

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorwort	1
Einleitung	1
<i>Martina Schraudner</i>	
Chancengleichheit und Diversity-Management – von der politischen Motivation zur Nutzenargumentation	5
<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
Die Dimension Gender bei der Festlegung und Bearbeitung von Forschungsthemen	19
<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
Diversity-Management an US-amerikanischen und australischen Universitäten: Strategien, Modelle und Erfahrungen	45
<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
<i>Carmen Leicht-Scholten und Andrea Wolfram</i>		
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
<i>Helga Lukoschat</i>		
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
<i>Katharina Hochfeld</i>		
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
<i>Anna Froese und Martina Schraudner</i>		
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
Innovationsmanagement und Diversity – eine Symbiose?.....		173
<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
<i>Jürgen Wilke</i>	
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
<i>Steffen Ehrenmann, Lena Wagner und Anne Spitzley</i>	
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
<i>Anne Spitzley und Steffen Ehrenmann</i>	
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