

Magisterarbeit: Julia Schimeta



Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA

Betreuung: Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel

Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA

1. Magisterarbeit

2. Danksagung

3. Diskussion

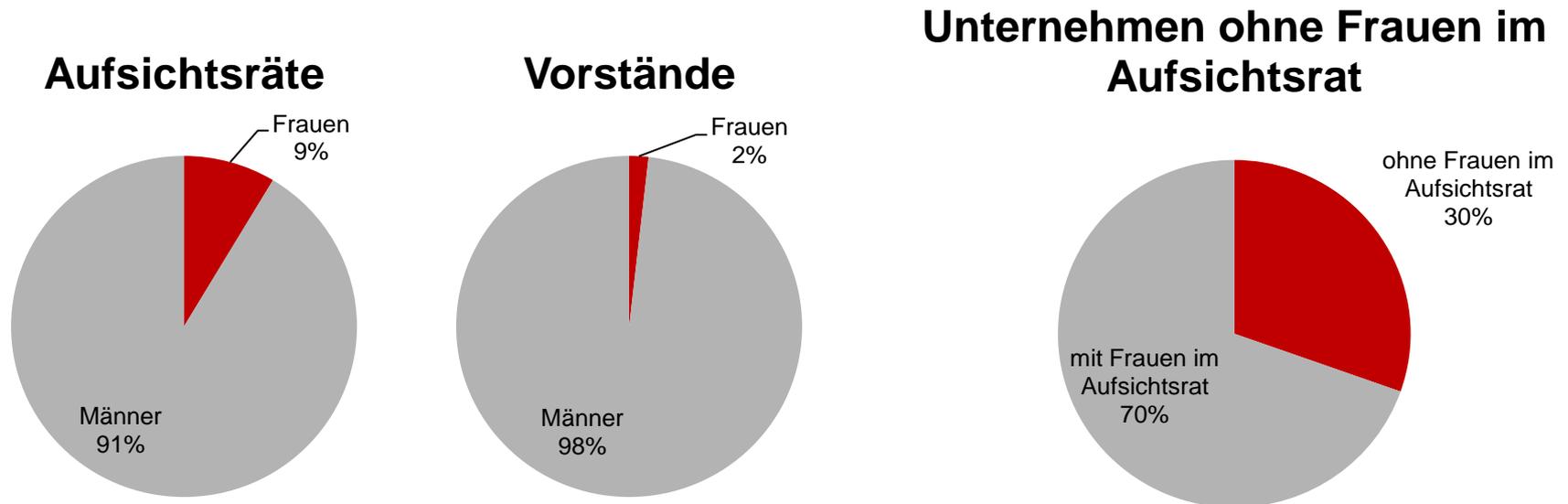
Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA

Vorbemerkungen

Ziel der Arbeit:	Inputs für eine geschlechtergerechte Weiterentwicklung der Diskussion in Deutschland
Grundannahmen:	<ol style="list-style-type: none">1. Betriebliche Organisationen sind Orte der Herstellung und Überwindung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten2. Deutsche Privatwirtschaft als gleichstellungspolitisches Handlungsfeld3. Veränderungen sind nur durch konkrete Anstrengungen zu erreichen
Internationaler Vergleich:	„lernen“ von Anderen, Veränderungspotenziale aufzeigen

Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA

Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der Top 200 Unternehmen in Deutschland 2008



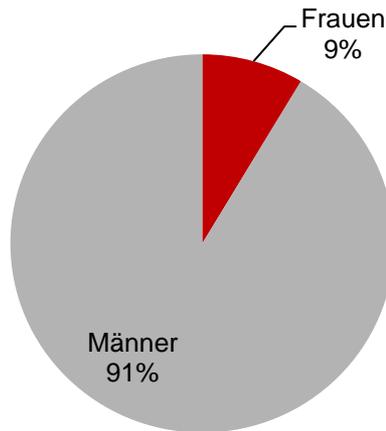
Quelle: eigene Recherchen i. A. DIW Berlin

Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA

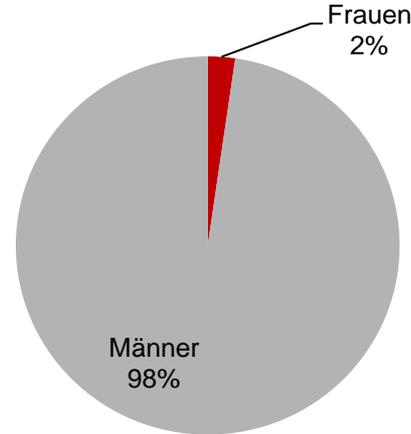
Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen der Top 100 Unternehmen in Deutschland und den USA

Deutschland
2008
Quelle: eigene
Recherchen i. A.
DIW Berlin

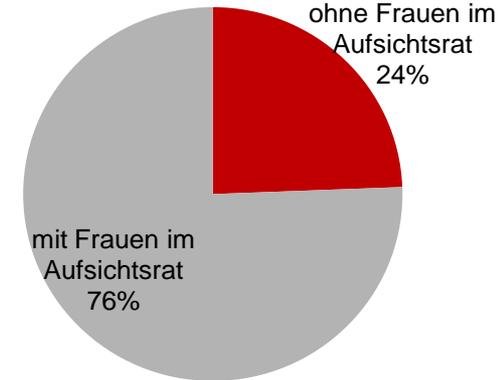
Aufsichtsräte



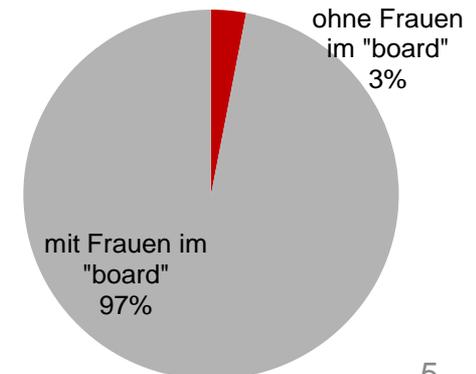
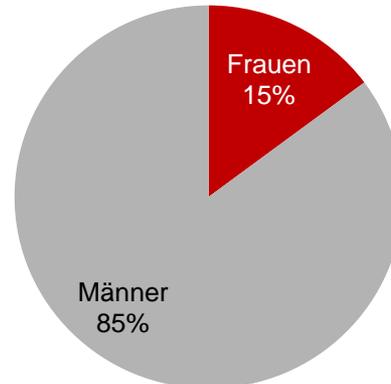
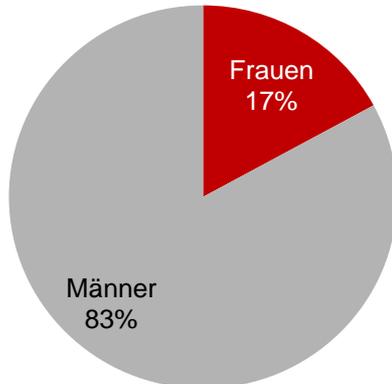
Aufsichtsratsvorsitze



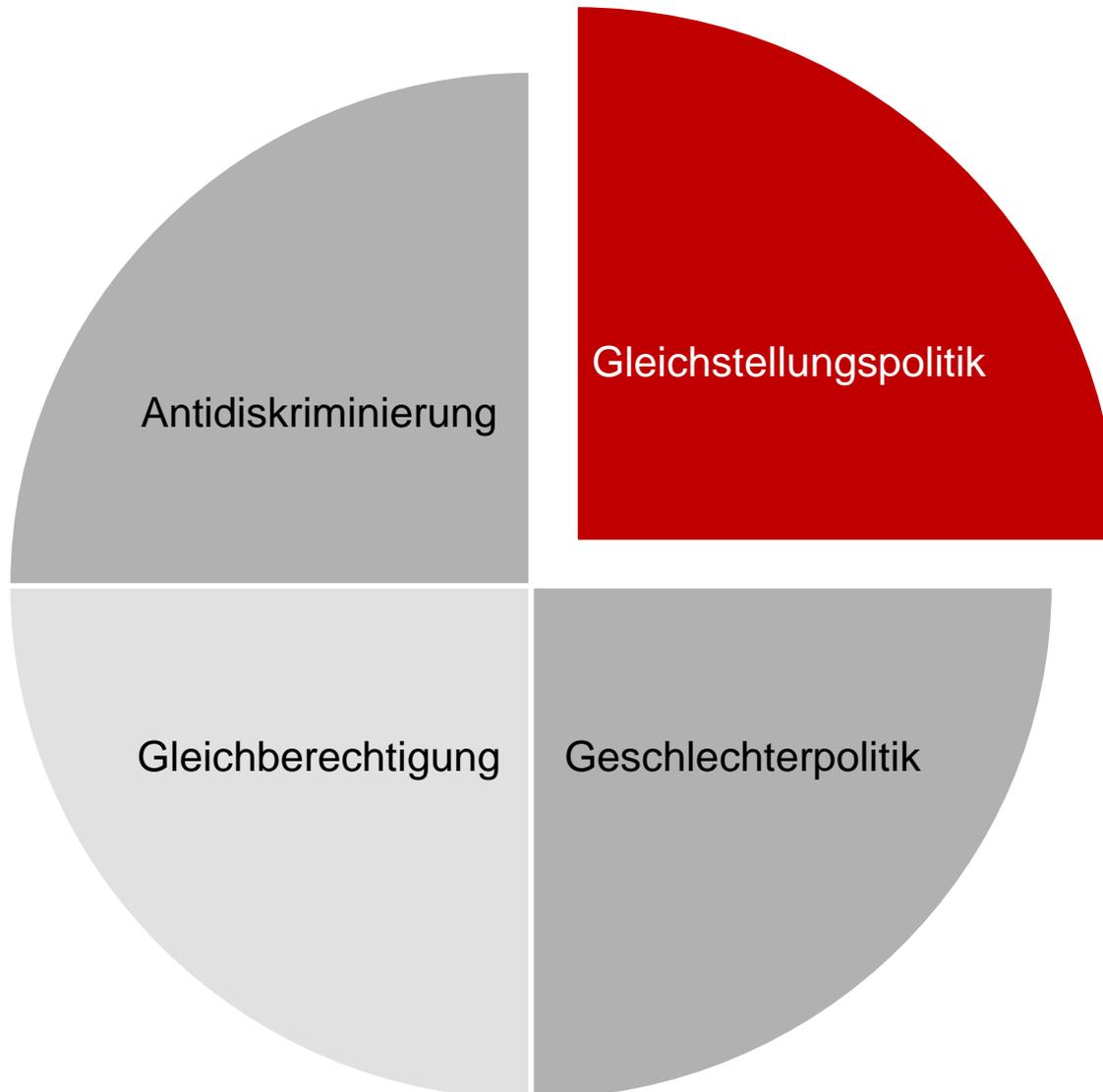
Unternehmen ohne Frauen im Aufsichtsrat



USA 2006
Quelle: Catalyst
(2008)



Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA



Definition:

„Gleichstellungspolitik“

- als aktiver Prozess zur faktischen Gleichstellung (Ziel: gleicher Zugang zu Ressourcen und Lebenschancen für Frauen und Männer)
- als politische Steuerung der Geschlechterverhältnisse (von der politischen Makroebene auf die betriebliche Mikroebene)
- als normativer Anspruch
- als begriffliche Öffnung für vielfältige Ungleichheiten

Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA

Auswahl der Fallbeispiele – Theoretischer Rahmen

- Leerstelle: theoretisches Konzept zum internationalen Vergleich von Gleichstellungspolitik

Theoretische Rahmen, auf die Bezug genommen wird:

- Wohlfahrtsstaatstypologien (Esping-Andersen 1990), erweitert durch Lewis/Ostner 1994
- Varieties of Capitalism (Hall/Soskice 2001)
- Kulturelle Leitbilder, Geschlechterkulturen (Pfau-Effinger 2000)
- Staatsfeminismus und Frauenbewegung (Lenz 2007)

- Pragmatische Entscheidungsfaktoren (Differenzvergleich, Sprache)
- Grundsätzliche Schwierigkeit eines internationalen Vergleichs: umfassende Berücksichtigung struktureller, kultureller Einflussfaktoren, die zu Unterschieden führen

Betriebliche Gleichstellungspolitik in Deutschland

- Freiwillige Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft
- Antidiskriminierungsrecht
- Diversity Management und Initiativen der Unternehmen

Key Findings:

- Konglomerat freiwilliger Initiativen und Vereinbarungen
- Unübersichtliche Datenlage, fehlende systematische Datenerhebung auf organisationaler Ebene
- Fehlende rechtliche Regulierung (ausgenommen AGG)
- Unterordnung der Gleichstellungspolitik unter Familienpolitik

Betriebliche Gleichstellungspolitik in den USA



- Antidiskriminierungsrecht



- Affirmative Action



- Glass Ceiling Commission



- Diversity & Inclusion

Key Findings:

- Weitgehende individualrechtliche Regelungen zum Diskriminierungsschutz
- Gezielte Aktivierung der Unternehmen durch Affirmative Action Pläne
- Forschungsaufträge und Datenerhebung (z.B.: Glass Ceiling Commission)
- Im Schatten der gesetzlichen Regulierung: Diversity Management & Inclusion
- Historische Besonderheit: Privatwirtschaft zuerst reguliert, öffentlicher Dienst folgte

Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA

	Datenlage	Verbindlichkeit	Institutionelle Begleitung	AkteurInnen	Instrumente	Evaluation
Deutschland						
Freiwillige Vereinbarung	uneinheitlich	-	Gruppe „Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft“	Wirtschaftsverbände, Bundesregierung	-	Bilanzierung alle 2 Jahre
Antidiskriminierung	-	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (2006)	Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ca. 20 MitarbeiterInnen, Budget: 5,6 Mio €	Individuen, Gewerkschaften als Kläger	„kleine“ Verbandsklage, abschreckende Sanktionen	Antidiskriminierungsstelle legt alle 4 Jahre dem Bundestag einen Bericht vor
Managing Diversity	Diversity Audit (allerdings nicht obligatorisch)	-	Diversity-Stellen in wenigen großen Unternehmen	Personalentwicklung	Diversity Trainings, Mentoring Programme	intern
Betriebsvereinbarungen	WSI-Betriebsrätebefragung, IAB-Betriebspanel	Betriebsverfassungsgesetz	Unternehmensintern, Betriebsrat	Sozialpartner	Vereinbarungen	offen
USA						
Antidiskriminierung	EEO-1 Report ¹ , Enforcement Statistics	Title VII Civil Rights Act (1964), Equal Pay Act (1963), Executive Order 11246 (1965), Executive Order 11375 (1967)	Equal Employment Commission (EEOC), ca. 2100 MitarbeiterInnen, Budget: 344 Mio \$	Individuen, NGOs, EEOC	Class Action	jährliche Berichte der EEOC
Affirmative Action	demographische Aufschlüsselung der Belegschaft (auch nach Hierarchieebenen) im Zuge von Affirmative Action-Plänen	§ 706 g des Title VII Civil Rights Act (1964), Executive Order 11246 (1965)	Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), ca. 1000 MitarbeiterInnen	UnternehmerInnen, Affirmative Action Officers	Auftragsvergabe, Affirmative Action-Pläne, „goals and timetables“	Affirmative Action Pläne werden jährlich vom OFCCP evaluiert
Glass Ceiling Act	klarer Forschungsauftrag	Title II Civil Rights Act 1991	Glass Ceiling Commission	Arbeitsministerium	Environmental Scan, Strategic Plan	-
Diversity & Inclusion	Daten zugänglich über die EEO-1 Reports	„im Schatten“ der Antidiskriminierungsgesetzgebung	Diversity Departments in Unternehmen (meist an die Personalentwicklung angedockt)	Personalentwicklung	Diversity Trainings, Mentoring	intern

¹ Unternehmen ab 100 MitarbeiterInnen, bzw. 50 MitarbeiterInnen wenn sie staatliche Auftragnehmer sind müssen demographische Daten gegliedert nach Hierarchieebenen einreichen.

Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA

Ergebnisse: Was könnte man aus dem Fallbeispiel USA lernen?

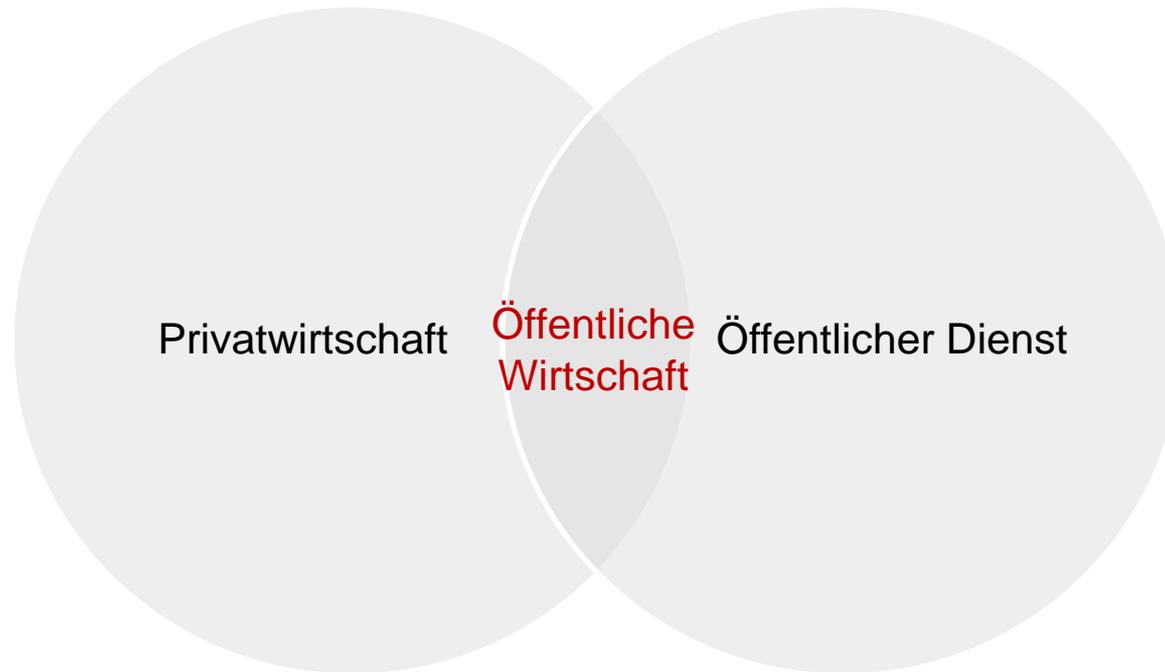
- **Datenerhebung** auf organisationaler Ebene durch staatliche Behörden als Grundlage für die Sichtbarmachung struktureller Ungleichheiten
- Gezielte **Aktivierung** der Unternehmen durch weit reichenden individuellen Diskriminierungsschutz
- **Verbindlichkeit** durch rechtliche Regulierung, freiwillige Initiativen „im Schatten“ der Gesetze
- **Instrumente**: Affirmative Action Pläne nach dem Prinzip „*goals and timetables*“, öffentliche Auftragsvergabe
- **Institutionelle Begleitung**: Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) und Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) mit Ressourcen und weit reichenden Befugnissen ausgestattet
- **Evaluation**: jährliche Berichtspflichten

*Betriebliche Gleichstellungspolitik in Deutschland und den USA:
Ungleichzeitigkeiten oder Differenzen?*

Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA

Ausblick - Dissertation

Arbeitstitel: „Gleichstellung in öffentlichen Betrieben“



Operationalisierung:

Industriesoziologische Betriebsfallstudien zur Identifikation
gleichstellungspolitischer Handlungsfelder und Möglichkeiten
politischer Steuerung in öffentlichen Betrieben

Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA

1. Magisterarbeit

2. Danksagung

3. Diskussion

Betriebliche Gleichstellungspolitik im internationalen Vergleich: Konzepte und Entwicklungen in Deutschland und den USA

1. Magisterarbeit
 2. Danksagung
 - 3. Diskussion**
-