

Jubiläumsbericht 2004 – 2014

Institut für Gender und
Diversität in Organisationen



WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS

EFMD
EQUIS
ACCREDITED



Inhalt

Vorwort	4
Meilensteine/Highlights	6
Mitarbeiter/innen	8
Ausgewählte Highlights	11
Lehrtätigkeit	18
Forschung	21
Wissenschaftliche Vorträge	24
Veröffentlichungen (2002–2014)	25
Community Services	26
Auszeichnungen (2002–2014)	29

Vorwort

Am 1.10.2002 trat ich meinen Dienst an der WU an – damals noch im Rahmen einer Gastprofessur für „Gender und Diversität in Organisationen“, die zwar nach einem internationalen Berufungsverfahren besetzt wurde, aber vorerst nur für 2 Jahre befristet war. 2004 erfolgte dann die Verankerung im Entwicklungsplan – und nach einem neuerlichen Berufungsverfahren und einer weiteren Befristung auf 5 Jahre schließlich 2009 die unbefristete Einrichtung der Professur.

Es ist angesichts dieser Geschichte gar nicht so einfach, festzulegen, welches Jahr als „Jubiläumsjahr“ des Instituts gelten soll. Wir haben uns entschieden, dass 2004 das wichtigste Jahr war – ist doch die Verankerung im Entwicklungsplan ein klares Bekenntnis der Wirtschaftsuniversität, das Thema Gender

und Diversität in Organisationen langfristig zu etablieren.

In diesem Sinne feiern wir also unser 10jähriges Bestehen und wollen mit dieser Broschüre einen Rückblick auf diese 10 bzw. 12 Jahre geben, ausgewählte Highlights präsentieren, die wichtigsten Forschungs- und Lehrthemen skizzieren und Ihnen einen Eindruck über die vielseitigen Aktivitäten des Instituts vermitteln.

Und wie immer ist ein Jubiläum auch Anlass für Danksagungen. Im konkreten Fall bedanke ich mich bei den Kolleginnen und Kollegen, die sich für die Einrichtung der Professur engagiert haben, bei dem damals zuständigen Rektor Badelt für seine Bereitschaft trotz interner (Ressourcen-)Diskussionen die Finanzierung der Professur zu



sichern, meinem Team für den Einsatz, die Themen Gender und Diversität in Forschung und Lehre national und international zu positionieren – und den Studierenden für ihr ungebrochenes Interesse, sich in unserem Bereich zu qualifizieren.

Wie sich zeigt, sind Diskriminierungen und Benachteiligung aufgrund spezieller Diversitätsdimensionen auf gesellschaftlicher wie auch organisationaler Ebene nach wie vor präsent, wenn auch teilweise indirekt und subtil. Ich gehe davon aus, dass unsere Forschung einen wichtigen Beitrag zum besseren Verständnis der strukturellen Ausschlussmechanismen und damit zu deren Beseitigung leistet. In diesem Sinne haben wir wohl auch weiterhin viel zu tun.

Edeltraud Hanappi-Egger
Institutsvorständin



Meilensteine/ Highlights

Gastprofessur Gender und Diversität in Organisationen im Fachbereich BWL	2002
erstes Großprojekt: finanziert vom ESF „Integration von Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversitätsmanagement in reguläre Studienpläne am Beispiel der Betriebswirtschaftslehre an der WU Wien“ (€ 442.050,00)	2003
Einrichtung des Kompetenzfeldes „Gender und Diversitätsmanagement“ im Diplomstudium BW	2003
Verankerung der Professur „Gender und Diversität in Organisationen“ im Entwicklungsplan, Neuausschreibung	2004
Erstmals Vergabe einer Lehrbefugnis für „BWL und Geschlechterforschung“ (an Regine Bendl)	2004
Herausgabe des ersten deutschsprachigen Lehrbuches „Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement: Einführung in Theorien und Praxis“ (Bendl/Hanappi-Egger/Hofmann). Linde-Verlag, Wien.	2004
Einrichtung einer neuen Departmentstruktur: Institut wird Teil des Departments Management	2005
Vergabe eines Doc-Team-Stipendiums der ÖAW (Inszenierungsräume als Handlungsspielräume: Initiierung organisationalen und sozialen Wandels zur Überwindung von Ausschlussmechanismen aufgrund von Stereotypisierungen (Helga Gartner; Thomas Köllen; Heike Mensi-Klarbach)	2006
Institut organisiert die Tagung „Agenda Diversität“ an der WU	2006
Institut beherbergt Fulbright Chair (Mary-Ann Danowitz)	2007

2007	Institut organisiert sub-track der EGOS an der WU ("The tensions between individual and organizational identities in organizations and the construction of heterogeneity, homogeneity and uniformity")
2007	Institut organisiert wissenschaftliches Vernetzungstreffen: Intersektionalität und Kontextorientierung im Gender- und Diversitätsmanagement
2007	Umstellung der WU-Studien auf Bologna-Architektur: Einführung der SBWL „Diversitätsmanagement“
2010	Gründung der CEMS faculty group „Gender and Diversity Management“ unter der Leitung von Edeltraud Hanappi-Egger
2010	Gründung der Zeitschrift „Diversitas“ unter der Herausgeberschaft von Regine Bendl
2010	Institut organisiert die "Equality, Diversity and Inclusion 2010 Conference" an der WU
2012	Herausgabe Buch "Diversität und Diversitätsmanagement" (Bendl/Hanappi-Egger/Hofmann). Wien: facultas wuv, Wien.
2012	Herausgabe Lehrbuch "Diversity in Organizations: Concepts and Practices" (Danowitz/Hanappi-Egger/Mensi-Klarbach). London: Palgrav, London.
2013	Übersiedelung auf den neuen WU Campus
2014	Institut organisiert die "15th International Conference on Diversity in Organizations, Communities, and Nations" an der WU
2014	Edeltraud Hanappi-Egger erhält Jean Monnet Chair für "Gendered Inequalities and Classism in Europe"
2014	Institut organisiert Vernetzungstreffen anlässlich seines 10jährigen Bestehens

Mitarbeiter/innen

Sekretariat



Margit Feibel

Projektadministration



Mag. Helga Katsikides-Schürer

Tutorin



Verena Schuhbeck, BSc



Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen



Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Edeltraud
Hanappi-Egger



ao.Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Regine
Bendl



Dr. Thomas Köllen



Dr.ⁱⁿ Heike Mensi-Klarbach



Dr.ⁱⁿ Helga Eberherr



Mag.^a Gloria Kutscher



Mag.^a Gloria-Sophia
Warmuth, MSc



Astrid Hainzl, BSc

Lektor/inn/en



© Thomas T. Staub

Beatrice Achaleke



© Irene Schaanda

Mag.ª Monika Brodey



Prof.ª Dr.ª Marie-Therese Claes



© Gloria Wermuth

Dr.ª Anett Hermann



Prof.ª Dr.ª Henriett Primecz



Prof.ª Dr.ª Birgit Richard



© Michael Sicher

Mag. Michael Sicher, MSc



© Jean-Luc Vey

Dr. Jean-Luc Vey

Ausgewählte Highlights

TAGUNG: AGENDA DIVERSITÄT – DIVERSITÄTSMANAGEMENT IN THEORIE UND PRAXIS

Am 30. Jänner 2006 organisierte das Institut die erste große wissenschaftliche Tagung im Festsaal der WU Wien zum Thema Gender und Diversitätsmanagement. Mit der Veranstaltung wurde dem steigenden Diskussionsbedarf zwischen Theorie und Praxis sowie der zunehmenden Bedeutung von Konzepten und Instrumenten des Diversitätsmanagements Rechnung getragen. Im Zentrum standen die Zusammenführung aktueller Trends betrieblicher Umsetzungsstrategien und aktuelle Ergebnisse der Gender und Diversitätsforschung. Von besonderem Interesse war hierbei der Wissenstransfer in beide

Richtungen: von den Forschungsinstitutionen zu den Anwendungsbereichen in der Praxis und umgekehrt. Zur wissenschaftlichen Reflexion der Praxisbeispiele konnten neben Edeltraud Hanappi-Egger auch Gertraude Krell von der FU Berlin und Markus Koch von der Universität St. Gallen gewonnen werden.

Die Ergebnisse der Tagung sowie ein Überblick zur Praxis des Gender- und Diversitätsmanagements im europäischen Kontext wurden 2006 als Buch veröffentlicht unter dem Titel: „Agenda Diversität: Gender- und Diversitätsmanagement in Wissenschaft und Praxis“, Rainer Hampp Verlag 2006 (Hg: Bendl/Hanappi-Egger/Hofmann).



WISSENSCHAFTLICHE VERNETZUNGSTREFFEN „GENDER UND DIVERSITÄTSMANAGEMENT“ AN DER WU WIEN

Am 3. und 4. Mai 2007 organisierte das Institut das 2. deutschsprachige wissenschaftliche Vernetzungstreffen „Gender und Diversitätsmanagement“ an der WU Wien. Im Sinne einer Weiterentwicklung des Themenfeldes entstand auf Tagungen der Wunsch sich in der wissenschaftlichen Community im deutschsprachigen Raum vermehrt zu Fragen der theoretischen Fundierung auszutauschen, um diese weiterzuentwickeln. Zu diesem Zwecke wurde ein jährliches Vernetzungstreffen - an unterschiedlichen Orten – ins Leben gerufen.

Das erste Vernetzungstreffen fand 2006 in Trier statt. Ziel des Vernetzungstreffens an der WU war es, theorieorientierte Diskurse zu Diversitätsmanagement in den Mittelpunkt zu stellen, wobei als Fokus die Themen Intersektionalität und Kontextorientierung gewählt wurden. An dem Vernetzungstreffen nahmen ca. 40 Wissenschaftler/innen aus Österreich, Deutschland und der Schweiz teil.

23. EGOS COLLOQUIUM 2007 – SUBTRACK

Im Juli 2007 fand das 23. EGOS Colloquium in Wien zum Generalthema: “Beyond Waltz – Dances of Individuals and Organization” organisiert von der



WU statt. Das Institut war insbesondere mit dem Sub-Track "The tensions between individual and organizational identities in organizations and the construction of heterogeneity, homogeneity and uniformity" präsent, der von Edeltraud Hanappi-Egger, Roswitha Hofmann, Gabriele Mentges und Efrat Tseelon organisiert wurde. Mit ca. 30 internationalen Teilnehmer/innen wurden in diesem Sub-Track neue Forschungserkenntnisse zu Diversität und Identitäten in Organisationen diskutiert.

EDI

Unter dem Motto "Leadership for Equality, Diversity and Inclusion at

Work" fand die 3rd Equality, Diversity and Inclusion Conference an der Wirtschaftsuniversität Wien im Juli 2010 statt, welche von Regine Bendl organisiert wurde. Eine der drei Keynotes hielt Prof. Stella Nokomo (University of Pretoria, South Africa) zum Thema "Diversity in the 'New' South Africa: Challenges to Transformation and Equality". 145 Teilnehmer/innen aus 27 Ländern präsentierten ihre wissenschaftlichen Konferenzbeiträge. Im Rahmen dieser Tagung wurde die erste Nummer der deutschsprachigen wissenschaftlichen Zeitschrift „Diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies“ vorgestellt.



KONFERENZ „GENDERSTEREOTYPE IN DER WIRTSCHAFTSKOMMUNI- KATION“

Ende April 2012 wurde die Konferenz an der WU abgehalten. In Fachvorträgen zu Stereotypen, Frauen und Erfolg, Subtextforschung, sprachliche Geschlechtskonstruktionen in der Werbung, Geschlechterkonstruktionen in der Karriere, rechtliche Grundlagen der geschlechtergerechten Sprache und geschlechtergerechte Kommunikation wurde die Thematik unter großem Interesse der mehr als 150 Teilnehmer/innen

beleuchtet. Organisiert wurde die Konferenz von Regine Bendl zusammen mit Renate Buber, Katharina Chudzikowski, Charlotte Khan, Claudia Hochleitner, Angelika Schmidt und Martin Stegu.

14. INTERNATIONAL CONFERENCE ON DIVERSITY 2014

Anfang Juli 2014 war das Institut Gastgeber der "14th International Conference on Diversity", der von den Teilnehmer/innenzahlen her weltweit größten jährlich stattfindenden internationalen Diversity-Konferenz.

Hauptverantwortlicher für die Organisation war von Institutsseite Thomas Köllen. Insgesamt wurden drei Tage lang von 270 Wissenschaftler/innen aus 40 Nationen und 5 Kontinenten unterschiedliche Aspekte von Diversität in organisationalen, gesellschaftlichen und nationalen Kontexten diskutiert.

GASTWISSENSCHAFTLER/INNEN

Prof. Dr. Nancy Adler,
McGill University, Montreal, 2014

Prof. Dr. Judith Pringle,
Auckland University of Technology,
2007, 2010, 2013 und 2014

Prof. Dr. Morton Huse,
BI Norwegian Business School &
Universität Witten/Herdecke, 2014

João Bôsko Hora Góis,
Universidade Federal Fluminense,
Niteroi/Rio der Janeiro, 2014

Prof. Dr. Janne Tienari,
Aalto University, 2009 und 2010

Prof. Dr. Susan Merilainen,
University of Lapland, 2011

Ass. Prof. Dr. Inge Bleijenberg,
Radboud Universität Nimwegen,
2010 und 2012



Team 2003, Team 2005

EHEMALIGE MITARBEITER/INNEN

Dr.ⁱⁿ Doris Allhutter

(2003–2007 Projektmitarbeiterin)

Mag.^a Doris Arztmann

(2007–2008 Projektmitarbeiterin)

Prof.ⁱⁿ Mary Ann Danowitz

(2010–2012 Projektmitarbeiterin,
2007–2010 und 2012–2014

Gastprofessorin und Lektorin)

Mag. Alexander Fleischmann

(2005–2009 Projektmitarbeiter und
Universitätsassistent)

Dr.ⁱⁿ Helga Gartner

(2005–2006 Projektadministration,
2006–2009 Projektmitarbeiterin)

Mag.^a Christina Götz

(2005–2006 Projektmitarbeiterin)

Julia Greth, MSc

(2013–2014 Projektmitarbeiterin)

Isabella Haas, BSc

(2012–2013 Tutorin)

Dr.ⁱⁿ Anett Hermann

(2003–2004 Universitätsassistentin
(Vertretung), 2004 Projektmitarbeiterin,
seit 2005 Lektorin)

Mag. Gerald Hernstein

(2008–2009 Tutor)

Dr.ⁱⁿ Roswitha Hofmann

(2002–2011 Projektmitarbeiterin,
Universitätsassistentin)

Mag.^a Sara John

(2005–2008 Projektmitarbeiterin)

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Masomeh Khozooi

(2006 Projektmitarbeiterin)



© Gloria Warmuth

Team 2006, Team 2012

Dr.in Ishraga Mustafa Hamid

(2008 Projektmitarbeiterin)

Eva-Maria Krapfenbauer, BSc

(2014 Tutorin)

Isabella Kühner

(2006 Sekretärin)

Mag.^a Andrea Matauschek-Gitzi

(2005–2010 Lektorin)

Mag.^a Julia Maurer

(2008–2009 Tutorin)

Mag. Maciej Palucki

(2005–2007 Universitätsassistent)

Mag.^a Ursula Rosenbichler

(2004–2005 Lektorin)

Nejah Sedeek (verstorben 2010)

(2002–2006 Sekretärin)

Mag.^a Nicole Singer

(2007–2008 Tutorin)

Mag.^a Eva Steinheimer

(2006–2007 Projektadministration)

Dr.ⁱⁿ Antonia Stelzl

(2007 Projektmitarbeiterin)

Dipl.Kfm. Alexander von Dippel

(2007–2008 Projektmitarbeiter)

Dr.ⁱⁿ Christa Walenta

(2005–2007 Projektmitarbeiterin)

Mag.^a Birgit Weiss

(2003–2005 Projektmitarbeiterin)

Mag. Georg Wirrer

(2007–2008 Projektmitarbeiter)

Dijana Zdjelar

(2002–2003 Sekretärin)

Lehrtätigkeit

Hand in Hand mit dem Aufbau der Forschungsbereiche am Lehrstuhl ging auch die Etablierung der Lehre im Bereich Gender und Diversität in Organisationen an der WU Wien. Mit der Einführung des Kompetenzfelds „Gender und Diversitätsmanagement“ im Jahre 2004 (welches aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst für drei Jahre gefördert wurde) wurde den Studierenden der Betriebswirtschaft an der WU Wien erstmals die Möglichkeit geboten, Lehrveranstaltungen in diesem Themenbereich im 2. Studienabschnitt des Magisterstudiums zu besuchen. Dieses interdisziplinäre

Kompetenzfeld im Ausmaß von 11 Lehrveranstaltungen zu je zwei Semesterwochenstunden ermöglichte es den Studierenden durch die Aneignung innovativer Personal-, Führungs- und Organisationskonzepte sich auf ihren Praxiseinsatz nach Studienabschluss vorzubereiten. Ergänzt wurden die Lehrinhalte durch ein themenspezifisches rechtliches und volkswirtschaftliches Wissen, welches den Studierenden auch die miteinander eng verflochtenen ökonomischen und gesellschaftspolitischen Effekte einer wachsenden gesellschaftlichen Pluralisierung und Globalisierung und einer fortschreitenden Geschlechterdemokratisierung vermittelte. Die Einfüh-



rung der Bologna Studienarchitektur (Bachelor und Master Studien) an der WU Wien im Jahre 2008 machte auch eine Reorganisation der Lehre in diesem Fachbereich notwendig. Aus dem interdisziplinären Kompetenzfeld wurde die spezielle Betriebswirtschaftslehre „Diversitätsmanagement“ im Ausmaß von 5 zweistündigen Lehrveranstaltungen für die Studierenden der Betriebswirtschaftslehre im ersten Studienabschnitt des Bachelor Studiums. Die Nachfrage von Seiten der Studierenden nach diesem Lehrangebot steigt ständig und derzeit werden pro Semester 60 Studierenden in die spezielle Betriebswirtschaftslehre aufgenommen.

Neben diesen Lehrveranstaltungen im Bachelor Studium bieten die Mitarbeiter/innen des Instituts auch Lehrveranstaltungen im Masterstudium Management an. Einerseits sind diese Lehrveranstaltungen ebenfalls im Kernbereich Gender und Diversität in Organisationen angesiedelt, z. B. von 2009–2014 das Wahlfach „Gender und Diversitätsmanagement“ (2 mal 2 SWS) und ab 2014 als Kompetenzfelder zu den Bereichen „Corporate Social Responsibility and Business Ethics“ und „Diversity and Sustainability“ (3 SWS) in Kooperation mit dem Institut für Personalmanagement der WU Wien. Andererseits werden aber



auch Lehrveranstaltungen im Bereich Organisationstheorien, Organisational Behavior, Unternehmenssteuerung und Teamentwicklung für das Masterstudium Management angeboten.

Über die Betreuung dieser Lehrveranstaltungen hinaus unterrichten die Mitarbeiter/innen des Instituts im Rahmen

- › des betriebswirtschaftlichen Grundstudiums zum Themenbereich Personal, Führung und Organisation
- › des CEMS Master: Block-Seminare im Bereich Gender und Diversity in Organizations an unterschiedlichen internationalen Universitäten (bislang WU, Corvinus University, LSE)

- › von Dissertant/inn/enseminaren
- › von englischsprachigen Lehrveranstaltungen für internationale Austauschstudierende (Selected Topics in Gender Studies; Diversity at the Workplace)

Das Engagement bei der Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten zeigt sich in folgenden Kennzahlen. Von 2002–2012 wurden 45 Diplomarbeiten und von 2008–2014 92 Bachelor- und 14 Masterarbeiten betreut. Von 2002 bis 2014 wurden bzw. werden im Rahmen von Erst- und Zweitbetreuungen 30 Doktorarbeiten betreut.

Forschung

ALLGEMEINES FORSCHUNGS- PROFIL/-SPEKTRUM, AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

Das Institut Gender und Diversität in Organisationen war ursprünglich im Fachbereich Betriebswirtschaftslehre angesiedelt und ist seit 2005 (seit der Etablierung der Departmentstruktur an der WU Wien) am Department Management. Dieser organisationalen Positionierung entsprechend zeichnet sich das Forschungsprofil des Instituts durch eine Fokussierung auf Diversitätsfragen in Organisationen bzw. im Management aus, ist aber klar durch eine interdisziplinäre Herangehensweise gekennzeichnet, ebenso wie durch Methodenvielfalt.

Während in den ersten Jahren der Schwerpunkt auf Genderforschung lag (z. B. im Bereich Gründerinnen in der Technikbranche oder die Rolle von Frauenförderungsprogrammen in Unternehmen), entwickelte sich der Forschungsbereich in den letzten Jahren immer stärker in Richtung „Diversität und Diversitätsmanagement“ unter besonderer Berücksichtigung von kontextspezifischen Implementierungsformen und organisationalen Inklusions- und Exklusionsmechanismen. So wird z. B. untersucht, welche strukturellen Rahmenbedingungen das (Diversitäts) Selbstverständnis technischer Ausbildungsinstitutionen prägen. Verstärkt

widmet sich das Institut dem internationalen Vergleich von organisationalen Gleichstellungs- und Diversitätsprogrammen – wie z. B. im gerade laufenden DACH-Projekt "Gender-Cage revisited". Aber auch spezielle Diversitätsdimensionen werden immer wieder in den Blick genommen: z. B. sexuelle Orientierung im Rahmen eines Projektes zu lesbischen und schwulen Unternehmer/innen in Wien, Alter(n)smanagement in Organisationen, Alter(n) und Implikationen für die Stadtentwicklung, Behinderung im Rahmen des Projektes "CEOs on wheels" oder aber zu Fragen der Nationalität wie im Projekt „Vergleich von Arbeitssituationen von Deutsche in Österreich und der Schweiz“.

Ein relativ junges Forschungsvorhaben widmet sich der Rolle von Klassenzugehörigkeit bzw. sozialer Schicht in Organisationen.

Das Institut hat seit 2002 Drittmittel in der Höhe von € 3.325.900,- eingeworben, überwiegend über kompetitive Verfahren mit internationalen Begutachtungen (vor allem im Rahmen von Einreichungen bei der ÖNB, beim FWF und bei europäischen Forschungsförderungsprogrammen). Aber auch über Förderprogramme der Stadt Wien, der FFG, der Wirtschaftskammer und Industriellenvereinigung und der Bundesministerien konnten beträchtliche Drittmittel akquiriert werden.



Die Forschungstätigkeiten werden dem entsprechend nicht nur mit zahlreichen nationalen Kooperationspartnern durchgeführt, sondern waren und sind auch eingebunden in internationale Forschungsnetzwerke. Zu den wichtigsten Wissenschaftscommunities des Instituts gehören AoM, EAEPE, EFAS, EGOS, EMAC, EURAM, VHB.

Die Mitarbeiter/innen des Instituts arbeiten mit Kolleg/inn/en an zahlreichen internationalen Universitäten zusammen: Aalto University Helsinki; Antioch University; Auckland University of Technology; University of California Berkeley; CBS; Corvinus University; Dalhousie University, Halifax; Essec, Frankreich; Universidade Federal

Fluminense Niteroi; Goethe Universität Frankfurt; IE Business School, Madrid; University of Lapland, Finland; Leeds University Business School; London Metropolitan University; Louvain School of Management; LSE; FH Nordwest-Schweiz; North Carolina State University; Philipps-Universität Marburg; Queen Mary University; Radboud University Nijmegen; Università Roma Tre; Royal Technical University; Rutgers – The State University of New Jersey; St. Mary's University; Universität St. Gallen.

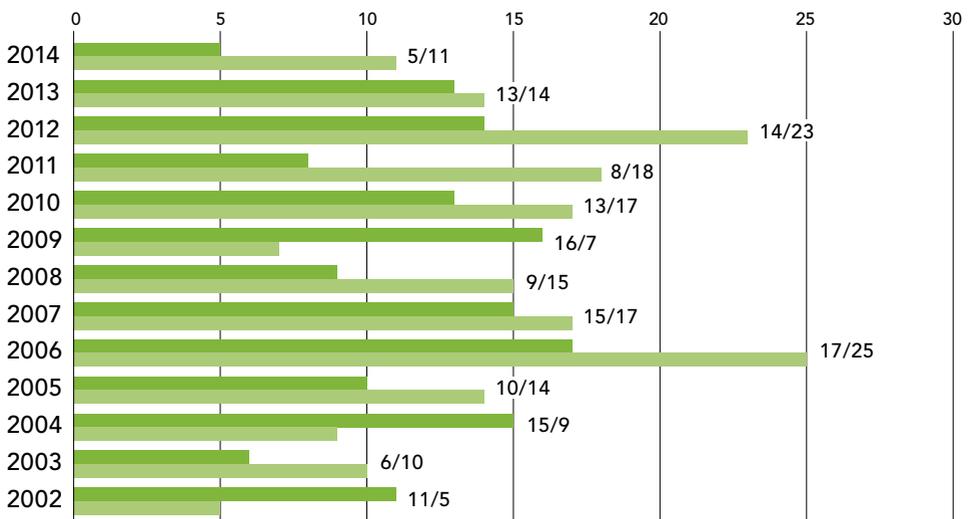
Die Forschungsergebnisse werden nicht nur in den scientific communities, sondern auch einer breiten Öffentlichkeit präsentiert, wie das folgende Diagramm zeigt.

Wissenschaftliche Vorträge*

Die MitarbeiterInnen des Instituts publizieren ihre Forschungsergebnisse in unterschiedlichen Medien. So wurden im Zeitraum 2002–2014 insgesamt 56 Bücher und Forschungsberichte veröffentlicht, 101 Originalbeiträge

in Sammelwerken und 44 Beiträge in Fachzeitschriften. Die Nachfrage der interessierten Öffentlichkeit an den Forschungsarbeiten zeigt sich in 45 Medienbeiträgen zu den Themen Gender und Diversität in Organisationen.

VORTRÄGE (INSGESAMT 330)

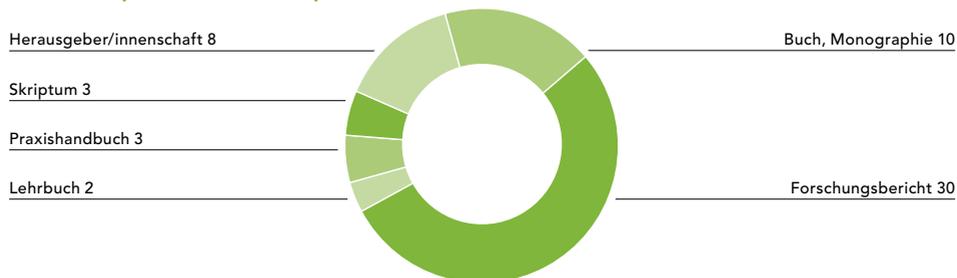


■ Vortrag auf sonstiger Veranstaltung
■ Vortrag auf wissenschaftlicher Veranstaltung (Konferenz, Tagung)

* (Stichtag 1.9.2014)

Veröffentlichungen (2002 – 2014)

BÜCHER (INSGESAMT 56)



ARTIKEL UND MEDIENBEITRÄGE (INSGESAMT 193)



Community Services

Die Forschungsaktivitäten sind wie bereits erwähnt in zahlreiche nationale und internationale Forschungsnetzwerke eingebunden und erfreuen sich auch einer starken Nachfrage seitens der interessierten Öffentlichkeit. Das zeigt sich an den vielfältigen Funktionen, die die MitarbeiterInnen des Instituts ausüben: Sei es als Research Area Coordinator "Gender and Diversity in Economics" in der European Association of Evolutionary Economics (Edeltraud Hanappi-Egger), Convenor CEMS Gender and Diversity Group (Edeltraud Hanappi-Egger), Convenor "Standing Working Group on Gender and Diversity" bei EGOS 2010–2016 (Regine Bendl), Executive Committee Member AOM "Diversity & Inclusion Theme Committee" (Regine Bendl) oder als EURAM Board Member 2009–2012 (Regine Bendl). Thomas Köllen ist z. B.

Mitglied des Advisory Boards der "Diversity in Organizations, Communities & Nations Knowledge Community".

Darüber hinaus betätigen sich die Institutsangehörigen als EditorInnen (z. B. Edeltraud Hanappi-Egger: Editorial Board Member European Journal of Cross-Cultural Competence and Management; Regine Bendl: Associate Editor von Gender, Work and Organization; Editorial Board Member Gender in Management – An International Journal, Editorial Board Member British Journal of Management; Editorial Board member Canadian Journal of Administrative Science 2008–2011; Herausgeberin von "Equality, Diversity and Inclusion – An International Journal"; Herausgeberin von „Diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies“).



Zahlreiche Forschungsförderungsinstitutionen greifen auf die Expertise der Institutsangehörigen zurück und fragen diese als GutachterInnen an (z. B. Schweizer Nationalfonds (SNF): Regine Bendl und Thomas Köllen; ÖNB: Edeltraud Hanappi-Egger)

Das **zivilgesellschaftliche Engagement** zeigt sich in:

- › Mitwirkungen in Vereinen (z. B. Vorstandsmitglied Verein High Rollers, Verein zur Kommunikation der Leistungsfähigkeit von Menschen im Rollstuhl 2012–2014 (Heike Mensi-Klarbach); Präsidentin der „Austrian Society for Diversity“ (ASD) seit 2004 (Regine Bendl); Vorstandsmitglied „Rosa Mayreder College“ (RMC) 2004–2012 (Regine Bendl); Vorstandsmitglied im Verband feministischer Wissenschaftlerinnen (Helga Eberherr seit 2003)

- › Mitwirkungen in Arbeitsgruppen (z. B. Mitglied der Arbeitsgruppe „Ö-Normung und Diversitätsmanagement“ am ÖNORM-Institut 2006–2008 (Regine Bendl und Edeltraud Hanappi-Egger); Mitglied des Think Tanks der IV 2012 (Edeltraud Hanappi-Egger)
- › Mitwirkungen in Juries und Beiräten (z. B. Mitglied der Jury „Gender and Diversity Price“, Frau in der Wirtschaft, WK, Regine Bendl 2013 und 2014, Helga Eberherr 2014); Mitglied wissenschaftlicher Beirat der AGPRO (Austrian Gay Professionals, Edeltraud Hanappi-Egger seit 2008); Mitglied der Jury des Prof. Horst Knapp Preises für Wirtschaftsjournalismus, Edeltraud Hanappi-Egger seit 2008) u.v.m.

Auszeichnungen (2002 – 2014)

EDELTRAUD HANAPPI-EGGER

- 2014** Jean Monnet Chair „Gendered Inequalities and Classism in Europe“
- 2013** Preis der Wiener Vielfalt: Best of 46, Kategorie „Weltweit denken (Wissenschaft)“
- 2012** Ehrenmedaille der AGPRO für besondere Verdienste um Homosexualitätsforschung
- 2011** Aufnahme auf Vorschlag der ÖAW in AcademiaNet – exzellente Wissenschaftlerinnen im Blick
- 2011** Aufnahme des Artikels „Gendered scripts: studying hidden assumptions in business contexts“ (gemeinsam mit Alexandra Kauer) in „Emerald Reading List Assist“
- 2010** WU-Forschungsvertrag
- 2009** Anerkennungspreis der katholischen Frauenbewegung für das Projekt „Mehr als Geld“, gemeinsam mit Anett Hermann und Roswitha Hofmann
- 2008** Aufnahme als Mitglied der „Jungen Kurie“ der Österreichischen Akademie der Wissenschaften
- 2005** Travel-Award für das Paper „Making the Invisible Visible: Mind-Scripting as Method of Deconstructing (IT-)System Design“, ICEWS, (gemeinsam mit Doris Allhutter).
- 2003** Nominierung der Österreichischen Fulbright-Commission zum New Century Scholar on „Empowerment of Women“
-



REGINE BENDL

- 2014** Emerald Highly Recommended Paper Award (gemeinsam mit Charlotte Holgersson, Susan Meriläinen und Janne Tienari)
- 2009** Emerald Highly Recommended Paper Award (gemeinsam mit Alexander Fleischmann und Christa Walenta)
- 2007** EURAM Best Paper Award (Track "Gender Equality and Diversity in Management", gemeinsam mit Alexander Fleischmann und Christa Walenta)
- 2005** Käthe Leichter Anerkennungspreis für besondere Leistungen in der Frauen- und Geschlechterforschung

THOMAS KÖLLEN

- 2014** Best Paper Nominee EURAM Conference
 - 2012** International Award for Excellence for new Research or Thinking in the Area of Diversity, Best paper Award des International Journal of Diversity (ausgewählt aus 81 veröffentlichten Artikeln)
 - 2010** agpro – Förderpreis (Preis der WKW) für die Dissertation
 - 2006** agpro – Förderpreis für die LV „Homosexualität in Unternehmen – Handlungsansätze und ihre Reflexion“ (zusammen mit Alexander Fleischmann)
 - 2006** Doc-Team Stipendium der ÖAW
-



HEIKE MENSİ-KLARBACH

- 2014** High Potential Contact Weeks der WU
- 2006** Doc-Team Stipendium der ÖAW
- 2003** Leistungsstipendium der WU für herausragende Studienleistungen

HELGA EBERHERR

- 2013** 1. Gender Diversity Stipendium, 1. Platz (WKO Wien)
- 2010** Marshall Plan Stipendium, University of California, Berkeley
- 2002–2004** Stipendium am Institut für Höhere Studien, Wien

GLORIA KUTSCHER

- 2012** Dr. Maria Schaumayer Förderpreis



INFOS UND KONTAKT

WU (Wirtschaftsuniversität Wien)

Welthandelsplatz 1, 1020 Wien

wu.ac.at

Institut für Gender und Diversität in Organisationen

Gebäude D2, Eingang B (Front Office, 1. Obergeschoß)

margit.feibel@wu.ac.at

wu.ac.at/diversity

WU (Wirtschaftsuniversität Wien)
Welthandelsplatz 1, 1020 Wien

Anreise
U-Bahn: U2 Station Krieau
Bus: 82A Station Südportalstraße