

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Grußwort..... | 5 |
| <i>Johanna Wanka</i> | |
| Vorwort | 7 |
| <i>Andreas Boes, Anja Bultemeier und Rainer Trinczek</i> | |
| Ein historischer Möglichkeitsraum für die Karrierechancen von Frauen – Zur Einführung | 13 |
| <i>Andreas Boes, Anja Bultemeier, Tobias Kämpf, Barbara Langes, Thomas Lühr, Kira Marrs und Rainer Trinczek</i> | |
| Perspektive Vorstandsmitglieder: Persönliche Erfahrungen und strategische Implikationen | 35 |
| „Wir wollten mit der Quote ein Signal setzen, dass es uns ernst ist“ | 37 |
| <i>René Obermann, Vorstandsvorsitzender Deutsche Telekom AG – im Gespräch mit Andreas Boes</i> | |
| „Anders sein heißt mehr sein“ | 43 |
| <i>Luisa Deplazes Delgado, Personalvorstand und Arbeitsdirektorin bei der SAP AG – im Gespräch mit Andreas Boes</i> | |
| „Ganz ehrlich: Ich traue dem Ganzen nicht“ | 50 |
| <i>Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied, IG Metall Vorstand – im Gespräch mit Andreas Boes</i> | |
| „Es wird Zeit, dass sich etwas tut“ | 57 |
| <i>Ralf Stemmer, Vorstand Ressourcen, Deutsche Postbank AG – im Gespräch mit Andreas Boes</i> | |
| „Ich bin stolz auf die aktuelle Entwicklung“ | 64 |
| <i>Christiane Hesse, Vorstand Personal und Organisation, Volkswagen Financial Services AG – im Gespräch mit Andreas Boes</i> | |
| „Ich finde es dringend notwendig, dass sich das verändert – das hat etwas mit Gerechtigkeit zu tun“ | 72 |
| <i>Lothar Schröder, Vorstandsmitglied von ver.di – im Gespräch mit Andreas Boes</i> | |

| | |
|---|------------|
| „Manche Dinge muss ich mir einfach sagen lassen“ | 78 |
| <i>Bernhard Bihl, Geschäftsführer der Bosch Engineering GmbH – im Gespräch mit Andreas Boes</i> | |
| „Hinter dem Thema Frauen und Karriere liegt etwas viel Grundsätzlicheres“ | 85 |
| <i>Oliver Klink, Vorstandsvorsitzender der Taunus Sparkasse – im Gespräch mit Andreas Boes</i> | |
| Perspektive Forschung: Weichen für Frauen neu gestellt – Wandel des Karrieremechanismus in modernen Unternehmen | 93 |
| Neue Spielregeln in modernen Unternehmen – Chancen und Risiken für Frauen..... | 95 |
| <i>Anja Bultemeier und Andreas Boes</i> | |
| Frauen wollen Karriere! Karriereorientierungen von Frauen im Umbruch der Unternehmen..... | 166 |
| <i>Anja Bultemeier</i> | |
| Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten – Good Practices der Veränderung..... | 198 |
| <i>Andreas Boes und Thomas Lühr</i> | |
| Perspektive Unternehmensstrategie: Strategische Konzepte zur Förderung der Karrierechancen von Frauen..... | 229 |
| Gender Diversity und Kulturveränderung bei der Deutschen Telekom AG – Maßnahmen, Umsetzungserfahrungen und Zwischenerfolge | 231 |
| <i>Mechthilde Maier und Felix Sonnet</i> | |
| Die SAP People Strategy – Ein strategischer Rahmen zur Verbesserung der Karrierechancen von Frauen..... | 242 |
| <i>Jörg Staff</i> | |
| Ganzheitliche Strategie – Gender Diversity Management bei der Deutschen Postbank AG | 253 |
| <i>Andrei Frömmer und Vera Strack</i> | |
| Strategische Konzepte der Frauenförderung bei der Volkswagen Financial Services AG | 263 |
| <i>Anja Christmann und Ellen Dierkes</i> | |

| | |
|---|------------|
| Perspektive Unternehmenspraxis: | |
| Erfahrungen und Good Practices aus den Unternehmen..... | 273 |
| Zentrale Handlungsfelder zur Förderung von Frauenkarrieren im Ingenieursumfeld – Die Bosch Engineering GmbH..... | 275 |
| <i>Juanita Jordan und Katrin Mack</i> | |
| Verfahren zur Identifikation und Maßnahmen zur Förderung von PotenzialträgerInnen bei der Deutschen Postbank AG | 282 |
| <i>Andrei Frömmer und Vera Strack</i> | |
| Diversity Reporting – Reporting Gender bei der SAP AG | 289 |
| <i>Uta Sánchez-Mayoral</i> | |
| Gender Awareness Training für Frauen und Männer im Management der SAP AG | 297 |
| <i>Stefanie Nennstiel</i> | |
| Global Leadership Organization of Women – Das Frauen-Netzwerk GLOW@CT | 306 |
| <i>Barbara Fischer, Natascha Eckert und Wiebke Metzler</i> | |
| Kinderkrippe und Elternzeitbegleitung bei der Taunus Sparkasse – Die ersten Stellen des Zugangscodes..... | 315 |
| <i>Yvonne Velten</i> | |
| Die Betriebskindertagesstätte der Volkswagen Financial Services AG – Garant für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld | 322 |
| <i>Anja Christmann, Ellen Dierkes und Norbert Herschel</i> | |
| Perspektive Gleichstellungspolitik: | |
| Interessenvertretung als Faktor für Chancengleichheit..... | 327 |
| Vielfalt und Inklusion aus der Sicht von Leitenden Angestellten | 329 |
| <i>Margret Klein-Magar</i> | |
| Die IG Metall als Akteurin für Chancengleichheit von Frauen und Männern | 337 |
| <i>Iris Becker und Christiane Niemann</i> | |
| Ver.di als Akteurin für Chancengleichheit von Frauen und Männern | 347 |
| <i>Karin Schwendler</i> | |
| Diversity von unten – Das Business Women’s Network der SAP | 353 |
| <i>Christiane Kuntz-Mayr und Christine Regitz</i> | |

| | |
|---|-----|
| Frauenförderung bei der Deutschen Telekom AG aus der Sicht des Betriebsrats | 360 |
| <i>Monika Brandl</i> | |
| Frauenförderung in der Perspektive betrieblicher Mitbestimmung | 365 |
| <i>Anita Ninnemann, Marion Leffler und Sylvia Stelzner</i> | |
| Verzeichnis der Autorinnen und Autoren..... | 371 |



<http://www.springer.com/978-3-658-00793-5>

Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten
Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen
Unternehmen

Boes, A.; Bultemeier, A.; Trinczek, R. (Hrsg.)

2014, XII, 360 S., Hardcover

ISBN: 978-3-658-00793-5