
Gertraude Krell · Renate Ortlieb · Barbara Sieben

Gender und Diversity in Organisationen

Grundlegendes zur Chancengleichheit
durch Personalpolitik

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Dominanzverhältnisse als Ausgangs- und Ansatzpunkt	7
2.1	Von Majoritäten und Minoritäten	7
2.1.1	Der Diversity-Diskurs	7
2.1.2	Soziologische Klassiker	9
2.1.3	Der Token-Status und dessen Effekte	10
2.1.4	Das Konzept der Gendered Organizations	12
2.2	Antidiskriminierungsrechtliche Regelungen als Dominierungsverbote	14
2.2.1	Differenzierungs- oder/und Dominierungsverbote?	14
2.2.2	Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung	15
3	Jede(r) in eine Schublade?	19
3.1	Vorbemerkungen	19
3.2	Soziale Kategorien, Stereotype, Vorurteile, Diskriminierungen	20
3.3	Intersektionalität oder: Die Verschränkung von Kategorien	25
3.4	Gegebene Unterschiede oder gemachte Unterscheidungen?	28
3.4.1	Zur Praxisrelevanz dieser Frage	28
3.4.2	(Un-)Doing Gender zwischen Differenz und (De-)Konstruktion	30
3.4.3	Zum (Un-)Doing von weiteren Diversity-Dimensionen	32
3.5	„The Paradox of Diversity“: Zum Nutzen von Schubladen	36
4	Vielfältige Wettbewerbsvorteile	39
4.1	Was genau kann Wettbewerbsvorteile bewirken?	39
4.2	Welche Wettbewerbsvorteile im Einzelnen?	41
4.3	Wettbewerbsvorteile versus Antidiskriminierung?	53
5	Gender-bezogene Management-Konzepte	57
5.1	Vorbemerkungen	57
5.2	Ausgewählte ältere Ansätze und Aktivitäten	58

5.3	Frauenförderung oder -politik und deren Zukünfte	61
5.4	Gender Mainstreaming und dessen Zukünfte	62
5.4.1	Warum Zukünfte?	62
5.4.2	Was wird unter Gender Mainstreaming verstanden?	63
5.4.3	Gründe für die Realisierung von Gender Mainstreaming	64
5.4.4	Aktuelle Herausforderungen	66
5.4.5	Zwischenbilanz: Hat Gender Mainstreaming ausgedient?	67
5.4.6	Gestaltung der Personalpolitik nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming	68
6	Diversity-bezogene Management-Konzepte	71
6.1	Entstehungshintergrund	71
6.2	Diversity als Begriff und Konstrukt	73
6.3	Diversity Management als Konzept	76
6.4	Zur Umsetzung in der Praxis	81
7	Fazit	87
	Literatur	89