

# Inhaltsverzeichnis

|   |          |
|---|----------|
| <b>Vorwort .....</b>  | <b>5</b> |
| 1    Zu Herausforderungen und Chancen von Diversifizierung..... | 6        |
| 2    Diversitätsdiskurse im Vergleich.....                      | 7        |
| 3    Intersektionale Diversitätskonzepte .....                  | 8        |
| 4    Implementierungsstrategien von Diversitätsmanagement.....  | 9        |

## **Teil 1: Herausforderungen und Chancen von Diversifizierung..... 19**

### **Entgegen Individualisierung und Entsolidarisierung: Die Rolle der sozialen Klasse als suprakategorialer Zugang in der Diversitätsforschung .....**

**21**

*Edeltraud Hanappi-Egger und Gloria Kutscher*

|   |    |
|---|----|
| 1    Einleitung.....  | 21 |
| 2    Individualisierung, Entsolidarisierung und Generalisierung aus<br>Diversitätssicht .....         | 22 |
| 3    Von Individualisierung zu Solidarisierung.....   | 24 |
| 4    Soziale Klasse: Konzeptionierung mit Bezug auf Diversität.....                                   | 26 |
| 5    Soziale Klasse als suprakategorialer Zugang .....  | 28 |
| 6    Zusammenfassung: Suprakategoriale Zugänge und ihre Bedeutung<br>für den Diversitätsdiskurs ..... | 31 |
| 7    Literatur .....  | 32 |

### **Divers, intersektional und/oder queer? Multiparadigmatische Perspektiven in der Organisationsforschung.....**

**37**

*Regine Bendl und Helga Eberherr*

|   |    |
|---|----|
| 1    Einleitung.....                            | 37 |
| 2    Intersektionalität.....                    | 38 |
| 2.1    Geschichte und historischer Kontext..... | 38 |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 2.2 | Zentrale Fragestellungen und Forschungsfokus des Konzepts ..... | 40 |
| 2.3 | Relevanzen für die Organisationsforschung .....                 | 41 |
| 3   | Queere Perspektiven .....                                       | 43 |
| 3.1 | Geschichte und historischer Kontext .....                       | 43 |
| 3.2 | Zentrale Fragestellungen und Forschungsfokus des Konzepts ..... | 45 |
| 3.3 | Relevanzen für die Organisationsforschung .....                 | 47 |
| 3.4 | Conclusio .....   | 48 |
| 4   | Literatur .....   | 49 |

### **Diversity (Management)-Diskurse in Deutschland und Österreich: Zwischen organisationaler Kontingenz und Sagbarkeitsspielräumen .....55**

*Laura Dobusch*

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Einleitung .....   | 55 |
| 2   | Diversity-Management als systematische Änderung von<br>Beobachtungs-, Bewertungs- und Bearbeitungsweisen .....               | 58 |
| 3   | Diskursanalytische Forschungsperspektive und Vorgehen bei<br>Datenerhebung und -analyse .....                                | 61 |
| 4   | Organisationale Diversity-(Management)-Diskurse: Heterogene<br>Sagbarkeitsspielräume durch multiple Aussagebedingungen ..... | 63 |
| 4.1 | Aussagebedingung: Rekurs auf Abweichung .....  | 64 |
| 4.2 | Aussagebedingung: Rekurs auf Diskriminierungen .....   | 66 |
| 4.3 | Aussagebedingung: Rekurs auf Nützlichkeit .....  | 67 |
| 5   | Fazit .....  | 68 |
| 6   | Literatur .....  | 69 |

### **Diversitätsmanagement an deutschen Hochschulen lehren – Ein Erfahrungsbericht ..... 73**

*Günther Vedder*

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | Einführung .....   | 73 |
| 2 | Die Vielfalt der Studierenden .....                                    | 74 |
| 3 | Die Vielfalt der Lehrenden .....                                       | 76 |
| 4 | Diversitätsgerechte Lehr-Lern-Settings .....                           | 78 |
| 5 | Erfahrungen mit Vielfalt im Bereich der Schlüsselqualifikationen ..... | 80 |
| 6 | Erfahrungen mit Vielfalt in weiterbildenden Lehrveranstaltungen .....  | 81 |
| 7 | Fazit .....  | 83 |
| 8 | Literatur .....  | 84 |

## **Teil 2: Diversitätsdiskurse im Vergleich ..... 85**

### **Kritik an Gender und Diversity – Gender und Diversity als Kritik: Das Beispiel Betriebswirtschaftslehre ..... 87**

*Gertraude Krell*

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | Vielfältige und sich verschiebende Spaltungen .....  | 88  |
| 2 | Kritik der Verbetriebswirtschaftlichungs- und Ökonomisierungs-<br>Kritiken an Gender und Diversity ..... | 89  |
| 3 | „Feministische Ökonomie“ – eine Problematisierung .....  | 91  |
| 4 | BWL-Kritik und Organisationsentwicklung mit Gender und Diversity .....                                   | 94  |
| 5 | Zum Schluss .....  | 99  |
| 6 | Literatur .....  | 100 |

### **Die Bearbeitung von Diversität in Organisationen – Plädoyer zur Erweiterung bisheriger Typologien ..... 109**

*Andrea D. Bührmann*

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 1   | Einleitung .....  | 110 |
| 2   | Die zunehmende Verbreitung von DiM-Konzepten in<br>unterschiedlichen Organisationstypen ..... | 111 |
| 3   | Typologien zum Umgang mit Diversität in Organisationen .....                                  | 114 |
| 3.1 | Vorliegende Typologien – vielbereiste Routen .....  | 115 |
| 3.2 | Neue Reisewege: das Auftauchen des „transformative &<br>inklusive Typus“ .....                | 118 |
| 4   | Fazit .....   | 122 |
| 5   | Literatur .....   | 123 |

### **Beiträge zu Diversity Management in BWL-Zeitschriften – Themen und Perspektiven ..... 127**

*Daniela Rastetter und Barbara Sieben*

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 1   | Einleitung .....  | 127 |
| 2   | Diversity Management – Stand der Diskussion im deutschsprachigen<br>Raum .....                              | 129 |
| 3   | Frühere Befragungen und Recherchen zu Diversity und Diversity<br>Management im deutschsprachigen Raum ..... | 131 |
| 4   | Ergebnisse der Zeitschriftenrecherche .....   | 132 |
| 4.1 | Wie werden Diversity-Dimensionen behandelt? .....   | 134 |
| 4.2 | Theoretische und methodische Fundierungen .....   | 138 |

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 4.3 | Kritische Betrachtung: Was wird fokussiert, was ausgeblendet?.. | 141 |
| 5   | Fazit.....  | 143 |
| 6   | Literatur .....   | 145 |

### **Kontextualisierung von Diversitätsmanagement:**

#### **Ein Vergleich zwischen den USA und Deutschland..... 149**

*Edeltraud Hanappi-Egger, Michael Müller-Camen und Verena Schuhbeck*

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 1 | Einleitung.....   | 149 |
| 2 | Sozio-kulturelle Einbettung von Diversitätsmanagement .....   | 150 |
| 3 | Analysemethodik der Nachhaltigkeitsberichte hinsichtlich<br>Diversitätsmanagement.....                    | 152 |
| 4 | Schwerpunkte der Diversitätsprogramme .....   | 155 |
| 5 | Inhaltsanalyse der diversitätsrelevanten Textpassagen .....   | 157 |
| 6 | Spezifika bezüglich einzelner Diversitätsdimensionen .....  | 158 |
| 7 | Diskussion der empirischen Ergebnisse zu den kulturellen<br>Ausprägungen des Umgangs mit Diversität ..... | 162 |
| 8 | Literatur .....   | 164 |

### **Teil 3: Intersektionale Diversitätskonzepte..... 169**

#### **„Ein gutbezahlter Job interessiert mich schon, aber langweilen will ich mich nicht!“ – Eine Analyse der Neigung deutscher Studentinnen und Studenten einen IT-Beruf zu ergreifen ..... 171**

*Carola Jungwirth und Nobina Roy*

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 1   | Einleitung.....  | 172 |
| 2   | Theoretischer Bezugsrahmen .....   | 173 |
| 3   | Datenerhebung und Datenauswertung .....  | 175 |
| 4   | Ergebnisse.....  | 176 |
| 4.1 | Ergebnisse in Bezug auf Motivationsfaktoren.....                               | 176 |
| 4.2 | Ergebnisse in Bezug auf karrierebezogene Barrieren und<br>Support Systeme..... | 180 |
| 5   | Schlussbetrachtung und Implikationen .....                                     | 183 |
| 6   | Literatur .....  | 187 |
| 7   | Anhang .....   | 188 |

## **Diversität in Teams und in Topmanagement Teams: Zur Relevanz dynamischer Gruppenkonzepte für Forschung und Praxis ..... 189**

*Anett Hermann und Heike Mensi-Klarbach*

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 1   | Bedeutung der Diversität für Arbeitsgruppen und Teams.....  | 190 |
| 2   | Work Groups und Topmanagement Teams.....  | 190 |
| 3   | Diversität in Teams und Topmanagement Teams.....  | 192 |
| 4   | Theoretische Ansätze zur Erforschung der Diversität und deren<br>Wirksamkeit in Topmanagement Teams und Work Groups ..... | 194 |
| 5   | Unterstellte Kausalitäten zwischen soziodemografischen Merkmalen<br>und Werten, Normen und Kompetenzen.....               | 195 |
| 5.1 | Relevanz von dynamischen Forschungsansätzen.....  | 199 |
| 6   | Implikationen für Forschung und Praxis.....   | 200 |
| 7   | Literatur .....   | 201 |

## **Diversity-Training: Theoretische Grundlagen und empirische Befunde...205**

*Franziska Ehrke und Melanie C. Steffens*

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 1   | Einleitung.....  | 206 |
| 1.1 | Ein theoretisches Modell zur Entstehung von Toleranz.....                                    | 207 |
| 2   | Wahrgenommene Vielfalt durch Diversity-Training erhöhen.....                                 | 210 |
| 3   | Kann Vielfalt bedrohlich wirken? .....   | 213 |
| 4   | Doch nicht so typisch? – Eine Strategie zur Reduzierung der<br>Bedrohung durch Vielfalt..... | 217 |
| 5   | Literatur .....  | 219 |

## **Organisationales Diversity-Klima..... 223**

*Thomas Köllen*

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | Einleitung.....                                    | 224 |
| 2 | Diversity Klima als organisationales Klima.....    | 225 |
| 3 | Organisationsklima und psychologisches Klima ..... | 227 |
| 4 | Diversity Klima als Diversity-Teil-Klimata.....    | 230 |
| 5 | Die Messung des Diversity Klimas .....             | 231 |
| 6 | Schlussbetrachtung.....                            | 232 |
| 7 | Literatur .....                                    | 233 |

## **Teil 4: Implementierungsstrategien von Diversitätsmanagement ..... 237**

### **Gender-Change im MINT-Bereich ..... 239**

*Gloria-Sophia Warmuth*

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 1   | Homogene Personalstruktur und fehlende Gender-Diversität? ..... | 239 |
| 2   | Technik und Männlichkeit .....                                  | 241 |
| 3   | Technikkultur .....   | 242 |
| 4   | Wandelparadigmen .....  | 244 |
| 5   | Transformativer Wandel in Organisationen .....                  | 245 |
| 5.1 | Veränderung auf symbolischer Ebene der Bedeutungsregeln.....    | 247 |
| 5.2 | Bereitstellung von Ressourcen .....                             | 248 |
| 5.3 | Herstellen von Legitimität.....                                 | 250 |
| 6   | Conclusio .....   | 251 |
| 7   | Literatur .....   | 252 |

### **Nicht überall wo Teilzeit drin ist, kommt Familienfreundlichkeit oder Work-Life-Balance heraus. Ein Diskussionsbeitrag ..... 257**

*Monika Huesmann und Marc Gärtner*

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | Problemstellung.....   | 258 |
| 2 | Der Begriff Teilzeit .....   | 259 |
| 3 | Teilzeit in Deutschland: Daten und Kritik .....  | 261 |
| 4 | Die Problematik der Verbindung von Teilzeit und Vereinbarkeit von Beruf und Leben..... | 264 |
| 5 | Betrachtung aus neoinstitutionalistischer Perspektive .....                            | 265 |
| 6 | Zusammenfassung und Diskussionsbeitrag.....  | 267 |
| 7 | Literatur .....  | 268 |

### **Das Management von Behinderungs-Diversität – Rahmenbedingungen als Erfolgsfaktoren..... 271**

*Stephan A. Böhm, Miriam K. Baumgärtner und David J. G. Dwertmann*

|   |  |     |
|---|--|-----|
| 1 | Bedeutung von Behinderungs-Diversität für Gesellschaft und Unternehmen.....            | 272 |
| 2 | Definition und Wirkung von Behinderungs-Diversität in Teams und Organisationen .....   | 273 |
| 3 | Schaffung positiver Rahmenbedingungen zum Management von Behinderungs-Diversität ..... | 275 |

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 3.1 | Führung.....   | 275 |
| 3.2 | Praxisbeispiel Bundesagentur für Arbeit.....                     | 276 |
| 3.3 | Diversitätsklima.....  | 278 |
| 3.4 | Praxisbeispiel Call Yachol .....                                 | 279 |
| 3.5 | HR-Praktiken.....  | 280 |
| 3.6 | Praxisbeispiel Audi-AG.....                                      | 282 |
| 4   | Zukünftige Forschung im Bereich der Behinderungs-Diversität..... | 283 |
| 5   | Zusammenfassung.....   | 283 |
| 6   | Literatur .....  | 284 |

## **Leben Sie Diversity vor! „Vielfalt und Internationalität vor Ort – am Beispiel der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin“ ....289**

*Elena Brandalise und Pakize Schuchert-Güler*

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 1   | Einleitung.....   | 290 |
| 2   | Überblick über die Situation der Hochschulen.....                               | 291 |
| 2.1 | Ausbildung zum Weltbürgertum und Forschung für die Gesellschaft.....            | 291 |
| 2.2 | Herausforderungen der Globalisierung .....                                      | 292 |
| 2.3 | Transnationalität der modernen Hochschule als Folge der Globalisierung.....     | 292 |
| 3   | Darstellung und Relevanz des Social Marketing für Hochschulen .....             | 293 |
| 4   | Der Umgang mit Vielfalt .....   | 295 |
| 5   | Cultural Diversity an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin..... | 297 |
| 6   | Cross Cultural Mentoring.....   | 298 |
| 6.1 | Soziometrische Daten .....  | 301 |
| 6.2 | Vergleich der Erwartungen mit den Erfahrungen .....                             | 301 |
| 6.3 | Themen .....  | 303 |
| 7   | Zusammenfassung und Ausblick.....   | 304 |
| 8   | Literatur .....   | 306 |

## **Autor\_innenverzeichnis .....311**

Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung  
Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im  
deutschen Sprachraum

Hanappi-Egger, E.; Bendl, R. (Hrsg.)

2015, XVIII, 299 S. 5 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-08605-3