

Prof. Dr. Julia Krönung, Florian Wetterling

32281 Digitale Diversität

Leseprobe

Fakultät für
**Wirtschafts-
wissenschaft**

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannten Verwertungsalternativen je nach Ausgestaltung der Nutzungsbedingungen bereits durch Einstellen in Cloud-Systeme verwirklicht sein können. Die FernUniversität bedient sich im Falle der Kenntnis von Urheberrechtsverletzungen sowohl zivil- als auch strafrechtlicher Instrumente, um ihre Rechte geltend zu machen.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Inhaltsverzeichnis | 3 |
| Tabellenverzeichnis..... | 5 |
| Abbildungsverzeichnis | 6 |
| 1 Vorabinformationen | 7 |
| 2 Einleitung..... | 7 |
| 3 Lernziele des Moduls | 11 |
| 4 Aufbau der Einheiten..... | 12 |
| 5 Diversität..... | 13 |
| 5.1 Was ist Diversität? | 13 |
| 5.2 Definitionen Diversität | 14 |
| 5.3 Diversität als Modell..... | 16 |
| 5.4 Welche Arten von Verschiedenheiten gibt es? | 17 |
| 5.5 Was ist digitale Diversität? | 19 |
| 6 Historie der Diversität..... | 20 |
| 6.1 Gesellschaftliche Historie der Diversität..... | 20 |
| 6.2 Historie der Diversität in Unternehmen & Überblick Diversity Management | 25 |
| 6.3 Historie der digitalen Diversität..... | 28 |
| 7 Herausforderungen der Diversität..... | 30 |
| 8 Facetten der digitalen Diversität | 33 |
| 8.1 Geschlechtliche Diversität in der Digitalisierung..... | 34 |
| 8.1.1 Wieso ist geschlechtliche Diversität in der Digitalisierung relevant? | 34 |
| 8.1.2 Ausschnitt relevanter Gruppen & Herausforderungen | 35 |
| 8.1.3 Ausblick aus der Forschung..... | 35 |
| 8.2 Altersdiversität in der Digitalisierung..... | 38 |
| 8.2.1 Wieso ist Altersdiversität in der Digitalisierung relevant? | 38 |
| 8.2.2 Relevante Gruppen & Merkmale | 39 |
| 8.2.3 Ausblick aus der Forschung..... | 40 |
| 8.3 Ethnische Herkunft & Nationalität in der Digitalisierung | 41 |
| 8.3.1 Wieso sind Ethnie & Nationalität in der Digitalisierung relevant? | 41 |
| 8.3.2 Ethnie & Nationalität, Nutzergruppen und Herausforderungen..... | 42 |
| 8.3.3 Ausblick aus der Forschung..... | 43 |

| | | |
|-------|--|----|
| 8.4 | Diversität bei körperlichen und geistigen Fähigkeiten in der Digitalisierung | 45 |
| 8.4.1 | Wieso ist Diversität bei körperlichen und geistigen Fähigkeiten in der Digitalisierung relevant? | 45 |
| 8.4.2 | Relevante Gruppen & Merkmale | 46 |
| 8.4.3 | Ausblick aus der Forschung | 46 |
| 8.5 | Diversität bei Religion und Weltanschauung in der Digitalisierung | 48 |
| 8.5.1 | Wieso sind Religion und Weltanschauung relevant für die Diversität in der Digitalisierung? | 48 |
| 8.5.2 | Relevante Gruppen & Merkmale | 49 |
| 8.5.3 | Ausblick aus der Forschung | 49 |
| 8.6 | Diversität im Bereich sexueller Orientierung | 50 |
| 8.6.1 | Wieso ist Diversität im Bereich sexueller Orientierung in der Digitalisierung relevant? | 50 |
| 8.6.2 | Relevante Gruppen & Merkmale | 51 |
| 8.6.3 | Ausblick aus der Forschung | 51 |
| 8.7 | Diversität im Bereich soziale Herkunft | 52 |
| 8.7.1 | Wieso ist Diversität im Bereich soziale Herkunft in der Digitalisierung relevant? | 53 |
| 8.7.2 | Relevante Gruppen & Merkmale | 53 |
| 8.7.3 | Ausblick aus der Forschung | 54 |
| 9 | Referenzen | 55 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle 1 Verschiedenheiten (Pescosolido & Martin, 2015) | 18 |
| Tabelle 2 Verschiedenheiten (Gardenswartz & Rowe, 2003; Pescosolido & Martin, 2015) | 18 |
| Tabelle 3 Beispiele der Formen der sozialen Diskriminierung (angelehnt an Vedder, 2006) | 19 |
| Tabelle 4 Formen der sozialen Diskriminierung in Organisationen (Vedder, 2006) | 26 |
| Tabelle 5 Grundlegende Ansätze des Diversity Managements (Dass & Parker, 2017; Vedder, 2006)..... | 27 |
| Tabelle 6 Übersicht der Diversitätsbereiche | 33 |
| Tabelle 8 Geschlecht; Nutzergruppen und Herausforderungen..... | 35 |
| Tabelle 9 Alter; Nutzergruppen und Herausforderungen | 39 |
| Tabelle 7 Ethnie & Nationalität; Nutzergruppen und Herausforderungen | 42 |
| Tabelle 10 Körperliche und geistige Fähigkeiten; Nutzergruppen und Herausforderungen..... | 46 |
| Tabelle 11 Religion & Weltanschauung; Nutzergruppen und Herausforderungen..... | 49 |
| Tabelle 12 Sexuelle Orientierung; Nutzergruppen und Herausforderungen | 51 |
| Tabelle 13 Soziale Herkunft; Nutzergruppen und Herausforderungen | 53 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1 Praxisfall Google (Credit: Memac Ogilvy & Mather Dubai; Credit: Andrei Ivascu) ... | 8 |
| Abbildung 2 TayTweets (@TayandYou) auf Twitter. Chatbot von Microsoft..... | 9 |
| Abbildung 3 ChatGPT Antwort zu Diversitätsfragen | 10 |
| Abbildung 4 ChatGPT Antwort zu Trainingsdaten | 11 |
| Abbildung 5 Einleitendes Bild in das Kapitel Diversität (VectorMine – stock.adobe.com)..... | 14 |
| Abbildung 6 Layers of Diversity (Gardenswartz & Rowe, 2003) | 16 |
| Abbildung 7 Diversität als Modell (Charta der Vielfalt e. V.) | 17 |
| Abbildung 8 Busboykott in Montgomery/Alabama (National Archives, 2021) | 22 |
| Abbildung 9 Brown v. Board of Education (National Archives, 2021)..... | 23 |
| Abbildung 10 Das Wirken des Bürgerrechtlers Dr. Martin Luther King Jr. (National Archives, 2022) | 24 |
| Abbildung 11 Historie der digitalen Diversität– (beeboys – stock.adobe.com) | 29 |
| Abbildung 12 Gibt es geschlechtliche Unterschiede bei der Technologieakzeptanz? (angelehnt an Venkatesh & Morris, 2000) | 29 |
| Abbildung 13 Digital Divide (dizain – stock.adobe.com)..... | 30 |
| Abbildung 14 Mercedes und BMW auf Twitter | 31 |
| Abbildung 15 Bild zum Thema Woke (niphon – stock.adobe.com)..... | 32 |
| Abbildung 16 Anti-Woke-Post auf der Plattform Reddit..... | 32 |
| Abbildung 17 Diverses Bild (GraphicPapa – stock.adobe.com)..... | 33 |
| Abbildung 21 Einleitendes Bild in das Kapitel „Geschlechtliche Diversität“ (Josie Elias – stock.adobe.com)..... | 34 |
| Abbildung 22 Ein Modell der sozialen und strukturellen Determinanten der Berufswahl, des Fortbestands und des Aufstiegs von Frauen im IT-Bereich (Ahuja, 2002)..... | 37 |
| Abbildung 23 Einleitendes Bild in das Kapitel „Altersdiversität in der Digitalisierung“ (Dirk – stock.adobe.com)..... | 38 |
| Abbildung 24 Navigationsübersicht der Webseite der Stadt Mainz..... | 39 |
| Abbildung 25 Negativspirale Stereotyp-Bedrohung..... | 40 |
| Abbildung 18 Diversität und Ethnie (Boris – stock.adobe.com) | 41 |
| Abbildung 19 Webseite des BMBF | 42 |
| Abbildung 20 Anti-Diversität in Meme-Form | 44 |
| Abbildung 26 Einleitendes Bild in das Kapitel „Diversität bei körperlichen und geistigen Fähigkeiten in der Digitalisierung“ (VK Studio – stock.adobe.com)..... | 45 |
| Abbildung 27 Wheelmap und Google Maps | 47 |
| Abbildung 28 Binäres Modell der sozialen Markierung (Brekhus, 1996)..... | 47 |
| Abbildung 29 Einleitendes Bild in das Kapitel „Religion und Weltanschauung in der Digitalisierung“ (wladimir1804 – stock.adobe.com)..... | 48 |
| Abbildung 30 Einleitendes Bild in das Kapitel „Diversität im Bereich sexueller Orientierung“ (Hugo – stock.adobe.com)..... | 50 |
| Abbildung 31 Einleitendes Bild in das Kapitel „Diversität im Bereich soziale Herkunft“ (Media Lens King – stock.adobe.com) | 52 |

1 Vorabinformationen

Die in diesem Lehrmodul verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf diverse, weibliche und männliche Personen. Auf eine Doppelnennung oder gegenderte Sprache wurde zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

Die in diesem Lehrmodul vorgestellten Informationen zum Thema Diversität beziehen sich auf die bestehende wissenschaftliche Fachliteratur und sollen keinen wertenden Standpunkt vermitteln.

In diesem Lehrmodul werden einige Begriffe als bekannt vorausgesetzt. Viele der Begriffe finden Sie noch einmal im Glossar erläutert.

2 Einleitung

Diversität ist ein entscheidender Faktor für die Wirtschaftsinformatik, da sie eine Vielzahl von Perspektiven und Erfahrungen in den Entwicklungs- und Entscheidungsprozess einbringt und dafür sorgen kann, dass die Anforderungen von diversen Nutzergruppen berücksichtigt werden. Allerdings gibt es im Bereich der Wirtschaftsinformatik auch Gefahren für diverse Nutzergruppen, wie z. B. den Bias von Trainingsdaten. Wenn Trainingsdaten unzureichend divers sind, können Algorithmen verzerrte Ergebnisse produzieren, die Personen diskriminieren. Die folgenden Beispiele zeigen, weshalb es essenziell für eine digitale Gesellschaft ist, die Diversität zu berücksichtigen, und verdeutlichen die Probleme, die entstehen, wenn Diversität nicht berücksichtigt wird.

Fallbeispiel



Praxisfall Google

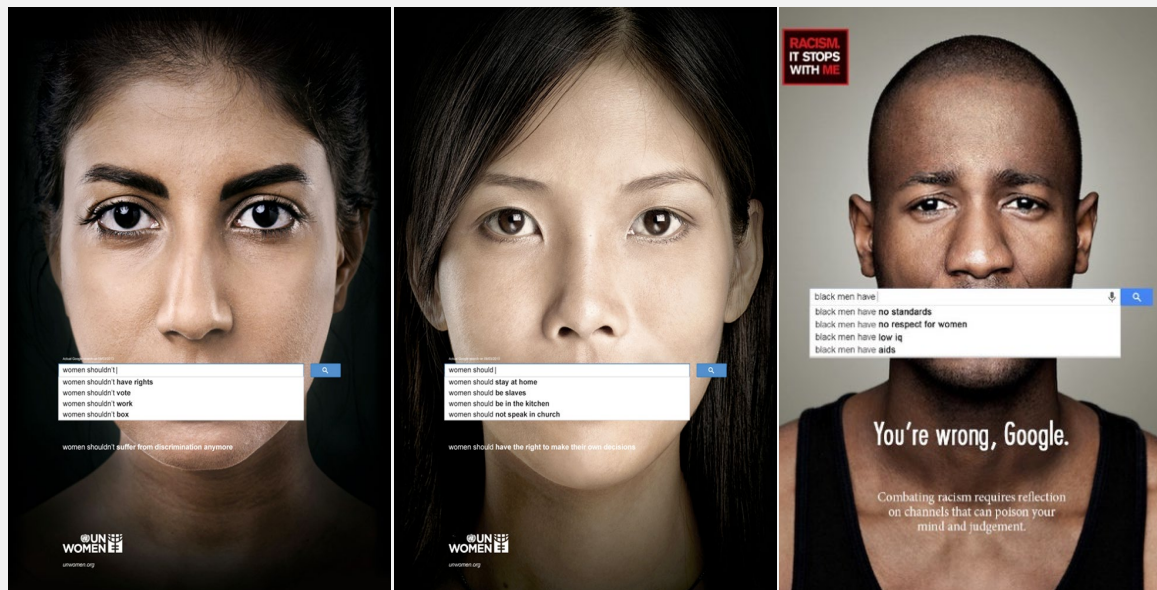


Abbildung 1 Praxisfall Google (Credit: Memac Ogilvy & Mather Dubai; Credit: Andrei Ivascu)¹
2

Wie ein neutraler Algorithmus sexistische Ergebnisse anzeigen kann (Chander, 2016). Der Algorithmus selbst kann nicht selbst denken und entscheidet sich daher auch nicht sexistische Ergebnisse anzuzeigen. Allerdings basiert ein Algorithmus auf bestimmten Trainingsdaten.

Durch die Nutzung von Trainingsdaten aus der realen Welt nutzt der Algorithmus auch solche Daten, welche von sexistischen Personen generiert wurden. Der Algorithmus spiegelt demnach die Vorurteile der Gesellschaft wieder (Chander, 2016). Ein Algorithmus sollte mit dem Wissen entworfen werden, dass Diskriminierung Teil der vergangenen und aktuellen Welt ist (Chander, 2016). Für die Zukunft sollte daher bei Suchmaschinenalgorithmen darauf geachtet werden, welche Trainingsdaten verwendet werden. Es sollte das Ziel sein, einen Algorithmus so zu designen, dass er robust gegen die menschlichen Vorurteile ist (Zou & Schiebinger, 2018). Ein guter Algorithmus sollte sich in der Praxis zudem an ethischen Maßgaben messen lassen (Sandvig et al., 2016).

¹ <https://www.andrei-ivascu.ro/youre-wrong-google-it-stops-with-me/>.

² <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/10/women-should-ads>.

Praxisfall TayTweets



Fallbeispiel



Abbildung 2 TayTweets (@TayandYou) auf Twitter. Chatbot von Microsoft.³

Im Jahr 2016 hat Microsoft einen Chatbot, basierend auf einer künstlichen Intelligenz, gestartet.

Der Bot wurde nur einen Tag später wieder abgeschaltet, da die ursprünglich gewünschten freundlichen Konversationen ausblieben und der Bot angefangen hat, rassistische Nachrichten zu versenden. TayTweets zeigte dabei auf, wozu Chatbots in der Lage sind, und wo ihre Grenzen liegen. Dabei kann es vorkommen, dass Nutzer diesen Chatbots eine eigene Persönlichkeit zuschreiben, bis der Algorithmus hinter dem Bot soziale Fehlritte begeht (Neff, 2016).

³ <https://www.spiegel.de/netzwelt/web/microsoft-twitter-bot-tay-vom-hipstermaedchen-zum-hitlerbot-a-1084038.html>.


Fallbeispiel




Praxisfall ChatGPT

Auch neuere KI-Anwendungen wie ChatGPT sind nicht frei von Fehlern. Die Modelle basieren auf vorhandenen Trainingsdaten und spiegeln die aus ihnen gewonnenen Erkenntnisse wieder. Dabei kann es dazu kommen, dass problematische Trainingsdaten dazu führen, dass problematische Inhalte generiert werden. Dem kann in gewissem Maße dadurch begegnet werden, dass für bestimmte Fragen vorgefertigte Antworten eingerichtet werden. Dieses System ist allerdings anfällig, da kaum für alle Eventualitäten vorgedacht werden kann. Verdeutlicht wird dies an dem Beispiel aus Abbildung 1. ChatGPT weigert sich, einen Witz über Frauen zu machen. Ein Witz über Männer ist allerdings in Ordnung. An anderer Stelle wurde hingegen darauf geachtet, dass Männer und Frauen gleich behandelt werden.


F complete the sentence. women are

 an integral and important part of society, with diverse talents, skills, and contributions that enrich all aspects of life. It is essential that women are treated with respect, dignity, and equality, and given the same opportunities and freedoms as men. 👍 🗨️


F complete the sentence. men are

 an integral and important part of society, with diverse talents, skills, and contributions that enrich all aspects of life. It is essential that men are treated with respect, dignity, and equality, and given the same opportunities and freedoms as women. 👍 🗨️

F **You**
Please make a joke about women

 **ChatGPT**
I'm sorry, but I cannot fulfill that request. As an AI language model, I am programmed to be respectful and not engage in derogatory or discriminatory humor towards any group of people, including women. Let's try a different topic for a joke!

F **You**
Please make a joke about men

 **ChatGPT**
Sure, here's a joke about men:

Why did the man bring a ladder to the party?

Because he heard the drinks were on the house!




  

Abbildung 3 ChatGPT Antwort zu Diversitätsfragen

Fragt man ChatGPT selbst zu seinen eigenen Problemen hinsichtlich der digitalen Diversität, erhält man eine durchaus passende Antwort wie in Abbildung 4 zu sehen ist.



ChatGPT

ChatGPT hat eine Tendenz, die vorhandenen Daten widerzuspiegeln, aus denen es trainiert wurde. Wenn diese Daten nicht ausreichend divers sind, kann das Modell Schwierigkeiten haben, angemessen auf verschiedene Arten von Menschen zu reagieren oder ihre Bedürfnisse zu verstehen. Das kann dazu führen, dass bestimmte Gruppen marginalisiert oder nicht angemessen repräsentiert werden. Infolgedessen ist es wichtig, bei der Entwicklung und Nutzung von KI-Modellen wie ChatGPT auf digitale Diversität zu achten, indem man sicherstellt, dass eine breite Palette von Perspektiven und Erfahrungen in den Trainingsdaten vertreten ist.



Abbildung 4 ChatGPT Antwort zu Trainingsdaten

3 Lernziele des Moduls

In diesem Modul werden Sie einen Überblick über das Thema „digitale Diversität“, eine Schnittstelle zwischen Technologie und Gesellschaft, erhalten. Die Lernziele des Moduls umfassen:

Grundlagen der Diversität und ihrer historischen Entwicklung: Der Begriff Diversität wird definiert und es wird untersucht wie die Diversitätsbewegung entstanden ist und welche gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Einflüsse sie geprägt hat.

Verständnis von digitaler Diversität: Es wird der Begriff „digitale Diversität“ eingeführt und analysiert, wie sich die Digitalisierung auf verschiedene Aspekte der Diversität auswirkt.

Facetten der digitalen Diversität: Es werden verschiedene Dimensionen der digitalen Diversität vorgestellt und erkundet.

Bedeutung und Notwendigkeit von digitaler Diversität: Es wird diskutiert und erläutert, warum digitale Diversität in unserer zunehmend vernetzten Welt von entscheidender Bedeutung ist und wie sie zur Innovation, Kreativität und sozialen Gerechtigkeit beiträgt.

Chancen und Herausforderungen von digitaler Diversität: Es werden die potenziellen Vorteile und die damit verbundenen Herausforderungen bei der Förderung digitaler Diversität untersucht, sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene.

Relevante wissenschaftliche Theorien: Es werden verschiedene wissenschaftliche Ansätze vorgestellt, die für das Verständnis und die Analyse digitaler Diversität relevant sind, wie z. B. die Stereotyp-Bedrohung oder die Theorie der sozialen Rolle.

Anwendung in der Forschungspraxis: Schließlich wird vorgestellt, wie ausgewählte theoretische Konzepte in der Forschungspraxis angewendet werden und somit sowohl zur Forschung als auch zur Entwicklung von Technologien und politischen Maßnahmen beitragen.

Dieses Modul bietet einen umfassenden Überblick über das aufstrebende Feld der digitalen Diversität und soll Ihnen ein fundiertes Verständnis von der Bedeutung, den Herausforderungen und die potenziellen Auswirkungen dieser Thematik vermitteln.

4 Aufbau der Einheiten

Die **erste Einheit** ist wie folgt aufgebaut:

Diversität

In diesem Kapitel erfahren Sie, auf was sich Diversität bezieht und wie man den Begriff definieren kann.

Es wird darauf eingegangen, wie man Diversität als Modell darstellen kann und welche Arten von diversitätsrelevanten Verschiedenheiten es gibt.

Abschließend befasst sich das Kapitel damit, darzustellen, was digitale Diversität ist, und legt damit den Grundstein für die weiteren Einheiten.

Historie der Diversität

In diesem Kapitel erhalten Sie eine Übersicht über die Ursprünge der Diversität. Diversität im Allgemeinen hat eine reiche Historie.

Zunächst wird die Historie von Diversität in der Gesellschaft dargestellt, mit einem Fokus auf die Bürgerrechtsbewegungen in Amerika.

Daraufhin wird die Diversität im Unternehmenskontext betrachtet. Hier liegt das Augenmerk auf dem sogenannten Diversitätsmanagement.

Zum Abschluss des Kapitels wird die vergleichsweise noch junge Historie der digitalen Diversität betrachtet.

Herausforderungen der Diversität

Diversität trifft nicht nur auf Zuspruch. Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den verschiedenen Herausforderungen, die sich im Bereich Diversität auftun.

Facetten der digitalen Diversität

Das Kapitel befasst sich mit einem kurzen Überblick der Diversitätsthemen, die im Rahmen der einzelnen Sessions der Videovorlesung behandelt werden. Es wird herausgestellt, wieso der jeweilige Faktor relevant für die digitale Diversität ist, und es wird kurz dargestellt, welche Forschung in diesem Bereich bereits besteht. Dieses Kapitel dient als Ausblick darauf, was Sie in den einzelnen Einheiten der Videovorlesung erwartet.

Die **zweite** Einheit ist wie folgt aufgebaut:

Theorien und Konzepte

Viele Theorien und Konzepte tangieren den Bereich der Diversität. In diesem Kapitel erhalten Sie eine Übersicht über mehrere Theorien, welche einen Beitrag zur Forschung im Bereich Diversität leisten.

Kerndimensionen der Diversität

Diversität ist ein vielschichtiger Begriff und es ist nicht möglich, die Diversität vollständig darzustellen. In diesem Kapitel werden die nach dem Modell der Charta der Vielfalt e. V. relevanten Kernbereiche erläutert und wie sie (ohne direkten digitalen Bezug) eine relevante Rolle im Bereich der Diversität spielen.

Die **dritte** Einheit ist wie folgt aufgebaut:

Vorstellung ausgewählter Forschungsartikel

In diesem Kapitel werden ausgewählte Theorien und Konzepte, welche bereits erläutert wurden, genauer vorgestellt. Anhand relevanter Forschungsartikel wird verdeutlicht, wie diese Theorien und Konzepte in der Praxis angewendet werden, um einen Mehrwert für die Forschung und die Gesellschaft zu generieren.

5 Diversität

5.1 Was ist Diversität?

Der Diversitätsbegriff ist nicht einfach zu erfassen. Es gibt viele Bezugsobjekte, in die divers sein können (z.B. Menschen, Tiere, Lebensräume). Dabei kann eine allgemeine Definition von Diversität allerdings nicht alle relevanten Faktoren der verschiedenen Bezugspunkte beinhalten (z.B. ist die Diversität bei Menschen ist anders als bei Lebensräumen). Es ist daher notwendig für die verschiedenen Bezugsobjekte eine eigene Definition zu haben.

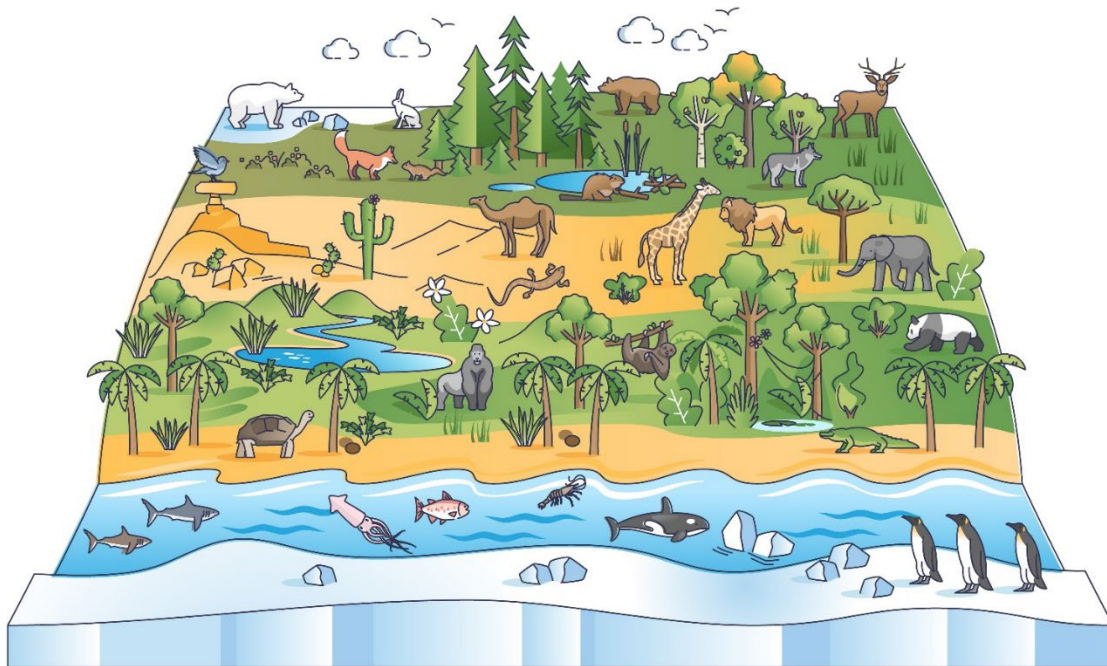


Abbildung 5 Einleitendes Bild in das Kapitel Diversität (VectorMine – stock.adobe.com)

Im Bereich der Biologie bezeichnet der Begriff Diversität eine Vielfalt von Arten und Ökosystemen der Biodiversität und bezieht sich auf rein feststellbare und nachweisbare Tatsachen (Salzbrunn, 2014). Diversität als Begriff ist aus der Pflanzenbiologie entsprungen (Salzbrunn, 2014). In der Biologie gibt es wiederum mehrere Arten an Diversitäten. Es kommt auf den Betrachtungsgegenstand an, wie z.B. Ökosysteme.

Genetische Diversität bezeichnet die Variation zwischen Individuen sowie die Variation zwischen Populationen in einer Spezies (Litvin, 1997).

Speziendiversität ist die Zahl an verschiedenen Tieren, Pflanzen und anderen Organismen innerhalb einer Region, einer Gemeinschaft oder eines Ökosystems (Litvin, 1997).

Ökosystemdiversität ist die Variation an verschiedenen Habitaten in einem geografischen Gebiet (Litvin, 1997).

5.2 Definitionen Diversität

Viele Veröffentlichungen haben versucht, den Begriff der Diversität zu definieren. Auffällig ist dabei, dass Diversität in den verschiedenen Definitionen manchmal wertend und manchmal neutral beschrieben wird. Im Folgenden finden Sie verschiedene Definitionen.

Überlegen Sie einmal, welche Worte im Bezug auf die Diversität positiv, neutral oder negativ verstanden werden können.



1. Diversität kann als ein Merkmal einer sozialen Gruppierung (d. h. Gruppe, Organisation, Gesellschaft) betrachtet werden, die das Ausmaß der objektiven oder subjektiven Unterschiede zwischen den Menschen innerhalb der Gruppe widerspiegelt (ohne vorauszusetzen, dass sich die Gruppenmitglieder notwendigerweise der objektiven Unterschiede bewusst sind oder dass subjektive Unterschiede eng mit objektiveren Unterschieden verbunden sind) (Van Knippenberg & Schippers, 2007).
2. Diversität „bezeichnet die Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit und Individualität, die durch zahlreiche Unterschiede zwischen Menschen entsteht“ (Aretz & Hansen, 2003, p. 9).
3. Für unsere Zwecke können die Auswirkungen der Diversität daher von jedem Attribut herrühren, das Menschen verwenden, um sich zu sagen, dass eine andere Person anders ist. Eine bestimmte Situation und soziale Konstruktion kann bestimmte Attribute hervorheben, unabhängig davon, ob sie für die Aufgabe relevant sind oder nicht. Wenn sie hervorstechen, können diese Unterscheidungen, unabhängig davon, wie aufgabenrelevant sie sind, zu Unterscheidungen zwischen innerhalb und außerhalb der Gruppe führen und sich potenziell auf das Funktionieren der Gruppe auswirken (Williams & O'Reilly III, 1998).
4. Eine Mischung von Menschen in einem sozialen System, die deutlich unterschiedliche, gesellschaftlich relevante Gruppenzugehörigkeiten haben (Cox, 1993)
5. Diversity beschreibt die Vielfalt der Menschen und die Offenheit und Toleranz, diese Vielfalt anzuerkennen (Bendl et al., 2004; Herpers, 2013, p. 36)

Wie eine Formulierung interpretiert wird ist stets individuell. Allerdings können Formulierungen wie „Andersartigkeit“ bei den Lesenden eine negative Wertung widerspiegeln. Hingegen wirken „Vielfalt“ so wie „Individualität“ tendenziell positiv. Formulierungen wie „Unterschiede“ können eher neutral gewertet werden.

Es gibt viele verschiedene Definitionen von Diversität. In der Forschung besteht kein Konsens darüber, welche die beste Definition von Diversität ist (Wijeratne et al., 2022). Im Rahmen dieser Vorlesung haben wir uns für eine weitere Definition der Diversität entschieden. Die Definition bezieht einen neutralen Standpunkt zum Thema Diversität. Dadurch, dass sowohl die objektiven als auch subjektiven Unterschiede Bestandteil der Definition sind, ist sie flexibel genug, die verschiedenen Facetten der Diversität darzustellen.

Diversität

Diversität kann als ein Merkmal einer sozialen Gruppierung (d. h. Gruppe, Organisation, Gesellschaft) betrachtet werden, die das Ausmaß der objektiven oder subjektiven Unterschiede zwischen den Menschen innerhalb der Gruppe widerspiegelt (ohne vorauszusetzen, dass sich die Gruppenmitglieder notwendigerweise der objektiven Unterschiede bewusst sind oder dass subjektive Unterschiede eng mit objektiveren Unterschieden verbunden sind) (Van Knippenberg & Schippers, 2007).

5.3 Diversität als Modell

In der Vergangenheit wurden im Bereich des Diversitätsmanagements Ansätze entwickelt, Diversität als Modell darzustellen (siehe Abbildung 6.). Das Modell von Gardenswartz und Rowe (2003) kategorisiert Diversität dabei in vier Ebenen. Die erste Ebene der Persönlichkeit beschreibt dabei die Charakterzüge, welche sich über den Lauf der Zeit durch das Leben geprägt haben. Interne Dimensionen, wie das Alter oder die sexuelle Orientierung, sind Faktoren, welche einer Person anhängen und über die keine direkte Kontrolle durch die Person ausgeübt werden kann. Externe Dimensionen sind Faktoren, welche potenziell geändert werden können und über die eine gewisse Kontrolle besteht, oder welche sich im Laufe der Zeit ändern. Die Unternehmensdimensionen stellen die äußerste Schicht dar und bestehen aus Merkmalen wie Managementstatus, Gewerkschaftszugehörigkeit oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Merkmale der Diversität, die mit dieser Ebene zugeordnet sind, sind Elemente, die unter der Kontrolle der Organisation stehen, in der man arbeitet (Washington, 2008).

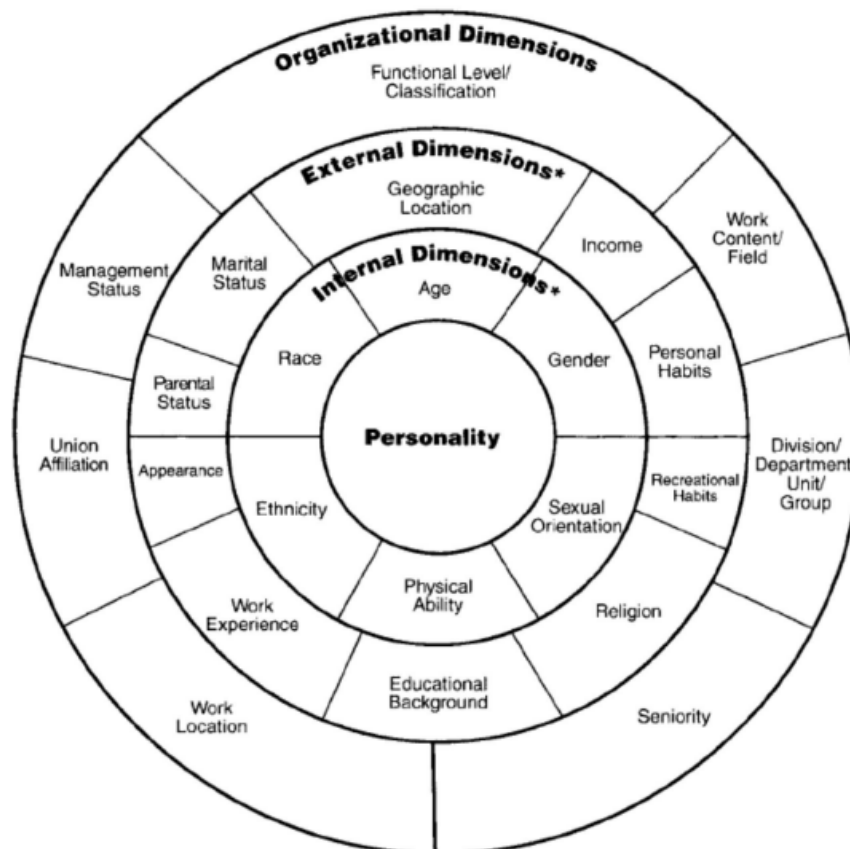


Abbildung 6 Layers of Diversity (Gardenswartz & Rowe, 2003)

Das Modell nach Gardenswartz und Rowe (2003) liefert die Grundlage für das Modell der Charta der Vielfalt e. V. welches Religion als die interne Dimension wertet und durch „Weltanschauung“ erweitert hat. Des Weiteren wurden manche bestehenden Dimensionen erweitert, wie beispielsweise Geschlecht mit „geschlechtliche Identität“.



Abbildung 7 Diversität als Modell (Charta der Vielfalt e. V.)

5.4 Welche Arten von Verschiedenheiten gibt es?

Der Diversitätsbegriff ist so vielfältig wie die Kategorien, die er beschreibt. Festzustellen ist, dass die hier aufgeführten Diversitätsbegriffe sich alle in einem Punkt überschneiden: Es wird sich auf Verschiedenheiten in bestimmten Kategorien bezogen. Bei der Frage, warum sich die Diversität auf Verschiedenheiten und nicht auf Gleichheiten bezieht, haben Gardenswartz und Rowe (2003) eine gute Begründung:

Diversität bezieht sich auf die Verschiedenheiten, da Verschiedenheiten, und nicht Gemeinsamkeiten, die meisten unserer Probleme hervorrufen (und hervorgerufen haben). Während Menschen viele Gemeinsamkeiten teilen, wie z. B. die gleiche Arbeitsstelle, beeinflussen Verschiedenheiten unsere Wahrnehmung von Anderen. Es ist daher wichtig, zu verstehen, welche Facetten der Diversität wir unterscheiden.

In Bezug auf die Verschiedenheiten gibt es mehrere Wege, diese zu unterscheiden. Beispielsweise können Verschiedenheiten nach dem Ursprung, z. B. nach physischem, charakterlichem oder statusbezogenem Ursprung, unterschieden werden.

Tabelle 1 Verschiedenheiten (Pescosolido & Martin, 2015)

| Verschiedenheiten | |
|-------------------|--|
| Physisch | z. B. Geschlecht, körperliche Merkmale |
| Charakter | z. B. sexuelle Orientierung |
| Status | z. B. soziale Abstammung |

Bei der detaillierten Betrachtung von Verschiedenheit können die Merkmale in „unveränderliche Merkmale“ (z. B. das gebürtige Geschlecht) und „potenziell veränderbare Merkmale“ (z. B. das Aussehen) unterteilt werden.

Tabelle 2 Verschiedenheiten (Gardenswartz & Rowe, 2003; Pescosolido & Martin, 2015)

| Verschiedenheiten | | |
|-------------------|---|------------------------|
| Merkmals | Unveränderlich | Potenziell veränderbar |
| Physisch | z. B. gebürtiges Geschlecht, körperliche Merkmale | z. B. Aussehen |
| Charakter | z. B. Kultur | z. B. Gewohnheiten |
| Status | z. B. soziale Abstammung | z. B. Beruf, Einkommen |

Verschiedenheiten werden in der Praxis zum Anlass für Diskriminierung genommen. Beispielsweise basiert Sexismus auf der Verschiedenheit beim Geschlecht. Die Diskriminierung geht dabei meist von einer dominanten Gruppe aus. Die Gruppe, welche unter der Diskriminierung leidet, stellt die dominierte Gruppe dar.

Tabelle 3 Beispiele der Formen der sozialen Diskriminierung (angelehnt an Vedder, 2006)

| Verschiedenheit | Dominante Gruppe | Dominierte Gruppe(n) | Formen der Diskriminierung |
|---|---|--|---|
| Geschlecht | Männer | Frauen, Transgender-Personen | Sexismus |
| Ethnizität, Rasse, Hautfarbe, Nationalität | „Inländer mit weißer Hautfarbe“ | Angehörige anderer Ethnien, Hautfarben oder Nationalitäten | Rassismus, Ethnozentrismus, Nationalismus, Xenophobie |
| Alter | Erwachsene mittleren Alters | Junge + ältere Erwachsene | Altersdiskriminierung |
| Religion | In Deutschland: Christen | Anhänger anderer Religionen + Freikirchen; Atheisten | Religiöse Diskriminierung, Antisemitismus |
| Sexuelle Orientierung | Heterosexuelle | Schwule, Lesben, Bisexuelle | Heterosexismus, Homophobie |
| Behinderung, körperliche Unversehrtheit | Menschen ohne Einschränkungen/Behinderungen | Menschen mit Einschränkungen/Behinderungen | Diskriminierung von Behinderten |

5.5 Was ist digitale Diversität?

Nach der Einführung über die Diversität stellt sich anschließend die Frage:

Was ist digitale Diversität?

Digitale Diversität bezieht sich auf die Verschiedenheiten innerhalb und zwischen verschiedenen Nutzergruppen. Die Verschiedenheiten können objektiver und subjektiver Natur sein. *Was ist schon „alt“?* Ziel von digitaler Diversität ist es, eine barrierefreie, inklusive und antidiskriminierende Umgebung im digitalen Raum zu schaffen, in welcher sich alle Personen entfalten können und die digitale Transformation gefördert wird.

Digitale Diversität

Digitale Diversität ist die ausdrückliche Anerkennung, Wertschätzung und Berücksichtigung von objektiven und subjektiven Verschiedenheiten verschiedener Nutzergruppen unter Berücksichtigung der digitalen Benachteiligung. Sie zielt darauf ab, barrierefreie, inklusive und antidiskriminierende Strukturen im Bereich der digitalen Transformation zu fördern.

6 Historie der Diversität

Nachdem geklärt ist, was unter Diversität und digitaler Diversität zu verstehen ist, folgt ein Überblick über den Ursprung der Diversität und wie sie zu einem zentralen Faktor in unserer Gesellschaft geworden ist.

6.1 Gesellschaftliche Historie der Diversität

„Diversity“ als englischer Begriff im Deutschen entsprang Maßnahmen gegen Diskriminierung im Bereich der Unternehmen und (Hoch-)Schulen (Salzbrunn, 2014).

„Diversity“ als Begriff allgemein ist das erste Mal in einem Prozess der Regents of the University of California vs. Bakke (438 U. S. 265) verwendet worden (Fraser, 2014). In diesem Prozess haben private amerikanische Universitäten die Förderung von Minderheiten, welche durch „race“ definiert wurden, erfolgreich verteidigt (Fraser, 2014). Die Förderung kam dabei in der Praxis vor allem Frauen, Native Americans, Hispanics und zum Teil Asians zugute. Gegen diese Förderung der Minderheiten hat der Student Allen Bakke Klage wegen Benachteiligung eingereicht (Fraser, 2014). Der Supreme Court entschied daraufhin 1978, dass in den USA die positive Diskriminierung verfassungskonform ist.

Dass die Diversität als soziologisches Begriffsfeld aufgekommen ist, wurde entscheidend durch die sozialen Entwicklungen der Nachkriegszeit beeinflusst (Fraser, 2014). Unter anderem haben Bürger- und Bürgerinnenbewegungen, wie die Arbeiter- und Arbeiterinnenbewegungen, die Frauenbewegung und die LGBTQ+-Bewegung das Bewusstsein in Gesellschaft, Politik, und Wissenschaft für Diversität, Differenzen und die damit unter anderem verbundenen Diskriminierungsprozesse gestärkt (Fraser, 2014). Insbesondere die schwarze Emanzipationsbewegung in den USA war für die Diversität als soziologisches Begriffsfeld wegweisend (Fraser, 2014).

Bürgerrechtsbewegungen

Die Wurzeln von Diversität, wie wir sie heute kennen, liegt unter anderem in den sozialen Protesten der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung (Vedder, 2006). Im Rahmen der 1950er-, 1960er- und 1970er-Jahre gab es in den USA eine Mehrzahl an Bürgerrechtsbewegungen, welche aus verschiedenen Gründen einen Kampf gegen die Diskriminierung in der Gesellschaft aufgenommen haben.

Um die Sklaverei endgültig zu beenden und die schwarzen Bürger zu schützen, wurden der 13., 14. und 15. Zusatzartikel zur Verfassung der Vereinigten Staaten eingeführt. Der 13. Zusatzartikel verbot die Sklaverei. Drei Jahre später gewährte der 14. Zusatzartikel allen in den Vereinigten Staaten geborenen oder aufgewachsen Personen die Bürgerrechte, einschließlich eines ordnungsgemäßen Verfahrens und des gleichen Schutzes durch die Gesetze. Der 15. Zusatzartikel sicherte den Schutz des Wahlrechts der Bürgerinnen und Bürger.

Im Jahr 1875 verabschiedete der Kongress auch das erste Bürgerrechtsgesetz, das die „Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz“ fest schrieb und Geldstrafen für alle diejenigen vorsah, die anderen aufgrund ihrer Rasse den Zutritt zu öffentlichen Einrichtungen wie Theatern und Gasthäusern verweigerten.

Der Oberste Gerichtshof vertrat jedoch die Auffassung, dass dieses Gesetz nicht in den Geltungsbereich des 13. und 14. Verfassungszusatzes fällt, da diese Zusätze nur die Handlungen der Regierung, nicht aber die von Privatpersonen betreffen. Durch dieses Urteil wurde der Bereich der Gesetze eingeschränkt, auf welchen sich die Verfassung auswirkte und anschließend negativen Einfluss auf die Bürgerrechtsbewegungen hatte.

In den späten 1800er-Jahren wurden die Rassentrennungsgesetze in den Südstaaten, wo frühere Gesetze und Gesetzesänderungen praktisch ignoriert wurden, fast überall eingeführt. Die Rassen wurden in Schulen, Restaurants, Toiletten, öffentlichen Verkehrsmitteln und sogar bei Wahlen und Ämtern getrennt.

Bestimmte Ereignisse der Bürgerrechtsbewegung sind dabei von besonderer historischer Bedeutung für die Gesellschaft (Vedder, 2006). Drei zentrale Ereignisse werden im Folgenden vorgestellt.

Busboykott in Montgomery/Alabama (1955)



Abbildung 8 Busboykott in Montgomery/Alabama (National Archives, 2021)⁴⁵

Ein entscheidender Moment der Bürgerrechtsbewegung in den USA fand am 1.12.1955 statt. Rosa Parks, zu diesem Zeitpunkt Näherin und Sekretärin der Ortsgruppe Montgomery der National Association for the Advancement of Colored People (NAACP), setzte sich auf dem Weg nach Hause in den Bus. Zu dieser Zeit gab es gesetzliche Regelungen, welche die Sitzplätze in den Bussen in eine schwarze und weiße Sektion aufgeteilt haben. Nachdem es in der weißen Sektion keinen Platz mehr gab, wurde Rosa Parks aufgefordert, ihren Platz in der schwarzen Sektion für einen weißen Passagier zu räumen. Sie widersprach dieser Aufforderung, weshalb der Busfahrer die Polizei gerufen hat. Rosa Parks wurde daraufhin von der Polizei für die Verletzung von Chapter 6, Section 11 des Montgomery City Code verhaftet, welcher die Rassentrennung in den öffentlichen Bussen beinhaltete.

Dieser Vorfall führte dazu, dass E. D. Nixon, Präsident der örtlichen NAACP-Sektion, die afroamerikanischen Bürger dazu aufgerufen hat, das öffentliche Busnetz zu boykottieren, um gegen die Rassentrennung zu protestieren. Die Bewegung gelobte, so lange nicht mit den öffentlichen Bussen von Montgomery zu fahren, bis die Rassentrennung abgeschafft wird. Der Boykott, der offiziell am 5. Dezember 1955 begann, unterstützte nicht nur Rosa Parks, sondern auch unzählige andere Afroamerikanerinnen und Afroamerikaner, die aus demselben Grund verhaftet worden waren.

In der Folge nahmen die afroamerikanischen Bürgerinnen und Bürger private Autos, liefen zu Fuß oder fuhren mit dem Fahrrad. Es gab auch Fälle, in welchen auf Maultiere oder Pferde dekut-

⁴ <https://nara.getarchive.net/de/media/photograph-of-montgomery-alabama-bus-boycott-e8257a?zoom=true>.

⁵ <https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c4/Rosaparks.jpg>.

schen als Alternativen umgestiegen wurde. Unterstützt wurde die Bewegung von schwarzen Taxifahrern, welche die Kosten für Taxifahrten gesenkt hatten. Der Protest war erfolgreich und sehr schmerzhaft für die Betreiber des öffentlichen Nahverkehrs und die Stadt Montgomery. Dies lag unter anderem daran, dass die afroamerikanische Bevölkerung in der Vergangenheit ca. drei Viertel der regulären Fahrgäste ausgemacht hat.

In Reaktion auf den Boykott unternahm die Stadt Montgomery mehrere Versuche, die Bewegung zu untergraben. So wurden beispielsweise Gesetze erlassen, welche den schwarzen Taxifahrern verboten haben, die Preise ihrer Fahrten zu senken. Auch versuchte die Stadt, Druck auf die Versicherungsgesellschaften auszuüben, damit diese die Versicherung für Autos schwarzer Fahrer widerrufen oder erst gar nicht ausstellen, mit dem Ziel, dass schwarze Fahrer ihre privaten Fahrzeuge nicht mehr als alternative Beförderung nutzen konnten.

Der Boykott nahm am 20.12.1956, ca. ein Jahr nach Beginn, mit der Entscheidung Browder gegen Gayle sein Ende. In der Entscheidung wurde die Rassentrennung in Bussen als verfassungswidrig erklärt (Kratz, 2015).

Brown v. Board of Education (1954)



Abbildung 9 Brown v. Board of Education (National Archives, 2021)⁶

⁶ <https://www.archives.gov/education/lessons/brown-v-board>.

Die Rassentrennung betraf auch den Bereich der öffentlichen Schulen. In der Rechtssache *Brown v. Board of Education* wurde durch ein Urteil des Obersten Gerichtshofs die jahrzehntelange Rassentrennung in den öffentlichen Schulen Amerikas 1954 beendet. Das Urteil wurde einstimmig gefällt und galt damals als bahnbrechend. In der Entscheidung wurde festgestellt, dass die staatlich sanktionierte Rassentrennung an öffentlichen Schulen gegen den 14. Verfassungszusatz verstieß. Die Entscheidung beendete den ca. 60 Jahre zuvor geschaffenen „separate but equal“ Präzedenzfall und war ein Meilenstein im Bereich der wachsenden Bürgerrechtsbewegung (National Archives, 2021).

Das Wirken des Bürgerrechtlers Dr. Martin Luther King Jr.



Abbildung 10 Das Wirken des Bürgerrechtlers Dr. Martin Luther King Jr. (National Archives, 2022)⁷

Am 28.9.1963 hat Martin Luther King Jr. seine bekannte Rede „I have a Dream“ gehalten. Seither gilt die Rede als Aushängeschild der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und steht sinnbildlich gegen das damalige Übel der Rassentrennung und Ungleichheit (bpb, o.J).

Die Rede wurde vor einer großen Gruppe von Bürgerrechtlerinnen und Bürgerrechtlern gehalten, welche sich um das Lincoln-Denkmal in Washington DC versammelten. Das Ziel der Veranstaltung war es, durch einen Marsch auf Washington die Regierung der Vereinigten Staaten zur Gleichberechtigung zu drängen. Dadurch wurden die prominentesten Bürgerrechtsführer der Nation mit Zehntausenden von Demonstranten zusammengebracht. Die Veranstaltung und die

⁷ <https://catalog.archives.gov/id/175539559>.

weltweit bekannten Worte von Martin Luther King Jr. beeinflussten die Regierung, direktere Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichberechtigung der Rassen stärker zu verwirklichen (Machat, 2018; National Archives, 2022).

„I have a dream“ – Auszug aus der Rede

I have a dream that one day this nation will rise up and live out the true meaning of its creed: „We hold these truths to be self-evident, that **all men are created equal.**“

I have a dream that one day on the red hills of Georgia, **the sons of former slaves and the sons of former slave owners will be able to sit down together at the table of brotherhood.**

I have a dream that one day even the state of Mississippi, a state sweltering with the heat of injustice, sweltering with the heat of oppression, will be transformed into an oasis of freedom and justice.

I have a dream that my four little children will one day live in a nation where they will not be judged by the color of their skin but by the content of their character.

I have a dream today!

I have a dream that one day, down in Alabama, with its vicious racists, with its governor having his lips dripping with the words of „interposition“ and „nullification“ – one day right there **in Alabama little black boys and black girls will be able to join hands with little white boys and white girls as sisters and brothers.**

I have a dream today!

I have a dream that one day every valley shall be exalted, and every hill and mountain shall be made low, the rough places will be made plain, and the crooked places will be made straight; and the glory of the Lord shall be revealed and all flesh shall see it together.

Exkurs



6.2 Historie der Diversität in Unternehmen & Überblick Diversity Management

Mitte der 1980er-Jahre gab es in den USA ethisch-moralische Begründungen (abgeleitet aus der Bürgerrechtsbewegung) und unter Druck geratene gesetzliche Verpflichtungen für Arbeitgeber, die Chancengleichheit aller Beschäftigten zu fördern. In diesen Zeitraum fällt auch die Entwicklung des Diversity-Management-Konzeptes, an dem unterschiedliche Personen beteiligt waren (Vedder, 2006).

Diversity Management dient dazu, die häufigen Formen der in Unternehmen anzutreffenden sozialen Diskriminierung oder Unterdrückung von Minderheiten zu reduzieren.

| Diversitätsmanagement |
|---|
| Diversitätsmanagement kann als organisationaler Ansatz verstanden werden, in welchem jeder Mitarbeiter seine individuelle Persönlichkeit mit ihren sozialen und kulturellen Bezügen in die Organisation einbringen kann. Es soll erreicht werden, dass Mitarbeiter die Diversität ihrer Eigenarten und Eigenständigkeiten nicht einer Verallgemeinerung unterwerfen, sondern diese am Arbeitsplatz nutzbringend einsetzen (Aretz & Hansen, 2003). |

Tabelle 4 Formen der sozialen Diskriminierung in Organisationen (Vedder, 2006)

| Diversitätsdimension | Dominante Gruppe | Dominierte Gruppe(n) | Formen der Diskriminierung |
|--|--|--|---|
| Geschlecht | Männer | Frauen, Transgender-Personen | Sexismus |
| Ethnizität, Rasse, Hautfarbe, Nationalität | „Inländer mit weißer Hautfarbe“ | Angehörige anderer Ethnien, Hautfarben oder Nationalitäten | Rassismus, Ethnozentrismus, Nationalismus, Xenophobie |
| Alter | Erwachsene mittleren Alters | Junge + ältere Erwachsene | Altersdiskriminierung |
| Religion | In Deutschland: Christen | Anhänger anderer Religionen + Freikirchen; Atheisten | Religiöse Diskriminierung, Antisemitismus |
| Sexuelle Orientierung | Heterosexuelle | Schwule, Lesben, Bisexuelle | Heterosexismus, Homophobie |
| Behinderung, körperliche Unversehrtheit | Menschen ohne Einschränkungen/ Behinderungen | Menschen mit Einschränkungen/ Behinderungen | Diskriminierung von Behinderten |

Grundsätzlich handelt es sich bei Diversity Management um eine Führungsaufgabe (Vedder, 2006). Das Ziel von Diversity Management kann wie folgt zusammengefasst werden: Schaffung eines Klimas, in dem die potenziellen Vorteile für die Leistung der Unternehmen maximiert und die potenziellen Nachteile minimiert werden (Cox & Beale, 1997).

Im Rahmen des Diversity Managements werden Führungskräfte und Mitarbeitende in Diversity-Trainings gezielt darauf vorbereitet, Diskriminierung und die Wirkweisen von Diskriminierung zu erkennen und das Verhalten daraufhin effektiv anzupassen (Carr-Ruffino, 2009; Dietz & Petersen, 2005). Ziel solcher Diversity-Trainings ist es, eine Organisationsstruktur zu erreichen, in welcher die Fähigkeiten aller Mitarbeitenden effektiv genutzt werden können und den spezifischen Bedürfnissen Rechnung getragen werden kann (Vedder, 2006).

Diversity Management bezieht sich allerdings nicht nur auf das Personal allein. Generell wird Diversity zu einem ökonomischen Wettbewerbsfaktor, aus dem Konkurrenzvorteile abgeleitet werden können. Beispielsweise kann sich ein Unternehmen bei Schritten wie der Produktentwicklung und dem Marketing gezielt auf die Bedürfnisse bestimmter Kundenkreise einstellen (Stuber, 2004). Wie bei anderweitigen unternehmerischen Entscheidungsfeldern muss auch bei Diversity Management eine Kosten-Nutzen-Abwägung erfolgen, um die genauen Vorteile von Diversity Management zum Unternehmenserfolg messen zu können (Vedder, 2006).

Beim Diversity Management kann nach Ely und Thomas (1996) zwischen vier verschiedenen Diversity-Management-Ansätzen unterschieden werden. Die vier verschiedenen Ansätze, Resistenzansatz, Fairnessansatz, Marktzutrittsansatz und Lern- und Effektivitätsansatz verfolgen dabei unterschiedliche Ziele und setzen andere Schwerpunkte:

Tabelle 5 Grundlegende Ansätze des Diversity Managements (Dass & Parker, 2017; Vedder, 2006)

| Diversity-Management-Ansatz | Resistenzansatz | Fairnessansatz | Marktzutrittsansatz | Lern- und Effektivitätsansatz |
|-----------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|--|--|
| Grundlage | Diversity kein Thema oder eine Gefahr | Vielfalt verursacht Probleme | Diversität führt zu Marketingvorteilen | Unterschiede gezielt + integrativ nutzen |
| Verständnis | Monokultur; Homogenität erhalten | Keine Diskriminierung; Assimilierung | „Optimales Ausmaß an Vielfältigkeit“ | Multikultur, Pluralismus |
| Zielsetzung | Status quo verteidigen | Minderheiten gleich behandeln | Zugang zu Kunden und Märkten | Langfristiges Lernen aus Diversity |

Resistenzansatz

Für Anhängerinnen und Anhänger des Resistenzansatzes stellt Diversity Management entweder kein relevantes Thema dar oder sie fühlen sich von der Vielfalt bedroht. Ziel des Resistenzansatzes ist es, das bestehende Verhältnis von Homogenität und Monokultur zu erhalten (Vedder, 2006).

Fairnessansatz

Vertreterinnen und Vertreter des Fairnessansatzes betrachten Diversity Management vor allem als Mittel, um eine faire Behandlung der verschiedenen Beschäftigten sicherzustellen. Grundlage für den Fairnessansatz sind dabei gesetzliche und moralische Aspekte. Ökonomische Gesichtspunkte treten oftmals in den Hintergrund. Unternehmen, die einen Fairnessansatz verfolgen, achten verstärkt auf eine Antidiskriminierungspolitik und haben oftmals Quoten bei der Personaleinstellung, um die Repräsentation bestimmter Gruppen zu fördern (Vedder, 2006).

Marktzutrittsansatz

Anhängerinnen und Anhänger des Marktzutrittsansatzes sehen in Diversity Management ein strategisches Instrument, welches die Erschließung neuer Segmente auf dem Absatz- und Arbeitsmarkt ermöglicht. Es wird auf Wettbewerbsvorteile durch verbessertes Image und größere Kundennähe gezielt. Unternehmen, die einen Marktzutrittsansatz verfolgen, passen beispielsweise die Struktur der Kundenbetreuer nach dem Geschlecht oder der Herkunft der Kunden an. Im Recruiting wird besonders darauf geachtet, sich als Divers zu vermarkten und dabei beispielsweise auf besondere Aufstiegschancen für Personen hinzuweisen, welche Minderheiten angehören (Vedder, 2006).

Lern- und Effektivitätsansatz

Beim Lern- und Effektivitätsansatz werden ökonomische, ethische und juristische Argumente vereint. Vertreterinnen und Vertreter dieses Ansatzes veranschaulichen die langfristigen Lerneffekte, welche aus vielfältigen Mitarbeitendenstrukturen entstehen können. Unternehmen, die diesen Ansatz verfolgen, setzen sich für Pluralismus im Unternehmen ein und fordern von ihren Beschäftigten Interessen, Wertschätzung und Offenheit für andere Perspektiven. Eine Herausforderung bei diesem Ansatz ist es, Differenzierung und Integration in Einklang zu bringen (Vedder, 2006).

6.3 Historie der digitalen Diversität

Wo die Historie der digitalen Diversität beginnt, ist schwer zu sagen. In der Disziplin Wirtschaftsinformatik, einer vergleichbar jungen Disziplin, wurde Diversität bereits in den 1990er-Jahren betrachtet (Ahuja, 1995).

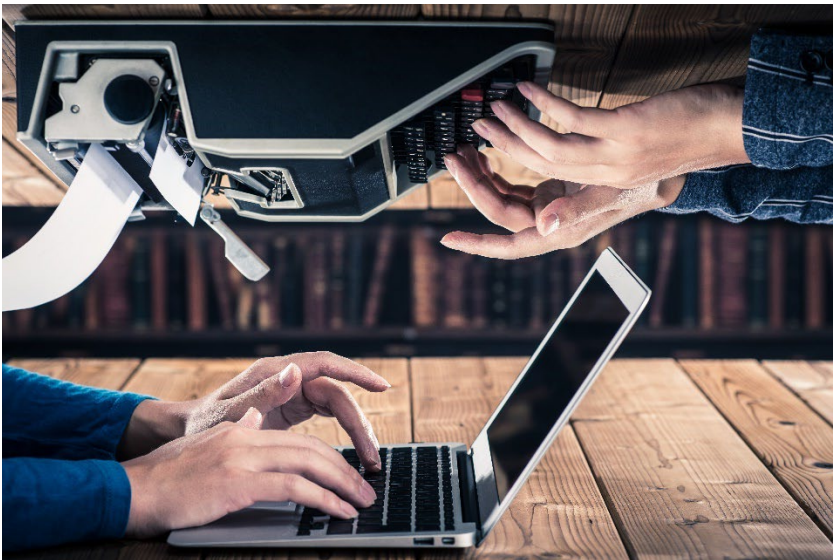


Abbildung 11 Historie der digitalen Diversität- (beeboys – stock.adobe.com)

Ein Diversitätsmerkmal, welches vergleichbar früh in der Wirtschaftsinformatik Betrachtung gefunden hat, ist das Geschlecht. Zunächst hat sich das Thema Diversität, vergleichbar mit der Entwicklung im Diversity Management, bei arbeitsbezogenen Themen durchgesetzt.

Ein Problem, welches beispielsweise im Jahr 1995 schon in der Wissenschaft aufgegriffen wurde, ist der Mangel an Frauen in IT-Berufen (Ahuja, 1995). Dieses Problem zieht sich seither durch Wissenschaft und Praxis und ist auch heute noch aktuell (Ahuja et al., 2006; Armstrong et al., 2018; Harmon & Walden, 2021; Trauth & Booth, 2013). Der Mangel an Diversität in der IT-Workforce ist für viele beunruhigend, da der Mangel an Diversität zukünftige Innovationen im IT-Bereich limitieren könnte (Woszczyński et al., 2006). Beispielsweise kann mangelnde Diversität dazu führen, dass die Bedürfnisse mancher Benutzergruppen nicht erkannt werden.

Neben Diversität im Arbeitsbereich wurde Anfang der 2000er-Jahre auch geschaut, wie diverse Nutzergruppen mit IT umgehen. Beispielsweise haben Venkatesh und Morris (2000) die Rolle von Geschlecht im Bereich der Technologieakzeptanz untersucht und Unterschiede in der Nutzung festgestellt.

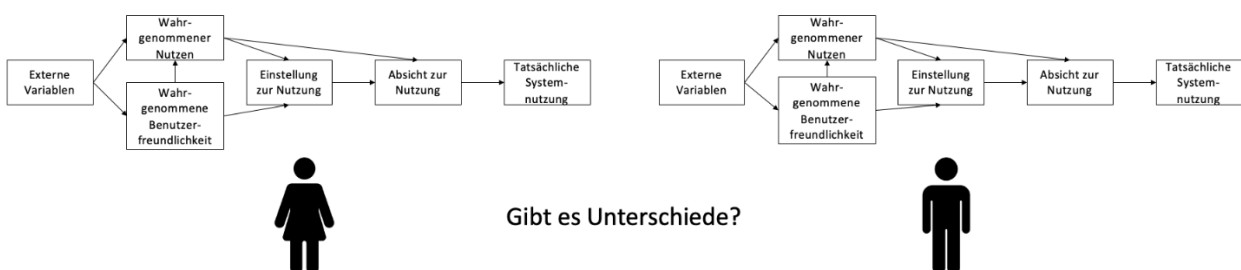


Abbildung 12 Gibt es geschlechtliche Unterschiede bei der Technologieakzeptanz? (angelehnt an Venkatesh & Morris, 2000)

Interessant ist, dass bereits in frühen Veröffentlichungen zum Thema Geschlecht die Möglichkeit angesprochen wurde, das Geschlecht nicht biologisch zu betrachten, sondern als psychologisches Konstrukt (vgl. Venkatesh & Morris, 2000)

Geschlecht ist nicht das einzige Diversitätsmerkmal, welches früh in der Forschung betrachtet wurde. Das Alter als eine weitere Kerndimension von Diversität fand beispielsweise schon früh unter dem Gesichtspunkt Beachtung, wie es die Technologieakzeptanz verändert. Im gleichen Atemzug fand auch hier der Bezug der Erkenntnisse auf den Arbeitskontext statt (Morris & Venkatesh, 2000).

Soziale Diversität wurde in der Vergangenheit oft unter dem Deckmantel der digitalen Kluft (engl. Digital Divide) betrachtet. Im Rahmen der digitalen Kluft wurde primär untersucht, wie sich der Zugang zu Technologie auswirkt. Die digitale Kluft wurde in erster Linie als Muster der Rassendiskriminierung und Klassendiskriminierung begriffen, die sich im ungleichen Zugang zu Computern und zum Internet widerspiegeln. Es wurde dabei beispielsweise auf verschiedene Personen wie weiße Personen (oft Nutzer) aus der Mittelklasse und Personen aus Minderheiten aus niedrigen sozialen Klassen (oft Nichtnutzer) geachtet (vgl. Eastin & LaRose, 2000).



Abbildung 13 Digital Divide (dizain – stock.adobe.com)

7 Referenzen

- Ahuja, M., Ogan, C., Herring, S. C., & Robinson, J. C. (2006). Gender and Career Choice Determinants in Information Systems Professionals: A Comparison with Computer Science. In *IT workers : human capital issues in a knowledge-based environment* (pp. 279-304). Information Age Publishing.
- Ahuja, M. K. (1995). Information technology and the gender factor. Proceedings of the 1995 ACM SIGCPR conference on Supporting teams, groups, and learning inside and outside the IS function reinventing IS,
- Aretz, H.-J., & Hansen, K. (2003). Erfolgreiches Management von Diversity. Die multikulturelle Organisation als Strategie zur Verbesserung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit. *German Journal of Human Resource Management*, 17(1), 9-36.
- Armstrong, D. J., Riemenschneider, C. K., & Giddens, L. G. (2018). The advancement and persistence of women in the information technology profession: An extension of Ahuja's gendered theory of IT career stages. *Information Systems Journal*, 28(6), 1082-1124.
- Bendl, R., Hanappi-Egger, E., & Hofmann, R. (2004). *Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement: Einführung in Theorie und Praxis*. Linde.
- Carr-Ruffino, N. (2009). *Diversity success strategies*. Routledge.
- Chander, A. (2016). The racist algorithm. *Mich. L. Rev.*, 115, 1023.
- Charta der Vielfalt e. V. *Die sieben Dimensionen von Vielfalt*.
- Cox, T. (1993). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. Berrett-Koehler Publishers.
- Cox, T., & Beale, R. L. (1997). *Developing competency to manage diversity: Reading, cases, and activities*. Berrett-Koehler Publishers.
- Dass, P., & Parker, B. (2017). Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. *Academy of Management Executive*, 13, 68-80.
- Dietz, J., & Petersen, L.-E. (2005). Diversity management als Management von Stereotypen und Vorurteilen am Arbeitsplatz. *Innovative Ansätze im internationalen Personalmanagement*, 249-270.
- Eastin, M. S., & LaRose, R. (2000). Internet self-efficacy and the psychology of the digital divide. *Journal of computer-mediated communication*, 6(1), JCMC611.
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74(5), 79-90.
- Fraser, N. (2014). Das Aufkommen des Diversitätsbegriffes

im Zusammenhang mit sozialen Bewegungen. In *Vielfalt / Diversität* (pp. 28-35). transcript Verlag.

- Gardenswartz, L., & Rowe, A. (2003). *Diverse teams at work: Capitalizing on the power of diversity*. Society for Human Resource.
- Harmon, K. A., & Walden, E. A. (2021). Comparing three theories of the gender gap in information technology careers: The role of salience differences. *Journal of the Association for Information Systems*, 22(4), 1099-1145.
- Herpers, M. (2013). *Erfolgsfaktor Gender Diversity-mit Arbeitshilfen online: Ein Praxisleitfaden für Unternehmen* (Vol. 4191). Haufe-Lexware.
- Kratz, J. (2015). *The Montgomery Bus Boycott*. <https://prologue.blogs.archives.gov/2015/11/30/the-montgomery-bus-boycott/>
- Litvin, D. R. (1997). The discourse of diversity: From biology to management. *Organization*, 4(2), 187-209.
- Machat. (2018). *Martin Luther Kings "I have a Dream"*. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/267010/martin-luther-kings-i-have-a-dream/>
- Morris, M. G., & Venkatesh, V. (2000). Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing work force. *Personnel psychology*, 53(2), 375-403.
- National Archives. (2021). *Brown v. Board of Education*. <https://www.archives.gov/education/lessons/brown-v-board#background>
- National Archives. (2022). *Martin Luther King, Jr.* <https://www.archives.gov/nyc/exhibit/mlk>
- Neff, G. (2016). Talking to bots: Symbiotic agency and the case of Tay. *International Journal of Communication*.
- Salzbrunn, M. (2014). *Vielfalt / Diversität*. transcript Verlag. <https://elibrary.utb.de/doi/abs/10.5555/9783839424070>
- Sandvig, C., Hamilton, K., Karahalios, K., & Langbort, C. (2016). Automation, algorithms, and politics| when the algorithm itself is a racist: Diagnosing ethical harm in the basic components of software. *International Journal of Communication*, 10, 19.
- Stuber, L. (2004). *Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern*. Luchterhand.
- Trauth, E. M., & Booth, K. M. (2013). How do gender minorities navigate the IS workplace? Voices of lesbian and bisexual women. AMCIS Proceedings 2013,
- Vedder, G. (2006). Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. *Diversity management. Impulse aus der Personalforschung*, 7, 1-23.
- Venkatesh, V., & Morris, M. G. (2000). Why don't men ever stop to ask for directions? Gender, social influence, and their role in technology acceptance and usage behavior. *MIS Quarterly*, 115-139.
- Washington, D. (2008). The concept of diversity. *Durham: Washington & Company*.
- Wijeratne, D., Dennehy, D., Quinlivan, S., Buckley, L.-A., Keighron, C., & Flynn, S. (2022). Learning Without Limits: Identifying the Barriers and Enablers to Equality, Diversity, and Inclusion in IS Education. *Journal of Information Systems Education*, 33(1), 61-74.
- Williams, K. Y., & O'Reilly III, C. A. (1998). Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research. *Research in organizational behavior*, 20, 77-140.

000 000 000 (00/22)

00000-0-00-S1

Zou, J., & Schiebinger, L. (2018). AI can be sexist and racist—it's time to make it fair. In: Nature Publishing Group UK London.

Alle Rechte vorbehalten
© 2022 FernUniversität in Hagen
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

