

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen	10
Verzeichnis der Tabellen	11
Verzeichnis der Tafeln	11
1 Betriebliche Gleichstellungspolitik des öffentlichen Dienstes als Forschungsfeld: Einleitung	13
<i>Silke Bothfeld, Gesine Fuchs, Andrea Leitner, Sophie Rouault</i>	
2 Konzeptionelle Grundlagen und Untersuchungsdesign	19
<i>Silke Bothfeld, Gesine Fuchs, Andrea Leitner, Sophie Rouault</i>	
2.1 Betriebliche Gleichstellungspolitik in der Bundesverwaltung als Teil der nationalen Geschlechterregimes	19
2.2 Die Bundesverwaltung als vergeschlechtlichte Organisation und Teil eines Geschlechterregimes	22
2.3 Das Policy-Regime der beruflichen Gleichstellung	25
2.4 Das Steuerungsregime der Gleichstellung in der Bundesverwaltung	28
2.5 Untersuchungsdesign und empirisches Vorgehen	32
3 Die Bundesverwaltungen als Beschäftigungsfeld	37
<i>Silke Bothfeld, Gesine Fuchs, Andrea Leitner, Sophie Rouault</i>	
3.1 Grundprinzipien und Entwicklungslinien des öffentlichen Dienstes	38
3.2 Rechtsgrundlagen der Gleichstellung im Bundesdienst	40
3.3 Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse	42
3.4 Beschäftigte im Bundesdienst	45
3.5 Entlohnung und Gender Pay Gap	48
3.6 Frauen und Männer in den Hierarchien des Bundesdienstes	51
3.7 Zwischenfazit: Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld zwischen gleichstellungspolitischen Anforderungen und traditionellen Strukturen	53

4	Betriebliche Gleichstellung in der schweizerischen Bundesverwaltung	55
	<i>Gesine Fuchs</i>	
4.1	Von der Rückständigkeit zu ungleichzeitigen Fortschritten: Gleichstellungspolitische Kontextbedingungen	55
4.1.1	Veränderungen im schweizerischen Geschlechterregime	55
4.1.2	Rechtliche Grundlagen beruflicher Gleichstellungspolitik	58
4.2	Frauen und Männer beim Bundespersonal: Langsame Feminisierung und starke Segregation	62
4.3	Institutionelle Politik in der schweizerischen Bundesverwaltung ...	66
4.3.1	Personalrechtliche Grundlagen betrieblicher Gleichstellung in der Bundesverwaltung	66
4.3.2	Verantwortliche für die betriebliche Gleichstellung: Heterogene Institutionalisierung	71
4.3.3	Gleichstellungspläne: Auf dem Weg zum Gleichstellungscontrolling?	78
4.3.4	Zwischenfazit: Institutionalisierung lediglich als Teil der Personalpolitik	80
4.4	Substanzielle Politik in der schweizerischen Bundesverwaltung ...	84
4.4.1	Programme: Umfassend und à la carte	84
4.4.2	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Langsamer Abschied von der Anwesenheitskultur	86
4.4.3	Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen: Geringe Verbindlichkeit	90
4.5	Fazit: Große institutionelle Handlungsspielräume, schwache Koordination	94
5	Berufliche Gleichstellung im deutschen Bundesdienst: Vorbild für die widerständige Privatwirtschaft?	99
	<i>Sophie Rouault</i>	
5.1	Kontextbedingungen eines gespaltenen Regimes zur beruflichen Gleichstellung	100
5.1.1	Berufliche Gleichstellung in der Privatwirtschaft: Die betriebliche Freiheit, zu handeln	101

5.1.2	Berufliche Gleichstellung im Bundesdienst: Inkrementelle Institutionalisierung eines Politikfelds	103
5.1.3	Gespaltenes Policy-Regime zur beruflichen Gleichstellung	105
5.2	Neuere Entwicklungen beim deutschen Bundespersonal: Immer mehr Frauen (in Teilzeit)	106
5.3	Institutionelle Gleichstellungspolitik in der deutschen Bundesverwaltung: Eine inkrementelle Dynamik	109
5.3.1	Bundesfamilienministerium – schwache Koordinierungsinstanz ...	110
5.3.2	Gleichstellungsbeauftragte in der Bundesverwaltung: Ein ausdifferenziertes Amt	113
5.3.3	„Gleichstellungscontrolling“ durch Gleichstellungspläne: Eine Führungsfrage	120
5.4	Substanzielle Gleichstellungspolitik in der deutschen Bundesverwaltung: Auf der Suche nach dem kleinsten gemeinsamen Nenner	123
5.4.1	Breit gefächerte Instrumente der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bundesdienst	124
5.4.2	Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Reduktion von Gleichstellungspolitik auf konsensuale Maßnahmen	128
5.4.3	Mehr Frauen in Führungsposition: Unzureichende Quotenregelungen	130
5.5	Fazit zur deutschen Bundesverwaltung: Ein normativ kohärentes, aber technisch inkonsistentes Steuerungsregime zur beruflichen Gleichstellung	135
6	Gleichstellungspolitik im österreichischen Bundesdienst	139
	<i>Andrea Leitner</i>	
6.1	Kontextbedingungen im Spannungsfeld von Familien- und Fraueninteressen	140
6.2	Frauen im österreichischen Bundesdienst	144
6.2.1	Feminisierung mit Ausnahme von Militär- und Exekutivdienst	145
6.2.2	Auflösungs- und Beharrungstendenzen der vertikalen Segregation	147
6.2.3	Unterschiede zwischen Ressorts	152
6.2.4	Zwischenfazit: Segregierte Feminisierung	159

6.3	Institutionelle Politik im österreichischen Bundesdienst	160
6.3.1	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz als Rahmen der Gleichstellungspolitik	162
6.3.2	Frauenförderpläne als „soft laws“	162
6.3.3	Gleichbehandlungsbeauftragte als individuelle AkteurInnen	165
6.3.4	Zwischenfazit: Trotz starker Institutionalisierung wenig Verbindlichkeit	167
6.4	Substanzielle Politik im österreichischen Bundesdienst	169
6.4.1	Maßnahmenvielfalt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	170
6.4.2	Versuche zur Vermeidung von Karriererisiken durch Vereinbarkeitsmaßnahmen	174
6.4.3	Karriereförderung über Weiterbildung und Prozessregelungen bei Personalverfahren	176
6.4.4	Frauenquoten als Schlüsselinstrument der Gleichstellung	178
6.5	Fazit: Vorreiterrolle mit ungenutzten Potenzialen	179
7	Vorstellungen zu Gleichstellung und Geschlecht bei der Genese und Implementation betrieblicher Gleichstellungspolitik am Beispiel der Schweiz	185
	<i>Gesine Fuchs, unter Mitarbeit von Yvonne Debrunner</i>	
7.1	Einleitung	185
7.2	Geschlecht und Gleichstellung bei der Genese betrieblicher Gleichstellungspolitik	186
7.2.1	Betriebliche Gleichstellung und neues Bundespersonalrecht	186
7.2.2	Konkretisierung der betrieblichen Gleichstellungspolitik: Parlamentarische Anträge 1996-2011	188
7.2.3	Frames für und gegen Gleichstellung in den Debatten zu betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen	192
7.2.4	Zusammenfassung: Eingespielte Debatten ohne offene normative Konflikte	197
7.3	Ziele der Gleichstellung in Programmen und Vorstellungen der Beschäftigten	198
7.4	Gleichstellung durch Angleichung?	200

7.5	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) als Ausnahme	201
7.5.1	Lange Geschichte des Gender Mainstreaming	202
7.5.2	Gleichstellung durch Veränderungen der Institution	203
7.6	Fazit: Gleichstellungspolitischer Individualismus überwiegt	206
8	Betriebliche Gleichstellungspolitik der Bundesverwaltungen im Ländervergleich	209
	<i>Silke Bothfeld, Gesine Fuchs, Andrea Leitner, Sophie Rouault</i>	
8.1	Bundesdienst – Enklave oder Vorreiter für die Beschäftigung hoch qualifizierter Frauen?	210
8.2	Substanzielle Maßnahmen der Gleichstellungsförderung: Vereinbarkeit und Karriereförderung	214
8.2.1	Modernisierte Personalpolitik: Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Bundesdienst	214
8.2.2	Förderung von Frauen in Führungspositionen: Wie sind direkte und indirekte Diskriminierung zu vermindern?	218
8.3	Institutionelle Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Personalpolitik der Bundesverwaltung	221
8.3.1	Gleichstellungsbeauftragte: Zu schwach institutionalisiert für ihre Umsetzungsaufgaben	222
8.3.2	Gleichstellungspläne der Bundesministerien und Ämter: Strategisches Instrument für geschlechtergerechte Personalplanung	227
8.3.3	Berichterstattung zur Erhöhung der Verbindlichkeit von autonomem, aber zielgebundenen Handeln in der Bundesverwaltung	229
8.4	Fazit: Licht und Schatten in der Gleichstellungspolitik der drei Bundesverwaltungen	231
	Literatur	237
	Abkürzungen	253