



Diversity Limited



Inklusion, Exklusion und
Strategien der Grenzziehung
mittels Praktiken des Diversity
Management

Dr. Laura Dobusch
MPI für Sozialrecht & Sozialpolitik/TU München

gestiftet von



Dr. Loew
Soziale Dienstleistungen



ConSozial Wissenschaftspreis 2016



Vielfalt als Potenzial statt Problem?



- ca. 2.300 Unterzeichner_innen
- Repräsentation von 7,8 Mio. Arbeitnehmer_innen

gestiftet von



Dr. Loew
Soziale Dienstleistungen





Forschungskontext: „Diversity Turn“ ist umstritten

- Spannungsfeld zwischen „Business & Moral Case“
- Kein Konsens über Definition von Diversity Management in Praxis wie Wissenschaft
- Effektivität von Diversity Management ist wenig beforscht → hinsichtlich organisationaler Zielerreichung sowie sozialer Inklusion

gestiftet von



Dr. Loew
Soziale Dienstleistungen

ConSozial Wissenschaftspreis 2016

Forschungsinteresse

Welche Inklusions- und Exklusionsfolgen entstehen im Zusammenhang mit Praktiken des Diversity Management?



gestiftet von



Dr. Loew
Soziale Dienstleistungen





Forschungsinteresse

Welche Inklusions- und Exklusionsfolgen entstehen im Zusammenhang mit Praktiken des Diversity Management?

Fokus auf:

- Bedeutungen von/Wissen zu Diversity bzw. Vielfalt
- Praktiken, die als diversity-relevant gesehen werden
- Subjektpositionen, die durch den „Diversity Turn“ de-/legitimiert werden

gestiftet von



Dr. Loew
Soziale Dienstleistungen



ConSozial Wissenschaftspreis 2016

Forschungsinteresse

Welche Inklusions- und Exklusionsfolgen entstehen im Zusammenhang mit Praktiken des Diversity Management?

Fokus auf:

- Vergleichende Analyse von Behinderung und Geschlecht im Sinne zweier möglichst kontrastreicher Diversitätsdimensionen



gestiftet von



Dr. Loew
Soziale Dienstleistungen





Theoretischer Rahmen

- **Diversity Management** als **systematischer Versuch**, den Umgang mit Differenzen zu steuern
- **Nicht-/Behinderung** und **Geschlecht** als Ergebnis sozialer **Differenzherstellung** und nicht einer „natürlichen“ Wesenhaftigkeit
- **Inklusion und Exklusion** als relationale Perspektive auf den Zugang zu symbolischen wie materiellen **Ressourcen**

gestiftet von



Dr. Loew
Soziale Dienstleistungen



ConSozial Wissenschaftspreis 2016



Datenerhebung

- Durchführung leitfadengestützter, episodischer Interviews in 5 Organisationen

Interviewpartner_innen

Tätigkeitsbereich	Bildungsunternehmen	Bank	Universität	Stadtverwaltung A	Stadtverwaltung B	Total
Diversity Management	● ●	●	●	●	●	6
Mitarbeit bei DiM	● ●	●	● ● ●	●	●	8
Geschlechtergleichst.	-	-	●	●	●	3
Behinderung	-	●	●	●	-	3
Betriebsrat/Personalrat	●	●	●	-	●	4
Andere Aktivitäten	●	-	●	-	-	2
	6	4	8	4	4	26

gestiftet von



Dr. Loew
Soziale Dienstleistungen



ConSozial Wissenschaftspreis 2016

Adressierung von Behinderung und Geschlecht im Rahmen von Diversity Management

	Behinderung	Geschlecht
Diversity-relevante Subjekt-positionen	Menschen mit Behinderungen werden als homogene Gruppe gesehen Behinderung wird auf individuelle Defizite zurückgeführt	Frauen werden als homogene Gruppe gesehen, die aber auch offen gegenüber anderen Kategorien sein können Männer werden diversity-relevant wenn ihnen „weibliche“ Lebenslagen zugeschrieben werden
Gründe für Exklusion	Fokus auf individuelles Handeln: Vorurteile, Unsicherheit, Diskriminierung	Fokus auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen: Arbeitsmarkt, ungleiche Verteilung von (Haus-)Arbeit
Inklusions-fördernde Praktiken	Persönliche Kommunikation Individuelle Unterstützung	Strukturelle Maßnahmen Organisationsweite Bewusstseinsbildung
Legitimität von Teilhabe	Gesetzeskonformität Moralische Verpflichtung	Gleichstellung als nicht in Frage zu stellender Anspruch Intrinsische Motivation der Organisationsmitglieder



gestiftet von



Dr. Loew
Soziale Dienstleistungen



ConSozial Wissenschaftspreis 2016



Fazit

- Teilhabeansprüche werden je nach Zielgruppe de-/legitimiert → **nur bedingte „Vielfaltsaffirmation“**
- Diversity Management **funktioniert adaptiv anstatt transformativ** → baut auf bereits vorhandene Deutungen/Praktiken auf (z.B. defizitäres Bild von Menschen mit Behinderungen)
- **Inklusionspotenzial** ergibt sich aus Zusammenspiel von **organisationalen** (z.B. Größe, Branche, Aufgaben) und **institutionellen** (z.B. Gesetze, Arbeitsmarkt) Rahmenbedingungen

gestiftet von



Dr. Loew
Soziale Dienstleistungen

