

# Diversität – Potentiale eines vielfältigen und vieldeutigen Konzepts

FH-Prof.in Dr.in Helga Eberherr

Diversität im Reality Check. Chancen oder Herausforderungen?  
Weltfrauentag 2023 an der Universität für Weiterbildung Krems

8. März 2023



# Impulse

- ❖ **Diversität: Ein vielfältiges und vieldeutiges Konzept**
- ❖ **Gesetzliche Rahmen**
- ❖ **Zur Bedeutung und Deutung von Diversität**
- ❖ **Mehrdimensionalität: Welche Dimensionen sind die „unseren“?**
- ❖ **Diversität - mögliche Handlungsfelder**

**Diversität:**

**Ein vielfältiges  
und vieldeutiges  
Konzept**

**Der „Diversity“ – Turn hat neue Arenen eröffnet  
für gesellschaftspolitische Aushandlungsprozesse  
und organisationale Strategien um Teilhabe.**

## Gesetzliche Rahmen

- **Bundesverfassungsgesetz Artikel 7**
- **Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (Österreich seit 2017)**
- **UN-Behindertenrechtskonvention (Österreich seit 2008)**
- **Vertrag von Lissabon 2007 (2007 / Österreich seit 2009)**
- **Vertrag von Amsterdam (1997 / Österreich seit 2000)**
- **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG / seit 1979 bzw. in der Fassung von 2004)**
- **Behinderteneinstellungsgesetz (seit 1970)**

## Zur Bedeutung und Deutung von Diversität

- **Diversität als Buisness Case oder als Geschäftsmodell**  
- ökonomische Nutzenorientierung
- **Diversität als Teilhabe-Konzept**

# Begründungs- diskurse

| Legitim ist...  | Treiber   |
|---|---|
| Gleichstellung/Diversität als ‚Buisness Case‘ / ökonomischer Nutzen | <ul style="list-style-type: none"><li>- Gesetzlicher Druck (z.B. Frauen-Quote in Aufsichtsräten)</li><li>- Öffentlicher Druck (z.B. bedeutsamer Arbeitgeber der Region)</li></ul> |
| gesellschaftliche Verantwortung / normativer Anspruch               | <ul style="list-style-type: none"><li>- Öffentliche Ausschreibungen (etwa EU)</li><li>- Erwartungen von Kund*innen, Sponsor*innen, Spender*innen</li></ul>                        |
| Institutionalisierte Gerechtigkeitsvorstellungen                    | <ul style="list-style-type: none"><li>- Relevante Organisationen im Feld (Konkurrenz; Employer Branding)</li><li>- Professionsprozesse (Diversität als ‚must-have‘)</li></ul>     |

## Ziele Diversitäts- Management

- Organisationen im Verständnis der Organisationsforschung nicht einfach ein Spiegelbild von Gesellschaft
- Ungleichheit entsteht auch durch Bewertungsprozesse, die aus Verschiedenartigkeit Verschiedenwertigkeit machen
- Ziel von Diversitätsmanagement: Dominanz- und Normgruppen und damit verbundene Wertesysteme zu bearbeiten

**Mehrdimensionalität: Welche Dimensionen sind die „unseren“?**

- Betonung von Kontext und Situation
- Diversitätsdimensionen sind unterschiedlich prozessual und variabel
- Normen, Ordnungen und Wertesysteme
- Diversitätsdimensionen als Zuschreibungspraxis
- Organisationale Erwartungsstrukturen bestimmen individuelle soziale Positionierungen



# HANDLUNGSFELDER

Als Kernaufgabe  
entwickeln

Aufbrechen normativer  
Rollen- und Kompetenz-  
zuschreibungen

**Kernaufgabe  
DIVERSITÄT**

Reflexion Leistungsnormen /  
Leistungsbewertung

Akzeptanz  
proaktiver  
Förderung

- Acker, Joan (2006): Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender Society* 20(4), 441-464.
- Amstutz, Nathalie/Eberherr, Helga/Funder, Maria/Hofmann, Roswitha (2018): Geschlecht als widersprüchliche Institution. Neoinstitutionalistische Implikationen zum Gender Cage in Organisationen. Baden-Baden: Nomos.
- Czarniawska, Barbara /Joerges, Bernward (1996): Travels of Ideas. In: Czarniawska, Barbara /Sevón, Guje (Hrsg.): *Translating Organizational Change*. Berlin/New York: Walter de Gruyter, 13-48.
- Dobusch, Laura (2015): Diversity (Management)-Diskurse in Deutschland und Österreich: Zwischen organisationaler Kontingenz und Sagbarkeitsspielräumen. In: Hanappi-Egger, Edeltraud/Bendl, Regine (Hrsg.): *Diversität, Diversifizierung und (Ent) Solidarisierung*. Wiesbaden: Springer, 55-72.
- Eberherr, Helga (2022): Intersektionalität in der Organisationsforschung: Entwicklungslinien und Spannungsfelder. In: Biele Mefebue, Astrid V./Bührmann, Andrea D./Grenz, Sabine (Hrsg.): *Handbuch Intersektionalitätsforschung*. Wiesbaden: Springer, 245–256.
- Eberherr, Helga (2020): Zum Nutzen von Diversität: Organisationen im Spannungsfeld von Werte- und Nutzenorientierung. *ZDfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 5(2), 113-126.
- Eberherr, Helga (2020): Diversity nutzen – Zum Nutzen von Diversity. Begründungs- und Legitimationsdiskurse im organisationalen Vergleich. In: Frieß, Wiebke/Mucha, Anna/Rastetter, Daniela (Hrsg.): *Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?!*. Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich, 23-38.
- Frieß, Wiebke/Mucha, Anna/Rastetter, Daniela (Hrsg.) (2020): *Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?!* Opladen; Berlin; Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Holvino, Evangelina/Kamp, Annette (2009): Diversity management: Are we moving in the right direction? Reflections from both sides of the North Atlantic. In: *Scandinavian Journal of Management* 25 (4), 395-403.
- Ortmann, Günther/ Sydow, Jörg/ Windeler, Arnold (Hrsg.) (2000): *Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

helga.eberherr@fh-campuswien.ac.at