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:inneninitative **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 gegründe**t 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.soziologie.uni-freiburg.de/dokuwiki/ - **Institut für Soziologie - Lehrwiki**

Permanent link:
https://institut.soziologie.uni-freiburg.de/dokuwiki/doku.php?id=lv-wikis-oeffentlich:divtheo22:personalmanagement

Last update: **2023/03/09 12:29**