

1170 648 55X

Martina Schraudner (Hrsg.)

# Diversity im Innovationssystem

FRAUNHOFER VERLAG

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
<b>Vorwort</b> .....	<b>1</b>
<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<i>Martina Schraudner</i>	
<b>Chancengleichheit und Diversity-Management – von der politischen</b>	
<b>Motivation zur Nutzenargumentation</b> .....	<b>5</b>
<i>Martina Schraudner und Katharina Hochfeld</i>	
1 Chancengleichheit als politisches Ziel .....	5
2 Chancengleichheit als ökonomischer Aspekt .....	7
3 Bisherige Vorgehensweisen zur Erhöhung des Frauenanteils im Innovationssystem .....	10
4 Diversity und Diversity-Management als neuer Ansatz .....	12
5 Literatur .....	14
<b>Die Dimension Gender bei der Festlegung und Bearbeitung von</b>	
<b>Forschungsthemen</b> .....	<b>19</b>
<i>Susanne Bühner und Martina Schraudner</i>	
1 Einleitung .....	19
2 Steuerung von Forschungseinrichtungen .....	23
3 Die Fraunhofer-Gesellschaft .....	27
4 Die Helmholtz-Gemeinschaft .....	33
5 Fazit .....	40
6 Literatur .....	42
<b>Diversity-Management an US-amerikanischen und australischen</b>	
<b>Universitäten: Strategien, Modelle und Erfahrungen</b> .....	<b>45</b>
<i>Anna Froese und Martina Schraudner</i>	
1 Einführung .....	45
2 Methodologie .....	46
3 Ergebnisse .....	47

3.1	Merkmale des US-amerikanischen Universitätssystems und rechtliche Rahmenbedingungen für Diversity-Management.....	47
3.2	Die Stanford University.....	49
3.3	Das Massachusetts Institute of Technology.....	53
3.4	Das australische Hochschulsystem: Besonderheiten und gesetzliche Rahmenbedingungen für Diversity-Management.....	55
3.5	Die University of Queensland.....	57
3.6	Die University of Sydney.....	62
4	Organisationsmodelle und Übertragung auf den deutschen Universitätskontext.....	68
4.1	Ableitung allgemeiner Prinzipien für die US-amerikanischen Universitäten.....	68
4.2	Ableitung allgemeiner Prinzipien für die australischen Universitäten.....	68
5	Fazit und weitere Forschung.....	70
6	Literatur.....	75
7	Rechtsquellenverzeichnis.....	77

**Neue Wege in der Organisationsentwicklung an Hochschulen: Gender- und Diversity-Management an der RWTH Aachen..... 79**

*Carmen Leicht-Scholten und Andrea Wolfram*

1	Einleitung.....	79
2	Produktive Spannungsfelder zwischen Theorie und Praxis im Managing Gender und Diversity Mainstreaming.....	80
3	Gender und Diversity in der Praxis einer Hochschule.....	88
4	Erfolge und Risiken von Managing Gender und Diversity Mainstreaming im institutionellen Kontext von Hochschulen.....	96
5	Literatur.....	98

**Die Femtec. GmbH – Karriereförderung von Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften..... 101**

*Helga Lukoschat*

1	Einführung.....	101
2	Struktur, Ziele und Angebote der Femtec.....	103

2.1	Erfolgsfaktoren.....	104
2.2	Das Careerbuilding-Programm: Inhalte und Nutzen .....	105
3	Wichtige Aspekte der Arbeitgeberattraktivität für junge Frauen – Erwartungen und Erfahrungen der Absolventinnen.....	106
3.1	Soziographische Daten.....	108
3.2	Berufliche Situation.....	108
3.3	Persönliche Lebenssituation.....	110
3.4	Erwartungen an den Arbeitgeber.....	113
3.5	Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	114
3.6	Als Frau in Männerdomänen.....	116
4	Fazit.....	119
5	Literatur.....	121

**Dual Career Services an deutschsprachigen Universitäten –  
Doppelkarrierepaare als Chance und Herausforderung für Universitäten .....** 123

*Katharina Hochfeld*

1	Einführung.....	123
2	Stand der Forschung .....	125
3	Methodologie .....	129
4	Ergebnisse.....	131
4.1	Quantitative Ergebnisse – institutionalisierte Dual Career Services in Deutschland, Österreich und der Schweiz .....	131
4.2	Qualitative Ergebnisse – erste Befunde aus Interviews mit Dual Career Servicestellen .....	134
5	Fazit: Ableitung erster Erfolgsfaktoren.....	144
6	Literatur.....	146

**Diversity-Management in der Umsetzung: eine Good Practice-Studie  
aktueller Implementierungskonzepte großer Unternehmen im  
deutschsprachigen Raum .....** 149

*Anna Froese und Martina Schraudner*

1	Einführung.....	149
2	Stand der Forschung und Ziel der Untersuchung .....	150

3	Empirische Grundlage und methodisches Vorgehen .....	151
4	Ergebnisse.....	153
4.1	Aktuelle Trends.....	153
4.2	Organisatorische Verankerung.....	158
4.3	Zielgruppen, Inhalte und Nutzenargumente .....	161
4.4	Implementierung und Evaluation .....	164
4.5	Herausforderungen.....	168
4.6	Erfolgsfaktoren .....	168
5	Fazit und Ausblick .....	169
6	Literatur .....	170
<b>Innovationsmanagement und Diversity – eine Symbiose?.....</b>		<b>173</b>
<i>Anne Spitzley, Steffen Ehrenmann und Peter Ohlhausen</i>		
1	Was ist Innovationsmanagement? .....	173
2	Diversity, Diversität und Vielfalt .....	175
3	Wie kann ein Unternehmen sich Unterschiedlichkeiten zu Nutze machen? .....	176
4	Der Nutzen von Diversity-Management.....	176
5	Das Innovationspotenzial von Diversity.....	178
6	Beispiele aus der Praxis .....	178
6.1	Innerbetriebliche Gleichstellung von Mann und Frau – ein Beispiel aus der Textilindustrie.....	179
6.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf – ein Beispiel aus der Elektrotechnik.....	182
6.3	Diversity in der Produktentwicklung – ein Beispiel aus der Leiternfertigung.....	184
7	Gender und Diversity bei kleinen und mittelständischen Unternehmen – ein Fazit .....	186
8	Literatur .....	187

**Frauen im Karrieresystem von innovativen Unternehmen .....189***Jürgen Wilke*

1	Explorationsansatz.....	189
2	Ergebnisse.....	191
2.1	Ziele, Aktionen und Gründe.....	191
2.2	Bewusstwerdende faktische Beachtung des Gender-Aspektes.....	194
2.3	Widersprüchliches zum Gender-Aspekt.....	194
3	Vorläufige Empfehlungen und Forschungsfragen.....	195
3.1	Cluster-Hypothese.....	195
3.2	Fachkarriere-Hypothese.....	196

**Diversity-Management in öffentlichen Einrichtungen .....197***Steffen Ehrenmann, Lena Wagner und Anne Spitzley*

1	Erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit und Diversity-Management in öffentlichen Organisationen.....	197
2	Good Practice: Landeshauptstadt München.....	199
3	Fazit.....	208

**Diversity-Management bei börsennotierten Unternehmen – eine Internetanalyse der DAX-, MDAX- und TecDAX-Unternehmen .....211***Anne Spitzley und Steffen Ehrenmann*

1	"Diversity-Management" auf den Internetseiten der DAX-Unternehmen.....	213
2	"Diversity-Management" auf den Internetseiten von MDAX- und TecDAX-Unternehmen – ein Vergleich mit den DAX-Unternehmen.....	217
3	Fazit.....	220
4	Literatur.....	221

**Autorinnen und Autoren .....223**

