

**Diversität.** Wie viele Muslime arbeiten hier? Wie viele sind homosexuell? Solche Fragen werden gestellt, wenn Kanzleien mit US-Konzernen ins Geschäft kommen wollen. VON JUDITH HECHT

Die Wirtschaftssozietät Wolf Theiss vertritt internationale Klienten vor allem in Osteuropa. Aber die Kanzlei bewirbt sich ebenso um Aufträge britischer und amerikanischer Unternehmen. Wenn sie dort ins Geschäft kommen will, geht es nicht nur um fachliche Kompetenz. Sie muss auch zeigen, dass ihr als Arbeitgeber Diskriminierung jeder Art fremd ist.

Ein Trend, der sich laut Markus Heidinger, Partner bei Wolf Theiss, seit wenigen Jahren deutlich verschärft. Welche Ansprüche stellen angloamerikanische Mandanten also? „Wir sollen darlegen, wie unsere Mitarbeiter sexuell orientiert sind oder welche und wie viele Ethnien wir beschäftigen“, antwortet Heidinger. Für mitteleuropäische Ohren klingt das befremdlich. Aber diese Entwicklung sei nicht aufzuhalten, meint der Anwalt. In wenigen Jahren wird „Diversity“ auch in europäischen Konzernen kein Fremdwort sein. Auch hierzulande werden Unternehmen Vielfalt aufweisen (müssen).

Linklaters, eine der fünf größten Lawfirmen der Welt, fungiert längst als Vorbild. Die angloamerikanische Kanzlei veröffentlichte vor Kurzem ihre Diversity Statistic für 2012. Diese dokumentiert, wie viele Frauen sich unter den Partnern (17 Prozent), Juristen (48 Prozent) und Angestellten (77 Prozent) in den verschiedenen Ländern befinden.

### „Null Prozent Schwarze“

Es wird ausgewiesen, welche Ethnien bei Linklaters ihr berufliches Zuhause gefunden haben. So gibt es unter den Partnern weltweit 90 Prozent Weiße, null Prozent Schwarze, aber jeweils zwei Prozent Chinesen und andere Asiaten. Genauso kann man nachlesen, wie viele körperlich Behinderte, aber auch wie viele Buddhisten, Hindus, Juden, Muslime, Christen und Sikhs bei Linklaters tätig sind.

„In Österreich ist die Frage, welcher Religionsgemeinschaft ein Mitarbeiter angehört, unzulässig, soweit nicht eine sachliche Rechtfertigung vorliegt“, betont Oliver Walther, Arbeitsrechtsexperte der Kanzlei Preslmayr. Wenn jemand also einen kirchlichen Feiertag (etwa den Karfreitag, wenn man evangelisch ist) in Anspruch nehmen will, wird er dies aus eigenem Interesse dem Dienstgeber bekannt geben.

„An Dritte weitergeben darf der Arbeitgeber solche Daten erst,



United Colors of Deutsche Bank: der Deutsche Jürgen Fitschen und der Brite mit indischen Wurzeln, Anshu Jain. [Reuters]

wenn jeder Einzelne, gefragt worden ist, ob er der Weitergabe zustimmt“, sagt Rainer Knyrim, Datenschutzexperte und Partner derselben Kanzlei. Darf ein österreichisches Unternehmen eine Religionsstatistik über ihre Belegschaft veröffentlichen?

„Ja“, meint Knyrim, sofern die Daten nicht einzelnen Personen zuzuordnen sind. Bei einem Unternehmen mit einigen tausend Mitarbeitern wird nicht feststellbar sein, wer hinter den Zahlen steht. Anders ist die Lage bei einem kleinen Betrieb. Hier bleibt das Recht auf Geheimhaltung nicht gewahrt, wenn etwa ausgewiesen wird, dass zwei der zehn Angestellten Muslime sind.

Im deutschsprachigen Raum wird Diversität meist nur dann ein Thema, wenn sie offensichtlich ist. Etwa bei der Deutschen Bank. Dort sitzt seit 2012 Anshu Jain im Vorstand. Er ist Brite mit indischer Abstammung. Der Personalvorstand der Daimler AG, Wilfried Porth,

kritisiert Anfang März gar, die Managementebene sei zu deutsch geprägt. Die Belegschaft müsse internationaler werden. „Mitarbeiter aus Indien, China, Amerika und anderen Ländern müssen wir auf Top-Positionen entwickeln“, sagte er in einem Interview.

„Das Sexualleben seiner Mitarbeiter hat keinen Arbeitgeber etwas anzugehen.“

Rainer Knyrim

Zurück zur Diversity-Statistik von Linklaters: Dort arbeiten in den verschiedenen Abteilungen zwischen ein und vier Prozent Homosexuelle, ein Prozent Lesben, 86 bis 88 Prozent Heterosexuelle und null Prozent „andere“. Nur sieben Prozent geben bei Umfragen und Einstellungsgesprächen keine Auskunft darüber, mit wem sie das Bett teilen.

Bei uns dürfen solche Fragen nicht gestellt werden. „Es handelt sich bei diesen Informationen um sensible, besonders schutzwürdige Daten. Das Sexualleben seiner Mitarbeiter hat in Österreich keinen Arbeitgeber etwas anzugehen. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Geheimhaltung“, sagt Knyrim.

Wie divers seine Kanzlei sei, wurde auch schon Peter Huber, Partner bei CMS Reich-Rohrwig Hainz, von potenziellen Klienten gefragt. Bei allem Verständnis für andere Kulturen lautet seine Antwort gleich wie die seiner Kollegen Heidinger und Knyrim: Aus rechtlichen Gründen darf man in Österreich solche höchstpersönlichen Daten weder erheben noch weitergeben. Aber selbstverständlich bekenne man sich dazu, niemanden in seinem Unternehmen diskriminierend zu behandeln. „Das wurde bis dato noch immer akzeptiert.“ Und er hofft, dass es auch weiterhin so bleibt.

## KOMMENTAR

GERHARD HOFER

### Einfalt ist oft vielfältig

**Diversität bereichert. Aber nur, wenn sie nicht verordnet wird.**

Was geht es das Unternehmen an, welche Religion ein Mitarbeiter ausübt, oder gar, mit wem er ins Bett geht? Für österreichische Ohren klingt Diversität, wie sie in US-amerikanischen und britischen Unternehmen mittlerweile gang und gäbe ist, fast schon obszön. Und hierzulande unterliegen all diese Fragen dem Datenschutz. Es gibt schließlich eine Privat- und Intimsphäre.

Diese gibt es in den USA übrigens auch. Dass dort trotzdem nur ganz wenige ein Problem haben, ihre sexuelle Orientierung zumindest einem anonymen Fragebogen anzuvertrauen, hat nichts mit Exhibitionismus zu tun, sondern vielmehr mit einer offeneren Gesellschaft. Ist das nicht ein Zeichen von Toleranz?

Denn es geht den US-Unternehmen ja nicht um die diversen Orientierungen ihrer Mitarbeiter. Sie wollen nur darstellen, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft repräsentieren und alle Mitarbeiter die gleichen Chancen vorfinden.

Dass Diversität mittlerweile kein Privileg moderner Konzerne ist, zeigt aktuell übrigens die katholische Kirche. Ein Papst aus Lateinamerika – das hätte vor wenigen Jahren genauso niemand für möglich gehalten wie vor ein paar Jahren zuvor einen farbigen US-Präsidenten.

Vielfalt bereichert und macht uns reicher. Trotzdem kann sie nicht verordnet werden. Und genau dort beginnt das Problem, wenn es um Diversität in Unternehmen geht. Wenn Vielfalt aufgesetzt, gar aufgezungen wird, dann wird aus ihr ganz rasch unsägliche Einfalt.

Und auch die Einfalt macht bekanntlich weder vor Geschlecht, Religionszugehörigkeit noch vor sexueller Orientierung halt.