

# Inhaltsverzeichnis

Geleitwort .....	5
Vorwort.....	7
Abbildungsverzeichnis.....	13
Tabellenverzeichnis .....	15
Einleitung.....	17

## **1 Formale inklusive rechtliche Vorgaben und Diversität in Organisationen ..... 25**

1.1 Formale inklusive Regelungen auf der Makroebene.....	25
1.2 Frauenförderprogramme, Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement als Antwort auf gesetzliche Regelungen.....	27
1.3 Gender-theoretischer Rahmen.....	30
1.4 Organisation und Gesellschaft – Gesellschaft und Organisation .....	32

## **2 Gelebte organisationale Diversitätspraxis – subtile Ausschlussmechanismen ..... 37**

2.1 Ausschlussstrukturen und Praktiken in Organisationen.....	38
2.2 Ausschlussstrukturen und Praktiken im technischen Bereich.....	42

## **3 Formalisierte organisationale Strukturen und gelebte organisationale Praxis – ein Übersetzungsproblem? ..... 49**

3.1 Formale Strukturen .....	49
3.2 Strukturbegriff bei Giddens.....	52
3.2.1 Strukturbegriff in der Diversitäts- und Genderforschung .....	56
3.3 Handlungsbegriff bei Giddens .....	58
3.3.1 Handlungsbegriff in der Diversitäts- und Genderforschung....	61
3.4 Verbindung von Struktur und Handlungsebene bei Giddens.....	62
3.4.1 Struktur-Handlungsdualismus in der Organisationsforschung .....	63
3.4.2 Struktur-Handlungsdualismus in der empirischen Organisationsforschung .....	66

3.5	Diversity Change .....	68
3.6	Diversitätsübersetzung – Eine Frage des WIE .....	74
3.6.1	Erfolgslose Diversitätsveränderungsbemühungen in Organisationen .....	76
3.6.2	Erfolgreiche Diversitätsveränderungen in Organisationen .....	80
3.6.3	Erfolgreiche Übersetzung vs. Erfolgslose Übersetzung inklusive formaler Vorgaben .....	85
<b>4</b>	<b>Forschungsdesign.....</b>	<b>91</b>
4.1	Methoden .....	93
4.1.1	Rechercheinterviews mit Arbeitsgruppe Diversität .....	96
4.1.2	Strukturdaten-, Dokumentendatenerhebung und Analyse .....	97
4.1.3	Schriftliche Befragung.....	99
4.1.4	Leitfadengestützte Interviews mit NachwuchswissenschaftlerInnen und Führungskräften.....	100
4.1.5	Systemanalyse und Themenanalyse als interpretative Verfahren der Textauslegung.....	102
4.2	Conclusio .....	105
<b>5</b>	<b>Darstellung der Ergebnisse.....</b>	<b>107</b>
5.1	Der Fall: Technisch-Ingenieurwissenschaftliche Hochschule .....	107
5.1.1	Organisationsumfeld.....	108
5.1.2	Veränderungsresistenz.....	109
5.1.3	Homogene Personalstruktur.....	114
5.1.4	Verstärkter Veränderungsdruck.....	114
5.2	Ergebnisse – Formale inklusive Vorgaben und deren Übersetzung in organisationale Alltagspraxis.....	115
5.2.1	Organisationales Diversitätskonzept und Diversitätsverständnis.....	116
5.2.2	Organisationales Genderverständnis.....	136
5.2.3	Körperliche und geistige Fähigkeiten .....	161
5.2.4	Umgang mit der Dimension sexuelle Orientierung .....	166
5.2.5	Umgang mit kultureller Vielfalt .....	172

<b>6</b>	<b>Diskussion der Ergebnisse – Das doppelte Triangelmodell zur Beschreibung von Übersetzungsprozessen .....</b>	<b>189</b>
6.1	Erster Übersetzungsschritt: „große Triangel“ .....	190
6.2	Die Handlungsebene: „kleine Triangel“ .....	196
6.3	Die Verbindung von großer und kleiner Triangel .....	197
6.3.1	Die erfolgreiche Übersetzung in die Praxis .....	197
6.3.2	Die Teilübersetzung in die Praxis .....	198
6.3.3	Die fehlende Übersetzung in die Praxis .....	202
6.4	Zeitliche Dimension und gesellschaftliche Institutionalisierung einzelner Diversitätsdimensionen .....	204
6.5	Das Diversitätsverständnis als Grundlage für erfolgreiche Übersetzungsmaßnahmen .....	205
<b>7</b>	<b>Limitationen und Ausblick .....</b>	<b>207</b>
<b>8</b>	<b>Conclusio .....</b>	<b>209</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>213</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>229</b>

Gelebte Diversität?

Erfolgreiche Umsetzungsstrategien am Beispiel einer  
technischen Hochschule

Warmuth, G.-S.

2015, XVI, 218 S. 29 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-09292-4