

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	5
Vorwort.....	7
Abbildungsverzeichnis.....	13
Tabellenverzeichnis	15
Einleitung.....	17

1 Formale inklusive rechtliche Vorgaben und Diversität in Organisationen	25
1.1 Formale inklusive Regelungen auf der Makroebene.....	25
1.2 Frauenförderprogramme, Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement als Antwort auf gesetzliche Regelungen.....	27
1.3 Gender-theoretischer Rahmen.....	30
1.4 Organisation und Gesellschaft – Gesellschaft und Organisation	32
2 Gelebte organisationale Diversitätspraxis – subtile Ausschlussmechanismen.....	37
2.1 Ausschlussstrukturen und Praktiken in Organisationen.....	38
2.2 Ausschlussstrukturen und Praktiken im technischen Bereich	42
3 Formalisierte organisationale Strukturen und gelebte organisationale Praxis – ein Übersetzungsproblem?	49
3.1 Formale Strukturen	49
3.2 Strukturbegriff bei Giddens.....	52
3.2.1 Strukturbegriff in der Diversitäts- und Genderforschung	56
3.3 Handlungsbegriff bei Giddens	58
3.3.1 Handlungsbegriff in der Diversitäts- und Genderforschung	61
3.4 Verbindung von Struktur und Handlungsebene bei Giddens	62
3.4.1 Struktur-Handlungsdualismus in der Organisationsforschung	63
3.4.2 Struktur-Handlungsdualismus in der empirischen Organisationsforschung	66

3.5	Diversity Change	68
3.6	Diversitätsübersetzung – Eine Frage des WIE.....	74
3.6.1	Erfolgreiche Diversitätsveränderungsbemühungen in Organisationen.....	76
3.6.2	Erfolgreiche Diversitätsveränderungen in Organisationen	80
3.6.3	Erfolgreiche Übersetzung vs. Erfolgreiche Übersetzung inklusive formaler Vorgaben.....	85
4	Forschungsdesign.....	91
4.1	Methoden	93
4.1.1	Rechercheinterviews mit Arbeitsgruppe Diversität	96
4.1.2	Strukturdaten-, Dokumentendatenerhebung und Analyse	97
4.1.3	Schriftliche Befragung.....	99
4.1.4	Leitfadengestützte Interviews mit NachwuchswissenschaftlerInnen und Führungskräften.....	100
4.1.5	Systemanalyse und Themenanalyse als interpretative Verfahren der Textauslegung.....	102
4.2	Conclusio	105
5	Darstellung der Ergebnisse.....	107
5.1	Der Fall: Technisch-Ingenieurwissenschaftliche Hochschule	107
5.1.1	Organisationsumfeld.....	108
5.1.2	Veränderungsresistenz.....	109
5.1.3	Homogene Personalstruktur.....	114
5.1.4	Verstärkter Veränderungsdruck.....	114
5.2	Ergebnisse – Formale inklusive Vorgaben und deren Übersetzung in organisationale Alltagspraxis.....	115
5.2.1	Organisationales Diversitätskonzept und Diversitätsverständnis.....	116
5.2.2	Organisationales Genderverständnis.....	136
5.2.3	Körperliche und geistige Fähigkeiten	161
5.2.4	Umgang mit der Dimension sexuelle Orientierung	166
5.2.5	Umgang mit kultureller Vielfalt	172

6	Diskussion der Ergebnisse – Das doppelte Triangelmodell zur Beschreibung von Übersetzungsprozessen	189
6.1	Erster Übersetzungsschritt: „große Triangel“	190
6.2	Die Handlungsebene: „kleine Triangel“	196
6.3	Die Verbindung von großer und kleiner Triangel	197
6.3.1	Die erfolgreiche Übersetzung in die Praxis	197
6.3.2	Die Teilübersetzung in die Praxis	198
6.3.3	Die fehlende Übersetzung in die Praxis	202
6.4	Zeitliche Dimension und gesellschaftliche Institutionalisierung einzelner Diversitätsdimensionen	204
6.5	Das Diversitätsverständnis als Grundlage für erfolgreiche Übersetzungsmaßnahmen	205
7	Limitationen und Ausblick.....	207
8	Conclusio	209
	Literaturverzeichnis	213
	Anhang.....	229