
07 Editorial

08 Diversity-Management:

Die bewusste Gestaltung von Vielfalt

12 Diversity-Management in DGFP-Mitgliedsunternehmen

14 Engagement von Führungskräften als Schlüsselfaktor

Gelebte Vielfalt fördert den Unternehmenserfolg der BASF

16 Diversity bei den Berliner Stadtreinigungsbetrieben

Ausgezeichnete Frauen- und Familienfreundlichkeit

18 Training für eine lebendige Unternehmenskultur

Das Programm „Inspired Lead“ stärkt Führung und Vielfalt bei der BMW Group

20 Auf dem Weg zu einer flexiblen und familienbewussten Arbeitskultur

Flexible Arbeitszeitmodelle fördern Zufriedenheit und Kreativität bei Bosch

22 Lebensphasen als Maßstab einer flexiblen Personalpolitik

Individuelle Stellhebel für Diversity bei der Bundesagentur für Arbeit

24 Globale Strategien mit regionalen Akzenten

Einheitliches Verständnis und Vorgehen bei der Commerzbank

26 Familienfreundlichkeit als wichtiges Asset

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein besonderes Anliegen der DEG

28 Vielfalt in den Führungsebenen

Mentoring als vielversprechende Maßnahme bei der Deutschen Bahn

30 Vielfalt ist integraler Bestandteil der Unternehmenskultur der Deutschen Bank

Gelebte Diversity durch ein respektvolles Arbeitsumfeld

32 Der Abbau von Barrieren am Arbeitsplatz und im Kopf

Gelungene Inklusion von Menschen mit Behinderung bei der Lufthansa

34 Vielfalt durch Management by Frauen

„Fair Share“ für eine signifikant bessere Frauenquote bei der Deutschen Telekom

36 Eine Leitidee, die jeden Einzelnen stärkt

Orientierung an Lebensphasen bei der ERGO Versicherungsgruppe

38 Vielfalt als Gestaltungsauftrag der Personalpolitik

Integration genderspezifischer Perspektiven bei der Fraunhofer-Gesellschaft

40 Ein neues Bewusstsein schafft neue Perspektiven

Interkulturelles Mentoring bei Hydro Aluminium Rolled Products

42 Ein Netzwerk, das Frauen und Unternehmen stärkt

Ingenieurinnen-Treff bei Miele bietet Impulse, Ideen und Motivation

44 Engagiert für mehr Mut, Toleranz und Gleichstellung

Ein Filmprojekt unterstützt homosexuelle Jugendliche und Mitarbeiter von SAP

46 Unternehmensgeschichte(n) aus erster Hand

Der Erfahrungsaustausch zwischen Alt und Jung stärkt das Unternehmen Seissenschmidt

48 Im Anderssein ungeahnte Potenziale entdecken

Die Beschäftigung von Autisten als Beispiel für Inklusion bei Vodafone

50 Diversity-Initiativen

52 Die DGFP im Gespräch

52 Diversity ist weit mehr als Gender

Personaler müssen individuelle Eignung über Gruppenmerkmale stellen

Aletta Gräfin von Hardenberg im Gespräch mit DGFP-Geschäftsführerin Katharina Heuer

58 Auch positive Klischees schaden

Wertschätzung individueller Vielfalt ist auch gefragt

Prof. Dr. Gertraude Krell im Gespräch mit DGFP-Geschäftsführerin Katharina Heuer

64 Zahlen, Daten, Fakten

66 Ausblick