

# Inhaltsverzeichnis

<b>Dank</b>	5
<b>Vorwort von Dr. Pierin Vincenz</b>	6
<b>Check-in – oder was Sie wissen sollten, bevor Sie ins Thema einsteigen</b>	13
<b>1 Das Potenzial der Diversity-Perspektive im Führungsalltag</b>	23
<b>1.1 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen</b>	25
Was ist Arbeit wert?	25
<b>Der segregierte Arbeitsmarkt</b>	26
Horizontale Segregation	26
Vertikale Segregation	28
<b>1.2 Der Personalmanagementprozess durch die Diversity-Brille betrachtet</b>	29
<b>Wie werden Arbeit und Leistung bewertet?</b>	30
Exkurs: Fair Pay	31
<b>Personalgewinnung</b>	33
I. Ausgangslage	33
II. Potenzial aus Diversity-Perspektive	34
III. Konkrete Handlungsmöglichkeiten bei der Personalgewinnung	34
Exkurs: Anonymisierte Bewerbungen	36
<b>Personalbeurteilung und Potenzialfassung</b>	37
I. Ausgangslage	37
II. Potenzial aus Diversity-Perspektive	37
Exkurs: «Think-Manager-Think-Male-Phänomen» / «Kausalattribution» / «Statistische Diskriminierung»	40
III. Konkrete Handlungsmöglichkeiten bei der Personalbeurteilung und Potenzialfassung	41
<b>Personalarbeit (Lohn und Gehalt)</b>	42
I. Ausgangslage	42
II. Potenzial aus Diversity-Perspektive	43
III. Konkrete Handlungsmöglichkeiten bei Lohn und Gehalt	44
<b>Personalentwicklung</b>	45
I. Ausgangslage	45
II. Potenzial aus Diversity-Perspektive	45
III. Konkrete Handlungsmöglichkeiten bei der Personalentwicklung	46
a. Personalentwicklung und Diversity-Controlling	46
b. Einbindung von Teilzeitbeschäftigten in die Personalentwicklung	47
Exkurs: Wie stehen Führung und Präsenz zueinander?	49
c. Führungskräfteentwicklung, das Phänomen «Gläserne Decke»	50
d. Mentoring als erfolgreiches Personalentwicklungsinstrument	52

<b>Personaltrennung und Austritt</b>	<b>53</b>
I. Ausgangslage	53
II. Potenzial aus Diversity-Perspektive und konkrete Handlungsmöglichkeiten	54
<b>1.3 Gestaltung der Zusammenarbeit - oder Leading Diversity</b>	<b>55</b>
<b>Führung heterogener Teams</b>	<b>55</b>
I. Ausgangslage	55
II. Potenzial aus Diversity-Perspektive	57
Exkurs: Kulturelle Dominanz in Gruppen - zwei Beispiele: «Homosoziale Reproduktion» und «Token-Phänomen»	60
III. Konkrete Handlungsmöglichkeiten in der Führung heterogener Teams	61
<b>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz</b>	<b>63</b>
I. Ausgangslage	63
Exkurs: Sexuelle Belästigung - was sagt das Gesetz dazu?	65
II. Die zentrale Herausforderungen für Unternehmen und Präventionsmassnahmen	66
III. Sexueller Belästigung begegnen: Konkrete Handlungsmöglichkeiten	67
<b>Life Domain Balance</b>	<b>67</b>
I. Ausgangslage und zentrale Herausforderungen	67
II. Konkrete Handlungsmöglichkeiten zur Unterstützung der Life Domain Balance	68
<b>2 Diversity-Management im Kontext der Gleichstellungsdiskussion</b>	<b>71</b>
<b>2.1 Diversity-Management: Grundlagen</b>	<b>72</b>
Diversität in der Gesellschaft - Diversität in der Organisation	72
Motive und Argumente für Diversity-Management in der Organisation	73
Ethisch-moralische, rechtliche Gründe	73
Wirtschaftliche Gründe	74
• <b>Rechtliche Rahmenbedingungen</b>	<b>75</b>
Das Dilemma der Kategorienbildung	76
<b>2.2 Diversity-Management: Dimensionen und Disziplinen</b>	<b>77</b>
<b>Inhaltliche Orientierung im weiten Feld der Vielfalt: Ebenen und Dimensionen von Diversity</b>	<b>77</b>
<b>Age-Diversity-Management</b>	<b>81</b>
I. Ausgangslage	81
II. Zentrale Herausforderungen	82
III. Ansätze eines erfolgreichen Age-Diversity-Managements	83
IV. Verschiedene Generationen im Unternehmen	84
<b>Disability-Integration-Management</b>	<b>86</b>
I. Ausgangslage	86
II. Zentrale Herausforderungen der (Wieder-)Eingliederung und Modelle der Integration	88
III. Ansätze für ein erfolgreiches Disability-Integration-Management	89

<b>Cultural-Diversity-Management</b>	<b>91</b>
I. Alles Multikulti? Begriffsklärung und aktuelle Situation	91
II. Betriebliche Herausforderungen	93
III. Auswahl an Lösungsansätzen und Massnahmen	95
<b>LGBT-Diversity-Management (Integration von Angehörigen der Lesbian/Gay/Bisexual/Transgender LGBT-Community)</b>	<b>97</b>
I. Ausgangslage	97
II. Zentrale Herausforderungen	98
III. Handlungsfelder, Lösungsansätze, Massnahmen	99
<b>Gender-Diversity-Management:</b>	<b>101</b>
I. Ausgangslage	101
II. Zentrale Herausforderungen	102
III. Handlungsfelder, Lösungsansätze, Massnahmen und Debatten	103
Die aktuelle Debatte: Integrieren, Polarisieren, Annektieren?	103
Chancen der Einbindung von Gender in die Diversity-Perspektive	104
Nutzen für Ihre Organisation - Just do it!	105
<b>2.3 Gender-Themen und ihr Bezug zum Diversity-Management</b>	<b>106</b>
Alles Gleichstellung, oder was? Konzepte, Begriffe, Definitionen	106
Das System der Bipolarität	109
<b>Gleichheit, Differenz, Diversity und Dekonstruktion - vier Perspektiven auf Gleichstellung und Diversität</b>	<b>110</b>
I. Der Gleichheitsansatz	110
II. Der Differenzansatz	111
III. Der Diversity-Ansatz als erweiterter Differenzansatz	112
IV. Der Dekonstruktionsansatz	113
<b>Drei zentrale Strategien zur Umsetzung der Gleichstellung im Unternehmen:</b>	<b>115</b>
I. Die Strategie der klassischen Frauenförderung	115
II. Die Gender-Mainstreaming-Strategie	116
III. Diversity-Management	118
<b>Erkenntnisse der Geschlechterforschung vielfältig nutzen</b>	<b>120</b>
Diversity-Mainstreaming und Diversity-Controlling	120
Männerpolitik	121
<b>3 Reizwort Gleichstellung – Umgang mit den eigenen Widerständen und denen anderer</b>	<b>125</b>
<b>3.1 Aversion gegen «Gleichstellung» - und mögliche Gründe</b>	<b>126</b>
Gleichstellung als Reizwort: Weshalb?	126
Acht typische Argumentationsmuster	128
<b>3.2 Professionelle Meinungsbildung</b>	<b>129</b>

<b>3.3 Formen von Widerstand</b>	131
Ausmass von individuellem Widerstand	132
<b>3.4 Fakten und Hintergrundinformationen für einen differenzierten Dialog</b>	134
<b>4 Diversity-Kompetenz in der Organisation – Praxisbeispiele</b>	141
<b>4.1 Diversity in der Unternehmenspolitik</b>	144
Beispiele: Diversity im Leitbild	146
Reflexionsfragen	146
<b>4.2 Diversity in der Unternehmensstrategie</b>	147
Beispiel: Diversity in der Strategie eines Finanzinstituts	149
Reflexionsfragen	150
<b>4.3 Diversity in den Strukturen</b>	150
Beispiel: Rollenverteilung in einer öffentlichen Verwaltung	153
Exkurse:	
Engagement in weiteren Unterstützungsgremien	154
Hierarchische Strukturen machen es Frauen schwer	154
Reflexionsfragen	155
<b>4.4 Diversity in der Organisationskultur</b>	156
Beispiel: Kulturwandel eines staatlichen Monopolbetriebes	160
Unternehmenskultur zur Förderung der Life Domain Balance	160
Exkurs: Familienfreundliche Unternehmenskultur ist nicht automatisch gleichstellungsfördernd	163
Reflexionsfragen	164
<b>4.5 Diversity in den Prozessen</b>	165
Integration von Diversity in Managementprozesse (Beispiel: Gleichstellungs-Controlling in einem IT-Unternehmen)	166
Integration von Diversity in Geschäftsprozesse (Beispiele aus verschiedenen Unternehmen)	171
Exkurs: Gender Budgeting - Was ist das?	175
Integration von Diversity in Unterstützungsprozesse (Beispiel Alltagssprache)	176
Optimierungsprozesse aus der Diversity-Perspektive (Beispiel: Diversity-Faktoren im HR-Controlling)	181
Erneuerungsprozesse aus der Diversity-Perspektive (Beispiel: Fusion zweier Weiterbildungsinstitutionen)	183
Reflexionsfragen	185
<b>4.6 Checkliste für die Diversity kompetente Organisation</b>	186
<b>Kommentierte Literaturhinweise</b>	191
<b>Literaturverzeichnis</b>	201
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	208