

Diversität in der Arbeitswelt:

Die **Diversität** in der **Arbeitswelt** beschreibt die **sozio-demographische Zusammensetzung** der **Belegschaft** eines Unternehmens.¹⁾ Durch eine diverse Belegschaft soll ein Unternehmen einen **Wettbewerbsvorteil**, die sogenannte **value-in-diversity Hypothese**, bekommen.²⁾ Die Arbeitgeber:inneninitiative **Charta der Vielfalt** listet **drei Bereiche** auf, in denen **Diversität** ein **Wettbewerbsvorteil** ist:

1. Kann sie den „den **Fachkräftemangel auszugleichen**.“³⁾
2. Erschließt Diversität **neue Zielgruppen** und **Märkte**.“⁴⁾
3. Produziert sie „**bessere Lösungen** und **innovativere Produkte**.“⁵⁾

Gleichzeitig wird eine **diverse Belegschaft**, aber auch als ‚**Herausforderung**‘ betrachtet, die sogenannte **Prozesshypothese**, weil durch die Heterogenität zur einem **Koordinationsaufwand** und gesteigerten **Konfliktpotential** kommt.⁶⁾

Charta der Vielfalt:

Die Charta der Vielfalt ist eine **von Arbeitgeber:innen** im **Dezember 2006 gegründet** deutsche **Initiative**, die die „**Vielfalt in Unternehmen und Institutionen**“⁷⁾ fördern möchte. Bislang haben **4700 Unternehmen und Institutionen**, die **freiwillige Selbstverpflichtung** unterzeichnet. Die **Freiwilligkeit** ist auch einer der **Kritikpunkte** an der Initiative. Unternehmen könnten die Initiative unterschreiben, um ihr Image zu verbessern, ohne dabei tatsächlich etwas zu verändern.⁸⁾ Des Weiteren ist auch die Frage, wie viel die Charta der Vielfalt **tatsächlich bewirkt** und ob sie über die unterzeichnenden Unternehmen und Institutionen hinweg tatsächlich zu „**Anerkennung, Wertschätzung** und **Einbeziehung** von Diversity“⁹⁾ geführt hat, bislang **nicht geklärt**.

Kritik an Diversität in der Arbeitswelt:

An der Diversität in der Arbeitswelt gibt es verschiedene Kritikpunkte:

- Ein Kritikpunkt ist, dass ein **ethisches Gerechtigkeitsverständnis** hier in eine **unpolitischer Form** und eine **neue kapitalistische Verwertungslogik verwandelt** wird. Vor allem **Diversität als Forschungsansatz** als Forschungsansatz kritisiert dieses Modell, da zum Beispiel der Kapitalismus einer der Prozesse ist, die in dem Forschungsansatz kritisch hinterfragt werden. Hier stoßen unterschiedliche Verständnisse von was Diversität ist aufeinander.
- Außerdem wird kritisiert, dass Diversität in der Arbeitswelt **Unterschiede zwischen Individuen** durch die **Zugehörigkeit zu einer Gruppe** erklärt.¹⁰⁾ Damit findet eine **Essentialisierung**, ähnlich wie beim **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** statt.
- Kritisiert wird auch, dass **Makrostrukturen**, die Einfluss auf die Lebensgestaltung von Individuen nehmen, durch die Essentialisierung und Zuordnung zu einer Gruppe **ignoriert** werden.¹¹⁾
- **Diversität** wird in der Arbeitswelt **als etwas ‚Neues‘** betrachtet.¹²⁾ Dieser Punkt ist aus Sicht des Forschungsansatzes ebenfalls kritikwürdig, da dieser davon ausgeht, Diversität ist der ‚Normalzustand‘, Homogenität ein Ergebnis von gesellschaftlichen Prozessen.

Diversitätsverständnis in der Arbeitswelt:

Das Verständnis von Diversität in der Arbeitswelt hat drei Merkmale:

1. Diversität ist eine **verwertbare Ressource**.
2. Diversität trägt zum **Erfolg eines Unternehmens** bei.
3. Diversität ist **etwas Gutes**, kann aber auch zu Konflikten führen.

Der Eintrag **„Diversität in der Arbeitswelt“** ist einer von **vier Beiträgen**, die sich mit den **Definition von Diversität** in **unterschiedlichen Bereichen** beschäftigen.
Eine **Übersicht** über **alle Beiträge** finden Sie hier: [Was ist Diversität?](#)

Quellen:

1)

Voigt und Wagner, 111

2)

Voigt und Wagner, 112

3) 4) 5) 9)

<https://www.charta-der-vielfalt.de/>

6)

Voigt und Wagner 112

7)

<https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/>

8)

<https://web.archive.org/web/20180722155708/https://www.freitag.de/autoren/shnitz/vielfaltsetiketten-statt-vielfaltsetikette>

10)

Litvin, 187

11)

Litvin, 204

12)

Litvin 198

From:

<https://institut.sozioogie.uni-freiburg.de/dokuwiki/> - Institut für Soziologie - Lehrwiki

Permanent link:

<https://institut.sozioogie.uni-freiburg.de/dokuwiki/doku.php?id=lv-wikis-oeffentlich:divtheo22:personalmanagement>

Last update: 2023/03/09 12:29

