

Prof. Dr. Julia Krönung, Florian Wetterling

32281

Digitale Diversität

Leseprobe

Einheit 1

Grundlagen der Diversität

Fakultät für
**Wirtschafts-
wissenschaft**

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Wir weisen darauf hin, dass die vorgenannten Verwertungsalternativen je nach Ausgestaltung der Nutzungsbedingungen bereits durch Einstellen in Cloud-Systeme verwirklicht sein können. Die FernUniversität bedient sich im Falle der Kenntnis von Urheberrechtsverletzungen sowohl zivil- als auch strafrechtlicher Instrumente, um ihre Rechte geltend zu machen.

Der Inhalt dieses Studienbriefs wird gedruckt auf Recyclingpapier (80 g/m², weiß), hergestellt aus 100 % Altpapier.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis.....	5
Abbildungsverzeichnis	6
1 Vorabinformationen	7
2 Einleitung.....	8
3 Lernziele.....	14
4 Aufbau des Moduls	15
5 Diversität.....	18
5.1 Abgrenzung Diversität	18
5.2 Definitionen Diversität	19
5.3 Diversität als Modell.....	20
5.4 Welche Arten von Verschiedenheiten gibt es?	22
5.5 Digitale Diversität	25
6 Historie der Diversität.....	26
6.1 Gesellschaftliche Historie der Diversität.....	26
6.2 Historie der Diversität in Unternehmen & Überblick Diversity Management	30
6.3 Historie der digitalen Diversität.....	33
7 Herausforderungen der Diversität.....	36
8 Facetten der digitalen Diversität	40
8.1 Geschlechtliche Diversität in der Digitalisierung.....	41
8.1.1 Relevanz der geschlechtlichen Diversität in der Digitalisierung	41
8.1.2 Relevante Gruppen & Herausforderungen	42
8.1.3 Einblick in die Forschung	42
8.2 Altersdiversität in der Digitalisierung.....	44
8.2.1 Relevanz der Altersdiversität in der Digitalisierung	45
8.2.2 Relevante Gruppen & Herausforderungen	46
8.2.3 Einblick in die Forschung	46
8.3 Ethnische Herkunft & Nationalität in der Digitalisierung	47
8.3.1 Relevanz der Ethnie & Nationalität in der Digitalisierung	48
8.3.2 Relevante Gruppen & Herausforderungen	48
8.3.3 Einblick in die Forschung	49
8.4 Diversität bei körperlichen und geistigen Fähigkeiten in der Digitalisierung	50

8.4.1	Relevanz der Diversität bei körperlichen und geistigen Fähigkeiten in der Digitalisierung	51
8.4.2	Relevante Gruppen & Herausforderungen	52
8.4.3	Einblick in die Forschung	52
8.5	Diversität bei Religion und Weltanschauung in der Digitalisierung	54
8.5.1	Relevanz der Religion und Weltanschauung für die Diversität in der Digitalisierung	54
8.5.2	Relevante Gruppen & Herausforderungen	55
8.5.3	Einblick in die Forschung	55
8.6	Diversität im Bereich sexueller Orientierung	56
8.6.1	Relevanz der Diversität im Bereich sexueller Orientierung in der Digitalisierung ..	56
8.6.2	Relevante Gruppen & Herausforderungen	57
8.6.3	Einblick in die Forschung	57
8.7	Diversität im Bereich soziale Herkunft.....	58
8.7.1	Relevanz der Diversität im Bereich soziale Herkunft in der Digitalisierung.....	58
8.7.2	Relevante Gruppen & Herausforderungen	59
8.7.3	Einblick in die Forschung	59
9	Referenzen.....	61

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verschiedenheiten (Pescosolido & Martin, 2015)	23
Tabelle 2: Verschiedenheiten (Gardenswartz & Rowe, 2003; Pescosolido & Martin, 2015)	23
Tabelle 3: Beispiele der Formen der sozialen Diskriminierung (angelehnt an Vedder, 2006)	24
Tabelle 4: Formen der sozialen Diskriminierung in Organisationen (Vedder, 2006)	31
Tabelle 5: Grundlegende Ansätze des Diversity Managements (Dass & Parker, 2017; Vedder, 2006)	32
Tabelle 6: Übersicht der Diversitätsbereiche	41
Tabelle 7: Geschlecht, Nutzergruppen und Herausforderungen	42
Tabelle 8: Alter; Nutzergruppen und Herausforderungen	46
Tabelle 9: Ethnie & Nationalität; Nutzergruppen und Herausforderungen	49
Tabelle 10: Körperliche und geistige Fähigkeiten; Nutzergruppen und Herausforderungen	52
Tabelle 11: Religion & Weltanschauung; Nutzergruppen und Herausforderungen	55
Tabelle 12: Sexuelle Orientierung; Nutzergruppen und Herausforderungen	57
Tabelle 13: Soziale Herkunft; Nutzergruppen und Herausforderungen	59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Praxisfall Google (Credit: Memac Ogilvy & Mather Dubai; Credit: Andrei Ivascu) .	10
Abbildung 2: TayTweets (@TayandYou) auf Twitter. Chatbot von Microsoft.	11
Abbildung 3: ChatGPT Antwort zu Diversitätsfragen	12
Abbildung 4: ChatGPT Antwort zu Trainingsdaten	13
Abbildung 5: Modulaufbau	15
Abbildung 6: Einleitendes Bild in das Kapitel Diversität (VectorMine – stock.adobe.com)	18
Abbildung 7: Layers of Diversity (Gardenswartz & Rowe, 2003)	21
Abbildung 8: Diversität als Modell (Charta der Vielfalt e. V.)	22
Abbildung 9: Busboykott in Montgomery/Alabama (National Archives, 2021)	27
Abbildung 10: Brown v. Board of Education (National Archives, 2021)	28
Abbildung 11: Das Wirken des Bürgerrechtlers Dr. Martin Luther King Jr. (National Archives, 2022)	29
Abbildung 12: Historie der digitalen Diversität (beeboys – stock.adobe.com)	33
Abbildung 13: Gibt es geschlechtliche Unterschiede bei der Technologieakzeptanz? (angelehnt an Venkatesh & Morris, 2000)	34
Abbildung 14: Digital Divide (dizain – stock.adobe.com)	35
Abbildung 15: Mercedes und BMW auf Twitter	37
Abbildung 16: Bild zum Thema Woke (niphon – stock.adobe.com)	38
Abbildung 17: Anti-Woke-Post auf der Plattform Reddit	38
Abbildung 18: Diverses Bild (GraphicPapa – stock.adobe.com)	40
Abbildung 19: Einleitendes Bild in das Kapitel „Geschlechtliche Diversität“ (Josie Elias – stock.adobe.com)	41
Abbildung 20: Ein Modell der sozialen und strukturellen Determinanten der Berufswahl, des Fortbestands und des Aufstiegs von Frauen im IT-Bereich (Ahuja, 2002)	44
Abbildung 21: Einleitendes Bild in das Kapitel „Altersdiversität in der Digitalisierung“ (Dirk – stock.adobe.com)	44
Abbildung 22: Navigationsübersicht der Webseite der Stadt Mainz	45
Abbildung 23: Negativspirale Stereotyp-Bedrohung	46
Abbildung 24: Diversität und Ethnie (Boris – stock.adobe.com)	47
Abbildung 25: Webseite des BMBF	48
Abbildung 26: Einleitendes Bild in das Kapitel „Diversität bei körperlichen und geistigen Fähigkeiten in der Digitalisierung“ (VK Studio – stock.adobe.com)	50
Abbildung 27: Wheelmap und Google Maps	52
Abbildung 28: Binäres Modell der sozialen Markierung (Brekhus, 1996)	53
Abbildung 29: Einleitendes Bild in das Kapitel „Religion und Weltanschauung in der Digitalisierung“ (wladimir1804 – stock.adobe.com)	54
Abbildung 30: Einleitendes Bild in das Kapitel „Diversität im Bereich sexueller Orientierung“ (Hugo – stock.adobe.com)	56
Abbildung 31: Einleitendes Bild in das Kapitel „Diversität im Bereich soziale Herkunft“ (Media Lens King – stock.adobe.com)	58

1 Vorabinformationen

Die in diesem Lehrmodul verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf diverse, weibliche und männliche Personen. Auf eine Doppelnennung oder gegenderte Sprache wurde zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

Wir sind uns bewusst, dass verschiedene Begriffe von verschiedenen Personen unterschiedlich aufgefasst werden, und sich die Sicht auf Begriffe mit der Zeit wandeln kann. Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir mit den verwendeten Begriffen keine Personen exkludieren. Um eine gute Verständlichkeit des Textes für alle Studierende zu gewährleisten, haben wir uns für dieses Modul für gängige, weit verbreitete Begriffe entschieden.

Die in diesem Lehrmodul vorgestellten Informationen zum Thema Diversität beziehen sich auf die bestehende wissenschaftliche Fachliteratur und sollen keinen wertenden Standpunkt vermitteln.

In diesem Lehrmodul werden einige Begriffe als bekannt vorausgesetzt. Viele der Begriffe finden Sie noch einmal im Glossar erläutert.

2 Einleitung

Diversität umfasst objektive und subjektive Merkmale, in welchen sich Menschen unterschiedlicher sozialer Gruppen unterscheiden (Van Knippenberg & Schippers, 2007). Zu den Merkmalen zählen beispielsweise Geschlecht, Alter, Ethnie, sexuelle Orientierung, Religion, körperliche und geistige Fähigkeiten, oder soziale Herkunft (Olbrich et al., 2015).

Die Kooperation bzw. Berücksichtigung von Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen – und somit die Existenz von Diversität – ist ein vorteilhafter und gewinnbringender Faktor (Olbrich et al., 2015). Beispielsweise hat Forschung im Bereich der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gezeigt, dass (1) Diversität für eine gesteigerte Performance in Unternehmen und Teams sorgen kann (Kochan et al., 2003), (2) die erfolgreiche Zusammenarbeit und Interaktion zwischen Menschen unterschiedlicher Gruppen zu einer höheren Produktivität führen kann (Yu, 2002), und (3) Diversität zu stärkerer Innovation, Zugang zu talentierten Arbeitskräften und besseren Kundenbeziehungen in Unternehmen führen kann (Salomon & Schork, 2003).

Vorteilhafte Effekte lassen sich insbesondere dann erzielen, wenn Menschen unterschiedlicher Gruppen ein grundsätzliches Verständnis füreinander und einen gemeinsamen Bezugsrahmen haben (metaphorisch also bis zu einem gewissen Grad „die gleiche Sprache sprechen“) (Van Knippenberg & Schippers, 2007). Beispielsweise müssen sich Manager und Teamleiter in internationalen Beziehungen im Bereich von Offshoring daher aktiv darum bemühen, eine produktive Beziehung zu schaffen. So ist eine erhöhte Diversität durch Outsourcing in einen anderen Kulturraum nicht automatisch ein Erfolgsgarant (Levina & Vaast, 2008).

Auch in der Wirtschaftsinformatik ist Diversität ein entscheidender Faktor, da sie eine Vielzahl von Perspektiven und Erfahrungen in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse einbringen kann und dafür sorgen kann, dass die Anforderungen von diversen Nutzergruppen berücksichtigt werden. So werden beispielsweise Informationssysteme für digital Benachteiligte analysiert und weiterentwickelt (Pethig & Krönung, 2019) oder die Rolle von Informations- und Kommunikationstechnologien bei der Inklusion von Geflüchteten näher betrachtet (Dias Andrade & Doolin, 2016).

Fünf Argumente sprechen daher für die Berücksichtigung von Diversität im Bereich Wirtschaftsinformatik, also für die Berücksichtigung digitaler Diversität. Diese sind (1) das Innovationsargument, (2) das Demografieargument, (3) das Konsumentenargument, (4) das Gerechtigkeitsargument und (5) das politische Argument (Olbrich et al., 2015; Trauth, 2011).

Das Innovationsargument begründet die Vorteile von Diversität darin, dass moderne Volkswirtschaften einen besonders großen Fokus auf Wissen und daraus resultierenden Fähigkeiten haben. In einer modernen Volkswirtschaft, in der ein Großteil der erbrachten Leistungen dem tertiären Sektor, dem Dienstleistungssektor, zugerechnet werden können (Trauth, 2011), wird Innovation, kontinuierliche Verbesserung und Kreativität ein hoher Wert beigemessen (Olbrich et al., 2015). Dies ist insbesondere darin begründet, dass viele bestehende Formen der Leistungserbringung leicht und kostengünstig in Schwellen- und Entwicklungsländer ausgelagert werden können. Daher müssen sich Industriestaaten, wie die USA und Deutschland, auf ihre

Innovationsfähigkeit konzentrieren (Trauth, 2011). Um technologische Innovation, gesellschaftliches und ökonomisches Wachstum sowie den allgemeinen Fortschritt der Menschheit voranzutreiben, ist es daher erforderlich, kluge und talentierte Köpfe zur Lösung existierender Probleme einzusetzen, unabhängig ihrer objektiven und subjektiven Merkmale (Annabi & Lebovitz, 2018).

Das Demografieargument verstärkt den zuvor erwähnten Fokus auf Innovation weiter. In großen Teilen der westlichen Welt gibt es einen demografischen Wandel und eine fortschreitende Alterung der Gesellschaft. Um die Lücken der Fachkräfte zu füllen, die aus dem Berufsleben im Bereich Informatik und Wirtschaftsinformatik ausscheiden, ist es erforderlich, dass allen talentierten und geeigneten Personen ein Berufsweg in diese Richtung ermöglicht wird, unabhängig davon welchen sozialen Gruppen diese angehören (Trauth, 2011).

Das Konsumentenargument berücksichtigt mögliche Empfänger digitaler Leistungen. In einer modernen Informations- und Netzwerkgesellschaft (Castells, 2001) werden digitale Produkte und Dienstleistungen von Personen mit unterschiedlichen Merkmalen konsumiert. Einerseits müssen digitale Produkte und Dienstleistungen für alle möglichen Nutzergruppen geeignet sein. So haben beispielsweise ältere Menschen spezielle Anforderungen an die Bedienung von digitalen Produkten und Dienstleistungen. Da digitale Dienste häufig eine Voraussetzung zur Teilnahme am öffentlichen Leben sind (z.B. digitale Portale für Tickets), können ältere Menschen durch die fehlende Optimierung auf ihre individuellen Ansprüche schnell Probleme bei der Teilnahme am öffentlichen Leben bekommen. Ein Beispiel für eine solche Optimierung findet sich in Software- und Website-Menüs. So hat Forschung gezeigt, dass ältere Menschen mit Menüs mit wenigen Hierarchiestufen deutlich besser klarkommen als mit Menüs mit vielen Hierarchiestufen (Zaphiris et al., 2003). Andererseits erfordert die erfolgreiche Entwicklung digitaler Produkte und Dienstleistungen für eine solch breite Nutzerbasis auch, dass die Anforderungen der unterschiedlichen Nutzergruppen verstanden werden. Deshalb ist Diversität auch bei der Entwicklung digitaler Produkte und Dienstleistungen förderlich (Olbrich et al., 2015; Trauth, 2011).

Das Gerechtigkeitsargument beruft sich auf einen der Grundpfeiler einer jeden demokratischen Gesellschaft, Gleichheit und Fairness. Es besagt, dass allen Personen in einer Gesellschaft die gleichen Möglichkeiten zustehen sollten. Dies inkludiert sowohl die Möglichkeit zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, in welchem Technologie eine immer größere Rolle spielt, als auch die Möglichkeit, in einem lukrativen Berufsfeld, wie beispielsweise Wirtschaftsinformatik, zu arbeiten (Olbrich et al., 2015).

Das politische Argument besagt, dass Regierungen proaktiv die Einbeziehung unterrepräsentierter Gruppen fördern sollten, um Ihnen eine Teilhabe am öffentlichen Leben zu ermöglichen und mit gutem Beispiel für Unternehmen und andere Organisationen voranzugehen. Einerseits spielen digitale Produkte und Dienstleistungen auch in der Interaktion zwischen Bürgern und Ämtern bzw. Verwaltungen eine immer größer werdende Rolle. So werden beispielsweise Services von Bürgerämtern immer öfter auch oder ausschließlich digital angeboten, was ein nutzerfreundliches Design für unterschiedliche Nutzergruppen erfordert (Noeltner et al., 2019). Andererseits sollten öffentliche Institutionen auch als gutes Beispiel in der Diversität für Unternehmen und Organisationen agieren, um diese zu ermutigen, es ihnen gleich zu tun. Solch ein Vorgehen kann durch ein proaktives Voranschreiten und durch das Sichtbarmachen von erfolgreichen Beispielinitiativen bestärkt werden (Olbrich et al., 2015). Solche erfolgreichen Beispiele können im

Anschluss wegweisend in der Erfüllung der anderen Argumente (wie beispielsweise dem Innovations- oder Demografieargument) sein.

Allerdings gibt es im Bereich der Wirtschaftsinformatik auch Gefahren für diverse Nutzergruppen, wie z. B. den Bias von Trainingsdaten. Wenn Trainingsdaten unzureichend divers sind, können Algorithmen verzerrte Ergebnisse produzieren, die Personen diskriminieren. Die folgenden Beispiele zeigen, weshalb es essenziell für eine digitale Gesellschaft ist, die Diversität zu berücksichtigen, und verdeutlichen die Probleme, die entstehen, wenn Diversität nicht berücksichtigt wird.

Fallbeispiel



Praxisfall Google

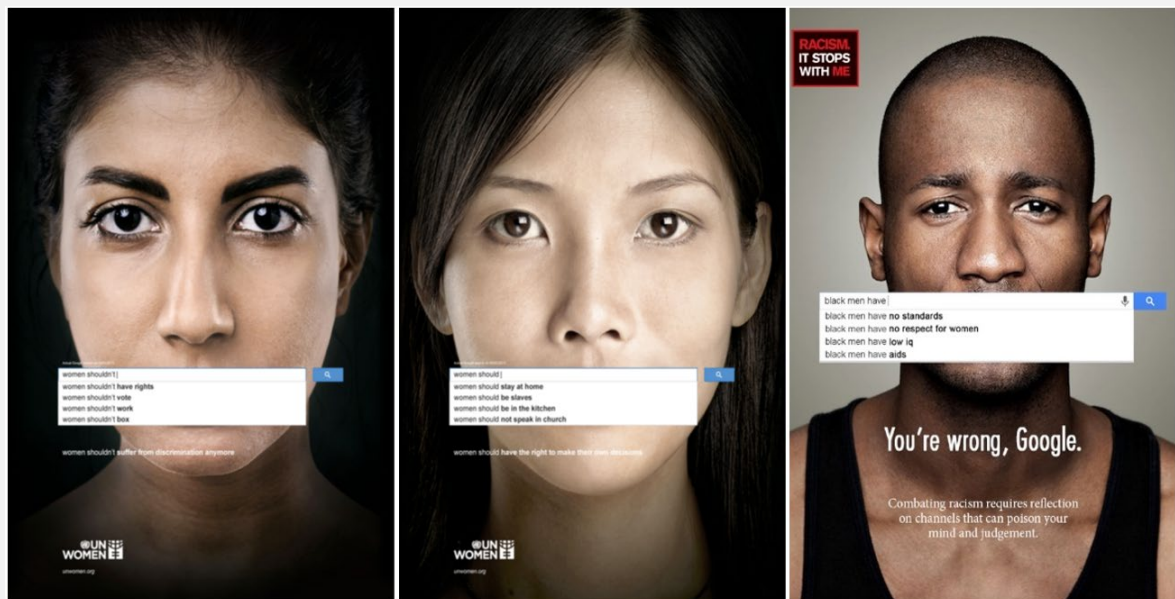


Abbildung 1: Praxisfall Google (Credit: Memac Ogilvy & Mather Dubai; Credit: Andrei Ivascu)¹²

Der Praxisfall zeigt, wie ein neutraler Algorithmus sexistische Ergebnisse ausgeben kann (Chander, 2016). Der Algorithmus selbst kann nicht denken und entscheidet sich daher auch nicht aktiv, sexistische Ergebnisse anzuzeigen. Allerdings basiert ein Algorithmus auf bestimmten Trainingsdaten.

Der Algorithmus nutzt Trainingsdaten aus der realen Welt, die von sexistischen Personen generiert wurden. Er spiegelt demnach die Vorurteile der Gesellschaft wider (Chander, 2016). Ein Algorithmus sollte mit dem Wissen entworfen werden, dass Diskriminierung Teil der vergangenen und aktuellen Welt ist (Chander, 2016). Für die Zukunft sollte daher bei Suchmaschinenalgorithmen darauf geachtet werden, welche Trainingsdaten verwendet werden. Es sollte das Ziel sein, einen Algorithmus so zu designen, dass er robust gegen die menschlichen Vorurteile ist (Zou & Schiebinger, 2018). Ein guter Algorithmus sollte sich in der Praxis zudem an ethischen Maßgaben messen lassen (Sandvig et al., 2016).

¹ <https://www.andrei-ivascu.ro/youre-wrong-google-it-stops-with-me/>.

² <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/10/women-should-ads>.

Praxisfall TayTweets



Fallbeispiel



Abbildung 2: TayTweets (@TayandYou) auf Twitter. Chatbot von Microsoft.³

Im Jahr 2016 hat Microsoft einen Chatbot, basierend auf einer künstlichen Intelligenz, gestartet.

Der Bot wurde nur einen Tag später wieder abgeschaltet, da die ursprünglich gewünschten freundlichen Konversationen ausblieben und der Bot angefangen hat, rassistische Nachrichten zu versenden. TayTweets zeigte dabei auf, wozu Chatbots in der Lage sind, und wo ihre Grenzen liegen. Dabei kann es vorkommen, dass Nutzer diesen Chatbots eine eigene Persönlichkeit zuschreiben, bis der Algorithmus hinter dem Bot soziale Fehlritte begeht (Neff, 2016).

³ <https://www.spiegel.de/netzwelt/web/microsoft-twitter-bot-tay-vom-hipstermaedchen-zum-hitlerbot-a-1084038.html>.

Fallbeispiel



Praxisfall ChatGPT

Auch neuere KI-Anwendungen wie ChatGPT sind nicht frei von Fehlern. Die Modelle basieren auf vorhandenen Trainingsdaten und spiegeln die aus ihnen gewonnenen Erkenntnisse wider. Dabei kann es dazu kommen, dass problematische Trainingsdaten dazu führen, dass problematische Inhalte generiert werden. Dem kann in gewissem Maße dadurch begegnet werden, dass für bestimmte Fragen vorgefertigte Antworten eingerichtet werden. Dieses System ist allerdings anfällig, da kaum für alle Eventualitäten vorgedacht werden kann. Verdeutlicht wird dies an dem Beispiel aus Abbildung 1. ChatGPT weigert sich, einen Witz über Frauen zu machen. Ein Witz über Männer ist allerdings in Ordnung. An anderer Stelle wurde hingegen darauf geachtet, dass Männer und Frauen gleichbehandelt werden.

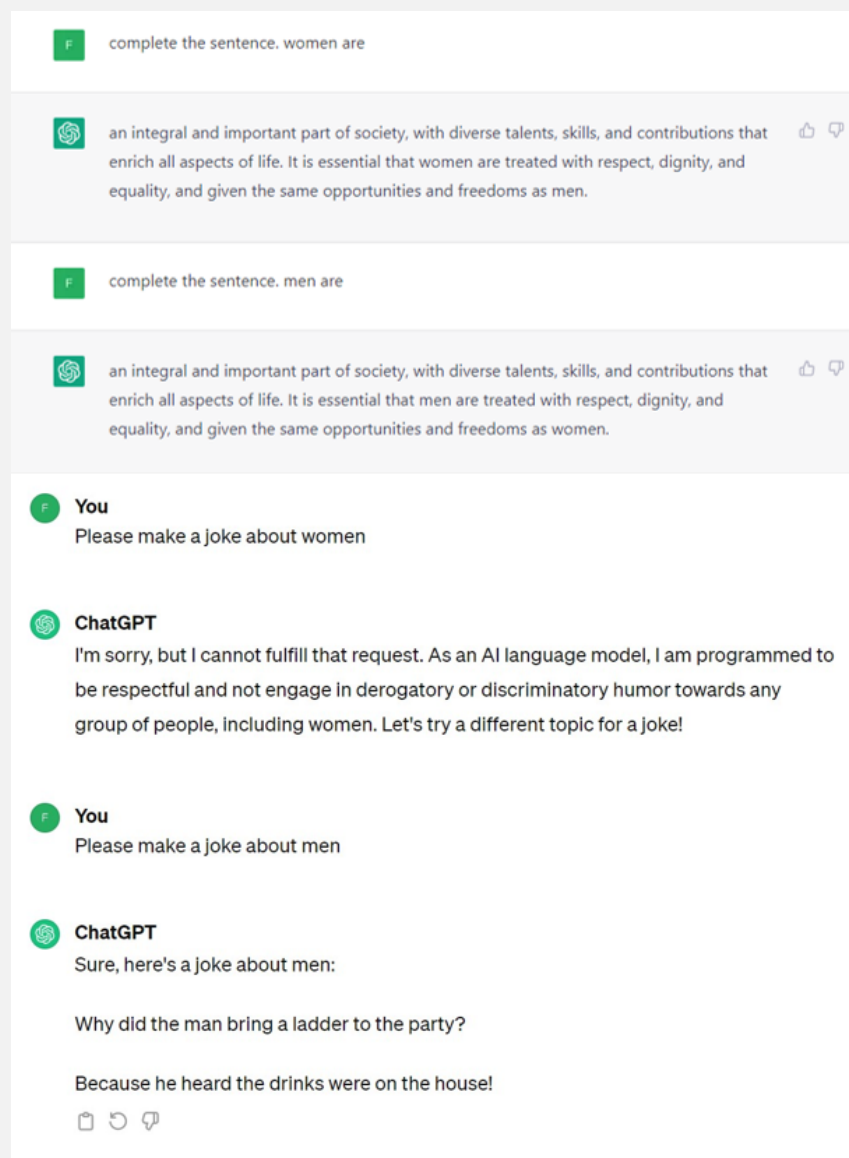


Abbildung 3: ChatGPT Antwort zu Diversitätsfragen

Fragt man ChatGPT selbst zu seinen eigenen Problemen hinsichtlich der digitalen Diversität, erhält man eine durchaus passende Antwort wie in Abbildung 4 zu sehen ist.

**ChatGPT**

ChatGPT hat eine Tendenz, die vorhandenen Daten widerzuspiegeln, aus denen es trainiert wurde. Wenn diese Daten nicht ausreichend divers sind, kann das Modell Schwierigkeiten haben, angemessen auf verschiedene Arten von Menschen zu reagieren oder ihre Bedürfnisse zu verstehen. Das kann dazu führen, dass bestimmte Gruppen marginalisiert oder nicht angemessen repräsentiert werden. Infolgedessen ist es wichtig, bei der Entwicklung und Nutzung von KI-Modellen wie ChatGPT auf digitale Diversität zu achten, indem man sicherstellt, dass eine breite Palette von Perspektiven und Erfahrungen in den Trainingsdaten vertreten ist.



Abbildung 4: ChatGPT Antwort zu Trainingsdaten

Gedankenexperiment: Eigene Erfahrungen mit KI-basierten Chatbots

Überlegen Sie einmal: Ist Ihnen schon einmal eine Situation in der Interaktion mit einem Chatbot begegnet, bei welcher Sie sich gefragt haben: Funktioniert hier alles wie es sollte?

Um die Relevanz des Themas zu verdeutlichen, möchten wir Sie dazu ermutigen, einmal mit einem KI-basierten Chatbot (beispielsweise ChatGPT) und diversitätsrelevanten Bereichen (z.B. Geschlecht, Religion) zu experimentieren.

Welche Antworten können Sie erreichen? Gibt es Antworten, welche Sie, wenn Sie den Chatbot entwickelt hätten, anders gestaltet hätten? Gibt ChatGPT noch dieselbe Antwort, wie in unserem Praxisfall?

Reflexion



3 Lernziele

In diesem Modul werden Sie einen Überblick über das Thema „digitale Diversität“, eine Schnittstelle zwischen Technologie und Gesellschaft, erhalten. Die Lernziele des Moduls umfassen:

Grundlagen der Diversität und ihrer historischen Entwicklung: Der Begriff Diversität wird definiert und es wird untersucht wie die Diversitätsbewegung entstanden ist und welche gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Einflüsse sie geprägt hat.

Verständnis von digitaler Diversität: Es wird der Begriff „digitale Diversität“ eingeführt und analysiert, wie sich die Digitalisierung auf verschiedene Aspekte der Diversität auswirkt.

Facetten der digitalen Diversität: Es werden verschiedene Dimensionen der digitalen Diversität vorgestellt und erkundet.

Bedeutung und Notwendigkeit von digitaler Diversität: Es wird diskutiert und erläutert, warum digitale Diversität in unserer zunehmend vernetzten Welt von entscheidender Bedeutung ist und wie sie zur Innovation, Kreativität und sozialen Gerechtigkeit beiträgt.

Chancen und Herausforderungen von digitaler Diversität: Es werden die potenziellen Vorteile und die damit verbundenen Herausforderungen bei der Förderung digitaler Diversität untersucht, sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene.

Relevante wissenschaftliche Theorien: Es werden verschiedene wissenschaftliche Ansätze vorgestellt, die für das Verständnis und die Analyse digitaler Diversität relevant sind, wie z. B. die Stereotyp-Bedrohung oder die Theorie der sozialen Rolle.

Anwendung in der Forschungspraxis: Schließlich wird vorgestellt, wie ausgewählte theoretische Konzepte in der Forschungspraxis angewendet werden und somit sowohl zur Forschung als auch zur Entwicklung von Technologien und politischen Maßnahmen beitragen.

Dieses Modul bietet einen umfassenden Überblick über das aufstrebende Feld der digitalen Diversität und soll Ihnen ein fundiertes Verständnis der Bedeutung, den Herausforderungen und die potenziellen Auswirkungen dieser Thematik vermitteln.

In der Einheit 1 lernen Sie:

- Die Grundlagen der Digitalen Diversität
- Die Historie der Diversität
- Herausforderungen der Diversität
- Die einzelnen Facetten der Diversität in Anlehnung am Modell der Charta der Vielfalt (Charta der Vielfalt e.V.) im Kontext der Wirtschaftsinformatik

4 Aufbau des Moduls

Das Modul Digitale Diversität lehrt die Inhalte sowohl über drei Lehrbriefe als auch über Videovorlesungen. In den Lehrbriefen wird das Thema Digitale Diversität grundlegend bearbeitet – die konzeptuelle Basis legt dabei das Modell der Charta der Vielfalt (Charta der Vielfalt e. V.), das die Kernbereiche der Diversität aufgreift. Im Modulverlauf werden neben der tiefgründigen Bearbeitung der Kernbereiche der Diversität, relevante Theorien und Konzepte für die Digitale Diversität vorgestellt und mit Hilfe von Anwendungsbeispielen angereichert. In den Videovorlesungen werden die Kernbereiche der Charta der Vielfalt detailliert ausgearbeitet und vorgestellt, wie die theoretischen Elemente mit den einzelnen Diversitätsbereichen zusammenhängen. Auch werden diversitätsrelevante Forschungsartikel vorgestellt. Diese untermauern, wie im Bereich der Diversität geforscht wird und zeigen auf, welchen Einfluss die Theorie auf die Forschungspraxis hat.

Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht den Aufbau des Moduls:

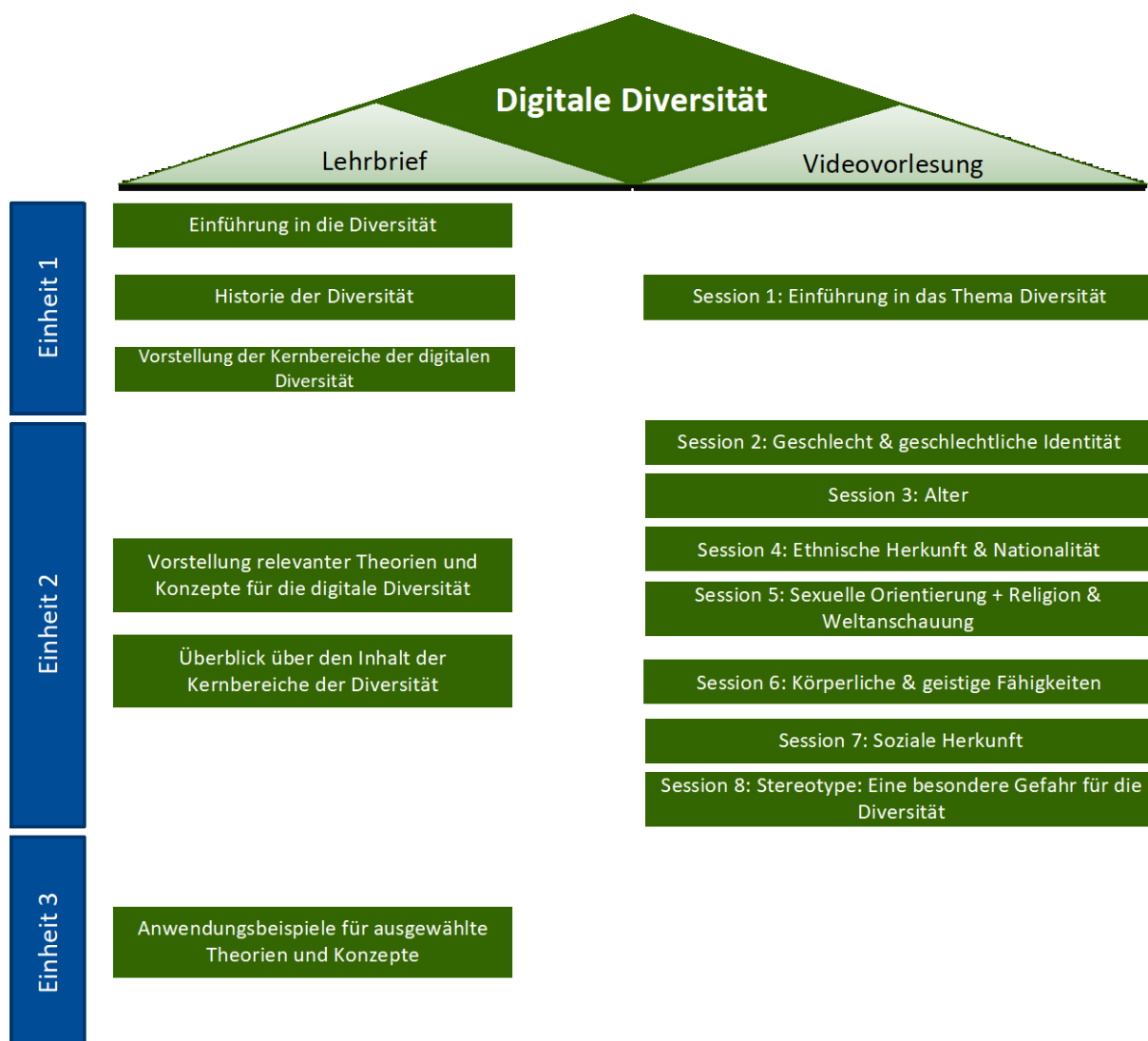


Abbildung 5: Modulaufbau

Für die Bearbeitung des Moduls empfiehlt sich, mit Einheit 1 zu starten.

Die **erste Einheit** ist wie folgt aufgebaut:

Diversität

In diesem Kapitel erfahren Sie, auf was sich Diversität bezieht und wie man den Begriff definieren kann.

Es wird darauf eingegangen, wie man Diversität als Modell darstellen kann und welche Arten von diversitätsrelevanten Verschiedenheiten es gibt.

Abschließend befasst sich das Kapitel damit darzustellen, was digitale Diversität ist, und legt damit den Grundstein für die weiteren Einheiten.

Historie der Diversität

In diesem Kapitel erhalten Sie eine Übersicht über die Ursprünge der Diversität. Diversität im Allgemeinen hat eine reiche Historie.

Zunächst wird die Historie von Diversität in der Gesellschaft dargestellt, mit einem Fokus auf die Bürgerrechtsbewegungen in Amerika.

Daraufhin wird die Diversität im Unternehmenskontext betrachtet. Hier liegt das Augenmerk auf dem sogenannten Diversitätsmanagement.

Zum Abschluss des Kapitels wird die vergleichsweise noch junge Historie der digitalen Diversität betrachtet.

Herausforderungen der Diversität

Diversität trifft nicht nur auf Zuspruch. Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den verschiedenen Herausforderungen, die sich im Bereich Diversität auftun.

Facetten der digitalen Diversität

Das Kapitel befasst sich mit einem kurzen Überblick der Diversitätsthemen, die im Rahmen der einzelnen Sessions der Videovorlesung behandelt werden. Es wird herausgestellt, wieso der jeweilige Faktor relevant für die digitale Diversität ist, und es wird kurz dargestellt, welche Forschung in diesem Bereich bereits besteht. Dieses Kapitel dient als Ausblick darauf, was Sie in den einzelnen Einheiten der Videovorlesung erwartet.

Die **Videosession 1** rundet mit der Einführung in das Thema Diversität die Grundlagen aus Lehrbrief 1 ab.

Anschließend empfiehlt sich, **Einheit zwei** durchzuarbeiten und begleitend dazu die **Videosessions 2-7** hinzuzuziehen. In der Reihenfolge der Bearbeitung können Sie an dieser Stelle gerne variieren. Wird eine spezielle Theorie in einer Videosession aufgegriffen, empfehlen wir parallel den Lehrbrief zu dem Thema durchzuarbeiten.

Die **zweite Einheit** ist wie folgt aufgebaut:

Theorien und Konzepte

Viele Theorien und Konzepte tangieren den Bereich der Diversität. In diesem Kapitel erhalten Sie eine Übersicht über mehrere Theorien, welche einen Beitrag zur Forschung im Bereich Diversität leisten.

Kerndimensionen der Diversität

Diversität ist ein vielschichtiger Begriff und es ist nicht möglich, die Diversität vollständig darzustellen. In diesem Kapitel werden die nach dem Modell der Charta der Vielfalt e. V. relevanten Kernbereiche erläutert und wie sie (ohne direkten digitalen Bezug) eine relevante Rolle im Bereich der Diversität spielen.

Die **Videosession 8** sollte als letztes bearbeitet werden, da hier ein Forschungsexkurs zum Thema Stereotype vorgenommen wird. Stereotype sind für alle Kernbereiche der Diversität relevant und tauchen unter anderem während der Videosessions 2-7 auf. Session 8 bietet am Ende der Videovorlesung einen guten Abschluss und geht tiefer auf die Wirkweisen der Stereotype ein.

Abschließend erfolgt die Bearbeitung des **dritten Lehrbriefs**, der wie folgt aufgebaut ist:

Vorstellung ausgewählter Forschungsartikel

In dieser Einheit werden ausgewählte Forschungsarbeiten genauer vorgestellt. Es empfiehlt sich immer parallel oder davor den entsprechenden Forschungsartikel zu lesen. Diese finden Sie in der Moodle-Lernumgebung. In diesem Lehrbrief wird ein Fokus auf die theoretische Grundlage der Artikel gelegt – die Methoden und Perspektiven könnten im späteren Verlauf ihres Studiums für Ihre Abschlussarbeit nützlich sein. Wir möchten darauf hinweisen, dass die Theorien in Teilen nur kurz wiederholt werden. Je nachdem, wie Sie die Kapitel bearbeiten, können Sie Details zu den Theorien parallel in Einheit 2 nachlesen.

Übungen

Innerhalb der drei Lehrbriefeinheiten gibt es Übungsaufgaben. Die Lösungen der Übungsaufgaben werden wir im Laufe des Semesters in die Moodle-Umgebung hochladen. Ziel der Übungsaufgaben ist es, Sie auf die Klausur vorzubereiten. Die Übungsaufgaben erfordern Wissen, welches Sie zum Teil in den schriftlichen Lehrbriefeinheiten, aber auch in den Videosessions erhalten werden.

Glossar

Zusätzlich zu den hier dargelegten Lerninhalten stellt Ihnen der Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Gestaltung soziotechnischer Informationssysteme ein Glossar zur Verfügung. In diesem finden Sie modulübergreifend Definitionen wichtiger Begriffe auf Deutsch und Englisch. Die Begriffe sind dort jeweils den einzelnen Modulen zugeordnet. In den Lehrbriefen wird mit dem folgenden Icon auf die Definition im Glossar verwiesen:



5 Diversität

5.1 Abgrenzung Diversität

Der Diversitätsbegriff ist nicht einfach zu erfassen. Es gibt viele Bezugsobjekte, die divers sein können (z.B. Menschen, Tiere, Lebensräume). Dabei kann eine allgemeine Definition von Diversität allerdings nicht alle relevanten Faktoren der verschiedenen Bezugspunkte beinhalten (z.B. die Diversität bei Menschen ist anders als bei Lebensräumen). Es ist daher notwendig für die verschiedenen Bezugsobjekte eine eigene Definition zu haben.

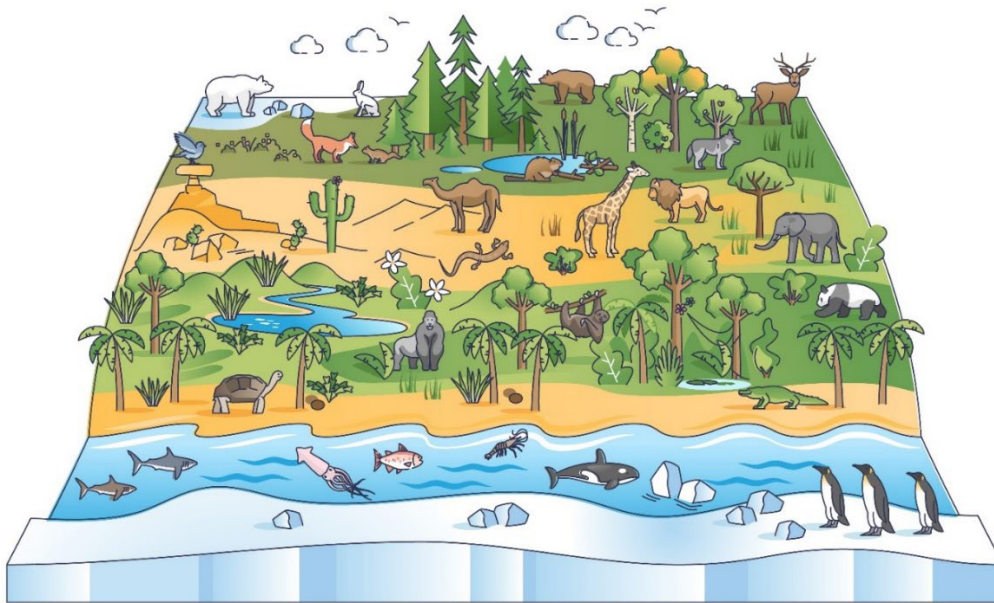


Abbildung 6: Einleitendes Bild in das Kapitel Diversität (VectorMine – stock.adobe.com)

Fallbeispiel



Beispiel: Diversität und die Bezugsebene

Schauen Sie sich einmal Abbildung 5 genauer an. Je nachdem welchen Blickwinkel man einnimmt, kann man auf verschiedene Arten der Diversität kommen. Beispielsweise gibt es die Diversität der Lebensräume (Arktis, Antarktis, Wüste, Ozean ...), die Diversität der Lebewesen in einem der Lebensräume (Kamel, Giraffe, Elefant ...) oder die Diversität der Vegetation (Palme, Baum, Strauch, Gras ...)

Im Bereich der Biologie bezeichnet der Begriff Diversität eine Vielfalt von Arten und Ökosystemen der Biodiversität und bezieht sich auf rein feststellbare und nachweisbare Tatsachen (Salzbrunn, 2014). Diversität als Begriff ist aus der Pflanzenbiologie entsprungen (Salzbrunn, 2014). In der Biologie gibt es wiederum mehrere Arten an Diversitäten. Es kommt auf den Betrachtungsgegenstand an, wie z.B. Ökosysteme.

Genetische Diversität bezeichnet die Variation zwischen Individuen sowie die Variation zwischen Populationen in einer Spezies (Litvin, 1997).

Speziendiversität ist die Zahl an verschiedenen Tieren, Pflanzen und anderen Organismen innerhalb einer Region, einer Gemeinschaft oder eines Ökosystems (Litvin, 1997).

Ökosystemdiversität ist die Variation an verschiedenen Habitaten in einem geografischen Gebiet (Litvin, 1997).

5.2 Definitionen Diversität

Viele Veröffentlichungen haben versucht, den Begriff der Diversität zu definieren. Auffällig ist dabei, dass Diversität in den verschiedenen Definitionen manchmal wertend und manchmal neutral beschrieben wird. Im Folgenden finden Sie verschiedene Definitionen.

Überlegen Sie einmal, welche Worte in Bezug auf die Diversität positiv, neutral oder negativ verstanden werden können.

Reflexion



1. Diversität kann als ein Merkmal einer sozialen Gruppierung (d. h. Gruppe, Organisation, Gesellschaft) betrachtet werden, die das Ausmaß der objektiven oder subjektiven Unterschiede zwischen den Menschen innerhalb der Gruppe widerspiegelt (ohne vorauszusetzen, dass sich die Gruppenmitglieder notwendigerweise der objektiven Unterschiede bewusst sind oder dass subjektive Unterschiede eng mit objektiveren Unterschieden verbunden sind) (Van Knippenberg & Schippers, 2007).
2. Diversität „bezeichnet die Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit und Individualität, die durch zahlreiche Unterschiede zwischen Menschen entsteht“ (Aretz & Hansen, 2003, p. 9).
3. Für unsere Zwecke können die Auswirkungen der Diversität daher von jedem Attribut herühren, das Menschen verwenden, um sich zu sagen, dass eine andere Person anders ist. Eine bestimmte Situation und soziale Konstruktion können bestimmte Attribute hervorheben, unabhängig davon, ob sie für die Aufgabe relevant sind oder nicht. Wenn sie hervorstechen, können diese Unterscheidungen, unabhängig davon, wie aufgaben-relevant sie sind, zu Unterscheidungen zwischen innerhalb und außerhalb der Gruppe führen und sich potenziell auf das Funktionieren der Gruppe auswirken (Williams & O'Reilly III, 1998).
4. Eine Mischung von Menschen in einem sozialen System, die deutlich unterschiedliche, gesellschaftlich relevante Gruppenzugehörigkeiten haben (Cox, 1993)
5. „Diversity beschreibt die Vielfalt der Menschen und die Offenheit und Toleranz, diese Vielfalt anzuerkennen“ (Bendl et al., 2004; Herpers, 2013, p. 36)

Wie eine Formulierung interpretiert wird, ist stets individuell. Allerdings können Formulierungen wie „Andersartigkeit“ bei den Lesenden eine negative Wertung widerspiegeln. Hingegen wirken „Vielfalt“ so wie „Individualität“ tendenziell positiv. Formulierungen wie „Unterschiede“ können eher neutral gewertet werden.

Fallbeispiel

**Beispiel: Begriffe und die subjektive Wertung**

Die subjektive Wertung verschiedener Begriffe wird besonders deutlich, wenn man sie mit einem Bezugsobjekt verbindet.

Wir nehmen als Beispiel die Diversität bei der sexuellen Orientierung.

Version 1: Menschen sind vielfältig, hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierungen.

Version 2: Menschen sind unterschiedlich, hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierung.

Version 3: Menschen sind andersartig, hinsichtlich ihrer sexuellen Orientierung.

Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass sich das subjektive Empfinden hinsichtlich verschiedener Begriffe auch mit der Zeit verändern kann. Auch neue Begriffe können im Zeitverlauf eine historische Bedeutung erlangen.

Fallbeispiel

**Beispiel: Begriffe und die Änderung ihrer Bedeutung**

Während der Begriff „Asylant“ schon früh als indiskutabel und abwertend gesehen wird, hat sich der Begriff „Flüchtling“ in den Medien und im Sprachgebrauch etabliert. In den letzten Jahren wurden Stimmen lauter, welche den Begriff nun auch als abwertend sehen und sich dafür einsetzen, dass er durch den Begriff „Geflüchtete“ ersetzt wird.

Ein lesenswerter Artikel hierzu wurde von der Vereinigung Pro Asyl verfasst. Den Link dazu finden sie hier: <https://www.proasyl.de/hintergrund/sagt-man-jetzt-fluechtlinge-oder-ge-fluechtete/>

Es gibt viele verschiedene Definitionen von Diversität. In der Forschung besteht kein Konsens darüber, welche die beste Definition von Diversität ist (Wijeratne et al., 2022). Im Rahmen dieser Vorlesung haben wir uns für eine weitere Definition der Diversität entschieden. Die Definition bezieht einen neutralen Standpunkt zum Thema Diversität. Dadurch, dass sowohl die objektiven als auch subjektiven Unterschiede Bestandteil der Definition sind, ist sie flexibel genug, die verschiedenen Facetten der Diversität darzustellen.

**Diversität**

Diversität kann als ein Merkmal einer sozialen Gruppierung (d. h. Gruppe, Organisation, Gesellschaft) betrachtet werden, die das Ausmaß der objektiven oder subjektiven Unterschiede zwischen den Menschen innerhalb der Gruppe widerspiegelt (ohne vorauszusetzen, dass sich die Gruppenmitglieder notwendigerweise der objektiven Unterschiede bewusst sind oder dass subjektive Unterschiede eng mit objektiveren Unterschieden verbunden sind) (Van Knippenberg & Schippers, 2007).

5.3 Diversität als Modell

In der Vergangenheit wurden im Bereich des Diversitätsmanagements Ansätze entwickelt, Diversität als Modell darzustellen (siehe Abbildung 6.). Das Modell von Gardenswartz und Rowe (2003) kategorisiert Diversität dabei in vier Ebenen. Die erste Ebene der Persönlichkeit beschreibt

dabei die Charakterzüge, welche sich über den Lauf der Zeit durch das Leben geprägt haben. Interne Dimensionen, wie das Alter oder die sexuelle Orientierung, sind Faktoren, welche einer Person anhängen und über die keine direkte Kontrolle durch die Person ausgeübt werden kann. Externe Dimensionen sind Faktoren, welche potenziell geändert werden können und über die eine gewisse Kontrolle besteht, oder welche sich im Laufe der Zeit ändern. Die Unternehmensdimensionen stellen die äußerste Schicht dar und bestehen aus Merkmalen wie Managementstatus, Gewerkschaftszugehörigkeit oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Merkmale der Diversität, die mit dieser Ebene zugeordnet sind, sind Elemente, die unter der Kontrolle der Organisation stehen, in der man arbeitet (Washington, 2008).

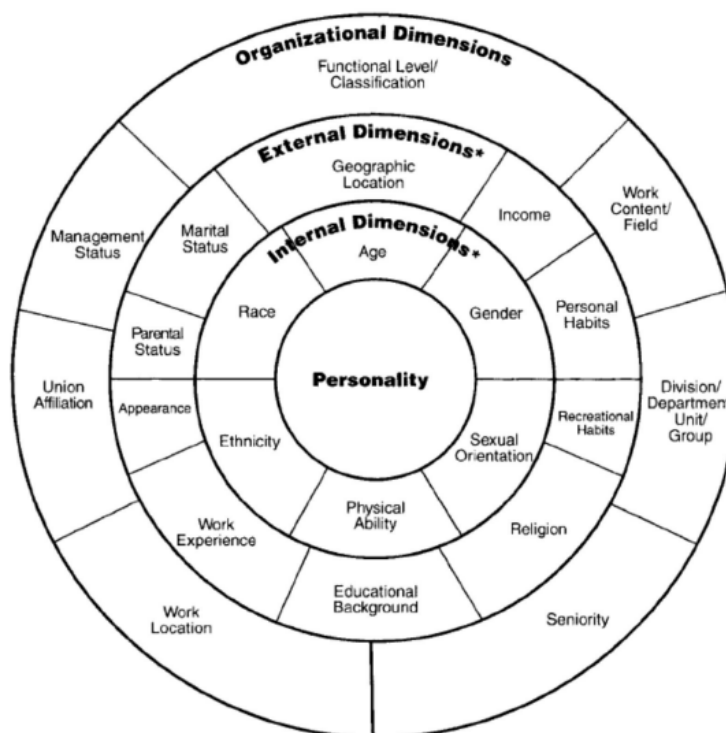


Abbildung 7: Layers of Diversity (Gardenswartz & Rowe, 2003)

Das Modell nach Gardenswartz und Rowe (2003) liefert die Grundlage für das Modell der Charta der Vielfalt e. V. welches Religion als die interne Dimension wertet und durch „Weltanschauung“ erweitert hat. Des Weiteren wurden manche bestehenden Dimensionen erweitert, wie beispielsweise Geschlecht mit „geschlechtliche Identität“.



Abbildung 8: Diversität als Modell (Charta der Vielfalt e. V.)

Hinweis: Der Begriff „Rasse“

Wie schon in Abbildung 6 zu sehen, werden Sie in diesem Lehrbrief, und vor allem in der englischsprachigen Fachliteratur, mit dem Begriff Rasse (engl. race) in Berührung kommen, in diesem Lehrbrief beispielsweise vor allem bei der historischen Rassentrennung (Kapitel 6).

Der Begriff „Rasse“ ist vor allem in Deutschland, trotz seiner Verwendung, beispielsweise im Grundgesetz, ein stark umstrittener Begriff. Dies liegt vor allem an der historischen Verwendung des Begriffs in Deutschland.

Im englischsprachigen Raum ist der Begriff (übersetzt als „race“) weniger umstritten und wird häufig Synonym zum Begriff „Ethnie“ (übersetzt „ethnicity“) verwendet. Im Vergleich zum deutschsprachigen Raum wird der Begriff im Englischen zum Teil sogar positiv, im Kontext der Antidiskriminierung, verwendet. Gerade deswegen ist „race“ auch in der neuen Fachliteratur noch oft anzutreffen.

5.4 Welche Arten von Verschiedenheiten gibt es?

Der Diversitätsbegriff ist so vielfältig wie die Kategorien, die er beschreibt. Festzustellen ist, dass die hier aufgeführten Diversitätsbegriffe sich alle in einem Punkt überschneiden: Es wird sich auf Verschiedenheiten in bestimmten Kategorien bezogen. Bei der Frage, warum sich die Diversität auf Verschiedenheiten und nicht auf Gleichheiten bezieht, haben Gardenswartz und Rowe (2003) eine gute Begründung:

Diversität bezieht sich auf die Verschiedenheiten, da Verschiedenheiten, und nicht Gemeinsamkeiten, die meisten unserer Probleme hervorrufen (und hervorgerufen haben). Während Menschen viele Gemeinsamkeiten teilen, wie z. B. die gleiche Arbeitsstelle, beeinflussen Verschiedenheiten unsere Wahrnehmung von Anderen. Es ist daher wichtig, zu verstehen, welche Facetten der Diversität wir unterscheiden.

In Bezug auf die Verschiedenheiten gibt es mehrere Wege, diese zu unterscheiden. Beispielsweise können Verschiedenheiten nach dem Ursprung, z. B. nach physischem, charakterlichem oder statusbezogenem Ursprung, unterschieden werden.

Tabelle 1: Verschiedenheiten (Pescosolido & Martin, 2015)

Verschiedenheiten	
Physisch	z.B. Geschlecht, körperliche Merkmale
Charakter	z.B. sexuelle Orientierung
Status	z.B. sozioökonomischer Hintergrund

Bei der detaillierten Betrachtung von Verschiedenheit können die Merkmale in „unveränderliche Merkmale“ (z. B. das gebürtige Geschlecht) und „potenziell veränderbare Merkmale“ (z. B. das Aussehen) unterteilt werden.

Beispiel: Verschiedenheiten

Person X ist weiblich, heterosexuell, ist Frühaufsteherin, hat schwarze lange Haare und ist adelig.

Person Y ist männlich, bisexuell, ist Langschläfer, hat schwarze lange Haare und kommt aus einfachen Verhältnissen.

X und Y sind sehr verschieden. Bei physischen Merkmalen unterscheiden sie sich unter anderem beim biologischen Geschlecht, wohingegen die Haare von beiden eher gleich sind. Beim Charakter zeigt sich, dass sich beide sowohl in ihren Schlafgewohnheiten als auch ihrer sexuellen Orientierung unterscheiden. Ihr sozioökonomischer Hintergrund ist auch verschieden.

Fallbeispiel



Tabelle 2: Verschiedenheiten (Gardenswartz & Rowe, 2003; Pescosolido & Martin, 2015)

Verschiedenheiten		
Merkmal	Unveränderlich	Potenziell-veränderbar
Physisch	z.B. gebürtiges Geschlecht, körperliche Merkmale	z.B. Aussehen
Charakter	z.B. Kultur	z.B. Gewohnheiten
Status	z.B. sozioökonomischer Hintergrund	z.B. Beruf, Einkommen

Fallbeispiel

**Beispiel: Veränderbarkeit bei Verschiedenheiten**

Das Aussehen ist etwas, was sehr leicht verändert werden kann. Anhand des Aussehens werden Menschen auch unterschieden. Beispielsweise ist es für viele Menschen sehr einfach zum Friseur zu gehen und sich die Haare zu färben.

Solch änderbare Verschiedenheiten können auch schon große Auswirkungen haben.

Andere Faktoren können beispielsweise unter keinen Umständen geändert werden. Niemand ist in der Lage, die leiblichen Eltern und den damit einhergehenden sozioökonomischen Hintergrund zu ändern.

Übung

**Übung 1: Verschiedenheiten**

Anhand welcher Merkmale können sich Menschen unterscheiden? Nennen Sie für jede Kategorie ein Beispiel für ein veränderliches und unveränderliches Merkmal. Begründen Sie Ihre Entscheidung.

Verschiedenheiten werden in der Praxis zum Anlass für Diskriminierung genommen. Beispielsweise basiert Sexismus auf der Verschiedenheit beim Geschlecht. Die Diskriminierung geht dabei meist von einer dominanten Gruppe aus. Die Gruppe, welche unter der Diskriminierung leidet, stellt die dominierte Gruppe dar. Bei den einzelnen Verschiedenheiten, besonders bei der Ethnizität und Religion, ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die dominante Gruppe je nach Bezugsobjekt (z.B. Land, Region, Unternehmen) unterschiedlich sein kann.

Tabelle 3: Beispiele der Formen der sozialen Diskriminierung (angelehnt an Vedder, 2006)

Verschiedenheit	Dominante Gruppe	Dominierte Gruppe	Formen der Diskriminierung
Geschlecht	Männer	Frauen, Transgender-Personen	Sexismus
Ethnizität, Hautfarbe, Nationalität	In Deutschland „Inländer mit weißer Hautfarbe“	Angehörige anderer Ethnien, Hautfarben oder Nationalitäten	Rassismus, Ethnozentrismus, Nationalismus, Xenophobie
Alter	Erwachsene mittleren Alters	Junge Menschen + ältere Erwachsene	Altersdiskriminierung
Religion	In Deutschland Christen	Anhänger anderer Religionen + Freikirchen; Atheisten	Religiöse Diskriminierung, Antisemitismus
Sexuelle Orientierung	Heterosexuelle	Schwule, Lesben, Bisexuelle	Heterosexismus, Homophobie
Behinderung, körperliche Unversehrtheit	Menschen ohne Einschränkungen/Behinderungen	Menschen mit Einschränkungen/Behinderungen	Diskriminierung von Behinderten

Beispiel: Dominante Gruppen in der Praxis

In einem Unternehmen wird eine Firmenfeier veranstaltet. Das Unternehmen hat hauptsächlich männliche Arbeitnehmer. In der Einladung findet sich die Aussage „Liebe Kollegen, gerne könnt ihr eure Frauen zur Firmenfeier mitbringen“.

Es ist (evt. unbeabsichtigt) möglich, dass diese Nachricht Frauen und homosexuelle Männer im Unternehmen diskriminiert.

Fallbeispiel

**Übung 2: Dominante Gruppen**

Person A ist bisexuell und Anhängerin des christlichen Glaubens. A möchte in den nächsten Semesterferien nach Indien reisen.

Stellen Sie dar, mit welchen dominanten Gruppen A in Indien in Berührung kommen kann. Zeigen Sie auf, ob, und wenn ja, in welchen Kategorien und wieso A zu einer dominierten Gruppe gehören kann. Welche Form der Diskriminierung könnte A begegnen?

Übung



5.5 Digitale Diversität

Nach der Einführung über die Diversität stellt sich anschließend die Frage:

Was ist digitale Diversität?

Digitale Diversität bezieht sich auf die Verschiedenheiten innerhalb und zwischen verschiedenen Nutzergruppen. Die Verschiedenheiten können objektiver und subjektiver Natur sein. *Was ist schon „alt“?* Ziel von digitaler Diversität ist es, eine barrierefreie, inklusive und antidiskriminierende Umgebung im digitalen Raum zu schaffen, in welcher sich alle Personen entfalten können und die digitale Transformation gefördert wird.

Digitale Diversität

Digitale Diversität ist die ausdrückliche Anerkennung, Wertschätzung und Berücksichtigung von objektiven und subjektiven Verschiedenheiten verschiedener Nutzergruppen unter Berücksichtigung der digitalen Benachteiligung. Sie zielt darauf ab, barrierefreie, inklusive und antidiskriminierende Strukturen im Bereich der digitalen Transformation zu fördern.



6 Historie der Diversität

Nachdem geklärt ist, was unter Diversität und digitaler Diversität zu verstehen ist, folgt ein Überblick über den Ursprung der Diversität und wie sie zu einem zentralen Faktor in unserer Gesellschaft geworden ist.

6.1 Gesellschaftliche Historie der Diversität

„Diversity“ als englischer Begriff im Deutschen entsprang Maßnahmen gegen Diskriminierung im Bereich der Unternehmen und (Hoch-)Schulen (Salzbrunn, 2014).

„Diversity“ als Begriff allgemein ist das erste Mal in einem Prozess der Regents of the University of California vs. Bakke (438 U. S. 265) verwendet worden (Fraser, 2014). In diesem Prozess haben private amerikanische Universitäten die Förderung von Minderheiten, welche durch „race“ definiert wurden, erfolgreich verteidigt (Fraser, 2014). Die Förderung kam dabei in der Praxis vor allem Frauen, Native Americans, Hispanics und zum Teil Asiaten zugute. Gegen diese Förderung der Minderheiten hat der Student Allen Bakke Klage wegen Benachteiligung eingereicht (Fraser, 2014). Der Supreme Court entschied daraufhin 1978, dass in den USA die positive Diskriminierung verfassungskonform ist.

Dass die Diversität als soziologisches Begriffsfeld aufgekommen ist, wurde entscheidend durch die sozialen Entwicklungen der Nachkriegszeit beeinflusst (Fraser, 2014). Unter anderem haben Bürger- und Bürgerinnenbewegungen, wie die Arbeiter- und Arbeiterinnenbewegungen, die Frauenbewegung und die LGBTQ+-Bewegung das Bewusstsein in Gesellschaft, Politik, und Wissenschaft für Diversität, Differenzen und die damit unter anderem verbundenen Diskriminierungsprozesse gestärkt (Fraser, 2014). Insbesondere die schwarze Emanzipationsbewegung in den USA war für die Diversität als soziologisches Begriffsfeld wegweisend (Fraser, 2014).

Bürgerrechtsbewegungen

Die Wurzeln von Diversität, wie wir sie heute kennen, liegt unter anderem in den sozialen Protesten der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung (Vedder, 2006). Im Rahmen der 1950er-, 1960er- und 1970er-Jahre gab es in den USA eine Mehrzahl an Bürgerrechtsbewegungen, welche aus verschiedenen Gründen einen Kampf gegen die Diskriminierung in der Gesellschaft aufgenommen haben.

Um die Sklaverei endgültig zu beenden und die schwarzen Bürger zu schützen, wurden der 13., 14. und 15. Zusatzartikel zur Verfassung der Vereinigten Staaten eingeführt. Der 13. Zusatzartikel verbot die Sklaverei. Drei Jahre später gewährte der 14. Zusatzartikel allen in den Vereinigten Staaten geborenen oder aufgewachsen Personen die Bürgerrechte, einschließlich eines ordnungsgemäßen Verfahrens und des gleichen Schutzes durch die Gesetze. Der 15. Zusatzartikel sicherte den Schutz des Wahlrechts der Bürgerinnen und Bürger.

Im Jahr 1875 verabschiedete der Kongress auch das erste Bürgerrechtsgesetz, das die „Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz“ festschrieb und Geldstrafen für alle diejenigen vorsah, die

anderen aufgrund ihrer Rasse der Zutritt zu öffentlichen Einrichtungen wie Theatern und Gasthäusern verweigerten.

Der Oberste Gerichtshof vertrat jedoch die Auffassung, dass dieses Gesetz nicht in den Geltungsbereich des 13. und 14. Verfassungszusatzes fällt, da diese Zusätze nur die Handlungen der Regierung, nicht aber die von Privatpersonen betreffen. Durch dieses Urteil wurde der Bereich der Gesetze eingeschränkt, auf welchen sich die Verfassung auswirkte und anschließend negativen Einfluss auf die Bürgerrechtsbewegungen hatte.

In den späten 1800er-Jahren wurden die Rassentrennungsgesetze in den Südstaaten, wo frühere Gesetze und Gesetzesänderungen praktisch ignoriert wurden, fast überall eingeführt. Die Rassen wurden in Schulen, Restaurants, Toiletten, öffentlichen Verkehrsmitteln und sogar bei Wahlen und Ämtern getrennt.

Bestimmte Ereignisse der Bürgerrechtsbewegung sind dabei von besonderer historischer Bedeutung für die Gesellschaft (Vedder, 2006). Drei zentrale Ereignisse werden im Folgenden vorgestellt.

Busboykott in Montgomery/Alabama (1955)



Abbildung 9: Busboykott in Montgomery/Alabama (National Archives, 2021)⁴⁵

Ein entscheidender Moment der Bürgerrechtsbewegung in den USA fand am 1.12.1955 statt. Rosa Parks, zu diesem Zeitpunkt Näherin und Sekretärin der Ortsgruppe Montgomery der National Association for the Advancement of Colored People (NAACP), setzte sich auf dem Weg nach Hause in den Bus. Zu dieser Zeit gab es gesetzliche Regelungen, welche die Sitzplätze in den Bussen in eine schwarze und weiße Sektion aufgeteilt haben. Nachdem es in der weißen Sektion keinen Platz mehr gab, wurde Rosa Parks aufgefordert, ihren Platz in der schwarzen Sektion für einen weißen Passagier zu räumen. Sie widersprach dieser Aufforderung, weshalb der Busfahrer die Polizei gerufen hat. Rosa Parks wurde daraufhin von der Polizei für die Verletzung von Chapter 6, Section 11 des Montgomery City Code verhaftet, welcher die Rassentrennung in den öffentlichen Bussen beinhaltete.

⁴ <https://nara.getarchive.net/de/media/photograph-of-montgomery-alabama-bus-boycott-e8257a?zoom=true>.

⁵ <https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c4/Rosaparks.jpg>.

Dieser Vorfall führte dazu, dass E. D. Nixon, Präsident der örtlichen NAACP-Sektion, die afro-amerikanischen Bürger dazu aufgerufen hat, das öffentliche Busnetz zu boykottieren, um gegen die Rassentrennung zu protestieren. Die Bewegung gelobte, so lange nicht mit den öffentlichen Bussen von Montgomery zu fahren, bis die Rassentrennung abgeschafft wird. Der Boykott, der offiziell am 5. Dezember 1955 begann, unterstützte nicht nur Rosa Parks, sondern auch unzählige andere Afroamerikanerinnen und Afroamerikaner, die aus demselben Grund verhaftet worden waren.

In der Folge nahmen die afroamerikanischen Bürgerinnen und Bürger private Autos, liefen zu Fuß oder fuhren mit dem Fahrrad. Es gab auch Fälle, in welchen auf Maultiere oder Pferdekutschen als Alternativen umgestiegen wurde. Unterstützt wurde die Bewegung von schwarzen Taxifahrern, welche die Kosten für Taxifahrten gesenkt hatten. Der Protest war erfolgreich und sehr schmerzhaft für die Betreiber des öffentlichen Nahverkehrs und die Stadt Montgomery. Dies lag unter anderem daran, dass die afroamerikanische Bevölkerung in der Vergangenheit ca. drei Viertel der regulären Fahrgäste ausgemacht hat.

In Reaktion auf den Boykott unternahm die Stadt Montgomery mehrere Versuche, die Bewegung zu untergraben. So wurden beispielsweise Gesetze erlassen, welche den schwarzen Taxifahrern verboten haben, die Preise ihrer Fahrten zu senken. Auch versuchte die Stadt, Druck auf die Versicherungsgesellschaften auszuüben, damit diese die Versicherung für Autos schwarzer Fahrer widerrufen oder erst gar nicht ausstellen, mit dem Ziel, dass schwarze Fahrer ihre privaten Fahrzeuge nicht mehr als alternative Beförderung nutzen konnten.

Der Boykott nahm am 20.12.1956, ca. ein Jahr nach Beginn, mit der Entscheidung Browder gegen Gayle sein Ende. In der Entscheidung wurde die Rassentrennung in Bussen als verfassungswidrig erklärt (Kratz, 2015).

Brown v. Board of Education (1954)



Abbildung 10: Brown v. Board of Education (National Archives, 2021)⁶

⁶ <https://www.archives.gov/education/lessons/brown-v-board>.

Die Rassentrennung betraf auch den Bereich der öffentlichen Schulen. In der Rechtssache *Brown v. Board of Education* wurde durch ein Urteil des Obersten Gerichtshofs die jahrzehntelange Rassentrennung in den öffentlichen Schulen Amerikas 1954 beendet. Das Urteil wurde einstimmig gefällt und galt damals als bahnbrechend. In der Entscheidung wurde festgestellt, dass die staatlich sanktionierte Rassentrennung an öffentlichen Schulen gegen den 14. Verfassungszusatz verstieß. Die Entscheidung beendete den ca. 60 Jahre zuvor geschaffenen „separate but equal“ Präzedenzfall und war ein Meilenstein im Bereich der wachsenden Bürgerrechtsbewegung (National Archives, 2021).

Das Wirken des Bürgerrechtlers Dr. Martin Luther King Jr.



Abbildung 11: Das Wirken des Bürgerrechtlers Dr. Martin Luther King Jr. (National Archives, 2022)⁷

Am 28.9.1963 hat Martin Luther King Jr. seine bekannte Rede „I have a Dream“ gehalten. Seit-her gilt die Rede als Aushängeschild der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und steht sinn-bildlich gegen das damalige Übel der Rassentrennung und Ungleichheit (bpb, o.J).

Die Rede wurde vor einer großen Gruppe von Bürgerrechtlerinnen und Bürgerrechtlern gehalten, welche sich um das Lincoln-Denkmal in Washington DC versammelten. Das Ziel der Veranstaltung war es, durch einen Marsch auf Washington die Regierung der Vereinigten Staaten zur Gleichberechtigung zu drängen. Dadurch wurden die prominentesten Bürgerrechtsführer der Nation mit Zehntausenden von Demonstranten zusammengebracht. Die Veranstaltung und die weltweit bekannten Worte von Martin Luther King Jr. beeinflussten die Regierung, direktere Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichberechtigung der Rassen stärker zu verwirklichen (Machat, 2018; National Archives, 2022).

⁷ <https://catalog.archives.gov/id/175539559>.

Exkurs



„I have a dream“ – Auszug aus der Rede

I have a dream that one day this nation will rise up and live out the true meaning of its creed: „We hold these truths to be self-evident, that **all men are created equal**.“

I have a dream that one day on the red hills of Georgia, **the sons of former slaves and the sons of former slave owners will be able to sit down together at the table of brotherhood**.

I have a dream that one day even the state of Mississippi, a state sweltering with the heat of injustice, sweltering with the heat of oppression, will be transformed into an oasis of freedom and justice.

I have a dream that my four little children will one day live in a nation where they will not be judged by the color of their skin but by the content of their character.

I have a dream today!

I have a dream that one day, down in Alabama, with its vicious racists, with its governor having his lips dripping with the words of „interposition“ and „nullification“ – one day right there **in Alabama little black boys and black girls will be able to join hands with little white boys and white girls as sisters and brothers**.

I have a dream today!

I have a dream that one day every valley shall be exalted, and every hill and mountain shall be made low, the rough places will be made plain, and the crooked places will be made straight; and the glory of the Lord shall be revealed and all flesh shall see it together.

Übung



Übung 3: Historie der Diversität

Welche Bürgerbewegungen in welchem Land waren wegweisend für die Entwicklung der Diversität, wie wir sie heute kennen. Nennen Sie eines der wichtigen Ereignisse dieser Bewegung und welche Personen dort eine wichtige Rolle übernommen haben.

6.2 Historie der Diversität in Unternehmen & Überblick Diversity Management

Mitte der 1980er-Jahre gab es in den USA ethisch-moralische Begründungen (abgeleitet aus der Bürgerrechtsbewegung) und unter Druck geratene gesetzliche Verpflichtungen für Arbeitgeber, die Chancengleichheit aller Beschäftigten zu fördern. In diesen Zeitraum fällt auch die Entwicklung des Diversity-Management-Konzeptes, an dem unterschiedliche Personen beteiligt waren (Vedder, 2006).

Diversity Management dient dazu, die häufigen Formen der in Unternehmen anzutreffenden sozialen Diskriminierung oder Unterdrückung von Minderheiten zu reduzieren.

Diversitätsmanagement

Diversitätsmanagement kann als organisationaler Ansatz verstanden werden, in welchem jeder Mitarbeiter seine individuelle Persönlichkeit mit ihren sozialen und kulturellen Bezügen in die Organisation einbringen kann. Es soll erreicht werden, dass Mitarbeiter die Diversität ihrer Eigenarten und Eigenständigkeiten nicht einer Verallgemeinerung unterwerfen, sondern diese am Arbeitsplatz nutzbringend einsetzen (Aretz & Hansen, 2003).



Tabelle 4: Formen der sozialen Diskriminierung in Organisationen (Vedder, 2006)

Diversitätsdimension	Dominante Gruppe	Dominierte Gruppe(n)	Formen der Diskriminierung
Geschlecht	Männer	Frauen, Transgender-Personen	Sexismus
Ethnizität, Hautfarbe, Nationalität	„Inländer mit weißer Hautfarbe“	Angehörige anderer Ethnien, Hautfarben oder Nationalitäten	Rassismus, Ethnozentrismus, Nationalismus, Xenophobie
Alter	Erwachsene mittleren Alters	Junge & ältere Erwachsene	Altersdiskriminierung
Religion	In Deutschland Christen	Anhänger anderer Religionen & Freikirchen; Atheisten	Religiöse Diskriminierung, Antisemitismus
Sexuelle Orientierung	Heterosexuelle	Schwule, Lesben, Bisexuelle	Heterosexismus, Homophobie
Behinderung, körperliche Unversehrtheit	Menschen ohne Einschränkungen / Behinderungen	Menschen mit Einschränkungen / Behinderungen	Diskriminierung von Behinderten

Grundsätzlich handelt es sich bei Diversity Management um eine Führungsaufgabe (Vedder, 2006). Das Ziel von Diversity Management kann wie folgt zusammengefasst werden: Schaffung eines Klimas, in dem die potenziellen Vorteile für die Leistung der Unternehmen maximiert und die potenziellen Nachteile minimiert werden (Cox & Beale, 1997).

Im Rahmen des Diversity Managements werden Führungskräfte und Mitarbeitende in Diversity-Trainings gezielt darauf vorbereitet, Diskriminierung und die Wirkweisen von Diskriminierung zu erkennen und das Verhalten daraufhin effektiv anzupassen (Carr-Ruffino, 2009; Dietz & Petersen, 2005). Ziel solcher Diversity-Trainings ist es, eine Organisationsstruktur zu erreichen, in welcher die Fähigkeiten aller Mitarbeitenden effektiv genutzt werden können und den spezifischen Bedürfnissen Rechnung getragen werden kann (Vedder, 2006).

Diversity Management bezieht sich allerdings nicht nur auf das Personal allein. Generell wird Diversity zu einem ökonomischen Wettbewerbsfaktor, aus dem Konkurrenzvorteile abgeleitet werden können. Beispielsweise kann sich ein Unternehmen bei Schritten wie der Produktentwicklung und dem Marketing gezielt auf die Bedürfnisse bestimmter Kundenkreise einstellen (Stuber, 2004). Wie bei anderweitigen unternehmerischen Entscheidungsfeldern muss auch bei

Diversity Management eine Kosten-Nutzen-Abwägung erfolgen, um die genauen Vorteile von Diversity Management zum Unternehmenserfolg messen zu können (Vedder, 2006).

Beim Diversity Management kann nach Ely und Thomas (1996) zwischen vier verschiedenen Diversity-Management-Ansätzen unterschieden werden. Die vier verschiedenen Ansätze, Resistenzansatz, Fairnessansatz, Marktzutrittsansatz und Lern- und Effektivitätsansatz verfolgen dabei unterschiedliche Ziele und setzen andere Schwerpunkte:

Tabelle 5: Grundlegende Ansätze des Diversity Managements (Dass & Parker, 2017; Vedder, 2006)

Diversity-Management-Ansatz	Resistenzansatz	Fairnessansatz	Marktzutrittsansatz	Lern- und Effektivitätsansatz
Grundlage	Diversity kein Thema oder eine Gefahr	Vielfalt verursacht Probleme	Diversität führt zu Marketingvorteilen	Unterschiede gezielt und integrativ nutzen
Verständnis	Monokultur, Homogenität erhalten	Keine Diskriminierung; Assimilierung	„Optimales Ausmaß an Vielfältigkeit“	Multikultur, Pluralismus
Zielsetzung	Status quo verteidigen	Minderheiten gleich behandeln	Zugang zu Kunden und Märkten	Langfristiges Lernen aus Diversity

Resistenzansatz

Für Anhängerinnen und Anhänger des Resistenzansatzes stellt Diversity Management entweder kein relevantes Thema dar oder sie fühlen sich von der Vielfalt bedroht. Ziel des Resistenzansatzes ist es, das bestehende Verhältnis von Homogenität und Monokultur zu erhalten (Vedder, 2006).

Fairnessansatz

Vertreterinnen und Vertreter des Fairnessansatzes betrachten Diversity Management vor allem als Mittel, um eine faire Behandlung der verschiedenen Beschäftigten sicherzustellen. Grundlage für den Fairnessansatz sind dabei gesetzliche und moralische Aspekte. Ökonomische Gesichtspunkte treten oftmals in den Hintergrund. Unternehmen, die einen Fairnessansatz verfolgen, achten verstärkt auf eine Antidiskriminierungspolitik und haben oftmals Quoten bei der Personaleinstellung, um die Repräsentation bestimmter Gruppen zu fördern (Vedder, 2006).

Marktzutrittsansatz

Anhängerinnen und Anhänger des Marktzutrittsansatzes sehen in Diversity Management ein strategisches Instrument, welches die Erschließung neuer Segmente auf dem Absatz- und Arbeitsmarkt ermöglicht. Es wird auf Wettbewerbsvorteile durch verbessertes Image und größere Kundennähe gezielt. Unternehmen, die einen Marktzutrittsansatz verfolgen, passen beispielsweise die Struktur der Kundenbetreuer nach dem Geschlecht oder der Herkunft der Kunden an. Im Recruiting wird besonders darauf geachtet, sich als divers zu vermarkten und dabei

beispielsweise auf besondere Aufstiegschancen für Personen hinzuweisen, welche Minderheiten angehören (Vedder, 2006).

Lern- und Effektivitätsansatz

Beim Lern- und Effektivitätsansatz werden ökonomische, ethische und juristische Argumente vereint. Vertreterinnen und Vertreter dieses Ansatzes veranschaulichen die langfristigen Lerneffekte, welche aus vielfältigen Mitarbeitendenstrukturen entstehen können. Unternehmen, die diesen Ansatz verfolgen, setzen sich für Pluralismus im Unternehmen ein und fordern von ihren Beschäftigten Interesse, Wertschätzung und Offenheit für andere Perspektiven. Eine Herausforderung bei diesem Ansatz ist es, Differenzierung und Integration in Einklang zu bringen (Vedder, 2006).

Übung 4:

Nennen Sie die vier grundlegenden Ansätze des Diversity-Managements. Beschreiben Sie für 2 Ansätze die Grundlage, das Verständnis und die Zielsetzung des Ansatzes. Beschreiben Sie für jeden dieser Punkte, wie sich dies in einem Unternehmen äußern könnte.

Übung



6.3 Historie der digitalen Diversität

Wo die Historie der digitalen Diversität beginnt, ist schwer zu sagen. In der Disziplin Wirtschaftsinformatik, einer vergleichbar jungen Disziplin, wurde Diversität bereits in den 1990er-Jahren betrachtet (Ahuja, 1995).



Abbildung 12: Historie der digitalen Diversität (beeboys – stock.adobe.com)

Ein Diversitätsmerkmal, welches vergleichbar früh in der Wirtschaftsinformatik Betrachtung gefunden hat, ist das Geschlecht. Zunächst hat sich das Thema Diversität, vergleichbar mit der Entwicklung im Diversity Management, bei arbeitsbezogenen Themen durchgesetzt.

Ein Problem, welches beispielsweise im Jahr 1995 schon in der Wissenschaft aufgegriffen wurde, ist der Mangel an Frauen in IT-Berufen (Ahuja, 1995). Dieses Problem zieht sich seither durch

Wissenschaft und Praxis und ist auch heute noch aktuell (Ahuja et al., 2006; Armstrong et al., 2018; Harmon & Walden, 2021; Trauth & Booth, 2013). Der Mangel an Diversität in der IT-Workforce ist für viele beunruhigend, da der Mangel an Diversität zukünftige Innovationen im IT-Bereich limitieren könnte (Woszczynski et al., 2006). Beispielsweise kann mangelnde Diversität dazu führen, dass die Bedürfnisse mancher Benutzergruppen nicht erkannt werden.

Neben Diversität im Arbeitsbereich wurde Anfang der 2000er-Jahre auch geschaut, wie diverse Nutzergruppen mit IT umgehen. Beispielsweise haben Venkatesh und Morris (2000) die Rolle von Geschlecht im Bereich der Technologieakzeptanz untersucht und Unterschiede in der Nutzung festgestellt.

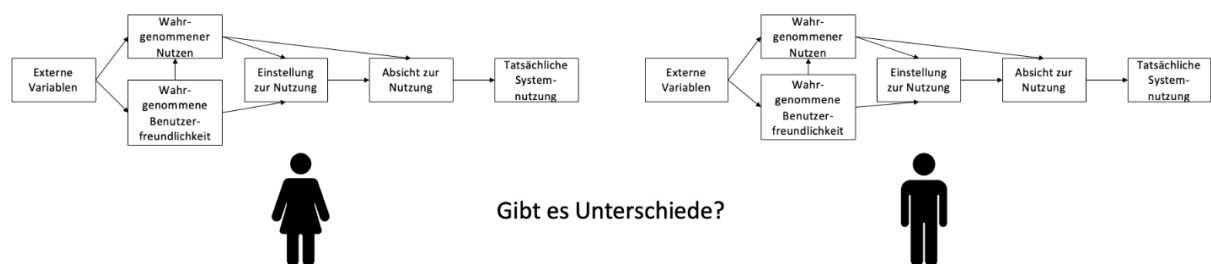


Abbildung 13: Gibt es geschlechtliche Unterschiede bei der Technologieakzeptanz? (angelehnt an Venkatesh & Morris, 2000)

Interessant ist, dass bereits in frühen Veröffentlichungen zum Thema Geschlecht die Möglichkeit angesprochen wurde, das Geschlecht nicht biologisch zu betrachten, sondern als psychologisches Konstrukt (vgl. Venkatesh & Morris, 2000)

Geschlecht ist nicht das einzige Diversitätsmerkmal, welches früh in der Forschung betrachtet wurde. Das Alter als eine weitere Kerndimension von Diversität fand beispielsweise schon früh unter dem Gesichtspunkt Beachtung, wie es die Technologieakzeptanz verändert. Im gleichen Atemzug fand auch hier der Bezug der Erkenntnisse auf den Arbeitskontext statt (Morris & Venkatesh, 2000).

Soziale Diversität wurde in der Vergangenheit oft unter dem Deckmantel der digitalen Kluft (engl. Digital Divide) betrachtet. Im Rahmen der digitalen Kluft wurde primär untersucht, wie sich der Zugang zu Technologie auswirkt. Die digitale Kluft wurde in erster Linie als Muster der Rassendiskriminierung und Klassendiskriminierung begriffen, die sich im ungleichen Zugang zu Computern und zum Internet widerspiegeln. Es wurde dabei beispielsweise auf verschiedene Personen wie weiße Personen (oft Nutzer) aus der Mittelklasse und Personen aus Minderheiten aus niedrigen sozialen Klassen (oft Nichtnutzer) geachtet (vgl. Eastin & LaRose, 2000).



Abbildung 14: Digital Divide (dizain – stock.adobe.com)

Weitere Untersuchungen zur digitalen Kluft nahmen Hsieh et al. (2008) vor und verglichen das fortgesetzte Nutzungsverhalten von sozioökonomisch begünstigten und benachteiligten Nutzern. Die Forschung basierte auf der LaGrange Internet-TV-Initiative, die es allen Stadtbewohnern ermöglichte, das Internet über das Fernsehkabel ohne zusätzliche Kosten zu nutzen. Die Studie untersuchte auf Basis der Theorie des geplanten Verhaltens („Theory of planned behavior“, Ajzen & Fishbein, 1991) die Einflüsse des persönlichen Netzwerks. Dabei wurden Unterschiede in den Verhaltensmodellen zwischen den sozioökonomisch begünstigten und benachteiligten Nutzern identifiziert und empirisch getestet. So wurde herausgefunden, dass sozioökonomisch begünstigte Nutzer stärker durch das persönliche Netzwerk beeinflusst werden. Dabei spielen Faktoren wie Freude an der Nutzung, Vertrauen in die Technologie, Verfügbarkeit und wahrgenommene Verhaltenskontrolle eine wichtige Rolle. In den verschiedenen Gruppen konnten also unterschiedliche Schlüsselvariablen identifiziert werden, die die fortgesetzte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien – und somit die Ausprägung der digitalen Kluft – beeinflussen (Hsieh et al., 2008).

9 Referenzen

- Ahn, M. J., & Bretschneider, S. (2011). Politics of e-government: E-government and the political control of bureaucracy. *Public administration review*, 71(3), 414-424.
- Ahuja, M. (2002). Women in the information technology profession: a literature review, synthesis and research agenda. *European Journal of Information Systems*, 11(1), 20-34.
- Ahuja, M., Ogan, C., Herring, S. C., & Robinson, J. C. (2006). Gender and Career Choice Determinants in Information Systems Professionals: A Comparison with Computer Science. In *IT workers : human capital issues in a knowledge-based environment* (pp. 279-304). Information Age Publishing.
- Ahuja, M. K. (1995). Information technology and the gender factor. Proceedings of the 1995 ACM SIGCPR conference on Supporting teams, groups, and learning inside and outside the IS function reinventing IS,
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Albert, C., & Bettez, S. (2012). Opening the closet door: Exploring the role of social media in the coming out process for individuals who self-identify as lesbian, gay, bisexual, and/or queer (LGBQ). *AMCIS 2012 Proceedings*.
- Annabi, H., & Lebovitz, S. (2018). Improving the retention of women in the IT workforce: An investigation of gender diversity interventions in the USA. *Information Systems Journal*, 28(6), 1049-1081.
- Aretz, H.-J., & Hansen, K. (2003). Erfolgreiches Management von Diversity. Die multikulturelle Organisation als Strategie zur Verbesserung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit. *German Journal of Human Resource Management*, 17(1), 9-36.
- Armstrong, D. J., Riemenschneider, C. K., & Giddens, L. G. (2018). The advancement and persistence of women in the information technology profession: An extension of Ahuja's gendered theory of IT career stages. *Information Systems Journal*, 28(6), 1082-1124.
- Arning, K., & Ziefle, M. (2007). Understanding age differences in PDA acceptance and performance. *Computers in Human Behavior*, 23(6), 2904-2927.
- Aronson, J., Lustina, M. J., Good, C., Keough, K., Steele, C. M., Brown, J., Lustina, M., Austin Kelli Keough, a., & Claude Steele, A. (1999). When White Men Can't Do Math: Necessary and Sufficient Factors in Stereotype Threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 29-46.
- Asante-Agyei, C., Xiao, Y., & Xiao, L. (2022). Will You Talk about God with a Spirituality Chatbot? An Interview Study. *Hawaii International Conference on System Sciences 2022* (HICSS-55),
- Beacon, G. (2021). *What is Wokeism and How Can it be Defeated?* The Common Sense Group.
- Bendl, R., Hanappi-Egger, E., & Hofmann, R. (2004). *Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement: Einführung in Theorie und Praxis*. Linde.
- Borjijin, A., Feng, K., & Shen, Z. (2015). A Teachable Agent for Intergenerational Private Social Networks. *International Journal of Information Technology*, 21(1), 1-7.
- Bove, T. (2022). <https://fortune.com/2022/06/02/bmw-pride-month-rainbow-colors-middle-east/>.
<https://fortune.com/2022/06/02/bmw-pride-month-rainbow-colors-middle-east/>
- Brekhus, W. (1998). A sociology of the unmarked: Redirecting our focus. *Sociological Theory*, 16(1), 34-51.

- Cammaerts, B. (2022). The abnormalisation of social justice: The 'anti-woke culture war' discourse in the UK. *Discourse & Society*, 33(6), 730-743.
- Carr-Ruffino, N. (2009). *Diversity success strategies*. Routledge.
- Castells, M. (2001). Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft. *Berliner Journal für Soziologie*, 11, 423-439.
- Chander, A. (2016). *The racist algorithm*. *Mich. L. Rev.*, 115, 1023.
- Charness, N., Holley, P., Feddon, J., & Jastrzembski, T. (2004). Light pen use and practice minimize age and hand performance differences in pointing tasks. *Human factors*, 46(3), 373-384.
- Charness, N., Kelley, C. L., Bosman, E. A., & Mottram, M. (2001). Word-processing training and retraining: effects of adult age, experience, and interface. *Psychology and Aging*, 16(1), 110.
- Charta der Vielfalt e. V. *Die sieben Dimensionen von Vielfalt*.
- Cho, A. (2018). Default publicness: Queer youth of color, social media, and being outed by the machine. *new media & society*, 20(9), 3183-3200.
- Cox, T. (1993). *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. Berrett-Koehler Publishers.
- Cox, T., & Beale, R. L. (1997). *Developing competency to manage diversity: Reading, cases, and activities*. Berrett-Koehler Publishers.
- Cuddy, A. J., Norton, M. I., & Fiske, S. T. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of social issues*, 61(2), 267-285.
- Cullen, R. (2001). Addressing the digital divide. *Online information review*, 25(5), 311-320.
- Daniels, J. (2013). Race and racism in Internet studies: A review and critique. *new media & society*, 15(5), 695-719.
- Dass, P., & Parker, B. (2017). Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. *Academy of Management Executive*, 13, 68-80.
- Dietz, J., & Petersen, L.-E. (2005). Diversity management als Management von Stereotypen und Vorurteilen am Arbeitsplatz. *Innovative Ansätze im internationalen Personalmanagement*, 249-270.
- Dietz, R. R., & Rathje, J. (2020). *Antisemitismus im Internet und den sozialen Medien*. <https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/321584/antisemitismus-im-internet-und-den-sozialen-medien/>
- Eastin, M. S., & LaRose, R. (2000). Internet self-efficacy and the psychology of the digital divide. *Journal of computer-mediated communication*, 6(1), JCMC611.
- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74(5), 79-90.
- Europäische Union. (2020). *Employment and disability in the European Union*.
- Europäischer Rat, & Rat der Europäischen Union. (2022). *Infografik – Fakten und Zahlen zum Thema Behinderung in der EU*. <https://www.consilium.europa.eu/de/infographics/disability-eu-facts-figures/>
- Eurostat. (2023). Employed ICT specialists by sex. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itcps/default/table?lang=en
- Federal Ministry of Finance. (2022). *Die neue Grundsteuer – Fragen und Antworten*. <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/faq-die-neue-grundsteuer.html>

- Fraser, N. (2014). Das Aufkommen des Diversitätsbegriffes im Zusammenhang mit sozialen Bewegungen. In *Vielfalt / Diversität* (pp. 28-35). transcript Verlag.
- Garai, J. E., & Scheinfeld, A. (1968). Sex differences in mental and behavioral traits. *Genetic Psychology Monographs*.
- Gardenswartz, L., & Rowe, A. (2003). *Diverse teams at work: Capitalizing on the power of diversity*. Society for Human Resource.
- Giannelia, T. (2020). Digital Religion: How Religious Organizations Derive Value from Technological Innovations. ICIS 2020 Proceedings, Givve. Bezahlkarte für Leistungsempfänger. <https://givve.com/de/ad-bezahlkarte>
- Harmon, K. A., & Walden, E. A. (2021). Comparing three theories of the gender gap in information technology careers: The role of salience differences. *Journal of the Association for Information Systems*, 22(4), 1099-1145.
- Herpers, M. (2013). *Erfolgsfaktor Gender Diversity-mit Arbeitshilfen online: Ein Praxisleitfaden für Unternehmen* (Vol. 4191). Haufe-Lexware.
- Hsieh, J. P. A., Rai, A., & Keil, M. (2008). Understanding digital inequality: Comparing continued use behavioral models of the socio-economically advantaged and disadvantaged. *MIS quarterly*, 97-126.
- Initiative D21. (2022). eGovernment *MONITOR 2022*.
- Kochan, T., Bezrukova, K., Ely, R., Jackson, S., Joshi, A., Jehn, K., ... & Thomas, D. (2003). The effects of diversity on business performance: Report of the diversity research network. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 42(1), 3-21.
- Kratz, J. (2015). *The Montgomery Bus Boycott*. <https://prologue.blogs.archives.gov/2015/11/30/the-montgomery-bus-boycott/>
- Krönke, M. (2020). Africa's digital divide and the promise of e-learning. *Afrobarometer Policy Paper No. 66*.
- Lavery, M. P., Abadi, M. M., Bauer, R., Brambilla, G., Cheng, L., Cox, M. A., Dudley, A., Ellis, A. D., Fontaine, N. K., & Kelly, A. E. (2018). Tackling Africa's digital divide. *Nature Photonics*, 12(5), 249-252.
- Levina, N., & Vaast, E. (2008). Innovating or doing as told? Status differences and overlapping boundaries in offshore collaboration. *MIS quarterly*, 307-332.
- Litvin, D. R. (1997). The discourse of diversity: From biology to management. *Organization*, 4(2), 187-209.
- Lobato, R., & Meese, J. (2016). *Geoblocking and global video culture* (Vol. 18). Institute of Network Cultures.
- Loiacono, E., Iyer, L. S., Armstrong, D. J., Beekhuizen, J., & Craig, A. (2016). AIS women's network: Advancing women in IS academia. *Communications of the Association for Information Systems*, 38(1), 784-802.
- Machat. (2018). *Martin Luther Kings "I have a Dream"*. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/267010/martin-luther-kings-i-have-a-dream/>
- Madsen, C. Ø., & Kræmmergaard, P. (2015). The efficiency of freedom: Single parents' domestication of mandatory e-government channels. *Government Information Quarterly*, 32(4), 380-388.

- Manzoor, M., & Vimarlund, V. (2018). Digital technologies for social inclusion of individuals with disabilities. *Health and technology*, 8, 377-390.
- Matamoros-Fernández, A., & Farkas, J. (2021). Racism, hate speech, and social media: A systematic review and critique. *Television & New Media*, 22(2), 205-224.
- Matamoros Fernandez, A. (2018). Inciting anger through Facebook reactions in Belgium: The use of emoji and related vernacular expressions in racist discourse. *First Monday*, 23(9), Article number: 9405 9401-9420.
- McInroy, L. B., & Craig, S. L. (2017). Perspectives of LGBTQ emerging adults on the depiction and impact of LGBTQ media representation. *Journal of youth studies*, 20(1), 32-46.
- Mead, S. E., Sit, R. A., Rogers, W. A., Jamieson, B. A., & Rousseau, G. K. (2000). Influences of general computer experience and age on library database search performance. *Behaviour & Information Technology*, 19(2), 107-123.
- Morris, M. G., & Venkatesh, V. (2000). Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing work force. *Personnel psychology*, 53(2), 375-403.
- Nakamura, L. (2002). *Cybertypes: Race, Ethnicity, and Identity on the Internet*. In: Routledge.
- National Archives. (2021). *Brown v. Board of Education*. <https://www.archives.gov/education/lessons/brown-v-board#background>
- National Archives. (2022). *Martin Luther King, Jr.* <https://www.archives.gov/nyc/exhibit/mlk>
- Neff, G. (2016). Talking to bots: Symbiotic agency and the case of Tay. *International Journal of Communication*.
- Noeltner, M., Kroenung, J., & Kuhlmann, B. G. (2019). Disarming Prejudice: How Ease of Use Mitigates the Detrimental Effect of Effect of IT-Based Stereotype Threat on the Effect on the IT Task Performance of Older Adults. ICIS 2019 Proceedings,
- Ogozalek, V. Z. (1991). The social impacts of computing: Computer technology and the graying of America. *Social Science Computer Review*, 9(4), 655-666.
- Olbrich, S., Trauth, E. M., Niedermann, F., & Gregor, S. (2015). Inclusive design in IS: Why diversity matters. *Communications of the Association for Information Systems*, 37(1), 37.
- Ortiz, S. M. (2019). "You can say I got desensitized to it": How men of color cope with everyday racism in online gaming. *Sociological Perspectives*, 62(4), 572-588.
- Pethig, F., & Kroenung, J. (2019). Specialized information systems for the digitally disadvantaged. *Journal of the Association for Information Systems*, 20(10), 5.
- Porter, C. E., & Donthu, N. (2006). Using the technology acceptance model to explain how attitudes determine Internet usage: The role of perceived access barriers and demographics. *Journal of Business Research*, 59(9), 999-1007.
- Roberts, T.-A. (1991). Gender and the influence of evaluations on self-assessments in achievement settings. *Psychological bulletin*, 109(2), 297.
- Sabzehzar, A., Burtch, G., Hong, Y., & Raghu, T. (2023). PUTTING RELIGIOUS BIAS IN CONTEXT: HOW OFFLINE AND ONLINE CONTEXTS SHAPE RELIGIOUS BIAS IN ONLINE PROSOCIAL LENDING. *MIS Quarterly*, 47(1).
- Salomon, M. F., & Schork, J. M. (2003). Turn diversity to your advantage. *Research-Technology Management*, 46(4), 37-44.
- Salzbrunn, M. (2014). *Vielfalt / Diversität*. transcript Verlag. <https://elibrary.utb.de/doi/abs/10.5555/9783839424070>

- Sandvig, C., Hamilton, K., Karahalios, K., & Langbort, C. (2016). Automation, algorithms, and politics| when the algorithm itself is a racist: Diagnosing ethical harm in the basic components of software. *International Journal of Communication*, 10, 19.
- Schartz, K., Schartz, H. A., & Blanck, P. (2002). Employment of persons with disabilities in information technology jobs: literature review for "IT works". *Behavioral Sciences & the Law*, 20(6), 637-657.
- Solahudin, D., & Fakhruroji, M. (2019). Internet and Islamic learning practices in Indonesia: Social media, religious populism, and religious authority. *Religions*, 11(1), 19.
- Sozialverband Deutschland e. V. *So leben wir wirklich! Unser Alltag mit Barrieren*. https://www.sovd.de/fileadmin/bundesverband/pdf/broschueren/menschen_mit_behinderung/alltag-mit-barrieren-sovd.pdf
- Spencer, S. J., Logel, C., & Davies, P. G. (2016). Stereotype threat. *Annual Review of Psychology*, 67, 415-437.
- Statista. (2023). *Umfrage zur Nutzung des Internets bei Personen ab 60 Jahren in Deutschland im Jahr 2023*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1100772/umfrage/internetnutzung-von-senioren/#:~:text=Laut%20der%20Allensbacher%20Markt%2D%20und,t%C3%A4glich%20das%20Internet%20zu%20nutzen>.
- Statista. (2024). *Senioren in Deutschland – Statistiken und Daten*. <https://de.statista.com/themen/172/senioren/#topicOverview>
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 797-811.
- Stuber, L. (2004). *Diversity. Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern*. Luchterhand.
- Trauth, E. M. (2011). Rethinking gender and MIS for the twenty-first century.
- TaeHyuk Keum, B., & Hearn, M. (2022). Online gaming and racism: Impact on psychological distress among Black, Asian, and Latinx emerging adults. *Games and Culture*, 17(3), 445-460.
- Trauth, E., Joshi, K., & Graham, K. (2014). Modeling IT career choice for the differently abled: Military personnel and veterans with disabilities.
- Trauth, E. M., & Booth, K. M. (2013). How do gender minorities navigate the IS workplace? Voices of lesbian and bisexual women. *AMCIS Proceedings 2013*,
- Turkle, S. (1997). *Life on the Screen: Identity in the Age of the Internet*. MA: MIT Press.
- U.S Bureau of Labor Statistics. (2022). *Labor Force Statistics from the Current Population Survey HOUSEHOLD DATA ANNUAL AVERAGES 11. Employed Persons by Detailed Occupation, Sex, Race, and Hispanic or Latino Ethnicity*. <https://www.bls.gov/cps/cpsaat11.htm>
- van Dis, E. A., Bollen, J., Zuidema, W., van Rooij, R., & Bockting, C. L. (2023). ChatGPT: five priorities for research. *Nature*, 614(7947), 224-226.
- Vedder, G. (2006). Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. *Diversity management. Impulse aus der Personalforschung*, 7, 1-23.
- Venkatesh, V., & Morris, M. G. (2000). Why don't men ever stop to ask for directions? Gender, social influence, and their role in technology acceptance and usage behavior. *MIS Quarterly*, 115-139.
- Von Bergen, C. W., Soper, B., & Foster, T. (2002). Unintended negative effects of diversity management. *Public personnel management*, 31(2), 239-251.

- Vredenburg, J., Kapitan, S., Spry, A., & Kemper, J. A. (2020). Brands taking a stand: Authentic brand activism or woke washing? *Journal of public policy & marketing*, 39(4), 444-460.
- Warren, D. E. (2022). "Woke" corporations and the stigmatization of corporate social initiatives. *Business Ethics Quarterly*, 32(1), 169-198.
- Washington, D. (2008). *The concept of diversity*. Durham: Washington & Company.
- Wattal, S., Hong, Y., & Mandviwalla, M. (2010). Is it the great equalizer? a social class based longitudinal analysis of technology diffusion. *Proceedings of the 31st International Conference on Information Systems (ICIS)*, St. Louis, MI,
- Webb, F., Karami, A., & Kitzie, V. (2018). Characterizing Diseases and disorders in Gay Users' tweets. SAIS 2018 PROCEEDINGS,
- Wijeratne, D., Dennehy, D., Quinlivan, S., Buckley, L.-A., Keighron, C., & Flynn, S. (2022). Learning Without Limits: Identifying the Barriers and Enablers to Equality, Diversity, and Inclusion in IS Education. *Journal of Information Systems Education*, 33(1), 61-74.
- Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). Measuring sex stereotypes: *A multination study*, Rev. Sage Publications, Inc.
- Williams, K. Y., & O'Reilly III, C. A. (1998). Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research. *Research in organizational behavior*, 20, 77-140.
- Woszczynski, A., Myers, M., & Moody, J. (2006). Student perceptions of diversity issues in IT. *Journal of Information Systems Education*, 17(4), 449.
- Yu, L. (2002). Does diversity drive productivity? Different experiences and points of view don't, by themselves, make work groups more productive. The important factor is how people interrelate.(Teams). MIT Sloan Management Review, 43(2), 17-18.
- Zandri, E., & Charness, N. (1989). Training older and younger adults to use software. *Educational Gerontology: An International Quarterly*, 15(6), 615-631.
- Zaphiris, P., Kurniawan, S. H., & Darin Ellis, R. (2003). Age related differences and the depth vs. breadth tradeoff in hierarchical online information systems. Universal Access Theoretical Perspectives, Practice, and Experience: 7th ERCIM International Workshop on User Interfaces for All, Paris, France, October 24–25, 2002, Revised Papers 7,
- Zhang, X., Pan, S., Tim, Y., & Jiang, Z. (2022). Designing a Virtual Reality Video for Disability Inclusion: An Action Design Research.
- Zou, J., & Schiebinger, L. (2018). AI can be sexist and racist—it's time to make it fair. In: Nature Publishing Group UK London.

000 000 000 (00/22)

00000-0-00-S1

Alle Rechte vorbehalten
© 2022 FernUniversität in Hagen
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften