

Regine Bendl
Edeltraud Hanappi-Egger
Roswitha Hofmann

Diversität und Diversitätsmanagement

Inhaltsverzeichnis

1 Diversität und Diversitätsmanagement:	
Ein vielschichtiges Thema	11
<i>Regine Bendl, Edeltraud Hanappi-Egger, Roswitha Hofmann</i>	
Verwendete Literatur	19
2 Gesellschaftstheoretische Grundlagen für einen reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen	23
<i>Roswitha Hofmann</i>	
Kurzfassung	23
2.1 Einleitung	23
2.2 Was sind (Diversitäts-)Theorien?	26
2.3 Gegenstandsbezogene Unterscheidung von Theorieebenen	28
2.4 Der Begriff „Diversität“	30
2.5 Der Begriff „Diversitätsmanagement“	33
2.6 Ausgewählte theoretische Perspektiven für eine kritische Diversitätstheorie	35
2.6.1 Erkenntnistheoretische Aspekte in Bezug auf Diversität	35
2.6.2 Ausgewählte Theorieperspektiven zu Diversität	38
2.6.2.1 Gesellschaftstheoretische Zugänge	38
2.6.2.2 Gegenstandsbezogene Theorien	42
2.6.2.3 Poststrukturelle und Queer-theoretische Zugänge ..	47
2.6.2.4 Männlichkeits- und Maskulinitätsforschung	49
2.7 Zusammenfassung und Ausblick	50
2.8 Kontrollfragen	51
Verwendete Literatur	51
3 Intersektionalität und Stereotypisierung: Grundlegende Theorien und Konzepte in der Organisationsforschung ...	61
<i>Helga Eberherr</i>	
Kurzfassung	61
3.1 Einleitung und Begriffsbestimmung	62
3.2 Historische Entwicklung und theoretische Verortungen	64
3.3 Stereotypisierungsprozesse und ihre Wirkungen	67

3.4	Analytische und methodologische Implikationen und Herausforderungen	70
3.5	Ausblick: Inklusives Diversitätsmanagement	72
3.6	Kontrollfragen	74
	Verwendete Literatur	74
4	Vertiefende Betrachtungen zu ausgewählten Diversitätsdimensionen	79
	<i>Regine Bendl, Helga Eberherr, Heike Mensi-Klarbach</i>	
	Kurzfassung	79
4.1	Einleitung	79
4.2	Alter	80
4.3	Behinderung	86
4.4	Ethnizität	95
4.5	Geschlecht	102
4.6	Religion	109
4.7	Sexuelle Orientierung	115
4.8	Zusammenfassung und Ausblick	120
4.9	Kontrollfragen	125
	Verwendete Literatur	125
5	Rechtliche Standards für den Umgang mit Diversität – Antidiskriminierungsbestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz	137
	<i>Eva Lang</i>	
	Kurzfassung	137
5.1	Einleitung	137
5.2	Vom geschlechtsbezogenen Gleichbehandlungsgesetz zum Antidiskriminierungsgesetz	139
5.3	Weitere Entwicklungen und Ausblick	172
5.4	Kontrollfragen	173
	Verwendete Literatur	173
6	Die Rolle von Gender und Diversität in Organisationen: Eine organisationstheoretische Einführung	175
	<i>Edeltraud Hanappi-Egger</i>	
	Kurzfassung	175
6.1	Klassische Organisationstheorien: Genderneutral oder genderblind?	175

6.2	Gender und Diversität in Organisationen	179
6.3	Ausgewählte organisationstheoretische Konzepte zur Analyse von Gender- und Diversitätsprozessen	186
6.3.1	Prozessorientierte Ansätze und Konzepte der organisationalen Praktiken	186
6.3.2	Organisationskulturelle Ansätze	189
6.3.3	Theorien zu organisationalen Mikropolitiken	190
6.4	Praktische Umsetzung von Diversitätsmanagement und Widerstandsformen	192
6.5	Zusammenfassung und weiterführende Überlegungen	196
6.6	Kontrollfragen	197
	Verwendete Literatur	197
	Weiterführende Literatur	201
7	Die strategische Implementierung von Diversitäts- management in Organisationen	203
	<i>Gloria-Sophia Warmuth</i>	
	Kurzfassung	203
7.1	Diversitätsmanagement als strategischer Managementansatz	203
7.2	Verständnisansätze von Diversitätsmanagement	205
7.2.1	Der Homogenitätsansatz	206
7.2.2	Der Fairness- und Antidiskriminierungsansatz	207
7.2.3	Der Marktzutritts- und Legitimitätsansatz	208
7.2.4	Der Lern- und Effektivitätsansatz	209
7.2.5	Der strategische Verantwortungs- und Sensibilitätsansatz	209
7.2.6	Strategische Verankerung von Diversitäts- management	210
7.3	Die strategische Implementierung von Diversitäts- management als Veränderungsprozess	211
7.3.1	Problemwahrnehmung und Erkennen des Veränderungsbedarfs	213
7.3.2	Start des Veränderungsprozesses	214
7.3.3	Diagnose	215
7.3.3.1	Instrumente zur diversitätsbezogenen Organisationsanalyse	216
7.4	Zieldefinition sowie Planung und Vorbereitung der strategischen Implementierung	222
7.4.1	Strategische Verknüpfung des DM-Konzepts mit allgemeinen Organisationszielen und Funktionsbereichen	222

7.4.2	Entwicklung einer Maßnahmenkonzeption	224
7.4.3	Durchführung	225
7.4.4	Monitoring/Evaluation/Controlling	228
7.5	Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung des strategischen Diversitätsmanagements.	230
7.5.1	Umgang mit Widerstand in Veränderungsprozessen	230
7.5.2	Organisationales Lernen in Veränderungsprozessen	231
7.6	Zusammenfassung und weiterführende Überlegungen	232
7.7	Kontrollfragen	233
	Verwendete Literatur	233

8 Das Verhältnis von Chancengleichheitsprogrammen und Gender Mainstreaming zu Diversitätsmanagement – eine vergleichende Darstellung 237

Regine Bendl

	Kurzfassung	237
8.1	Einleitung	237
8.2	Chancengleichheitsprogramme	240
8.3	Gender Mainstreaming	245
8.4	Verhältnis von Chancengleichheitsprogrammen und Gender Mainstreaming zu Diversitätsmanagement	251
8.5	Synopsis zu Chancengleichheitsprogrammen, Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement	254
8.6	Fazit	258
8.7	Kontrollfragen	258
	Verwendete Literatur	258
	Weiterführende Literatur	264

9 Diversitätsmanagement in Teams 265

Anett Hermann

	Kurzfassung	265
9.1	Begriffsbestimmungen	265
9.1.1	Soziale Gruppen, Arbeitsgruppen, Teams – Gemeinsamkeiten und Unterschiede	266
9.1.2	Historischer Abriss zu sozialen Gruppen und Teams	270
9.1.3	Homogene, heterogene und diverse Gruppen	273

9.2	Teamentwicklung	278
9.3	Teamleistung	282
9.3.1	Rahmenbedingungen erfolgreicher Teamarbeit: Team-Design, Kontext und Ressourcen	284
9.3.2	Prozesskriterien der Effektivität und Teameffektivität	285
9.3.2.1	Teamsynergien durch Prozessgewinne und Wissen über Prozessverluste	286
9.3.2.2	Soziale Beeinflussung im Team und Teameffektivität	288
9.3.2.3	Teameffektivität, Teamleistung und Teamerfolg	291
9.4	Zusammenfassung und Ausblick	292
9.5	Kontrollfragen	293
	Verwendete Literatur	293

10	Der Business Case für Diversität und Diversitätsmanagement	299
	<i>Heike Mensi-Klarbach</i>	
	Kurzfassung	299
10.1	Der Business Case und die Messbarkeit von Kosten- und Nutzenpotenzialen	300
10.2	Theoretische Fundierung der Business Case Perspektive	302
10.3	Der Business Case für Diversitätsmanagement	307
10.3.1	Methoden und Indikatoren für die Messung der Wirtschaftlichkeit im Zusammenhang mit der personellen Vielfalt in Unternehmen (CSES)	307
10.3.2	Diversity Scorecard	311
10.3.3	Hidden-Cost-Benefit-Phänomen	313
10.3.4	Prognos	315
10.3.5	Zusammenfassung der Konzepte zum Business Case für Diversitätsmanagement	317
10.4	Der Business Case für Diversität	318
10.5	Zusammenfassung und Ausblick	321
10.6	Kontrollfragen	323
	Verwendete Literatur	323

11 Diversitätsmanagement unter der Perspektive organisationalen Lernens: Wissens- und Kompetenzentwicklung für inklusive Organisationen	327
<i>Edeltraud Hanappi-Egger, Roswitha Hofmann</i>	
Kurzfassung	327
11.1 Einleitung	327
11.2 Lernende Organisationen	329
11.2.1 Warum müssen Organisationen und ihre MitarbeiterInnen hinsichtlich Diversität lernen? Organisationen als relativ offene Systeme	329
11.2.2 Wie lernen Organisationen und ihre MitarbeiterInnen?	332
11.2.3 Welche Rahmenbedingungen sind für diversitätsbezogenes organisationales und individuelles Lernen nötig?	335
11.3 Was lernen Organisationen und ihre MitarbeiterInnen? Wissens- und Kompetenzformen für ein inklusives Diversitätsmanagement	339
11.4 Zusammenfassung	344
11.5 Kontrollfragen	345
Verwendete Literatur	345
12 Angaben zu den Autorinnen	351
13 Glossar	353
14 Index	361
15 Abkürzungsverzeichnis	365