

04/21/2021

<http://idw-online.de/en/news767203>

Research results

Cultural sciences, Economics / business administration, Psychology, Social studies, Teaching / education
transregional, national



9. „Deutscher Diversity-Tag“ im Mai

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Bamberg bieten Expertise zum Thema Diversität in der Arbeitswelt.

Ausgerichtet von der Charta der Vielfalt findet am 18. Mai 2021 zum 9. Mal der „Deutsche Diversity-Tag“ statt. Die Charta ist eine Arbeitgebendeninitiative, die Vielfalt in deutschen Unternehmen und Institutionen fördert. Der „Deutsche Diversity-Tag“ macht darauf aufmerksam, wie bunt und vielfältig die Gesellschaft und Arbeitswelt sind. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Bamberg erforschen diesen Themenbereich und bieten Expertise in den Disziplinen Soziologie, Psychologie, Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftspädagogik und Amerikanistik.

Sie geben gerne umfangreichere Auskunft zu folgenden Themen:

Wie gleichberechtigt sind Frauen und Männer in der heutigen Arbeitswelt?

Dr. Florian Schulz, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Staatsinstitut für Familienforschung (ifb) an der Universität Bamberg:

„In den letzten Jahrzehnten hat sich die Zeit angeglichen, die Frauen und Männer für bezahlte und unbezahlte Arbeit verwenden: Frauen haben ihre Erwerbstätigkeit ausgeweitet und ihre Zeit für unbezahlte Arbeit reduziert. Gleichzeitig hat sich das Verhalten der Männer jedoch kaum verändert. So bleiben, trotz messbarem Wandel, die bekannten Geschlechterunterschiede bestehen. In Deutschland ist die Gesellschaft heute zwar deutlich liberaler eingestellt als früher, tut sich aber schwer damit, die Idee von Gleichstellung tatsächlich umzusetzen. Zudem zeigen die Entwicklungen im Zuge der Corona-Pandemie, dass sich traditionelle Muster eher verfestigen. Gleichstellung, und damit auch größere geschlechtsspezifische Diversität in der Arbeitswelt, ist nach wie vor eine Zukunftsvision.“

E-Mail: florian.schulz@uni-bamberg.de

Forschungsschwerpunkte:

- Familie und Arbeit
- Geschlechterungleichheit
- Verbundene Lebensläufe

Welche Auswirkungen haben Vorurteile auf die Chancengleichheit?

Dr. Jessica Röhner, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik:

„Der Begriff ‚Implicit Bias‘ wird in letzter Zeit in der Diskussion um Chancengleichheit oft genannt: Unter einem ‚Bias‘ versteht man kognitive Verzerrungen, die Wahrnehmungen, Handlungen und Verhalten beeinflussen. Der Zusatz ‚Implicit‘ spezifiziert, dass bestimmte Vorannahmen, Einstellungen und Stereotype nicht notwendigerweise bewusst sind. Menschen können etwa Vorurteile gegenüber Personen mit einer bestimmten Ethnie oder einem bestimmten Geschlecht haben, ohne sich dessen bewusst zu sein. Der Implicit Bias ist vermutlich einer der Hauptgründe für die Aufrechterhaltung von Diskriminierung: Beispielsweise konnte gezeigt werden, dass deswegen unter anderem Frauen und adipöse Personen bei der Einstellung im Rahmen von Personalauswahl benachteiligt werden.“

E-Mail: jessica.roehner@uni-bamberg.de

Forschungsschwerpunkte:

- Eindruckslenkung und Selbsttäuschung
- Rassismus und Vorurteile
- Verfälschung und Validität psychologischer Testverfahren

Wie sind Firmen auf die internationale Diversität der Arbeitskräfte vorbereitet?

Prof. Dr. Maike Andresen, Inhaberin des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement und Organisational Behaviour:

„Selbst-initiiert Auslandstätige, das heißt Personen, die auf eigene Initiative ins Ausland gehen und dort eine neue Arbeit aufnehmen, verfügen häufig über globale Kompetenz. Diese befähigt sie dazu, die internationale Geschäftstätigkeit ihres Arbeitgebers erfolgreich zu erleichtern. Nur wenige Organisationen wenden jedoch spezifische Diversity-Strategien und Personalmanagementpraktiken an, um ausländische Arbeitskräfte anzuziehen, zu halten und zu managen. Um von der internationalen Diversität zu profitieren, bedarf es maßgeschneiderter Unterstützung ausländischer Arbeitskräfte: beispielsweise Unterstützung für Familie und Ehepartner, bei Steuern und Bankgeschäften sowie bei Fragen des persönlichen Lebens, wie der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und des Wohlbefindens.“

E-Mail: maike.andresen@uni-bamberg.de

Forschungsschwerpunkte:

- Internationale Mobilität / Expatriierung
- (Globale) Karrieren
- Arbeitsflexibilisierung

Welche Rolle wird Diversity-Management künftig auf dem Arbeitsmarkt spielen?

Prof. Dr. Silvia Annen, Inhaberin der Professur für Wirtschaftspädagogik:

„Für Unternehmen wird es im Kontext der Globalisierung nötig, individuelle Kompetenzen der Arbeitnehmerinnen und -nehmer bestmöglich zu nutzen. Dabei ist die Attraktivität der Firmen ein entscheidender Wettbewerbsvorteil, der in engem Bezug zu einem professionellen Diversity-Management steht. Es ist eine wichtige Aufgabe des Personal-Managements in Unternehmen, Integrationsprozesse für unterschiedlichste Bewerbergruppen erfolgreich zu

gestalten. Auf politischer Ebene müssen die Steuerungsstrukturen analysiert werden, die die Integrationsprozesse maßgeblich beeinflussen. Aus international vergleichender Perspektive sind Zusammenhänge und Unterschiede verschiedener migrations- und bildungspolitischer Ansätze herauszuarbeiten und zu bewerten.“

E-Mail: silvia.annen@uni-bamberg.de

Forschungsschwerpunkte:

- Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen
- Bildungsverläufe und Bildungsentscheidungen
- International vergleichende (Berufs)Bildungsforschung

Was hat Diversität mit Internationalität zu tun?

Prof. Dr. Christine Gerhardt, Vizepräsidentin für Diversität und Internationales sowie Professorin für Amerikanistik:

„Bei Diversität und Internationalität als Aufgaben der Universität geht es im Kern darum, Perspektivwechsel zu ermöglichen und zu fördern. Natürlich gibt es auch andere Verbindungen: Internationale Erfahrungen bilden einen Aspekt menschlicher Vielfalt, genauso wie Vielfalt – von Religionszugehörigkeit und sozialer Herkunft bis zu Geschlecht und körperlichen oder geistigen Fähigkeiten – internationale Erfahrungen mitprägt. Die eigentliche Chance, Diversität zusammen mit Internationalität zu denken, besteht jedoch darin, die Vorstellung von Andersartigkeit als Mangel genauso zu hinterfragen wie die rein nutzbringende Idee von Vielfalt als Bereicherung.“

E-Mail: christine.gerhardt@uni-bamberg.de

Forschungsschwerpunkte:

- Amerikanische Umweltliteratur und Migration
- Afroamerikanische Literatur
- Umwelt in der amerikanischen Romantik