

---

Call for Papers zum Themenschwerpunkt für das  
Heft 1/2022 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management

## **Digitalisierung der Arbeitswelt: Hindernisse und Chancen mit Blick auf Chancengleichheit, Diversität und Inklusion**

Herausgeber:innen

Daniela Rastetter, Anna Mucha und Stephan Schmucker, Universität Hamburg

Angela Kornau, Vanessa Bernauer und Barbara Sieben,  
Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg

---

Digitalisierung ist allgegenwärtig und stellt die Art und Weise, in der wir arbeiten und organisieren, grundlegend in Frage (Brougham/Haar 2018; Hagel et al. 2017). Während der Begriff in technischer Hinsicht zunächst die Umwandlung analoger in digitale Informationen bezeichnet (im englischen *digitization*) wird die Digitalisierung von Organisationen definiert als „the socio-technical process of exploiting digitization potentials for operational and/or strategic purposes“ (Strohmeier 2020: 349). Der damit verbundene digitale Wandel betrifft sämtliche Aspekte des Arbeitsalltags und verändert organisationale Praktiken wie die des Personalmanagements (HRM) (Bondarouk/Brewster 2016; Bondarouk et al. 2019; Strohmeier 2020) sowie Kanäle und Formen der Kommunikation in Organisationen (Martin et al. 2015). Beispielsweise werden künstliche Intelligenz, Algorithmen (z.B. Duggan et al. 2020), Web-Apps oder Gaming-Elemente (z.B. Ellison et al. 2020) im Rahmen der Personalgewinnung und -auswahl, Personalbeurteilung und -entwicklung eingesetzt. Social-Media-Plattformen ergänzen oder ersetzen die Kommunikation von Angesicht zu Angesicht (Martin et al. 2015; Mennie 2015) und Teamarbeit wird zunehmend virtuell organisiert (Kremer/Janneck 2013). Verstärkt werden diese Dynamiken durch die COVID-19-Pandemie, die Menschen auf der ganzen Welt dazu veranlasst, im Home-Office zu arbeiten (World Economic Forum 2020), wodurch die virtuelle Arbeit zur „neuen Normalität“ wird (Hofmann et al. 2020).

In jüngster Zeit wächst das Interesse an der Frage, wie sich die Digitalisierung von Organisationen auf Chancengleichheit am Arbeitsplatz auswirkt (vgl. Georgiadou et al. 2020). Einerseits können Exklusionen durch den ungleichen Zugang zu digitalen Technologien entstehen (DiMaggio et al. 2004), durch technologische Verfahren, die mittels „algorithmic bias“ (Rastetter 2020: 164) Stereotypen aufrechterhalten, anstatt sie abzubauen (vgl. auch Daugherty et al. 2019; Meyer 2018), oder durch die fehlende Berücksichtigung von Diversität bei der Entwicklung solcher Verfahren (Büchel 2018; Simonite 2018, vgl. auch Kutzner/Schnier 2017). Auf der anderen Seite kann die Digitalisierung auch Potenziale zur Förderung von Diversität und Inklusion in Organisationen bieten (Rastetter 2020), beispielweise wenn direktere, dezentrale und flexible Möglichkeiten der Zusammenarbeit und Partizipation an Entscheidungsprozessen geschaffen werden (Bernauer/Kornau 2020; Carstensen 2020; Kutzner/Schnier 2017).

Mit diesem Themenschwerpunkt möchten wir eine Diskussion über Hindernisse und Potenziale der Digitalisierung für Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in Organisationen anregen. Beiträge aus verschiedenen nationalen Kontexten, Organisationsformen und Disziplinen sind willkommen. Sie können beispielsweise die folgenden Themen und Fragestellungen aufgreifen:

- Auf welche Weise (re)produzieren elektronische oder digitale HRM-Praktiken (Un-)Gleichheiten? Wie wirken sich z.B. elektronische Auswahl- oder Beurteilungspraktiken auf Benachteiligungen nach Geschlecht, „Rasse“/ethnischer Herkunft, Behinderung und anderen Dimensionen aus? Auf welche Weise können digitale Verfahren dazu beitragen, vorurteilsbehaftete Wahrnehmungsverzerrungen zu überwinden?
- Welche Rolle spielen die Intersektionen von Geschlecht, „Rasse“/ethnischer Herkunft, Behinderung und anderen Dimensionen bei digitalen Praktiken? Was ist erforderlich und kann getan werden, um

- z.B. Mehrfachdiskriminierungen aufgrund von Geschlecht und ethnischer Herkunft durch Gesichtserkennungsalgorithmen im Rahmen von Rekrutierungsprozessen zu verhindern?
- Wie wirkt sich ein durch die Digitalisierung verändertes Führungsverständnis (z.B. Shared Leadership in virtuellen Teams) auf die Inklusion und Partizipation verschiedener (marginalisierter) Beschäftigten-Gruppen aus? Welche Chancen und Hindernisse lassen sich identifizieren?
  - Wie wirkt sich digitalisierte Kommunikation im weiteren Sinne (z.B. soziale Medien, virtuelle Teamsitzungen, Konferenzen, Unterricht) auf die Inklusion und Partizipation verschiedener Gruppen aus? Wo liegen Chancen und Herausforderungen?
  - Welche Unterschiede gibt es in der Umsetzung digitalisierter Praktiken und deren Auswirkungen auf Chancengleichheit unter verschiedenen organisationalen Rahmenbedingungen? Sind bestimmte Organisationsformen besser geeignet, Potenziale der Digitalisierung zur Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion zu nutzen (z.B. Start-ups, Internet-Kollektive)?
  - Welche Variationen sehen wir in verschiedenen Länderkontexten? Auf welche Weise werden in Diskursen über Digitalisierung der Arbeitswelt politisches Handeln und Widerstand gegen potentiell diskriminierende Wirkungen angesprochen?
  - Welche innovativen Ideen gibt es in Forschung und Praxis, um proaktiv das Bewusstsein und die Kompetenzen in Bezug auf Chancengleichheit, Diversität und Inklusion durch digitale Technologien (z.B. Apps, Spiele) zu stärken?

Für den wissenschaftlichen Teil dieses Schwerpunktheftes wünschen wir uns Beiträge sowohl theoretisch-konzeptioneller als auch empirischer Ausrichtung im Umfang von 35.000 bis max. 45.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen). Für die Kategorie „Forschungsskizzen und Positionen“ können Ideen und Entwürfe zu Forschungsprojekten sowie pointierte Stellungnahmen und (gern provokante) Positionen eingereicht werden. Solche Beiträge sollen zwischen 12.000 und 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) umfassen. Wir begrüßen ausdrücklich auch Praxisbeiträge zu diesem Thema, ebenfalls im Umfang von 12.000 bis max. 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen).

Weitergehende Hinweise zur Gestaltung Ihres Beitrags und zu Einreichungsmodalitäten für diese und weitere Ausgaben der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management finden Sie auf der Webseite [zdfm.budrich-journals.de](https://www.zdfm.budrich-journals.de). Bitte reichen Sie alle Beiträge in dem Onlinetool auf der Seite <https://www.jdrm.de/> ein (Anleitung unter: [zdfm.budrich-journals.de](https://www.zdfm.budrich-journals.de)). Die Frist zur Einreichung für wissenschaftliche Vollbeiträge zu diesem Themenschwerpunkt ist der **01.07.2021**. Forschungsskizzen und Positionen sowie Praxisbeiträge können bis **01.09.2021** eingereicht werden.

Nachfragen richten Sie bitte vorab an [daniela.rastetter@uni-hamburg.de](mailto:daniela.rastetter@uni-hamburg.de)

Wir freuen uns auf Ihre Einreichungen!

Die Herausgeber:innen

*Daniela Rastetter, Anna Mucha, Stephan Schmucker, Angela Kornau, Vanessa Bernauer, Barbara Sieben*

## Literatur

- Bernauer, V./Kornau, A. (2020): Inclusion through e-voice? An explorative case study of an internet collective. Präsentation des Projektes auf dem Herbstworkshop der Wissenschaftlichen Kommission Personal im VHB, Düsseldorf, September 2020.
- Bondarouk, T./ Ruël, H./Roeleveld, B. (2019): Exploring electronic HRM: Management fashion or fad? In: Wilkinson, A./Bacon, N./Snell, S./Lepak, D. (Hg.): The Sage handbook of Human Resource Management, 2. Aufl., Los Angeles: Sage, 271–290.
- Bondarouk, T./Brewster, C. (2016): Conceptualising the future of HRM and technology research. In: The International Journal of Human Resource Management 27(21), 2652-2671.

- Brougham, D./Haar, J. (2018): Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. In: *Journal of Management & Organization* 24(2), 239–257.
- Büchel, B. (2018): Artificial intelligence could reinforce society's gender equality problems. In: *The Conversation UK*, 1. März 2018. <https://theconversation.com/artificial-intelligence-could-reinforce-societys-gender-equality-problems-92631> [Zugriff 20.10.2020].
- Carstensen, T. (2020): Orts und zeitflexibles Arbeiten. Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 74(3), 195-205.
- DiMaggio, P./Hargittai, E./Celeste, C./Shafer, S. (2004): From unequal access to differentiated use: A literature review and agenda for research on digital inequality. In: Neckerman, K. (Hg.): *Social Inequality*. New York: Russell Sage Foundation, 355-400.
- Daugherty, P.R./Wilson, H. J./Chowdhury R. (2019): Using artificial intelligence to promote diversity. In: *MIT Sloan Management Review* 60(2), 10–12.
- Duggan, J./Sherman, U./Carbery, R./McDonnell, A. (2020): Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. In: *Human Resource Management Journal* 30(1), 114–132.
- Ellison, L. J./Johnson, T. M./Tomczak, D./Siemson, A./Gonzalez, M. F. (2020): Game on! Exploring reactions to game-based selection assessments. In: *Journal of Managerial Psychology* 35(4), 241–254.
- Georgiadou, A./Olivas-Luján, M./Stone, D./Bondarouk, T. (2020): Special issue call for papers: inclusion/exclusion in the digitalized workplace. In: *Human Resource Management Journal*. <https://onlinelibrary.wiley.com/pb-assets/assets/17488583/HRMJ%20-Inclusion%20Exclusion%20CFP%202020-1586341080253.pdf> [Zugriff 22.10.2020].
- Hagel, J./Schwartz., J./Bersin, J. (2017): Navigating the future of work: Can we point business, workers, and social institutions in the same direction? In: *Deloitte Review* 21, 27–45.
- Hofmann, J./Piele, A./Piele, C. (2020): *Arbeiten in der Corona-Pandemie – auf dem Weg zum New Normal*. Stuttgart: Fraunhofer-Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP).
- Kutzner, E. K./Schnier, V. (2017). Geschlechterverhältnisse in Digitalisierungsprozessen von Arbeit: konzeptionelle Überlegungen und empirische Fragestellungen. In: *Arbeit*. 26(1), 137–157.
- Kremer, M./Janneck, M. (2013): Kommunikation und Kooperation in Virtuellen Teams. *Gruppendynamik und Organisationsberatung* 44(4), 361–371.
- Martin, G./Parry E./Flowers, P. (2015): Do social media enhance constructive employee voice all of the time or just some of the time? In: *Human Resource Management Journal* 25(4), 541–562.
- Mennie, P. (2015): *Social media, risk and governance: Managing enterprise risk*. London, UK, Philadelphia: Kogan Page Publishers.
- Meyer, D. (2018): Amazon reportedly killed an AI recruitment system because it couldn't stop the tool from discriminating against women. In: *Fortune*, 10. Oktober 2018. <http://fortune.com/2018/10/10/amazon-ai-recruitment-bias-women-sexist/> [Zugriff 20.10.2020].
- Rastetter, D. (2020): Diversity – Diskriminierung – Digitalisierung: Kann digitalisierte Arbeit Diskriminierung abbauen und Diversity fördern? In: Frieß, W./Mucha, A/Rastetter, D. (Hg.): *Diversity Management und seine Kontexte. Celebrate Diversity?* Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, 159–172.
- Simonite, T. (2018): AI is the future – But where are the women? In: *WIRED*, 17. August 2018. <https://www.wired.com/story/artificial-intelligence-researchers-gender-imbalance/> [Zugriff 20.10.2020].
- Strohmeier, Stefan (2020): Digital human resource management: A conceptual clarification. In: *German Journal of Human Resource Management* 34(3), 345 –365.
- World Economic Forum (2020): Working from home was a luxury for the relatively affluent before coronavirus – not any more. In: *World Economic Forum*, 21. März 2020.

---

<https://www.weforum.org/agenda/2020/03/working-from-home-coronavirus-workers-future-of-work/> [Zugriff 20.10.2020].