



Bachelorseminar “Diversity & Diversity Management”

I. Dimensionen der Vielfalt und (individuelle) wirtschaftliche Auswirkungen

Bitte beachten Sie: Die Themen aus Themenblock I können sowohl als Literaturanalyse als auch als empirische Arbeit mit den Daten des Sozio-Ökonomischen Panels bearbeitet werden. Sollten Sie ein Thema aus Themenblock I bearbeiten wollen, vermerken Sie bitte bei Angabe des entsprechenden Themas in ihrer Präferenzliste, ob Sie lieber eine Literaturanalyse (L) machen wollen oder eine eigene empirische Analyse (E).

1. Geschlecht

Die Wirkung des Geschlechts auf wirtschaftliche Ergebnisse wird in der Forschung umfassend untersucht, wobei unterschiedliche Aspekte und Erklärungsansätze berücksichtigt werden. FIETZE/HOLST/TOBSCH (2011) erläutern beispielsweise, ob Unterschiede in den Persönlichkeitsmerkmalen von Männern und Frauen die ungleichen Aufstiegswahrscheinlichkeiten von Männern und Frauen erklären können, wohingegen BENSON/LI/SHUE (2024) aufzeigen, inwieweit die subjektive Bewertung des "Potenzials" von Mitarbeitern zu geschlechtsspezifischen Unterschieden eine Rolle bei der Beförderung und Vergütung spielt.

Benson, Alan; Danielle Li; Kelly Shue (2024): Potential and the Gender Promotions Gap. Available at SSRN (2024).

Fietze, Simon; Elke Holst; Verena Tobsch (2011): Germany's next top manager: Does personality explain the gender career gap? *Management Revue* 22(2011)3: 240-273.

2. Ethnizität

Die Untersuchung ethnischer Diskriminierung im Arbeitsmarkt ist ein zentraler Schwerpunkt aktueller Studien. In ihrer Meta-Analyse geben ZSCHIRNT/RUEDIN (2016) einen Überblick über ethnische Diskriminierung bei Einstellungsentscheidungen und erklären den empirischen Zusammenhang. BRYNIN/GÜVELI (2012) analysieren die Verbindung zwischen ethnischer Zugehörigkeit und Lohndiskriminierung in Bezug auf die Benachteiligung im Beruf.

Zschirnt, Eva; Didier Ruedin (2016): Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(2016)7:1115-1134.

Brynin, Malcolm, Ayse Güveli (2012): Understanding the ethnic pay gap in Britain. *Work, Employment and Society* 26(2012)4: 574-587.

3. Sexuelle Orientierung

Die Untersuchung von Lohnunterschieden aufgrund sexueller Orientierung hat in der aktuellen Forschung verstärkt Aufmerksamkeit erhalten e.g. DRYDAKIS (2022). Die Studie von BURN (2020) stellt fest, dass das Lohngefälle auf Vorurteile gegenüber homosexuellen Mitarbeitenden zurückzuführen ist.

Burn, Ian (2020): The relationship between prejudice and wage penalties for gay men in the United States. *ILR Review* 73(2020)3: 650-675.

Drydakis, Nick (2022): Sexual orientation and earnings: a meta-analysis 2012–2020. *Journal of Population Economics* 35.2 (2022): 409-440.

II Auswirkungen von Vielfalt in Teams

Bitte beachten Sie: Die Themen aus Themenblock II können nur als Literaturanalyse bearbeitet werden.

4. Geschlechtliche Diversität

Die Auswirkungen geschlechtlicher Diversität auf die Unternehmensleistung sind ein zentrales Thema in der aktuellen Managementforschung. JOECKS/PULL/SCHARFENKAMP (2024) untersuchen den Effekt des Frauenanteils auf die Unternehmensperformance in deutschen Aufsichtsräten und die Rolle von Anwesenheit an Aufsichtsratssitzungen. ALI/KONRAD (2017) konzentrieren sich auf die Leistungseffekte geschlechtlicher Diversität in Top-Management-Teams.

Joecks, Jasmin, Kerstin Pull, and Katrin Scharfenkamp (2024): Women directors, board attendance, and corporate financial performance. *Corporate Governance: An International Review* 32(2024)2: 205-227

Ali, Muhammad; Alison M. Konrad (2017): Antecedents and consequences of diversity and equality management systems: The importance of gender diversity in the TMT and lower to middle management. *European Management Journal* 35(2017)4: 440-453.

5. Kulturelle Diversität

Kulturelle Diversität und Gruppenergebnisse sind eng miteinander verknüpft. ELY/THOMAS (2001) erklären, wie kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz die Arbeitsgruppenprozesse und -ergebnisse beeinflusst. In ihrer Meta-Analyse stellen STAHL & MAZNEVSKI (2021) fest, dass der Zusammenhang zwischen kultureller Vielfalt und Teamergebnissen kontextabhängig ist.

Stahl, Günter K.; Martha L. Maznevski (2021): Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A retrospective of research on multicultural work groups and an agenda for future research. *Journal of International Business Studies* 52.1 (2021): 4-22.

Ely, Robin J.; David A. Thomas (2001): Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly* 46(2001)2: 229-273.

6. Altersdiversität

Der demografische Wandel verändert die Teamdynamik in Organisationen. KUNZE/BÖHM/BRUCH (2011) untersuchen das Arbeitsklima in Bezug auf Altersdiskriminierung als potenziellen Mediator des Zusammenhangs zwischen Altersdiversität und Teamleistung. Die Ergebnisse von LI et al. (2021) deuten darauf hin, dass Altersdiversität durch die Vermittlung von Human- und Sozialkapital positiv mit der Unternehmensleistung korreliert ist.

Li, Yixuan, et al. (2021): Leveraging age diversity for organizational performance: An intellectual capital perspective. *Journal of applied psychology* 106(2021)1: 71.

Kunze, Florian; Stephan A. Boehm; Heike Bruch (2011): Age diversity, age discrimination climate and performance consequences — A cross organizational study. *Journal of Organizational Behavior* 32(2011)2: 264-290.

III Multidimensionale Vielfalt und Diversitätsmanagement

Bitte beachten Sie: Die Themen aus Themenblock III können nur als Literaturanalyse bearbeitet werden.

7. Multidimensionale Diversität

Zunehmend betrachten Studien nicht nur eine Diversitätsdimension, sondern konzentrieren sich stattdessen auf mehrere Dimensionen und analysieren sogenannte „Faultlines“ (hypothetische Trennlinien in Arbeitsgruppen). THATCHER/PATEL (2012) geben einen Überblick über die „Faultline-Literatur“. VELTROP et al. (2015) stellen fest, dass demografische Trennlinien negativ mit der Leistung von Verwaltungsräten niederländischer Pensionsfonds verbunden sind.

Veltrop, Dennis B. et al. (2015): A tale of two factions: Why and when factional demographic faultlines hurt board performance. *Corporate Governance: An International Review* 23(2015)2: 145-160.

Thatcher, Sherry M. B.; Pankaj C. Patel (2012): Group Faultlines: A review, integration, and guide to future research. *Journal of Management* 38(2012)4: 969-1009.

8. Diversitätsmanagement

Die Bedeutung von Diversitätsmanagement für die Unternehmensleistung wird in der Forschung zunehmend hervorgehoben. ALI/KONRAD (2017) analysieren die Wirkung von Diversitätsmanagement-Systemen auf die Performance börsennotierter Unternehmen in Australien und stellen einen positiven Zusammenhang fest. ALI/METZ/KULIK (2015) belegen einen positiven Effekt von Diversitätsmanagement und Mitarbeiterbindung.

Ali, Muhammad; Alison M. Konrad (2017): Antecedents and consequences of diversity and equality management systems: The importance of gender diversity in the TMT and lower to middle management. *European Management Journal* 35(2017)4: 440-453.

Ali, Muhammad; Isabel Metz; Carol T. Kulik (2015): Retaining a diverse workforce: The impact of gender-focused human resource management. *Human Resource Management Journal* 25(2015)4: 580–599.