

Inhalt

MANAGEMENT DER BETRIEBLICHEN GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Einleitung: Chancengleichheit durch Personalpolitik – Ecksteine, Gleichstellungscontrolling und Geschlechterverständnis als Rahmen ... <i>Gertraude Krell</i>	3
Implikationen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für das Personalmanagement: Wie diskriminierungsfrei sind die personalpolitischen Instrumente? <i>Walter A. Oechsler und Philipp Klarmann</i>	23
Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung wissen sollten <i>Dagmar Schiek</i>	39
Programme und Maßnahmen zur Realisierung von Chancengleichheit in deutschen Großunternehmen von Mitte der 1990er Jahre bis 2006 – Befragungen der Mitglieder des „Forum Frauen in der Wirtschaft“ <i>Gertraude Krell</i>	57
Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor <i>Gertraude Krell</i>	63
Praxisbeispiel Ford-Werke GmbH, Köln: Erfolgreiche Implementierung von Diversity <i>Alicia Alvarez</i>	81
Praxisbeispiel Lufthansa: Diversity – Argumente, Strategie, Maßnahmen <i>Monika Rühl</i>	89
Praxisbeispiel Deutsche Telekom: Diversity als Strategie <i>Maud Pagel und Barbara Mauz</i>	93
Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung <i>Gertraude Krell, Ulrich Mückenberger und Karin Tondorf</i>	97

Praxisbeispiel Niedersachsen: Gender Mainstreaming – Von der Implementierung zum Alltagsgeschäft	115
<i>Marion Olthoff</i>	
Praxisbeispiel IG Metall: Gender Mainstreaming in der Personalpolitik	121
<i>Sissi Banos und Rainer Gröbel</i>	
Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien	127
<i>Christiane Jüngling und Daniela Rastetter</i>	
Praxisbeispiel Fraport AG: Chancengleichheit gestalten durch „Total E-Quality“-Prozess-Management	141
<i>Martina Rost und Brigitta Kreß</i>	
Praxisbeispiel Arbeitsmarktservice Österreich: Gleichstellungscontrolling mittels Zielvereinbarungen	147
<i>Hilde Stockhammer</i>	
Praxisbeispiel Stadt Zürich: Handlungsfelder, Strategien und Instrumente zur Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann	153
<i>Annelise Burger</i>	
Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis	163
<i>Gudrun-Axeli Knapp</i>	

PERSONALBEWEGUNGEN

Gewinnung und Auswahl von MitarbeiterInnen	175
<i>Rosemarie Kay</i>	
Diskriminierungs- und Gleichstellungspotenzial von Leistungsbeurteilungen	195
<i>Gertraude Krell</i>	
Praxisbeispiel Stadt München: Beurteilungsverfahren sind nicht geschlechtsneutral	207
<i>Friedel Schreyögg</i>	

Weiterbildung von Mitarbeiterinnen	215
<i>Hermann G. Ebner und Sandra Bausbacher</i>	
Praxisbeispiel Commerzbank: Cross-Mentoring	233
<i>Jutta Wolf</i>	
Praxisbeispiel Axel Springer AG: Vernetzung von Sekretärinnen und Entwicklung zur Management-Assistentin	239
<i>Gudrun Dilg</i>	
Personalabbau und Diskriminierungsanfälligkeit betriebsbedingter Kündigungen	243
<i>Bettina Graue und Susanne König</i>	

ENTGELT

Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung	263
<i>Gertraude Krell und Regine Winter</i>	
Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand	283
<i>Andrea Jochmann-Döll und Karin Tondorf</i>	
Praxisbeispiel Motorola: Diversity-orientierte Vergütung	299
<i>Beate Keßler und André Schulz</i>	
Betriebliche Zusatzleistungen: Analyse und Gestaltungsmöglichkeiten am Beispiel der betrieblichen Altersversorgung	305
<i>Kay Blaufus und Renate Ortlieb</i>	

ZUSAMMENARBEIT UND FÜHRUNG

„Vorteile eines neuen, weiblichen Führungsstils“: Ideologiekritik und Diskursanalyse	319
<i>Gertraude Krell</i>	
Diversity-Trainings: Verbesserung der Zusammenarbeit und Führung einer vielfältigen Belegschaft	331
<i>Astrid Gieselmann und Gertraude Krell</i>	
Praxisbeispiel Deutsche Bank: „Vielfalt erfolgreich nutzen“ – Ein Diversity-Workshop für Führungskräfte	351
<i>Aletta Gräfin von Hardenberg und Christine Wolff</i>	
Gendertraining-Paradoxien: Wie die Norm der geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Trainingsteams dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit entgegenwirkt – ein Diskussionsbeitrag	357
<i>Monika Huesmann</i>	
Sexuelle Belästigung und Gewalt: (K)ein Thema für Personalverantwortliche?	365
<i>Bärbel Meschkutat und Monika Holzbecher</i>	
Der Mobbing-Report: Relevante Ergebnisse und Gestaltungsempfehlungen	373
<i>Bärbel Meschkutat und Martina Stackelbeck</i>	
Praxisbeispiel DB GesundheitsService GmbH: Konfliktmanagement als Mobbingprävention	381
<i>Sabine Gröben</i>	
River Rafting, Polonaise oder Bowling: Betriebsfeiern und ähnliche Events als Medien organisationskultureller (Re-)Produktion von Geschlechterverhältnissen ..	387
<i>Renate Ortlieb und Barbara Sieben</i>	

ARBEITS- UND LEBENSGESTALTUNG

Reorganisation und Arbeitsgestaltung: Ansatzpunkte zur Lockerung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung	399
<i>Ellen Hilf und Heike Jacobsen</i>	
Work-Life-Balance: Vorteile für Beschäftigte und Organisationen	417
<i>Nina Bessing</i>	
Wenn Managerinnen und Manager ihre Arbeitszeit reduzieren (wollen)	427
<i>Günther Vedder und Margit Vedder</i>	
Männer – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	443
<i>Stephan Höyng</i>	
„Wenn das Kind in den Kindergarten geht, dann wird sie wiederkommen. Und das ist auch so gewünscht.“ – Wie und warum Unternehmen Kinderbetreuung fördern	453
<i>Carola Busch</i>	
Praxisbeispiel Commerzbank: Kids & Co. – Kinderbetreuung in Ausnahme- und Notfällen	463
<i>Barbara David</i>	

INITIATIVEN UND PROJEKTE

Die Charta der Vielfalt: Unternehmen entdecken die Vielfalt in ihrer Belegschaft – Diversity als Chance	471
<i>Hans W. Jablonski und Ursula Schwarzenbart</i>	
TOTAL E-QUALITY: Mit Chancengleichheit zum Erfolg	475
<i>Eva Maria Roer</i>	
genderdax – Top Unternehmen für hochqualifizierte Frauen	479
<i>Michel E. Domsch und Désirée H. Ladwig</i>	
Das audit berufundfamilie®	483
<i>Artur Wollert</i>	
Sachregister	487