

# Inhaltsverzeichnis

<b>Geleitwort Renate Schmidt</b>	<b>13</b>
<b>Geleitwort Thomas Sattelberger</b>	<b>15</b>
<b>1 Frauen und Männer in der Arbeitswelt</b>	<b>17</b>
1.1 Reif oder doch nur reif für die Insel?	18
1.2 Aktuelle Bestandsaufnahme	19
1.3 Ursachenforschung	20
1.4 Unternehmen im gesellschaftlichen Wandel	20
1.5 Warum dieses Buch?	22
<b>2 Chancen und Grenzen von Gender Diversity für Unternehmen</b>	<b>25</b>
2.1 Warum Gender Diversity?	27
2.2 Was leistet dieses Buch?	30
2.3 An wen richtet sich dieses Buch?	31
2.4 Was dieses Buch nicht leistet	32
<b>3 Grundlagen zu Gender Diversity</b>	<b>35</b>
3.1 Diversity und Managing Diversity	36
3.2 Gender Diversity	38
3.3 Gender-Wissen: Die Wirklichkeit, Wahrnehmung, Bilder und Sprache	42
3.3.1 Die Verzerrung der Wirklichkeit	42
3.3.2 Bilder werden Wirklichkeit	46
3.3.3 Gender-gerechte Sprache	47
3.4 Gender Diversity-Forschung	50
3.4.1 Der Effekt des Natürlichen	51
3.4.2 Rückgriff auf das vermeintlich Natürliche	51
<b>4 Die Unternehmenssicht</b>	<b>55</b>
4.1 Das Gender Diversity-Unternehmensmodell	60
4.2 Gender Diversity als Teil der Corporate Social Responsibility	62
4.3 Bisherige Zertifikate zur Gender-Thematik in Unternehmen	64
4.4 Qualität, Technologie und Gender Diversity	67
4.4.1 Qualitätsmanagement und Technologie	67
4.4.2 Gender Diversity und Qualitätsmanagement	70
4.4.3 Gender Diversity und Technologie	73

<b>5</b>	<b>Gender Diversity-Management</b>	<b>79</b>
5.1	Gender Diversity-Strategie festlegen	83
5.1.1	Definition der Basispraktik	83
5.1.2	Umsetzung	84
5.1.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	87
5.2	Gender-Kompetenz aufbauen	89
5.2.1	Definition der Basispraktik	89
5.2.2	Umsetzung	90
5.2.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	91
5.3	Abbau von Rollenstereotypen vorantreiben	95
5.3.1	Definition der Basispraktik	95
5.3.2	Umsetzung	95
5.3.3	Veränderbarkeit von Rollenverhalten	98
5.3.4	Auswirkung auf die Berufswahl	100
5.3.5	Besonderheiten in technischen Unternehmen	102
5.4	Klare Datenlage erstellen	105
5.4.1	Definition der Basispraktik	105
5.4.2	Umsetzung in konkrete Messkriterien	105
5.5	Regelmäßige Berichterstattung durchführen	109
5.5.1	Definition der Basispraktik	109
5.5.2	Berichtswesen	109
5.6	Frauennetzwerke unterstützen	111
5.6.1	Zweck	111
5.6.2	Definition der Basispraktik	111
5.6.3	Umsetzung	112
5.6.4	Besonderheiten in technischen Unternehmen	113
5.7	Offenheit und Querdenken erlauben	114
5.7.1	Definition der Basispraktik	115
5.7.2	Umsetzung	115
5.7.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	117
5.8	Change-Management durchführen	118
5.8.1	Definition der Basispraktik	118
5.8.2	Umsetzung	119
5.9	Klare Verantwortung festlegen	121
5.9.1	Definition der Basispraktik	121
5.9.2	Umsetzung	121
<b>6</b>	<b>Personalmanagement</b>	<b>125</b>
6.1	Der Gesamtprozess	129
6.1.1	Personalmanagement-Strategie festlegen	129

6.1.1.1	Definition der Basispraktik	129
6.1.1.2	Umsetzung	129
6.1.1.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	132
6.1.2	Klare Datenlage herstellen	135
6.1.2.1	Definition der Basispraktik	135
6.1.2.2	Umsetzung	135
6.1.2.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	138
6.1.3	Entlassungsstrategien kritisch überprüfen	141
6.1.3.1	Definition der Basispraktik	141
6.1.3.2	Umsetzung	141
6.1.3.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	143
6.1.4	Familienfreundliche Unternehmensstrukturen und eine gesunde Work-Life-Balance herstellen	144
6.1.4.1	Definition der Basispraktik	145
6.1.4.2	Umsetzung	145
6.1.4.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	148
6.2	Der Einstellungsprozess	150
6.2.1	Einstellungsstrategie definieren	151
6.2.1.1	Definition der Basispraktik	151
6.2.1.2	Umsetzung	152
6.2.1.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	156
6.2.2	Auswahlgremium besetzen	157
6.2.2.1	Definition der Basispraktik	158
6.2.2.2	Umsetzung	158
6.2.2.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	158
6.2.3	Zielquoten festlegen	160
6.2.3.1	Definition der Basispraktik	160
6.2.3.2	Umsetzung	160
6.2.3.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	162
6.2.4	Frauen und Männer explizit ansprechen	164
6.2.4.1	Definition der Basispraktik	164
6.2.4.2	Umsetzung	164
6.2.4.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	166
6.2.5	Stereotype in der Bewertung überwinden	167
6.2.5.1	Definition der Basispraktik	167
6.2.5.2	Umsetzung	167
6.2.5.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	168
6.2.6	Stereotype in der Prozessdefinition überwinden	169
6.2.6.1	Definition der Basispraktik	169
6.2.6.2	Umsetzung	169
6.2.6.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	170
6.2.7	Zielerreichung regelmäßig überprüfen	171

6.2.7.1	Definition der Basispraktik	171
6.2.7.2	Umsetzung	171
6.2.7.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	173
6.3	Die Karriereplanung	174
6.3.1	Ziele und Strategie für die Karriereplanung festlegen	175
6.3.1.1	Definition der Basispraktik	175
6.3.1.2	Umsetzung	175
6.3.1.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	182
6.3.2	Karriere- und Ausbildungspläne erstellen	186
6.3.2.1	Definition der Basispraktik	186
6.3.2.2	Umsetzung	186
6.3.2.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	188
6.3.3	Stereotypfreies Skills-Management implementieren	189
6.3.3.1	Definition der Basispraktik	189
6.3.3.2	Umsetzung	189
6.3.3.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	191
<b>7</b>	<b>Operationelle Prozesse</b>	<b>193</b>
7.1	Qualitätssicherung	195
7.1.1	Anforderungen an die Arbeitsprozesse	196
7.1.2	Umsetzung	196
7.1.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	203
7.2	Anforderungsmanagement	205
7.2.1	Anforderungen an die Arbeitsprozesse	205
7.2.2	Umsetzung	206
7.2.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	207
7.3	Risikomanagement	208
7.3.1	Anforderungen an die Arbeitsprozesse	209
7.3.2	Umsetzung	209
7.3.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	210
7.4	Projektmanagement	212
7.4.1	Anforderungen an die Arbeitsprozesse	213
7.4.2	Umsetzung	213
7.4.3	Besonderheiten in technischen Unternehmen	216
7.5	Kennzahlenermittlung	217
7.5.1	Anforderungen an die Arbeitsprozesse	218
7.5.2	Umsetzung	218
7.6	Auswahl von GeschäftspartnerInnen und Lieferfirmen	222
7.6.1	Anforderungen an die Arbeitsprozesse	223
7.6.2	Umsetzung	223
7.7	Marketing	225

7.7.1	Anforderungen an die Arbeitsprozesse	225
7.7.2	Umsetzung	225
7.7.3	Hinweise für technische Unternehmen	226
<b>8</b>	<b>Das Gender Diversity-Capability-Assessment (GeDiCap)</b>	<b>231</b>
8.1	Konzepte des GeDiCap-Assessments	234
8.1.1	Ziele eines GeDiCap-Assessments	234
8.1.2	Verständnis der Prozesse und ihrer Beziehung untereinander	236
8.2	Die Stufen des Reifegrads	238
8.2.1	Durchgeführt – Level 1	240
8.2.2	Gemanagt – Level 2	242
8.2.3	Etabliert – Level 3	248
8.2.4	Vorhersagbar – Level 4	253
8.2.5	Optimierend – Level 5	258
8.3	Das Assessment-Ergebnis	263
8.3.1	Ablauf eines GeDiCap-Assessments	265
8.3.2	Ausbildung der AssessorInnen	267
<b>9</b>	<b>Erfolgsfaktor Gender Diversity</b>	<b>271</b>
9.1	Fazit und Ausblick	277
<b>10</b>	<b>Anhang</b>	<b>279</b>
10.1	Nützliche Internetlinks	280
10.2	Glossar	288
10.3	Verzeichnis der Arbeitshilfen online	299
10.4	Literatur- und Quellenverzeichnis	301
	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>309</b>
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>311</b>
	<b>Zu guter Letzt - Danksagung</b>	<b>315</b>