

# Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen .....	10
Verzeichnis der Tabellen .....	11
Verzeichnis der Tafeln .....	11
<b>1 Betriebliche Gleichstellungspolitik des öffentlichen Dienstes als Forschungsfeld: Einleitung .....</b>	<b>13</b>
<i>Silke Bothfeld, Gesine Fuchs, Andrea Leitner, Sophie Rouault</i>	
<b>2 Konzeptionelle Grundlagen und Untersuchungsdesign .....</b>	<b>19</b>
<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
<b>3 Die Bundesverwaltungen als Beschäftigungsfeld .....</b>	<b>37</b>
<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

<b>4</b>	<b>Betriebliche Gleichstellung in der schweizerischen Bundesverwaltung</b> .....	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
<b>5</b>	<b>Berufliche Gleichstellung im deutschen Bundesdienst: Vorbild für die widerständige Privatwirtschaft?</b> .....	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
<b>6</b>	<b>Gleichstellungspolitik im österreichischen Bundesdienst</b> .....	<b>139</b>
	<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
<b>7</b>	<b>Vorstellungen zu Gleichstellung und Geschlecht bei der Genese und Implementation betrieblicher Gleichstellungspolitik am Beispiel der Schweiz .....</b>	<b>185</b>
	<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
<b>8</b>	<b>Betriebliche Gleichstellungspolitik der Bundesverwaltungen im Ländervergleich</b> .....	<b>209</b>
	<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