

# INHALT

<b>GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE GRUNDLAGEN .....</b>	<b>1</b>
<b>GENDER MAINSTREAMING .....</b>	<b>83</b>
<b>DIVERSITY MANAGEMENT .....</b>	<b>153</b>
<b>PERSONALBEWEGUNGEN .....</b>	<b>239</b>
<b>ENTGELT .....</b>	<b>329</b>
<b>FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT .....</b>	<b>401</b>
<b>ARBEITS- UND LEBENSGESTALTUNG .....</b>	<b>463</b>
<b>INSTITUTIONEN UND INITIATIVEN .....</b>	<b>529</b>

# INHALTSVERZEICHNIS

## GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE GRUNDLAGEN

Grundlegend: Ecksteine, Gleichstellungscontrolling, Verständnis und Verhältnis von Gender und Diversity ..... <i>Gertraude Krell</i>	3
Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien ..... <i>Christiane Jüngling und Daniela Rastetter</i>	25
Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung wissen sollten ..... <i>Dagmar Schiek</i>	41
Forschungsskizze: Gleichstellungspolitik nach dem AGG Eine Befragung der 100 wertschöpfungsstärksten deutschen Unternehmen ..... <i>Barbara Sieben und Oliver Schimmelpfeng</i>	59
Forschungsskizze: Chancengleichheit durch zielgruppenorientierte Instrumente – eine Expertise zu positiven Maßnahmen ..... <i>Andreas Merx und Alexander Klose</i>	65
Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion und Intersektionalität: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis ..... <i>Gudrun-Axeli Knapp</i>	71

## **GENDER MAINSTREAMING**

Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung .....	85
<i>Gertraude Krell, Ulrich Mückenberger und Karin Tondorf</i>	
Praxisbeispiel Niedersachsen: Gender Mainstreaming – Von der Implementierung zum Alltagsgeschäft .....	105
<i>Marion Olthoff</i>	
Praxisbeispiel IG Metall: Das Projekt „Frauen in Fach- und Führungspositionen“ als Teil der Gender-Mainstreaming-Strategie .....	111
<i>Sissi Banos und Rainer Gröbel</i>	
Praxisbeispiel Arbeitsmarktservice Österreich: Gleichstellungscontrolling mittels Zielvereinbarungen .....	117
<i>Hilde Stockhammer</i>	
Praxisbeispiel Stadt Zürich: Handlungsfelder, Strategien und Instrumente zur Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann .....	123
<i>Annelise Burger</i>	
Forschungsskizze: Eine Zwischenbilanz der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung .....	133
<i>Jochen Geppert und Sandra Lewalter</i>	
Forschungsskizze: Transformation durch Gender-Kompetenz? Wissenspolitiken in Gender-Trainings und -Beratung .....	139
<i>Sandra Smykalla</i>	
Dass Gender-Trainingteams aus Mann und Frau bestehen sollen, ist alles andere als gerecht! Eine Gender-Analyse .....	145
<i>Monika Huesmann</i>	

## DIVERSITY MANAGEMENT

Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil .....	155
<i>Gertraude Krell und Barbara Sieben</i>	
Forschungsskizze: Von Frauenförderung zu Diversity – die Großunternehmen des Netzwerks Forum Frauen in der Wirtschaft von Mitte der 1990er-Jahre bis 2010 .....	175
<i>Gertraude Krell</i>	
Praxisbeispiel Ford-Werke GmbH, Köln: Erfolgreiche Implementierung von Diversity .....	181
<i>Andrea Puschmann</i>	
Praxisbeispiel Lufthansa: Diversity – Argumente, Strategie, Maßnahmen .....	189
<i>Monika Rühl</i>	
Praxisbeispiel Berlin – Stadt der Vielfalt: Implementierung wirksamer Diversitystrategien durch die Berliner Verwaltung ....	193
<i>Sonja M. Dudek</i>	
Diversity-Trainings: Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung einer vielfältigen Belegschaft .....	199
<i>Astrid Giesemann und Gertraude Krell</i>	
Praxisbeispiel Deutsche Bank: „Managing Unconscious Bias“ – Ein Diversity-Workshop für Führungskräfte .....	219
<i>Andrea Maiweg</i>	
Forschungsskizze: Der Betriebsrat als Akteur im Diversity Management .....	225
<i>Annett Losert</i>	
Frauen mit Migrationshintergrund: Zwei soziale Kategorien im Fokus der Personalforschung und -praxis .....	231
<i>Renate Ortlieb und Barbara Sieben</i>	

## **PERSONALBEWEGUNGEN**

Gewinnung und Auswahl von MitarbeiterInnen .....	241
<i>Rosemarie Kay</i>	
Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial von Leistungsbeurteilungen .....	261
<i>Gertraude Krell</i>	
Praxisbeispiel Stadt München: Beurteilungsverfahren sind nicht geschlechtsneutral .....	275
<i>Friedel Schreyögg</i>	
Betriebliche Weiterbildung aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive .....	283
<i>Manfred Auer und Heike Welte</i>	
Praxisbeispiel Commerzbank: Cross-Company-Mentoring .....	301
<i>Jutta Wolf</i>	
Praxisbeispiel Axel Springer AG: Vernetzung von Sekretärinnen und Entwicklung zur Management-Assistentin .....	307
<i>Gudrun Dilg</i>	
Personalabbau und Diskriminierungsanfälligkeit betriebsbedingter Kündigungen .	311
<i>Bettina Graue und Susanne König</i>	

## ENTGELT

Entgelt(un)gleichheit: Grundfragen und Grundlagen.....	331
<i>Gertraude Krell</i>	
Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung .....	334
<i>Gertraude Krell und Regine Winter</i>	
Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand .....	361
<i>Andrea Jochmann-Döll und Karin Tondorf</i>	
Betriebliche Zusatzleistungen: Analyse und Gestaltungsmöglichkeiten am Beispiel der betrieblichen Altersversorgung .....	377
<i>Kay Blaufus und Renate Ortlieb</i>	
Forschungsskizze: Gender Pay Gap bei Führungs(nachwuchs)kräften .....	389
<i>Gertraude Krell</i>	
Praxisbeispiel Motorola: Diversity-orientierte Vergütung .....	395
<i>Beate Keßler</i>	

## **FÜHRUNG UND ZUSAMMENARBEIT**

Geschlechterungleichheiten in Führungspositionen .....	403
<i>Gertraude Krell</i>	
Forschungsskizze: Unterrepräsentation von Frauen in Aufsichtsräten großer Unternehmen in Deutschland .....	423
<i>Elke Holst und Julia Schimeta</i>	
Praxisbeispiel Telekom: Die Frauenquote – Qual der Entscheidung und der schwierige Weg vor uns .....	429
<i>Thomas Sattelberger</i>	
Praxisbeispiel Deutsche Bahn AG: Die Steigerung des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen .....	437
<i>Birgit Reinhardt und Céline Freund</i>	
Praxisbeispiel Rheinland-Pfalz: Das Modellprojekt „Führen in Teilzeit“ .....	441
<i>Christine Morgenstern und Christoph Habermann</i>	
River Rafting, Polonaise oder Bowling: Betriebsfeiern und ähnliche Events als Medien organisationskultureller (Re-)Produktion von Geschlechterverhältnissen ..	445
<i>Renate Ortlieb und Barbara Sieben</i>	
Sexuelle Belästigung und Gewalt: (K)ein Thema für Personalverantwortliche? .....	455
<i>Bärbel Meschkutat und Monika Holzbecher</i>	

## ARBEITS- UND LEBENSGESTALTUNG

Reorganisation und Arbeitsgestaltung: Ansatzpunkte zur Lockerung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung .....	465
<i>Ellen Hilf und Heike Jacobsen</i>	
Forschungsskizze: Krankheitsbedingte Fehlzeiten von Frauen und Männern – jenseits der Klischees .....	485
<i>Renate Ortlieb</i>	
Forschungsskizze: Beurteilung psychischer Arbeitsbelastungen und Geschlecht ....	491
<i>Sonja Nielbock und Michael Gümbel</i>	
Work-Life-Balance: Vorteile für Beschäftigte und Organisationen .....	497
<i>Nina Bessing und Kathrin Mahler Walther</i>	
Forschungsskizze: Work-Life-Learn-Balance von IT-Wissensarbeitenden .....	511
<i>Günther Vedder und Axel Haunschild</i>	
Praxisbeispiel Freie Universität Berlin: Das Familienbüro als erfolgreich umgesetzte Zielvereinbarung .....	517
<i>Sünne Andresen</i>	
Praxisbeispiel Commerzbank: Kids & Co. – Kinderbetreuung in Ausnahme- und Notfällen .....	523
<i>Barbara David</i>	

## INSTITUTIONEN UND INITIATIVEN

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann: Auf dem Weg der Lohngleichheit! .....	531
<i>Marianne Geisser</i>	
Die österreichische Gleichbehandlungsanwaltschaft .....	535
<i>Ingrid Nikolay-Leitner und Sandra Konstatzky</i>	
Deutschland: Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes .....	539
<i>Christine Lüders</i>	
Die Charta der Vielfalt: Unternehmen entdecken Diversity als Chance – und andere Organisationen auch .....	543
<i>Hans W. Jablonski und Ursula Schwarzenbart</i>	
TOTAL E-QUALITY: Mit Chancengleichheit zum Erfolg .....	547
<i>Eva Maria Roer</i>	
FidAR e.V.: Mehr Frauen in die Aufsichtsräte – nicht nur ein Gebot wirtschaftlicher Notwendigkeit .....	551
<i>Monika Schulz-Strelow</i>	
genderdax – Topunternehmen für hoch qualifizierte Frauen .....	555
<i>Michel E. Domsch und Désirée H. Ladwig</i>	
Das audit berufundfamilie .....	559
<i>Artur Wollert</i>	
Sachregister .....	563