

Literatur zu den Themen betriebliche Frauenförderung und Gleichstellungspolitik

Evangelische Akademie, Loccum (Hrsg.)

Lange, Joachim (Hrsg.)

Lange, Joachim; Gerhard, Ute; Engelbrech, Gerhard; Jensen, Per H.; Anxo, Dominique; Ott, Notburga; Petterson, Gisela; Egbers, Gerda; Vollmet, Franziska; Kersten, Isabell C.; Schönenberg, Minika; Rust, Ursula; Rieken, Ingrid; Sell, Stefan; Pfister, Marianne; Hose, Wilfried; Sesselmeier, Werner; Fischer, Thomas

Kinder und Karriere * sozial- und steuerpolitische Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Dokumentation einer Tagung der Evangelischen Akademie Loccum vom 18. bis 20. September 2002
Rehburg-Loccum
2003

Loccumer Protokolle * 56/02

ISBN 3-8172-5602-7 ISSN 0177-1132

UMFANG 262 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist - zumal in Wahlkampfzeiten - in aller Munde, doch ihre Realisierung stößt in Deutschland nach wie vor auf zahlreiche Hindernisse. Dies beeinträchtigt die Umsetzung individueller Lebensentwürfe und hat - angesichts der in Deutschland vorherrschenden Rollenverteilung - die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben zur Folge. Darüber hinaus führen die mangelnde Vereinbarkeit und die von ihr mitverursachten niedrigen Geburtenraten und Beschäftigungsquoten von Frauen zu Vergeudung von Humankapital, ineffizienter Allokation bei der Produktion haushaltsnaher Dienstleistungen und Risiken für die sozialen Sicherungssysteme insgesamt. Die Schwierigkeit, eine berufliche 'Karriere' mit dem Familienleben zu vereinbaren, ist wesentlich darauf zurückzuführen, dass Sozial-, Steuer- sowie Kinderbetreuungs- und Schulsysteme ebenso wie betriebliche Organisationsstrukturen und Personalplanung noch stark an der klassischen 'Versorgerehe' orientiert sind. Auf der Tagung, die in dem Band dokumentiert wird, wurden diese negativen Anreizwirkungen des deutschen Wohlfahrtsstaates analysiert und Reformvorschläge erarbeitet. Ein Blick über die Grenzen liefert dabei zahlreiche Anregungen. In der Diskussion werden die Reformvorschläge dann auf ihre betriebliche Praxistauglichkeit und ihre politischen Umsetzungsperspektiven überprüft. Die Diskussion machte deutlich, dass eine Veränderung der Anreizsysteme zwar wichtig ist, dass aber die Vereinbarkeit von Beruf und Familie solange ein Problem bleiben wird, wie sie nur als ein Problem von Frauen und nicht auch von Männern angesehen wird." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Faber, Christel; Kowol, Uli

Frauen und Männer müssen gleich sein! Gleich den Männern oder gleich den Frauen?

Fallstudien zur betrieblichen Chancengleichheit und modernen Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen

München u.a. Hampp

2003

ISBN 3-87988-719-5

UMFANG 163 S. \$ Anhang

Hunziger, Anke

Mit Worklife-Balance wettbewerbsfähig bleiben

In: Personalwirtschaft. Magazin für Human Resources Jg. 30, H. 4

2003

ISSN 0341-4698

UMFANG S. 52-55

BEMERRUNGEN-ZUM-INHALT "Mehr als die Hälfte der Führungskräfte wünscht sich, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen und nicht zuletzt deshalb auch ein besseres Zeitmanagement im Büro. Allerdings kann ein verfehltes Zeit-Management die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gefährden, wodurch Worklife-Balance zur HR-Aufgabe wird." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Institut für Mittelstandsforschung, Bonn (Hrsg.)

Backes-Gellner, Uschi; Kranzusch, Peter; Schröer, Sanita; Kay, Rosemarie (Mitarb.)

Familienfreundlichkeit im Mittelstand * betriebliche Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bonn 2003 IfM-Materialien * 155

140 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Untersuchungen zur familienfreundlichen Personalführung aus den 90er Jahren deuteten darauf hin, dass vor allem große Unternehmen Arbeitsplätze familienfreundlich gestalten. Familienfreundlichkeit ist jedoch auch für zwei Drittel aller mittelständischen Unternehmen in Deutschland ein wichtiger Aspekt der Unternehmensführung. Dieser Befund ist angesichts der Tatsache, dass immerhin rund 80 % aller Erwerbstätigen familiäre Anforderungen zu erfüllen haben, von großer Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft. Auf der Grundlage einer Befragung von 759 Unternehmen sowie von 23 Einzelfallstudien wird in der Studie der Frage nachgegangen, ob sich kleine und mittlere Unternehmen der Thematik Familienfreundlichkeit zuwenden, welche betriebswirtschaftlichen und personalpolitischen Motive sie dabei leiten und wie sie den Erfolg der Maßnahmen bewerten. Es werden zudem rechtliche, branchen- und größenspezifische Aspekte diskutiert, welche die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in KMU beeinflussen. So erwiesen sich das Qualifikationsniveau der Mitarbeiter und die branchenspezifische Ausgestaltung der Arbeitsplätze als mitentscheidend für die Wahl familienfreundlicher Maßnahmen. Bei Einfach Tätigkeiten sind tendenziell kostengünstige Maßnahmen wie Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen üblich. Die Bereitschaft, mit höheren Investitionskosten verbundene Maßnahmen in den Unternehmen einzuführen, steigt mit der Qualifikation der Mitarbeiter. In Deutschland wurde wie in anderen EU-Staaten versucht, den Gedanken der familienfreundlichen Unternehmensführung durch Wettbewerbe und Zertifizierungen zu fördern. Die Publikation listet solche Wettbewerbe und Audits auf und stellt dar, warum deren Bedeutung in mittelständischen Unternehmen nur relativ gering ist. Schließlich wird aufgrund der in den Unternehmen gewonnenen Erfahrungen beschrieben, welche Anforderungen an eine erfolgreiche Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen zu stellen sind, wie Implementierungsprobleme in den Unternehmen vermieden werden können und welche Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Familienmitgliedern zu verbessern sind." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Schmidt, Silke

Gender Mainstreaming als Herausforderung für eine zukunftsorientierte Personalarbeit - die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz im europäischen Kontext

Wiesbaden

Deutscher Universitäts-Verlag

2003

DUV Wirtschaftswissenschaft ISBN 3-8244-0684-5

UMFANG 310 S.

Dötsch, Jochen

EU-Gleichbehandlungsrichtlinie aktualisiert

In: Arbeit und Arbeitsrecht

Jg..57, H. 11 2002

ISSN 0323-4568

UMFANG S. 505-509

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Im Juni 2002 haben Parlament und Rat der EU die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung

von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. Nr. 39/40 v. 14.2.1976) in wesentlichem Maße geändert. Die Änderungs-Richtlinie 200.2 /73/EG vom 23. September 2002 (ABL EG Nr. L 269 v. 5.10.2002), die bis zum 5. Oktober 2005 in nationales Recht umzusetzen ist, dient dazu, die seit nunmehr über 25 Jahren unverändert bestehende Gleichbehandlungsrichtlinie an die aktuellen sozialen und wirtschaftlichen Erfordernisse anzupassen. Dabei berufen sich Parlament und Rat auf Art. 2 und 3 EGV i.d.F. des Amsterdamer Vertrags, die die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen als grundlegende Aufgabe der Gemeinschaft hervorgehoben haben. Die Defizite der Richtlinie von 1976 zeigten sich vor allem in der Rechtsprechung des EuGH, durch die in den zurückliegenden Jahren zahlreiche ihrer Vorschriften präzisiert bzw. fortgebildet wurden." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.)

Zur Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft * der richtige Weg?

Bonn

2002

Diskurse zur Gleichstellungspolitik * 10

ISBN 3-89892-036-4

UMFANG 29 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die zentrale Frage, welches der richtige Weg ist, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern wirkungsvoll voranzubringen, ob hierfür z.B. verbindliche gesetzliche Regelungen notwendig sind oder aber freiwillige Initiativen der Unternehmen erfolgversprechender erscheinen, wird in der Bundesrepublik seit mehr als einem Jahrzehnt nach wie vor kontrovers diskutiert. Mit diesem Themenkomplex befasste sich eine Gesprächskreisveranstaltung des Referats Frauenpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung im Herbst 2001 in Bonn. Die Broschüre enthält die überarbeiteten Referate und Statements dieser Veranstaltung. Aktueller Anlass für den Gesprächskreis war die zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft getroffene Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2. Juli 2001 (im Anhang dokumentiert). In ihr sichert die Bundesregierung den Spitzenverbänden zu, keine gesetzlichen Schritte zu unternehmen, so lange die in der Vereinbarung enthaltenen "Empfehlungen" erfolgreich umgesetzt würden. (Autorenreferat, IAB-Doku)

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)

Schön, Christine

Betriebliche Gleichstellungspolitik * Konzepte, Strategien, Praxisbeispiele. Eine Herausforderung für Betriebsrätinnen, Unternehmensvertreterinnen und Gewerkschafterinnen

Düsseldorf

Verlag Der Setzkasten

2002

Edition der Hans-Böckler-Stiftung * 76

ISBN 3-935145-50-0

UMFANG 96 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Konzepte und Strategien zur Umsetzung von Chancengleichheit wie Gender-Mainstreaming, Total E-Quality und Diversity stehen auf der politischen Tagesordnung. Ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft steht zur Debatte, solange die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Erwerbsarbeit nicht erreicht ist. Außerdem sind im reformierten Betriebsverfassungsgesetz 2001 die gleichstellungspolitischen Mitwirkungsmöglichkeiten für Betriebsrätinnen und Betriebsräte erweitert worden. Die Broschüre will informieren und zugleich Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen. Vorgestellt werden das Gender-Mainstreaming-Konzept der EU sowie Konzepte und Strategien wie Total E-Quality und Diversity. Diese werden durch ausgewählte Praxisbeispiele (Deutschen Telekom AG, Robert Bosch GmbH, DaimlerChrysler AG, Sparkassen) erläutert. Probleme und Erfolge bei der Umsetzung von Maßnahmen werden geschildert. Es werden Eckpunkte aus dem Entwurf des 'Gesetzes zur Gleichstellung der Geschlechter in der

Privatwirtschaft' der Expertinnenkommission von 2001 vorgestellt, und die Empfehlungen der Arbeitgeberverbände zur Förderung von Chancengleichheit erörtert. Wichtig sind hier die gleichstellungspolitischen Neuerungen im reformierten Betriebsverfassungsgesetz 2001." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Schiek, Dagmar; Dieball, Heike; Horstkötter, Inge; Seidel, Lore; Vieten, Ulrike M.; Wankel, Sibylle

Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder * Kommentar für die Praxis zum Bundesgleichstellungsgesetz und den Gleichstellungsgesetzen, Gleichberechtigungsgesetzen und Frauenfördergesetzen der Länder

Frankfurt am Main
Bund-Verlag
2002
ISBN 3-7663-2936-7
UMFANG 1203 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die zweite, stark überarbeitete Auflage des Kommentars für die Praxis erläutert das gesamte Recht der Gleichstellung im öffentlichen Dienst nach einer neuen Konzeption: Auf die systematische Darstellung des Gleichstellungsrechts im öffentlichen Dienst folgt je eine geschlossene Kommentierung des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes; der einzelnen Ländergesetze sowie die Darstellung relevanter personalvertretungsrechtlicher Vorschriften. Hinzu gekommen sind Erläuterungen zum Landesrecht von Baden Württemberg, Bayern und Thüringen. Der systematische Teil behandelt unter anderem folgende Themen:

- Ziele der Gleichstellungsgesetze und verfassungs- und EG-rechtliche Grundlagen
 - 'Frauenquoten' im Dienstrecht
 - organisatorische und rechtliche Stellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
 - Gleichstellung und öffentliche Auftragsvergabe und Leistungsgewährung im Landesrecht.
- (Autorenreferat IAB-Doku)

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (Hrsg.)
Scholz, Barbara

E-Quality Management * Personalressourcen identifizieren und entwickeln - ein Beitrag zur Chancengleichheit für Frauen

Bielefeld Bertelsmann 2001
Wirtschaft und Weiterbildung * 25 ISBN 3-7639-0186-8
UMFANG 168 S.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.)
Gemeinnützige Hertie-Stiftung (Hrsg.)
Wuppertaler Kreis (Bearb.)

Wettbewerbsvorteil Familienbewusste Personalpolitik * Leitfaden für mittelständische Unternehmen

Berlin
2001
BMWi-Dokumentation * 488
ISSN 0342-9288
UMFANG 83 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Mit dem Leitfaden soll gezeigt werden, "welche Bandbreite möglicher Maßnahmen mittelständischen Unternehmen zur betriebsspezifischen Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik zur Verfügung steht. Er informiert über kostengünstige Maßnahmen, die ohne großen administrativen Aufwand umgesetzt werden können. Alle vorgestellten Maßnahmen verfolgen ein Ziel: Eine tragfähige Balance zwischen Unternehmenszielen, Kundenwünschen und den Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Bundesregierung
Bundesministerrom für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern
(Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DgleiG)

In: Deutscher Bundestag. Drucksachen Dr. 14/5679 v. 28.03.2001
2001

ISSN 0722-8333

UMFANG S. 1-38

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Die notwendigen Verbesserungen und Konkretisierungen im Bundesgleichstellungsgesetz sehen insbesondere die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen mit gleicher Qualifikation bei Ausbildung, Einstellung, Anstellung und Beförderung im Falle ihrer Unterrepräsentanz in dem jeweiligen Bereich unter Einzelfallberücksichtigung (sog. einzelfallbezogene Quote) sowie konkrete Benachteiligungsverbote unter dem Aspekt mittelbarer Diskriminierungen vor. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten werden konkretisiert und gestärkt; die Vorgabe für die Gleichstellungspläne - deren Geltungsdauer verlängert wird - sind konkreter und verbindlicher ausgestaltet und sollen auch bei Stellenabbau gewährleisten, dass der Frauenanteil in Bereichen mit Unterrepräsentanz zumindest gleich bleibt. Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit werden verbessert unter ausdrücklicher Einbeziehung neuerer Arbeitsmodelle wie Telearbeit und Sabbatjahr. Um die Gleichstellung im Einflussbereich des Bundes lückenlos voranzutreiben, wird der Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes auf die Bundesverwaltung in Privatrechtsform ausgedehnt. Im Falle von Privatisierungen ehemals öffentlicher Unternehmendes Bundes soll im Gesellschaftsvertrag auf die entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bundesgleichstellungsgesetzes hingewirkt werden. Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen darauf hingewirkt werden, dass die Leistungsempfänger bei der Verwendung der Mittel die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Bundestag, Fraktion der PDS, Arbeitskreis Feministische Politik (Hrsg.)

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft * Anhörung des AK Feministische Politik der PDS-Bundestagsfraktion am 21.09.2000 in Berlin.

Dokumentation Berlin

2001

UMFANG 71 S.

Europäische Gemeinschaften

Für eine Strategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)

Brüssel

2001

ISBN 92-894-1105-8

UMFANG 32 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die Broschüre dokumentiert:

1. Entscheidung des Rates vom 20. Dezember 2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005).
2. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen - für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005). (IAB2)

Fachhochschule des Bundes für Öffentliche Verwaltung, Brühl (Hrsg.)
Krüger, Ingo

Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Personalmanagement * Beschreibung einer Seminarreihe für Frauenbeauftragte der Behörden des Bundes

Brühl
2001

Schriftenreihe der Fachhochschule des Bundes für Öffentliche Verwaltung * 37
ISBN 3-930732-66-1 ISSN 0179-1982
UMFANG 266 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Der Band ist das Ergebnis einer Reihe von Seminaren, die an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung für Frauenbeauftragte der Behörden des Bundes abgehalten wurden. Folgende Themenbereiche werden abgehandelt:

1. Verwaltungsmanagement, im Wandel
2. Betrachtung einzelner Personalmanagement-Funktionen (Personalbeschaffung, Personalentwicklung, Personalführung)
3. Gender Mainstreaming
4. Gesprächs- und Verhandlungsführung
5. Wege zur Selbstbehauptung
6. Mobbing und sexuelle Belästigung
7. Frauenförderung in der Unternehmenskultur und Verwaltungskultur. (IAB 2)

Krell, Gertraude (Hrsg.)

Chancengleichheit durch Personalpolitik * Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen; Problemanalysen, Lösungen

Wiesbaden
Gabler
2001

ISBN 3-409-32229-9
UMFANG 493 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "In innovativen Unternehmungen und Verwaltungen findet derzeit eine Neuorientierung in der Personalpolitik statt. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als Wettbewerbsvorteil erkannt und in den Zielkatalog der Personalpolitik aufgenommen. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer konsequenten Gleichstellungspolitik, die in den Managementprozess integriert ist. Die Beiträge decken fast das gesamte Standardrepertoire der Personalpolitik ab. Angesprochen werden auch und insbesondere Themen, die bislang im Zusammenhang mit der Chancengleichheit von Frauen und Männern eher stiefmütterlich behandelt worden sind. Dies sind beispielweise: Personalbeurteilung und Leistungsvergütung, Reorganisation und Arbeitsgestaltung sowie Probleme männlicher Beschäftigter, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. In den Grundlagenbeiträgen finden sich erstens - in geraffter Form - die für das jeweilige Handlungsfeld bedeutsamen Rechtsformen, zweitens Forschungsergebnisse und/oder Erfahrungen über mögliche oder tatsächliche Benachteiligungen als Problemanalysen sowie drittens Lösungsvorschläge. Welche Lösungen bereits in Unternehmen und Verwaltungen gefunden und umgesetzt worden sind - und mit welchem Erfolg - kann darüber hinaus den Praxisbeiträgen entnommen werden. Schließlich werden auch überbetriebliche Initiativen und Aktivitäten dokumentiert." Für die dritte Neuauflage wurde das Buch aktualisiert und vor allem um die Darstellung einiger Praxisbeispiele von Frauenförderung erweitert. (IAB 2)

Schmidt, Verena

Gender Mainstreaming als Leitbild für Geschlechtergerechtigkeit in Organisationsstrukturen

In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien Jg. 19, H. 1/2 2001

ISSN 0946-5596
UMFANG S. 45-62

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Gender Mainstreaming-Instrumente sind eine wichtige Ergänzung zur bisherigen Gleichstellungspolitik. Der Beitrag beginnt mit einer Definition und einer näheren

Erläuterung der Konzeptualisierung von GM. Im zweiten Schritt werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen und politischen Vorgaben für die Einführung von GM in Deutschland dargelegt. Im dritten Teil werden verschiedene Instrumente für die Implementierung von GM beschrieben. Abschließend zeigt die Autorin einige Probleme bei der Umsetzung von GM in Organisationen auf. (IAB2)

Bednarz-Braun, Iris

Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik * Praxis und Theorie beruflicher Geschlechterkonkurrenz im internationalen Vergleich: USA, Großbritannien, Deutschland

München u.a.

Verlag Deutsches Jugendinstitut Leske und Budrich

2000

ISBN 3-87966-389-0

UMFANG 284 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "In ihrem praxisorientierten Teil beinhaltet die Arbeit eine international vergleichende Darstellung und Analyse der makropolitischen Entwicklung von Gleichstellungspolitik und ihrer mikropolitischen Umsetzung auf der Ebene von Betrieben und Verwaltungen. Hier wird dargelegt, wie die gleichstellungspolitischen Regelungen in den jeweiligen Ländern entstanden sind und wie mit ihnen im betrieblichen Alltag öffentlicher Verwaltungen und der Privatwirtschaft verfahren wird. Welche Rolle spielen der Staat, die Tarifparteien und die Frauenbewegung bei der Schaffung von Gleichstellungsmaßnahmen? Welchen Einfluss hat das Personalmanagement auf den Implementationsprozess von Frauenförderung? In welcher Weise wirken sich die je unterschiedlichen Interessen der mit Personalpolitik befassten betrieblichen Akteurinnen auf die Effektivität der gleichstellungspolitischen Steuerungsinstrumente aus? Die Ausführungen geben Einblicke in nach wie vor bestehende Frauen benachteiligende Personalpolitiken in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, zeigen aber auch erfolgreiche Strategien und Chancen der Frauenförderung auf. Der zusammenfassende Vergleich der Gleichstellungspolitik in den USA, Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland schließt politische Schlussfolgerungen für eine weiterzuentwickelnde Frauenförderpolitik für Deutschland ein. Der theoretische Teil befasst sich mit einer interdisziplinär angelegten Analyse des Zusammenhangs von Gleichstellungspolitik und Personalmanagement im Kontext einer geschlechtersensiblen Industrial Relations Forschung. Die theoretische Reflexion der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolitik in den untersuchten Ländern erfolgt mit der Zielsetzung, den Bedeutungsgehalt der sozialen Strukturkategorie Geschlecht im Kontext einer akteursbezogenen Forschung sichtbar zu machen. Es wird danach gefragt, in welcher Weise und über welche Mechanismen Geschlechterverhältnisse im Erwerbsbereich sozial konstruiert werden und wie sich unterschiedliche betriebliche Akteure mit gleichstellungspolitischen Maßnahmen auseinandersetzen, die auf eine Veränderung asymmetrischer Geschlechterverhältnisse abzielen." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Goldmann, Monika

Kriecher, Barbara

Wulf, Marion

Total E-Quality Science Award * ein Prädikat für Hochschulen und Forschungseinrichtungen

In: femina politica - Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft Jg. 9, H. 2 2000

ISSN 1433-6359

UMFANG S. 119-129

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "An einigen Universitäten und Forschungseinrichtungen werden derzeit Konzepte erarbeitet, Gleichstellung als innovative Querschnittsaufgabe in neu entstehende Aufgabenfelder . - Leitbildentwicklung, Entwicklungsplanung, Personalplanung und -entwicklung, interne Mittelvergabe, Controlling und Evaluierung etc. zu integrieren. Bisher gibt es wenig entwickelte Kriterien, wie die Auswirkungen dieser Maßnahmen an einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf die Gleichstellung von Frauen beurteilt werden können. Auf der Basis der Checkliste von "TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V." wird daher gemeinsam mit einigen Piloteneinrichtungen ein Erhebungsinstrument entwickelt und erprobt, das genau diese Lücke schließen soll und dabei die besonderen Gegebenheiten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen berücksichtigt." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Hoffmann, Jochen; Rühl, Monika

Beiträge der Personalpolitik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In: Personalführung Jg. 33, H. 11 2000

ISSN 0723-3868

UMFANG S. 68-71

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Angesichts zunehmender Schwierigkeiten bei der Rekrutierung zeichnet sich deutlicher ab, dass die Kriterien Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit wichtige Aspekte für das Personalmarketing sind. Wer die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (oder Privatleben) unterstützt, hat zunehmend bessere Chancen bei der Rekrutierung. Am Beispiel der Deutschen Lufthansa AG skizzieren die Autoren Eckpunkte einer "Familienarbeit" im Unternehmen." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Knauth, Peter; Hornberger, Sonia; Olbert-Bock, Sibylle; Weisheit, Jürgen

Erfolgsfaktor familienbewußte Personalpolitik

Frankfurt am Main u.a.

Lang

2000

Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Praxis * 16

ISBN 3-631-36001-0 ISSN 0946-4166

UMFANG 234 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Gutausgebildete, leistungsstarke und kreative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das entscheidende Potential unternehmerischen Erfolgs. Nur eine Personalpolitik, die auch familiäre Lebensbedürfnisse bewusst einbezieht, vermag dieses Potential optimal auszuschöpfen. Die Autoren des Buches waren im Rahmen eines großangelegten Forschungsprojektes zur familienorientierten Personalpolitik für das Teilprojekt "Betriebliche Modellversuche in der Großindustrie" verantwortlich. Ziele dieses Teilprojektes waren die Initiierung von Pilotmodellen und die Optimierung bestehender Modelle familienbewusster Personalpolitik. Über umfangreiche Evaluationen wurde ein Konzept zur erfahrungsgestützten Vorgehensweise in Industriebetrieben zur erfolgreichen Implementierung und Optimierung von familienfreundlichen Maßnahmen entwickelt und überprüft. Die Untersuchungsergebnisse weisen darauf hin, dass familienorientierte Maßnahmen erst dann ihre Wirksamkeit voll entfalten können, wenn sie als Bestandteile eines ganzheitlichen Konzeptes in den Leitlinien des Unternehmens verankert werden." (Autorenreferat, IAB-Doku)

David, Barbara

Mehr Chancengleichheit im Beruf verlangt neue personalwirtschaftliche Instrumente

In: Personalführung Jg. 31, H. 7 1998

UMFANG S. 60-69

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Eine Mitarbeiterbefragung lieferte bei der Commerzbank AG den Anstoß, eine Projektgruppe zum Thema Chancengleichheit für Frauen einzurichten. Schon bald stellte sich heraus, dass nicht allein Rollenklischees oder von Männern dominierte Strukturen es Frauen erschweren, Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch das Personalmanagement ist gefordert, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair, partnerschaftlich und gleichberechtigt zusammenarbeiten können. Aus der Frage nach den ungleichen Chancen entstand das heutige Projekt 'Consens', mit dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden soll." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Test auf Familienfreundlichkeit

In: Personalwirtschaft. Zeitschrift für erfolgreiches Personalmanagement Nr. 9
1998

ISSN 0341-4698

UMFANG S. 26-34

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Nur zehn Prozent der Unternehmen gestalten ihre Personalpolitik familienfreundlich. Das in den letzten drei Jahren entwickelte "Audit Beruf & Familie" kann den Unternehmen helfen, ihre Organisation auf Familienfreundlichkeit zu durchleuchten und mit anderen Unternehmen zu vergleichen." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Bendl, Regine

Chancengleichheit am Arbeitsplatz für Frauen - Integration in die strategische Unternehmensführung * eine theoretische und empirische Analyse

München u.a.

Hampp

1997

ISBN 3-87988-219-3

UMFANG 303 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die zentralen Fragestellungen der Arbeit lauten:

-Wie können Programme zur Chancengleichheit in die strategische Unternehmensführung integriert, als Unternehmensstrategie implementiert und umgesetzt werden?

- Welche Aufgabe kommt bei der Integration der Organisationsentwicklung dem Funktionsbereich Personal (Personalmanagement) zu?

- Welche Felder des Personalmanagements können herangezogen und welche Maßnahmen gesetzt werden?

- Welche Einflussfaktoren wirken auf die Integration von Programmen zur Chancengleichheit in die strategische Unternehmensführung?

- Welche Maßnahmen zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz werden in österreichischen Handelsbetrieben gesetzt?

Die Autorin gibt einen Literaturüberblick über Programme zur Chancengleichheit von Frauen vor allem in Österreich und in der Bundesrepublik Deutschland, entwickelt einen konzeptionellen Bezugsrahmen zur Integration solcher Programme in die strategische Unternehmensführung und stellt Zielsetzung, methodische Grundlagen und Ergebnisse einer empirischen Erhebung bei 38 österreichischen Handelsbetrieben dar. (IAB 2)

Krell, Gertraude (Hrsg.)

Chancengleichheit durch Personalpolitik * Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen – Lösungen

Wiesbaden

Gabler

1997

ISBN 3-409-12229-X

UMFANG 394 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "In innovativen Unternehmungen und Verwaltungen findet derzeit eine Neuorientierung in der Personalpolitik statt. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als Wettbewerbsvorteil erkannt und in den Zielkatalog der Personalpolitik aufgenommen. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer konsequenten Gleichstellungspolitik, die in den Managementprozess integriert ist. Die Beiträge decken fast das gesamte Standardrepertoire der Personalpolitik ab. Angesprochen werden auch und insbesondere Themen, die bislang im Zusammenhang mit der Chancengleichheit von Frauen und Männern eher stiefmütterlich behandelt worden sind. Dies sind beispielsweise: Personalbeurteilung und Leistungsvergütung, Reorganisation und Arbeitsgestaltung sowie Probleme männlicher Beschäftigter, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. In den Grundlagenbeiträgen finden sich erstens - in geraffter Form - die für das jeweilige Handlungsfeld bedeutsamen Rechtsformen, zweitens Forschungsergebnisse und/oder Erfahrungen über mögliche oder tatsächliche Benachteiligungen als Problemanalysen sowie drittens Lösungsvorschläge. Welche

Lösungen bereits in Unternehmen und Verwaltungen gefunden und umgesetzt worden sind - und mit welchem Erfolg - kann darüber hinaus den Praxisbeiträgen entnommen werden. Schließlich werden auch überbetriebliche Initiativen und Aktivitäten dokumentiert." (Autorenreferat, IAB-Doku)