



Fuchs, Gesine; Bothfeld, Silke; Leitner, Andrea; Rouault, Sophie (2016): Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber. Analysen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Leverkusen: Barbara Budrich
254 S., ISBN: 978-3-8474-0191-9, 34.90€, auch als E-Book erhältlich

Link zum Verlag: <https://shop.budrich-academic.de/produkt/gleichstellungspolitik-oeffentlicher-arbeitgeber/>

Zusammenfassung

Politische Massnahmen zur Gleichstellung im Beruf gibt es viele, aber warum fehlt ihnen noch immer der durchschlagende Erfolg? Welche Dynamiken wirken bei der Implementierung und Durchsetzung dieser Massnahmen, und wie können Gleichstellungspolitiken künftig besser konzipiert und abgestimmt werden? Wir untersuchen hierfür vergleichend die Strukturen und Massnahmen betrieblicher Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber am Beispiel der Bundesverwaltungen in der Schweiz, Deutschland und Österreich.

Gleichstellungspolitik in öffentlichen Verwaltungen ist rechtlich geboten, vielfältig und weit verbreitet. Sie betrifft viele Beschäftigte. Sie ist auch deshalb interessant, weil sie als staatliches Handeln immer als implizites normatives Vorbild wirkt, wie gute Gleichstellungspolitik aussehen sollte. Zudem sind zwei Profile von Gleichstellungspolitik, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einerseits und die Bekämpfung von Diskriminierung sowie Förderung gleichberechtigter Laufbahnen, in der öffentlichen Verwaltung vorhanden. Schliesslich bieten sich die deutschsprachigen Länder für einen Vergleich an, da sie Ähnlichkeiten in Geschlechterkultur und –regime aufweisen, aber in den letzten Jahrzehnten unterschiedliche Entwicklungspfade eingeschlagen haben.

Gegenstand der Untersuchung sind institutionelle und substantielle Gleichstellungspolitiken, d. h. Institutionen und Strukturen (u. a. die Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungspläne) sowie konkrete Instrumente (etwa zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur Laufbahnförderung von Frauen). Die einleitenden Kapitel entwickeln den gemeinsamen Analyserahmen und beschreiben vergleichend die Bundesverwaltung als Beschäftigungsfeld. Der Hauptteil analysiert die drei Bundesverwaltungen im Detail. Anhand der Schweiz wird zusätzlich die Frage vertieft, wie sich der Diskurs von Gleichstellung und Geschlecht bei den AkteurInnen entwickelt hat. Im Schlusskapitel vergleichen wir die unterschiedlichen Profile der Gleichstellungspolitik und bewerten anhand der Kriterien Verbindlichkeit, Reichweite und Ausdifferenziertheit, inwieweit gute Wirkungsvoraussetzungen der jeweiligen Gleichstellungspolitiken gegeben sind. Datengrundlage sind Statistiken, Quellendokumente und ExpertInnen-Interviews.

In den Bundesverwaltungen sind Gleichstellungsinstitutionen und –massnahmen sehr unterschiedlich ausgestaltet und von der allgemeinen Personalpolitik geprägt. Keines der Steuerungsregime hat durchgängig starke oder schwache Massnahmen. So zeigt die Analyse der Gleichstellungspläne gute Designelemente (z. B. differenzierte Zielformulierung, Öffentlichkeitsprinzip, zentrales Controlling), die aber keine Verwaltung alle bei sich vereinigt. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in allen drei Fällen differenzierter und verbindlicher ausgestaltet als jene zur Karriereförderung von Frauen. Dabei stehen Vereinbarkeitsmassnahmen wie Freistellungen und Teilzeitarangement grundsätzlich in einem Spannungsverhältnis zur Logik der Karriereförderung.

Die Ergebnisse zeigen, dass in differenzierter Ausgestaltung der Institutionen und Massnahmen das Potential zu grösserer Wirkung der Politik liegt. Es sind vertiefte Implementationsanalysen notwendig, in denen Ansätze zu Policy Design mit Feminist Comparative Policy Forschung verknüpft werden sollten. Analysen können auch von der Integration organisationssoziologischer Frage zur „gendered organization“ profitieren. Auf umsetzungsorientierter Ebene sollten quantitative und qualitative Indikatoren zur Überprüfung betrieblicher gleichstellungspolitischer Massnahmen entwickelt werden. Zudem können ein stärkerer Austausch und eine verbesserte Koordination sachlich unbegründete Heterogenität innerhalb der Verwaltung bekämpfen.

Das Buch entstand aus einer internationalen Kooperation im Projekt „Genese und Steuerung beruflicher Gleichstellungspolitik“ am Institut für Politikwissenschaft der Universität Zürich, das im Rahmen des NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter (www.nfp60.ch) durchgeführt wurde.