

Einleitung

Die Idee zu der vorliegenden Diplomarbeit entstand durch die Teilnahme an der 3. Internationalen Managing Diversity Konferenz, welche im Juli 2001 in Potsdam stattfand. Daraufhin führten die Autorinnen eine Internet-Recherche zum Thema Managing Diversity in der multikulturellen Organisation durch und stießen in diesem Zusammenhang auf die Homepage der Netzwerkgruppe Ford GLOBE Deutschland, in welcher sich homo-, bi- und transsexuelle Mitarbeiterinnen der Ford Motor Company organisiert haben. Das Interesse am Thema Managing Diversity wurde durch einen Artikel über die Netzwerkgruppe GLOBE Deutschland in der Zeitschrift „Siegessäule“ (s. Anhang F) untermauert. Durch die Kontaktaufnahme und den daraus resultierenden regen Austausch mit den Verantwortlichen der Netzwerkgruppe erwuchs die konkrete Aufgabenstellung für die vorliegende Arbeit.

Im Rahmen der Diplomarbeit werden 40 Mitglieder der Netzwerk Gruppe Globe Deutschland befragt. Bei diesen Mitgliedern handelt es sich zum größten Teil um homosexuelle Männer und Frauen. Gegenstand der Arbeit ist es, die Ziele, welche sich die Netzwerkgruppe gesetzt hat, aus Sicht der Mitglieder zu evaluieren. Diese von der Netzwerkgruppe formulierten Ziele fokussieren unter anderem die Unterstützung homosexueller Menschen am Arbeitsplatz. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, aus der Perspektive der Mitglieder die Qualität der Netzwerkarbeit zu bewerten, um Bereiche zu entdecken, die der Verbesserung bedürfen wie auch die Stärken der bisher geleisteten Netzwerkarbeit zu erfassen. Dies kann der Netzwerkgruppe als Legitimation dienen, damit sie weiterhin von Unternehmensseite gefördert und unterstützt werden. Weiterhin bietet die Untersuchung den Verantwortlichen der Netzwerkgruppe die Möglichkeit, einen detaillierten Überblick über die Zusammensetzung der Netzwerkmitglieder zu gewinnen und dadurch den Bedürfnissen der Mitglieder besser entgegenkommen zu können.

Die Autorinnen weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass, obwohl in der untersuchten Stichprobe sowohl homo- als auch bi- und heterosexuelle Menschen vorzufinden sind, der Fokus ausschließlich auf Homosexuelle und ihre spezifische Situation und möglichen Probleme am Arbeitsplatz gerichtet wird. Bisexuelle Personen werden unter die Gruppe der Homosexuellen sublimiert, da sich ein Aspekt ihrer sexuellen Identität auf Menschen des gleichen Geschlechts richtet.

Im theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit wird der Rahmen beschrieben, in welchem die untersuchte Netzwerkgruppe und ihre einzelnen Mitglieder sich bewegen. In diesem Zusammenhang wird die multikulturelle Organisation mit den ihr zugrundeliegenden Kulturen beleuchtet. Homosexuelle werden als Subkultur gesondert beschrieben. Es folgt die Darstellung spezifischer Situationen und damit möglicherweise einhergehender Probleme, mit welchen sich homosexuelle Menschen am Arbeitsplatz konfrontiert sehen können. Da die untersuchte Population eine Netzwerkgruppe darstellt, wird die Theorie der

Bildung von Netzwerken und ihren Funktionen erläutert.

Im ersten Kapitel wird das Konzept des Managing Diversity beschrieben, welches als grundlegend für die erfolgreiche Entwicklung zu einer multikulturellen Organisation angesehen werden muss. In diesem Zusammenhang wird die Entwicklung des Konzeptes und die Argumente, welche für seine Implementierung in der Organisation sprechen, dargestellt.

Anschließend werden verschiedene Maßnahmen vorgestellt, welche durch ihre Umsetzung dazu beitragen, eine multikulturelle Organisation zu schaffen sowie eine exemplarische Darstellung deutscher Unternehmen, welche das Konzept bereits umgesetzt haben.

Da „Kultur“ einen zentralen Begriff im ersten Kapitel darstellt und sowohl von der Integration von MitarbeiterInnen unterschiedlicher Kulturen als auch von der Kultur in Organisationen die Rede ist, befasst sich das zweite Kapitel mit den verschiedenen Ebenen, auf denen Kulturen lokalisiert sein können. Zunächst wird eine Begriffsdefinition allgemeiner Art gegeben, dann wird der Fokus auf die Kultur von Organisationen gelegt. Die Auseinandersetzung mit der Organisationskultur ist auch deshalb bedeutsam, weil Managing Diversity auf den Wandel der Organisationskultur abzielt. Abschließend werden Kulturen innerhalb anderer Kulturen diskutiert, da sich in der multikulturellen Organisation MitarbeiterInnen mit ihrer eigenen Kultur innerhalb einer vorherrschenden Organisationskultur bewegen, welche ihrerseits wiederum in einer bestehenden Gesellschafts- und Organisationskultur existiert.

Das dritte Kapitel befasst sich anfänglich mit einer begrifflichen Definition von Homosexualität und den darin implizit enthaltenen Konnotationen. In der vorliegenden Arbeit wird die homosexuelle Identität als eine Gruppenidentität im Selbstkonzept des Individuum verstanden und unterschiedliche Entwicklungsmodelle der Gruppenidentität vorgestellt. Da im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Gruppen auch verschiedene Stereotype, Vorurteile und Diskriminierungen in der Gesellschaft vorherrschen und sich am Arbeitsplatz äußern können, werden diese Begrifflichkeiten näher definiert. Es folgt eine Darstellung unterschiedlicher Strategien zum Umgang homosexueller Menschen mit ihrer Gruppenidentität am Arbeitsplatz. Weiterhin wird der Einfluss von Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierungen auf den beruflichen Erfolg in ihren unterschiedlichen Aspekten thematisiert.

Im vierten Kapitel wird der Netzwerkgedanke aufgegriffen, da die untersuchte Gruppe selbst als Netzwerk zu verstehen ist. Im theoretischen Teil wird daher die Theorie der Netzwerkbildung sowie ihre Merkmale und Funktionen dargestellt wie auch die Abgrenzung zwischen Netzwerk und Gruppe. Es folgt im zweiten Teil des Kapitels eine Vorstellung von Netzwerken im organisationalen Umfeld.

Im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit wird zunächst eine Integration zwischen den theoretisch vorgestellten Konzepten und der empirischen Untersuchung geschaffen. Dabei werden auch der Anlass und der Auftrag für eine Untersuchung erläutert. Die Darstellung der einzelnen Phasen der Fragebogenentwicklung schließt sich an. Es folgt die Beschreibung der Stichprobe und die Darstellung der Ergebnisse.

Abschließend werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung hinsichtlich der Erreichung der Einzelziele diskutiert und Überlegungen zu Verbesserungsmaßnahmen der Netzwerkarbeit angeführt. Weiterhin folgt eine Auseinandersetzung mit dem Thema Managing Diversity unter kritischen Aspekten. In der den Autorinnen vorliegenden Literatur fehlt diese kritische Auseinandersetzung leider gänzlich.

Abschließend wird ein Ausblick auf mögliche weiterführende Untersuchungen gegeben, die aus einzelnen Argumenten der Diskussion hergeleitet werden können.