

Inhalt

Einführung	11
1 Gegenstand und Fragestellung der Untersuchung	11
2 Zum methodischen Vorgehen	18
Praxis	21
3 Die Entwicklung gleichstellungsorientierter Maßnahmen im Ländervergleich	21
3.1 USA	21
3.1.1 Das Frauenbüro in den Vereinigten Staaten von Amerika: Sein Verhältnis zur Frauenbewegung und zur Antidiskriminierungsgesetzgebung	21
3.1.1.1 Aufgaben und institutionelle Verankerung des Frauenbüros	21
3.1.1.2 Wichtige frauenpolitische Aktivitäten des Frauenbüros	23
(1) Gleiche Rechte für Frauen	23
(2) Verbot der Diskriminierung wegen Schwangerschaft	25
(3) Berufliche Bildung und Weiterbildung	27
3.1.1.3 Zum wechselvollen politischen Einfluss des Frauenbüros	28
3.1.2 Affirmative Action in den USA und die Aufgaben von Kontrollbehörden	31
3.1.2.1 Entwicklung, Anlass und Ausdifferenzierung von Affirmative Action	31
(1) Affirmative Action in privatwirtschaftlichen Firmen mit öffentlichen Aufträgen und die Funktion der Kontrollbehörde OFFCP	33
(2) Affirmative Action im öffentlichen Dienst und die Aufgaben der Kontrollbehörde EEOC	38
(3) Gerichtlich angeordnete Affirmative Action	41
(4) Auf Freiwilligkeit beruhende Affirmative Action	44

3.1.2.2	Hintergründe für die Einführung von Affirmative Action	45
(1)	Berufliche Diskriminierung und Segregation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt	45
(2)	Diskriminierungsmechanismen in der Personalpolitik	48
(2.1)	Die Mund-zu-Mund-Rekrutierung	48
(2.2)	Subjektiv gefärbte Bestenauswahl	49
(2.3)	Geschlechterspezifische Stereotypen in der Personalpolitik	50
(2.4)	Vetternwirtschaft	51
3.1.2.3	Zur Wirksamkeit von Affirmative Action	51
(1)	Frauenförderung in Firmen mit öffentlichen Aufträgen	52
(2)	Frauenförderung im öffentlichen Dienst	54
(3)	Einschätzung von Affirmative Action durch verschiedene Beschäftigtengruppen	54
(4)	Voraussetzungen einer wirkungsvollen Umsetzung von Affirmative Action	56
3.1.2.4	Zur Kontroverse um Affirmative Action	59
3.1.3	Zusammenfassung	64
3.2	Großbritannien (UK)	70
3.2.1	Antidiskriminierungsgesetze und die Kontrollfunktion der EOC	70
(1)	Antidiskriminierungsgesetze	70
(1.1)	Zur Umsetzung und Wirksamkeit von Antidiskriminierungsgesetzen	73
(2)	Die EOC	78
(2.1)	Aufgaben und institutionelle Verankerung der EOC	78
(2.2)	Zum wechselvollen politischen Einfluss der EOC	80
(2.3)	Empfehlungen der EOC für das 21. Jahrhundert	86
3.2.2	Freiwillige positive Maßnahmen	88
(1)	Merkmale und Entwicklung positiver Maßnahmen	88
(2)	Positive Maßnahmen im öffentlichen Dienst: die Vorreiterrolle der Kommunen	90
(3)	Positive Maßnahmen in der Privatwirtschaft	95
(3.1)	Universitäre Weiterbildung von hierarchisch niedrig angesiedelten Frauen	95

	(3.2) Förderung von Managerinnen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen im Einzelhandel	98
	(4) Kritische Würdigung positiver Maßnahmen	101
3.2.3	Opportunity 2000: eine Arbeitgeberkampagne zur Profitsteigerung durch Gleichstellungspolitik und Diversität	103
	(1) Ziele und Wirkung der Kampagne	103
	(2) Kritische Würdigung der Kampagne	106
3.2.4	Wirksamkeit und Akzeptanz einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik	108
3.2.5	Zusammenfassung	117
3.3	Bundesrepublik Deutschland	124
3.3.1	Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte im öffentlichen Dienst: die Vorreiterrolle der Kommunen	124
	(1) Funktion und Aufgaben von Frauenbeauftragten	124
	(2) Frauenbeauftragte und Personalvertretungen zwischen Konsens und Konflikt	128
	(2.1) Konfliktfeld: Förderung von Frauen im gehobenen und höheren Dienst durch externe Stellenausschreibungen	129
	(2.2) Konfliktfeld: Förderung von Frauen in männerdominierten (Fach-)Arbeiterbereichen ..	131
	(2.3) Konfliktfeld: leistungsbezogene Frauenquote	133
	(2.4) Konfliktfeld: Beschäftigungsdauer und Seniorität	134
	(2.5) Konsens: Frauenförderung am unteren Ende der Hierarchie	135
3.3.2	Gleichberechtigungsgesetze: Verrechtlichung von beruflicher Gleichstellungspolitik im öffentlichen Sektor	136
	(1) Das Beispiel Hessen: Gesetzliche Grundlagen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGlG)	137
	(1.1) Gleiche Qualifikation: ein unbeliebter Fall	139
	(1.2) Die Bestenauslese: eine Strategie betrieblicher AkteurInnen zur Durchsetzung unterschiedlicher Interessen	141
	(1.2.1) Arbeitgeberstrategie: „Geschlechterneutrale“ Personalauswahl	142
	(1.2.2) Personalvertretungsstrategie: Dienstaltersbezogene Personalauswahl	146

	(1.2.3) Frauenbeauftragtenstrategie: Frauenfördernde Personalauswahl ..	149
	(2) Das Beispiel Niedersachsen: Implementation von Frauenförderplänen	151
3.3.3	Gleichstellungspolitik in der Privatwirtschaft	153
	(1) Freiwillige Frauenfördermaßnahmen im privat- wirtschaftlichen Sektor	153
	(2) Arbeitgeberseitige Frauenförderpolitik in einem Einzelhandelskonzern	156
	(2.1) Zur Akzeptanz von Frauenfördermaßnah- men	157
	(2.2) Zur Wahrnehmung von Frauenbenachteil- igung	158
	(2.2.1) Personalverantwortliche	158
	(2.2.2) Frauen im Arbeitgeber-Frauenar- beitskreis	158
	(2.3) Die Funktion der betrieblichen Frauenbe- auftragten	159
	(2.4) Die frauenpolitischen Aktivitäten des Ge- samtbetriebsrates	161
	(2.5) Koalitionen zwischen Arbeitgeber- und Ar- beitnehmervertretern: Umsetzungsbarrieren von Gleichstellungspolitik	164
3.3.4	Zusammenfassung	167
3.4	Vergleich der Gleichstellungspolitik in den USA, Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland und politische Schlussfolgerungen	173
3.4.1	Wesentliche Merkmale der Gleichstellungspolitik im Ländervergleich	173
3.4.2	Implementationsbarrieren von Gleichstellungspolitik im Ländervergleich	177
3.4.3	Gleichstellungspolitische Schlussfolgerungen für die Bundesrepublik Deutschland	180
	Theorie	185
4	Theoretische Reflexion beruflicher Gleichstel- lungspolitik – Ein Beitrag zur geschlechtersensi- blen Industrial Relations Forschung	185

4.1	Zum Verhältnis von Frauen- und Geschlechterforschung und Industrial Relations Forschung	187
4.2	Zur Entwicklung von beruflicher Gleichstellungspolitik als einer staatlich initiierten Makropolitik	194
4.2.1	Der Einfluss der Frauenlobby: Zur Reformulierung des klassischen tripartistischen Arenenkonzepts	196
4.2.2	Die Bedeutung des Arbeitnehmerbegriffs: Zur Vernachlässigung von Fraueninteressen in der tripartistischen Tarifpolitik	205
4.2.3	„Diversity“ als neues marktorientiertes Gleichstellungskonzept: Auswirkungen auf die Arbeits- und Austauschbeziehungen und die berufliche Förderung von Frauen	213
4.2.4	Folgeprobleme einer makropolitisch initiierten beruflichen Gleichstellungspolitik	216
4.3	Mikropolitische Umsetzung gleichstellungsorientierter Instrumente: Betriebliche Akteure und ihre Handlungskorridore	218
4.3.1	Handlungskorridore des (Personal-)Managements: Zum Zusammenhang von Bestenauslese, Geschlechterneutralität und ökonomischer Effizienz	222
	(1) Geschlechterneutralität und Bestenauslese: Idealtypische Rationalitätskriterien der Personalpolitik	222
	(2) Geschlechterdimensionen im Alltag von Personalpolitik: Zur Bürokratiendebatte im Kontext von Geschlechterverhältnissen und Gleichstellungspolitik	224
	(3) Interessengeleitete Rationalitäten ökonomischer Kosten-Nutzen-Kalküle: Mittel zur Ablehnung oder Befürwortung von Gleichstellungspolitik ...	231
4.3.2	Handlungskorridore der Arbeitnehmersvertretung: Zum Zusammenhang von Belegschaftsinteressen und Koalitionen zwischen Arbeitnehmersvertretern und (Personal-)Managern	239
	(1) Interessenunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten im Kontext von Produktions- und Reproduktionsaufgaben	240
	(2) Berufliche Geschlechterkonkurrenz und betriebliche Interessenvertretung	244
4.4	Zusammenfassung und Ausblick	252

Anhang	261
5 Literatur	261
6 Abkürzungsverzeichnis	284