

Vorwort

Das vorliegende Buch ist anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Instituts „Gender und Diversität in Organisationen“ an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU) mit freundlicher Unterstützung der WU entstanden. 2004 wurde der Lehrstuhl „Gender und Diversität in Organisationen“ nach einem zweijährigen Gaststatus endgültig eingerichtet, und seither wird am Institut, das im Department Management angesiedelt ist, zu unterschiedlichen Fragen des Umgangs mit Diversität geforscht und gelehrt.

Wir haben es uns im Rahmen eines Vernetzungstreffens an der WU im November 2014 zur Aufgabe gemacht, eine Standortbestimmung zur Diversitätsforschung in Organisationen mit einem besonderen Fokus auf den deutschsprachigen Raum vorzunehmen. Die Beiträge dieser Veranstaltung finden sich in diesem Buch wieder.

In diesem Sinne werden aktuelle Diskursstränge präsentiert und hinsichtlich der aktuellen gesellschaftlichen und ökonomischen Transformationsprozesse – sowohl in den deutschsprachigen Ländern als auch auf europäischer Ebene – einer kritischen Reflexion unterzogen. Dabei zeigt das Buch Trends in der deutschsprachigen Diversitätsforschung auf und legt Unterschiede bzw. Parallelentwicklungen im Vergleich zum international dominierenden anglo-amerikanischen Diversitätsdiskurs dar. Die Beiträge widmen sich Fragen der Implementierungsformen und praktischen Umsetzungsstrategien von Diversitätsmanagement, es werden aber auch konzeptionell-theoretische Ansätze im Bereich Intersektionalitätsforschung, Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Ungerechtigkeit und Solidarität präsentiert.

Wir haben die Beiträge in vier Haupt-Kapitel zusammengefasst: Der erste Teil beschäftigt sich mit den *Herausforderungen und Chancen von Diversifizierung* aus unterschiedlichen diversitätsorientierten Forschungsperspektiven einerseits und dem Fokus auf universitäre Lehre andererseits. Teil zwei bezieht sich auf *Diversitätsdiskurse im Vergleich* und bietet Einblicke in diskursive Verschiebungen mit folgenden Schwerpunkten: das Verhältnis von feministischer Wissenschaft, Gender- und Diversitätsforschung, Stellenwert von Publikationen zu Diversitätsmanagement in betriebswirtschaftlichen Zeitschriften und Kontextualisierungen von Diversitätsmanagement. Der dritte Teil, zu *Intersektionale Diversitätskonzepte*

te beleuchtet multi-dimensionale Themengebiete im Objektbereich: Berufswahl von weiblichen Studierenden im IT-Bereich, Diversität in Topmanagement Teams und Arbeitsgruppen, Wirksamkeit von Diversity Trainings und Messung von Diversity Klimata in Organisationen. Mit *Implementierungsstrategien von Diversitätsmanagement* in Teil vier werden organisationale Perspektiven zur Umsetzung von Diversitätsmanagement präsentiert – mit Bezug auf die MINT-Fächer, Work-Life-Balance, Behinderung und Vielfalt an Hochschulen. Im Detail beschäftigen sich die Beiträge mit folgenden Themen:

1 Zu Herausforderungen und Chancen von Diversifizierung

Edeltraud Hanappi-Egger und Gloria Kutscher fokussieren ihren Beitrag ‚Entgegen Individualisierung und Entsolidarisierung: Die Rolle der sozialen Klasse als suprakategorialer Zugang in der Diversitätsforschung‘ auf die bisher in der Diversitätsforschung weniger beachtete Diversitätsdimension soziale Klasse. Ihr Beitrag befasst sich mit der Frage, inwieweit der aktuelle Diskurs in den Diversitätsstudien Aspekte der ökonomischen Ungleichheit bzw. der Bedeutung von sozialer Schicht ausklammert. Es wird davon ausgegangen, dass der Diversitätsdiskurs durch Fokussierung auf individuelle Diversitätskategorien zur Tendenz des Individualismus in der Gesellschaft beiträgt, welcher dazu führt, dass zunehmend eine generelle Entsolidarisierung forciert wird, die der Mobilisierungsmöglichkeit von Veränderungskräften hinsichtlich mehr Gerechtigkeit schadet.

Regine Bendl und Helga Eberherr beleuchten in ‚Divers, intersektional und/oder queer? Multiparadigmatische Perspektiven in der Organisationsforschung‘ das Potenzial der Verschränkung von Intersektionalität und queeren Perspektiven für die organisationale Diversitätsforschung. Es werden zunächst getrennt deren historische Entwicklung, Relevanz, Potenziale und Limitationen aufgezeigt und danach Herausforderungen und Zukunftsperspektiven basierend auf einer Verbindung der beiden Ansätze präsentiert.

Laura Dobusch analysiert in ‚Diversity (Management)-Diskurse in Deutschland und Österreich: Zwischen organisationaler Kontingenz und Sagbarkeitsspielräumen‘ die Diversity (Management)-Diskurse in Österreich und Deutschland. Das Augenmerk legt die Autorin dabei auf potenzielle Ein- und Ausschlüsse, die sich aus den identifizierten Sagbarkeitsspielräumen ergeben. Empirisch zeigt sich, dass der jeweilig historisch gewachsene und dadurch meist für multiple Diversity-Deutungen durchlässige Organisationskontext für das Inklusionspotenzial von Praktiken des Diversitätsmanagements entscheidend ist.

In ‚Diversitätsmanagement an deutschen Hochschulen lehren – ein Erfahrungsbericht‘ reflektiert Günther Vedder über Lehrveranstaltungen zum Themengebiet Diversitätsmanagement an deutschen Hochschulen. Es handelt sich um einen Erfahrungsbericht des Autors in Bezug auf Chancen und Herausforderungen aufgrund der Vielfalt von Studierenden und Lehrenden in sehr unterschiedlichen Lehr-Lern-Settings und er zeigt Möglichkeiten auf, wie in Lehrveranstaltungen mit der Vielfalt der Erwartungen umgegangen werden kann.

2 Diversitätsdiskurse im Vergleich

Gertraude Krell widmet sich in ‚Kritik an Gender und Diversity – Gender und Diversity als Kritik: Das Beispiel Betriebswirtschaftslehre‘ diversen Spaltungen und Verschiebungen in der Gender- und Diversitätsforschung. Dabei diskutiert sie folgende diskursive Verhältnisse: Verbetriebswirtschaftlichungs- und Ökonomisierungs-Kritiken an Gender und Diversity, feministische Ökonomie und betriebswirtschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung sowie BWL-Kritik und Organisationsentwicklung mit Gender und Diversity.

Ausgangspunkt für den Beitrag von Andrea Bührmann mit dem Titel ‚Die Bearbeitung von Diversität in Organisationen – Plädoyer zur Erweiterung bisheriger Typologien‘ sind die typologischen Überlegungen zu Diversitätsmanagement von Thomas und Ely. Mit der Unterscheidung in Bezug auf unterschiedliche Organisationstypen erweitert die Autorin deren Ansätze um eine weitere Typologie, welche Inklusion und Transformation von Organisationen verspricht.

Daniela Rastetter und Barbara Sieben gehen der Frage nach, ob Diversity Management in der allgemeinen BWL im deutschsprachigen Raum noch ein Nischenthema ist oder bereits im Mainstream angekommen ist. In ‚Beiträge zu Diversity Management in BWL-Zeitschriften – Themen und Perspektiven‘ präsentieren die Autorinnen Ergebnisse einer empirischen Erhebung, die sie zu Diversity-Artikeln in den fünf wichtigsten BWL-Zeitschriften aus dem deutschsprachigen Raum durchgeführt haben.

Edeltraud Hanappi-Egger, Michael Müller-Camen und Verena Schuhbeck explorieren Kontextaspekte von Diversitätsmanagement in ‚Kontextualisierung von Diversitätsmanagement: Ein Vergleich zwischen den USA und Deutschland‘. Dabei beschäftigten sich die Autor_innen mit dem Vergleich zwischen den USA und Deutschland am Beispiel der Nachhaltigkeitsberichte der größten Banken und Versicherungen. Es zeigt sich, dass trotz der Strukturvorgaben der internationalen Nachhaltigkeitsberichtslegung deutliche Unterschiede erkennbar sind –

sowohl was die erwähnten Sozialkategorien als auch Art und Umfang der Diversitätsmaßnahmen betrifft.

3 Intersektionale Diversitätskonzepte

Carola Jungwirth und Nobina Roy untersuchen die Studienfach- bzw. Berufswahlentscheidungen von deutschen Studierenden in „Ein gutbezahlter Job interessiert mich schon, aber langweilen will ich mich nicht!“ – Eine Analyse der Neigung deutscher Studentinnen und Studenten, einen IT-Beruf zu ergreifen‘. Im Fokus ihrer Betrachtung steht der Zusammenhang von Berufsbild sowie Fachinteresse und der Entscheidung von Frauen in den IT-Beruf einzusteigen, auf Basis einer quantitativen und qualitativen Erhebung.

In ‚Diversität in Teams und in Topmanagement Teams: Zur Relevanz dynamischer Gruppenkonzepte für Forschung und Praxis‘ befassen sich Heike Mensi-Klarbach und Anett Hermann mit der Vielfalt in Arbeitsgruppen und Topmanagement Teams. Dabei fokussieren die Autorinnen auf Schwierigkeiten der Messung von Vor- und Nachteilen von Vielfalt in Teams, im Speziellen in Topmanagement Teams, und leiten daraus Implikationen für Forschung und Praxis ab.

Franziska Ehrke und Melanie Steffens präsentieren in ‚Diversity-Training: Theoretische Grundlagen und empirische Befunde zur Wirksamkeit‘ empirische Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit von Diversity-Trainings. Dabei wird deutlich, dass wahrgenommene Vielfalt Intergruppeneinstellungen sowohl positiv als auch negativ beeinflussen kann. Die Autorinnen diskutieren welche Bedingungen (Moderatoren) in diesem Zusammenhang die Wirksamkeit von Diversity-Training beeinflussen können und wie dieses Wissen genutzt werden kann, um geeignete Strategien für Diversity-Trainings zu entwickeln.

Thomas Köllen widmet sich in seinem Beitrag ‚Diversity Klima‘ der Frage, inwiefern Diversity Klima-Messungen ein geeignetes Instrument für die Evaluierung und Anpassung von Diversity Initiativen darstellen. Er schlägt das Diversity Klima in Organisationen als eine messbare (Zwischen-)Zielgröße vor, die sich sowohl in dimensionsspezifische Gleichheits- und Gerechtigkeitsperspektiven, als auch in am potenziellen ökonomischen Nutzen von vielfältigen Belegschaften orientierte Zugänge zu Diversity Management einfügt. Dabei bezieht er sich auf Ausführungen zum organisationalen und psychologischen Klima sowie zu unterschiedlichen auf Einzeldimensionen abzielenden Diversity-(Teil-)Klimata und reflektiert über die Messung des Diversity Klimas.

4 Implementierungsstrategien von Diversitätsmanagement

In dem Beitrag ‚Gender-Change im MINT-Bereich‘ geht Gloria-Sophia Warmuth der Frage der fehlenden Gender-Diversität im MINT-Bereich nach. Unter Einbezug von strukturationstheoretischen Überlegungen wird die Bedeutung des Zusammenwirkens von Veränderung auf symbolischer Ebene der Bedeutungsregeln, der Bereitstellung von Ressourcen und der Legitimation der Veränderungsbemühung diskutiert. Dies wird auch gleichzeitig als Möglichkeit für Organisationen im MINT-Sektor gesehen Gender-Change einzuleiten.

In ‚Nicht überall wo Teilzeit drin ist, kommt Familienfreundlichkeit oder Work-Life-Balance heraus. Ein Diskussionsbeitrag‘ nehmen Monika Huesmann und Marc Gärtner Teilzeitarbeit kritisch aus einer Diversitätsperspektive in den Blickwinkel. Die Autorin und der Autor plädieren dafür, den Blick auf Teilzeitarbeit auch hinsichtlich Arbeitsqualität, Vereinbarkeit und Diversity zu schärfen. Sie verstehen ihren Text als Beitrag, in diese Forschungslücke mit einer kritischen Perspektive einzusteigen und diejenigen Teilzeit-Realitäten zu reflektieren, die zu Zielen von Diversity, Vereinbarkeit und Gleichstellung im Widerspruch stehen.

Stephan Böhm, Miriam Baumgärtner und David Dwertmann beleuchten in ‚Das Management von Behinderungs-Diversität – Rahmenbedingungen als Erfolgsfaktoren‘ den organisationalen Umgang mit Personen mit Behinderung. Ziel ihres Beitrags ist es, das Potenzial der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung aufzuzeigen und Stellhebel zu identifizieren, die für die Entfaltung positiver Effekte der Behinderungs-Diversität zentral scheinen.

Pakize Schuchert-Güler und Elena Brandalise widmen sich der Inklusion von Vielfalt an Hochschulen in ‚Leben Sie Diversity vor! Vielfalt und Internationalität vor Ort – am Beispiel der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin‘. Anhand der HWR wird aufgezeigt, wie Cross Cultural Mentoring und Social Marketing Organisationen bei der Umsetzung von Diversitätsmanagement unterstützen können, um generationenübergreifende und interkulturelle Räume des Lernens an Hochschulen zu ermöglichen.

Zum Abschluss: Die in diesem Buch präsentierten Beiträge sind betriebswirtschaftlich orientiert und repräsentieren nur einen Auszug aus der deutschsprachigen Diversitätsforschung in Organisationen. Darüber hinaus wird zum Thema aus unterschiedlichen disziplinären, inter- und transdisziplinären Perspektiven auch an vielen anderen Universitäten und Hochschulen in Österreich, Deutschland und der Schweiz geforscht. Diversität, Ungleichheit und Inklusion sind ohne Zweifel im letzten Jahrzehnt gut etablierte Wissenschafts- und Lehrthemen wie auch

Leitthemen an den Universitäten geworden und finden auch international in den Organisationsstudien und in der Managementforschung große Beachtung. Wie sich im öffentlichen Diskurs aber zeigt, sind Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund spezieller Diversitätsdimensionen auf gesellschaftlicher wie auch organisationaler Ebene nach wie vor präsent, wenn auch teilweise indirekt und subtil. Wir gehen davon aus, dass dieses Buch einen wichtigen Beitrag zum besseren Verständnis der strukturellen Ausschlussmechanismen und damit zu deren Beseitigung leistet.

Wien

Edeltraud Hanappi-Egger und Regine Bendl

Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung
Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im
deutschen Sprachraum

Hanappi-Egger, E.; Bendl, R. (Hrsg.)

2015, XVIII, 299 S. 5 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-08605-3