's not about them, it's about us!“ ■

### Büro für Gleichstellung und Frauenförderung

Mandellstraße 11, 8010 Graz

Tel.: 873 - 6090, 6094, 6095

E-Mail: [bgf@tugraz.at](mailto:bgf@tugraz.at)

► [www.gleichstellung.tugraz.at/](http://www.gleichstellung.tugraz.at/)