

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	11
<b>1 Diversität – eine Einführung .....</b>	<b>13</b>
1.1 Was bedeutet »Diversity«? .....	13
1.2 Was bedeutet »Minderheit«? .....	15
1.3 Die Besonderheit von Gender Diversity .....	17
1.4 Vielfalt in aller Munde ... ..	17
1.5 Risikominimierung durch Diversity .....	19
1.6 Vielfalt als Chance für Unternehmen .....	21
1.7 Diversität fördert die Innovation .....	23
1.8 Entwicklungsstufen im Unternehmen .....	24
1.9 Umgang mit Diversität .....	25
1.10 Auswirkungen von Vielfalt auf den Einzelnen .....	27
1.11 Diversity betrifft alle .....	28
1.12 Zusammenfassung .....	29
<b>Abschnitt A: Grundlagen .....</b>	<b>31</b>
<b>2 Unconscious Bias .....</b>	<b>33</b>
2.1 Was bedeutet »Unconscious Bias«? .....	33
2.2 Arten von Unconscious Bias .....	35
2.3 Die Rolle unbewusster Vorurteile im betrieblichen Entscheidungsprozess .....	38
2.4 Bewusster Umgang mit Unconscious Bias .....	41
2.5 Good Practice: Unconscious-Bias-Workshop .....	41
2.6 Zusammenfassung .....	44
<b>3 Die Leiter der Verantwortung .....</b>	<b>45</b>
3.1 Das Konzept .....	45
3.2 Übertragung auf Diversity und Fachkräftemangel .....	48
3.3 Verantwortung für alle .....	50
3.4 Good Practice .....	52
3.4.1 Allyship .....	52
3.4.2 Die Leiter der Verantwortung in der Praxis .....	55
3.5 Zusammenfassung .....	55
<b>4 Warum gute Führung so wichtig ist .....</b>	<b>57</b>
4.1 Führung und Vielfalt .....	58
4.2 Schlechte Charaktereigenschaften – trotzdem Führungskraft .....	59

4.3	Die Rolle von Charisma .....	64
4.4	Eigenschaften guter Führungskräfte .....	65
4.5	Führungsqualitäten verbessern .....	67
4.6	Kompetente Mitarbeitende identifizieren – eine Herausforderung .....	69
4.7	Gute Führung – Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg .....	70
4.8	Zusammenfassung .....	71
<b>5</b>	<b>Der Paradigmenwechsel – Diversität heißt nicht Kompetenzverlust .....</b>	<b>73</b>
5.1	Warum dieses Kapitel? .....	73
5.2	Erfolg durch Fachkompetenz .....	74
5.3	Der Unternehmenserfolg im Mittelpunkt .....	76
5.4	Bekommen wirklich die Besten den Job? .....	77
5.5	Diversität ist nichts Neues .....	78
5.6	Einstellungskriterien im Wandel .....	79
5.7	Ungenutztes Potenzial von Mitarbeitenden heben .....	82
5.8	Mitarbeitende bringen mehr mit als Fachkompetenz .....	84
5.9	Diversität bedeutet: eine Chance geben .....	85
5.10	Warum diverse Teams? .....	86
5.11	Teilzeittätigkeit – ein ungenutztes Potenzial? .....	87
5.12	Zusammenfassung .....	88
<b>6</b>	<b>Veränderungen aktiv gestalten .....</b>	<b>91</b>
6.1	Transformationskompetenz und Open Mindset .....	91
6.2	Stakeholder im Diversitätsprozess .....	91
6.3	Change-Management .....	92
6.3.1	Modelle .....	92
6.3.2	Das »House of Change« .....	93
6.4	Kommunikation und Partizipation .....	94
6.4.1	Transparente Kommunikation .....	94
6.4.2	Einbindung der Belegschaft .....	96
6.5	Herausforderungen von Diversität .....	97
6.5.1	Höhere Diskussionskosten .....	97
6.5.2	»Reverse Discrimination« .....	100
6.5.3	Verstärkte Diversitätssensibilität .....	101
6.6	Good Practice .....	102
6.7	Zusammenfassung .....	102
<b>Abschnitt B: Vielfältige Gruppen .....</b>		<b>103</b>
<b>7</b>	<b>Persönlichkeitstypen .....</b>	<b>105</b>
7.1	Typologie nach Myers-Briggs .....	105
7.2	Diversität zum Wohle des Unternehmens .....	108
7.3	Zusammenfassung .....	109

---

<b>8</b>	<b>Gender Diversity</b> .....	<b>111</b>
8.1	Gendergerechte Sprache .....	111
8.2	Frauenquote .....	113
8.2.1	Die Kontroverse rund um die Frauenquote .....	113
8.2.2	Die Frauenquote – eine Gefahr für mittelmäßige Männer? .....	114
8.3	Gender Pay Gap .....	115
8.4	Gender Data Gap .....	116
8.5	Anwesenheits- vs. Leistungskultur .....	118
8.6	Die Rolle von Authentizität .....	120
8.7	Attraktivität für Frauen erhöhen .....	123
8.8	Good Practice .....	124
8.9	Zusammenfassung .....	125
<b>9</b>	<b>Männer</b> .....	<b>127</b>
9.1	Einflussfaktoren auf die Berufswahl .....	127
9.2	Männer in Frauenberufen .....	127
9.3	Boys' Day .....	128
9.4	Berufliche Marginalisierung von Männern .....	129
9.5	Auswirkungen von Diversitätsmaßnahmen .....	129
9.6	Zusammenfassung .....	130
<b>10</b>	<b>Menschen mit Beeinträchtigungen</b> .....	<b>131</b>
10.1	Grad der Behinderung .....	131
10.2	Inklusive Kultur .....	133
10.3	Menschen mit Beeinträchtigung als Leistungsträger .....	134
10.4	Good Practice .....	135
10.4.1	Vorträge nutzen .....	135
10.4.2	Gezielt anwerben .....	136
10.4.3	Personen mit Beeinträchtigung als Kund:innen und als Mitarbeitende .....	137
10.4.4	Ein Servicehund im Betrieb .....	138
10.5	Zusammenfassung .....	138
<b>11</b>	<b>Kulturelle Diversität</b> .....	<b>139</b>
11.1	Mit kultureller Vielfalt gegen den Fachkräftemangel .....	139
11.2	Kulturelle Vielfalt in Deutschland .....	139
11.3	Gesetzliche Vorgaben .....	143
11.4	Kulturelle Vielfalt als Bereicherung .....	144
11.5	Zusammenfassung .....	145
<b>12</b>	<b>Bildung als Diversitätsfaktor</b> .....	<b>147</b>
12.1	Der deutsche Qualifikationsrahmen .....	147
12.2	Vielfalt durch Bildung .....	148
12.3	Verantwortungsvolle Aufgaben für alle .....	148

12.4	Herausforderung Hochbegabung .....	149
12.5	Mit Lernbehinderung umgehen .....	152
12.6	Zusammenfassung .....	153
<b>Abschnitt C: Mitarbeiter-Lifecycle .....</b>		<b>155</b>
<b>13</b>	<b>Einführung .....</b>	<b>157</b>
13.1	Der Mitarbeiter-Lifecycle .....	157
13.2	Die »S-Kurve« im Mitarbeiter-Lifecycle .....	159
13.3	Zusammenfassung .....	160
<b>14</b>	<b>Talent Attraction .....</b>	<b>161</b>
14.1	Vielfalt umwerben .....	161
14.2	Ein erster Schritt: Konkurrenzanalyse .....	163
14.3	Außenwahrnehmung nicht unterschätzen .....	163
14.4	Mundpropaganda nutzen .....	165
14.5	Der Klassiker: Sponsoring .....	166
14.6	Aktionen – Beispiele und Anregungen .....	166
14.7	Zusammenfassung .....	168
<b>15</b>	<b>Rekrutierung und Onboarding .....</b>	<b>171</b>
15.1	Mehr Diversität in der Bewerbung .....	171
15.1.1	Den Bewerberpool erweitern .....	171
15.1.2	Mögliche Maßnahmen .....	174
15.1.3	Ansprechende Stellenausschreibungen .....	175
15.2	Vergünstigungen aktiv bewerben .....	178
15.3	Kontakte durch externe Netzwerke .....	178
15.4	Good Practice .....	179
15.5	Zusammenfassung .....	180
<b>16</b>	<b>Weiterentwicklung .....</b>	<b>181</b>
16.1	Gruppenspezifische Herausforderungen .....	181
16.2	Feedback zur Weiterentwicklung .....	184
16.3	Fragwürdige Beförderungen .....	187
16.4	Beförderung und Diversity .....	189
16.5	Gerechte Eingruppierung .....	190
16.6	Gute Beförderungsprozesse .....	191
16.6.1	Zielerreichungs- und Entwicklungsgespräche .....	191
16.6.2	Kommunikation zu Beförderungen .....	192
16.7	Weiterentwicklung ist noch viel mehr .....	193
16.8	Zusammenfassung .....	194

---

<b>17</b>	<b>Mitarbeiterbindung</b> .....	<b>195</b>
17.1	Mitarbeiterzufriedenheit analysieren .....	195
17.2	Mitarbeiterbindung: die Gründe für Fluktuation herausfinden .....	197
17.3	Good Practice .....	198
17.3.1	Belohnungssystem .....	198
17.3.2	Umfragen .....	198
17.3.3	»Runder Tisch« .....	199
17.3.4	Babyboomer halten .....	199
17.4	Zusammenfassung .....	200
<b>18</b>	<b>Austritt</b> .....	<b>201</b>
18.1	Good Practice .....	201
18.2	Zusammenfassung .....	202
<b>Abschnitt D: Maßnahmen</b> .....		<b>203</b>
<b>19</b>	<b>MINT-Förderung</b> .....	<b>205</b>
19.1	Die Ausgangslage .....	205
19.2	MINT-Role-Models .....	206
19.3	MINT-Frauen verlassen oft ihren Beruf .....	208
19.4	Maßnahmen in verschiedenen Lebensphasen .....	209
19.5	Good Practice .....	209
19.5.1	Newsletter-Beitrag .....	209
19.5.2	Role Models für alle .....	210
19.6	Zusammenfassung .....	211
<b>20</b>	<b>Diversity-Management</b> .....	<b>213</b>
20.1	Warum bringt Diversity-Management die Firma weiter? .....	213
20.2	Was ist Diversity-Management? .....	213
20.3	Theorie und Praxis .....	215
20.4	Good Practice .....	215
20.4.1	Umfragen .....	215
20.4.2	Workshop »Frauenchancen« .....	215
20.4.3	Persönliche Gespräche .....	216
20.4.4	Diverse Keynote-Speaker .....	216
20.4.5	Diversity-Tage feiern .....	217
20.4.6	Ehrenamtliche Tätigkeit während der Arbeitszeit .....	217
20.4.7	Diversität und Firmenkultur .....	219
20.5	Zusammenfassung .....	219

<b>21</b>	<b>Mentoring zur Förderung von Diversität</b> .....	<b>221</b>
21.1	Was ist Mentoring? .....	221
21.2	Wie hilft Mentoring bei der Förderung von Diversität? .....	221
21.3	Mentoring für Frauen .....	222
21.4	Mentoring für andere Gruppen .....	222
21.5	Warum sollten Unternehmen Mentor:innen stellen? .....	223
21.6	Mögliche Fallstricke .....	224
21.7	Mentoring zur Sensibilisierung .....	225
21.8	Welche Mentoring-Programme gibt es? .....	226
21.9	Zusammenfassung .....	226
	Schlusswort .....	227
	Literatur .....	229
	Stichwortverzeichnis .....	231