Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs?

Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive

LUCIA M. LANFRANCONI

DISSERTATION
Genehmigt von der Philosophischen Fakultät der Universität Fribourg und der Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften der FernUniversität in Hagen (Doppeldoktorat) auf Antrag von Prof. Dr. Monica Budowski und Prof. Dr. Sylvia Marlene Wilz (Gutachterinnen).
Fribourg, den 21. Mai 2014. Prof. Dr. Marc-Henry Soulet und Prof. Dr. Armin Schäfer (Dekane)

UNI FR
UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
UNIVERSITÄT FREIBURG

FernUniversität in Hagen

Dank

Die vorliegende Studie ist im Rahmen des Forschungsmoduls „Genderregimes: Institutionalisierte Ungleichheiten“ unter der Leitung von Prof. Dr. Monica Budowski entstanden. Dieses ist Teil des interdisziplinären Graduiertenkollegs „Gender: Prescripts and Transcripts“ (Universitäten Bern und Fribourg, CH) unter der Leitung von Prof. Dr. Doris Wastl-Walter und wird vom schweizerischen Nationalfonds (SNF, PDFMP1_127306) finanziert. Zudem ist die Arbeit aus einem Co-Betreuungsverfahren der Universität Fribourg mit der FernUniversität in Hagen (DE) hervorgegangen, was von der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) finanziert worden ist. Ich möchte den finanzierenden Institutionen sowie allen beteiligten Institutionen und Personen für diese Unterstützung danken.

Besonderen Dank für Förderung und Unterstützung gilt meinen beiden Co-Betreuerinnen Prof. Dr. Monica Budowski und Prof. Dr. Sylvia Wilz. Ebenfalls danke ich allen InterviewpartnerInnen und Personen, die mir wichtige Kontakte hergestellt haben. Weiterer Dank gebührt meinem Mann Beat Stamm, meinen Kolleginnen im Forschungsmodul Dr.des. Anne Kersten und Susanne Bachmann, meinem Vater Prof. Dr. Aldo Lanfranconi, meinen Kolleginnen PD Dr. Marina Richter, Evelin Stettler, Pia Oetiker und Melanie Mettler sowie allen weiteren Familienmitgliedern und Bekannten, die mich in meinem Promotionsprozess unterstützt und begleitet haben. Allen Beteiligten des Graduiertenkollegs: „Gender Prescripts and Transcripts“, des Lehrstuhls für Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit der Universität Fribourg sowie des Lehrgebietskolloquiums von Prof. Dr. Sylvia Wilz an der FernUniversität in Hagen danke ich ebenso. Ich danke Seraina Bohren, die als wissenschaftliche Hilfskraft einen Teil meiner Interviews transkribiert hat, sowie Clarice Schroeck für ihre Lektoratsarbeit.

Die Studie besteht aus einer Sammlung von wissenschaftlichen Beiträgen. Ich danke schliesslich allen, die zusätzlich zu den bereits erwähnten Personen zur Entstehung und Publikation der Texte beigetragen haben, wie die anonymen ReviewerInnen und die HerausgeberInnen der verschiedenen Peer-Reviewed Journals (*Critical Social Policy*, *FEMINA POLITICA. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* sowie *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*) und dem Konferenzband (*Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung Beiträge zum zweiten Kongress der deutschsprachigen Rechtssoziologischen Vereinigungen*). Besonders danke ich Dr.des. Isabel Valarino, die Mitautorin eines Beitrags ist. Entwürfe der Texte habe ich an verschiedenen internationalen und nationalen Konferenzen diskutiert – aus den Feldern der Geschlechterforschung, der Organisationsforschung, der Wohlfahrtsstaatsforschung, der Soziologie, der Politologie und der Rechtssoziologie. Ich danke Prof. Dr. Silke Bothfeld, Dr. Gesine Fuchs, Prof. Dr. Barbara Hobson, Dr. Deborah Kerfoot, Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger, Prof. Dr. Eva Nadai, Dr. Thomas Widmer sowie allen weiteren Personen, die in diesem Rahmen einen Beitrag zur Entstehung der Texte geleistet haben.

Zusammenfassung

Das Schweizerische Gleichstellungsgesetz (GlG) ist seit 1996 in Kraft und zielt darauf ab, Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben zu reduzieren. Dennoch bleiben geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Erwerbsleben in der Schweiz bestehen. Die vorliegende Studie umfasst fünf wissenschaftliche Beiträge, die zum Verständnis dieser Diskrepanz beitragen. Die Studie wird auf der Grundlage der Genderregime-Perspektive sowie der Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse erarbeitet. Diese beiden Perspektiven erlauben es, die in Gesetzen oder Reglementen sowie routinierten Handlungen von Institutionen eingelagerten Deutungen (sogenannte Diskurse) zu untersuchen. Ebenfalls ermöglichen diese Perspektiven einen Fokus auf die AkteurInnen, die diese Diskurse hervorbringen oder umdeuten, sowie die damit verbundenen Folgen, insbesondere in Bezug auf soziale Ungleichheiten. In der Studie werden einerseits (sich wandelnde) Diskurse auf den unterschiedlichen involvierten Ebenen (Gleichstellungspolitik, -programm, Unternehmen) nachgezeichnet und andererseits deren Chancen und Risiken für die betriebliche Gleichstellung aufgezeigt. Die Befunde basieren auf einer qualitativen Studie auf drei Ebenen: erstens der Umsetzung des GlG auf der schweizerischen Bundesebene (1996 bis 2011), zweitens der Umsetzung in einem kantonalen Gleichstellungsprogramm für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie drittens der Umsetzung in einem an diesem Programm teilnehmenden Unternehmen.

Die Studie zeigt, dass bei der Umsetzung des GlG in Projekte etwa seit der Jahrtausendwende verstärkt mit dem wirtschaftlichen Nutzen betrieblicher Gleichstellungsmassnahmen argumentiert wird. Gleichstellungspolitische AkteurInnen gehen dabei diskursive Allianzen mit wirtschaftspolitischen AkteurInnen und VertreterInnen der Arbeitgebenden ein und passen Gleichstellungsprojekte den Interessen der Arbeitgebenden an. In aktuellen Gleichstellungsprogrammen werden KMU oft nicht adressiert. Wenn sich Programme an KMU richten, wird dieser Wirtschaftsnutzendiskurs jedoch verstärkt hervorgebracht. Mögliche Folge dieses Diskurses ist, dass Unternehmen erreicht werden, die dank dem Diskurs betriebliche Gleichstellungsmassnahmen einführen. Gleichzeitig bestehen aber verschiedene Risiken: Der Diskurs kann Unternehmen legitimieren, nicht an Projekten teilzunehmen oder aber bei einer Projektteilnahme Massnahmen zu implementieren, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten abzielen. Darüber hinaus birgt der Wirtschaftsnutzendiskurs das Risiko, dass er in Interaktion mit in Betrieben vorherrschenden Vorstellungen zu einer Verfestigung bestehender Ungleichheiten führt – etwa zwischen besser und niedriger Qualifizierten, aber insbesondere auch zwischen Frauen und Männern.

Diese Befunde sind relevant, weil der Grossteil der Erwerbspersonen in der Schweiz in KMU arbeitet und daher nicht von Gleichstellungsprojekten adressiert wird oder den skizzierten Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses verstärkt ausgesetzt ist. Die Befunde verweisen insgesamt auf eine beschränkte Reichweite und Wirksamkeit der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. Sie tragen zum Verständnis bei, warum in der Schweiz – trotz den bestehenden Gleichstellungsnormen und -projekten – geschlechtsspezifische Ungleichheiten fortbestehen. Die Studie leistet einen Beitrag zur Verbindung der Analyse der makrosozialen Ebene der Gleichstellungspolitik und der Umsetzungsebene in Programmen und Unternehmen. Sie trägt damit sowohl zur geschlechtersensiblen Wohlfahrtsregimeforschung über das Politikfeld der Gleichstellungspolitik als auch zur Organisationsforschung aus einer geschlechtersensiblen Perspektive bei und bietet eine empirisch fundierte Grundlage für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungspolitiken.

Schlüsselwörter: betriebliche Gleichstellung, Diskursanalyse, Genderregime, Gleichstellungspolitik, kleine und mittlere Unternehmen, Schweiz, soziale Ungleichheit

Inhaltsverzeichnis

Dank……I

Zusammenfassung……II

Inhaltsverzeichnis……III

Abbildungs-, Tabellen- und Abkürzungsverzeichnis…… VI

Abbildungsverzeichnis …… VI

Tabellenverzeichnis …… VI

Abkürzungsverzeichnis……VII

Teil I

1. Einleitung……1

1.1 Forschungsbereiche zu Geschlechterungleichheiten in Politik, Programmen und Unternehmen: Ein Überblick ……4

1.2 Eine geschlechtersensible und diskursive Studie zu Gleichstellungspolitik, -programmen und Unternehmen ……6

1.3 Übersicht über die fünf Beiträge und Aufbau der Arbeit ……9

2. Empirische und theoretische Bezugspunkte……13

2.1 Studien zu Geschlechterungleichheiten in Politik, Programmen und Unternehmen……13

2.1.1 Studien zu Geschlechterungleichheiten in der (Gleichstellungs-)Politik……13

2.1.2 Studien zu Geschlechterungleichheiten auf der Politikumsetzungsebene: Programme……19

2.1.3 Studien zu Geschlechterungleichheiten in Unternehmen……22

2.2 Genderregime-Perspektive: Institutionalisierte Geschlechterungleichheiten ……28

2.2.1 Geschlechterungleichheiten und die Verwobenheit sozialer Ungleichheiten ……29

2.2.2 Institution und formelle und informelle Strukturen ……31

2.2.3 Die Analyse des Zusammenspiels verschiedener Genderregimes ……32

2.2.4 Die Integration der diskursive Perspektive ……33

2.3 Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse ……33

2.3.1 Diskurs und Manifestation……35

2.3.2 AkteurInnen, Kontext und Diskursfolgen ……38

2.3.3 Reproduktion und Zusammenwirken von Diskursen über verschiedene Ebenen ……40

2.4 Synthese: Zentrale Befunde, offene Fragen und sensibilisierendes Konzept ……40

2.4.1 Zentrale Befunde aus dem Forschungsfeld und offene Fragen……41

2.4.2 Sensibilisierendes Konzept: Diskurse in Gleichstellungspolitik, -projekt und Unternehmen und mögliche Folgen……44

3. Empirische Untersuchung 46

3.1 Zum Untersuchungsgegenstand: Auswahl und Übersicht 46

3.1.1 Umsetzung des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GlG), 1996 – 2011 47

3.1.2 Aktionsprogramm „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Berner KMU“ 50

3.1.3 Die Industrie AG sowie Industrie AG A-Dorf und B-Stadt 52

3.2 Die untersuchten Daten: Dokumente und Interviews 55

3.2.1 Dokumentenkorpus 56

3.2.2 Semi-strukturierte Interviews 60

3.3 Diskursanalyse heterogener Daten aus wissenssoziologischer Perspektive 65

3.3.1 Struktur- und Feinanalyse: Datenaufbereitung, -verwaltung, -kategorisierung 66

3.3.2 Von der Feinanalyse zu den Gesamtanalysen 69

Teil II

4. Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011, 2012 erschienen in: Estermann, Josef (Hg.) *Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung. Beiträge zum zweiten Kongress der deutschsprachigen Rechtssoziologischen Vereinigungen,* 190-208 **..... 77**

5. Gender Equality and Parental Leave Policies in Switzerland. A Feminist and Discursive Perspective (mit Isabel Valarino), 2014 erschienen in: *Critical Social Policy,* 34(4) **..... 96**

6. "Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmassnahmen durchführen" Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GlG) und dessen Folgen, 2012 erschienen in: *FEMINA POLITICA. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft,* 21(2), 107-118 **..... 120**

7. Wirtschaftsnutzen statt Gleichstellungsnormen. Chancen und Risiken des *Wirtschafsnutzendiskurses* in der schweizerischen Geschlechtergleichstellungspolitik im Erwerbsleben, 2014 erschienen in: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie,* 40(2), 325-348 **..... 132**

8. Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik, 2014 erschienen in: *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft,* 6(1), 93-110 **..... 157**

Teil III

9. Fazit und Ausblick 175

9.1 Zehn zentrale Befunde der fünf Beiträge 176

9.1.1 Vom Diskriminierungsbehebungs- zum Wirtschaftsnutzendiskurs 176

9.1.2 Diskursive Allianz von Gleichstellungsstellen mit WirtschaftsvertreterInnen 177

9.1.3 Ausschluss von und verstärkter Wirtschaftsnutzendiskurs für (kleine) KMU 178

9.1.4 Strategisches Verwenden von unternehmensfreundlichen Begriffen, Argumenten und Praktiken 179

9.1.5 Chance für die betriebliche Gleichstellung durch den Wirtschaftsnutzendiskurs 180

9.1.6 Legitimation zum Nicht-Handeln durch den Wirtschaftsnutzendiskurs 181

9.1.7 Nichtangehen von Geschlechterungleichheiten durch den Wirtschaftsnutzendiskurs – trotz Projektteilnahme 182

9.1.8 Massnahmen für die Geschlechtergruppe in der höheren Machtposition durch den Wirtschaftsnutzendiskurs 183

9.1.9 Verfestigung der Schlechterstellung von Frauen durch den Wirtschaftsnutzendiskurs in Interaktion mit betrieblichen Vorstellungen 185

9.1.10 Verfestigung der Besserstellung von Männern durch den Wirtschaftsnutzendiskurs in Interaktion mit betrieblichen Vorstellungen 186

9.2 Bedeutung der Befunde für Wissenschaft und Gesellschaft 187

9.2.1 Eine geschlechtersensible und diskursive Studie auf drei Ebenen – Beitrag zum Forschungsfeld 188

9.2.2 Ein Beitrag zum Verständnis persistenter Geschlechterungleichheiten – trotz Gleichstellungsbemühungen 191

9.2.3 Limitierungen der Studie und weiterer Forschungsbedarf 101

9.2.4 Politische Implikationen 102

Literaturverzeichnis Teil I und III 105

Anhang 209

Anhang 1: Anfrage an die Industrie AG für die Teilnahme an meinem Forschungsprojekt 209

Anhang 2: Überblick über die Gleichstellung im Erwerbsleben in der Schweiz, 1981 bis 2009 210

Anhang 3: Interviewleitfaden: Fragen an Arbeitnehmende u. -gebende bei Industrie AG 212

Anhang 4: Detaillierte Übersicht über die interviewten Personen bei Industrie AG 215

Anhang 5: Leitfaden für die Strukturanalyse von Dokumenten 216

Anhang 6: Kategorienraster zur Feinanalyse von Dokumenten und Interviews 217

Anhang 7: Einblick in den Auswertungsprozess auf Papier 220

Anhang 8: Lebenslauf 221

Anhang 9: Ehrenwörtliche Erklärung 228

Abbildungs-, Tabellen- und Abkürzungsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Verhältnis von politischen Strukturen und diskursiven Konstruktionen 17

Abb. 2: Verhältnis von Organisationsstrukturen und diskursiven Konstruktionen 24

Abb. 3: Verhältnis Aussageereignisse/Praktiken/Dispositive und Diskurs 36

Abb. 4: Konkurrierende Diskurse in institutionellen Feldern und in der Zeit 37

Abb. 5: SprecherInnen, AdressatInnen, Diskurs und Diskursfolgen 38

Abb. 6: Sensibilisierendes Konzept: Diskurse in Gleichstellungspolitik, -projekt und Unternehmen und mögliche Folgen 44

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Aufgabenzuteilung nach Betriebsstandort und Geschlecht 54

Tab. 2: Berufliche Stellung nach Betriebsstandort 55

Tab. 3: Beschäftigungsverhältnis nach Betriebsstandort und Geschlecht 55

Tab. 4: Überblick über den Dokumentenkorpus 59

Tab. 5: Überblick über alle Interviews 63

Tab. 6: Qualitativer Stichprobenplan zur Auswahl der InterviewpartnerInnen in der Industrie AG 65

Abkürzungsverzeichnis

AVOR	Arbeitsvorbereitung
Beco	Beco, Berner Volkswirtschaftsdirektion
BFS	Bundesamt für Statistik
BR	Bundesrat
BV	Bundesverfassung
BZ	Betriebszählung
CRUS	Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten
CVP	Christlichdemokratische Volkspartei
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EKF	Eidgenössische Kommission für Frauenfragen
EJPD	Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
EU	Europäische Union
FDP	Freisinnig-Demokratische Partei
FGS	Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern
FRAC	Informations- und Beratungszentrum Frau und Arbeit
GKB	Gewerkschaftsbund des Kantons Bern
GlG	Schweizerische Gleichstellungsgesetz
GPK	Geschäftsprüfungskommission
IAO	Internationalen Arbeitsorganisation
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NR	Nationalrat
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
SNF	Schweizerischer Nationalfonds
SP	Sozialdemokratische Partei
SR	Ständerat
UND	Fachstelle UND. Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen
UNO	United Nations
WEF	World Economic Forum
WGEA	Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency, Australien

Teil I

1. Einleitung

Am 18. Oktober 2013 titelt die Tageszeitung *Der Bund:* „Lohnpolizei stösst auf Widerstand. Simonetta Sommarugas Pläne für staatliche Kontrollen der Lohngleichheit schrecken die Arbeitgeber auf: Es drohe ein ‚absurder Kontrollapparat'" (Der Bund 2013). Die Fragen, wer für die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben in der Schweiz zuständig sein soll (staatliche Kontrollen?) und wie diese konkret auszusehen habe (Lohnpolizei und Kontrollapparat?), werden in der Schweiz aktuell breit debattiert.

Wie in den meisten Ländern wird auch in der Schweiz bereits seit Jahrzehnten über die Gleichstellung im Erwerbsleben diskutiert. Diese Debatten haben zu konkreten Ergebnissen geführt: Seit 1981 kennt die Schweizer Bundesverfassung (BV)[1] einen Gleichstellungsartikel und 1996 ist als Ausführungsgesetz dieses Artikels das Schweizerische Gleichstellungsgesetz (GlG)[2] in Kraft getreten. Der Verfassungsartikel fordert die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung[3] von Frau und Mann in der Familie, der Ausbildung und der Arbeit. Das GlG fokussiert ausschliesslich auf den letzten Bereich und verbietet Diskriminierung[4] von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund des Geschlechtes in allen privaten sowie öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen (Artikel 2 und 3 GlG).

Das GlG ist – neben einer Basis für Klagen gegen Diskriminierung – Grundlage für Programme[5] und Beratungsstellen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben (Artikel 14 GlG). In den aktuellen Richtlinien wird präzisiert, dass damit Projekte gemeint sind, die „zur gleichwertigen Partizipation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt beitragen" (EBG 2012c:4). Thematisch gehören dazu etwa „Beiträge zur gleichstellungsgerechten Ausgestaltung von Personalauswahl, Personalentwicklung, Beförderung, Aufgabenzuteilung und Entlöhnung, aber

[1] Artikel 8 Absatz 3 der Bundesverfassung der Schweizer Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand am 11. März 2012, SR 101). In der früheren Version der BV ist es Artikel 4 Absatz 2 gewesen.

[2] Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Stand am 1. Januar 2011, SR 151.1).

[3] Mit dem Verfassungsauftrag zur tatsächlichen Gleichstellung ist gemeint, dass die materielle Chancengleichheit der Geschlechter verwirklicht werden soll (Kaufmann und Steiger-Sackmann 2009:31-33). Während die rechtliche oder formale Chancengleichheit auf gleiche Ausgangsbedingungen abzielt (z.B. der Chance auf gleichen Zugang zu Arbeitsplätzen für Frauen und Männer), fokussiert die materielle oder substantielle Chancengleichheit eine Gleichverteilung der Erfolgschancen (GenderKompetenzZentrum 2010; Kaufmann und Steiger-Sackmann 2009:435).

[4] Diskriminierung meint laut dem Artikel 3 GlG eine Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechtes. Das GlG verbietet direkte geschlechtsspezifische Diskriminierung (beispielsweise eine Nichtanstellung, Nichtbeförderung oder Schlechterentlöhnung aufgrund des Geschlechtes, Kaufmann und Steiger-Sackmann 2009:48-113). Explizit wird auch eine indirekte Diskriminierung verboten, die wie folgt definiert ist: „Eine an sich geschlechtsneutrale Regelung benachteiligt vor allem ein Geschlecht, ohne dass dies durch objektive Gründe gerechtfertigt ist. Beispiele sind die Minderentlöhnung typischer Frauentätigkeiten oder Benachteiligung von Teilzeitangestellten" (Stutz et al. 2005:131). Artikel 4 GlG präzisiert schliesslich auch belästigendes Verhalten sexueller Natur am Arbeitsplatz als diskriminierend.

[5] Die Begriffe *Programm* und *Projekt* werden im Folgenden gebraucht, wenn eine ausserbetriebliche Ebene gemeint ist. Der Begriff der *Massnahme* wird demgegenüber für die betriebliche Ebene verwendet.

auch die Förderung der Gleichstellung durch eine gezielte Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, eine an Gleichstellungszielen orientierte Organisationsentwicklung" (EBG 2012c:4). Solche Gleichstellungsprogramme können von verschiedenen ausserbetrieblichen Institutionen wie Verbänden und Vereinen, kommunalen oder kantonalen Stellen sowie vom Bund selbst durchgeführt werden. Kontrolliert werden diese vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG). Die Umsetzung des GlG ist also ein komplexer Prozess, in den verschiedene AkteurInnen auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen involviert sind. Obwohl der Verfassungsartikel und das GlG Gleichstellungsgrundsätze festhalten, werden die einleitend aufgeworfenen Fragen, wer für die Umsetzung dieser Grundsätze zuständig ist und wie die Umsetzung in den Programmen konkret aussehen soll, in diesem Prozess durch die verschiedenen beteiligten AkteurInnen immer wieder neu ausgehandelt (vgl. Budowski, Bachmann, Lanfranconi und Kersten). In den letzten Jahren kam es zu einem Paradigmenwechsel bei der Vergabe der öffentlichen Gelder: Neu eingeführte Projekte adressieren direkt Unternehmen – und nicht wie bisher nur ausserbetriebliche AkteurInnen – und wollen diese zur Einführung von Gleichstellungsmassnahmen auf der Ebene des Unternehmens motivieren (vgl. Bothfeld, Hübers und Rouault 2010).[6]

Die Beteiligung der Unternehmen an den neu eingeführten Programmen ist jedoch sehr gering.[7] Warum profitieren die Unternehmen nicht von den öffentlich zur Verfügung gestellten Geldern? Dies ist eine *erste* Irritation, die mich zur Durchführung der vorliegenden Studie motiviert hat. Die *zweite* Irritation ist, dass es trotz rechtlicher Gleichstellungsnormen und bestehender Programme nur zu einer sehr langsamen Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbsleben kommt. Laut dem Bundesamt für Statistik (BFS 2013a) haben sich beispielsweise die geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen in der Privatwirtschaft von 1996 bis 2010 von knapp 24 Prozent auf gut 18 Prozent reduziert.[8] Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat sich im

[6] Seit 2009 kann das EBG direkt Gelder zur Förderung der innerbetrieblichen Chancengleichheit von Frau und Mann an Unternehmen vergeben (EBG 2012b). Auch seit 2009 existiert das Projekt „Lohngleichheitsdialog" des Bundes und der Sozialpartner. Hier sollen Betriebe auf freiwilliger Basis motiviert werden, die innerbetriebliche Lohngleichheit von Frauen und Männern zu überprüfen (Lohngleichheitsdialog 2013). Ebenfalls ist in den letzten Jahren die Zahl von Zertifikaten und Preisen für gleichstellungs- oder familienfreundliche Unternehmen sowie Programme von Kantonen gestiegen, die ebenfalls meist Unternehmen dazu veranlassen wollen, Gleichstellungsmassnahmen durchzuführen.

[7] Beispielsweise sind für neue unternehmensinterne Gleichstellungsmassnahmen jährlich rund eine Million Franken reserviert. Im Jahr 2010 haben Unternehmen, trotz erheblichen Werbebemühungen seitens des EBG, davon jedoch nicht einmal 130'000 Franken beansprucht (EBG 2011). Zwischenevaluationen und Berichte zu den Projekten bestätigen, dass die Projektteilnahme von Unternehmen gegenüber den Erwartungen „ernüchternd" gering geblieben ist (Von Witzleben 2011:19; vgl. EBG 2012a). Das Jahr 2009, in dem diese neuen Programme eingeführt worden sind, ist zum einen das Jahr, in dem ich mich entschlossen habe, ein empirisches Promotionsprojekt in der Soziologie anzugehen, zum anderen habe ich in diesem Jahr ein wissenschaftliches Praktikum bei der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF) durchgeführt, die eng mit dem EBG zusammenarbeitet. Ich habe daher die skizzierte Entwicklung und die mit ihr einhergehenden Emotionen der Hoffnung und der ersten Enttäuschung bei beteiligten AkteurInnen nahe miterlebt.

[8] Zwischen 2006 und 2008 haben die Lohndifferenzen sogar leicht zugenommen (BFS 2013a; OECD 2013). Im öffentlichen Sektor liegen die geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen auf der schweizerischen Bundes-

selben Zeitraum über alle Sektoren hinweg von gut 29 Prozent auf knapp 34 Prozent erhöht. Im internationalen Vergleich steht die Schweiz laut dem *global gender gap report* des WEF (2013:348-349) für das Jahr 2012 von 136 Ländern auf mittleren Rängen in Bezug auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit (Rang 56) und in Bezug auf Frauen in Führungspositionen (Rang 58). Eine aktuelle OECD-Studie hält in Bezug auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke in der Schweiz im OECD-Ländervergleich fest: „Switzerland does relatively poorly both in terms of level of the gap and the decline over the last decade" (OECD 2013:16). Warum haben sich diese Ungleichheiten auch seit der Einführung des GlG und der jüngsten Gleichstellungsprogramme nur wenig verändert?

Um einen Beitrag zur Klärung dieser beiden Irritationen leisten, wird in der vorliegenden Studie der Politikbereich fokussiert, der für die Beseitigung dieser Ungleichheiten geschaffen worden ist: die Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben in der Schweiz. Im Zentrum des Interesses steht der Umsetzungsprozess des GlG in Programme[9] seit der Einführung des Gesetzes.[10] Dabei interessieren die Veränderungen dieses Politikbereichs im Verlauf der Zeit, Aushandlungsprozesse, die in diesem Prozess auf den unterschiedlichen involvierten Ebenen (Politik, Programme und Unternehmen) stattfinden, sowie deren Folgen. Die Studie zielt darauf zum Verständnis beizutragen, inwiefern im Umsetzungsprozess des GlG, wie von diesem angestrebt, betriebliche Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern aufgehoben werden können oder kontraproduktiv Ungleichheiten verfestigt respektive neue Ungleichheiten geschaffen werden. [11]

---

ebene 2010 bei rund zwölf Prozent und auf Kantonsebene bei gut 16 Prozent (BFS 2013a). Jeweils rund ein Drittel der Lohndifferenz wird als unerklärter Anteil und damit als diskriminierender Lohnunterschied gewertet (EBG und BFS 2013).

[9] Die Umsetzung des GlG könnte alternativ in Bezug auf Verfahren vor Schlichtungsstellen und Gerichten analysiert werden. Wertvolle Hinweise dazu liefern die Evaluation des GlG von 2005 (Stutz, Schär Moser und Freivogel) sowie weitere juristische oder politologische Studien (vgl. Arioli, Kathrin und Furrer Iseli 1999; Arioli, Kathrin, Cottier, Farahmand und Küng 2008; Fuchs 2010; Kaufmann und Steiger-Sackmann 2009; vgl. Stampe 2001; Stutz, Freivogel und Schär Moser 2008).

[10] Studien zu Kämpfen und Debatten rund um die Entstehungsprozesse des Gleichstellungsartikels in BV und des GlG liegen bereits vor (vgl. Aregger 1998; EKF o.J.a; o.J.b; Kaufmann und Steiger-Sackmann 2009; Kiani 2012). Kapitel 3.1.1 gibt zudem einen kurzen Einblick in den Entstehungskontext des GlG.

[11] Die Frage nach der Aufhebung oder möglichen Verfestigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbsleben ist – neben der gezeigten Diskrepanz zwischen den schweizerischen Gleichstellungsnormen und den betrieblichen Realitäten – vor allem deswegen relevant, weil die meisten Personen einen grossen Teil ihrer Lebenszeit in Erwerbsorganisationen verbringen. Die Erwerbsarbeit selbst wie auch die Arbeitsbedingungen haben einen grossen Einfluss auf die Identität von Frauen und Männern (Boysen 2000). Geschlechterungleichheiten im Erwerbsleben haben schliesslich Auswirkungen auf Ungleichheiten im Familienleben oder auf die Zeit nach dem Erwerbsleben, der Pension (Connell 1987; EKF o.J.c). Die Studie hat nicht den Anspruch, die bestehenden Geschlechterungleichheiten zu erklären. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Erwerbsleben sind auf gesellschaftlich-historische Entwicklungen zurückzuführen (vgl. Hauser 2001; Pfau-Effinger 2004). Zudem entstehen diese durch ein komplexes Zusammenspiel zwischen individueller, familiärer, betrieblicher und staatlicher Ebene in verschiedenen Bereichen wie etwa der Bildungs-, der Familien-, der Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik (vgl. Bothfeld 2008; Connell 1987; Von Wahl 1999).

1.1 Forschungsbereiche zu Geschlechterungleichheiten in Politik, Programmen und Unternehmen: Ein Überblick

Soziale Ungleichheiten sind „gesellschaftlich verankerte Formen der Begünstigung und Bevorrechtigung einiger, der Benachteiligung und Diskriminierung anderer“ (Kreckel 2004:15). Deren Aufhebung und Veränderung stehen im Zentrum der Soziologie (Kreckel 2004; Solga, Powell, Berger 2009; Burzan 2007). Darin wird davon ausgegangen, dass soziale Ungleichheiten durch vielfältige, komplexe gesellschaftliche Mechanismen oder Prozessen verändert, verstärkt und reduziert werden können, eben weil diese gesellschaftlich entstanden sind (Kreckel 2004:15; Levy 2003:286-287). Unterschieden wird zwischen sozialen Differenzen und Ungleichheiten, die beide sozial hergestellte Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Menschen umschreiben. Soziale Ungleichheiten gehen – im Unterschied zu Differenzen – mit systematischen Formen der Benachteiligung einher. Es sind verschiedene – sich je nach Ort und Zeit auch verändernde – Merkmale von Menschen, die zu sozialen Differenzen oder Ungleichheiten führen. Klassische Kategorien der sozialen Ungleichheit sind Klasse, Ethnie und Geschlecht (Burzan 2007; Kreckel 2004; Solga, Powell, Berger 2009). Spezifisch auf Geschlechterungleichheiten und die Fragen der Verfestigung oder Aufhebung dieser Ungleichheiten fokussiert die Frauen- und Geschlechterforschung. Diese geht davon aus, dass die Unterscheidung nach Frau und Mann keine natürliche Gegebenheit, sondern eine kontextabhängige soziale Konstruktion ist. Diese gesellschaftlich hergestellte Unterscheidung zeigt sich sowohl in geschlechtsspezifischen Differenzierungen als auch in Benachteiligungen aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit, sogenannten Geschlechterungleichheiten (vgl. Acker 1992; Connell 1987; Scott 1986; West und Zimmerman 1987).

Bisherige Studien, welche zu der Irritation persistenter betrieblicher Geschlechterungleichheiten trotz bestehender Gleichstellungspolitiken relevante Hinweise geben, fokussieren entweder die Ebene der Politik, die Ebene spezifischer Programme oder die Unternehmensebene. Im Folgenden werden diese drei Forschungsbereiche kurz skizziert (ausführlich vgl. Kapitel 2.1).

Die Verfestigung und Aufhebung von (Geschlechter-)Ungleichheiten durch Politikbereiche steht im Zentrum der *geschlechtersensiblen Wohlfahrtsregimeforschung* (vgl. Kapitel 2.1.1). Empirische Forschung in diesem Feld ist meist quantitativ und auf politische Institutionen und Instrumente gerichtet (vgl. Lewis 1992; Orloff 1993; Sainsbury 1994, empirische Analysen zum Politikfeld der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben vgl. Bothfeld et al. 2010; Fuchs 2008, 2010; Von Wahl 1999). Um Politikwandel und dessen Folgen – wie die Aufhebung oder (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten – vertieft nachzeichnen zu können, werden in den letzten Jahren in diesem Forschungsbereich jedoch vermehrt *Politikfeldanalysen aus diskursiver Perspektive* durchgeführt. Diese Studien fokussieren dazu beispielsweise auf politische Aushandlungsprozesse und die darin hervorgebrachten Diskurse, welche als gesellschaftlich hergestellte und institutionalisierte Bedeutung (Keller 2013:27) umschrieben werden. Diskursive Studien zur Gleichstellungspolitik der Eu-

ropäischen Union (EU), meist auf qualitativen Dokumentenanalysen basierend, zeigen etwa einen Deutungswandel hin zu einem verstärkten Wirtschaftsfokus, der mit wenig Veränderungspotential in Bezug auf geschlechtsspezifische und andere soziale Ungleichheiten verbunden ist (vgl. Jenson 2009; Lombardo und Meier 2008; Lombardo, Meier und Verloo 2009). Aus einer solchen diskursiven und geschlechtersensiblen Perspektive existieren für die Schweiz Studien zu Politikfeldern, die der Gleichstellungspolitik nahe sind, etwa der Familienpolitik (vgl. Häusermann und Kuebler 2010; Kuebler 2007; Pfau-Effinger 2008). Bisher gibt es jedoch keine Studien, die den diskursiven Wandel im Umsetzungsprozess des GlG nachzeichnen.

Zentrale Befunde zu Politikfolgen – wie der (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten – liefern neben Studien mit einem diskursiven Fokus auch empirische Studien, die eine Politikumsetzungsebene analysieren. Levy (2002) fordert dazu auf, empirische Untersuchungen gerade für den Schweizer Kontext[12] nicht nur auf einer übergeordneten Politikebene, einer makrosozialen Ebene, sondern auch auf einer *mesosozialen*[13] *Politikumsetzungsebene* anzusiedeln (vgl. Kapitel 2.1.2, Levy 2002, empirische Analysen für die Schweizer Kantonsebene vgl. Armingeon et al. 2004; Bühler 2001; Nollert 2010). Für die Umsetzung der Gleichstellung im Erwerbsleben sind nicht wie in anderen Politikbereichen primär die Kantone zuständig. Diese findet in Programmen statt, die von verschiedenen AkteurInnen durchgeführt werden. Zu Gleichstellungsprogrammen für Verwaltungsstellen oder (meist grossen) Unternehmen gibt es Texte mit Empfehlungen (vgl. Jüngling 2004; Krell, Mückenerger und Tondorf 2004; Müller und Sander 2009) und diskursive Analysen (vgl. Andresen, Koreuber und Lüdke 2009; Cornelissen 2002; Meuser 2004). Letztere kritisieren beispielsweise die ökonomische Logik und Sprache von Gleichstellungsprogrammen, die dazu führen, dass Ungleichheiten zwischen niedriger und höher qualifizierten Frauen verstärkt werden (Meuser und Riegraf 2010:203-206). Sie konstatieren zudem einen Bedarf an empirischen Untersuchen zu Gleichstellungsprogrammen und ihrer Implementierung (vgl. Meuser 2004; Riegraf 2013). Für die Schweiz existieren kaum Studien zu Gleichstellungsprogrammen aus diskursiver Perspektive. Generell gibt es wenige Studien zu Gleichstellungsprogrammen, die privatwirtschaftliche kleine und mittlere Unternehmen (KMU)[14] avisieren.

[12] Die Schweizer Politik ist geprägt von Föderalismus, direkter Demokratie und dem Subsidiaritätsprinzip, das die Verantwortung zur Politikumsetzung wann immer möglich den Kommunen und Kantonen vor der eidgenössischen Ebene übergibt. Daher erfolgt die Umsetzung von nationalen Vorgaben in den meisten Politikbereichen auf der kantonalen Ebene (vgl. Armingeon 2001; Oblinger 1998; Vimentis 2012).

[13] Die makrosoziale Ebene umschreibt die nationalstaatliche oder sogar höhere Ebene. Mikrosozial meint die Face-to-Face-Ebene und mesosozial bezeichnet die Ebene zwischen der makro- und mikrosozialen Ebene (Levy 2002).

[14] Laut der Definition des Bundesamts für Statistik (BFS 2013b) haben Grossunternehmen über 250 Beschäftigte und KMU bis zu 249 Beschäftigte. KMU können weiter in Mikrounternehmen (bis zu 9 Beschäftigte), kleine Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) und mittlere Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) unterteilt werden.

Für die Umsetzung der Gleichstellungsnormen sind neben der Gleichstellungspolitik auf der makro- und mesosozialen Ebene die Unternehmen zentrale AkteurInnen. Die Analyse der (Re-)Produktion und Aufhebung von (Geschlechter-)Differenzen und -ungleichheiten auf der Ebene von Unternehmen steht im Zentrum der *geschlechtersensiblen Organisationsforschung* (vgl. Kapitel 2.1.3, Acker 1990, 1992; Wilz 2002, empirische Studien zu Geschlechter- und Gleichstellungsvorstellungen in Unternehmen aus der Schweiz, vgl. Folini 2007; Liebig 2000; Nentwich 2004). Betriebliche Geschlechterungleichheiten werden in diesem Feld umschrieben als systematische Asymmetrien zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Aufgaben, Einkommen und Position (Acker 1994; Wilz 2002:86, 2008:508). Innerhalb dieses Forschungsgebietes existieren Studien, die Risiken von ausserbetrieblichen Gleichstellungsdiskursen in Unternehmen herausarbeiten – wie eine Verfestigung bestehender geschlechtsspezifischer Praxen oder einen einseitigen Fokus auf höher qualifizierte Personen (vgl. Hoque und Noon 2004; Smithson und Stokoe 2005). Auch für die Schweiz gibt es Erkenntnisse dazu, inwiefern Diskurse aus der Gleichstellungspolitik in lokalen Organisationen aufgenommen und umgedeutet werden (vgl. Nentwich, Liebig und Steyaert 2010; Ostendorp und Steyaert 2009; Ostendorp und Nentwich 2005). Jedoch sind die Folgen der Interaktion von Gleichstellungsdiskursen mit betrieblichen (Geschlechter-)Vorstellungen bisher für die Schweiz wenig erforscht. Angesichts gesellschaftlicher Veränderungen stellt sich diese Frage zudem auch immer wieder neu (Riegraf 2013).

Aus dem Kurzüberblick über aktuelle Forschungen lässt sich für die Schweiz[15] ein Forschungsbedarf aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive zur Frage der Aufhebung oder Reproduktion von Ungleichheiten auf drei Ebenen konstatieren: erstens auf der Ebene der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben, zweitens zu Gleichstellungsprogrammen (insbesondere solchen, die kleine und privatwirtschaftliche Unternehmen als Zielgruppe haben) und drittens zu Unternehmen und den in ihnen eingelagerten Vorstellungen in Interaktion mit ausserbetrieblichen Gleichstellungsdiskursen.

1.2 Eine geschlechtersensible und diskursive Studie zu Gleichstellungspolitik, -programmen und Unternehmen

Meine Studie schliesst an diesen Forschungsbedarf an und hat zum Ziel, zum Verständnis beizutragen, inwiefern im Umsetzungsprozess des GlG betriebliche Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern aufgehoben oder kontraproduktiv Ungleichheiten verfestigt respektive neue Ungleichheiten geschaffen werden.

[15] Die Schweiz ist generell ein interessantes Untersuchungsfeld für Studien zu Politikbereichen und spezifisch zur Gleichstellungspolitik. Denn der Schweizer Wohlfahrtsstaat hat sich im internationalen Vergleich spät entwickelt. Die meisten wohlfahrtsstaatlichen Politikbereiche sind erst nach dem zweiten Weltkrieg eingeführt worden (Armingeon 2001). Die Frauen- und Gleichstellungspolitik blickt auf eine noch jüngere Entwicklung zurück, was in Zusammenhang mit der sehr späten Einführung des Stimm- und Wahlrechts auf der eidgenössischen Ebene im Jahr 1971 interpretiert werden muss (EKF o.J.d).

Die oben skizzierten Studien untersuchen die Verfestigung von Geschlechterungleichheiten in Institutionen (Politik, Programm oder Unternehmen) und nehmen damit implizit oder explizit eine *Genderregime-Perspektive* ein. Diese Perspektive basiert auf der Idee, dass sich Geschlechterungleichheiten durch Normen, Regelungen und Prinzipien in Institutionen verfestigen (vgl. Acker 1994; Connell 1987; Young 1998, vgl. Kapitel 2.2). In vielen der skizzierten Studien wird angenommen, dass in Institutionen neben Geschlechterungleichheiten auch andere soziale Ungleichheiten – etwa in Bezug auf den Qualifikationsstatus (vgl. Hoque und Noon 2004; Meuser und Riegraf 2010; Smithson und Stokoe 2005) – reduziert oder verfestigt werden können und dass die unterschiedlichen Ungleichheitslagen miteinander verwoben sind. Wie der kurze Forschungsüberblick zeigt, untersuchen bisherige Studien meist die Genderregime einzelner Institutionen. Im Gegensatz dazu hat Connell (1987, vgl. Lanfranconi 2010) dazu aufgerufen, unterschiedliche Genderregime sowie ihre Beziehung untereinander zu untersuchen, um die komplexen Prozesse nachzeichnen zu können, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern oder behindern. Genau hier setzt die vorliegende Studie an, indem sie – basierend auf der *Genderregime-Perspektive* – drei am Umsetzungsprozess des GlG beteiligte Institutionen auf unterschiedlichen Ebenen einzeln und in ihrem Zusammenspiel empirisch untersucht: Gleichstellungspolitik, Programm *und* Unternehmen.

Viele der skizzierten Studien identifizieren zudem die in Institutionen eingelagerten Diskurse als die zentrale Analysekategorie, um zum Verständnis von Prozessen und Mechanismen der Verfestigung oder Reduktion von sozialen Ungleichheiten beizutragen (Finlayson 2004; Orloff und Palier 2009; Padamsee 2009). Die Hauptannahme dieser Perspektive ist, dass Realitäten und Wirklichkeiten – wie soziale Ungleichheiten – beeinflusst sind von als legitim anerkanntem Wissen, sogenannten Diskursen. Diese Deutungsschemata schlagen sich nieder (manifestieren sich) in Gesetzen, politischen Programmen, betrieblichen Reglementen oder aber auch in bestimmten routinierten Handlungen auf den unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen. Folgen von Diskursen ergeben sich nicht in jedem Kontext. Daher wird statt von möglichen Diskursfolgen auch von Chancen und Risiken gesprochen. Um Diskurse und ihr Zusammenspiel auf den unterschiedlichen Ebenen (Politik, Programm und Unternehmen) sowie die daraus resultierenden (un-)gleichheitsgenerierenden Folgen aufzuzeigen, nimmt die vorliegende Studie eine *diskursive Perspektive* ein. Spezifisch basiert die Studie auf der Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse, weil diese – anders als andere Diskurstheorien – von der Möglichkeit der Verbindung von Diskursanalyse und Hermeneutik ausgeht und somit neben den Diskursen auch die AkteurInnen als aktiv handelnde Subjekte in die Analyse einbezieht. Dabei wird ein methodisches Vorgehen der qualitativen Sozialforschung vorgeschlagen (Keller 2005; 2011; 2013, vgl. Kapitel 2.3).

Um Diskurse und ihre Folgen bei der Umsetzung des GlG zu beleuchten, habe ich basierend auf einer Genderregime- und einer diskursiven Perspektive eine qualitative Untersuchung auf drei Ebenen durchgeführt: erstens der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben auf der schweizerischen Bundesebene im Zeitraum 1996 bis 2011, zweitens der Umsetzung eines kantona-

len Gleichstellungsprogramms und drittens der Projektimplementierung in einem an diesem Programm teilnehmenden Unternehmen und zwei seiner Betriebsstandorte (vgl. Kapitel 3).[16]

Zusammenfassend will die Studie die beiden folgenden Forschungsfragen beantworten: *(1) Welche Diskurse werden im Umsetzungsprozess des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) mobilisiert? (2) Welche Chancen und Risiken ergeben sich daraus für die betriebliche Geschlechtergleichstellung?*

Zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage werden die Diskurse und ihre spezifische Mobilisierung auf den drei Untersuchungsebenen (nationale Gleichstellungspolitik, kantonales Gleichstellungsprogramm, Unternehmen) einzeln und in ihrem Zusammenspiel untersucht. Da die vorliegende Studie einen Beitrag zum Verständnis von persistenten betrieblichen Geschlechterungleichheiten leisten will, liegt der Fokus der zweiten Forschungsfrage auf den Möglichkeiten zur Aufhebung oder Verfestigung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Mein Verständnis von betrieblichen Geschlechterungleichheiten schliesst an den Fokus der geschlechtersensiblen Organisationsforschung an, die systematische Asymmetrien zwischen den Geschlechtern in Organisationen in Bezug auf Aufgaben, Einkommen und Position untersucht (Acker 1994; Wilz 2002:86, 2008:508).[17] Aus der Genderregime-Perspektive heraus, die sich für institutionelle Verfestigungen von verschiedenen sozialen Ungleichheitsmerkmalen interessiert, fokussiert auch die vorliegende Studie mögliche Diskursfolgen in Bezug auf verschiedene Ungleichheiten. Konkret interessiert, ob im Umsetzungsprozess des GlG durch die identifizierten Diskurse andere als geschlechtsspezifische Ungleichheiten verfestigt oder aufgehoben werden oder ob verschiedene Gruppen von Frauen oder Männern im Umsetzungsprozess des GlG anders angesprochen und berücksichtigt werden als andere Gruppen (beispielsweise jüngere Mitarbeitende, niedriger Qualifizierte etc.).

Aus der diskursiven Perspektive heraus verstehe ich unter *Chancen für die betriebliche Geschlechtergleichstellung* alle Mechanismen, die Möglichkeiten zur Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten schaffen. Demgegenüber bezeichne ich als *Risiken für die betriebliche Geschlechtergleichstellung* einerseits alle Mechanismen, die bestehende Ungleichheiten verfestigen oder neu herstellen, und andererseits all jene Mechanismen die in diesem Prozess dazu beitragen, dass eine Reduktion von Geschlechterungleichheiten nicht angegangen wird oder werden kann (vgl. Jäger und Jäger 2007). Diese Chancen und Risiken können sich auf zwei Ebenen ergeben: *erstens* auf der Ebene von Unternehmen, die an Gleichstellungsprojekten teilnehmen. Ein mögli-

[16] Dazu wird auf allen drei Ebenen eine wissenssoziologische Diskursanalyse von Interviews und Dokumenten durchgeführt (vgl. Kapitel 3).

[17] Dies entspricht im Wesentlichen auch den im GlG genannten Bereichen, auf die das Diskriminierungsverbot ausgerichtet ist (Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Entlassung sowie der Bereich der sexuellen Belästigung, Artikel 3 und 4 GlG) sowie den Bereichen, auf welche Gleichstellungsmassnahmen zur gleichwertigen Partizipation von Frauen und Männern gerichtet sein sollten (Personalauswahl, Personalentwicklung, Beförderung, Aufgabenzuteilung, Entlöhnung, Arbeitsbedingungen und sexuelle Belästigung, EBG 2012c:4).

ches Risiko auf der betrieblichen Ebene ist etwa, wenn – trotz Partizipation am Gleichstellungsprojekt – keine Prozesse zur Reduktion von Geschlechterungleichheiten in Gang gesetzt werden. *Zweitens* können sich die Chancen und Risiken auch auf einer überbetrieblichen Ebene zeigen. Ein Beispiel für ein Risiko auf dieser Ebene ist, wenn gewisse Gruppen von Unternehmen nicht an Gleichstellungsprojekten teilnehmen oder teilnehmen können.

Durch das Nachzeichnen von Risiken auf der Ebene von Unternehmen, die an Gleichstellungsprojekten teilnehmen, kann ich eine beschränkte Wirksamkeit dieser Gleichstellungsprogramme aufzeigen und damit zum Verständnis persistenter betrieblicher Geschlechterungleichheiten beitragen (zweite Irritation). Durch das Aufzeigen von Risiken – also Mechanismen, die Geschlechterungleichheiten verfestigen, neu herstellen oder nicht angehen – auf der überbetrieblichen Ebene kann ich darüber hinaus zum Verständnis beitragen, warum viele Unternehmen nicht an diesen Programmen teilnehmen (erste Irritation). Damit kann ich des Weiteren Aussagen über die Reichweite dieser Programme treffen und gleichzeitig auch einen Beitrag zum Verständnis fortbestehender betrieblicher Ungleichheiten leisten (vgl. Kapitel 9).

1.3 Übersicht über die fünf Beiträge und Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Studie umfasst fünf wissenschaftliche Beiträge (vgl. Kapitel 4 bis 8). Diese fokussieren jeweils hauptsächlich eine der drei Untersuchungsebenen (Politik, Programm und Unternehmen) und tragen damit zur Schliessung einer der skizzierten Forschungslücken und zur Beantwortung eines spezifischen Aspekts der Forschungsfragen bei. In der folgenden Kurzübersicht über die fünf Beiträge wird gezeigt, welche spezifischen Fragen und Aspekte in den einzelnen Beiträgen behandelt werden. Dazu werden einzelne zentrale Befunde skizziert.

Die drei ersten Beiträge sind auf der Ebene der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben angesiedelt und beleuchten die Diskurse und ihre möglichen Folgen auf der makrosozialen Politikebene der Schweiz. Sie interessieren sich für die Veränderung der Diskurse im Verlauf der Zeit seit der Entstehung des GlG (1996) bis 15 Jahre später (2011) auf der nationalen Politikebene. Damit tragen sie zur Schliessung der Forschungslücke von diskursiven Analysen im Umsetzungsprozess des GlG bei und situieren sich im Feld von *diskursiven Politikfeldanalysen*. Die beiden ersten Beiträge: *Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011* (Beitrag I, vgl. Kapitel 4)[18] und *Gender Equality and Parental Leave Policies in Switzerland. A Feminist and Discursive Perspective* (Beitrag II, vgl. Kapitel 5)[19] gehen

[18] Beitrag I ist 2012 erschienen in: Estermann, Josef (Hg.) *Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung. Beiträge zum zweiten Kongress der deutschsprachigen Rechtssoziologischen Vereinigungen*, 190-208.

[19] Beitrag II ist 2014 erschienen in: *Critical Social Policy*, 34(4). Er ist zu gleichen Teilen von Isabel Valarino und mir erarbeitet worden. Wir beide haben vielfach an allen Artikelabschnitten mitgewirkt. Die Verantwortung für die Präsentation der jeweiligen Ergebnisse liegt bei jeder einzelnen von uns. Darüber hinaus ist

spezifisch den folgenden Fragen nach: (1) Welche Diskurse werden bei der Umsetzung des GlG von 1996 bis 2011 mobilisiert? (Wer soll wie und aufgrund welcher Begründungen für die Durchsetzung der betrieblichen Gleichstellung verantwortlich sein?) (2) Welche AkteurInnen mobilisieren diese Diskurse und wie ist die Macht zwischen ihnen verteilt? (3) Welche möglichen Folgen ergeben sich aus diesen Diskursen für geschlechtsspezifische und andere soziale Ungleichheiten? Ein zentrales Ergebnis ist, dass im Untersuchungszeitraum zwei Diskurse mobilisiert werden, es gegen Ende des Untersuchungszeitraum jedoch dominant zu der Artikulierung eines bestimmten Diskurses kommt: dem *Wirtschaftsnutzendiskurs*, dessen zentrales Argument der wirtschaftliche Nutzen von Gleichstellungsmassnahmen und einem vermehrten Einbezug von Frauen in die Wirtschaft ist. In diesem Diskurs werden die Arbeitgebenden als Partner der gleichstellungspolitischen AkteurInnen bei der Durchsetzung der Gleichstellung konstruiert und daher öffentliche Ressourcen für Arbeitgebende gefordert.[20]

Einem spezifischen Aspekt der Debatten im Umsetzungsprozess des GlG und seinen Folgen für die betriebliche Gleichstellung widmet sich der Beitrag III: *„Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmassnahmen durchführen" – Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GlG) und dessen Folgen* (vgl. Kapitel 6).[21] In diesem Beitrag werden die Unterschiede fokussiert, welche im Umsetzungsprozess des GlG zwischen verschiedenen Unternehmenstypen hergestellt werden. Zu diesem Aspekt existiert bislang keine Studie. Das zentrale Ergebnis dieses Beitrages ist, dass im Umsetzungsprozess des GlG Unterschiede zwischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Grossunternehmen produziert werden. Die am Umsetzungsprozess des GlG beteiligten AkteurInnen folgern oft, dass Gleichstellungsmassnahmen für KMU nicht nötig und möglich seien. Gleichzeitig wird der – in den letzten Jahren in der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben dominant hervorgebrachte – Wirtschaftsnutzendiskurs in Gleichstellungsprogrammen, die KMU adressieren, noch in einem verstärkten

---

Isabel Valarino hauptsächlich verantwortlich für die Einleitung, den Abschnitt zum Schweizer Wohlfahrtsstaat sowie den Abschnitt, der unsere Ergebnisse zusammenfasst. Ich wiederum habe den theoretischen sowie den methodischen Abschnitt, die beiden letzten Teile zu den Politikfolgen sowie die abschliessende Konklusion verfasst.

[20] Beitrag I und II ergänzen sich gegenseitig: Beitrag I legt – im Vergleich mit Beitrag II – mehr empirisches Material (in Schrift und Bild) zu den Kämpfen um Deutungen im Umsetzungsprozess vor. Beitrag II stellt die Befunde von Beitrag I demgegenüber in einen breiteren Kontext: Erstens werden meine Befunde den Ergebnissen aus einer diskursiven Analyse von parlamentarischen Debatten und Vorstössen zum Vaterschafts- und Elternurlaub im selben Zeitraum gegenübergestellt (vgl. Valarino 2013). Auch in diesem Politikfeld lässt sich ein Wandel der Diskurse hin zu einer verstärkten Artikulierung von wirtschaftsorientierten Diskursen nachzeichnen. Zweitens bettet Beitrag II diese Befunde zusätzlich in die Debatten zur Klassifikation des Schweizerischen Wohlfahrtsstaates ein und plädiert für eine diskursive und geschlechtersensible Perspektive bei der Analyse von Wohlfahrtsstaaten und Politikbereichen. Schliesslich stellt Beitrag II aufgrund der theoretischen Fundierung wie auch wegen der ausführlichen Darstellung des methodischen Vorgehens eine Ergänzung zu Beitrag I dar. In Bezug auf meine Ergebnisse präzisiert Beitrag II den zeitlichen Ablauf der Mobilisierung der beiden, auch in Beitrag I aufgezeigten Diskurse und integriert diese stärker in den historischen Kontext der Zeit von 1996 bis 2011.

[21] Beitrag III ist 2012 erschienen in: *FEMINA POLITICA. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 21(2), 107-118.

Mass mobilisiert: Programme für KMU werden von vornherein als freiwillig, klein, kostengünstig und für die Arbeitgebenden nützlich konzipiert.

Auf die zweite Ebene die Politikumsetzungebene in Gleichstellungsprogrammen fokussiert Beitrag IV: *Wirtschaftsnutzen statt Gleichstellungsnormen. Chancen und Risiken des dominanten Diskurses in der schweizerischen Geschlechtergleichstellungspolitik im Erwerbsleben* (vgl. Kapitel 7).[22] Hier beleuchte ich die Diskurse und ihre möglichen Folgen auf der mesosozialen Politikumsetzungsebene in einem kantonalen Gleichstellungsprogramm und trage zum Forschungsbedarf aus diskursiver Perspektive nach empirischen Untersuchungen zu Gleichstellungsprogrammen in der Schweiz bei – insbesondere solchen, die an kleine und privatwirtschaftliche Unternehmen gerichtet sind. Der Artikel basiert auf der Untersuchung eines für das aktuelle Paradigma der schweizerischen Gleichstellungspolitik typischen Gleichstellungsprojekts, das sich an KMU richtet und diese zur Durchführung von Gleichstellungsmassnahmen motivieren will. Diese Analyse wird ergänzt durch die Analyse der Projektimplementierung in einem an diesem Programm teilnehmenden Unternehmen. Im Beitrag beleuchte ich einerseits, anhand welcher Elemente sich der auf der makrosozialen Ebene als dominant identifizierte Wirtschaftsnutzendiskurs auf dieser mesosozialen Ebene charakterisieren lässt und andererseits, welche Chancen und Risiken sich daraus für die betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern ergeben. Ein zentraler Befund ist, dass das Gleichstellungsprojekt in einem Wirtschaftskontext, als Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer präsentiert und mit dem Nutzen des Projektes für die Arbeitgebenden sowie dessen Freiwilligkeit und Flexibilität argumentiert wird.

Auf die dritte Ebene des Unternehmens fokussiert schliesslich der Beitrag V: *Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik* (vgl. Kapitel 8).[23] Er trägt zur Schliessung der letzten skizzierten Forschungslücke nach den Folgen der Interaktion von ausserbetrieblichen Gleichstellungsdiskursen mit betrieblichen (Geschlechter-)Vorstellungen bei. Der Beitrag situiert sich damit im Feld der geschlechtersensiblen Organisationssoziologie und basiert wie der vierte Artikel auf der Analyse des Unternehmens, das an einem typischen Gleichstellungsprojekt teilgenommen hat. Anders als Beitrag IV stützt sich Beitrag V auf eine vertiefte Analyse von zwei Betriebsstandorten des Unternehmens und fokussiert auf darin eingelagerte Vorstellungen. Der Beitrag geht drei Fragen nach: (1) Welche betrieblichen Vorstellungen werden in Unternehmen für Geschlechterungleichheiten relevant? (2) Inwiefern wird der Wirtschaftsnutzendiskurs der schweizerischen Gleichstellungspolitik und -programme von Arbeitgebenden und -nehmenden reproduziert oder modifiziert? (3) Inwiefern werden geschlechtsspezifische Ungleichheiten durch die Interaktion des Wirtschafts-

[22] Beitrag IV ist 2014 erschienen in: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 40(2), 325-348.

[23] Beitrag V ist 2014 erschienen in: *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 6(1), 93-110.

nutzendiskurses mit betrieblichen Vorstellungen aufgehoben oder verfestigt? Die Resultate zeigen sowohl Möglichkeiten zur Reduktion als auch Risiken zur Verfestigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf. Dabei sind insbesondere betriebliche Vorstellungen von Führungspositionen und Teilzeitarbeit relevant. Diese können in Interaktion mit unverbindlichen und individuellen Lösungen, die durch den Wirtschaftsnutzendiskurs legitimiert werden, kontraproduktiv zu einer Verfestigung von Geschlechterungleichheiten führen.

Das folgende Kapitel 2 dient dazu, die empirischen und theoretischen Bezugspunkte der vorliegenden Studie darzulegen. Kapitel 3 skizziert und begründet darauf aufbauend den Untersuchungsgegenstand auf den drei Untersuchungsebenen (Gleichstellungspolitik, Gleichstellungsprogramm und Unternehmen) sowie die untersuchten Daten und die Analyse aller Daten anhand einer wissenssoziologischen Diskursanalyse. Die darauf folgenden fünf Kapitel geben die fünf wissenschaftlichen Beiträge wieder (Teil II, Kapitel 4 bis 8). Kapitel 9 stellt schliesslich alle zentralen Ergebnisse der fünf Beiträge im Überblick dar und diskutiert diese in Bezug auf bestehende Forschungsergebnisse. Danach wird der wissenschaftliche und gesellschaftliche Beitrag der Arbeit diskutiert und darauf aufbauend Handlungsempfehlungen für die (Weiter-)Entwicklung der Gleichstellungspolitik und -projekte abgeleitet (Teil III).

2. Empirische und theoretische Bezugspunkte

Die vorliegende Studie will Diskurse im Umsetzungsprozess des Schweizerischen Gleichstellungsgesetz (GlG) und ihre Folgen für die betriebliche Geschlechtergleichstellung nachzeichnen. Dieses Kapitel stellt zuerst zentrale Forschungsbereiche zu Geschlechterungleichheiten und Diskursen in Politik, Programmen und Unternehmen vor (Kapitel 2.1). Davon ausgehend werden die beiden relevanten theoretischen Perspektiven sowie damit verbundene Begriffe und Konzepte der Genderregime-Perspektive (Kapitel 2.2) und der Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse (Kapitel 2.3) diskutiert. Eine Synthese stellt die zentralen Ergebnisse aus der Bezugsliteratur sowie offene Fragen und ein sensibilisierendes Konzept für die vorliegende Studie vor (Kapitel 2.4).

2.1 Studien zu Geschlechterungleichheiten in Politik, Programmen und Unternehmen

Um einen Beitrag zum Verständnis von persistenten Geschlechterungleichheiten trotz bestehender Gleichstellungspolitiken zu leisten, ergeben sich relevante empirische Erkenntnisse und theoretische Bezugspunkte aus drei verschiedenen Forschungsbereichen: aus Studien, die sich mit der Verfestigung und Aufhebung von Geschlechterungleichheiten durch (Wohlfahrts-)Staaten und Politikbereiche beschäftigen (Kapitel 2.1.1), solchen, die auf die Politikumsetzungsebene und Programme fokussieren (Kapitel 2.1.2) und solchen, welche die Verfestigung und Aufhebung von Geschlechterungleichheiten in Organisationen und Unternehmen untersuchen (Kapitel 2.1.3).

2.1.1 Studien zu Geschlechterungleichheiten in der (Gleichstellungs-)Politik

Die vorliegende Studie interessiert sich für (un-)gleichheitsgenerierende Mechanismen – insbesondere in Bezug auf Geschlechterunterschiede – im Politikbereich der Gleichstellung im Erwerbsleben. Fragen nach geschlechtsspezifischen Mechanismen in politischen Prozessen und verschiedenen Handlungsfeldern des Staates werden seit den 1970er Jahren in der *geschlechtersensiblen Wohlfahrtsregimeforschung*[24] von WissenschaftlerInnen der Frauen- und Geschlechterforschung gestellt (Riegraf 2010:173). Diese Debatten sind durch die feministische Kritik[25] an der Wohl-

[24] Dieses Forschungsfeld wird auch bezeichnet als *feministische Policy Forschung* (Von Wahl 1999), Forschungsfeld zu *Geschlecht, Politik, Staat* (vgl. Riegraf 2010), *gender and welfarestate* (Lewis 1992, 1997; O'Connor 1993; Orloff 1993; Sainsbury 1996, 1999b) sowie als *Wohlfahrtsregimeforschung aus feministischer Perspektive* oder *Genderregime-Forschung* (vgl. Betzelt 2007; Henninger und Ostendorf 2005).

[25] Diese Kritik hat sich anfänglich insbesondere auf die mit spezifischen Weiblichkeits- und Männlichkeitsvorstellungen verbundene Konzeption von Privatheit und Öffentlichkeit in der Politik und die damit einhergehende Abhängigkeit der Frauen von den Männern gerichtet (Benhabib 1989; Pateman 1988).

fahrtsstaatstypologie von Esping-Andersen (1993[1990])[26] in den 1990er Jahren im anglo-amerikanischen Raum zugespitzt worden (Betzelt 2007:7-11):

Erstens haben diverse feministische AutorInnen (O'Connor, Orloff und Shaver 1999; Orloff 1993; Sainsbury 1994, 1999b) Esping-Andersons Typologie dafür kritisiert, dass diese die unterschiedlichen *Effekte von Wohlfahrtsstaatsprogrammen* auf die Identität von Frauen und Männern ignoriert:

„Men receive benefits as family providers and workers, while women claim benefits as wives and mothers. (…) Benefits tied to participation in the workforce are usually more generous than benefits claimed on the basis of wifely or motherly labor" (Sainsbury 1999a:3).

Der Staat trägt in diesem Verständnis zur Konstruktion von Frauen als Ehefrauen und Mütter und von Männern als Familienernährer und Arbeitnehmer bei, wodurch staatliche Gelder diesen Kategorien entsprechend unterschiedlich vergeben werden.[27]

Zweitens haben geschlechtersensible ForscherInnen (Daly 2000; Lewis 1992; O'Connor et al. 1999; O'Connor 1993; Orloff 1993; Sainsbury 1996) kritisiert, dass Esping-Andersen (1993[1990]) nur den Wohlfahrtsbeitrag (*welfare provision*) von Markt und Staat und nicht jenen der Familien einbezogen und damit die geschlechtsspezifische Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit unkritisch übernommen hat.[28] Diese Kritik wird in späteren Typologien aufgenommen – sowohl von feministischen Wohlfahrtsstaatsforschenden (Lewis und Ostner 1994; O'Connor et al. 1999; Ostner und Lewis 1995; Sainsbury 1996, 1994, 1999b) als auch ansatzweise auch von ForscherInnen, die dem Mainstream zuzurechnen sind (Esping-Andersen 1999; Korpi 2000, kritisch hierzu Orloff 2009). Der *Wohlfahrtsmix* wird als Dreieck zwischen Markt, Staat und Familien konzeptualisiert. Dieses Dreieck wird in der Folge teilweise zu einem Viereck, respektive *Wohlfahrtsstaats-Diamant* erweitert (Evers, Pilj und Ungerson 1994), in dem neben dem Markt, dem Staat und den Familien auch die Wohlfahrtsverantwortung von zivilgesellschaftlichen AkteurInnen einbezogen werden.

Die vorliegende Studie fokussiert – ausgehend vom ersten Kritikpunkt nach unterschiedlichen Effekten von bestimmten Politiken und Programmen auf Frauen und Männer – unterschiedliche (un-)gleichheitsgenerierende Mechanismen für Frauen und Männer im Umsetzungsprozess des GlG. Unter Bezugnahme zum zweiten Kritikpunkt, dass nicht nur die Wohlfahrtsverantwortung von Markt, Staat, Familien und zivilgesellschaftlichen AkteurInnen einbezogen werden soll, wird in der Studie zudem danach gefragt, wem in den Diskursen im Umsetzungsprozess des GlG die Verant-

[26] Esping-Andersen (1993[1990]) unterscheidet zwischen einem konservativen, einem liberalen und einem sozialdemokratischen Wohlfahrtsregime. Ausführlich dazu sowie zu der Weiterentwicklung der Typologie in den letzten Jahrzehnten vgl. Arts und Gelissen (2002) sowie Ferragina und Seeleib-Kaiser (2011).

[27] Lewis (2002), O'Connor et al. (1999), Sainsbury (1999b) und Williams (1995) haben beispielsweise Wirkungsweisen von Familien- und Arbeitsmarktpolitik auf die Identität von Frauen und Männern aufgezeigt.

[28] Orloff (1993:322-323) schlägt vor, die Typologie um zwei Dimensionen zu erweitern: erstens inwiefern Wohlfahrtsstaaten Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen und ihnen zweitens die Möglichkeit bieten, einen eigenen Haushalt zu führen.

wortung zur Durchsetzung der Gleichstellung zugeschrieben wird (Markt, Staat, Familien, zivilgesellschaftlichen AkteurInnen, vgl. Kapitel 3.3).

Die Analyse des Politikfeldes Gleichstellungspolitik

Das Politikfeld, das in dieser Studie im Analysefokus steht, ist die Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben. Dieser Politikbereich wird insbesondere von geschlechtersensiblen Forscherinnen seit seiner Entstehung empirisch untersucht (Riegraf 2013; Von Wahl 1999).[29] Für internationale Vergleiche von Institutionen und Instrumenten von Gleichstellungspolitiken im Erwerbsleben unterscheiden Bothfeld et al. (2010) drei Bereiche nationaler beruflicher Gleichstellung:

Erstens hierarchisch-passive Regulierungen, welche „die jeweilige Antidiskriminierungsvorschrift inklusive ihrer Implementationsbedingungen" umschreiben. *Zweitens hierarchisch-aktivierende Regulierungen*, welche die Handlungsverpflichtung zur aktiven und individuellen Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsziels auf der betrieblichen Ebene (z.B. Berichte, Pläne, Aktivitäten) meinen. Und *drittens Monitoring,* welches „das Instrumentarium [beschreibt], das die Gleichstellungsentwicklung in den Betrieben auf aggregiertem Niveau verfolgen" (Bewertung und Kontrolle, Bothfeld et al. 2010:39-42).

Die Schweiz, welche in der vorliegenden Studie im Zentrum des Interesses steht, fällt im Ländervergleich laut Bothfeld et al. (2010) *erstens* dadurch auf, dass sie über starke hierarchisch-passive Strukturen verfügt. Auch Fuchs (2010) sowie Schär Moser und Strub (2011), die sich ausschliesslich dem Feld der Lohngleichheit widmen, zeigen in ihren internationalen Vergleichen von politischen Rahmenbedingungen zur Lohngleichheit, dass das GlG und die darin vorgesehenen Klagewege vergleichsweise griffig und wirksam sind, so dass in den letzten Jahren etliche, teilweise erfolgreiche Verfahren vor Gerichten geführt werden konnten (Fuchs 2010; Schär Moser und Strub 2011).

Bothfeld et al. (2010) zeigen *zweitens*, dass die Schweiz demgegenüber über schwache aktivierende Strukturen und ein schwaches Monitoring verfügt. Im Gegensatz zu anderen Ländern – wie Schweden, den USA, Kanada oder Grossbritannien – existieren in der Schweiz kaum Behörden oder Instrumente zur Durchsetzung und Kontrolle des Gleichstellungsgebotes in Unternehmen (vgl. Fuchs 2010). Eine Ausnahme sind die Kontrollen von Unternehmen im Bereich der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes.[30] Die Evaluation des GlG (Stutz, Schär Moser und Freivogel

[29] Von Wahl (1999) führt den Begriff des *Gleichstellungsregimes* in die vergleichende Wohlfahrtsregimeforschung ein, wobei sich dieser nach ihrem Verständnis „nicht alleine auf Gleichstellungsstellen o.ä. bezieht, sondern auf die Geschlechtergerechtigkeit eines Staates. Dieses äussert sich u.a. in der beruflichen Gleichstellungspolitik, beinhaltet aber das Netz der politischen und ökonomischen Strukturen und Prozesse, die eine breit definierte Gleichberechtigung von Männern und Frauen beeinflussen" (Von Wahl 1999:49).

[30] Bundesgesetz vom 16. Dezember 1994 über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB), Stand am 1. Januar 2013, SR 172.056.1.

2005)[31] zeigt u.a., dass die Verantwortung zur Durchsetzung der Gleichstellung weitgehend den von Diskriminierung betroffenen Individuen überlassen wird, was Fuchs (2008:2) als „liberales Antidiskriminierungsmodell" umschreibt. Bothfeld et al. (2010:56) zeigen schliesslich, dass die Schweiz aktuell insbesondere auf die „Unterstützung, Sensibilisierung und die Selbstverantwortung der Unternehmer" setzt. Diese Forschungsergebnisse bilden wichtige Bezugs- und Ausgangspunkte für die vorliegende Studie.

Wohlfahrtsstaatsanalyse aus diskursiver Perspektive

Die vorliegende Studie will den einleitend skizzierten Paradigmenwandel in der schweizerischen Gleichstellungspolitik – hin zu einem verstärkten Einbezug von Unternehmen – und seine Folgen für die betriebliche Gleichstellung nachzeichnen. Um einen solchen *Politikwandel* – d.h. strukturelle Veränderungen und Umbrüche von staatlichen Institutionen – und ihre Konsequenzen wie Mechanismen zur Aufhebung oder Verfestigung sozialer Ungleichheiten zu verstehen, sind *diskursive Politikfeldanalysen* angebracht (Finlayson 2004; Orloff und Palier 2009; Padamsee 2009). Diese bilden einen jüngeren Strang innerhalb der geschlechtersensiblen Wohlfahrtsregimeforschung und fokussieren anders als viele Studien aus diesem Feld nicht hauptsächlich Institutionen und Instrumente der politischen Steuerung von Wohlfahrtsstaaten, sondern die darin eingelagerten Diskurse.[32] Mit Van Oorschot, Opiekla und Pfau-Effinger (2008:406) wird etwa davon ausgegangen, dass es gewinnbringend ist zu untersuchen: „the process through which ideas, discourses and ideologies may influence welfare reforms, and the ways in which culturally given categories and ways of thinking inform policy outcomes."[33] Solche kulturell gegebenen Kategorien können Geschlechtervorstellungen, aber auch andere Unterscheidungen betreffen.

Die Pionierinnen der geschlechtersensiblen Wohlfahrtsstaatsforschung haben bereits von einer diskursiven – oder kulturellen – Dimension gesprochen. Wie oben gezeigt, interessieren sich etwa O'Connor et al. (1999:11) und Sainsbury (1999) für die diskursiven Konstruktionen von Frauen als

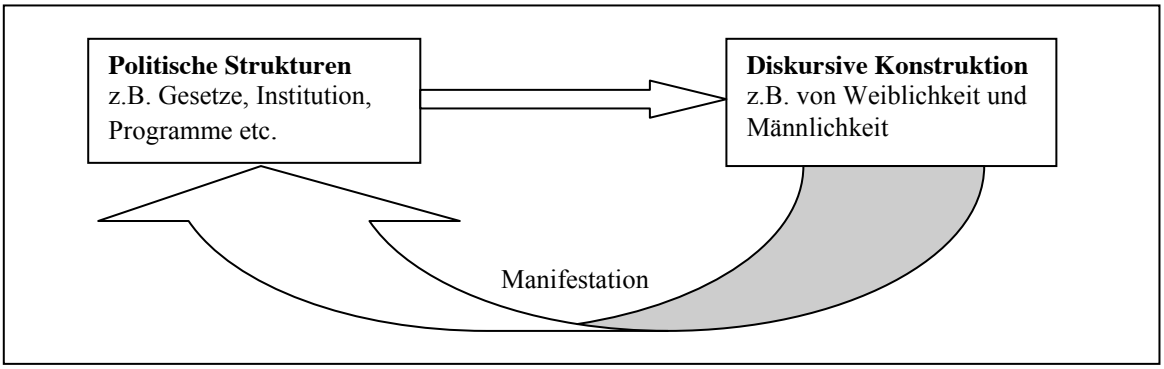
[31] Diese Evaluation ist in sechs Teilberichten durchgeführt worden und basiert auf einer Analyse von Gerichtsentscheiden und Schlichtungsfällen. Daneben sind verschiedene Organisationen und die obersten Personalverantwortlichen in Privatunternehmen und dem öffentlichen Sektor befragt worden (Stutz, Schär Moser und Freivogel 2005, zu weiteren Ergebnissen der Evaluation vgl. Kapitel 3.1.1).

[32] Im Unterschied zu den meisten Wohlfahrtsstaatsanalysen sind die diskursiven Studien nicht quantitativ, sondern qualitativ ausgerichtet (meist erfolgt eine Analyse von Dokumenten) und untersuchen nur einen oder eine kleine Zahl von Fällen. Anders als in der vorliegenden Studie werden jedoch kaum Interviews einbezogen (vgl. Kapitel 3).

[33] Zu der Wirkung von Diskursen in Wohlfahrtsstaaten sagen Van Oorschot et al. (2008:11): "The cultural values and ideals that predominate in welfare cultures do tend to restrict the spectrum of possible policies of a welfare state." Damit begründen sie, dass die Perspektive auf die diskursive Ebene eines Wohlfahrtsstates relevant ist, um Unterschiede zwischen Wohlfahrtsstaaten verstehen zu können. Schliesslich kann Politikwandel auch innerhalb von bestimmten Politikfeldern unterschiedlich ablaufen und die Unterschiede können durch verschiedene kulturelle Leitbilder verstanden werden (Pfau-Effinger 2005, 2008). Damit ist diese Perspektive für Vergleiche zwischen Staaten sowie verschiedenen Politikbereichen fruchtbar.

Ehefrauen und Mütter und Männern als Familienernährer und Arbeitnehmer durch den Staat. Jedoch werden diese diskursive Kategorien verstanden als „consequences of more fundamental material, structural, and institutional arrangements" (Padamsee 2009:414, vgl. kleiner Pfeil oben in Abb. 1). Aus diskursiver Perspektive sind politische Strukturen gleichzeitig auch Manifestationen von diskursiven Konstruktionen (vgl. grosser Pfeil unten in Abb. 1). Oder, wie Adams und Padamsee (2001:4) sagen: Politiken (*policies*) eines Landes sind: „both the result of many previous struggles over national policy and the battlefield for the next round of engagements."

Abb. 1: Verhältnis von politischen Strukturen und diskursiven Konstruktionen



Die vorliegende Studie situiert sich in diesem Feld von diskursiven Analysen im Feld der Gleichstellungspolitik und untersucht die Kämpfe und die umkämpften, konkurrierenden Ideen oder Diskurse im Umsetzungsprozess des GlG. Mit Van Oorschot et al. (2008:406) wird in der Studie davon ausgegangen, dass die diskursiv hergestellten und als kulturell gegebenen Kategorien in politischen Prozessen Einfluss auf Lebensrealitäten von Frauen und Männern haben. Dies kann auf die Kategorien Frau und Mann bezogen sein, jedoch auch auf andere Kategorien. Vor dem Hintergrund dieser Überlegung suche ich in der Analyse des Umsetzungsprozesses des GlG etwa nach diskursiv hergestellten Unterscheidungen zwischen spezifischen Kategorien von Unternehmen und deren Konsequenzen (vgl. Kapitel 3.3.2, Beitrag III, Kapitel 6).

Diskursive Analysen zu Gleichstellungspolitiken

Die vorliegende Studie untersucht die Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben in der Schweiz aus diskursiver Perspektive. Zum Feld der Gleichstellungspolitik – allerdings in einem weiteren Verständnis – gibt es einige jüngere empirische Arbeiten, die zentrale Befunde für die vorliegende Studie aufzeigen. Viele davon untersuchen die Gleichstellungspolitik der *Europäischen Union* (EU) und analysieren Diskurse wie auch ihre (geschlechtsspezifischen) Konsequenzen in diskursiven Analysen von Politikdokumenten.

Stratigaki (2004) weist in einer Inhaltsanalyse wichtiger EU-Dokumente seit den 1970er Jahren einen Deutungswandel des Konzepts *Vereinbarkeit von Arbeit und Familie* nach. Ihre Resultate zeigen, dass das Konzept früher „feministisches Potential" (Ziel: Teilen der Haushaltsverpflichtungen zwischen Frauen und Männern) hatte, sich dieses Konzept in den letzten Jahren jedoch zu einem Marktfokus (Ziel: Motivieren von flexiblen Arbeitsformen) gewandelt hat. Die Konsequenz davon ist, dass stereotype Geschlechterbeziehungen nicht verändert werden.

Jenson (2009) zeigt, dass in der Wohlfahrtspolitik Europas und Lateinamerikas vermehrt eine *Social Investment Perspektive* (Investieren in Kinder lohnt sich für die Zukunft) hervorgebracht wird. In dieser Perspektive wird auf die Rolle der Frauen in der Wirtschaft und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fokussiert. Zudem zeigt sie, dass neue Politiken eher auf junge Frauen und Mädchen zielen als auf erwachsene Frauen. Jenson (2009) argumentiert, dass bei der Übersetzung in eine neue „Gender-Sensibilität" ein wichtiger Inhalt der ursprünglichen feministischen Gleichstellungsideen verloren gegangen ist. Auch Knijn und Smit (2009) beschreiben in ihrer Analyse von Politikdokumenten der EU-Mitgliedstaaten, dass sich diese in ihren politischen Paradigmen einer Social Investment Perspektive annähern. Die Geschlechtergleichstellungsagenda in der EU sei damit einem Fokus auf einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsraum gewichen.

Lombardo und Meier (2008) zeigen in ihrer Framing-Analyse (vgl. Kapitel 3.3.2) von Politikdokumenten der EU, dass das Feld der Gleichstellungspolitik in der EU in den letzten Jahren um neue Konzepte und Themen erweitert worden ist. Dabei konnte das Ziel einer tatsächlichen Geschlechtergleichstellung jedoch nicht erreicht werden. Lombardo und Augustin (2011) arbeiten ebenfalls in einer Framing-Analyse von EU-Politikdokumenten einen Wandel innerhalb der Europäischen Antidiskriminierungspolitik zu einem intersektionellen Ansatz heraus, der mit einer abnehmenden Thematisierung des Geschlechteraspekts einhergeht. Zbyszewska (2013) zeigt in ihrer diskursiven Analyse von Politikdokumenten der EU, dass die Arbeitszeitregulierung der EU dazu tendiert, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zu reproduzieren statt zu verändern.

Für die Schweiz existieren diskursive Studien zur Familienpolitik, die in einem weiteren Verständnis ebenfalls der Gleichstellungspolitik zugeordnet werden kann. Pfau-Effinger (2008) vergleicht die Entwicklung und Veränderungen der diskursiven Leitbilder in den Familienpolitiken von Deutschland, Österreich und der Schweiz seit den 1990er Jahren. Sie kommt zu dem Schluss, dass sich die familiären Werte und Praktiken aller drei Länder zu einem modifizierten *male breadwinner model* (d.h. Mann arbeitet Vollzeit und Frau Teilzeit) gewandelt haben. Kuebler (2007) und Häusermann und Kuebler (2010) zeigen anhand von Framing-Analysen auf, inwiefern in der Schweiz politische Koalitionen und eine damit einhergehende Veränderung der Idee der *erwerbstätigen Mutter* in den letzten Jahren zu Reformen in den Bereichen Kinderbetreuung, Kindergeld und Elternurlaub in kleinen Schritten geführt haben. Valarino (2013), die Mitautorin von Beitrag II (vgl. Kapitel 5) ist, zeichnet anhand einer Diskursanalyse von politischen Debatten und Vorstössen

in der Schweiz Deutungskämpfe nach. Sie stellt fest, dass in den Debatten Frauen und Männern jeweils unterschiedliche Rollen zuwiesen werden und dass der ökonomische Aspekt zunehmend an Wichtigkeit gewinnt.

Bisher existieren keine Studien zum Politikbereich der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben in der Schweiz aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Meine Studie leistet einen Beitrag zum Forschungsbedarf (Beiträge I bis III, vgl. Kapitel 4 bis 6). Die Befunde der eben vorgestellten Studien eines verstärkten Wirtschaftsfokus in den Diskursen der Gleichstellungs- und Familienpolitiken der EU und ihre möglichen Folgen sind wichtige Referenzpunkte für meine Studie (vgl. Kapitel 2.4).

2.1.2 Studien zu Geschlechterungleichheiten auf der Politikumsetzungsebene: Programme

Die bislang besprochenen Forschungsarbeiten untersuchen Politikbereiche auf einer makrosozialen Ebene. Um ein besseres Verständnis dafür zu erhalten, inwiefern soziale Ungleichheit durch Politikbereiche (re-)produziert wird, ist es fruchtbar, in Interaktion mit der mikro- und makrosozialen Ebene auch die mesosoziale Umsetzungsebene zu analysieren (Levy 2002). Dieser Fokus auf die mesosoziale Ebene (*missing link*, Levy 2002) ist insbesondere für den Schweizer Kontext – der von Föderalismus, direkter Demokratie und dem Prinzip der Subsidiarität geprägt ist (vgl. Armingeon 2001; Oblinger 1998) – wichtig und beinhaltet meist die kantonale Ebene. Die empirische Adaptierung der Wohlfahrtsstaats-Forschung (Esping-Andersen 1993[1990]) auf die kantonale Ebene für die Schweiz ist von Armingeon et al. (2004) in ihrem Artikel *Swiss Worlds of Welfare* durchgeführt worden. Sie zeigen, dass Esping-Andersens (1990) Welten der Wohlfahrt auf die kantonale Ebene transferierbar sind und ein Bedarf an vergleichenden Forschungen zu den unterschiedlichen Regimen der Schweizer Kantone wie auch an vertieften Analysen zu einzelnen Politikbereichen besteht (Armingeon et al. 2004).[34] Meine Studie trägt zum zweiten Forschungsbedarf bei, indem sie neben der nationalen Ebene der schweizerischen Gleichstellungspolitik auch die Politikumsetzungsebene fokussiert (vgl. Beitrag IV, Kapitel 7).

[34] Dem ersten Forschungsbedarf – aus geschlechtersensibler Perspektive – kommt beispielsweise Bühler (2001) nach. Sie untersucht die regionale Geschlechterkultur und Geschlechterordnung und stellt dabei deutliche kantonale Differenzen fest. Innerhalb der verschiedenen Regionen der Schweiz entsprechen jedoch die kulturellen Werte und Normen der beteiligten AkteurInnen den wirtschaftlichen, politischen und familiären Rahmenbedingungen. Zum zweiten Forschungsbedarf nach vertieften Analysen von Politikfeldern trägt beispielsweise Kersten (2013) bei, die aufzeigt, inwiefern sich in der Umsetzung der Opferhilfeberatung in den Kantonen bestimmte Logiken und Mechanismen einlagern, die zu einer geschlechtsspezifischen Umsetzungspraxis des geschlechtsneutralen Opferhilfegesetzes führen.

Analysen zu Gleichstellungsprogrammen

Für die Umsetzung der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben in der Schweiz – die in meiner Studie im Zentrum des Interesses steht – sind nicht primär Kantone zuständig.[35] Die Gesetzgebenden delegieren die Verantwortung zur Umsetzung des GlG an öffentliche (kommunale, kantonale oder Bundesstellen), zivilgesellschaftliche AkteurInnen (Verbände und Vereine) oder Unternehmen, welche dazu Gelder vom EBG beantragen können (vgl. Einleitung, Kapitel 3.1.1, Schär Moser und Strub 2011). Daher meint mesosozial im Kontext der Gleichstellungspolitik der Schweiz die Ebene von Gleichstellungsprogrammen.[36]

Die vorliegende Studie fokussiert insbesondere Gleichstellungsprojekte, die Unternehmen zu freiwilligen Gleichstellungsmassnahmen anhalten wollen (vgl. Einleitung, Kapitel 3.1). Einen Überblick über Forschungen zu Instrumenten und AkteurInnen der betrieblichen Gleichstellungsförderung in Deutschland bieten Maschke und Wiechmann (2010). Sie halten fest, dass Evaluierungen von Gleichstellungsprojekten schwierig sind, da sich Effekte nicht isolieren lassen. In Bezug auf Studien zu solch freiwilligen Selbstverpflichtungen in der Privatwirtschaft resümieren sie, dass diese Selbstverpflichtung weniger greifen als gewünscht und sich eine Wirkung bislang nicht empirisch belegen lässt. Ebenfalls zeigt sich, dass höher qualifizierte Frauen von freiwilligen betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen meist mehr profitieren als geringer qualifizierte.

Zur erfolgreichen Umsetzung von Gleichstellungsprojekten, die Unternehmen adressieren, gibt es eine Reihe von Handbüchern mit Empfehlungen – meist aus dem Bereich der Betriebswirtschaftslehre.[37] Jüngling (2004) empfiehlt beispielsweise, dass der Implementierung von Gleichstellungsmassnahmen eine strategische Analyse von bestehenden Interessenskonstellationen vorangehen muss und diese erfolgreich sind, wenn es keine VerliererInnen im Unternehmen gibt. Dabei sollte sowohl die Organisationsspitze (*top down*) als auch die Organisationsbasis (*bottom up*) einbezogen werden. Die Idee ist, Betriebswirtschaft und die Ziele der Chancengleichheit zusammenzudenken. Jüngling (2004) verweist auf Risiken dieser Projekte, etwa dass eher höher statt geringer qualifizierte Frauen von ihnen profitieren (vgl. Jüngling und Rastetter 2011). Ein Grossteil dieser Texte

[35] Die Schweizer Kantone und einige Kommunen haben eigene Gleichstellungsstellen eingeführt. Eine gute Übersicht zur Entstehung und Entwicklung aller kantonalen Gleichstellungsstellen in der Schweiz bietet Scheidegger (2008).

[36] Die letzte Evaluation dieser Programme (Bachmann, Zellweger und Müller 2006) zeigt, dass diese eine grosse Bandbreite an Themen (Gleichstellung am Arbeitsplatz, Berufswahl und berufliche Laufbahn sowie Vereinbarkeit und Beruf und sozialen Aufgaben) abdecken und dass die Nachfrage der ausserbetrieblichen AkteurInnen, die Finanzhilfen für Programme in Anspruch nehmen, gross ist. Die Projekte bestehen aus Kurs- oder Coachingangeboten, Informationsmaterialien und Arbeitsinstrumentarien. Das EBG publiziert jährlich einen Bericht über diese Projekte (vgl. EBG 2011; 2012; 2013).

[37] Neben diesen Texten, die aufzeigen, wie Projekte in Unternehmen implementiert werden können, gibt es auch eine Reihe von Studien, die – teilweise ebenfalls basierend auf Fallstudien in Unternehmen – aufzeigen, welchen betriebswirtschaftlichen Nutzen Unternehmen aus Gleichstellungsmassnahmen ziehen können (vgl. Prognos AG 2005; SECO 2007; SECO 2010). Die erwähnten Studien aus der Schweiz werden in meiner Studie als Datengrundlage in die Analyse aufgenommen (vgl. Kapitel 3.2).

zu Gleichstellungsprojekten für Betriebe befasst sich mit den Gleichstellungsstrategien *Gender Mainstreaming*, das meist an den öffentlichen Sektor gerichtet ist, und *Diversity Management,* das meist auf grosse Organisationen aus der Privatwirtschaft fokussiert (vgl. Krell, Mückenberger und Tondorf 2004; Müller und Sander 2009).[38]

Es liegen bislang nur wenige Befunde zu Gleichstellungsprogrammen vor, die privatwirtschaftliche KMU adressieren. Die Evaluation des GlG hat gezeigt, dass KMU weniger Gleichstellungsmassnahmen durchführen als öffentliche und grosse Unternehmen (Stutz et al. 2005). Faber und Kowol (2003) erarbeiten Empfehlungen für Projekte, die spezifisch KMU adressieren, basierend auf neun Fallstudien zur Projektumsetzung in KMU. Sie zeigen, dass auch in KMU Gleichstellungspromotoren, z.B. in der Unternehmensleitung, von zentraler Bedeutung sind und es ist förderlich, wenn Projekte in Verbindung mit Organisationswandel und auf den unterschiedlichen betrieblichen Ebenen unter Mitwirkung der Beschäftigten entwickelt und durchgeführt werden. Zudem begrüssen KMU eher Massnahmen zum Gewinn, Erhalt und zur Weiterentwicklung von qualifizierten Fachkräften als Frauenförderungsmassnahmen und sie begrüssen kurze Gleichstellungsprojekte.

Analysen zu Gleichstellungsprogrammen aus diskursiver Perspektive

Zu Gleichstellungsprogrammen existieren auch einige diskursive Analysen[39] – insbesondere wiederum zu den Gleichstellungsansätzen, die grosse und öffentliche Unternehmen adressieren: *Gender Mainstreaming* und *Diversity Management*. Correlis (2002) kritisiert etwa, dass die „Vagheit und Unverständlichkeit der Gender Mainstreaming-Begriffsbildung (…) einen grossen Spielraum für Interpretationen und damit auch für Etikettenschwindel“ eröffnet. Meuser und Riegraf (2010) resümieren, dass diverse ForscherInnen der Frauen- und Geschlechterforschung kritisieren: „Mit Gender Mainstreaming und stärker noch mit Managing Diversity hat sich die Semantik von Geschlecht im geschlechterpolitischen Diskurs verändert.“ So folge Gender Mainstreaming einer ökonomischen Logik und verwende eine „Management-Sprache“ (Meuser 2004). Daraus ergeben sich die Risiken, dass Gleichstellung nur dann umgesetzt wird, wenn es sich für Unternehmen lohnt. Dabei wird das Ziel der Gleichstellung geschwächt, indem der Blick nicht mehr auf soziale Ungleichheiten gerichtet wird und Ungleichheiten zwischen besser- und schlechter qualifizierten Frauen verstärkt werden (Meuser und Riegraf 2010:203-206).

[38] Gender Mainstreaming ist seit 1996 in allen EU-Staaten verbindlich. Es meint, dass staatliche AkteurInnen ihre eigenen Programme und Regeln auf Nichtdiskriminierung einer Geschlechtergruppe prüfen (Cornelissen 2002). Auch das Diversity Management existiert seit den 1990er Jahren und hat zum Ziel, Vielfalt innerhalb der Belegschaft von Unternehmen für den Unternehmenserfolg nutzbar zu machen (Meuser und Riegraf 2010).

[39] Verschiedene Positionen finden sich im Sammelband: Andresen, Koreuber und Lüdke 2009; oder im Schwerpunktheft der Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien: Cornelissen 2002.

Meuser (2004) ruft dazu auf, die Implementierung solcher Gleichstellungsmassnahmen empirisch zu untersuchen. Meine Studie trägt diesem Forschungsbedarf Rechnung und untersucht – unter anderem vor dem Hintergrund, dass Forschungen zu Gleichstellungsprogrammen, die KMU adressieren, generell rar sind – ein Projekt, das sich spezifisch an KMU richtet, sowie die Projektimplementierung in einem am Projekt teilnehmenden KMU (vgl. Kapitel 3.1.2, Beitrag IV, Kapitel 7). Die eben skizzierten Ergebnisse zur ökonomischen Logik in vielen Gleichstellungsprogrammen, die Unternehmen adressieren, und ihre Chancen und Risiken für die betriebliche Geschlechtergleichstellung bilden wichtige Bezugspunkte der vorliegenden Studie (vgl. Kapitel 2.4).

2.1.3 Studien zu Geschlechterungleichheiten in Unternehmen

Um die persistenten Geschlechterungleichheiten im Erwerbsleben – trotz bestehender Gleichstellungsbemühungen – zu verstehen, ist es relevant, nicht nur die Gleichstellungspolitik auf der makro- und mesosozialen Ebene zu betrachten, sondern auch die Ebene der Unternehmen einzubeziehen, weil die Gleichstellungspolitik darauf abzielt, betriebliche Ungleichheiten zu reduzieren. Verfestigung und Aufhebung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in Organisationen und Unternehmen stehen im Zentrum der *geschlechtersensiblen Organisationsforschung*.[40] Ähnlich wie das Forschungsfeld, in dem die Zusammenhängen zwischen Geschlecht, Politik und Staat untersucht werden (vgl. Kapitel 2.1.1), existiert – ebenfalls ausgehend vom angloamerikanischen Raum – auch ein Feld an theoretischen Debatten und empirischen Erkenntnissen zu Geschlechterungleichheiten in Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Institutionen seit den 1970er Jahren (Aulenbacher und Riegraf 2010; Hofbauer und Holtgrewe 2012; Müller, Riegraf und Wilz 2013a; Wilz 2008). Im Zentrum dabei steht die Kritik bisheriger Organisationstheorien[41] und ihres Verständnisses von Organisationen als geschlechtsneutrale Gebilde (Ferguson 1984; Hearn und Parkin 1983; Mills 1988; Pringle 1989). Pringle (1989) geht beispielsweise davon aus, dass Strukturen und Diskurse in Organisationen männliche Lebenserfahrungen höher und weibliche niedriger bewerten und damit grundsätzlich vergeschlechtlicht sind.

Die These der Vergeschlechtlichung von Organisationen ist in den 1990er Jahren konkretisiert und zugespitzt worden. Acker (1990; 1992) führt dazu den Begriff der *gendered organization* in die Debatte ein und definiert:

[40] Auch dieses Feld wird verschieden benannt. So kann es als feministische Organisationssoziologie (Hofbauer und Holtgrewe 2012), als Organisationssoziologie aus einer geschlechtersensiblen Perspektive, feministisch inspirierte Organisationsdiskussion (Müller 1999) oder als Feld rund um Geschlecht und Organisation (Aulenbacher und Riegraf 2010; Müller 2010; Müller, Riegraf und Wilz 2013b; Wilz 2002, 2008) bezeichnet werden. Eine wichtige Debatte darin wird *gendered organization* (Acker 1990, 1992; Wilz 2002, 2008) genannt.

[41] Zur Organisationssoziologie generell vgl. Endruweit (2004) sowie Abraham und Büschges (2004).

„To say that an organization, or any other analytic unit, is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine“ (Acker 1990:146).

Organisationen können demnach als vergeschlechtlicht beschrieben werden, wenn systematische Asymmetrien zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Aufgaben, Einkommen und Position vorliegen (Acker 1994; Wilz 2002:86; 2008:508). Der Begriff der *gendered organization* meint im ursprünglichen Verständnis, dass Organisationen strukturell vergeschlechtlicht sind (1990; 1992). Wilz (2002) kritisiert, dass Geschlecht in Organisationen nicht immer und überall relevant sein muss, sondern relevant gemacht wird oder auch nicht. Sie zeigt dies am Beispiel von Personalentscheidungen. Solche Entscheidungen „können geschlechterstereotypisierende Annahmen beinhalten, die kontextanhängig, situativ und flexibel relevant gemacht werden“ (Wilz 2004:233, vgl. Wilz 2002). Während diese stereotypen Annahmen in der Polizei zu geschlechtsspezifischen Aufteilungen von Tätigkeitsfeldern führen können (organisierte Kriminalität und Kriminalwache gelten als Männerdomäne, Sexualstraftaten demgegenüber als Frauendomäne), ist dies in der Versicherungsbranche nicht der Fall. In beiden Bereichen finden sich gleichzeitig auch Egalitätsdiskurse (Wilz 2004).

Die vorliegende Untersuchung analysiert – aufbauend auf diesen Überlegungen – auf der betrieblichen Ebene Vorstellungen, die Frauen und Männern unterschiedlichen oder gleichen Aufgaben und Positionen zuweisen.

Die Analyse von Geschlechter- und Gleichstellungsvorstellungen in Unternehmen

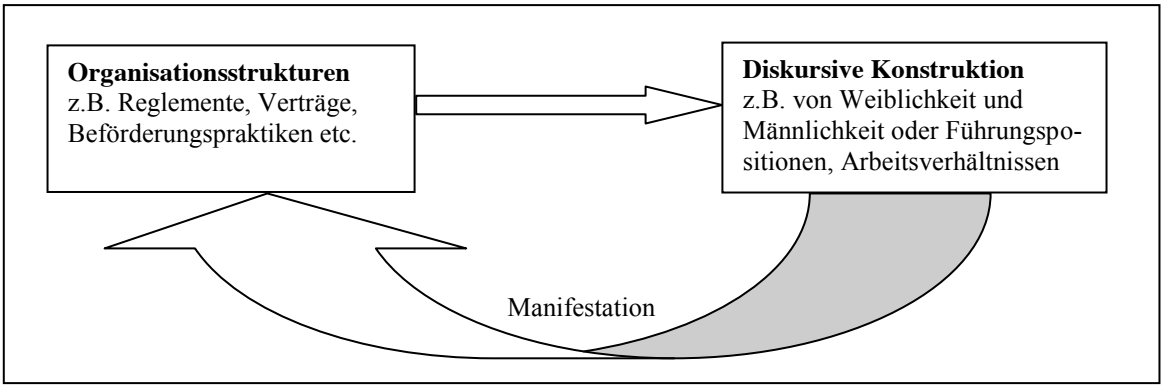
Im Forschungsstrang der geschlechtersensiblen Organisationsforschung werden Vorstellungen oder Diskurse – wenn auch sehr unterschiedlich benannt[42] – früh in die Analysen einbezogen.[43] Damit zeigt sich eine Unterscheidung der beiden Forschungsfelder der geschlechtersensiblen Wohlfahrtstaatsforschung – in dem die diskursive Perspektive erst nach der Entstehung des Feldes eingeführt worden ist (vgl. Adams und Padamsee 2001, vgl. Kapitel 2.1.1) – und der geschlechtersensiblen Organisationsforschung, die sich ansonsten relativ ähnlich entwickelt haben. So sind es bereits bei

[42] Die Bezeichnungen sind: geschlechterstereotype Annahmen (Wilz 2002, 2004), „beliefs“ (Acker 1994) oder „fiction“ (Acker 1992), Vorstellungen oder Normalitätsvorstellungen (Wilz 2004), *shared mental model*, d.h. eine gemeinsame Problemsicht (Folini 2007). Diesen Vorschlägen folgend – und um eine Unterscheidung zwischen dem die schweizerische Gleichstellungspolitik dominierenden Wirtschaftsnutzendiskurs zu schaffen – verwende die Bezeichnung Vorstellungen und nicht Diskurse für ungleichheitsgenerierende Ideen, die sich in Strukturen und Prozessen des Unternehmens eingelagert haben (vgl. Kapitel 3.3.2, Beitrag V, Kapitel 8).

[43] Damit in Zusammenhang stehend sind die Studien der geschlechtersensiblen Organisationssoziologie – anders als die Studien aus der geschlechtersensiblen Wohlfahrtsstaatsforschung (vgl. Kapitel 2.1.1), die ursprünglich einen quantitativen Fokus aufgewiesen haben und oft noch immer aufweisen – meist qualitativ ausgerichtet. Sie stützen sich vor allem auf Beobachtungen, Interviews, Fokusgruppengespräche und die Analyse von Dokumenten (vgl. Kapitel 3).

Acker (1990) nicht nur die Diskurse der Organisation, die Geschlechterdifferenz konstruieren, „sondern zugleich auch die Diskurs der Geschlechterdifferenz, die die Organisation mit begründen“ (Nentwich 2004:43, vgl. Abb. 2). Abb. 2 zeigt (analog zur Abb. 1 in Kapitel 2.1.1) das Verhältnis zwischen Organisationsstrukturen und diskursiven Konstruktionen: Diskursive Konstruktionen können sich in Organisationsstrukturen manifestieren (grosser Pfeil unten, vgl. Abb. 2) und wirken wiederum auf diese Konstruktionen (dünner Pfeil oben, vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Verhältnis von Organisationsstrukturen und diskursiven Konstruktionen



Acker (1990) und Müller (1993) sowie Rastetter (1994) zeigen, dass Organisationen „ein Normalmodell von Arbeitskraft [haben], welches asexuell erscheint, implizit jedoch männlich konnotiert ist“ und damit zu ungleicher Behandlung von Frauen und Männern führen kann (Aulenbacher und Riegraf 2010:161). Acker (1992:259) stellt fest: „The fiction of the universal worker obscures the gendered effects of these ostensibly gender-neutral processes.“ Aufbauend auf diesen Erkenntnissen kommt es in der Folge zu einer Reihe von qualitativen Untersuchungen zu Geschlechter- und Gleichstellungsvorstellungen in Unternehmen.

Da die vorliegende Studie Geschlechter- und Gleichstellungsvorstellungen in Unternehmen in der Schweiz untersucht, werden im Folgenden Befunde aus Studien zu solchen Vorstellungen aus der Schweiz vorgestellt.[44]

Liebig (2000) plädiert für eine geschlechtersensible Organisationskulturforschung und definiert den Begriff der *Geschlechterkultur* als kollektive Auffassung von Geschlecht und Geschlechterbeziehung in Organisationen. In einer Analyse von Gruppendiskussionen mit VertreterInnen des Managements erarbeitet sie eine Typologie betrieblicher Geschlechterkulturen. In einer Diskursanalyse

[44] Daneben gibt es diverse internationale Studien. Liff und Ward (2001) beispielsweise gehen anhand von Interviews mit weiblichen und männlichen Managern der Frage nach, ob die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen durch die Vorstellungen und Bilder, die Frauen und Männer von Führungspositionen (erhalten) haben, erklärt werden können. Benschop, Van den Brink, Doorewaard und Leenders (2013) zeichnen verschiedene innerbetriebliche Diskurse zu „Ambitionen“ von voll- und teilzeitangestellten Frauen und Männern nach. Sie zeigen, dass der dominante Diskurs „Ambition als Ressource“ zu Ungleichheiten führt.

zeigt Liebig (2005), dass der IT-Bereich für neue Führungsphilosophien und alternative Arbeitsmodelle sehr aufgeschlossen ist, darin jedoch eine starke Orientierung zur Erwerbstätigkeit bestehen bleibt.

In ihrer Analyse eines mittelgrossen Deutschschweizer Unternehmens arbeitet Nentwich (2004) charakteristische Argumentationen zu Teilzeitarbeit, zur Gleichstellung der Geschlechter sowie zur Rollen- und Arbeitsteilung in der Familie und zwischen den Geschlechtern heraus. Sie konstatiert eine Gleichzeitigkeit von „Differenz und Gleichheit". Während auf der Ebene der Organisation Gleichheitsdiskurse dominieren, werden auf der individuellen Ebene geschlechtsspezifische Unterschiede betont (Nentwich 2004:246).[45]

Folini (2007) zeichnet den Gleichstellungsprozess in einem mittelgrossen Dienstleistungsunternehmen einer schweizerischen Kleinstadt nach. Dieses verfügt nach einem Gleichstellungsprozess über ein neues „shared mental model hinsichtlich des Führungsverständnisses" (Folini 2007:288). Für Führungspositionen ist seitdem nicht mehr Vollzeittätigkeit die Grundvoraussetzung. Demgegenüber werden die „stereotyp weibliche[n] Eigenschaften Kooperations-, Team-, Kommunikations- und Integrationsfähigkeit" (Folini 2007:288) für Führungspositionen betont. Diese Aufwertung stereotyp weiblicher Eigenschaften in Verbindung mit partizipativen Entscheidungsverfahren führt zu mehr Geschlechtergleichstellung, wie Folini (2007:289-290) resümiert.

Diverse Studien kommen also zu den Befunden, dass für betriebliche Geschlechterungleichheiten sowohl Vorstellungen zu Weiblichkeit und Männlichkeit als auch zu bestimmten Arbeitsverhältnissen, berufstätigen Menschen generell und Führungspositionen relevant sind.[46] Diese Befunde sind zentrale Ausgangspunkte für meine Studie, welche darauf aufbauend ebenfalls nach (un-)gleichheitsgenerierenden Mechanismen in Bezug auf verschiedenen betrieblichen Vorstellungen fragt (vgl. Kapitel 2.4, Beitrag V, Kapitel 8).

Betriebliche Reproduktion der Diskurse der Gleichstellungspolitik und betriebliche Folgen

Die bisher skizzierten Studien aus der geschlechtersensiblen Organisationsforschung analysieren betriebliche Diskurse zu Geschlecht und Gleichstellung. Die vorliegende Studie untersucht darüber hinaus einerseits die betriebliche Reproduktion von Diskursen, die ausserhalb der Unternehmen –

[45] Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Benschop und Doorewaard (1998) in ihrer Untersuchung von niederländischen Banken.

[46] Eine wichtige Rolle spielen auch die Vorstellungen von Sexualität in Organisationen. Witz und Savage (1992) argumentieren, dass Männer ihre Heterosexualität kapitalisieren können, während Frauen sexualisiert werden und diese Sexualisierung wiederum kapitalisiert wird. Ähnlich werde auch die Emotionalität von Frauen in Organisationen kapitalisiert (Rastetter 1994). Diese Debatten werden hier ausgeklammert, da die Kategorien der Sexualität und Emotionalität in meinen Analysen zwar aufgenommen worden sind, jedoch in den Ergebnissen nicht auftauchen, da darin eine Reduktion auf Vorstellungen vorgenommen wird, die in ihrem Zusammenspiel mit dem Wirtschaftsnutzendiskurs ungleichheitsgenerierend wirken (vgl. Beitrag V, Kapitel 8).

in Gleichstellungspolitik und -programmen – produziert werden. Andererseits fokussiert sie die Folgen für soziale Ungleichheiten, die sich aus der Interaktion der Reproduktion der ausserbetrieblichen Diskurse mit den betrieblichen Vorstellungen ergeben. Einzelne Studien aus dem Forschungsgebiet der geschlechtersensiblen Organisationsforschung haben sich bereits mit diesen Fragen beschäftigt. Im Folgenden werden zuerst Studien vorgestellt, die auf das Risiko verweisen, dass Gleichstellungsdiskurse in Organisationen auf einer Leitbildebene übernommen werden, ohne dass dabei Effekte für die organisationale Praxis entstehen.

Müller (2010) plädiert dafür, „die Organisation als Akteur auf der mesosozialen Ebene" zu betrachten, um so „organisationalen Widerstand gegen Gleichstellungsmassnahmen" (Müller 2010:53) aus neoinstitutionalistischer Sicht zu untersuchen. Dabei geht es für sie darum, zu klären, ob Gleichstellungsmassnahmen nur auf die dargestellte oder auch auf die faktische Organisationsrealität Einfluss haben.

Hoque und Noon (2004) argumentieren ähnlich, dass – durch den aktuellen Slogan in der englischen Gleichstellungspolitik[47] „equality is good for business" – neben öffentlichrechtlichen Institutionen auch viele privatwirtschaftliche Unternehmen formale Gleichstellungspolitiken formulieren, jedoch kaum damit korrespondierende Praktiken implementiert haben. Sie sprechen in diesen Fällen von „empty shell" Gleichstellungspolitiken. In einer quantitativen Analyse von 1998 Organisationen zeigen sie, dass es in kleinen, privatwirtschaftlichen Unternehmen und solche ohne Personalverantwortliche eher zutrifft, dass nur auf der formalen Ebene Massnahmen formuliert und keine Praktiken implementiert worden sind.

McDonald, Townsed und Wharton (2013) zeigen anhand von Interviews mit Arbeitnehmenden in einer privatwirtschaftlichen und einer öffentlichwirtschaftlichen Organisation in Australien[48] vier Mechanismen, durch die es zwischen Diskurs und Praxis zu *work-life balance* in diesen Organisationen zu einem Bruch kommt: erstens in der Charakterisierung des spezifischen Sektors als besonders, zweitens in der Definition der Produktivität als prioriär gegenüber den spezifischen Lebenssituationen der Arbeitnehmenden, drittens in der Bezeichnung der Care-Verpflichtungen der Mitarbeitenden als persönliche Wahl und viertens in der Definition des commitments der Mitarbeitenden über ihre Arbeitsplatzpräsenz.

Die vorliegende Studie interessiert sich spezifisch für die Diskurse, die in der Umsetzung von Gleichstellungsprojekten, welche Unternehmen freiwillig durchführen können, hervorgebracht werden. Daher werden im Folgenden Studien vorgestellt, die – teilweise auch nicht mit einem Fo-

[47] In England müssen öffentliche Institutionen, basierend auf dem Equality Act von 2006, eine aktive betriebliche Gleichstellungspolitik entwickeln und publizieren. Dies gilt jedoch nicht für privatwirtschaftliche Institutionen (Schär Moser und Strub 2011).

[48] In Australien müssen Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden verbindlich jährlich Gleichstellungspläne erstellen. Eine spezielle Kommission (Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency (WGEA)) prüft diese Pläne (WGEA 2014).

kus auf Diskurse – (kontra-)produktive betriebliche Wirkungsweisen von freiwilligen im Vergleich zu verbindlichen Gleichstellungsprogrammen aufzeigen.

Zentrale Anhaltspunkte zu den Wirkungen von verbindlichen im Vergleich zu unverbindlichen Gleichstellungsprogrammen bietet die Studie von Schön (1999). Sie vergleicht deutsche Banken, die in einer „freiwilligen Selbstverpflichtung" ein Chancengleichheitsprojekt durchführen, mit deutschen öffentlich-rechtlichen Sparkassen, für die ein Landesgleichstellungsgesetz gilt. Letzteres regelt Frauenförderpläne und Ergebnisquoten verbindlich. Die selbstverpflichtende Förderung fokussiert einen engeren Themenbereich – z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und wird schneller „der ökonomischen Situation eines Unternehmens angepasst" (Schön 1999:297). Demgegenüber greifen die gesetzlichen Massnahmen weiter (breiteres Themenspektrum) und verbindlicher ins betriebliche Geschehen ein und erreichen mehr Betriebe. Sie zeigt zudem, dass eher hoch qualifizierte und meist nicht niedrig qualifizierte Frauen von freiwilligen betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen profitieren.

Smithson und Stokoe (2005) zeigen in ihrer qualitativen Analyse von Interviews und Fokusgruppen in englischen Grossbetrieben, dass die Verwendung der geschlechterblinden Konzepte *work-life balance* oder *flexibility* mit der gleichzeitig in den Unternehmen vorherrschenden Idee interagieren, dass diese Konzepte für erwerbstätige Mütter geeignet seien. Die Folge davon kann sein, dass vergeschlechtlichte Praxen in den Organisationen verstärkt statt verringert werden. Sie verweisen auf die Gefahr, dass es zu einer Verschiebung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern hin zu Ungleichheiten zwischen Eltern und Nicht-Eltern kommt. French und Strachan (2007) führen eine quantitative Analyse von australischen Gleichstellungsplänen in der Finanz- und Versicherungsbranche durch. Sie zeigen, dass die Anzahl von Frauen in Führungspositionen niedrig bleibt, obwohl eine steigende Anzahl von Frauen in Unternehmen zu verzeichnen ist.

Meine Studie untersucht die betriebliche Reproduktion oder Umdeutung von Diskursen aus der schweizerischen Gleichstellungspolitik. Deshalb werden schliesslich Studien aus der Schweiz vorgestellt, die Umdeutungen der Gleichstellungsstrategie *Gender Mainstreaming, Diversity Management* oder *Work-Life-Balance* in Unternehmen herausarbeiten.

Ostendorp und Steyaert (2009) sowie Nentwich, Liebig und Steyaert (2010) gehen davon aus, dass die „globale Idee" des *diversity management* im „lokal verankerten Verständnisse von Pluralität und Chancengleichheit in spezifischer Weise interpretiert, kontextualisiert und in die lokale betriebliche Praxen übersetzt wird" (Nentwich et al. 2010:8; vgl. Ostendorp 2009). Ostendorp und Steyaert (2009) zeigen vier Deutungen von Diversity Management in ihrer Analyse von Homepages, Dokumenten und Interviews von neun grossen Organisationen, die Diversity Management durchführen. Die Firmen bieten in der ersten Deutung der Diversität als Luxus Massnahmen für den *ideal worker* (jung, gesund, männlich, erfolgreich und Vollzeit arbeitend) an. In einer zweiten Deutung der Diversität als Notfall fokussieren Unternehmen auf marginalisierte Gruppen. In einer

dritten Deutung der Diversität als Interessen geht es darum, dass bestimmte Interessengruppen speziell gefördert werden. Bei der letzten Deutung von Diversität als Inklusion wird der Fokus der Unternehmen auf in der Organisation eingelagerte Stereotypen gerichtet. Teilweise aufgrund derselben Daten kommt Ostendorp (2009) zu fast denselben vier lokalen Interpretationen des Konzeptes von *life balance* in KMU und Grossunternehmen, die Massnahmen zu diesem Themenbereich durchgeführt haben. *Life balance* wird dabei entweder als PR-Strategie für den *ideal worker* angeboten, als gute Tat für bedürftige Minderheiten, etwa alleinerziehende Frauen, als Kampf von unterschiedlichen Interessengruppen oder als bewusstes Angehen von Stereotypen wie etwa dem *ideal worker* und der Verwirklichung einer Kultur der Unterschiede.

Ostendorp und Nentwich (2005) arbeiten, ähnlich wie die oben skizzierten Studien, ebenfalls verschiedene Deutungen des Konzeptes Familienfreundlichkeit in Schweizer KMU heraus (Familienfreundlichkeit als Frauensache, als Einbezug von Männern, als Standortfaktor der Wirtschaft, als Flexibilität der Organisation, als familiäre Atmosphäre und als Kundenorientierung). Sie vermuten kontraproduktive Wirkungen von Gleichstellungsmassnahmen mit rein wirtschaftlichen Zielsetzungen, wenn diese auf Unternehmen mit traditionellen Vorstellungen von Familie und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung treffen. Solche Unternehmen tendieren dieser Studie zufolge dazu, Massnahmen zur Familienfreundlichkeit zu implementieren, die diese traditionellen Vorstellungen reproduzieren anstatt verändern (Ostendorp und Nentwich 2005:353).

Meine Untersuchung baut auf den in diesem Unterkapiteln skizzierten Befunden zu betrieblichen (Um-)Deutungen von Diskursen der Geleichstellungspolitik auf (vgl. Kapitel 2.1.4). Darüber hinaus untersucht sie – anders als die bisherigen Studien – für die Schweiz (un-)gleichheitsgenerierende Mechanismen im Zusammenspiel der Gleichstellungsdiskurse mit den in diesen Betrieben vorherrschenden Vorstellungen (vgl. Beitrag V, Kapitel 8).[49]

2.2 Genderregime-Perspektive: Institutionalisierte Geschlechterungleichheiten

Die vorliegende Studie fokussiert (un-)gleichheitsgenerierende Mechanismen auf der Ebene von Gleichstellungspolitik, -projekt und Unternehmen. Fast alle der im vorhergehenden Kapitel diskutierten Studien analysieren ebenfalls die Verfestigung von Geschlechterungleichheiten in einer der drei Institutionen und nehmen damit implizit oder explizit eine Genderregime-Perspektive ein. Connell (1987) hat den Begriff des *Genderregimes*[50] definiert als: „The state of play in gender rela-

[49] Mithilfe von Interviews mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden und -gebenden (und nicht nur den Arbeitgebenden) sowie unter Einbezug von allgemeinen Unternehmensdokumenten und -statistiken (und nicht nur von Projektdokumenten) gelingt eine vertiefte Analyse der betrieblichen Vorstellungen in Interaktion mit den reproduzierten Gleichstellungsdiskursen (vgl. Kapitel 3, Beitrag V, Kapitel 8).

[50] Krasne (1982:185) definiert Regime als: „principles, norms, rules, and decision-making procedures around which actor expectations converge in a given issue-area."

tions in a given institution is its ‚Genderregime'" (Connell 1987:120). Damit wird angenommen, dass jede denkbare Institution (nach Connell beispielsweise die Familie, der Staat oder die Strasse) auf allen gesellschaftlichen Ebenen ein Genderregime – also ein bestimmter Stand der Geschlechterbeziehungen – haben kann (Connell 1987:121-139). Während das Wohlfahrts- oder Genderregime-Konzept im Forschungsfeld der geschlechtersensiblen Wohlfahrtsstaatsforschung auf der makro- und mesosozialen Ebene oft verwendet wird (vgl. Kapitel 2.1.1, 2.1.2), findet es im Feld der geschlechtersensiblen Organisationsforschung selten explizit Verwendung (vgl. Kapitel 2.1.3).[51] Acker (1994) stützt sich in ihrer empirischen Untersuchung von sieben Banken in Schweden das Konzept des *Genderregimes* und definiert dieses für die Unternehmensebene als: „internal structures, processes and beliefs that distribute women and men into different tasks and positions" (Acker 1994:117).

In der vorliegenden Studie verwende ich das Genderregime-Konzept neben der Analyse der Gleichstellungspolitik auf der makro- und mesosozialen Ebene auch für die Analyse der Unternehmensebene, weil die im Folgenden präsentierten Grundannahmen der Genderregime-Perspektive für die Analyse in beiden Bereichen gelten (vgl. Kersten und Lanfranconi 2011). Die Verwendung derselben Konzepte und Begriffe – und Methoden (vgl. Kapitel 3) – über diese drei Ebenen hinweg vereinfacht die einheitliche Analyse. Die Studie ermöglicht durch diese Konzeptionalisierung darüber hinaus einen Vergleich und eine Verbindung der beiden Forschungsfelder der Politik- und Organisationsforschung aus einer Genderregime-Perspektive. Im Folgenden werden die zentralen Grundbegriffe und Konzepte diskutiert, die für die vorliegende Arbeit von Relevanz sind.

2.2.1 Geschlechterungleichheiten und die Verwobenheit sozialer Ungleichheiten

In der Genderregime-Perspektive generell wird davon ausgegangen, dass die Kategorien Frau und Mann keine natürlichen Gegebenheiten sind, sondern kontextabhängige soziale Konstruktionen (vgl. Acker 1992; Connell 1987; Ridgeway und Correll 2004; Scott 1986; West und Zimmerman 1987). Gender bezieht sich damit immer auf die Konstruktion von Männlich- und Weiblichkeit und ihre Beziehung untereinander (Betztelt 2007:7-8). Gender wird etwa definiert als „an institutionalized system of social practices for constituting people as two significantly different categories, men and women and organizing social relations of inequality on the basis of that difference" (Ridgeway und Correll 2004:510). Im ersten Teil dieser Begriffsbestimmung wird ausgesagt, dass die Differenzierung zwischen Frauen und Männern sozial konstruiert ist und in alltäglichen Praktiken institutionalisiert wird (vgl. Acker 1992:250; Connell 1987; Scott 1986; West und Zimmerman 1987).[52]

[51] Für die Ebene der Unternehmen explizit verwendet wird der Begriff bei Acker (1994) und Connell (2006).

[52] Diese Überlegungen schliessen mit ein, dass die Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit per se zu Ungleichheiten gegenüber Personen führt, die sich selbst nicht entlang dieser Kategorien einordnen oder nicht

Der zweite Teil der Definition verweist darauf, dass die institutionalisierte Form der Differenzierung nach Frauen und Männern zu Ungleichheit – oder möglicherweise auch zu Gleichheit – entlang dieser Kategorien führen kann. Damit ist auf die zentrale Unterscheidung zwischen Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten verwiesen. Sowohl Differenzen als auch Ungleichheiten werden als gesellschaftlich hergestellt betrachtet, jedoch gehen Ungleichheiten mit einer systematischen Benachteiligung einher (vgl. Wilz 2002, 2004).[53]

In vielen Forschungsarbeiten, die mit einer Genderregime-Perspektive arbeiten, wird davon ausgegangen, dass in Institutionen neben Geschlechterungleichheiten auch andere soziale Ungleichheiten – wie etwa Ungleichheiten in Bezug auf Klasse, Ethnie oder auch Alter – reduziert oder verfestigt werden können. Die unterschiedlichen sozialen Ungleichheitslagen können miteinander verwoben sein und solche „klassen- oder herkunftsspezifischen Differenzierungen von Genderbeziehungen" müssen laut Betzelt (2007:8) in empirischen Analysen mit einem Genderregime-Fokus berücksichtigt werden.[54] Connell (1987) argumentiert, dass Gender nicht ausserhalb von anderen sozialen Prozessen (wie Klasse oder Ethnie) verstanden werden kann, sondern integraler Bestandteil davon ist. Acker (1992:251) führt aus, dass auch Klasse und Ethnie nicht ausserhalb von Geschlechterbeziehungen zu analysieren seien. Acker (2006) schlägt vor, für die Analyse von Ungleichheiten in Organisationen das Analysekonzept des Ungleichheitsregimes zu verwenden, das sie wie folgt definiert: „Inequality regimes are the interlocked practices and processes that result in continuing inequalities in all work organizations." Eine solche Perspektive wird nicht nur von VertreterInnen der geschlechtersensiblen Organisationsforschung eingenommen, sondern auch von WissenschaftlerInnen der geschlechtersensiblen Wohlfahrtsstaatsforschung vorgeschlagen (vgl. Williams 1995). Sie findet sich auch in empirischen Analysen aus den verschiedenen Forschungsfeldern wieder: So zeigt etwa Jenson (2009), dass durch die Diskurse in der EU-Politik Unterschiede zwischen jungen und älteren Frauen geschaffen werden. Diverse Forschungsarbeiten auf der Ebene von Gleichstel-

---

die Anerkennung für die Zuschreibung zu einer der Kategorien erhalten (vgl. Butler 1990; Schirmer 2013). Jedoch liegt es hauptsächlich im Interesse der vorliegenden Studie zu zeigen, inwiefern entlang dieser Kategorien (Un-)Gleichheiten entstehen können.

[53] Zudem kann zwischen *horizontaler* und *vertikaler Dimension der Geschlechterdifferenz* unterschieden werden. Während die vertikale Dimension unterschiedliche Stereotypisierungen von Frauen und Männern generell meint, kommt die horizontale Dimension hinzu, sobald diese Stereotypisierungen mit einer Hierarchisierung von Statusungleichheit einhergeht (Ridgeway und Correll 2004:513). Zu sozialer Ungleichheit generell vgl. Budowski und Nollert 2010; Burzan 2007; Kreckel 2004; Solga et al. 2009.

[54] Die Idee der Analyse des Zusammenwirkens verschiedener Kategorien sozialer Ungleichheit ist unter dem Begriff *Intersektionalität* von der Juristin Crenshaw (1998) in Bezug auf die diskriminierende Einstellungspolitik gegenüber schwarzen Frauen in den USA eingeführt worden (vgl. Soiland 2006). In der Frauen- und Geschlechterforschung wird auch von *Verwobenheit* (Winker und Degele 2009), *Achsen der Ungleichheit* (Klinger, Knapp und Sauer 2007) oder von *Interferenzen* (Heintz 2001) verschiedener Kategorien sozialer Ungleichheit gesprochen.

lungsprogrammen verweisen auf die Unterscheidungen zwischen höher und geringer qualifizierten Frauen (Jüngling und Rastetter 2011; Maschke und Wiechmann 2010; Meuser und Riegraf 2010).[55]

Die vorliegende Studie fokussiert davon ausgehend (un-)gleichheitsgenerierende Mechanismen im Untersuchungsfeld insbesondere bezüglich der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern – aber auch in Bezug auf andere Kategorien der sozialen Ungleichheit nebeneinander und in Verbindung zueinander.

2.2.2 Institution und formelle und informelle Strukturen

Ein Genderregime kann nach Connell (1987:120) als aktueller Stand der Geschlechterbeziehungen in einer bestimmten Institution umschrieben werden und ist damit an eine bestimmte Zeit und eine bestimmte Institution – wie beispielsweise ein Politikbereich, ein politisches Programm oder ein Unternehmen – gebunden. Connell (1987) stützt sich auf Giddens (1995 [1984]:69, 76) Institutionsbegriff als „practices with 'the greatest space-time extension' within sociality or 'the more enduring features of social life'." Ebenfalls übernimmt Connell Giddens Konzept der Dualität der Struktur und Handlung, nach dem Strukturen das Handeln begrenzen und ermöglichen, aber immer auch als von sozialen AkteurInnen hergestellt begriffen werden. Damit werden Genderregime – also der aktuelle Stand von Ungleichheiten – als institutionell für eine gewisse Zeit stabilisiert, jedoch in Abhängigkeit von den Interessen der beteiligten AkteurInnen immer auch als wandelbar begriffen. Diese Konzeptionalisierung des Genderregimes – und damit von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten – als institutionell verfestigt, jedoch immer auch wandelbar ist zentral, um Möglichkeiten zur Reduktion und Mechanismen zur Verfestigung von Ungleichheiten nachzuzeichnen.

In der (geschlechtersensiblen) Organisationssoziologie wird in Anlehnung an die wechselseitige Beeinflussung von Struktur und Handlung (vgl. Giddens 1995 [1984]:77-81) zwischen formellen (z.B. Reglemente, Verträge etc.) und informellen Organisationsstrukturen (organisationale Praktiken, z.B. Beförderungspraktiken) unterschieden, die wechselseitig aufeinander einwirken können (vgl. Funken 2004; Müller 2010; Wilz 2002).

Die vorliegende Studie übernimmt diese Unterscheidung nach formellen und informellen Strukturen explizit für die Ebene des Unternehmens, weil damit der Blick auf Diskrepanzen sowie Wechselwirkungen zwischen in diesen beiden Strukturen eingelagerten (Geschlechter-)Vorstellungen gelegt werden kann.

[55] Langvasbraten (2008) untersucht in ihrer Analyse von Gleichstellungsaktionsplänen in Schweden, Dänemark und Norwegen aus einer solchen Perspektive, inwiefern kulturelle Minderheiten in den Gleichstellungspolitiken der skandinavischen Länder berücksichtigt werden.

2.2.3 Die Analyse des Zusammenspiels verschiedener Genderregimes

Connell (1987) fordert dazu auf, einerseits unterschiedliche Genderregime, aber auch ihre Beziehung untereinander zu untersuchen: „To compile a complete structural inventory it is therefore necessary to go beyond a collation of Genderregimes to the relationships between them" (Connell 1987:134). Genau diese Analyse der Beziehung von Genderregimen hilft, Mechanismen nachzuzeichnen, die (geschlechtsspezifische) Ungleichheiten über Institutionen hinweg verfestigen. Beispielsweise können sich laut Connell (1987) die Genderregime von Familien mit solchen von Unternehmen beeinflussen und gegenseitig stützen, wenn es um die Praxis geht, dass Männer eher Vollzeit und Frauen vermehrt Teilzeit arbeiten. Im Gegensatz zu dieser Forderung fokussieren empirische Analysen zu Genderregimen wie gezeigt (vgl. Kapitel 2.1) bisher oft einzelne Institutionen (Politik, Programm *oder* Unternehmen) und es haben sich seit dieser Aufforderung verschiedene Forschungsfelder zur geschlechtersensiblen Analyse unterschiedlicher Institutionen entwickelt; eben beispielsweise die Wohlfahrtsstaatsforschung oder die Organisationsforschung aus geschlechtersensibler Perspektive.

Innerhalb der Wohlfahrtsstaatsforschung ruft zudem Levy (2002) dazu auf, neben der makrosozialen Politikebene auch eine Politikumsetzungsebene zu fokussieren, um ein besseres Verständnis dafür zu erhalten, inwiefern soziale Ungleichheit durch Politikbereiche (re-)produziert wird (vgl. Kapitel 2.1.2). Betzelt (2007) konstatiert einen Bedarf darin, in die auch in die geschlechtersensible Wohlfahrtsstaatsforschung nicht nur die Politikebene eines Landes, sondern auch „die einzelbetriebliche Ebene" einzubeziehen. Sie hält fest, dass es wichtig ist, die Unternehmen nicht „alleine als Objekt staatlicher Regulierung", sondern „in ihren eigenen Handlungslogiken und ihrer Handlungspraxis" (Betzelt 2007:34) zu betrachten.

Die vorliegende Studie setzt bei diesen drei Forderungen an: Um einen empirisch fundierten Beitrag zum Verständnis der Mechanismen und Prozesse zu leisten, welche die Gleichstellung der Geschlechter über das Zusammenwirken verschiedener beteiligter Institutionen hinweg behindern oder fördern (Connell 1987), untersucht die vorliegende Studie empirisch Institutionen auf drei Ebenen: die makrosoziale Politikebene, die Politikumsetzungsebene eines Gleichstellungsprogramms *sowie* die Ebene eines Unternehmens (vgl. Kapitel 3). Letzteres wird einerseits als „Objekt staatlicher Regulierung" (Betzelt 2007:34) betrachtet, indem interessiert, inwiefern die Diskurse aus der schweizerischen Gleichstellungpolitik im Unternehmen übernommen oder modifiziert werden. Gleichzeitig wird das Unternehmen auch in seiner „eigenen Handlungslogik" (Betzelt 2007:34) untersucht, indem der Fokus auch auf in formellen und informellen Strukturen eingelagerte Vorstellungen gelegt wird. Daher berücksichtige ich neben der geschlechtersensiblen Wohlfahrtsstaatsforschung auch die geschlechtersensible Organisationsforschung und leiste damit einen Beitrag zur Verbindung dieser beiden Perspektiven.

2.2.4 Die Integration der diskursive Perspektive

Aus der Literaturübersicht geht schliesslich hervor, dass innerhalb der Forschungen mit einer Genderregime-Perspektive oft eine diskursive Perspektive eingenommen wird, um Wandel oder Persistenz von Strukturen in Politik und Organisationen sowie die Folgen dieser Strukturen oder aber der Deutungen, die dahinter stehen, nachzuzeichnen. Während diese Perspektive in den Analysen zu Politikfeldern erst im Verlauf der 2000er Jahre integriert worden ist (vgl. Adams und Padamsee 2001; Betztelt 2007:25-28; Kapitel 2.1.1), ist sie der geschlechtersensiblen Organisationsforschung bereits länger inhärent (vgl. Acker 1990; Kapitel 2.1.3). Die diskursive Perspektive meint allgemein, dass institutionelle Strukturen einerseits einen Effekt auf diskursive Konstruktionen etwa von Weiblichkeit und Männlichkeit haben, dass sich aber andererseits solche Diskurse und Vorstellungen auch in den formellen und informellen Strukturen von Institutionen einlagern und dadurch wieder Wirkungsweisen entfalten (vgl. Abb. 1, Kapitel 2.1.1 und Abb. 2, Kapitel 2.1.3). Für die Genderregimeforschung wird der Einbezug dieser diskursiven Perspektive als zentral angesehen (Betztelt 2007:28). Gleichzeitig wird insbesondere im Feld der (geschlechtersensiblen) Wohlfahrtsstaatsforschung noch weiterer Forschungsbedarf und die Notwendigkeit der Entwicklung eines analytischen Konzeptes, das die diskursive Perspektive auf verschiedenen Ebenen einbezieht, sowie auch einer „hierfür geeigneten methodischen Vorgehensweise“ artikuliert (Betzelt 2007:37).

Zu diesen drei Punkten leistet meine Studie einen Beitrag. Einerseits wird ein empirisches Beispiel vorgelegt, das sowohl die Genderregime- wie auch die diskursive Perspektive auf verschiedenen Ebenen einbezieht. Zudem schlägt sie ein dafür geeignetes analytisches Konzept (vgl. Kapitel 2.3 und Kapitel 2.4) sowie methodisches Vorgehen vor (vgl. Kapitel 3).

2.3 Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse

Die vorliegende Studie untersucht Diskurse oder Deutungen und Umdeutungen, die durch Aushandlungsprozesse von AkteurInnen bei der Umsetzung des GlG in Politik, Programmen und Unternehmen hervorgebracht werden. Solche Diskurse schlagen sich beispielsweise in politischen Programmen oder betrieblichen Massnahmen nieder (vgl. Kapitel 2.1.2 und 2.1.3, Finalayson 2004; Orloff und Palier 2009; Padamsee 2009). Im Zentrum des Interesses stehen damit die „von Foucault aufgeworfenen Fragen nach dem Wissen bzw. den gesellschaftlichen Macht/Wissensregimen, den Kämpfen um Definitionsmacht, den darin entstehenden und eingesetzten Dispositiven, den sich daraus entfaltenden und dem zugrunde liegenden Strukturierungen von Teilnehmern und Aussageweisen“ (Keller und Truschkat 2013:12-13).[56] Die Studie nimmt daher wie einige der besprochenen Studien (vgl. Kapitel 2.1) eine diskursive Perspektive ein. Die Begriffe Diskurs, Diskursanalyse

[56] Foucault untersucht etwa gesellschaftliche Überwachungspraktiken im frühen 18. Jahrhundert (Foucault 2008 [1975]) oder den gesellschaftlichen Umgang mit Sexualität vom 17. bis 20. Jahrhundert (Foucault 1978).

und Diskurstheorie haben eine Vielzahl von Bedeutungen und in verschiedenen sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen haben sich entsprechende Theorien und Forschungsprogramme entwickelt.[57]

Meine Studie basiert – aufgrund der beiden folgenden Gründen – auf der Perspektive[58] der *wissenssoziologischen Diskursanalyse* (Keller 2003, 2005, 2011; Keller und Truschkat 2013),[59] die eine Verbindung zwischen der soziologischen Wissenstheorie von Berger und Luckmann (vgl. 2012 [1966]) und der Diskursforschung, insbesondere von Michel Foucault (vgl. 2010 [1972]), vornimmt.[60]

Erstens stützt sich die wissenssoziologische Diskursanalyse – im Gegensatz zu anderen Konzeptionen der Diskursanalyse[61] – auf Giddens (1995 [1984]:77-81) Konzept der Dualität von Struktur und Handlung. Demnach begrenzen Strukturen Handlungen und bilden gleichzeitig die Voraussetzung für weitere Handlungen (vgl. Kapitel 2.2). In Anlehnung daran ist eine zentrale Grundannahme der wissenssoziologischen Diskursanalyse:

„[D]iese [Strukturen] existieren im konkreten Handlungsvollzug, der sie aktualisiert, in ihrer Gültigkeit bestätigt und weiter fortschreibt, der sie aber auch in Frage zu stellen, zu unterlaufen oder zu transformieren vermag. Das tatsächliche Geschehen ist dabei keine direkte Folge der zugrunde liegenden Strukturen, sondern Ergebnis des aktiv-interpretierenden Umgangs sozialer Akteure mit diesen Mustern“ (Keller 2011:9).

Die wissenssoziologische Diskursanalyse versteht AkteurInnen also als aktiv-interpretierend. Dieses Grundverständnis erlaubt die empirische Umsetzung der Diskursanalyse für die Sozialwissenschaften (Keller 2005, 2011, 2013a) und macht die Grundüberlegungen anschlussfähig an die Genderregime-Perspektive (vgl. Kapitel 2.2).

[57] Für einen Überblick vgl. Keller (2005:95-174) und Glynos, Howarth, Norval und Speed (2009). Der Diskursbegriff wird zusammenfassend dann verwendet, wenn „sich die theoretischen Perspektiven und Forschungsfragen auf die Konstitution und Konstruktion von Welt im konkreten Zeichengebrauch und auf zugrunde liegende Strukturmuster oder Regeln der Bedeutungs(re-)produktion beziehen“ (Keller 2011:8).

[58] Die wissenssoziologische Diskursanalyse bietet einerseits ein konkretes methodisches Vorgehen für die Durchführung von Diskursanalysen (vgl. Keller 2005:263-272) und andererseits theoretische Grundannahmen (vgl. Keller 2005:189-256). Daher werden im vorliegenden Kapitel die theoretischen Grundannahmen und darauf aufbauend das methodische Vorgehen zur Datenauswertung separat erläutert (vgl. Kapitel 3.3).

[59] Teilweise wird diese Diskursanalyse auch als *Diskursanalyse aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive* bezeichnet. Keller hat diese Perspektive in den 1990er Jahren aufgrund der Erfahrungen und Diskussionen unterschiedlicher Diskursforschungsprojekten entwickelt (Keller 2005; 2011).

[60] Die beiden Traditionen lassen sich zusammendenken, da beide von der Grundannahme ausgehen, dass „alles was wir wahrnehmen, erfahren, spüren, über sozial konstruiertes, typisiertes, in unterschiedlichen Graden als legitim anerkanntes und objektiviertes Wissen (Bedeutungen, Deutungs- und Handlungsschemata) vermittelt wird“ (Keller 2011:59).

[61] Foucault führt in späteren Texten teilweise die Idee eines aktiven Subjektes mit Wahlmöglichkeiten in seine Analysen ein (Eggmann 2011). Ansonsten geht er eher von „den Diskursen unterworfenen Subjekten“ (Jäger und Jäger 2007:22) aus. Foucault beschreibt etwa das Verhältnis zwischen sich selbst und dem Diskurs, als „wäre ich im Zufall seines [des Diskurses] Ablaufs nur eine winzige Lücke“ (Foucault 2010 [1972]:9).

Zweitens schlägt die wissenssoziologische Diskursanalyse durch die Verbindung der Diskursanalyse mit einer interpretativen Perspektive[62] sowohl für die Erhebung als auch für die Auswertung von Daten eine Verbindung von Diskursanalyse und Hermeneutik[63] vor. Während sich die historische Diskursanalyse von Foucault auf die Analyse von Texten beschränkt, ist die wissenssoziologische Diskursanalyse damit weiter gefasst. Sie kann als empirische Sozialwissenschaft:

„[d]ie Praktiken der Diskursproduktion nicht nur aus Texten erschliessen, sondern mehr oder weniger in actu beobachten, deren Regeln und (ungleich verteilten) Ressourcen, die Rolle kollektiver Akteure sowie die konkret-situativen Bedingungen wie auch darüber hinaus gehende gesellschaftliche Kontextlagen einbeziehen“ (Keller 2011:61).

Die wissenssoziologische Diskursanalyse stützt sich daher auf einen breiteren Datenkorpus und erlaubt beispielsweise den Einbezug von Interviews, um Hintergrundinformationen über die AkteurInnen und den Kontext der Diskursproduktion oder -reproduktion zu erfassen.

Die vorliegende Studie zeichnet relativ aktuelle Deutungs- und Umdeutungsprozesse auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen nach, weshalb es lohnend ist, die Diskurs(re-)produktion eben nicht nur aus Textdokumenten zu erschliessen (vgl. Kapitel 3.2). Die Studie nimmt diese Perspektive also vor dem Hintergrund des zugrundeliegenden AkteurInnenverständnisses und des konkreten methodischen Vorgehens der wissenssoziologischen Diskursanalyse ein. Im Folgenden werden die zentralen Konzepte und Begriffe für die Studie aus der Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse definiert und diskutiert.[64]

2.3.1 Diskurs und Manifestation

„*Diskurse* lassen sich als strukturierte und strukturierende Anstrengungen verstehen, Bedeutung (…) zu erzeugen, zu stabilisieren und dadurch einen verbindlichen Sinnzusammenhang (…) zu institutionalisieren“ (Keller 2013b:27). Diese Diskursdefinition aus der wissenssoziologischen Diskursanalyse verweist einerseits darauf, dass bestimmte Bedeutung oder Deutungen strukturiert sind, also dass sie auf gemeinsamen Elementen aufbauen. Diese gemeinsamen Elemente gilt es in der Diskursanalyse zu rekonstruieren (vgl. Kapitel 3.3). Andererseits verweist die Definition auch darauf, dass bestimmte Deutungen im Diskurs erzeugt und stabilisiert werden und dadurch struktu-

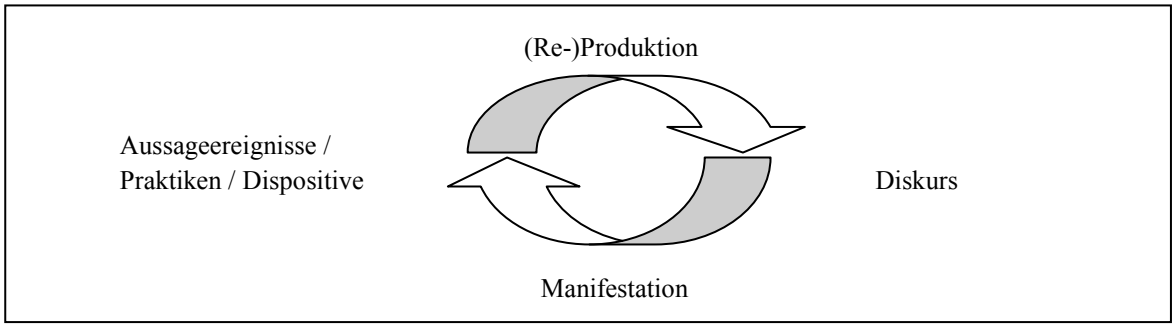
[62] Innerhalb des interpretativen Paradigmas gibt es unterschiedliche Akzentuierungen. Ihr kleinster gemeinsamer Nenner kann wie folgt zusammengefasst werden: Sie haben „ihre gemeinsamen sozialtheoretischen Ausgangspunkte in der Betonung des aktiven und kreativen menschlichen Zeichen- und Symbolgebrauchs, des permanenten Zusammenspiels von Deuten und Handeln in konkreten Situationen sowie der interaktiven Herstellung sozialer Ordnung“ (Keller 2012:17).

[63] Hermeneutik meint die Deutung oder Auslegung von Texten, womit eine Verwendung von qualitativen Daten und qualitativen Methoden einhergeht (Keller 2012, vgl. Kapitel 3).

[64] Wo für meine Fragestellung passend, ergänze ich diese Perspektive mit Begriffen und Konzepten der kritischen Diskursanalyse (Fairclough 1995; Jäger und Jäger 2007; Jäger 2009) oder dem politologisch ausgerichteten Forschungsprogramm der „Logics of Critical Explanation“ (Glynos und Howarth 2007).

rierend auf die Realität – wie beispielswiese die (Re-)Produktion oder Aufhebung von sozialen Ungleichheiten – wirken.

Abb. 3: Verhältnis Aussageereignisse/Praktiken/Dispositive und Diskurs

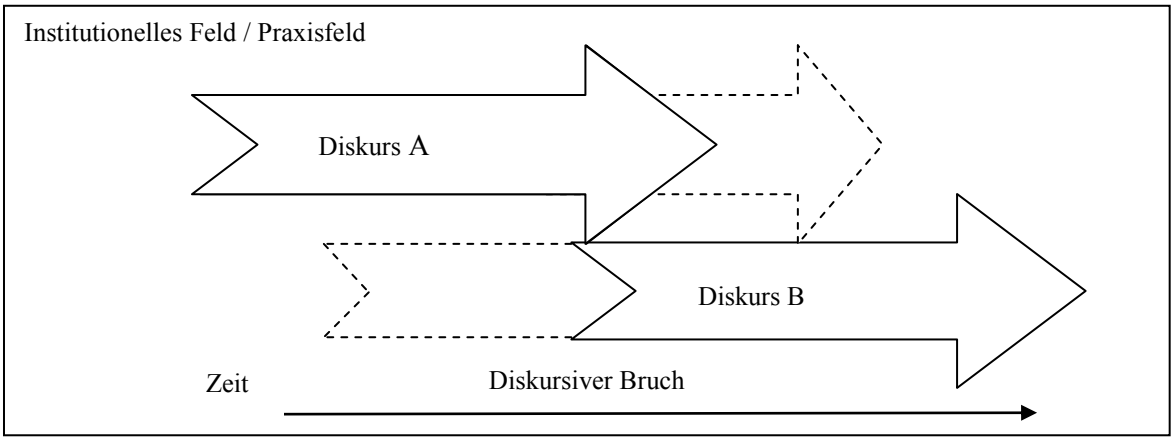


Diskurse werden aus dieser Perspektive auch umschrieben als „Sagbarkeitsfelder" (Jäger und Jäger 2007:15) – also als Felder davon, was in einem bestimmten institutionellen Kontext gesagt, gedacht und getan werden kann und was nicht (Jäger und Jäger 2007:1-37). Ähnlich lassen sich die Diskurse damit auch fassen als „Aussagepraxis, bzw. Gesamtheit Aussageereignissen" (Keller 2005:259, 2011:68). In singulären *Aussageereignissen* (z.B. ein Textdokument, eine Aussage in einem Interview, eine politische Debatte oder eine Aufschrift auf einem Transparent bei einer Demonstration) werden Diskurse aktualisiert und damit (re-)produziert. Diskurse bilden gleichzeitig die Voraussetzung für die Existenz der Aussageereignisse und stehen mit diesen in einer „rekursiven Wechselbeziehung" (Keller 2011:67, vgl. Abb. 3). *Praktiken* bezeichnen routinisierte Formen von menschlichem Handeln und sind – im Unterschied zu Äusserungen – nicht sprachförmig. Sie stehen jedoch im gleichen Verhältnis zu Diskursen wie diese: Praktiken produzieren einen Diskurs mit und sind gleichzeitig Manifestation von Diskursen (Keller 2011:66, vgl. Abb. 3).[65] Diskurse lagern sich schliesslich in sogenannten *Dispositiven* wie Gesetzen, Massnahmen oder Regeln ein und entfalten durch diese vielfältige Wirkungen (Keller 2005:229-233, 2011). Mit diesen Dispositiven gehen oft unterschiedlichen Klassifikationen einher, die zu machtförmigen Effekten (im Sinn von Ein- oder Ausschluss spezifischer Gruppen) führen können (vgl. Foucault 2010 [1972]:16-17). So können etwa für Frauen und Männer unterschiedliche Regeln gelten (vgl. Lewis 1992; Orloff 1993; Sainsbury 1994; Kapitel 2.1.1) oder es können Unterschiede zwischen verschiedenen Typen von Unternehmen geschaffen werden (vgl. Beitrag III, Kapitel 6).

[65] Anders als Keller (2005; 2011) verzichte ich auf die Unterscheidung zwischen diskursiven und nichtdiskursiven Praktiken, weil diese nicht ertragreich scheint und auch nicht zwischen diskursiven und nichtdiskursiven Äusserungen unterschieden wird, wie das Foucault tut. Er unterscheidet „belanglose und eher zufällige *Äusserungen* (‚Geplapper') von (festen) *Aussagen*, die er auch als ‚Atome des Diskurses' bezeichnet" (Jäger und Jäger 2007:26).

Die Begriffe *Diskursfeld, institutionelles Feld* (Keller 2005, 2011) oder *Praxisfeld* (Keller 2013b, vgl. Rahmen in Abb. 4) bezeichnen den Ort, an dem „verschiedene Diskurse um die Konstitution bzw. Definition eines Phänomens wetteifern" (Keller 2005:229, 2011:68). In einem Praxisfeld kann es gleichzeitig verschiedene miteinander *konkurrierende Diskurse* zu einem Phänomen (Keller 2005, 2011) geben und es somit zu „Deutungskämpfen" (Jäger und Jäger 2007) kommen (vgl. Abb. 4, die zwei grossen Pfeile stellen zwei konkurrierende Diskurse (A und B) dar).[66]

Abb. 4: Konkurrierende Diskurse in institutionellen Feldern und in der Zeit



Die Diskursanalyse geht weiter davon aus, dass Diskurse im Verlauf der Zeit unterschiedlich dominant sind. Darauf verweist die Diskursdefinition von Jäger und Jäger (vgl. 2007:15), die Diskurse „als Fluss von Wissen durch die Zeit" bezeichnen. Ein *diskursiver Bruch* (vgl. Abb. 4, unten) bezeichnet in dieser Perspektive einen Moment der Krise, des Wandels, der Transformation oder des Kollaps' eines Paradigmas. In den Momenten des Bruches passen Diskurs und Aussagen/Praxis/Dispositiv nicht mehr aufeinander (wie in Abb. 3 dargestellt, vgl. oben). Bestehende strukturierende Normen, Institutionen und Praktiken werden in Frage gestellt und transformiert (Glynos und Howarth 2007). Empirische Analysen zu Diskursen setzen oft an den Orten an, wo eine diskursive Ordnung brüchig wird und eine neue Sinnordnung entsteht (Glynos und Howarth 2010).[67]

[66] In der vorliegenden Studie ist das Praxisfeld das Politikfeld der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben in der Schweiz von 1996 bis 2011 (Beiträge I bis III, Kapitel 4 bis 6), das untersuchte Gleichstellungsprojekt (Beitrag IV, Kapitel 7) und das in die Untersuchung einbezogene Unternehmen (Beitrag V, Kapitel 8).

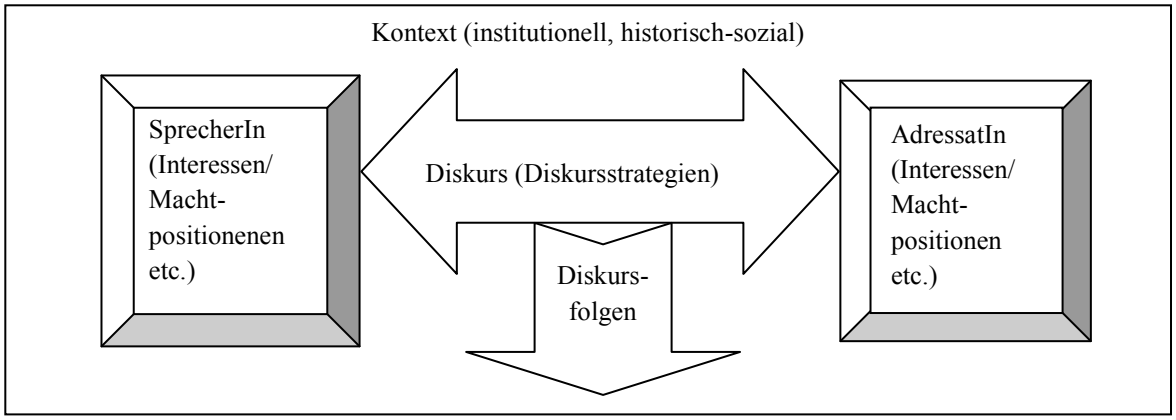
[67] Griggs und Howarth (2004) analysieren beispielsweise empirisch, wie die dominante Ideologie zur britischen Flugpolitik durch eine lokale Flugprotestgruppe in Frage gestellt wird. Ebenso kann es interessant sein, empirisch zu fragen, warum sich zu einem gewissen Zeitpunkt kein neuer Diskurs durchsetzt. So zeigt Howarth (1997), warum die „Black Consciousness" Bewegung im Südafrika der 1960er und 70er Jahre nicht zu einem nachhaltigen Wandel geführt hat.

Der Ausgangspunkt der vorliegenden Studie ist die Einführung neuer auf Unternehmen ausgerichteter Programme in der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben in der Schweiz und damit ein Paradigmenwechsel bei der Vergabe von Geldern für Gleichstellungsprojekte (vgl. Einleitung, Kapitel 3.1.1). Die hinter diesen Änderungen stehenden, sich wandelnden Diskurse aufzuzeigen, ist ein zentrales Interesse der vorliegenden Studie (vgl. Beitrag I und II, Kapitel 4 und 5). Zudem zielt die Studie darauf ab, mit diesem diskursiven Wandel verbundene Folgen für die betriebliche Gleichstellung aufzuzeigen.

2.3.2 AkteurInnen, Kontext und Diskursfolgen

In der Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse werden – anders als in anderen Diskurstheorien und -analysen – AkteurInnen als aktiv Interpretierende in die Analyse einbezogen (vgl. oben).

Abb. 5: SprecherInnen, AdressatInnen, Diskurs und Diskursfolgen



In dieser Perspektive werden mit *sozialen AkteurInnen* einerseits individuelle oder kollektive Produzenten von Äusserungen – sogenannte *SprecherInnen* – bezeichnet (Keller 2011:68, vgl. linker Kasten, Abb. 5). Andererseits sind auch die *AdressatInnen*, an die der Diskurs gerichtet ist, AkteurInnen (Keller 2011:68, vgl. rechter Kasten, Abb. 5). Einzelne Personen oder eine Personengruppe produzieren Äusserungen, jedoch nicht direkt einen Diskurs. Jäger und Jäger (2007:24) beschreiben den Diskurs als überindividuell. AkteurInnen sprechen oder schreiben jeweils aus einer gewissen institutionell strukturierten Position (Keller 2005:228-230). Diese *Subjektpositionen* können umschrieben werden als „im Diskurs verfügbare Sprecherpositionen für gesellschaftliche Akteure" (Keller 2011:73). Eine individuelle Person kann unterschiedliche Subjektpositionen haben und situativ aus einer unterschiedlichen Subjektposition sprechen (Keller 2005).[68] Mit den Subjektposi-

[68] Deutlich wird dies in meiner Studie beispielsweise in den Interviews mit zentralen AkteurInnen der Gleichstellungspolitik. Eine Vertreterin des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV) verweist zu Be-

tionen gehen unterschiedliche *Machtpositionen* und *Interessen* einher. Um diese zu ermitteln, werden in der Diskursanalyse „Positionen und Relationen von Aussageproduzenten und -rezipienten" (Keller 2011:99) einbezogen. Ebenfalls werden der *institutionelle Kontext* in Form von „institutionellen Settings und deren Regeln" (Keller 2011:99) sowie der *historisch-soziale Kontext* – etwa politische und ökonomische Konjunkturen – einbezogen (Keller 2011:99-100, vgl. oben Abb. 5).

AkteurInnen sind in der Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse eingebunden in Kämpfe über Realitätsdefinitionen, resp. über konkurrierende Diskurse. Die AkteurInnen nutzen Mittel, sogenannte praktische, rhetorische oder argumentative *Diskursstrategien,* um ihren Erzählungen Gehör zu verschaffen. Sie verwenden beispielsweise Metaphern, Erzählmuster und Bilder (Keller 2005:229-230, 2011:66-68). Da von einem aktiv-interpretierenden Akteur ausgegangen wird, wird weiter angenommen, dass verschiedene Diskurse (in strategischer Weise) miteinander *verschränkt* werden können (Glynos und Howarth 2007; Jäger und Jäger 2007:29-30). Ebenfalls können unterschiedliche AkteurInnen miteinander *Diskurskoalitionen* eingehen. Eine solche lässt sich definieren als „eine Gruppe von Akteuren, deren Aussagen dem selben Diskurs zugerechnet werden können (…); der Zusammenschluss kann, muss aber nicht bewusst bzw. strategisch erfolgen" (Keller 2011:68). SprecherInnen können Diskurse in strategischer Weise hervorbringen. Ob sich jedoch die von ihnen vorgesehene Wirkung entfaltet, hängt ab vom „Zusammenspiel von Diskursen, Sprechern und Publikum" (Keller 2011:74). *Machtressourcen*, wie ökonomisches, soziales oder kulturelles Kapital der AkteurInnen spielen dabei eine zentrale Rolle (Jäger und Jäger 2007; Keller 2011).

Diskurskonsequenzen, -folgen oder *machtförmige Wirkungen* von Diskursen ergeben sich aus dem spezifischen Zusammenspiel von SprecherInnen, AdressatInnen und Diskurs (vgl. Pfeil unten, Abb. 5). Mit Bacci (1999) wird davon ausgegangen, dass die Diskursfolgen materielle Effekte auf das Leben von Menschen sein können, wie etwa die Verringerung oder (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit. Jäger und Jäger (2007:23-24) sagen, dass Diskurse dazu beitragen, dass Machtverhältnisse in Gesellschaften strukturiert werden.[69] Mit dieser Perspektive wird nicht angenommen, dass diese Folgen einzelnen AkteurInnen zugeschrieben werden können und intendiert sind, selbst wenn

ginn des Interviews explizit auf ihre Subjektposition als Vertreterin des Verbandes während des Interviews. Zum Ende des Interviews erzählt sie minutenlang, wie wichtig private, flexible Kinderkrippen sind, die sich den Marktbedürfnissen anpassen und lange Öffnungszeiten haben, womit sie aus der Subjektposition der Arbeitgebervertreterin argumentiert. Plötzlich kippt ihre Argumentationslinie, weil sie nun aus der Subjektposition der Mutter spricht. Sie argumentiert – konträr zur vorherigen Erzählung – plötzlich, dass es für Kinder wichtig sei, am Abend Zeit mit ihrer Familie zu verbringen und dass sie selbst oft froh gewesen sei, aus einer Sitzung mit dem Argument gehen zu können, dass sie die Kinder aus der Kinderkrippe holen müsse. In der vorliegenden Studie interessieren jedoch nicht diese individuell unterschiedlichen Subjektpositionen, sondern das Zusammenspiel vieler aus bestimmten Subjektpositionen hervorgebrachter Äusserungen und Praktiken auf institutionellen Ebenen.

[69] Das Verhältnis zwischen Diskursen und gesellschaftlicher Wirklichkeit ist komplex. Weder spiegeln die Diskurse eine Wirklichkeit, noch sind die Diskurse unmittelbar verhaltenswirksam. Eher führen die „Diskurse gegenüber der Wirklichkeit ein ‚Eigenleben'" (Jäger und Jäger 2007:23), das die Wirklichkeit machtförmig beeinflussen und strukturieren kann.

bestimmte Äusserungen strategisch hervorgebracht werden. Daher stützt sich die vorliegende Studie auf den Begriff des *Mechanismus*, der den Blick auf gesellschaftliche Zusammenhänge legt, „die eine gewisse Eigengesetzlichkeit und Zwangsläufigkeit entwickeln und ‚wie von selbst' ablaufen" (Kersten 2013:11). Ebenfalls wird davon ausgegangen, dass diese Mechanismen je nach Kontext auftreten können, aber nicht müssen, weshalb neben den Begriffen Folgen und Konsequenzen insbesondere die Begriffe der *Chancen und Risiken* verwendet werden. Abb. 5 stellt dar, dass sich Diskursfolgen jeweils im Zusammenspiel von SprecherIn, AdressatIn, dem Diskurs und dem jeweiligen Kontext ergeben.

2.3.3 Reproduktion und Zusammenwirken von Diskursen über verschiedene Ebenen

Die aktuellen Studien aus dem Forschungsfeld, die auf einer diskursiven Analyse basieren (vgl. Kapitel 2.1), wie auch empirische Studien, die mit dem Forschungsprogramm der wissenssoziologischen Diskursanalyse arbeiten,[70] analysieren empirisch meist eine gesellschaftliche Ebene. Diskurse auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen und ihr Zusammenspiel werden hingegen kaum in den Blick genommen. Jäger und Jäger (2007) beschreiben aber, dass Diskurse verschiedenen Ebenen zugeordnet werden können. Diese Ebenen würden „aufeinander einwirken, sich aufeinander beziehen, einander nutzen etc." (Jäger und Jäger 2007:28). Beispielsweise werden Elemente wissenschaftlicher Diskurse von politischen Diskursen aufgenommen oder in den Massenmedien rezipiert.

Keller führt aus, dass das situative Rezipieren, Modifizieren und Adaptieren von Diskursen, die ausserhalb von bestimmten institutionellen Feldern produziert werden, nur empirisch geklärt werden kann:

„Erst der Kontakt mit dem und die Arbeit im Feld kann zeigen, dass selbst in totalen Institutionen, in Organisationen, institutionellen Feldern und im 'Alltag' gegenüber Diskursen vielfältige Möglichkeiten und Techniken der situativen Rezeption, der Modifikation, des Entziehens, des subversiven Unterlaufens, der inneren Distanzwahrung u.a. existieren, die freilich gerade ihre konkreten Möglichkeiten und Spezifika erst in Auseinandersetzung mit ersteren ausbilden" (Keller 2011:95).¨

Diese Idee, dass in bestimmten institutionellen Feldern Diskurse von anderen institutionellen Feldern in unterschiedlicher Weise rezipiert, modifiziert oder nicht übernommen werden können, bildet einen wichtigen Ausgangspunkt der vorliegenden Studie.

2.4 Synthese: Zentrale Befunde, offene Fragen und sensibilisierendes Konzept

Die vorliegende Studie ist von den beiden Fragen geleitet: *Welche Diskurse werden im Umsetzungsprozess des GlG mobilisiert? Welche Chancen und Risiken ergeben sich daraus für die be-*

[70] Es werden etwa öffentliche bzw. massenmedial vermittelte Diskurse, politische Diskurse oder auch wissenschaftliche Diskurse untersucht (empirische Beispiele vgl. Keller und Truschkat 2013).

triebliche Geschlechtergleichstellung? Die Studie fokussiert auf Diskurse und ihre Folgen im Bereich der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben, in Gleichstellungsprogrammen und in Unternehmen.

Im Folgenden werden zusammenfassend die zentralen Befunde aus der geschlechtersensiblen Wohlfahrtsstaatsforschung auf makro- und mesosozialer Ebene sowie der Organisationsforschung dargestellt, denen die vorliegende Untersuchung Rechnung trägt (Kapitel 2.4.1). Danach wird basierend auf der Genderregime-Perspektive sowie der Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse ein sensibilisierendes Konzept für die vorliegende Studie vorgestellt (Kapitel 2.4.2).

2.4.1 Zentrale Befunde aus dem Forschungsfeld und offene Fragen

Erstens zeigen diskursive Analysen von Politikdokumenten der Gleichstellungs- und Familienpolitik in der EU einen Deutungswandel hin zu einem stärkeren Fokus auf die Wirtschaft (Knijn und Smit 2009; Lombardo und Meier 2008; Stratigaki 2004). Einige dieser Studien weisen auf mögliche Folgen dieser Diskurse hin, etwa darauf, dass wirtschaftsnahe Diskurse in Bezug auf stereotype Geschlechterbeziehungen wenig Veränderungspotential aufweisen (Stratigaki 2004; Zbyszewska 2013). Jenson (2009) verweist zudem darauf, dass durch diese Diskurse die Unterschiede zwischen jungen und älteren Frauen eher vertieft werden. Auch für die Schweiz belegen Analysen familienpolitischer Debatten eine verstärkte Wirtschaftsorientierung in der Argumentation (Valarino 2013). Über die Umsetzung des GlG gibt es bisher keine Studien aus diskursiver Perspektive.

Meine Studie trägt dieser Forschungslücke Rechnung, indem sie hiesige Diskurse und ihren Wandel über die letzten 15 Jahre seit dem Bestehen des GlG untersucht und besonders auf die Folgen dieser Diskurse fokussiert (vgl. Kapitel 3.1.1). Eine Wirtschaftsorientierung der Diskurse ist auch für die schweizerische Gleichstellungspolitik anzunehmen, weil diese in jüngerer Zeit verstärkt auf den Einbezug von Unternehmen bei der Umsetzung des GlG setzt (vgl. Einleitung, Bothfeld et al. 2010). Inwiefern genau es in der Untersuchungsperiode zu einem diskursiven Wandel gekommen ist, ist einer der Hauptaspekte, den die vorliegende Studie untersucht (vgl. Beitrag I und II, Kapitel 4 und 5). Aufgrund der einbezogenen Literatur (vgl. O'Connor et al. 1999; Sainsbury 1999; Van Oorschot et al. 2008) ist ein weiterer wichtiger Aspekt den es zu klären gilt, inwiefern im Umsetzungsprozess diskursive Kategorien hergestellt werden, die Einfluss auf das Ziel der Geschlechtergleichstellung haben (vgl. Beitrag III, Kapitel 6).

Zweitens weisen diskursive Studien der Gleichstellungsstrategien *Gender Mainstreaming* und *Diversity Management*, die grosse und öffentliche Unternehmen betreffen, eine ökonomische Logik und Management-Sprache dieser Programme nach (vgl. Andresen, Koreuber und Lüdke 2009; Cornelissen 2002; Meuser 2004; Meuser und Riegraf 2010). Mit diesem Diskurs geht das Risiko einher, dass Gleichstellung nur dann umgesetzt wird, wenn es sich für das Unternehmen lohnt

(Meuser und Riegraf 2010). Darüber hinaus zeigen Studien zu freiwilligen betrieblichen – im Gegensatz zu verbindlichen staatlichen – Gleichstellungsprogrammen, dass Projekte, die zur freiwilligen Selbstverpflichtung animieren wollen, nur wenige Unternehmen erreichen (Maschke und Wiechmann 2010) und dass davon eher höher als geringer qualifizierte Frauen profitieren (Jüngling und Rastetter 2011; Maschke und Wiechmann 2010; Meuser und Riegraf 2010). Viele Texte verweisen auf die Vorteile von wirtschaftsfreundlichen betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen (Faber und Kowol 2003; Jüngling 2004; Jüngling und Rastetter 2011; Krell 2004; Krell, Mückenberger und Tondorf 2004; Müller, Catherine und Sander 2009). Meuser (2004) plädiert dafür, die konkrete Implementierung solcher Gleichstellungsmassnahmen empirisch zu untersuchen. Es ist relevant, einerseits Gleichstellungsprogramme und andererseits ihre betriebliche Implementierung zu erforschen. Generell gibt es bislang nur wenig Forschung zu Programmen, die KMU adressieren. Für die Schweiz existieren zudem bisher kaum Analysen zu Gleichstellungsprogrammen aus diskursiver Perspektive.

Meine Studie nimmt diesen Forschungsbedarf auf, indem sie vertieft die Diskurse und ihre Folgen aus einem Gleichstellungsprogramm – das KMU zu Gleichstellungsmassnahmen motivieren will – und seiner Implementierung in einem KMU untersucht (vgl. Kapitel 3.1.2). Es ist zu erwarten, dass sich die skizzierten Befunde – etwa was das Risiko einer beschränkten Reichweite betrifft – auch in der vorliegenden Analyse von schweizerischen Gleichstellungsprogrammen, die KMU adressieren, bestätigen lassen. Wie die Diskurse auf dieser mesosozialen Ebene konkret vorgebracht werden und welche weiteren Chancen und Risiken sich für die betriebliche Gleichstellung daraus ergeben, bleibt eine zentrale Frage, die empirisch zu klären ist (vgl. Beitrag IV, Kapitel 7).

Drittens zeigen empirische Studien, dass in Unternehmen eingelagerte Vorstellungen über Weiblichkeit und Männlichkeit, aber auch über Gleichstellung und zu bestimmten Arbeitsverhältnissen, zu berufstätigen Menschen generell und zu Führungspositionen insbesondere für die Geschlechterungleichheiten relevant sind (Acker 1990; Benschop, Van den Brink, Doorewaard und Leenders 2013; Folini 2007; Liebig 2005; Liff und Ward 2001; Müller 1993; Nentwich 2004; Rastetter 1994). Studien, die der Frage nachgehen, ob und wie Unternehmen Diskurse aus der Gleichstellungspolitik übernehmen, zeigen überdies, dass diese Diskurse teilweise auf der Ebene eines Leitbilds festgeschrieben werden, jedoch nicht in der betriebliche Praxis umgesetzt werden (Hoque und Noon 2004; McDonald, Townsed und Wharton 2013; Müller 2010). Studien zu den betrieblichen Wirkungsweisen von unverbindlichen betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen zeigen schliesslich, dass diese meist nur auf den Themenbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet sind und eher hoch statt niedrig qualifizierte Frauen adressieren (Schön 1999). Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bergen – zumindest dann, wenn diese in Unternehmen geschlechtsspezifisch ausgerichtet sind – das Risiko einer Verfestigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten (French und Strachan 2007; Smithson und Stokoe 2005). Es gibt schliesslich Befunde

zu verschiedenen (Um-)Deutungen von *diversity* oder *life balance* auf der betrieblichen Ebene. Diese Befunde legen nahe, dass sich gewisse Massnahmen eher an junge, gesunde, vollzeitarbeitende und erfolgreiche Männer richten und daneben spezielle Massnahmen für „Bedürftige" – etwa alleinerziehende Frauen – geschaffen werden (Nentwich et al. 2010; Ostendorp 2009; Ostendorp und Steyaert 2009). Für die Schweiz sind die Auswirkungen der komplexen Interaktion von Gleichstellungsdiskursen mit betrieblichen (Geschlechter-)Vorstellungen bislang nur wenig erforscht.

Auch in diesem Bereich trägt meine Studie zur Schliessung einer Forschungslücke bei, indem sie Diskurse und ihre Folgen in einem Unternehmen untersucht, das an einem unverbindlichen Gleichstellungsprogramm eines Schweizer Kantons teilgenommen hat (vgl. Kapitel 3.1.3). Meine Studie fördert (un-)gleichheitsgenerierende Vorstellungen, die Reproduktion der ausserbetrieblichen Gleichstellungsdiskurse sowie mögliche Wirkungsweisen für die betriebliche Gleichstellung dieser beiden Aspekte im Unternehmen zu Tage. Da die Studie ein Unternehmen untersucht, das an einem unverbindlichen Gleichstellungsprogramm teilgenommen hat, ist zu erwarten, dass die in bisherigen Studien skizzierten Schwächen unverbindlicher Gleichstellungsprogramme – etwa ihr verstärkter Fokus auf Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder ihr Fokus auf Hochqualifizierte – auch in der vorliegenden Studie bestätigt werden. Darüber hinaus wird in dieser Studie geklärt, welche Chancen, aber auch zusätzlichen Risiken die betriebliche Reproduktion der Diskurse aus der Gleichstellungspolitik in Interaktion mit betrieblichen (Geschlechter-)Vorstellungen eröffnen (vgl. Beitrag V, Kapitel 8).

Bisherige Studien aus dem Forschungsfeld (vgl. Kapitel 2.1) untersuchen meist *eine* Institution auf *einer* der drei Ebenen: Gleichstellungspolitik, -programm oder Unternehmen. Die vorliegende Studie zeichnet sich dadurch aus, dass in ihr empirisch *sowohl* die Gleichstellungspolitik auf der makro- und mesosozialen Ebene *als auch* ein Unternehmen untersucht werden. Ich konzeptualisiere dabei die unterschiedlichen beteiligten Institutionen als Genderregime, womit Connells Forderung nachgekommen wird, empirische Studien nicht allein auf das Genderregime einzelner Institutionen, sondern auch auf deren Zusammenspiel auszurichten (1987, vgl. Kapitel 2.2).

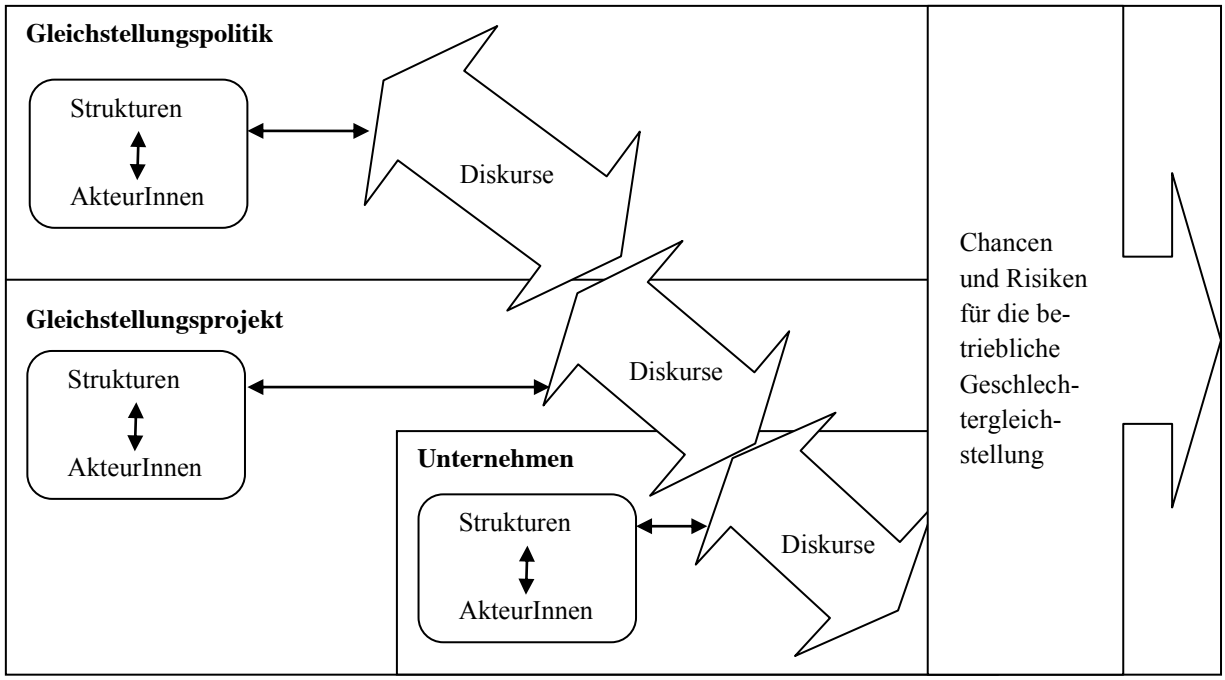
Eine forschungsleitende Annahme ist hierbei, dass sich die Diskurse und Vorstellungen zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik und die Diskurse und Vorstellungen von Unternehmen unvereinbar gegenüberstehen. Diese Annahme basiert auf einem Vergleich der Ziele der Gleichstellungspolitik (Verringerung von bestehenden betrieblichen Geschlechterungleichheiten, vgl. Einleitung, Kapitel 3.1.1) mit den Befunden von geschlechtersensiblen Analysen, welche aufzeigen, wie und inwiefern geschlechtsspezifische Vorstellungen und Praxen in Unternehmen eingelagert sind (vgl. Acker 1990; Liebig 2005; Müller 1993; Nentwich 2004). Die Annahme entspricht zudem einer Einschätzung von Müller (2010:53), die von „organisationalem Widerstand gegen Gleichstellungsmassnahmen" auf der Ebene der Unternehmen spricht (vgl. Kapitel 2.1.3). Die Bestätigung dieser An-

nahme würde zum Verständnis der persistenten Geschlechterungleichheiten – trotz Gleichstellungsbemühungen – beitragen.

2.4.2 Sensibilisierendes Konzept: Diskurse in Gleichstellungspolitik, -projekt und Unternehmen und mögliche Folgen

Die vorliegende Studie will (un-)gleichheitsgenerierende Mechanismen im Umsetzungsprozess des GlG nachzeichnen. Basierend auf der Genderregime-Perspektive (vgl. Kapitel 2.2) sowie der Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse (vgl. Kapitel 2.3) fokussiert sie dazu Diskurse zur Umsetzung der Gleichstellung in Politik, Programmen und Unternehmen sowie die damit einhergehenden Chancen und Risiken für die betriebliche Geschlechtergleichstellung. Abb. 6 stellt das aufgrund der empirischen und theoretischen Bezugspunkte erstellte sensibilisierende Konzept[71] (Blumer 1954; Kelle und Kluge 1999:25-37) dieser Studie und insbesondere der im folgenden Kapitel 3 vorgestellten empirischen Untersuchung dar.

Abb. 6: Sensibilisierendes Konzept: Diskurse in Gleichstellungspolitik, -projekt und Unternehmen und mögliche Folgen



[71] In der qualitativen Sozialforschung wird eine empirische Untersuchung – im Gegensatz zur quantitativen Forschung – nicht mit bereits klaren Konzepten und Hypothesen begonnen, die es zu verifizieren oder falsifizieren gilt. Trotzdem ist es jedoch auch in der qualitativen Forschung wichtig, das Untersuchungsfeld durch bestimmte „‘Linsen‘ bereits vorhandener Konzepte und theoretischer Kategorien“ zu betrachten, um bestimmte „‘relevante Daten‘ zu ‚sehen‘“ (Kelle und Kluge 1999:25). Dazu dient ein sensibilisierendes Konzept. Dieses soll, wie Blumer (1954:7) meint, den Forschenden „a general sense of reference and guidance in approaching empirical instances“ geben und anders als definitive Konzepte nicht vorschreiben, was wir sehen sollen, sondern: „suggest directions along which to look“ (Blumer 1954:7).

Die Studie fokussiert auf Institutionen auf drei verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen: Gleichstellungspolitik, -programme und Unternehmen (vgl. Abb. 6). Die Interaktion der Diskurse zur Umsetzung der Gleichstellung, d.h. die Reproduktion und Modifikation dieser Diskurse über die verschiedenen Ebenen hinweg interessieren (vgl. die drei grossen Pfeile, Abb. 6). Auf den einzelnen Ebenen sind die Diskurse und ihre Manifestationen, beispielsweise in Strukturen, relevant (vgl. waagrechte Pfeile, Abb. 6). Auf der Ebene der Unternehmen wird speziell auf das Zusammenwirken der bereits in den formellen und informellen Strukturen eingelagerten Vorstellungen mit den reproduzierten oder modifizierten Diskursen aus der Gleichstellungspolitik fokussiert. Daneben interessieren auf allen Ebenen die AkteurInnen, welche diese Diskurse mobilisieren und dadurch Einfluss auf die Strukturen ausüben, deren Handeln und Denken jedoch umgekehrt auch immer durch die Strukturen und Diskurse bestimmt werden (vereinfacht dargestellt, vgl. Abb. 6). Schliesslich spielen auf allen Ebenen die Interessen und Machtpositionen der beteiligten AkteurInnen sowie der institutionelle wie auch der sozial-historische Kontext eine entscheidende Rolle.

Sowohl die Genderregime-Perspektive als auch die Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse geht davon aus, dass Diskurse und Strukturen im Verlauf der Zeit Veränderungen ausgesetzt sind. Da die Studie einen Beitrag zur Erklärung persistenter Geschlechterungleichheiten – trotz der Existenz von Gleichstellungsnormen und -programmen – leisten will, richtet sich ihr Interesse hauptsächlich auf die Folgen der Diskurse und deren Zusammenwirken. Es interessieren generell Diskursfolgen in Bezug auf die Reduktion oder Verfestigung bestehender sozialer Ungleichheiten. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Chancen und Risiken in Bezug auf die betriebliche Geschlechtergleichstellung (vgl. grosser Pfeil rechts, Abb. 6).

3. Empirische Untersuchung

In der vorliegenden Studie werden Diskurse und ihre Folgen bei der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) aufgezeigt. Da es sich dabei um einen komplexen Prozess handelt, in den verschiedene Institutionen auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen involviert sind, habe ich eine empirische Studie auf den drei zentralen Ebenen durchgeführt: Erstens habe ich den Umsetzungsprozess des GlG in Projekten auf der Bundesebene für den Zeitraum 1996 bis 2011 untersucht, zweitens die konkrete Umsetzung eines Gleichstellungsprogramms erforscht und drittens ein Unternehmen und zwei seiner Betriebsstandorte analysiert, die an diesem Projekt teilgenommen haben.

Die wissenssoziologische Diskursanalyse schlägt eine Verbindung von Hermeneutik und Diskursanalyse vor (vgl. Kapitel 2.3). Dies bedeutet in Bezug auf das methodische Vorgehen, dass in der Diskursanalyse auf die Tradition der qualitativen Sozialforschung zurückgegriffen wird.[72] Dies gilt bereits bei der Auswahl des Untersuchungsgegenstandes sowie der Daten für die Analyse und insbesondere bei der Auswertung der Daten.

In diesem Kapitel wird zuerst eine Übersicht über den Untersuchungsgegenstand auf den drei Ebenen gegeben und die Auswahl begründet (Kapitel 3.1). Danach werden die konkreten Daten (Dokumente und Interviews auf allen drei Ebenen), die Grundlage der Analyse sind, präsentiert und ebenfalls deren Auswahl begründet (Kapitel 3.2). Schliesslich werden die Auswertungsmethode der wissenssoziologischen Diskursanalyse und ihre konkrete Verwendung für die vorliegende Studie aufgezeigt (Kapitel 3.3).

3.1 Zum Untersuchungsgegenstand: Auswahl und Übersicht

Das folgende Teilkapitel bietet einen Überblick über die drei Untersuchungsebenen: Gleichstellungspolitik (Kapitel 3.1.1), Gleichstellungsprojekt (Kapitel 3.1.2) und Unternehmen (Kapitel 3.1.3).[73] Jeweils zuerst wird die Gegenstandsauswahl begründet. Bei der Begründung der Auswahl des Gleichstellungsprojektes, des Unternehmens und seiner zwei Betriebsstandorte greife ich auf Überlegungen zur Fallauswahl von Flyvberg (2001) zurück. Dieser argumentiert, dass eine *case study* oder Fallstudie – verstanden als „detailed examination of a single example" (Flyvberg

[72] Innerhalb der qualitativen Sozialforschung wird in der wissenssoziologischen Diskursanalyse insbesondere auf den Forschungsansatz der *grounded theory* Bezug genommen (vgl. Keller 2005, 2007, 2011, 2012), der primär auf die Rekonstruktionen von Handlungsprozessen abzielt (vgl. Strauss 2007 [1998]; vgl. Strauss und Corbin 1996).

[73] Schwab-Trapp (2004:182-184) empfiehlt, für die Darstellung von Diskursanalysen jeweils zuerst eine formulierende und dann eine reflektierende Interpretation vorzunehmen. Damit meint er, dass ein bestimmtes Feld zuerst möglichst objektiv dargestellt (formulierende Interpretation) und danach aufgrund der Ergebnisse einer Diskursanalyse beschrieben werden soll (reflektierende Interpretation). Er nennt diese beiden Teile Interpretationen, da es sich auch beim ersten Schritt um eine Rekonstruktion der Wirklichkeit handelt. Auf dieser Idee basiert der Aufbau dieses Unterkapitels.

2001:66) – eine wertvolle Methode der Sozialwissenschaften ist und dass aus Fallstudien anhand eines oder einer kleinen Anzahl von Fällen – abhängig von ihrer Auswahl – Schlüsse für ein grösseres Feld gezogen werden können.

3.1.1 Umsetzung des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GlG), 1996 – 2011

Um den Forschungsfragen nach Diskursen und ihren Folgen in der schweizerischen Gleichstellungspolitik nachzugehen, habe ich in einem ersten Schritt die Umsetzung des GlG auf der Schweizer Bundesebene ab dem Inkrafttreten des GlG im Juli 1996 bis 15 Jahre später im Juli 2011 untersucht (vgl. Kapitel 2.1.1, Beiträge I bis III, Kapitel 4 bis 6). Die schweizerische Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben ist ein interessantes Untersuchungsfeld, um (un-)gleichheitsgenerierende Mechanismen nachzuvollziehen: Dieses Politikfeld ist eigens dafür geschaffen worden, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verringern, im Erwerbsleben in der Schweiz sind jedoch gleichzeitig vergleichsweise hohe Geschlechterungleichheiten zu beobachten. Die Umsetzung des GlG in Programme in der Zeit von 1996 bis 2011 steht im Analysefokus, da es bei der Vergabe von Geldern für Förderprogramme nach GlG in den letzten Jahren zu einem Paradigmenwechsel gekommen ist. Da das GlG zudem über einen komplexen Umsetzungsprozess verfügt, in den unterschiedliche AkteurInnen mit unterschiedlichen Interessen und Machtpositionen involviert sind, ist das empirische Nachzeichnen von Diskursen und Folgen in diesem Feld darüber hinaus von besonderem wissenschaftlichen Interesse. Das vorliegende Unterkapitel skizziert zuerst als Hintergrundinformation die Entstehungsgeschichte des GlG bis 1996 und dann die eigentliche Untersuchungsperiode, die Entwicklung des GlG von 1996 bis 2011, insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung des GlG in Projekten.

Hintergrund: Die Entstehung des Gleichstellungsartikels und des GlG bis 1996

Frauenorganisationen[74] aus der Schweiz sowie internationale Übereinkommen[75] fordern seit Beginn des 20. Jahrhunderts die Gleichstellung von Frau und Mann. In den 1970er Jahren kommt es in der Schweiz zu einer verstärkten Zusammenarbeit der neuen Frauenbewegung und der traditionellen Frauenorganisationen. Diese beiden Gruppierungen reichen 1976 gemeinsam die Volksinitiative „Gleiche Rechte für Mann und Frau“ ein. 1979 präsentiert der Bundesrat einen Gegenvorschlag zur Initiative, der zur Volksabstimmung von 1981 führt und mit einem Ja-Stimmenanteil von über 60 Prozent angenommen wird. Der neu in der BV aufgenommene Grundsatz lautet:

[74] Ein Beispiel ist der zweite nationale Kongress für die Interessen der Frauen, welcher von der bürgerlichen Frauenbewegung 1921 organisiert worden ist (EKF, o.J.a).

[75] Zwei Beispiele sind das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) seit 1919 und jenes der United Nations (UNO) seit 1948 (EKF, o.J.a).

„Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ (Artikel 8 Absatz 3 BV).

Von besonderer Bedeutung ist der dritte Satz, da er Lohngleichheit nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit gewährt und direkt für private und öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse anwendbar ist. Trotzdem kommt es in der Folge kaum zu rechtliche Klagen.[76] Dies ist einer der Gründe, warum Frauen inner- und ausserhalb des Parlamentes ein Ausführungsgesetz des Artikels fordern. Nach einem Postulat[77] (Jaggi, 1983) setzt der Bundesrat die Arbeitsgruppe Lohngleichheit ein, die 1988 einen Bericht veröffentlicht.[78] Auf dessen Grundlage arbeitet das Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) einen Entwurf zum GlG aus. Nach der Vernehmlassung (1991), der Botschaft des Bundesrats (1993) und langjährigen Verhandlungen in National- und Ständerat sowie einem grossen Frauenstreik von 1991 tritt das GlG 1996 in Kraft (Aregger 1998; EKF, o.J.a, o.J.b; Kaufmann und Steiger-Sackmann 2009).

Das GlG und Projekte und Beratungsstellen nach GlG von 1996 bis 2011

Das GlG tritt am 1. Juli 1996 in Kraft und gilt für alle privaten und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse. Es verbietet Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von ArbeitnehmerInnen, „insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung“ (Artikel 2 und 3 GlG). Neben zahlreichen Bestimmungen zu Klagen, Rechtsansprüchen, Verfahren und Rechtsschutz (Artikel 4 bis 13 GlG) hält das GlG fest: „Der Bund kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren“ (Artikel 14 Absatz 1 GlG) und Beratungsstellen zum gleichen Zweck einsetzen (Artikel 15 GlG). Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) ist verantwortlich für die Prüfung und Kontrolle dieser Programme. Gleichzeitig mit dem GlG tritt eine Verordnung zu diesen Finanzhilfen nach GIG in Kraft.[79]

[76] Die Anzahl der Klagen bis 1996 liegt bei bescheidenen 20 Fällen (EKF, o.J.a).

[77] „Ein Postulat ist ein Handlungsinstrument der Parlamentarier der schweizerischen Bundesversammlung, das den Bundesrat beauftragt zu prüfen, ob ein Gesetzes-, oder Beschlussentwurf vorzulegen oder eine Massnahme zu treffen ist. Der Bundesrat ist dabei verpflichtet, über die Prüfung einen Bericht vorzulegen“ (Vimentis 2011b).

[78] Der Bericht kommt zu den drei zentralen Schlüssen, dass (1) in der Schweiz Lohndiskriminierung existiert, (2) Frauen aus Angst vor Arbeitsplatzverlust auf Klagen verzichten und (3) Erfahrungen im Ausland zeigen, dass zusätzlich zu einer Lohngleichheitspolitik eine Chancengleichheitspolitik notwendig ist (Arbeitsgruppe Lohngleichheit 1988).

[79] Vgl. Verordnung über Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz vom 22. Mai 1996 (Stand am 8. Dezember 1998, SR 151.15).

2004 kommt es aufgrund einer Motion[80] (Hubmann 1998) zur Thematik der Schlichtungsstellen zur Revision des GIG und 2005 zu einer neuen Verordnung.[81] Aufgrund einer weiteren Motion (Hubmann 2002) zur Thematik eines besseren Kündigungsschutzes wird in den Jahren 2003 bis 2005 eine umfassende Evaluation der Wirksamkeit des GlG durchgeführt (Stutz et al. 2005). Diese zeigt, dass das GlG zwar eine gute Basis für Klagen bietet, bei der Umsetzung des GlG jedoch etliche Probleme bestehen; beispielsweise die Ängste von Betroffenen, sich gegen Diskriminierung zu wehren, fehlende Informationen derselben sowie lange Verfahrensdauer (Stutz et al. 2005, vgl. Kapitel 2.1.1). Die Evaluation zeigte auch, dass zwei Drittel der Schweizer Unternehmen keine Massnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung getroffen haben und dass je nach Unternehmenstypen beachtliche Unterschiede bestehen: Insbesondere privatwirtschaftliche, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben bisher kaum Gleichstellungsmassnahmen implementiert (Stutz et al. 2005:IX). Zum Befund mangelnder Gleichstellungsbemühungen von Unternehmen formuliert der Bundesrat in seinem Bericht zur Evaluation (2006) – anders als zu anderen Befunden der Evaluation – Handlungsbedarf bei der Schaffung von Anreizen für Unternehmen (Bundesrat 2006:3162-3163). In eine ähnliche Richtung zielend empfiehlt die zweite Evaluation zu den Finanzhilfen nach GlG, dass Projekte in Betrieben direkt mit Finanzhilfen unterstützt werden sollten (Bachmann et al. 2006:19, vgl. Kapitel 2.1.1).

2007 diskutiert der Nationalrat die Evaluation des GIG sowie den Bericht des Bundesrates und die von ihm vorgeschlagenen Massnahmen. Aufgrund dieser Debatten werden im Jahr 2009 zwei neue Programme auf der Schweizer Bundesebene eingeführt. Erstens gibt es ein auf fünf Jahre angelegtes Pilotprojekt, in dem das EBG direkt Finanzhilfen an Unternehmen für Gleichstellungsprojekte vergeben kann.[82] Zweitens führen der Bund und die Sozialpartner (VertreterInnen der Arbeitgebenden und -nehmenden) das Projekt „Lohngleichheitsdialog“ ein, das Betriebe auf freiwilliger Basis motivieren will, die Lohngleichheit von Frauen und Männern zu überprüfen (Lohngleichheitsdialog 2013).

In der Zeit von Juli 1996 bis Juli 2011 haben unterschiedliche Institutionen wie Verbände, Vereine sowie kommunale oder kantonale Stellen insgesamt 219 Projekte für die Förderung der betrieblichen Gleichstellung durchgeführt. Innerhalb der Projekte lässt sich eine Zunahme von Projekten feststellen, die Unternehmen motivieren wollen, Gleichstellungsmassnahmen durchzuführen. Es

[80] „Eine Motion ist ein Handlungsinstrument der Parlamentarier der schweizerischen Bundesversammlung; mit einer Motion wird der Bundesrat beauftragt, innerhalb von zwei Jahren einen Entwurf für ein Gesetz oder einen Beschluss vorzulegen eine Massnahme zu treffen.“ Haben National- und Ständerat der Motion zugestimmt, ist die Motion – im Gegensatz zum Postulat – verbindlich (Vimentis 2011a).

[81] Verordnung über die Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz vom 10. Dezember 2004 (SR 172.31).

[82] Verordnung über ein Pilotprojekt zur Finanzierung von Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen (Verordnung Pilotprojekt Finanzhilfen GlG) vom 7. März 2008 (Stand am 1. Januar 2009, SR 151.18).

handelt sich dabei um Zertifikate oder Preise für gleichstellungs- oder familienfreundliche Unternehmen sowie um Programme von Kantonen für Unternehmen (EBG o.J.). Im selben Zeitraum werden schweizweit zehn spezialisierte Beratungsstellen zur Umsetzung der Gleichstellung institutionalisiert. Von den angebotenen Finanzhilfen für Unternehmen, die seit 2009 in Anspruch genommen werden können, haben in den Jahren 2009, 2010 und 2011insgesamt 14 Betriebe profitiert (EBG 2011, 2012). Im selben Zeitraum haben zwölf Unternehmen am Lohngleichheitsdialog teilgenommen.

3.1.2 Aktionsprogramm „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Berner KMU“

Begründung und Hintergründe zur Auswahl des Projekts

Um (un-)gleichheitsgenerierende Mechanismen im Umsetzungsprozess des GlG vertieft nachzeichnen zu können, untersuche ich in einem zweiten Schritt die Diskurse und ihre Folgen auf der mesosozialen Ebene eines Gleichstellungsprojekts (vgl. Levy 2002, Kapitel 2.1.2, Beitrag IV, Kapitel 7). Flyvberg (2001:79–81) schlägt als eine Möglichkeit zur Fallauswahl vor, für Fallstudien einen sogenannten *paradigmatic case*, also einen typischen Fall für ein bestimmtes Paradigma auszuwählen, um aufgrund der Befunde am Fall Schlüsse über diesen hinaus ziehen zu können.[83]

Um das *Paradigma* der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben zu untersuchen, habe ich nach einem dafür typischen Gleichstellungsprojekt gesucht. Projekte der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben adressieren direkt Unternehmen und wollen diese zu freiwilligen und selbstverpflichtenden Massnahmen motivieren (vgl. Einleitung, Kapitel 3.1.1, Beiträge I und II, Kapitel 4 und 5, Bothfeld et al. 2010). Vor allem KMU werden verstärkt mit freiwilligen und für die Unternehmen nützlichen Gleichstellungsprojekten adressiert (vgl. Beitrag III, Kapitel 6). Das Hauptkriterium für die Auswahl eines Projektes für meine Studie ist daher, dass das Projekt direkt auf KMU zielt und diese zu freiwilligen betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen motivieren will.

Für die Umsetzung des GlG sind – anders als in anderen Politikbereichen in der Schweiz – nicht explizit die Kantone zuständig (vgl. Kapitel 2.1.2 und 3.1.1). Die Interviews zur Umsetzung des GlG (vgl. Kapitel 3.2.2) haben gezeigt, dass Projekte die Unternehmen zu eigenen Gleichstellungsmassnahmen motivieren wollen, jedoch oft von kantonalen Gleichstellungsstellen durchgeführt werden. Die Spezialistin für Finanzhilfen im EBG (Interview 2010) erklärt, dass diese kantonalen Projekte – im Vergleich zu national ausgerichteten Programmen – sinnvoll sind, weil die Kantone näher an den Unternehmen sind. Die Kantone greifen dabei oft auf die Finanzierung durch die Finanzhilfen nach GlG zurück und arbeiten meist mit einer vom EBG finanzierten Beratungs-

[83] Als ein Beispiel verweist Flyvberg (2001:80) auf das *Panoptikum*, das bei Foucault ein typisches Beispiel für gesellschaftliche Überwachungspraktiken in Europa ist (Foucault 2008 [1975]).

stelle zusammen. Es handelt sich dabei um die *Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen*, die sich auf die operative Durchführung von Projekten, die direkt Unternehmen adressieren, in der ganzen Schweiz spezialisiert hat.

Aufgrund dieser Informationen aus der Untersuchung der Umsetzung des GlG und gestützt auf die oben genannten Kriterien habe ich ein solches kantonales Gleichstellungsprojekt untersucht, um die Forschungsfragen nach Diskursen und ihren Folgen auf der mesosozialen Ebene bestmöglich beantworten zu können. In den letzten Jahren haben die Kantone Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Basel-Land, Bern, Graubünden und Luzern solche Projekte durchgeführt (Geschäftsführer Fachstelle UND, Interview 2010). Alle diese kantonalen Programme sind ähnlich aufgebaut und zielen darauf, Unternehmen zur Durchführung von Gleichstellungsmassnahmen zu motivieren. Die meisten dieser Programme adressieren insbesondere kleine und mittlere Unternehmen[84] (Geschäftsführer Fachstelle UND, Interview 2012). Diese Projekte erfüllen daher meine Kriterien zur Fallauswahl.[85] Die Auswahl innerhalb der kantonalen Projekte fällt auf das zu der Zeit aktuell laufende Projekt des Kantons Bern.[86]

Beschreibung des Projekts

Das Gleichstellungsprojekt „Aktionsprogramm Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Berner KMU“ wird von der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern (FGS) gemeinsam mit der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern, vertreten durch das beco, Berner Wirtschaft initiiert und auf strategischer Ebene geleitet. Durchgeführt wird das Projekt von der Fachstelle UND. Es zielt auf die Sensibilisierung für familienfreundliche Arbeitsbedingungen von 20 KMU des Kantons Bern ab (Zwischenbericht 2011).

[84] Wobei KMU je nach Projekt unterschiedlich definiert sind. Meistens liegt die Grösse der teilnehmenden Unternehmen zwischen 20 bis 100 Mitarbeitenden (Interview Geschäftsführer Fachstelle UND 2012). Damit wird auch in diesen kantonalen Projekten meist eine Untergrenze bezüglich der Anzahl von Mitarbeitenden definiert, ab wann ein Unternehmen an einem Projekt teilnehmen kann.

[85] Die oben skizzierten kantonalen Projekte sind für die Untersuchung zudem interessant, da sie auf eine breite Palette von Themen in den Unternehmen zielen (Spezialistin Finanzhilfen, Interview 2010) und nicht von vorherein auf ein Gleichstellungsthema (beispielsweise Lohngleichheit) ausgerichtet sind.

[86] Der Hauptgrund für diese Auswahl war – daneben, dass des Projekt möglichst aktuell sein sollte – dass ich neben der Fallstudie des Gleichstellungsprojektes auch die Projektimplementierung in einem Unternehmen untersuchen wollte. Aufgrund von Vorgesprächen – beispielsweise mit Marianne Schär Moser (2010), welche in der Evaluation zum GlG für die Befragung in den Betrieben verantwortlich war – ist mir bewusst gewesen, dass es schwieriger sein würde, ein Unternehmen zu finden, das bereit sein würde, an meiner Untersuchung teilzunehmen. Daher habe ich mich erst definitiv für das Projekt im Kanton Bern entschieden, nachdem ich für die Zusammenarbeit in einem – meinen Kriterien entsprechenden (vgl. dazu Kapitel 3.1.3) – Unternehmen, das an diesem Projekt teilgenommen hat, die Zusage erhalten habe. Der Kanton Bern ist auch aus forschungspragmatischer Sicht eine gute Wahl, da ich dort wohnhaft bin.

2010 werden rund 200 privatwirtschaftliche KMU des Kantons per Brief angeschrieben und danach telefonisch zur Projektteilnahme eingeladen. 20 KMU nehmen daraufhin am Projekt teil. In den teilnehmenden KMU führt die Fachstelle UND in einem ersten Projektschritt einen *Unternehmens-Check-up* durch. Dieser *Check-up* umfasst eine Erfassung der Betriebsdaten sowie ein Gespräch mit der Geschäfts- oder Personalleitung und mit ausgewählten Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden für diese Befragung werden repräsentativ zur Geschlechterzusammensetzung und anderer Kriterien (Familienstand, Vollzeit/Teilzeitanstellung etc.) im Unternehmen ausgewählt. Aufbauend auf diesem *Check-up* erstellt die Fachstelle UND in einem zweiten Projektschritt für jedes KMU einen *Standortbericht* mit Empfehlungen zu betrieblichen Massnahmen zu verschiedenen Gleichstellungsthemen. Die Geschäftsleitung jedes KMU kann dann in einem dritten Projektschritt selbst Massnahmen in einem *Massnahmenplan* formulieren und umsetzen. Die Fachstelle UND lädt die Geschäfts- oder Personalleitung der beteiligten KMU im Jahr 2011 zudem zweimal zu einem Round-Table-Gespräch ein. Ziel dieser Gespräche ist, dass sich alle VertreterInnen der KMU über positive Erfahrungen und Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Massnahmen austauschen (Geschäftsführer Fachstelle UND, Interview 2012; Interview Leiterin, beco Interview 2011; Zwischenbericht 2011).

3.1.3 Die Industrie AG sowie Industrie AG A-Dorf und B-Stadt

Begründung und Hintergründe zur Auswahl des Unternehmens

Um vertiefte Erkenntnisse über die betrieblichen Reproduktion und Folgen der Diskurse aus der Gleichstellungspolitik und -projekt zu erhalten, habe ich in einem dritten Schritt ein Unternehmen untersucht, das an dem Projekt des Kantons Bern teilgenommen hat (vgl. Kapitel 2.1.3, Beitrag V, Kapitel 8). In der Typologie zur Fallauswahl nach Flyvberg (2001:78-79) ist es eine Möglichkeit, einen Fall auszuwählen, der nach gewissen Merkmalen extrem ist. Dieser Fall wird als Extremfall oder *critical case* bezeichnet. Wird ein besonders motiviertes und engagiertes Unternehmen ausgewählt, kann Flyvberg (2001:78-79) zufolge angenommen werden, dass Probleme und Risiken, die bei der Projektumsetzung in diesem Unternehmen auftreten, bei anderen Unternehmen mindestens auch auftreten können.[87]

Ein weiteres Kriterium zur Fallauswahl ist, dass ein KMU aus dem Industriesektor untersucht werden soll, um zu erfahren, aufgrund welcher Begründungen die Projektteilnahme eines solchen Unternehmens zustande kommt und wie die konkrete Projektimplementierung abläuft. Dies vor dem Hintergrund der Befunde der Evaluation des GlG, dass Unternehmen aus der Industriebranche

[87] Die Frage der Generalisierbarkeit der Befunde muss trotzdem im konkreten Fall diskutiert werden. Für diese Studie wird ein Industrieunternehmen untersucht, das einen niedrigen Frauenanteil aufweist (vgl. unten). Die Möglichkeiten und Grenzen der Generalisierbarkeit der Befunde zu diesem Unternehmen auf andere Firmen werden in Kapitel 9 diskutiert.

gleichstellungskritischer eingestellt sind als Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor (Stutz et al. 2005:28). Da die Forschungsfrage der Studie die Aufhebung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern betrifft, ist es ein weiteres Kriterium, dass im Unternehmen – sowohl in der Produktion wie auch in der Administration – Frauen und Männer beschäftigt sind.

Aufgrund dieser drei Kriterien – speziell engagiert und motiviert im Gleichstellungsprojekt des Kantons Bern (Geschäftsführer Fachstelle UND, Interview 2012),[88] Industrieunternehmen, Frauen und Männer in Produktion und Administration – fiel die Auswahl auf ein Unternehmen,[89] das im folgenden als Industrie AG bezeichnet[90] wird. Die Untersuchung ist nach einer Anfrage an die Geschäftsleitung (vgl. Anhang 1) durchgeführt worden.

Begründung und Hintergründe zur Auswahl zweier Betriebsstandorte von Industrie AG

Industrie AG verfügt insgesamt über drei Betriebsstandorte. Ich habe zwei dieser Standorte in die Untersuchung einbezogen. Diese beiden Standorte werden im Folgenden als Industrie AG A-Dorf und Industrie AG B-Stadt bezeichnet. Durch die Aufnahme zweier Unternehmensstandorte in die Untersuchung können Vergleiche zwischen der Projektimplementierung an beiden Stellen gezogen werden. Die Vergleichbarkeit der zwei Betriebsstandorte ist gegeben (vgl. Flyvberg 2001), weil diese sich einerseits aufgrund diverser Merkmale ähnlich sind (Branche, Tätigkeiten, Arbeitsorganisation) und über die gleiche *formelle* Struktur verfügen. Sie unterscheiden sich jedoch andererseits in ihrem lokalen Kontext und in betrieblichen Praktiken, den sogenannten *informellen* Strukturen (vgl. Kapitel 2.3). Gerade der unterschiedliche lokale Kontext kann für die Umsetzung des Gleichstellungsprojektes eine wichtige Rolle spielen (vgl. Camp und Langan 2005).[91]

[88] Dieses Auswahlkriterium hat zudem den forschungspragmatischen Vorteil, dass ein speziell engagiertes und motiviertes Unternehmen eher zur Mitarbeit im Forschungsprojekt zu motiviert ist als ein kritisches.

[89] Das Unternehmen ist zudem für die Untersuchung geeignet, da es über einen hohen AusländerInnenanteil verfügt und die vorliegende Studie (un-)gleichheitsgenerierende Mechanismen in Bezug auf Geschlecht, aber auch andere Kriterien wie etwa Nationalität fokussiert (vgl. Kapitel 2.2.1).

[90] Der Name des Unternehmens und der beiden Standorte sowie aller Mitarbeitenden (vgl. Kapitel 3.2) ist anonymisiert. Bei der Anonymisierung sind zentrale Charakteristika belassen worden. So verweist der Name „Industrie AG“ auf die Branchenzugehörigkeit und die Namen A-Dorf und B-Stadt auf den räumlichen Kontext, in denen sich die Betriebsstandorte befinden.

[91] Die Personalleiterin der Gesamtunternehmung hat im Interview (2012) auf mögliche Unterschiede zwischen diesen beiden Betriebsstandorten in Bezug auf Gleichstellungsvorstellungen der jeweiligen Geschäftsleiter hingewiesen: „Nicht dass sie [die Geschäftsleiter der beiden Betriebsstandorte] sagen: ‚rein aus ethischen oder moralischen Gründen könnte das (...)‘ [die Durchführung von Gleichstellungsmassnahmen Sinn machen]. Ich denke jetzt in Industrie AG A-Dorf weniger, in Industrie AG B-Stadt eher.“ Laut der Personalleiterin unterscheiden sich die beiden Betriebsstandorte also darin, wie mit der Gleichstellungs- oder Vereinbarkeitsthematik informell umgegangen wird.

Beschreibung des Unternehmens und der beiden Betriebsstandorte

Industrie AG ist ein Industrieunternehmen. Sie verfügt insgesamt über rund 250[92] Mitarbeitende und ist laut der Definition des BFS (2013b) damit insgesamt ein mittelgrosses Unternehmen. Sie hat eine zentrale Geschäftsstelle (Industrie AG Schweiz) und drei Betriebsstandorte. Industrie AG A-Dorf verfügt über rund 130 und B-Stadt über rund 70 Mitarbeitende, womit beide ebenfalls mittelgrosse Betriebe sind. Alle Betriebsstandorte waren ursprünglich unabhängige Familienunternehmen, die in den 1990er Jahren fusioniert sind. Die Industrie AG A-Dorf besteht seit den 1950er Jahren und die Industrie AG B-Stadt sogar bereits seit den 1830er Jahren (PowerPoint Präsentation der Industrie AG o.J., Personalstatistiken 2012).

Tab. 1: Aufgabenzuteilung nach Betriebsstandort und Geschlecht

	Industrie AG A-Dorf	**Industrie AG B-Stadt**
Nur Männer	Geschäftsleitung Verkaufsleitung, Verkauf Aussendienst, Projekte, Montage Betriebsleitung Qualitätssicherung *Supply Chain Manager* Produktionsleitung AVOR Produktion (5 Bereiche)	Geschäftsleitung Verkaufsleitung, Verkauf Aussendienst, Projekte Betriebs- und Produktionsleitung AVOR Produktion (6 Bereiche)
Nur Frauen	Sekretariat Einkauf Reinigung	Sekretariat Qualitätssicherung Einkauf Reinigung
Männer und Frauen	Verkauf Innendienst Produktion (2 Bereiche)	Verkauf Innendienst Produktion (1 Bereich)

Eigene Darstellung, Quelle: Personalstatistiken 2012

Industrie AG hat insgesamt einen geringen Frauenanteil. Dieser liegt in der Industrie AG A-Dorf mit gut 15 Prozent jedoch niedriger als in der Industrie AG B-Stadt mit knapp 25 Prozent. Beide Betriebsstandorte beschäftigen in der Produktion sowie in der Administration Frauen und Männer. Die Aufgabenbereiche in beiden Standorten sind geschlechtersegregiert. So finden sich an beiden Betriebsstandorten in der Geschäfts- und Verkaufsleitung sowie im Verkauf Aussendienst, Verkauf Projekte und Montage, in der Betriebs- und Produktionsleitung, in der Arbeitsvorbereitung (AVOR) sowie in den meisten Bereichen der Produktion nur Männer. Demgegenüber sind im Sekretariat, im Einkauf und in der Reinigung ausschliesslich Frauen tätig. Einzig im Verkauf Innendienst und in einem respektive zwei Bereich(en) in der Produktion sind Frauen und Männer gemeinsam tätig (Personalstatistiken 2012, vgl. Tab. 1).

[92] Um die Anonymität der Industrie AG und allen befragten Personen zu gewährleisten, sind die im Folgenden präsentierten Zahlen aus der Industrie AG entweder gerundet oder leicht verfälscht.

Tab. 2: Berufliche Stellung nach Betriebsstandort

	Industrie AG A-Dorf		Industrie AG B-Stadt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Oberes und mittleres Kader	-	3 %	-	4 %
Unteres und unterstes Kader	4 %	26 %	6 %	12 %
Ohne Kaderfunktion	96 %	72 %	94 %	82 %

Eigene Darstellung, Quelle: Personalstatistiken 2012

Industrie AG ist nicht nur vertikal, sondern auch horizontal geschlechtersegregiert. Im oberen und mittleren Kader gibt es an beiden Betriebsstandorten nur Männer. Der Anteil der Frauen ist sowohl absolut als auch relativ zum betrieblichen Frauenanteil in Kaderpositionen sehr klein. Im Schnitt ist jeder fünfte Mann, demgegenüber aber nur jede zwanzigste Frau in einer Kaderposition eingestellt. In Industrie AG B-Stadt sind Frauen und Männer etwas ausgeglichener auf den verschiedenen Stufen vertreten, während die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Industrie AG A-Dorf noch grösser ausfallen (Personalstatistiken 2012, vgl. Tab. 2).[93]

Tab. 3: Beschäftigungsverhältnis nach Betriebsstandort und Geschlecht

	Industrie AG A-Dorf		Industrie AG B-Stadt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Stundenlohn	20 %	3 %	19 %	2 %
Teilzeit (bis zu 99 %)	-	-	38 %	2 %
Vollzeit (100 %)	80 %	97 %	44 %	96 %

Eigene Darstellung, Quelle: Personalstatistiken 2012

Die Beschäftigungsverhältnisse sind in beiden Betriebsstandorten darin gleich, dass annähernd alle Männer zu 100 Prozent angestellt sind. Es gibt jedoch zwischen den Standorten grosse Unterschiede in Bezug auf die Frauen. Während in beiden Betriebsstandorten ungefähr ein Fünftel aller Frauen im Stundenlohn arbeitet, ist in Industrie AG A-Dorf niemand und in Industrie AG B-Stadt 40 Prozent aller Frauen in einem Teilzeitverhältnis angestellt. Damit sind in Industrie AG A-Dorf 80 Prozent aller Frauen und in Industrie AG B-Stadt weniger als die Hälfte der Frauen vollzeitlich beschäftigt (Personalstatistiken 2012, vgl. Tab. 3).

3.2 Die untersuchten Daten: Dokumente und Interviews

Die Studie untersucht drei miteinander in Beziehung stehende, jedoch voneinander unabhängige Untersuchungsgegenstände: die Umsetzung des GlG von 1996 bis 2011, ein Berner Gleichstel-

[93] Diese Zahlen sind jedoch mit Vorsicht zu betrachten, da die absoluten Zahlen auf den Kaderstufen gering sind.

lungsprogramm und ein daran teilnehmendes Unternehmen mit zwei Betriebsstandorten. Die Untersuchung basiert auf einer Datentriangulation verschiedener Datentypen (vgl. Flick 2007; Lamnek 2005). Dieses Unterkapitel begründet die Auswahl und vermittelt einen Überblick über alle Daten, welche die Analysegrundlage für die Studie bilden. Dabei wird zwischen Dokumenten (Kapitel 3.2.1) und Interviews (Kapitel 3.2.2) unterschieden. Beide Datentypen werden auf allen drei Untersuchungsebenen einbezogen.

Ein Hauptziel der Untersuchung ist, Diskurse und deren Wandel über die Zeit und über verschiedene gesellschaftliche Ebenen hinweg nachzuzeichnen. Daher ist es hilfreich, sogenannte *natürliche Daten* – also Daten, die im Feld selbst entstanden sind – in die Untersuchung einzubeziehen (Keller 2011:86-87, 2012:14). Solche natürlichen Daten sind für das Untersuchungsfeld der Gleichstellungspolitik beispielsweise Protokolle von National- und Ständeratsdebatten oder Evaluationen. Für das Feld des Gleichstellungsprogrammes kommen Berichte von Programmen oder im Lauf des Programms an Unternehmen adressierte Briefe in Frage, für das Feld des Unternehmens zum Beispiel Reglemente und Leitbilder.

Neben den Deutungen und ihrem Wandel soll zudem analysiert werden, wie es zu diesen Deutungen und ihrem Wandel kommt. Aus diesem Grund habe ich auch selbst Daten erhoben (vgl. Keller 2011:87). Es handelt sich dabei insbesondere um Interviews, die ich mit VertreterInnen der zentralen AkteurInnen auf allen Ebenen geführt habe. Aus den Interviews selbst lassen sich zudem Deutungen und Vorstellungen rekonstruieren, weshalb ihr Einbezug für diese Arbeit doppelt relevant ist.

3.2.1 Dokumentenkorpus

Die Analyse von textförmigen Daten ist typisch für diskursanalytische Studien. Um die Heterogenität der Deutungen und Diskurse im Verlauf der Zeit abbilden zu können, ist es erstens wichtig, eine Vielzahl von Dokumenten in die Analyse einzubeziehen und zweitens einen möglichst heterogenen Datenkorpus herzustellen (Eggmann 2011; Keller 2011:86-87). Wird das Untersuchungsfeld als eher klein definiert, ist es möglich, alle in diesem Feld zur Verfügung stehenden Dokumente in die Analyse aufzunehmen.

In der vorliegenden Studie ist dies im Fall des Gleichstellungsprojektes und der Industrie AG möglich (vgl. unten). Anders ist dies jedoch im Feld der Umsetzung der schweizerischen Gleichstellungspolitik von 1996 bis 2011. Dieses Feld ist prinzipiell so gross,[94] dass bereits bei der Zusam-

[94] Es sind alleine über 200 Projekte über die Finanzhilfen nach GlG finanziert und von unterschiedlichen AkteurInnen durchgeführt worden, die jeweils über zahlreiche Dokumente verfügen (EBG o.J.). Zudem gibt verschiedene politische Debatten und Berichte bei den in 3.1.1 beschriebenen Ereignissen der Entstehung des GlG und seiner ersten Verordnung von 1996, der Revision des GlG und der zusätzlichen Verordnung nach GlG von 2004 sowie in der Folge der Evaluation des GlG von 2005 und der weiteren Verordnung nach GlG von 2009 (Das Schweizer Parlament o.J.).

menstellung des Datenkorpus eine Auswahl getroffen werden muss. Für diese Auswahl des Datenkorpus für eine Diskursanalyse aus sozialwissenschaftlicher Perspektive empfehlen Keller (2011) und Schwab-Trapp (2004), sich am *theoretischen Sampling*[95] zu orientieren. Dies bedeutet, dass die „Zusammenstellung von Daten nach theoriegeleiteten, also reflektierten Kriterien" (Keller 2011:90) im Hinblick auf die Forschungsfragen und nicht zufällig oder orientiert an einer statistischen Repräsentativität erfolgt (Keller 2007, 2011). Um diese Auswahl treffen zu können, habe ich mich bereits intensiv mit dem Untersuchungsfeld beschäftigt. So bin ich in einem ersten Schritt explorativ vorgegangen, habe vorhandene Literatur konsultiert, mir einen Überblick über Datenquellen (vgl. Das Schweizer Parlament o.J.; EBG o.J.), zentrale Debatten und AkteurInnen verschafft und erste Interviews geführt. Als Resultat dieser ersten explorativen Forschungsphase habe ich einen Überblick über das gesamte Feld der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben erarbeitet (vgl. Kapitel 3.1.1 und Anhang 2).[96]

In einem zweiten Schritt habe ich darauf aufbauend den Datenkorpus für die Diskursanalyse des Untersuchungsfeldes der Umsetzung des GlG definiert. Schwab-Trapp (2004) empfiehlt zur Bildung des Korpus verschiedene Strukturierungsmöglichkeiten: Ein Vorschlag ist es, sich an bestimmten Ereignissen zu orientieren, die zu einem *diskursiven Wandel* (vgl. Kapitel 2.3) geführt haben. Diesem Vorschlag bin ich gefolgt, indem ich ein Fokus auf die Debatten und Dokumente gelegt habe, die in der Folge der Evaluation des GlG von 2005 geführt und veröffentlicht worden sind und 2009 zu der Entstehung neuer Programme auf nationaler Ebene geführt haben. Da der Wandel hin zu diesen neuen Programmen untersucht werden soll (vgl. Einleitung, Kapitel 3.1.1), ist es wichtig, auch Daten aus der Zeit davor in die Analyse einzubeziehen. Daher werden Dokumente seit dem Inkrafttreten des GlG (1996) inkludiert, jedoch auf einen systematischen Einbezug der Debatten und Dokumenten, die zu der Entstehung des GlG geführt haben, verzichtet.

Schwab-Trapp (2004) schlägt weiter vor, eine gezielte Suche von verschiedenen, einander entgegengesetzten Positionen im Untersuchungsfeld vorzunehmen. Daher und vor dem Hintergrund meines Vorwissens aus dem explorativen Suchprozess, dass die VertreterInnen der Arbeitgebenden und -nehmenden auf der nationalen Ebene bei der Umsetzung des GlG generell und in der jüngeren Entwicklung insbesondere solche entgegengesetzten Positionen einnehmen, habe ich diese AkteurInnen stärker als beispielsweise andere Vereine und Verbände in die Untersuchung aufgenommen.[97] Daneben war der Einbezug von Dokumenten des EBG und der von ihm finanzierten Bera-

[95] Dieses Vorgehen wird in der *grounded theory* vorgeschlagen (vgl. Strauss 2007 [1998]; Strauss und Corbin 1996).

[96] Da ich im Jahr vor dem Beginn dieser Studie ein einjähriges wissenschaftliches Praktikum bei der EKF, die nah mit dem EBG zusammenarbeitet, durchgeführt habe, habe ich bereits zu diesem Zeitpunkt über einen Einblick in das Feld sowie wichtige Kontakte verfügt.

[97] Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV), der Schweizerische Gewerbeverband (SGV), der Dachverband diverser Gewerkschaften Travail Suisse und der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGV) sind die zentralen VertreterInnen von Arbeitgebenden und -nehmenden. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass es

tungsstellen zentral, denn diese spielen – auch das hat die explorative Analyse ergeben – eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des GlG (vgl. Einleitung, Kapitel 3.1.1).

Bereits bei der Zusammenstellung des Korpus bin ich nach dem Kriterium der *theoretischen Sättigung* vorgegangen, das eng mit dem theoretischen Sampling verbunden ist (vgl. Strauss 2007 [1998]; Strauss und Corbin 1996). Dabei habe ich so lange relativ homogene Daten in die Analyse einbezogen, bis ich keine neuen Argumente, Begriffe und ähnliches (vgl. Kapitel 3.3) mehr gefunden habe und sich damit eine theoretische Sättigung eingestellt hat. Danach habe ich Daten mit einer maximalen Heterogenität einbezogen und bin danach wieder analog vorgegangen (Keller 2007:34; 2011).
Der Dokumentenkorpus, der aufgrund dieses Vorgehens Grundlage für die Analyse der drei Untersuchungsgegenstände (Umsetzung des GlG von 1996 bis 2011, ein Berner Gleichstellungsprogramm und ein daran teilnehmendes Unternehmen mit zwei Betriebsstandorten) ist, wird folgend vorgestellt und ist in Tab. 4 im Überblick dargestellt.

Der Dokumentenkorpus zum Feld der Umsetzung des GlG besteht aus einer Vollerhebung in Bezug auf Gesetz, Verordnungen, Kommentare und Evaluationen im Feld der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben von 1996 bis 2011. Das oben beschriebene *theoretical sampling* ist bei der Auswahl von in die Untersuchung einbezogenen Publikationen (Richtlinien, Studien, Zeitschriften, Berichte, Flyer etc.) vom EBG, Beratungsstellen und Projekten angewendet worden. Von allen Veröffentlichungen, die aus Projekten hervorgingen, habe ich erstens vermehrt Material von VertreterInnen der Arbeitgebenden und -nehmenden und zweitens generell heterogene Daten – bis zu einer theoretischen Sättigung – einbezogen. Ebenfalls sind aufgrund der oben beschriebenen Reflexionen die Parlamentsdebatte sowie die Bundesrats- und Parlamentsberichte, die in der Folge der Evaluation des GlG entstanden sind, in die eigentliche Analyse eingeschlossen worden. Schliesslich habe ich die Datenbank aller Projekte nach GlG aufgenommen (vgl. Tab. 4, oberste Zeile).

Für das Feld des Berner Gleichstellungsprojektes konnten alle verfügbaren Dokumente des Projektes einbezogen werden. Im Detail sind dies eine Kurzbeschreibung des Projektes, ein Brief, welcher an rund 200 Berner Unternehmen verschickt worden ist, sowie ein Zwischenbericht zum Projekt der Fachstelle UND (vgl. Kapitel 3.1.2). Zudem habe ich ein Dossier von im Rahmen des Projektes erschienen Medientexten sowie die Medienmappe, die von der Volkswirtschaftsdirektion an die Medien des Kantons gegeben worden ist, in den Datenkorpus inkludiert (vgl. Tab. 4, mittlere Zeile).

diese vier Organisationen sind, die gemeinsam mit dem Bund das Projekt „Lohngleichheitsdialog“ lanciert haben (Lohngleichheitsdialog 2013).

Tab. 4: Überblick über den Dokumentenkorpus

	Datentyp (Jahreszahl)	Anzahl (Auswahl*)
Gleichstellungspolitik	- Gleichstellungsgesetz (in Kraft seit 1996)	1
	- Verordnungen nach GlG (1996, 1996 und 2008).	3
	- Juristische Kommentare zum GlG (1997 und 2009)	2
	- Publikationen (Richtlinien, Studien, Zeitschriften, Berichte, Flyer etc.) des EBG und von Projekten und Beratungsstellen zur Gleichstellung und der Dachorganisationen der Gewerkschaften und ArbeitgebervertreterInnen (Sozialpartner) mit einem Fokus auf die Gleichstellung von Frau und Mann	Ca. 80 (TS)
	- Evaluationen zum GlG (2005), der durch das EBG finanzierten Gleichstellungsprojekte (1999, 2000 und 2006) und Beratungsstellen (2010)	5
	- Parlamentsdebatte über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes (2007)	1(TS)
	- Bundesrats- und Parlamentsberichte zur Gleichstellung von Frau und Mann	6 (TS)
	- TopBox Datenbank mit Eckdaten über alle 219 Projekte (1996-2011)	1
Gleichstellungs-projekt	- Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern. *Aktionsprogramm für Berner Unternehmen. Management Summary* (2010)	1
	- Volkswirtschaftsdirektor des Kantons Bern. *Brief an Unternehmen. Aktionsprogramm* (2010)	1
	- Fachstelle UND. *Aktionsprogramm. Zwischenbericht* (2011)	1
	- Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern. *Medienmitteilung* (2012)	1
	- Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern. *Hintergrundinformationen zum Projekt* (2012)	1
Unternehmen: Industrie AG	- Fachstelle UND. *Standortbericht an Industrie AG* (2011)	1
	- Industrie AG. *Massnahmenplan* (2011)	1
	- Leitbild (2009)	1
	- Angestelltenreglement (2010; 2013)	2
	- Spesenreglement (2013)	1
	- Verhaltenskodex (2008)	1
	- Betriebsordnung (2010)	1
	- Werbebroschüre (2009)	1
	- Arbeitsvertrag (2013)	2
	- Stellenausschreibung (2013)	3
	- Homepage (2013)	3
	- Merkblatt (2010/o.J.)	6
	- Powerpoint-Präsentation (o.J.)	1
	- Organigramm (2011)	2
	- Personalstatistiken (2012)	4

*Wo nichts anderes vermerkt ist, werden alle Daten einbezogen, TS = *theoretical sampling*

Zwei zentrale Dokumente, die im Rahmen des Projektes jedoch spezifisch für die Industrie AG erstellt worden sind – und deshalb in Tab. 4 der untersten Ebene zugeordnet werden – sind einerseits der durch die Fachstelle UND für die Industrie AG erstellte Standortbericht sowie der durch die Industrie AG im Rahmen des Projektes erarbeitete Massnahmenplan. Zusätzlich zu diesen Dokumenten habe ich auf der Ebene der Industrie AG alle erhältlichen, aktuellen Unternehmensdokumente einbezogen. Es handelt sich um das aktuelle Leitbild, das Angestellten-[98] und Spesenreglement, den Verhaltenskodex, die Betriebsordnung, die Werbebroschüre der Industrie AG, sowie sechs Merkblätter, welche in den letzten Jahren an die Mitarbeitenden der Industrie AG abgegeben

[98] Da das Angestelltenreglement im Rahmen des Gleichstellungsprojekts überarbeitet worden ist, habe ich davon zwei Varianten einbezogen: vor (2010) und nach dem Projekt (2013).

worden sind. Zudem habe ich einen Musterarbeitsvertrag eines Mitarbeitenden sowie eines Kaderangestellten, die Organigramme und sämtliche aktuellen Personalstatistiken der Industrie AG A-Dorf und B-Stadt analysiert. Schliesslich sind auch die Homepage der Industrie AG sowie die zum Zeitpunkt der Untersuchung auf dieser geschalteten Stellenausschreibungen in den Datenkorpus aufgenommen worden (vgl. Tab. 4, unterste Zeile).

3.2.2 Semi-strukturierte Interviews

Während es für Diskursanalysen typisch ist, Dokumente als sogenannte natürliche Daten zu untersuchen, ist es nicht üblich, auch Interviews in die Analyse einzubeziehen. Diese Erweiterung wird jedoch in der wissenssoziologischen Diskursanalyse vorgeschlagen, um neben den Deutungen und ihrem Wandel auch Aussagen über die Entscheidung und Darstellung von Deutungen zu erhalten (Keller 2011:86-87).

Um die Entscheidungen und Darstellungen der Diskurse bei der Umsetzung des GlG zu beleuchten, habe ich daher auf allen Untersuchungsebenen semi-strukturierte Interviews mit VertreterInnen der zentralen AkteurInnen geführt. Semi-strukturierte Interviews sind dadurch charakterisiert, dass sie auf einem vorgegebenen Interviewleitfaden zu gewissen Themenblöcken basieren, der Ablauf des Interviews jedoch jederzeit angepasst werden kann (vgl. Helferich 2005; Ritchie und Lewis 2003; Witzel 2000).

Für die vorliegende Studie ist diese Datenerhebungsmethode ist geeignet, weil damit vergleichbare Daten hergestellt werden können und im Interview dennoch – sowohl von InterviewerIn als auch von der interviewten Person – ein individueller Fokus gesetzt werden kann. Zudem erlaubt dieser Interviewtyp eine Fokussierung auf ein bestimmtes Thema, jedoch gleichzeitig auch eine Offenheit (Witzel 2000). Die Erarbeitung des Leitfadens und die Formulierung geeigneter Fragen basieren auf den Hinweise von Helfferich (2005:90-100).[99] Insgesamt habe ich 37 Interviews geführt und 36 Interviews in die Analyse einbezogen (vgl. Tab. 5).[100]

Sowohl für jedes Interview zur Umsetzung des GlG auf nationaler Ebene als auch für die Interviews zum Gleichstellungsprojekt des Kantons Bern habe ich einen individuellen Leitfaden erstellt.[101] Alle Leitfäden sind entlang von vier Themenblöcken aufgebaut: (1) Geschichte und Funk-

[99] Aufgrund der Empfehlungen von Helfferich (2005) besteht mein Leitfaden aus so genannten Erzählaufforderungs- und Aufrechterhaltungsfragen. Auch bei der Interviewdurchführung habe ich mich an den Hinweisen von Helfferich (2005) orientiert. Dabei sind zudem die Erfahrungen mit der Durchführung von semi-strukturierten Interviews in früheren Projekten hilfreich gewesen (vgl. Lanfranconi 2008).

[100] Ein erstes Interview mit Marianne Schär Moser, einer Expertin in Forschung zur Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben (2010), habe ich ausschliesslich deshalb geführt, um Informationen über das Feld der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben und Forschungen dazu zu erhalten.

[101] Für jedes Interview habe ich den Namen der jeweiligen Institution verändert. Weiter Anpassungen musste ich vornehmen, je nachdem ob eine oder ein VertreterIn einer Institutionen befragt worden ist, deren Hauptzweck hauptsächlich die betrieblichen Gleichstellung ist (wie das EBG oder Beratungsstellen nach GlG) oder

tion der Interviewperson in der jeweiligen Institution (in Bezug auf Gleichstellung), (2) Geschichte der jeweiligen Institution insgesamt (in Bezug auf Gleichstellung), (3) Funktion, Aufgabe und Grenzen der Institution (in Bezug auf Gleichstellung), (4) Blick in die Zukunft/Visionäres.

Für die Interviews in der Industrie AG habe ich einen einzigen Leitfaden erarbeitet, der im konkreten Gespräch jeweils leicht angepasst worden ist, je nachdem ob beispielsweise das Gespräch mit einer oder einem ArbeitnehmerIn oder -geberIn geführt worden ist. Ich habe allen InterviewpartnerInnen prinzipiell dieselben Fragen gestellt, um vergleichbare Antworten zu generieren. Der Leitfaden für die Befragung im Unternehmen ist ebenfalls sehr ähnlich strukturiert, wie der für die Interviewten der Gleichstellungspolitik und des -programms, um ebenfalls möglichst vergleichbare Daten zu erhalten. Der Leitfaden für die Befragung in der Industrie AG basiert auf den vier Frageblöcken: (1) Geschichte, Funktion und Arbeitsalltag der Interviewperson bei Industrie AG, (2) Umgang mit Frauen und Männern bei Industrie AG, (3) Gleichstellung und Familienfreundlichkeit bei Industrie AG, (4) Blick in die Zukunft/Visionäres (vgl. Anhang 3).

Im Folgenden wird die Auswahl dieser InterviewpartnerInnen auf diesen drei Ebenen vorgestellt und begründet. Tab. 5 gibt eine Übersicht über die Interviews[102] auf den drei Ebenen (Umsetzung des GlG von 1996 bis 2011, Berner Gleichstellungsprogramm und daran teilnehmendes Unternehmen mit zwei Betriebsstandorten).

Die Auswahl der InterviewpartnerInnen mit den VertreterInnen wichtiger AkteurInnen aus dem Feld der Umsetzung des GlG von 1996 bis 2011[103] ist meist aufgrund derselben Überlegungen erfolgt wie die Auswahl der Dokumente auf derselben Ebene (vgl. Kapitel 3.2.1). In einem ersten Schritt habe ich die für die Umsetzung des GlG in Programme wichtigen Stellen, die Verantwortlichen für die Vergabe der Finanzhilfen beim EBG sowie die Verantwortlichen für den Bereich Gleichstellung im Erwerbsleben beim EBG befragt. Danach habe ich die Leitungspersonen der im Bereich der Umsetzung von Gleichstellungsprojekten die Unternehmen adressieren wichtigen

ob diese nur teilweise in diesem Feld aktiv ist (wie VertreterInnen der Arbeitgebenden und -nehmenden). Der Leitfaden ist aufgrund der Erfahrungen im Lauf des Forschungsprozess leicht angepasst worden.

[102] Ich habe alle Interviews in den Räumlichkeiten der Institutionen durchgeführt, bei welchen die Interviewpersonen angestellt sind und auf die mein Interesse in den Interviews hauptsächlich zielte. Dies bringt mehrere Vorteile. Ich habe einen Einblick in die Institutionen erhalten und mir – wann immer möglich – nach den Interviews einen Rundgang durch die Räumlichkeiten geben lassen. Beispielsweise während einer Kaffeepause habe ich zudem weitere Eindrücke erhalten. Für die Untersuchung der Industrie AG habe ich zwei Betriebsbesichtigungen arrangiert und bin in beiden Betriebsstandorten jeweils zum Mittagessen oder zur Kaffeepause in den verschiedenen dafür zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten – in der Produktions- und Administrationsabteilung – geblieben. Wichtige Beobachtungen rund um die Interviewsituation habe ich in einem Forschungstagebuch festgehalten. Systematisch immer habe ich am Ende der Interviews nach Dokumenten gefragt, die in den Interviews erwähnt worden sind und für meine Untersuchung von Relevanz sein könnten. Ich habe alle Interviews selbst durchgeführt. Die Interviews haben zwischen 40 Minuten und zwei Stunden gedauert und sind alle auf einem MP-3-Player aufgezeichnet worden, der die anschliessende Transkription in einer hohen Datenqualität erlaubt (vgl. Kapitel 3.3).

[103] Wenn immer möglich ist versucht worden, mit Personen zu sprechen, die bereits seit 1996 in der Institution arbeiten, um möglichst viel Material in Bezug auf den Wandel der Diskurse und ihre Hintergründe zu erhalten.

Fachstelle UND (vgl. Kapitel 3.1.2) und einer zweiten Beratungsstelle nach GlG für Frauen interviewt. Zudem habe ich Vertreterinnen zweier wichtiger Arbeitgeberverbände und zweier Gewerkschaftsbünden auf der schweizerischen Ebene befragt, die innerhalb dieser Verbände für das Dossier Gleichstellung verantwortlich und an der Umsetzung zahlreicher Gleichstellungsprojekte beteiligt sind. Dieser Fokus auf die VertreterInnen von Arbeitgebenden und -nehmenden hat sich aufgrund der Überlegungen ergeben, möglichst gegensätzliche Positionen in die Untersuchung einzubeziehen (vgl. Kapitel 3.2.1, Schwab-Trapp 2004). Schliesslich habe ich im Prozess festgestellt, dass eine wichtige Institution auf der nationalen Ebene in der Umsetzung der Gleichstellungspolitik in Unternehmen – und gerade in KMU – auf nationaler Ebene das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ist.[104] Daher habe ich auch dort ein Interview mit der zentralen Person für diese Projekte geführt (vgl. Tab. 5, oberste Zeile).

Auf der Ebene des Gleichstellungsprojektes des Kantons Bern habe ich die zentralen VertreterInnen aller an der Durchführung des Projekts beteiligten AkteurInnen interviewt. Für die strategische Projektebene sind dies die FGS und die Berner Volkswirtschaftsdirektion. Mit der Leiterin des FGS sowie mit der für das Projekt verantwortlichen Leiterin des Fachbereichs wirtschaftspolitische Grundlagen der Volkswirtschaftsdirektion ist ein Gespräch geführt worden. Den Geschäftsführer, der auf der operativen Projektebene verantwortlichen Fachstelle UND, habe ich ein zweites Mal interviewt (vgl. oben). Zudem habe ich auch auf der kantonalen Ebene wichtige VertreterInnen von Arbeitnehmenden und -gebenden befragt (vgl. Tab. 5, mittlere Zeile).

Auf der Ebene des Unternehmens habe ich die beiden Personen interviewt, die im Unternehmen massgeblich für die Umsetzung des Gleichstellungsprojektes und die Entwicklung des Massnahmenplanes (vgl. Kapitel 3.1.3) verantwortlich sind: den Geschäftsführer und die Personalleiterin der Industrie AG Schweiz. Da ich im Unternehmen und in zwei seiner Standorte selbst eine vertiefte Untersuchung von Vorstellungen und (un-)gleichheitsgenerierenden Mechanismen im Zusammenspiel mit den Diskursen des Gleichstellungsprojektes durchführen will (vgl. Kapitel 2.1.3), habe ich darüber hinaus Interviews mit MitarbeiterInnen von Industrie AG A-Dorf und B-Stadt geführt. Für die Auswahl der konkreten InterviewpartnerInnen habe ich einen qualitativen Stichprobenplan (Kelle und Kluge 2010) erarbeitet und daraufhin, mithilfe der Mitarbeitendenliste und der Personalstatistiken von A-Dorf und B-Stadt, geeignete PartnerInnen ausgewählt.

[104] Das SECO hat beispielsweise das in den kantonalen Projekten für KMU oft verwendete KMU-Handbuch Beruf und Familie (SECO 2007) sowie später ein Handbuch zur Thematik von Frauen in Führungspositionen, u.a. auch für KMU publiziert (SECO 2010). Es war auch das SECO, welches zusammen mit anderen Institutionen eine im Umsetzungsprozess des GlG in Programme in Unternehmen oft zitierte Kosten-Nutzen-Analyse zur familienfreundlichen Unternehmenspolitik in Auftrag gegeben hat (Prognos AG 2005).

Tab. 5: Überblick über alle Interviews

	Interview (Ort, Jahreszahl)	VertreterIn
Gleichstellungspolitik, Ebene: Schweiz (12)	- Expertin Forschungen Gleichstellungspolitik (Bern, 2010)	- Expertin Forschung
	- Spezialist Finanzhilfen, EBG (Bern, 2010)	- Geleichstellungspolitische Verwaltungsstelle
	- Spezialistin Finanzhilfen, EBG (Bern, 2010)	- Geleichstellungspolitische Verwaltungsstelle
	- Leiterin Bereich „Gleichstellung im Erwerbsleben“, EBG (Bern, 2010)	- Geleichstellungspolitische Verwaltungsstelle
	- Geschäftsführer Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen (Zürich, 2010)	- Beratungsstelle nach GlG
	- Leiterin Informations- und Beratungszentrum Frau und Arbeit FRAC (Biel, 2011)	- Beratungsstelle nach GlG
	- Vertreterin der Geschäftsleitung Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV (Zürich, 2010)	- Vertreterin Arbeitgebende
	- Politische Sekretärin Schweizerischer Gewerbeverband SGV (Bern, 2011)	- Vertreterin Arbeitgebende
	- Vizedirektorin Schweizerischer Gewerbeverband SGV (Bern, 2011)	- Vertreterin Arbeitgebende
	- Vertreterin der Geschäftsleitung Travail Suisse (Bern, 2011)	- Vertreterin Arbeitnehmende
	- Zentralsekretärin Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB (Bern, 2011)	- Vertreterin Arbeitnehmende
	- Stellvertretende Leiterin Sektion Arbeitsmarkt Analyse und Sozialpolitik, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Bern, 2012)	- Wirtschaftspolitische Verwaltungsstelle
Gleichstellungsprojekt, Kantonsebene (5)	- Leiterin Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern FGS (Bern, 2011)	- Strategische Projektebene, gleichstellungspolitische Verwaltungsstelle
	- Leiterin Fachbereich wirtschaftspolitische Grundlagen des beco, Berner Volkswirtschaftsdirektion (Bern, 2011)	- Strategische Projektebene, wirtschaftspolitische Verwaltungsstelle
	- Geschäftsführer Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen (Zürich, 2012)	- Operative Projektebene, Beratungsstelle nach GlG
	- Direktor Berner KMU (Bern, 2012)	- Vertreter Arbeitgebende
	- Vorstandsmitglied, Gewerkschaftsbund des Kantons Bern GKB (Bern, 2012)	- Vertreterin Arbeitnehmende

Unternehmen: Industrie AG (20)[105]				
	Industrie AG Schweiz (2012)	Position	BV	Tätigkeit
	Herr Cosi	GL	VZ	Geschäftsführer
	Frau Gerber	GL	VZ	Personalleiterin
	Industrie AG A-Dorf (2012)			
	Herr Roth	GL	VZ	Geschäftsleiter
	Frau Michel	-	VZ	Einkauf
	Herr Künzler	LF	VZ	Verkauf ID
	Frau Keller-Krummenacher	-	SL	Verkauf ID
	Frau Kunz	-	VZ	Sekretariat
	Herr Peres Fereira	-	VZ	Produktion 1
	Herr Castro Moreira	LF	VZ	Produktion 2
	Frau Kapetanovic	-	VZ	Produktion 2
	Herr Santos Gomes	-	VZ	Produktion 2
	Frau Falcone-Coluci	-	SL	Reinigung
	Industrie AG B-Stadt (2012)			
	Herr Richener	GL	VZ	Geschäftsleiter
	Frau Schulz	-	VZ	Verkauf ID
	Herr Fichter	-	VZ	Verkauf ID
	Frau Liechti	-	TZ	Sekretariat
	Frau Lustenberger	-	TZ	Produktion
	Herr Vairamuthu	-	VZ	Produktion 1
	Frau Berger	-	SL	Produktion 2
	Herr Selvaratnam	-	VZ	Produktion 2

Anmerkungen: BSV = Beschäftigungsverhältnis; GL = Geschäftsleitung; LF = Leitungsfunktion; VZ = Vollzeit; TZ = Teilzeit; SL = Stundenlohn, ID = Innendienst

Das erste Kriterium für den Stichprobenplan für die Auswahl der InterviewpartnerInnen von A-Dorf und B-Stadt ist, dass an beiden Betriebsstandorten jeweils gleichviele Frauen und Männer befragt werden. Das zweite Kriterium ist, dass einerseits Personen aus einem Bereich einbezogen werden, in dem Frauen und Männer gemeinsam und andererseits aus Bereichen, in denen diese getrennt arbeiten.[106] Das dritte Kriterium ist, dass aus der Administration und Leitung sowie aus dem Bereich Produktion und Reinigung Personen ausgewählt werden.[107] Diese drei Kriterien werden aufgrund der Vermutung definiert, dass die Erfahrungen der Personen und die Sicht auf den Umgang des Unternehmens mit der Gleichstellungsthematik entlang dieser Kriterien maximal unterschiedlich sein können. Aufgrund dieser Kriterien und anhand der Mitarbeitendenliste und der Personalstatistiken von A-Dorf und B-Stadt habe ich den in Tab. 6 dargestellten Stichprobenplan entwickelt.[108]

[105] Alle Namen der Mitarbeitenden habe ich anonymisiert, dabei jedoch zentrale Charakteristika beibehalten. So werden aus Doppelnamen wiederum Doppelnamen und die Namen sind innerhalb ihres ursprünglichen nationalen Kontextes verändert worden.

[106] In der Industrie AG arbeiten in den meisten Bereichen entweder nur Männer oder nur Frauen. Es gibt nur zwei Bereiche, in denen diese gemeinsam tätig sind.Diese sind Verkauf Innendienst sowie ein für B-Stadt und zwei für A-Dorf Bereich(e) der Produktion (vgl. Tab. 1, Kapitel 3.1.3).

[107] Ursprünglich habe ich das Kriterium Kaderposition einbeziehen wollen. Da es jedoch insgesamt eine sehr beschränkte Anzahl von Frauen mit einer Kaderfunktion in den beiden Betrieben gibt (vgl. Tab. 2, Kapitel 3.1.3), habe ich zugunsten der Unterscheidung zwischen Administration/Leitung und Produktion/Reinigung auf dieses Kriterium verzichtet.

[108] Innerhalb der Tätigkeiten in den Zellen des Stichprobenplans habe ich zudem die Nationalitäten, das Alter, das Dienstalter und den Zivilstand der Personen betrachtet. Ich habe – falls mehrere Personen zur

Tab. 6: Qualitativer Stichprobenplan zur Auswahl der InterviewpartnerInnen in der Industrie AG

	Gemischtgeschlechtlicher Tätigkeitsbereich		**Tätigkeitsbereich, in dem nur eine Geschlechtergruppe tätig ist**	
	Frau	Mann	Frau	Mann
Administration / Leitung	Verkauf ID (1)	Verkauf ID (1)	Einkauf / Sekretariat (1)	Geschäftsleiter (1)
Produktion / Reinigung	Produktion 2 (1)	Produktion 2 (1)	Produktion / Reinigung (1)	Produktion 1 (1)

Anmerkung: ID = Innendienst

Der Stichprobenplan wird für den kleineren Betriebsstandort Industrie AG B-Stadt exakt so umgesetzt. Für den etwas grösseren Betriebsstandort Industrie AG A-Dorf werden zusätzlich eine Frau und ein Mann mehr interviewt,[109] um der etwas grösseren Heterogenität der Tätigkeitsfelder in Industrie AG A-Dorf gerecht werden zu können (vgl. Tab. 1, Kapitel 3.1.3).

3.3 Diskursanalyse heterogener Daten aus wissenssoziologischer Perspektive

Ziel der in diesem Teilkapitel präsentierten Analyse ist es, (konkurrierende) Diskurse und Deutungen in drei Untersuchungsfeldern (Gleichstellungspolitik, -projekt und Unternehmen) herauszuarbeiten, die an der Produktion und Reproduktion der Diskurse beteiligten AkteurInnen zu identifizieren sowie die damit verbundenen Folgen für soziale Ungleichheit aufzuzeigen. Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine wissenssoziologische Diskursanalyse (Keller 2005, 2007, 2012, 2013b) durchgeführt. Diese Analysemethode ist dafür geeignet, weil es ihr um die Erforschung der „Prozesse der sozialen Konstruktion von Deutungs- und Handlungsstrukturen (…) auf der Ebene von Institutionen, Organisationen bzw. kollektiven Akteuren und um die Untersuchung der gesellschaftlichen Wirkungen dieser Prozesse“ (Keller 2013b:27) geht. Die Datenanalyse basiert auf den Grundannahmen sowie den Begriffen und Konzepten der wissenssoziologischen Diskursanalyse (vgl. Kapitel 2.2), womit ein Einbezug verschiedener Instrumente der qualitativen Sozialforschung einhergeht.

Der Datenkorpus der empirischen Studie besteht aus Dokumenten und Interviews aus dem Feld der Umsetzung des GlG von 1996 bis 2011, einem Gleichstellungsprojekt des Kantons Bern sowie der Industrie AG und den Betriebsstandorten A-Dorf und B-Stadt, die am Berner Gleichstellungspro-

Auswahl für die jeweilige Zelle gestanden sind– einerseits versucht, eine Person zu wählen, die in Bezug auf die Kriterien Nationalität, Alter, Dienstalter und Zivilstand für diese Tätigkeit typisch ist und anderseits darauf geachtet, dass das gesamte Datensample eine Heterogenität in Bezug auf diese Kriterien aufweist (vgl. Anhang 4).

[109] Dieses zusätzliche Interview ist aus der Zelle des Stichprobenplans ausgewählt worden, in der am meisten Frauen (Einkauf /Sekretariat), respektive am meisten Männer (Produktion 2) arbeiten.

jekt teilgenommen haben. Diese Daten werden im Verständnis der Diskursanalyse als Diskursfragmente bezeichnet. In den einzelnen Fragmenten finden sich Teile von Diskursen. Ein Diskurs selbst lässt sich jedoch erst aus einer Vielzahl von Dokumenten rekonstruieren (Jäger und Jäger 2007:25-27; Keller 2011:67-68). Daher wird eine Diskursanalyse in zwei aufeinanderfolgenden Analyseteilen vorgenommen – die jeweils nochmals aus verschiedenen Schritten bestehen: Erstens wird eine Struktur- und Feinanalyse vorgenommen, die der Datenaufbereitung, -verwaltung und -kategorisierung der einzelnen Dokumenten und Interviews dient (Kapitel 3.3.1). Daraus folgt zweitens die Analyse der Diskursfragmente insgesamt und in ihrer Beziehung zueinander (Kapitel 3.3.2).

3.3.1 Struktur- und Feinanalyse: Datenaufbereitung, -verwaltung, -kategorisierung

In diesem ersten Schritt steht die Analyse der einzelnen Dokumente und Interviews als Diskursfragmente im Zentrum. Es geht zunächst um das einzelne Aussageereignis[110] und die „Analyse seiner Situiertheit und materialen Gestalt, die Analyse der formalen und sprachlich-rhetorischen Struktur und die interpretativ-analytische Rekonstruktion der Aussageinhalte“ (Keller 2011:97). Dieser Analyseschritt kann mit einer detaillierten Einzelfallanalyse verglichen werden, bevor darauf aufbauend Typen gebildet werden (Keller 2011, vgl. Kelle und Kluge 2010). Ziel der Analyse ist es, diese nach den in jeder Diskursanalyse zentralen W-Fragen zu kategorisieren: *Wer* sagt *was* zu *wem* und *wie*? (Foucault 2010 [1972]; Jäger und Jäger 2007; Keller 2011). Von Beginn der Analyse an – d.h. beim ersten groben Lesen der Dokumente oder der Transkription der Interviews – werden Gedanken zu den Daten oder einzelnen Textstellen in sogenannten *Memos* festgehalten.[111] Im Folgenden wird zwischen Dokumenten und Interviews unterschieden, weil diese in diesem Analyseschritt unterschiedlich behandelt worden sind.[112]

[110] Diese können als *Äusserungen* bezeichnet werden und meinen: „die konkrete dokumentierte, für sich genommen einmalige sprachliche Materialisierung eines Diskurses“ (Keller 2011:68).

[111] Ein Memo ist eines der aus der qualitativen Sozialforschung übernommenen Instrumente (vgl. Strauss und Corbin 1996:169-192). Es bezeichnet „Aufzeichnungen während des Untersuchungsprozesses (…), in denen festgehalten wird, was bezüglich einer spezifischen Textpassage oder einer Kodierung an weiteren Ideen, Geistesblitzen und Hypothesen entstehen“ (Keller 2007:35).

[112] Die verschiedenen in die Analyse einbezogenen Daten haben unterschiedliche Funktionen in meiner Analyse. Die Dokumente dienen primär dazu, Deutungen und ihren Wandel zu rekonstruieren. Die Interviews sollen darüber hinaus Entscheidungen nachzeichnen, die zu der spezifischen Mobilisierung von Diskursen geführt haben (vgl. Kapitel 3.2). Weil es sich dabei um natürliche Daten aus unterschiedlichen Kontexten handelt, sind die Dokumente noch heterogener als die Interviews. Dies gilt gleichermassen in Bezug auf Formen (beispielsweise ganze Bücher, Homepages oder Flyer) und Inhalte (Dokumente, die spezifisch zur Thematik der Gleichstellung in Politik oder Projekt verfasst werden gegenüber solchen, die zu einem ganz anderen Inhalt erstellt werden, wie etwa die allgemeinen Unternehmensdokumente). Daher erfolgt die Analyse der Dokumente in zwei Schritten, wogegen alle Interviews direkt einer Feinanalyse unterzogen werden.

Analyse der einzelnen Dokumente

Bei der Analyse der Dokumente habe ich für jede der drei Analyseebenen (Gleichstellungspolitik, -programm, Unternehmen) zuerst eine *Strukturanalyse* durchgeführt.[113] Dabei wird jedes in die Analyse einbezogene Dokument ein erstes Mal durchgelesen und folgende Elemente festgehalten: Titel des Dokumentes, Textsorte (z.B. Gesetz, Broschüre, Buch etc.), Datum, AutorIn (*wer* spricht?), Zielgruppe (zu *wem* wird gesprochen?), Kontext (historisch-sozialer sowie institutioneller Kontext in dem das Dokument entstanden ist, zentrale Ereignisse, die im Zusammenhang mit dem Dokument stehen), angesprochene Themen- und Problemfelder, wichtige Begriffe, zentrale Argumente und Aussagen[114] (*was* wird gesagt?), Auffälliges zu Bildern, Grafiken oder Symbolen, Auffälliges zu Äusserungsmodalitäten (*wie* wird gesprochen?), Auffälliges zu Machtaspekten (beispielsweise Bezugnahme oder Abgrenzung zu bestimmten Institutionen, Jäger und Jäger 2007:297-301; Jäger 2009:171-187; Keller 2011:99-103, vgl. Anhang 5).

Nach dieser ersten groben Analyse, die den Einbezug eines grossen Datenkorpus erlaubt, habe ich ausgewählte Dokumente und Textteile[115] einer *Feinanalyse* unterzogen (Jäger 2009; Keller 2011: 97-103).[116] In dieser werden die ausgewählten Texte nun vertieft Abschnitt für Abschnitt durchgearbeitet und *kodiert*.[117] Das Augenmerk wird darauf gerichtet, *was* gesagt wird. Dabei werden

[113] Diesen Analyseschritt habe ich in einem EXCEL-Dokument durchgeführt. Prinzipiell wäre auch dazu der Rückgriff auf eine Datenverwaltungs- und -analysesoftware (beispielsweise MAXQDA oder ATLAS TI) möglich (Keller 2007, 2011). Meine Erfahrung im Auswertungsprozess hat jedoch gezeigt, dass für diesen ersten Schritt der Strukturanalyse die Arbeit mit EXCEL einfacher ist.

[114] Im Vergleich zu der singulären Äusserung meint *Aussage* nach Foucault eine erste Ebene des Typischen. Die gleiche Aussage ist in unterschiedlichen Diskursfragmenten zu finden (Jäger und Jäger 2007:25-27; Keller 2011:67-68). Eine zentrale Aussage der vorliegenden Studie ist beispielsweise: „Die Gleichstellung nützt der Wirtschaft".

[115] Dazu werden aufgrund der in der Strukturanalyse gewonnenen Erkenntnisse typische Dokumente ausgewählt (Keller 2011:88-93). Diese ausgewählten Daten sollen untereinander vergleichbare Datentypen darstellen (Keller 2011, 90). In die Feinanalyse einbezogen worden sind im Fall der Dokumente aus der Gleichstellungspolitik je drei Diskursfragmente, die als typisch für den einen Diskurs identifiziert worden sind: *Freivogel 1996; Schär Moser und Strub 2011; Werder 2010* und drei, die für den zweiten Diskurs als typisch gelten können: *EBG 2009; SAV 2001; SECO 2010*. Beim Gleichstellungprojekt des Kantons Bern habe ich alle und von den Dokumenten aus der Industrie AG die beiden Dokumente der *Standortbericht* und der *Massnahmenplan* als Ganzes vertieft analysiert. Darüber hinaus sind wichtige Textausschnitte aller Dokumente in die vertiefte Analyse einbezogen worden.

[116] Die Übergänge zwischen Struktur- und Feinanalyse sind nicht ganz trennscharf. Im konkreten Vorgehen handelt es sich teilweise um ein Hin- und Herpendeln zwischen Struktur- und Feinanalyse, welches wiederum am *theoretical sampling* orientiert ist (Keller 2007:34, 2011:113-114).

[117] Kodieren meint eine „analytisch-interpretative Gewinnung theoretischer Begriffe bzw. Kategorien aus dem empirischen Datenmaterial heraus" (Keller 2007:36 unter Bezugnahme auf; Strauss und Corbin 1996: 43-168). Das konkrete Vorgehen geschieht in Anlehnung an die Sequenzanalyse, die darauf zielt, im Hinblick auf die Forschungsfragen entlang des Textes verschiedene Interpretationen zu entwerfen, zu prüfen und wieder zu verwerfen. „Für die Fragestellungen der Diskursforschung bietet es sich an, nicht die Wort- oder Satzebene, sondern die Einheit von ‚Textabschnitten'" (Keller 2007:40) für die Kategorienbildung zu verwenden. Für diesen Analyseschritt habe ich in Ergänzung zum EXCEL-Dokument, das für alle Dokumente geführt worden ist, mit dem Datenverwaltungs- und -analysesoftware MAXQDA gearbeitet. MAXQDA erlaubt es, mit vielen und grossen Daten zu arbeiten und rasch Vergleiche innerhalb und zwischen den Kategorien und Dokumenten herzustellen. Zudem ermöglicht MAXQDA, unterschiedliche Kategorisierungsarte

Thematisierungen, Problematisierungen, Aussagen und Argumente herausgearbeitet. Dies geschieht in einem induktiv-deduktiven Wechselspiel (vgl. Kelle und Kluge 2010; Strauss und Corbin 1996:89) der angesprochenen Themen- und Problemfelder (Kategorien) sowie der darin angesprochenen (unterschiedlichen) Deutungen auf diese Themen- und Problemfelder (Unterkategorien).[118]

Darüber hinaus wird besonders darauf geachtet, *wie* Argumente und Aussagen vorgebracht werden, ob dabei Bilder und Metaphern verwendet werden und ob beispielsweise eher sachlich, polarisierend oder emotionalisierend argumentiert wird (Keller 2007:101). Ein hilfreiches Instrumentarium für diesen Analyseschritt bietet Finalayson (2007), der beispielswiese mit Aristoteles zwischen drei Typen von Rhetoriken unterscheidet: *forensic*, d.h. vergangenheitsgerichtet mit Blick auf vergangene (Un-)Gerechtigkeit, *epideictic*, d.h. gegenwartsbezogen im Hinblick auf Anerkennung oder Ablehnung von etwas oder *deliberative*, d.h. zukunftsgerichtet unter Berücksichtigung, was passieren könnte. Finalayson (2007) verweist auch darauf, dass es wichtig ist, welche Begriffe und Namen verwendet werden und auf was Bezug genommen wird sowie welche Arten von Faktenwissen rezipiert werden und welche nicht. Aufgrund dieses Wissens können im nächsten Schritt Aussagen darüber getroffen werden, was in einem bestimmten Diskurs sagbar ist und was nicht (Jäger und Jäger 2007:34-37, vgl. Anhang 6).

Analyse der einzelnen Interviews

Für die Analyse der Interviews werden diese in einem ersten Schritt vollständig transkribiert.[119] Die transkribierten Interviews werden Abschnitt für Abschnitt einer Feinanalyse unterzogen und ko-

---

farblich unterschiedlich zu bezeichnen: erstens nach Themen- und Problemfeldern, zweitens nach Äusserungsmodalitäten, drittens nach Machtaspekten und viertens nach Kontext (vgl. Analyse der einzelnen Interviews).

[118] Ursprünglich bin ich dabei von den verschiedenen im GlG angesprochenen Themenfeldern ausgegangen (Nicht-Diskriminierung bei Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung sowie Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vgl. Einleitung und Kapitel 3.1.1) und habe verschiedene Thematisierungen und Problematisierungen (sowie unterschiedliche Lösungsvorschläge zu den Themen) und weitere Themen aufgenommen (vgl. Anhang 6).

[119] Ich zähle die Transkriptionsarbeit bereits zu der Analyse, weil damit eine erste Reflexion einhergeht und erste Memos festgehalten werden konnten. Die ersten 13 Interviews habe ich selbst transkribiert, die späteren 23 sind durch eine studentische Hilfskraft transkribiert worden. Alle nicht selbst transkribierten Interviews habe ich nach der Transkription angehört und dabei das Transkript mitgelesen. Dieser Prozess dient dazu, einerseits Lücken im Text zu füllen und andererseits den ersten Schritt der Analyse und Reflexion am Text nachzuholen, der mir anderenfalls gefehlt hätte. Das Transkribieren ist nach klaren Regeln und Kriterien erfolgt, die mit der Hilfskraft im Vorfeld abgesprochen worden sind. Der gesamte Wortlaut wird niedergeschrieben. Die meisten Interviews sind auf Schweizerdeutsch geführt worden, mit der Ausnahme einiger Interviews mit Personen aus der Industrie AG, die besser Schriftdeutsch verstehen. Die Satzstellung ist bei der Transkription leicht eingedeutscht worden. Schweizerdeutsche Begriffe sind jedoch in Anführungs- und Schlusszeichen belassen worden. Längere Pausen, auffälliges Lachen oder ähnliches sind in Klammern vermerkt worden, jedoch ist auf weiterführende Anmerkungen über den Text hinaus verzichtet worden. Alle in den fünf Beiträgen (vgl. Kapitel 4 bis 8) verwendeten Interviewzitate auf der Ebene der Gleichstellungspolitik und des Gleichstellungsprogramms sind den Interviewten vor der Publikation zur Stellungnahme zurück-

diert. Sie werden – wie in der Dokumentenanalyse (vgl. oben) beschrieben – danach kodiert, *was* gesagt wird. Daneben werden die Interviews nach Stellen kodiert, die Aufschlüsse über die interviewte Person insbesondere in ihrer Subjektposition („im Diskurs verfügbare SprecherInnenposition" (Keller 2011:73, vgl. Kapitel 2.3), *wer* spricht?) als VertreterIn einer Institution geben und Erkenntnisse über den institutionellen sowie den historisch-sozialen Kontext enthalten (Jäger und Jäger 2007:27; Keller 2011:100). Ebenfalls werden alle Stellen kodiert, die Aussagen in Bezug auf Machtaspekte umfassen (Bezüge oder Abgrenzungen zu bestimmten Institutionen, vgl. Anhang 6).

Einbezug von weiteren (statistischen) Daten

Um mehr Informationen über Diskurse und ihre Folgen zu erhalten, habe ich in Ergänzung zu den Dokumenten und Interviews in kleinem Umfang weitere Daten in die Analyse einbezogen. Dabei handelt es sich um die Daten zu den Gleichstellungsprojekten nach GlG (1996 – 2011, unternehmensexterne und -interne Projekte (EBG o.J.; 2011)), um Daten zu den Unternehmen, welche am Lohngleichheitsdialog teilgenommen haben, sowie um die Personalstatistiken der Industrie AG (vgl. Kapitel 3.2). Ich habe einfache deskriptive Analysen[120] durchgeführt (z.B. Anteil der Projekte, die Unternehmen/KMU adressieren, Frauen- und Männeranteil auf verschiedenen Stufen etc., vgl. Kapitel 3.1.3) und diese in die Gesamtanalyse integriert (vgl. unten, Keller 2011:113-117).[121]

3.3.2 Von der Feinanalyse zu den Gesamtanalysen

Der zweite Analyseteil geht über die einzelnen Diskursfragmente und ihre spezifische Situiertheit hinaus. Im Zentrum des Interessens stehen nun die aggregierten Daten und ihre Bezüge zueinander. „Dabei handelt es sich um eine Konstruktionsleitung der ForscherInnen, die analog zur sozialwissenschaftlichen Typenbildung als abstrahierende Verallgemeinerung von den Besonderheiten des Einzelfalls begriffen werden kann" (Keller 2011:113, vgl. Kelle und Kluge 2000). Vergleichbar mit dem Autofahren, wo gleichzeitig das Ende der Strasse am Horizont und der nächste Strassenabschnitt im Blickfeld sein soll – weshalb der Blick zwischen diesen beiden Orten hin- und herpendelt – ist es in diesem Analyseschritt wichtig, den Blick zwischen den einzelnen Quellen und den Gesamtforschungsfragen hin- und herpendeln zu lassen. Aufbauend auf den Kategorien aus Struktur- und Feinanalyse aller Dokumente und der Memos geht es in diesem Schritt darum, Hypothesen aufzustellen, zu prüfen und wieder zu verwerfen (Keller 2011:113-117). Es sind systematische

gegeben worden. Da alle Daten der Industrie AG anonymisiert sind, habe ich – in Absprache mit der Personalleiterin der Industrie AG – auf dasselbe Vorgehen verzichtet.

[120] De es sich um einfache Analysen handelt habe ich in diesem Schritt ebenfalls mit EXCEL gearbeitet.

[121] In der Perspektive der wissenssoziologischen Diskursanalyse können diese Daten gleichzeitig Manifestation des spezifischen Diskurses und auch Voraussetzung für den Diskurs sein (vgl. Kapitel 2.3).

Bezüge und Abgrenzungen innerhalb der untersuchten Kategorien nötig, aber auch über diese hinweg (Keller 2011:113-117; Schwab-Trapp 2004).[122]

Ziel der vorliegenden Studie ist es aufzuzeigen, inwiefern die Diskurse in der schweizerischen Gleichstellungspolitik, in der Umsetzung eines konkreten Projektes und in der Projektimplementierung in einem Unternehmen zur Aufhebung oder (Re-)Produktion von sozialen Ungleichheiten beitragen. Im Folgenden wird erstens allgemein erläutert, wie in den Analysen (1) Diskurse, (2) ihre spezifische Mobilisierung und (3) die daraus resultierenden Folgen identifiziert werden. Danach wird zweitens die konkrete Analyse auf den drei Untersuchungsebenen präsentiert. Schliesslich wird drittens am Beispiel eines Diskursfragmentes exemplarisch aufgezeigt, wie dieses analysiert worden ist.

Identifikation von Diskursen, ihre Mobilisierung und Folgen in der Analyse

(1) Basierend auf der Struktur- und Feinanalyse des Datenkorpus habe ich in diesem Analyseschritt nach Elementen oder Bausteinen von Diskursen gesucht, die im Datenkorpus immer wieder[123] gemeinsam auftauchen (Keller 2005:245-247, 2011:104-105). Herausgearbeitet werden sollen „die verschiedenen typisierten Elemente (…), durch die sich der betreffende Diskurs von anderen unterscheidet" (Keller 2007:36, vgl. Kapitel 2.3.1). Hierzu dient jeweils die systematische Analyse der Kategorien *Themen- und Problemfelder, Argumente und Aussagen (was?) sowie Bilder, Grafiken, Symbole und Rhetoriken (wie?)*.

(2) In der konkreten Analyse erfolgt oft gleichzeitig die Untersuchung dessen, welche AkteurInnen die Diskurse wann gegenüber wem mobilisieren. Wichtig ist hierbei auch zu berücksichtigen, was von wem gegenüber wem nicht gesagt wird (Jäger und Jäger 2007:34-37). Zudem müssen die Machtpositionen und Interessen aller beteiligten AkteurInnen in die Analyse einbezogen und es soll analysiert werden, welche AkteurInnen miteinander diskursive Allianzen eingehen (Keller 2011; Jäger 2009, vgl. Kapitel 2.3.2). Konkret habe ich hier mit den Kategorien *Datum*, *AutorIn* (im Fall der Dokumente) und *Subjektposition* (im Fall der Interviews), *Zielgruppe* (AdressatIn), *historisch-sozialer und institutioneller Kontext* und *Machtaspekte* gearbeitet.

(3) Aufgrund der Analysen zu (1) Diskursen und (2) der Mobilisierung werden schliesslich Aussagen über Folgen der Diskurse möglich (Keller 2011:113-117, vgl. Kapitel 2.3.2). Zentral für

[122] Für diesen Analyseschritt habe ich teilweise mit den von MAXQDA zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Analyse gearbeitet (qualitativ und auch quantitativ). Zu einem grossen Teil habe ich jedoch die EXCEL-Tabellen sowie die Interviewzitate bestimmter Kategorien ausgedruckt und mit verschiedenen Farben unterschiedliche Elemente bezeichnet und herausgearbeitet (vgl. Anhang 7).

[123] Häufigkeiten spielen in der Diskursanalyse eine zentrale Rolle. Es werden prinzipiell nur immer wiederkehrende Elemente systematisch in die Analyse einbezogen. Jedoch ist es auch spannend, Elemente zu berücksichtigen, die nur vereinzelt auftauchen, da diese allenfalls Hinweise darüber geben, was in einem gewissen Kontext normalerweise nicht gesagt wird (oder werden kann, vgl. Jäger und Jäger 2007).

die Analyse von Diskursfolgen sind einerseits die Diskurse selbst und die in ihnen eingelagerten Bilder (beispielsweise von Frauen und Männern, vgl. Kapitel 2.1.1). Andererseits ergeben sich die machtförmigen Wirkungen von Diskursen im spezifischen Zusammenspiel zwischen SprecherIn, AdressatIn und Diskursen. Um die „Chancen auf Gehör" (Keller 2007:43) eines spezifischen Diskurses zu analysieren, ist es wichtig, Diskurs, SprecherInnenposition (Subjektposition, AutorIn) sowie AdressatIn in die Analyse einzubeziehen (Keller 2007; 2011; Jäger 2009; Schwab-Trapp 2004:182, vgl. Kapitel 2.3.2). Dieser Schritt erfolgt in einem Wechsel von Abstraktion der bisher durchgeführten Analyseschritte und dem sorgfältigen Zurückbinden an konkrete Äusserungen in den Interviews und Dokumenten oder die darin umschriebenen Praktiken, Regeln und Massnahmen. Keller (2011:115) empfiehlt zudem, die Ergebnisse in diesem Analyseschritt „mit dem Wissen über Kontexte, gesellschaftliche Prozesse u.a.m. in Beziehung zu setzen."[124]

Erarbeitung und Darstellung der Resultate auf den drei Untersuchungsebenen

In der Analyse aller Daten zu der Umsetzung des GlG von 1996 bis 2011 (vgl. Kapitel 3.1.3) habe ich zuerst, wie unter (1) beschrieben, nach verschiedenen – allenfalls konkurrierenden – immer wiederkehrenden Elementen gesucht, die zusammen ein *Strukturmuster*[125] bilden: Dies sind typische Aussagen und mit ihnen verbundene hervorgebrachte Begründungen und Bezüge (Problembeschreibung), damit verbundene Rhetoriken und Bilder sowie mit den Problembeschreibungen korrespondierende typische Lösungsvorschläge und zur Problembehebung adressierte AkteurInnen. Ebenfalls interessieren bestimmte damit zusammenhängende Repräsentationen, z.B. von Frauen und Männern, Arbeitgebenden und -nehmenden, vom Staat, Markt, Familien oder zivilgesellschaftlichen AkteurInnen (vgl. Kapitel 2.1.1). Ich habe im Datenmaterial ebenfalls nach Unterscheidungen zwischen spezifischen Kategorien von Unternehmen gesucht (zwischen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, zwischen kleineren und grösseren Unternehmen, zwischen der Umsetzung der Gleichstellungspolitik in der französisch- und deutschsprachigen Schweiz etc.), da solche Klassifikationen machtvolle Konsequenzen nach sich ziehen können (vgl. Kapitel 2.3.1, Foucault 2010

[124] In diesem Schritt werden daher Statistiken zu bestimmten Phänomenen (Anzahl Gleichstellungsprojekte, die KMU adressieren, Frauenanteil in Führungspositionen, vgl. Kapitel 3.3.1) den identifizierten Diskursen und ihrer spezifischen Mobilisierung gegenübergestellt.

[125] Die Idee, dass ein Diskurs aus unterschiedlichen Elementen besteht, nennen verschiedene Forschende unterschiedlich. So wird etwa von Deutungsbausteinen gesprochen, die zusammen ein Interpretationsrepertoire bilden, oder einem roten Faden (*story line*), der verschiedene Elemente verknüpft (Keller 2011). Neben den unterschiedlichen Namen für die verschiedenen zusammenhängenden Elemente eines Diskurses gibt es auch unterschiedliche Vorstellungen, welche Elemente jeweils zu suchen sind. Für die Einführungsvorlesung „soziale Probleme" am Lehrstuhl Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit (Universität Fribourg CH) haben Daniel Künzler und ich unter Rückbezug auf Best (2010), Groenemeyer (2008) und Schetsche (2004) ein Modell zur Analyse sozialer Probleme entwickelt. Dabei konzeptualisieren wir die folgenden drei Elemente als Bestandteile einer Deutung: Diagnose (Problemname und Problembeschreibung), Bewertung (Wertverletzung, Handlungsmotivation) und Lösungsvorschlag (kurzfristig: konkrete Handlungsanleitung, langfristig: generelle Bekämpfungsvorschläge). Ähnlich wird in der *Framing-Analyse* unterschieden zwischen *diagnosis* (was ist das Problem? Wer ist das Opfer und wer der Täter?) und *prognosis* (was ist die Lösung? Wer soll das Problem lösen, vgl. Lombardo und Meier 2008; vgl. Verloo 2007).

[1972]).[126] Das Datenmaterial ist zudem, wie unter (2) vorgestellt, danach analysiert worden, wann und vor welchem Hintergrund (Kontext) welche AkteurInnen (mit welchen Machtpositionen und Interessen) welche Diskurse mobilisiert haben. Ich habe nachvollzogen, inwiefern es zu diskursiven Allianzen und diskursivem Wandel gekommen ist. Schliesslich habe ich, wie unter (3) beschrieben, die Folgen des diskursiven Wandels unter Berücksichtigung der spezifischen Repräsentationen in den Diskursen herausgearbeitet. Die Ergebnisse dieser Analysen sind in den Beiträge I bis III dargestellt (vgl. Kapitel 4 bis 6).

Ziel der Analyse aller Daten zu dem Gleichstellungsprojekt, das ich als ein typisches Beispiel für das aktuelle Paradigma der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben ausgewählt habe (vgl. Kapitel 3.1.2), ist es aufzuzeigen, inwiefern der – in der Analyse zur Gleichstellungspolitik (vgl. oben) als aktuell dominant identifizierte – Wirtschaftsnutzendiskurs auf der mesosozialen Ebene (re-)produziert wird, allfällig modifiziert wird oder mit alternativen Diskursen konkurriert. Ich habe dazu alle Daten des Gleichstellungsprojektes, wie unter (1) erläutert, nach zentralen, wiederkehrenden Elementen analysiert (Argumente, Bezüge, Thematisierungen, Begriffe etc.). Vor dem Hintergrund der Befunde zur Gleichstellungspolitik ist es an dieser Stelle zentral aufzuzeigen, was nicht gesagt oder thematisiert wird und womit nicht argumentiert wird. Auf dieser Ebene kann ich zudem konkrete Praktiken aus den Daten herausarbeiten, in denen sich der Wirtschaftsnutzendiskurs manifestiert und diesen dadurch reproduziert (vgl. Kapitel 2.3.1, Keller 2011).[127] In der Analyse des Gleichstellungsprojektes kann ich, wie unter (2) dargestellt, an diesem Fallbeispiel auf der kantonalen Ebene vertieft beleuchten, welche AkteurInnen vor welchen Hintergründen (Kontext, Machtpositionen und Interessen) mit welchen AkteurInnen Allianzen eingehen und mit welchen AkteurInnen nicht kooperiert wird. Dadurch ist es, wie unter (3) beschrieben, auch möglich, vertieft die Folgen der spezifischen Manifestation des Wirtschaftsnutzendiskurses – in Praktiken, Argumenten, Thematisierungen, Begriffen etc. – am Fallbeispiel des kantonalen Projekts nachzuvollziehen. Beitrag IV zeigt die Ergebnisse der Analyse auf der Ebene des Gleichstellungsprojektes (vgl. Kapitel 7).[128]

[126] Eine Unterscheidung, die in den Daten zur Umsetzung des GlG immer wieder auftaucht, ist die Unterscheidung zwischen KMU und Grossunternehmen. Diese Unterscheidung ist in den Dokumenten und Interviews regelmässig mit bestimmten Implikationen verbunden. Diese Feststellung eines Unterschiedes, die anfänglich nur in einer kurzen Notiz (Memo) festgehalten worden ist, hat sich im Material immer wieder bestätigt und schliesslich zu einer These und einem eigenständigen Artikel geführt (Beitrag III, vgl. Kapitel 6). Dieses Beispiel verweist auf die Relevanz des systematischen Erfassens von „Geistesblitzen" (Keller 2007:35) im Analyseprozess. Die Befunde aus der Diskursanalyse werden im Beitrag III den Zahlen gegenübergestellt, wie viele Gleichstellungsprojekte sich in der Umsetzung des GlG an Unternehmen insgesamt und wie viele sich speziell an KMU richten.

[127] Solche Praktiken können im Feld beobachtet werden. In der vorliegenden Untersuchung werden die Projektpraktiken aus den Dokumenten und Interviews rekonstruiert. Da es sich hierbei um die Rekonstruktion einer Rekonstruktion handelt, ist die Datentriangulation besonders wichtig. Die Projektpraktiken des Berner Projekts werden in mehreren Dokumenten umschrieben und in vielen Interviews genannt.

[128] Für das Aufzeigen der Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses sind zusätzlich die Analysen aus der Industrie AG einbezogen worden (vgl. unten).

Auf der Ebene der Industrie AG, die am oben untersuchten Gleichstellungsprojekt teilgenommen hat (vgl. Kapitel 3.1.3), sind die Dokumente und Interviews *erstens* wie unter (1) erläutert danach analysiert worden, inwiefern sich Elemente (Argumente, Thematisierungen, Bezüge, Begriffe, Praktiken etc.) des in der Gleichstellungspolitik und im -programm identifizierten Wirtschaftsnutzendiskurs wiederfinden oder ob diese im betrieblichen, „situativen Kontext" modifiziert werden (vgl. Keller 2011:94, Kapitel 2.3.3). Unter der Annahme, dass in der alltäglichen Unternehmensrealität die Diskurse aus der Gleichstellungspolitik mit in Unternehmen vorherrschenden Vorstellungen interagieren (vgl. Kapitel 2.1.3, 2.2.3 und 2.3.3), habe ich auf dieser Ebene *zweitens* nach weiteren diskursiven Mustern in den Daten gesucht. Ich habe – wie ebenfalls unter (1) beschrieben – in den Interviews und Dokumenten aus den beiden Betriebsstandorten Industrie AG A-Dorf und B-Stadt ebenfalls nach immer wiederkehrenden Aussagen, Thematisierungen, Bezüge, Begriffen, Praktiken etc. gesucht, die einen Einfluss auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Unternehmen haben (können). Ich nenne diese Art der diskursiven Muster – in Unterscheidung zu den *Diskursen* der Gleichstellungspolitik – *(un-)gleichheitsgenerierende Vorstellungen*.[129] In der Analyse auf der Ebene des Unternehmens interessiert schliesslich die unterschiedliche Aktivierung von Diskursen und Vorstellungen nach Betriebsstandort (A-Dorf, B-Stadt), Geschlecht oder Position im Unternehmen (Arbeitgebende, Arbeitnehmende). Die Machtpositionen der beteiligten AkteurInnen sowie ihre Interessen werden in Verbindung mit der Reproduktion oder Modifikation von Diskursen und der Aktivierung bestimmter Vorstellungen – wie unter (2) erläutert – analysiert. Darauf aufbauend werden, wie unter (3) dargestellt, mögliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in Interaktion mit im Unternehmen vorherrschenden Vorstellungen herausgearbeitet. Die Ergebnisse aus der Analyse der Industrie AG werden in Beitrag V präsentiert und in die Ergebnisse der beiden vorangegangenen Analysen eingebettet (vgl. Kapitel 8).[130]

[129] Diese Vorstellungen habe ich aus im induktiv-deduktiven Wechselspiel gewonnenen Kategorien (Themenfelder) und ihren Unterkategorien (verschiedene Deutungen) aus dem Datenmaterial herausgearbeitet (vgl. Kapitel 3.3.1). Auch hier bin ich so vorgegangen, dass ich die Strukturanalyse aller Unternehmensdokumente sowie die Interviewausschnitte einzelner Kategorien (Entlassung, Beförderung, Aus- und Weiterbildung, Entlöhnung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Aufgabenzuteilung, Anstellung) ausgedruckt und dann nach immer wiederkehrenden Vorstellungen gesucht habe. Zudem habe ich aus den Personalstatistiken von Industrie AG A-Dorf und B-Stadt den Frauen- und Männeranteil in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, auf den verschiedenen Hierarchiestufen sowie nach verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen berechnet und den in den Betrieben vorherrschenden Vorstellungen gegenübergestellt.

[130] Dieser Beitrag ist auch aus einer ersten Notiz im Analyseprozess bereits auf der Ebene der Gleichstellungspolitik und -programm entstanden. In den für den Wirtschaftsnutzendiskurs typischen Diskursfragmenten bei der Umsetzung des GlG werden immer wieder „individuelle Lösungen" zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – gerade für KMU – propagiert. Ziel von Beitrag V (vgl. Kapitel 8) ist es zu zeigen, inwiefern dieses immer wieder hervorgebrachte Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses in Zusammenspiel mit andern Diskurselementen sowie den im Unternehmen vorherrschenden Vorstellungen zu einer Reduktion oder zu einer Verfestigung von Ungleichheiten führen kann.

Exemplarische Analyse eines Diskursfragmentes

Am folgenden Diskursfragment aus dem Interview (2012) mit dem Geschäftsführer der Industrie AG, Herrn Cosi, lässt sich exemplarisch aufzeigen, wie ich in der Analyse konkret vorgegangen bin. Aus dem folgenden Interviewausschnitt lässt sich herausarbeiten, inwiefern der Wirtschaftsnutzendiskurs – der auch aus den Diskursfragmenten in Gleichstellungspolitik und -projekt identifiziert worden ist – in der Industrie AG reproduziert wird:

Herr Cosi: „Das ist natürlich der Hintergrund, also Geben und Nehmen, hinter dieser Sache [dem Gleichstellungsprojekt]. Wenn wir eine Lösung anbieten können, die für Familien passt, dann passt es in der Regel von der Stimmung und der Leistung des Mitarbeiters im Unternehmen natürlich auch besser."

Interviewerin: „Und beim Vaterschaftsurlaub [der im Rahmen des Gleichstellungsprojektes im Unternehmen von bisher einem auf neu fünf Tage verlängert wird]? Steht da dieselbe Überlegung dahinter?"

Herr Cosi: „(…) Gut, der Vaterschaftsurlaub ist ja keine Frage vom Lohnen. Das kostet uns. Also da steckt eine Mitarbeiterzufriedenheit dahinter und mit der Zufriedenheit ist dann sicher auch die Leistung vom Mitarbeiter wieder höher. Und der Gedanke war natürlich auch ein bisschen, in der heutigen Zeit nicht nur die Zufriedenheit vom Mitarbeiter über den Lohn zu erreichen, sondern durch *features*, wo man sagen kann: ‚es ist mal etwas mit Urlaub, es ist einmal etwas mit einer Zusatzleistung'."

Zu der unter (1) angesprochenen ersten Frage: *was* wird gesagt? (vgl. Jäger und Jäger 2007:297-301; Keller 2011:99-105) lässt sich folgendes festhalten: In diesem Interviewausschnitt spricht Herr Cosi vom Gleichstellungsprojekt „Vereinbarkeit in Berner KMU" und im unteren Teil von der im Rahmen des Gleichstellungsprojektes eingeführten Massnahme „Vaterschaftsurlaub". Er thematisiert das Projekt sowie die Massnahme unter dem Aspekt der Mitarbeitendenzufriedenheit und damit zusammenhängend unter dem Aspekt des Nutzens, der Effizienz und der Wirtschaftlichkeit des Projektes und der Massnahme für das Unternehmen.[131] Problematisiert wird damit nicht die Ungleichstellung zwischen Frau und Mann im Unternehmen, sondern die allenfalls fehlende Mitarbeitendenbindung, welche durch eine Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit erreicht werden soll. Das Argument, das Herr Cosi zweimal im Zitat anbringt, lautet: Wenn die Mitarbeitenden zufrieden sind, dann arbeiten sie motivierter und besser („Stimmung und Leistung"), was durch die höhere Leistung und allenfalls durch das längere Verbleiben von motivierten Mitarbeitenden wiederum dem Unternehmen zugutekommt. Die im Interviewausschnitt hervorgebrachten Bilder und Rhetoriken (*wie* wird gesprochen? Zweite Frage bei (1), vgl. Finalayson 2007; Keller 2007) unterstützen dieses Argument. Zu Beginn des Interviewausschnitts wird das Bild des „Gebens und Nehmens" hervorgebracht. Dieses umschreibt die Idee, dass die Arbeitgebenden den Mitarbeitenden etwas geben und dafür von ihnen auch wieder etwas erhalten – wie eine erhöhte Mitar-

[131] In MAX QDA habe ich diesen Ausschnitt für die Thematisierung/Problematisierung (*was*?) in der Unterkategorie „Vereinbarkeit in Berner KMU" und „Vaterschaftsurlaub" sowie den beiden Unterkategorien „Mitarbeiterfreundlichkeit, Interesse an den Mitarbeitenden" und „Nutzen, Effizienz, Wirtschaftlichkeit, Kosten vs. Nachhaltigkeit" kodiert (vgl. Anhang 6).

beitendenbindung ans Unternehmen (oder ein höheres „*commitment*“ wie es in anderen Diskursfragmenten genannt wird). Das, was das Unternehmen seinen Mitarbeitenden geben kann, wird zuerst mit „Lösung“ und später mit „*features*“, also „Zusatzleistungen“ wie etwa dem (Vaterschafts-)Urlaub umschrieben. Es wird eine *positive, zukunftsgerichtete* Rhetorik verwendet (Gebrauch der Begriffe „Zufriedenheit“, „Stimmung“, „Zusatzleistung“ etc.).[132] Demgegenüber wird *nicht davon gesprochen* (vgl. Kapitel 2.3.1, Jäger und Jäger:34-37), dass Unternehmen bestehende Ungleichheiten zwischen Arbeitnehmenden beheben müssen, wie es vom GlG gefordert ist. Auffallend ist im Interviewausschnitt schliesslich die dreifache Nennung des Begriffs „natürlich“. Damit erscheint die Logik des Wirtschaftsnutzendiskurses und insbesondere das Argument, dass das Gleichstellungsprojekt – via die gesteigerte Mitarbeitendenzufriedenheit – einen Nutzen für das Unternehmen bringt, als quasi-natürlich gegeben. Unter Einbezug der Befunde aus den Analysen zur Gleichstellungspolitik und -projekt lässt sich festhalten, dass Herr Cosi im Zitat das Hauptargument und auch die typischen Rhetoriken des Wirtschaftsnutzendiskurs reproduziert (vgl. Beiträge I bis IV, Kapitel 4 bis 7).[133]

Zu der Mobilisierung (Punkt 2) des Wirtschaftsnutzendiskurses lässt sich aus diesem Diskursfragment Folgendes herausarbeiten: Herr Cosi ist Geschäftsführer der Industrie AG Schweiz und damit ein Vertreter der Arbeitgebenden der Gesamtunternehmung (*wer* spricht?).[134] Damit verfügt er über eine hohe *Machtposition* im Unternehmen und vertritt die *Interessen* der Arbeitgebenden, zum Beispiel an einer vereinfachten Rekrutierung und einer erhöhten Bindung von möglichst vielen Mitarbeitenden. Herr Cosi mobilisiert die Diskurselemente im *Kontext* des Gleichstellungsprojektes und nimmt *Bezug* zu diesem Projekt (vgl. Jäger und Jäger 2007:297-301; Keller 2011:99-103). Die dreifache Nennung des Wortes „natürlich“ lässt sich in Zusammenhang mit dem Gleichstellungsprojekt interpretieren, denn das Projekt argumentiert ebenfalls in der von Herrn Cosi hervorgebrachten Logik – Gleichstellungsmassnahmen sollen sich für die Unternehmen lohnen – wie die Analyse der Diskursfragmente des Projektes zeigt.

Zu den Folgen (Punkt 3) des Wirtschaftsnutzendiskurses lässt sich aus diesem Diskursfragment – sowie unter Einbezug von Informationen aus weiteren Diskursfragmenten (vgl. Keller 2011:113-117; Jäger 2009) – Folgendes herausarbeiten: Durch die Personalstatistiken sowie diverse Interviewzitate ist bekannt, dass in der Industrie AG die Männer zahlenmässig dominant vertreten sind

[132] In MAX QDA habe ich diesen Abschnitt für Äusserungsmodalitäten (*wie*?) in den Kategorien „deliberativ; Zukunft“ und „positiv aufwertend / beschönigend“ kodiert (vgl. Anhang 6).

[133] Diesem Diskurs ist ein Bezug zum Fachkräftemangel und das Argument inhärent, dass Unternehmen in Zukunft verstärkt einem Mangel von (qualifizierten) Arbeitskräften ausgesetzt sein werden. Das Hauptargument lautet, dass Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmassnahmen nützlich für die Unternehmen sind, da sie zu einer verbesserten Mitarbeitendenrekrutierung und -bindung führen. Das im Diskurs sehr oft hervorgebrachte Bild ist jenes des „win-win“ solcher Massnahmen für Arbeitnehmende und -gebende.

[134] Er ist ein rund 50-jähriger, verheirateter und Vollzeit arbeitender Mann, der seit fast 30 Jahren bei Industrie AG arbeitet (vgl. Anhang 4).

und sowohl Arbeitgebende wie -nehmende nicht davon ausgehen, dass sich dies in nächster Zukunft ändern wird. Es ist daher aus Sicht der Arbeitgebenden rational, eine Massnahme zu implementieren, die primär auf die Erhöhung der Zufriedenheit der Männer statt der Frauen zielt. Dies hat den Hintergrund – in den Worten von Herrn Cosi ausgedrückt – dass damit derjenigen Gruppe von Arbeitnehmenden etwas gegeben wird, bei denen die Chancen hoch sind, dass diese dem Unternehmen auch etwas zurückgeben werden. Im Interviewausschnitt spricht Herr Cosi immer von Mitarbeitern in der männlichen Form, was noch nicht heisst, dass er nicht auch an Frauen denkt. Dennoch entsteht bereits beim Lesen dieses Zitats ein Bild von einem männlichen Mitarbeiter, der durch „Zusatzleistungen" zu weiteren Leistungen für das Unternehmen motiviert werden soll. Dieses Bild bestätigt sich, wenn das Zitat mit weiteren Diskursfragmenten aus Interviews und Dokumenten der Industrie AG in Zusammenhang gesetzt wird. Ebenfalls unter Einbezug von weiteren Diskursfragmenten lässt sich zudem herausarbeiten, dass auch dieser verstärkte Fokus auf die Geschlechtergruppe der Mitarbeitenden, die im Unternehmen bereits zahlenmässig dominant vertreten sind, nicht erst in der betrieblichen Reproduktion der Diskurse geschieht, sondern bereits im Wirtschaftsnutzendiskurs im Projekt selbst inhärent ist. Der Diskurs manifestiert sich namentlich etwa in der Projektpraktik, dass die im Projekt einbezogenen Mitarbeitenden (*Unternehmens-Check-up*) repräsentativ zu ihrer Geschlechterverteilung befragt werden, was dazu führt, dass bereits im von der Fachstelle UND erstellten *Standortbericht* für die Industrie AG gerade Massnahmen vorgeschlagen werden, die insbesondere Männer adressieren (wie eben der Vaterschaftsurlaub). Dadurch ergeben sich einerseits Chancen und andererseits Risiken für die betriebliche Gleichstellung. Einerseits besteht die Chance, dass Massnahmen implementiert werden – wie beispielsweise der Vaterschaftsurlaub – die auf eine gleichwertige Partizipation von Frauen und Männer zielen. Gleichzeitig besteht das Risiko, dass der Blick vermehrt auf die Massnahmen gerichtet wird, die die Zufriedenheit von Männern erhöhen und dass Massnahmen, welche die Zufriedenheit von Frauen steigern würden, im Rahmen des Projektes nicht einmal diskutiert werden. Damit werden bestehende Ungleichheiten zu Ungunsten der Frauen gar nicht thematisiert und daher auch nicht verringert (vgl. Beitrag IV, Kapitel 7 und Kapitel 9.1.5 und 9.1.8).

Die folgenden fünf Kapitel geben die fünf Beiträge wieder, die aus der eben skizzierten empirischen Studie hervorgegangen sind (Teil II). Das abschliessende Kapitel 9 stellt die zehn zentralen Befunde der Beiträge vor und diskutiert deren Bedeutung (Teil III).

Teil II

Lucia M. Lanfranconi

Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011

Zusammenfassung

Im vorliegenden Beitrag[1] wird nach Auseinandersetzungen im Umsetzungsprozess des Schweizerischen Gleichstellungsgesetztes (GlG) gefragt. Betrachtet wird die Umsetzung des GlG in Maßnahmen und Projekte von seiner Entstehung (1996) bis heute (2011). Lassen sich im Umsetzungsprozess konkurrierende Diskurse zur Durchsetzung betrieblicher Gleichstellung ausmachen? Wie manifestieren sich diese und welche Konsequenzen lassen sich ableiten? Die Resultate basieren auf einer Diskursanalyse von Interviews mit VertreterInnen von zentralen AkteurInnen sowie von Dokumenten, die aus dem Prozess hervorgegangenen sind.

Als zentrales Ergebnis werden zwei dominante Diskurse herausgearbeitet, die sich insbesondere darin unterscheiden wer die betriebliche Gleichstellung mit welchen Mitteln und aufgrund welcher Begründungen durchzusetzen habe: Der Diskriminierungsbehebungs- und der Wirtschaftsnutzendiskurs. Diese werden von jeweils unterschiedlichen AkteurInnen aktiviert, was den Schluss auf klare Konfliktlinien zulassen würde. Allerdings treten im Umsetzungsprozess des GlG kaum explizite Auseinandersetzungen zwischen den beiden Positionen auf. Im Gegenteil fallen gerade die Verschränkung der beiden Diskurse sowie die strategische Aktivierung des Wirtschaftsnutzendiskurses in den vergangen Jahren auf.

Struggle for Equality? Implementation of the Swiss Equality Law from 1996 to 2011

Summary

This article explores issues about struggles in the implementation process of the Swiss Equality Law. The focus of the analysis lies on the implementation of the Equality Law in measure and programs between its enactment in 1996 until today (2011). Of central importance is the question of whether it is possible to identify competing discourses about the enforcement of gender equality in employment during the implementation process. It will also examine how exactly these discourses manifest themselves and what consequences can be derived from them. The approach presented here is based on the discourse analysis of interviews conducted with representatives of central actors involved and on documents from the implementation period.

[1] Dieser Artikel wurde im Rahmen des vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojekts (Grant no. PDFMP1_127306) geschrieben.

This study suggests that two dominant discourses concerning why, how and by whom gender equality should be enforced in employment can be identified: the discourse of elimination of discrimination and the discourse of economic benefit. These are applied by different actors which would suggest clear lines of conflict. However, in the implementation process, explicit conflicts between these two positions are rare. Instead what becomes apparent is rather a connection between the two discourses and the strategic application of the discourse of economic benefits in recent years.

1. Einleitung

Am 1. Juli 1996 trat in der Schweiz das Gleichstellungsgesetz (GlG) in Kraft, welches die „Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann" bezweckt (Gleichstellungsgesetz, 1995, Art. 1). Es gilt als Ausführungsgesetz des 1981 in der Schweizerischen Bundesverfassung (BV) verankerten Grundsatzes „Gleiche Rechte für Mann und Frau" (alt Art. 4 Abs. 2 BV, neu Art. 8 Abs. 3 BV). Das GlG beschäftigt sich in den Artikeln 2 bis 15 (von insgesamt 18) ausschließlich mit der Gleichstellung im Erwerbsleben[2] und nicht etwa mit den beiden andern in der Bundesverfassung genannten Bereichen Familie und Ausbildung. Zusammen mit dem GlG trat auch die Verordnung zu Finanzhilfen für Programme nach GlG (1996) in Kraft. In der Folge des GlG wurden verschiedene Maßnahmen und Programme für die Gleichstellung im Erwerbsleben eingeführt. So wurden von Juli 1996 bis Juli 2011 auf der Grundlage des Art. 14 GlG und der erwähnten Verordnung zu Finanzhilfen 219 Projekte für die Förderung der betrieblichen Gleichstellung durch das, vom Gesetz dazu beauftragte, Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) finanziert. Dank des Art. 15. GlG wurden zudem zehn Beratungsstellen zur Umsetzung der Gleichstellung institutionalisiert (EBG, 2010). Seit 2009 läuft, aufgrund einer neuen Verordnung, ein Pilotprojekt zur Finanzierung von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen (2008). In den Jahren 2009, 2010 und 2011 haben insgesamt 14 Betriebe vom Angebot dieser Finanzhilfen profitiert (EBG, 2011). In diesen Prozess der Implementierung der betrieblichen Gleichstellung[3] haben sich verschiedene AkteurInnen mit unterschiedlichen Machtpositionen und Interessen (u.a. Verwaltungs- und Beratungsstellen zur Gleichstellung, PolitikerInnen, VertreterInnen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden) eingeschaltet.

Vor diesem Hintergrund geht der vorliegende Beitrag der Frage nach, welche Kämpfe im beschriebenen Prozess der Implementierung betrieblicher Gleichstellung durch verschiedene soziale AkteurInnen stattfanden. Zur Beantwortung dieser Frage werden neue empirische Resultate präsentiert, die anhand einer sozialwissenschaftlichen Diskursanalyse erarbeitet wurden. Eine solche bietet sich an, weil sie sich besonders für die Aneignung und Interpretation von Phänomenen durch soziale AkteurInnen sowie davon ausgehenden Konsequenzen (Keller, 2011) interessiert. Das Material, das der

[2] Im Folgenden werden die Begriffe Gleichstellung im Erwerbsleben und betriebliche Gleichstellung synonym verwendet.

[3] In diesem Beitrag wird nicht auf die Umsetzung des GlG in der juristischen Praxis, sondern auf die Umsetzung in verschiedenen Maßnahmen und Projekten fokussiert.

hier vorgestellten Analyse zugrunde liegt, sind heterogene Daten aus dem Implementierungsprozess des GlG von Juli 1996 bis Juli 2011.

Der Beitrag zeigt auf, dass im Prozess der Umsetzung des GlG zwei gegensätzliche Diskurse darüber dominieren, wer mit welchen Mitteln und aufgrund welcher Begründung die betriebliche Gleichstellung umzusetzen habe. So findet sich auf der einen Seite die Forderung, dass der Staat alle diskriminierten ArbeitnehmerInnen – in konkreten Beispielen geht es dabei immer um Frauen – vor diskriminierenden Arbeitgebenden schützen und diskriminierende Arbeitgebende bestrafen soll. In diesem Diskurs wird meist auf das GlG sowie Statistiken zu beispielsweise geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten und -diskriminierungen Bezug genommen. Auf der anderen Seite findet sich die Vorstellung, dass Arbeitgebende Gleichstellung freiwillig und im Dialog mit den ArbeitnehmerInnen – meist sind auch hier Frauen gemeint – angehen sollen. Dieser zweite Diskurs bezieht sich selten auf das GlG und auf vergangene oder aktuelle geschlechtsspezifische Diskriminierung, sondern verweist auf das Potenzial von Frauen für die Betriebe und die Schweizer Volkswirtschaft insgesamt.

Obwohl sich diese beiden Diskurse zum Teil widersprechen, haben sich beide in einer Reihe von Maßnahmen und Projekten in den Jahren 1996 bis 2011 auf spezifische Weise verschränkt. Eine teilweise strategische Verwendung des zweiten, wirtschaftsnahen Diskurses zugunsten der Behebung der Diskriminierung von Frauen wird nachgezeichnet. Damit einhergehend wird ab den 2000-er Jahren eine Zunahme von Maßnahmen und Projekten erkennbar, welche sich an Unternehmen richten. Der Beitrag weist auf mögliche Chancen und Risiken dieses spezifischen Erscheinens und der Verschränkung der beiden Diskurse hin.

Im Folgenden werden zuerst wichtige Begriffe geklärt und das methodische Vorgehen umrissen (Abschnitt 2). Im nächsten Schritt werden die beiden einleitend charakterisierten Diskurse in der Umsetzung der betrieblichen Gleichstellung präsentiert (Abschnitt 3), um danach deren spezifisches Auftauchen im Prozess der Implementierung des GlG zu beleuchten (Abschnitt 4). Abschließend wird ein Fazit gezogen, in dem auf Chancen und Risiken dieser spezifischen Art der Implementierung der betrieblichen Gleichstellung in der Schweiz hingewiesen wird (Abschnitt 5).

2. Zur sozialwissenschaftlichen Diskursanalyse

Die Diskursanalyse aus sozialwissenschaftlicher Perspektive, welche in Anlehnung an Michel Foucault (z.B. 1982) entwickelt wurde, ist für die Beantwortung der hier interessierenden Fragen besonders geeignet. Denn „sie untersucht Prozesse der sozialen Konstruktion und Kommunikation symbolischer Ordnung in institutionellen Feldern der Gesellschaft (…), deren Aneignung durch soziale Akteure sowie die davon ausgehenden Wirklichkeitseffekte“ (Keller, 2011, 69). Unter Diskurs werden dabei Aussagepraktiken verstanden, die „im Hinblick auf institutionell stabilisierte gemeinsame Strukturmuster (…) der Bedeutungserzeugung untersucht werden“ (Keller, 2011, 68). Die Strukturmuster, welche für die hier vorgelegten Analyse zentral sind,

verbinden u.a. folgende Elemente: Hauptaussagen, Begründungen und Bezüge, Rhetorik und Bilder, Forderungen, Maßnahmen und Adressaten.

Die Diskursanalyse ist für das Vorhaben auch deswegen geeignet, da diese auf die Kritik von Macht und Machtverteilung zielt (Jäger und Jäger, 2007). Nach Keller (2011, 74) gilt: „Machtressourcen (…) konstituieren sich im Zusammenspiel von Diskursen, Sprechern und Publikum. Symbolisches Kapital beispielsweise, kann in strategischer Absicht aufgebaut werden; ob dies funktioniert, hängt jedoch auch von dem (…) Publikum ab." Entsprechend wird im Folgenden auch nach den Konsequenzen gefragt, welche sich durch das jeweilige spezifische Zusammenspiel von Sprechern, Adressaten und Diskurs ergeben.

Die Diskursanalyse geht nicht von einem rational handelnden Menschen aus (im Sinne von *rational choice*), sondern von „den Diskursen unterworfenen Subjekten" (Jäger und Jäger, 2007, 22). Wie bereits das obige Zitat von Keller (2011) erkennen lässt, wird damit gleichwohl nicht davon ausgegangen, dass AkteurInnen den Diskursen vollständig ausgeliefert wären. Ihnen wird durchaus die Entscheidung oder eine Wahl zwischen verschiedenen Diskursen zugebilligt, ebenso die Möglichkeit, verschiedene Diskurse strategisch zu verknüpfen (vgl. Glynos und Howarth, 2007). Auf die besondere Bedeutung, die Diskursverschränkungen und deren Konsequenzen zukommt, verweist auch Jäger (2009).

Ein letzter, in diesem Zusammenhang relevanter Begriff ist der des Diskursfragments. Damit ist ein Aussageereignis gemeint, in welchem Diskurse mehr oder weniger umfassend aktualisiert werden, das kann ein Textdokument, eine Aussagen in einem Interview oder einer politischen Debatte sein, aber beispielsweise auch die Aufschrift auf einem Transparent an einer Demonstration (Keller, 2011).

Methodisch besteht die sozialwissenschaftliche Diskursanalyse aus zwei inhaltlich zusammenhängenden Analyseschritten:

In einer Strukturanalyse (Jäger, 2009; Keller, 2011) werden unterschiedliche Strukturmuster identifiziert. Der Einbezug diverser Datentypen – gerade auch von Interviews – erlaubt es, „spezifische Entscheidungen für Inhalte oder deren Darstellung zu rekonstruieren" (Keller, 2011, 87). Im vorliegenden Fall hat die Strukturanalyse einen heterogenen Datenkorpus[4] bestehend aus über 200 Diskursfragmenten der Schweizerischen Gleichstellungspolitik von Juli 1996 bis Juli 2011 berücksichtigt. Wo dies möglich war, wurden sämtliche Dokumente des jeweiligen Datentyps verwendet (vgl. Tab. 1). Bei den anderen Datentypen wurde eine Auswahl herangezogen, welche am *theoretical sampling* orientiert ist. Es wurden also jeweils Daten mit einer maximalen Heterogenität einbezogen und der Prozess des Einbezuges von neuen Daten des gleichen Typs abgebrochen, sobald sich eine theoretische Sättigung in Bezug auf die vorgefundenen Argumente einstellte (Keller, 2011). Tab. 1 gibt eine Übersicht über die verwendeten Datentypen und ihre Auswahl.

[4] Trotz der Heterogenität der Daten gehen alle auf AkteurInnen aus dem politischen oder institutionellen Feld der betrieblichen Gleichstellungspolitik zurück oder aber auf solche, die sich temporär damit beschäftigen wie die Sozialpartner. Debatten aus den Medien oder den Wissenschaften sind nicht inkludiert.

Tab. 1: Übersicht über die verwendeten Datentypen und ihre Auswahl[5]

Datentypen	**Auswahl**
Das Gleichstellungsgesetz (in Kraft seit 1996) und seine drei Verordnungen (1996, 1996 und 2008)	Berücksichtigung aller Dokumente
Die zwei juristischen Kommentare zum Gleichstellungsgesetz (1997 und 2009)	Berücksichtigung aller Dokumente
Publikationen (Richtlinien, Studien, Zeitschriften, Berichte, Flyer etc.) des EBG und von Projekten und Beratungsstellen zur Gleichstellung (1996-2011)	*theoretical sampling*
Publikationen (Studien, Zeitschriften, Berichte, Flyer etc.) der Dachorganisationen der Gewerkschaften und ArbeitgebervertreterInnen (Sozialpartner) mit einem Fokus auf die Gleichstellung von Frau und Mann	*theoretical sampling*
Die Evaluationen zum Gleichstellungsgesetz (2005), den Projekten (1999, 2000 und 2006), respektive Beratungsstellen zur Gleichstellung (2010), welche durch das EBG finanziert werden	Berücksichtigung aller Dokumente
Die Debatte zum Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes im Nationalrat vom 8. März 2007	Berücksichtigung aller Dokumente
Protokolle von Tagungen, Vorträgen und Demonstrationen zur Gleichstellung von Frau und Mann (1996-2011)	*theoretical sampling*
Bundesrats- und Parlamentsberichte zur Gleichstellung von Frau und Mann	*theoretical sampling*
Transkriptionen von elf ein- bis eineinhalbstündigen semi-strukturierten Interviews (Helfferich 2005; Ritchie und Lewis 2003; Witzel 2000) mit Schlüsselpersonen der Schweizerischen Gleichstellungspolitik und der Sozialpartner auf eidgenössischer Ebene	*theoretical sampling*

Ausgewählte Diskursfragmente werden danach einer Feinanalyse (Finlayson, 2007; Jäger, 2009; Keller, 2011) unterzogen, um die identifizierten Strukturmuster genauer zu charakterisieren. Wichtig für die Auswahl der Daten zur Feinanalyse ist, dass diese einerseits typisch für die Strukturmuster sind und andererseits vergleichbare Datentypen darstellen (Keller, 2011). In die Feinanalyse einbezogen wurden im vorliegenden Fall deshalb je drei Diskursfragmente, die als typisch für den einen Diskurs identifiziert wurden (Freivogel, 1996; Schär Moser und Strub, 2011; Werder, 2010) und drei, die für den zweiten Diskurs als typisch gelten können (EBG, 2009; Leuthard, 2010; SAV, 2001).[6]

[5] Analysiert wurden die Daten nach den Kategorien: Datum, Kontext (AutorIn, Institution, sozialhistorischer), Themen, Bilder, Begriffe, Argumente und Aussagen (Jäger, 2009, 171-187; Keller, 2011).

3. Zwei dominante Diskurse in der Umsetzung des GlG

Wie einleitend kurz umrissen, können in den Daten zum Umsetzungsprozess des GlG in der Schweiz zwei dominante Diskurse identifiziert werden. Diese unterscheiden sich in ihren Aussagen darüber, wer mit welchen Mitteln und aufgrund welcher Begründungen die betriebliche Gleichstellung umzusetzen habe. Analytisch lassen sich diese beiden Diskurse trennscharf auseinanderhalten. In dieser Form tauchen sie jedoch kaum in einzelnen Diskursfragmenten auf. Die Diskurse werden – nahe an der Begrifflichkeit der Diskursfragmente bleibend – Diskurs zur Behebung geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Erwerbsleben (kurz: Diskriminierungsbehebungsdiskurs) und Diskurs zum Nutzen von Frauen für die Wirtschaft (kurz: Wirtschaftsnutzendiskurs) genannt. Tab. 2 stellt diese beiden Diskurse anhand ihrer identifizierten Strukturmuster dar.

Tab. 2: Zwei dominante Diskurse in der Umsetzung der betrieblichen Gleichstellung von 1996 bis 2011

	Diskriminierungs-behebungsdiskurs	**Wirtschaftsnutzendiskurs**
Hauptaussage	Diskriminierung der Frauen im Erwerbsleben ist (noch) nicht beseitigt	(Qualifizierte) Frauen sind ein Wettbewerbsvorteil für die Betriebe und ein Potenzial für die Volkswirtschaft
Begründungen und Bezüge	Verweis auf geltenden Normen (vor allem GlG) im Vergleich zu Statistiken	Verweis auf (zukünftigen) Fachkräftemangel und zunehmendes Bildungsniveau der Frauen – Fehlen von Bezügen zum GlG
Rhetorik und Bilder	Vergangenheitsgerichtet, sachlich, teilweise emotional und fordernd	Zukunftsgerichtet und positiv (Negatives wird verschwiegen, respektive nicht abgebildet)
Maßnahmen	Öffentliche und verbindliche Maßnahmen	Private, freiwillige Maßnahmen in und für Firmen
Adressaten	Primär: Staat (Bundesrat, Parlament und Justiz)	Primär: Arbeitnehmende und -gebende, Sekundär: Staat

[6] In der Feinanalyse wurden die Dokumente in ihrem kulturell-historischen Kontext, aber insbesondere auch in ihrer formalen und linguistisch-rhetorischen Struktur gegenübergestellt. Dabei wurden die Argumente und Aussagen, die unterschiedlichen Rhetoriken (z.B. *forensic* d.h. vergangenheitsgerichtet, *epideictic,* d.h. gegenwartsbezogen oder *deliberative,* d.h. zukunftsgerichtet nach Aristoteles (Finlayson, 2007)), sowie die verwendeten Begriffe und Bilder verglichen (Finlayson, 2007; Jäger, 2009; Keller, 2011).

3.1 Der Diskriminierungsbehebungsdiskurs

Die Hauptaussage des ersten Diskurses ist, dass Frauen in der Arbeitswelt, beispielsweise aufgrund der Rollenzuweisungen und Arbeitsteilung, noch immer diskriminiert werden und dass dies behoben werden muss. Begründet wird dies meist mit einer Gegenüberstellung der gesetzlichen Grundlagen und statistischen Daten. Ein typisches Diskursfragment ist etwa das Folgende:

„Bundesverfassung und Gleichstellungsgesetz (GlG) schreiben seit 30 bzw. 15 Jahren gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer vor. In der Realität ist dieser Grundsatz nicht erreicht. Die Statistiken zeigen weiterhin beachtliche Lohnunterschiede: Frauen verdienen – je nach Berechnungsart – in der Privatwirtschaft und im kantonalen öffentlichen Sektor ein Fünftel bis ein Viertel weniger als Männer (…)“ (Schär Moser und Strub, 2011, 9).

Die vorgebrachten Argumente sind meist auf die Vergangenheit gerichtet, wie das obige Zitat mit seinem Verweis auf die letzten 30 beziehungsweise 15 Jahre zeigt. Solche vergangenheitsbezogene Argumente wollen Ungerechtigkeiten – hier jene der Ungleichstellung zwischen Frauen und Männern – aufzeigen und zielen auf eine zukünftige Beseitigung dieser Ungerechtigkeiten (Finlayson, 2007). Der Verweis auf die „stoßende Ungerechtigkeit“ (Rechsteiner, 2009), die behoben werden soll, taucht oft explizit auf. Die verwendete Rhetorik ist, neben der sachlichen, eher neutral juristischen oder statistischen Sprache, teilweise auch emotional und fordernd. Ein typisches Beispiel dafür ist das folgende Zitat:

„Darüber hinaus zementiert die Teilzeitarbeit der Frauen die traditionelle Rollenverteilung. (…) Das geht zu Lasten der Frauen. Keineswegs aus freiem Willen übernehmen sie häufig Teilzeitarbeit, sondern vielmehr notgedrungen. (…) Wenn die Partnerschaft aufgelöst wird, führt dieser Mangel oft in die Armutsfalle. Deshalb gehören Teilzeitarbeit, flexible und prekäre Arbeitsverhältnisse mit all ihren Facetten ins Zentrum der Gewerkschaftspolitik“ (Werder, 2010, 9).

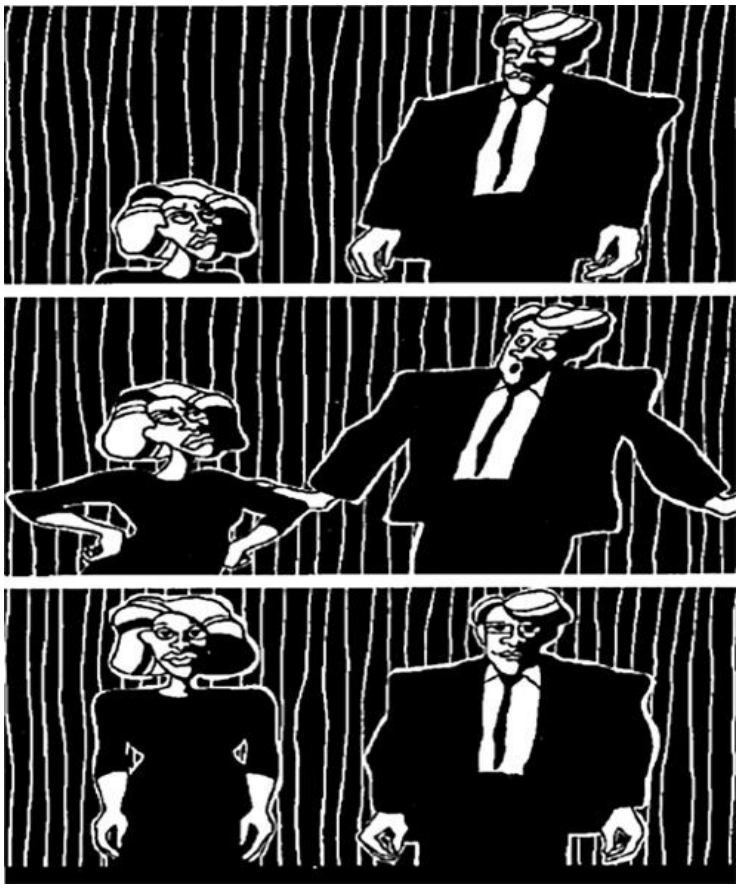
Demselben Muster eines Aufzeigens von Ungerechtigkeiten und Einforderns von deren Behebung, folgen auch die Bilder, die diesem Diskurs angehören (vgl. Abb. 1).

Im Diskriminierungsbehebungsdiskurs wird primär der Staat adressiert. Dieser soll (weitere) öffentliche und verbindliche Maßnahmen einführen und durchsetzen. Konkret werden die EntscheidungsträgerInnen der Schweiz adressiert: Der Bundesrat, das Parlament und die Öffentlichkeit sowie AnwältInnen und RichterInnen. Gefordert wird auf der einen Seite, dass alle diskriminierten ArbeitnehmerInnen vor Gerichten und Schlichtungsstellen gegen diskriminierende Arbeitgebende vorgehen können und dass das Klagen den Frauen so leicht wie möglich gemacht werden soll.[7] Auf der

[7] Aktuelle Maßnahmen dazu sind beispielsweise Beweislasterleichterung (Art. 6 GlG), Verbandsklagerecht (Art. 7 GlG) und Kündigungsschutz (Art. 10 GlG). Weitere geforderte Maßnahmen in diesem Muster sind die Verlängerung des Kündigungsschutzes und die Nichtigkeit von Rachekündigungen (z.B. Hubmann 2002), Umkehrung der Beweislast sowie höhere Sanktionen bei Diskriminierung mit abschreckender Wirkung (z.B. Roth-Bernasconi, 2007; Stutz, Moser und Freivogel, 2005)). Gefordert wird ebenfalls, dass AnwältInnen sowie RichterInnen besser über das GlG informiert sind (Stutz et al., 2005).

andern Seite sollen diskriminierende Unternehmen verpflichtet sein, nicht zu diskriminieren. Dies soll von staatlicher Seite überprüft und bei Diskriminierung in genügender Höhe sanktioniert werden.[8] Werden im Diskriminierungsbehebungsdiskurs Arbeitgebende adressiert, dann mit dem Verweis darauf, dass sich die Diskriminierung für die Unternehmen nicht lohne, weil diese sich durch das Diskriminieren der Gefahr einer Klage aussetzen (z.B. EBG, 1999/2000; SAV, 1997).

Abb. 1: Bildliche Darstellung aus dem Diskriminierungsbehebungsdiskurs[9]



3.2 Der Wirtschaftsnutzendiskurs

Die Hauptaussage des zweiten Diskurses ist, dass Frauen in Unternehmen einen Gewinn für alle darstellen: Unternehmen und dadurch die Volkswirtschaft, aber auch die Gesellschaft profitieren vom vermehrten Einbezug der Frauen. Begründet wird diese Aussage mit dem Arbeitskräftemangel. Ein typisches Diskursfragment des Wirtschaftsnutzendiskurses ist das Folgende:

---

8 Eine aktuelle Maßnahme in diese Richtung ist etwa die Kontrolle zur Lohngleichheit im Beschaffungswesen (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB)). Weitere Forderungen sind die Schaffung einer Behörde mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenz der betrieblichen Gleichstellung (z.B. BJ, 2008; Simoneschi-Cortesi, 2010; Stutz et al., 2005) sowie höhere Sanktionen bei Diskriminierung mit abschreckender Wirkung (z.B. Roth-Bernasconi, 2007; Stutz et al., 2005).

9 Quelle: EBG, 1996.

„Es ist möglich und im betriebswirtschaftlichen Interesse der Unternehmen, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. (…) Die demografischen Prognosen zeigen, dass ab 2015 ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften droht. Es wäre fatal, das Potenzial der talentierten, gut ausgebildeten Frauen nicht genügend auszuschöpfen. Nur fortschrittliche und attraktive Arbeitgeber werden in Zukunft die besten und motiviertesten Arbeitskräfte für sich gewinnen“ (Leuthard, 2010, 6-7).

Ganz im Gegensatz zum Diskriminierungsbehebungsdiskurs wird also im Wirtschaftsnutzendiskurs nicht in die Vergangenheit, sondern in die Zukunft geblickt. Dementsprechend sind auch die verwendeten Begriffe – z.B. Wachstumsbedarf, Prognose, Potenzial, fortschrittlich – zukunftsorientiert und eher positiv konnotiert. Dadurch sollen die potentiellen Vorteile – hier von Gleichstellungsmaßnahmen gerade für Arbeitgebende – aufgezeigt werden (Finlayson, 2007). Oft taucht innerhalb der Diskursfragmente dieses Typs die gegenwartsgerichtete, lobende Aussage auf (Finlayson, 2007), dass sich schon heute viele Unternehmen den wandelnden Bedürfnissen angepasst haben und die Gleichstellung, im Sinne eines Bereitstellens von frauen- und familienfreundlichen Strukturen, in vielen Unternehmen bereits realisiert sei (SAV, 2001; Scherer, 2007; Schweizer, 2007). Im Gegensatz zum ersten Diskurs fehlen hier die Bezüge zu Statistiken (z.B. zu Lohnungleichheit und -diskriminierung) und zu geltenden Gesetzen wie dem GlG meist. Der einzige Verweis auf statistische Grundlagen und damit ein spezifischer Fokus ist der, dass Frauen heute besser gebildet sind als früher, woraus nicht selten gefolgert wird, dass sie selbstbewusster und daher bereits gleichgestellt sind (z.B. SAV, 2001). Der Fokus auf die gut gebildeten, selbstbewussten und dadurch mit den Männern gleichgestellten Frauen spiegelt sich im Zitat von Leuthard (2010) vom „Potential der talentierten, gut ausgebildeten Frauen“ (vgl. oben) sowie in diversen Bildern dieses Diskurses (vgl. Abb. 2).

Im Wirtschaftsnutzendiskurs adressiert werden in erster Linie nicht der Staat, sondern die Firmen, respektive die Arbeitgebenden oder Personalverantwortlichen. Dies verdeutlicht und begründet folgendes, ebenfalls typisches Zitat: „Sie (Arbeitgeber und Personalpraktiker, Anmerkung ll) sind besser als der Gesetzgeber in der Lage, den betrieblichen Notwendigkeiten und den familiären Bedürfnissen des Personals im betrieblichen Alltag Rechnung zu tragen“ (SAV, 2001, 3). Ebenfalls adressiert sind die Arbeitnehmenden, welche die Gleichstellung im Dialog mit den Arbeitgebenden einfordern und durchsetzen sollen. Der Staat soll lediglich die privaten Initiativen der Unternehmen fördern und unterstützen.[10]

[10] Mögliche (staatliche) Anreize sind etwa Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte (EBG 2009), Labels, Zertifikate oder Preise für gleichstellungs- oder familienfreundliche Unternehmen (z.B. Prix Egalité, Gleichstellungspreis der Stadt Zürich, Auszeichnung ‚Unternehmen des Monats‘, Zertifikat der Familienmanagement GmbH, Prädikat der Fachstelle UND etc. (Bundesrat, 2008)), respektive für die Lohngleichheit (z.B. Equal Salary (Bundesrat, 2008)). Eine weitere Initiative, welche ebenfalls in dieses Muster passt, ist der Lohngleichheitsdialog, welcher seit 2009 zwischen den Sozialpartnern läuft und Unternehmen motivieren sollte, die Lohngleichheit in ihren Unternehmen freiwillig zu überprüfen (www.lohngleichheitsdialog.ch). Weitgehend auch der Logik dieses Musters folgt allgemein die Beratung oder das Coaching von Frauen (und Männern), welche z.B. nach einer Familienpause wieder ins Erwerbsleben eingegliedert werden sollen.

Abb. 2: Bildliche Darstellung aus dem Wirtschaftsnutzendiskurs[11]

Die im Wirtschaftsnutzendiskurs geforderten Maßnahmen sind freiwillig und privat und deswegen flexibel und individuell, so die Argumentation. Diese sollen entweder von den Betrieben freiwillig durchgeführt werden,[12] oder sie sollen von Firmen bereitgestellt beziehungsweise von den Arbeitnehmenden (oder ihren VertreterInnen) individuell eingefordert respektive „im Dialog" ausgehandelt werden.[13]

4. Zum spezifischen Erscheinen und der Verschränkung der Diskurse in der Umsetzung des GlG von 1996 bis 2011

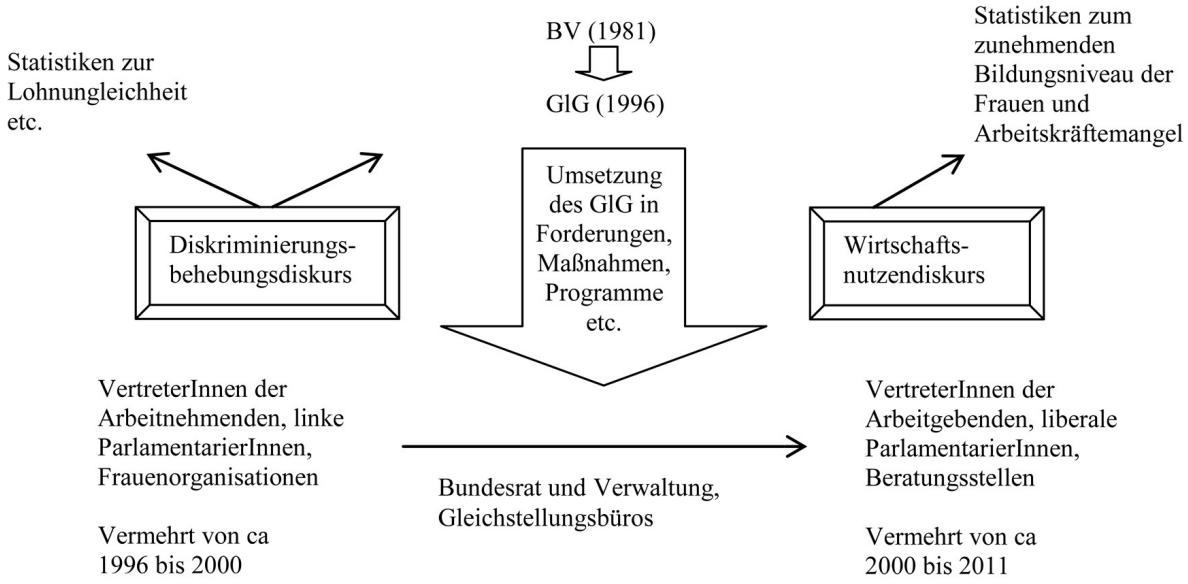
Mit den Bezeichnungen Diskriminierungsbehebungs- und Wirtschaftsnutzendiskurs werden also zwei unterschiedliche Aussagepraktiken (Keller, 2011) zu den Fragen umschrieben, wer mit welchen Mitteln und aufgrund welcher Begründung Gleichstellung umzusetzen habe. Im folgenden Abschnitt soll dargestellt werden, wie sich die beiden Diskurse im Untersuchungszeitraum in konkreten Forderungen, Maßnahmen und Programmen durch verschiedene AkteurInnen manifestiert haben (vgl. Abb. 3).

11 Quelle: SECO, 2010.

12 Beispiele dazu sind: eine Ist-Analyse zur Umsetzung der Chancengleichheit, Überprüfen der Lohnsysteme auf Lohngleichheit, Mentoringprogramme für potentielle Führungsfrauen, aber auch -männer, Stärkung von Frauennetzwerken in Unternehmen etc. (z.B. EBG, 2009; SECO, 2010).

13 Beispiele sind: flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Job-Sharing (auch im Kader), Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube etc. (z.B. SAV, 2001; SECO, 2010).

Abb. 3: Spezifisches Erscheinen des Diskriminierungsbehebungs- und Wirtschaftsnutzendiskurses in der Umsetzung des GlG, 1996-2011



4.1 Manifestation des Diskriminierungsbehebungsdiskurses

Der Diskriminierungsbehebungsdiskurs wurde bereits in der Phase der Entstehung des GlG durch Vertreterinnen der ersten, stärker bürgerlichen, und der zweiten, vermehrt linken Frauenbewegung, ersten Vertreterinnen der institutionalisierten Gleichstellungspolitik und meist linken Politikerinnen aktiviert (Interview III, 2010; Interview IV, 2010; Kaufamann, 2011).

In der Phase der Umsetzung des GlG taucht dieser Diskurs in verschiedenen Varianten im ganzen Untersuchungszeitraum von 1996 bis 2011 auf. So gab es in diesen 15 Jahren beispielsweise diverse Versuche, meist von linken Politikerinnen, neue Maßnahmen zu implementieren, welche den diskriminierten Frauen gegenüber den diskriminierenden Arbeitgebern zu mehr effektiver Macht verhelfen sollten.[14] Für diese Maßnahmen wurden meist die im Abschnitt 3.1 präsentierten Argumente vorgebracht. Als Manifestation des Diskriminierungsbehebungsdiskurses kann etwa auch die Maßnahme der Kontrollen der Lohngleichheit von Unternehmen im Beschaffungswesen (Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BoeB); Strub, 2004) angeführt werden.

Festgestellt werden kann aber, dass der Diskriminierungsbehebungsdiskurs in den ersten Jahren nach dem Inkrafttreten des GlG stärker artikuliert wurde als in den

[14] Beispiele hierfür sind die Forderung nach einer Verlängerung des Kündigungsschutzes und der Nichtigkeit von Rachekündigungen (z.B. Hubmann, 2002), nach einer Umkehrung der Beweislast sowie höhere Sanktionen bei Diskriminierung mit abschreckender Wirkung (z.B. Roth-Bernasconi, 2007; Stutz et al., 2005), oder nach der Schaffung einer Behörde mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenz zur betrieblichen Gleichstellung (z.B. BJ, 2008; Simoneschi-Cortesi, 2010; Stutz et al., 2005).

2000-er Jahren. So manifestierte sich dieser Diskurs in der vor allem in den späten 1990-er Jahren bestehenden Praxis, dass von den öffentlichen Geldern, welche in Art. 14 und 15 GlG gewährt werden, insbesondere Frauen (und ihre VertreterInnen sowie Gleichstellungsbüros oder AnwältInnen) profitieren sollten.[15] Dies zeigt folgendes Zitat: „Wir haben dann (nach dem Inkrafttreten des GlG, Anmerkung ll) lange darüber gesprochen, wenn es um das Budget ging, dass dieses dafür da ist, dass die Frauen gleichgestellt werden" (Interview IV, 2010, min. 27).

Damit einhergehend haben in den ersten Jahren nach dem Inkrafttreten des GlG oft Frauenorganisationen, Gleichstellungsbüros oder Gewerkschaften Gelder aufgrund des Art. 14 GlG beantragt und auch Projekte implementiert (Interview IV, 2010), welche den Logiken des Diskriminierungsbehebungsdiskurses entsprachen und beispielsweise darauf zielten, dass möglichst viele Personen das GlG kennen und anwenden sollen.[16]

Elemente des Diskriminierungsbehebungsdiskurses wurden – besonders in den späten 1990-er Jahren – teilweise auch von in der Abb. 3 auf der rechten Seite aufgeführten AkteurInnen wie dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) aufgenommen. Dieser warnte z.B. 1997 die Arbeitgebenden vor Lohnklagen aufgrund des GlG (SAV, 1997).

4.2 Manifestation des Wirtschaftsnutzendiskurses und Verknüpfung beider Diskurse

In diversen Diskursfragmenten finden sich Hinweise darauf, dass auch der Wirtschaftsnutzendiskurs bereits bei der Entstehung des GlG eine entscheidende Rolle gespielt hat und dieser von Promotorinnen des GlG (vgl. Abschnitt 4.1) mit dem Diskriminierungsbehebungsdiskurs verknüpft wurde (vgl. Glynos und Howarth, 2007). Diese Verknüpfung der beiden Diskurse hat wohl vor dem Hintergrund der Ende der 1980-er Jahre – als die Diskussionen um die Einführung des GlG liefen – in der Schweiz guten Arbeitsmarktlage und damit verbundenem Arbeitskräftemangel zur Annahme des GlG auch durch bürgerliche ParlamentarierInnen beigetragen (vgl. etwa Gloor und Meier, 2000; Interview III, 2010; Interview IV, 2010).

In der Umsetzung des GlG findet sich der Wirtschaftsnutzen- wie der Diskriminierungsbehebungsdiskurs im gesamten Untersuchungszeitraum. Artikuliert wird Ersterer tendenziell von VertreterInnen der Arbeitgebenden in Parteien und Verbänden. Das folgende Zitat einer Vertreterin des SAV zeigt, wie VertreterInnen der Arbeitgebenden den Wirtschaftsnutzendiskurs artikulieren und sich gleichzeitig vom GlG distanzieren: „Also für uns (den SAV, Anmerkung ll) ist nicht Gleichstellung oder Gleichstellungsgesetz ein Thema. Für uns stellt sich die Frage, wie die Frauen zu

[15] So wurden beispielsweise die beiden Projekte "Frauen in prekären Arbeitsbedingungen" (1997) oder "Qualifikation: Flexibel" (1999) finanziert (BfG, 2001; EBG, o.J.-b; Schär Moser, Hüttner und Jegher, 2002).

[16] Beispiele hierfür sind das Projekt „Das Gleichstellungsgesetz kompetent anwenden" der Gleichstellungsfachstellen beider Basel im Jahr 1997 oder das Projekt „Nouvelle loi sur l'égalité, femmes, entrez dans vos droits!" von Genfer Gewerkschaften, ebenfalls im Jahr 1997.

einem Teil der Wirtschaft werden und was es braucht, um sie zu integrieren“ (Interview VI, 2010, min.8-9).

Daneben gibt es auch AkteurInnen der Gleichstellungspolitik, welche, wie z.B. die Beratungsstellen, bereits seit den 1990-er Jahren vermehrt innerhalb des Wirtschaftsnutzendiskurses argumentieren. Sie tun dies aus dem Interesse heraus, Unternehmen zu Gleichstellungsbemühungen zu motivieren. Dies verdeutlicht etwa das folgende Zitat des Leiters einer Beratungsstelle, welche aufgrund des GlG seit 1996 mitfinanziert wird: „Wir haben von Beginn an mit den Betrieben daraufhin gearbeitet, dass diese Lösungen anbieten oder mit den Mitarbeitenden zusammen Lösungen entwickeln“ (Interview V, 2010, min.8).

Seit ungefähr den 2000-er Jahren und noch verstärkt nach dem Bundesratsbericht zur Evaluation des GlG von 2005 – worin dieser die „Schaffung von Anreizen für Unternehmen“ als eine zentrale Maßnahme zur Verbesserung der Gleichstellung festhält (Bundesrat, 2006, 3163) – kann allgemein eine Zunahme von Gleichstellungsmaßnahmen und -projekten festgestellt werden, welche dem Wirtschaftsnutzendiskurs entsprechen. So wurden immer mehr Ressourcen direkt für Unternehmen vorgesehen.[17]

Gerade in der Verwaltung und konkret im EBG lässt sich im Laufe der 2000-er Jahre eine Tendenz dahingehend feststellen, dass sich die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht (nur) aufgrund verbindlicher, öffentlicher Maßnahmen im Sinne des Diskriminierungsbehebungsdiskurses durchsetzen lässt, sondern vermehrt (auch) Firmen und Arbeitgebende im Sinne des Wirtschaftsnutzendiskurses als Partner bei der Durchsetzung der Gleichstellung adressiert werden müssen. Diese Tendenz wurde wohl ebenfalls durch die Evaluation des GlG und der darin festgehaltenen Schwierigkeiten[18] bei der Durchsetzung der Gleichstellung sowie anderer Erfahrungen beeinflusst:

„Die Erfahrung zeigte, dass es wenige Projekte gab, die direkt ins Erwerbsleben eingreifen konnten. Das war immer ein Gegensatz. Zwar sollte die Gleichstellung im Erwerbsleben gefördert werden, aber die Unternehmen, die wichtigsten Akteure, die direkt die Arbeitsbedingungen gestalten, konnten nicht erreicht werden.“ (Interview III, 2010, min. 12).

[17] Ein Beispiel dafür ist, dass das EBG seit 2009 Finanzhilfen direkt an Unternehmen für unternehmensinterne Projekte zur Chancengleichheit vergeben kann (EBG, 2010). Es ist auch eine Zunahme von Labels, Zertifikaten oder Preisen für gleichstellungs- oder familienfreundliche Unternehmen (z.B. Prix Egalité, Gleichstellungspreis der Stadt Zürich, Auszeichnung ‚Unternehmen des Monats‘, Zertifikat der Familienmanagement GmbH, Prädikat der Fachstelle UND etc. (Bundesrat, 2008)), respektive für die Lohngleichheit (z.B. Equal Salary (Bundesrat, 2008)) zu verzeichnen. Eine weitere Initiative, die ebenfalls in dieses Muster passt, ist der Lohngleichheitsdialog, der seit 2009 zwischen den Sozialpartnern läuft und Unternehmen motivieren sollte, die Lohngleichheit in ihren Unternehmen freiwillig zu überprüfen (www.lohngleichheitsdialog.ch).

[18] Zu den wichtigsten ungelösten Problemen zählen die Autorinnen der Evaluation „die Angst, gegen Diskriminierung vorzugehen, sowie die Informationsbeschaffung bei vermuteter Diskriminierung und die beschränkte Durchsetzungskraft auf kollektiver Ebene“ (Stutz und Schär Moser, 2008).

Das Interviewzitat verweist auch auf die herrschenden Machtverhältnisse im Bereich der Gleichstellung im Erwerbsleben. Also konkret auf die große Macht der Arbeitgebenden im Vergleich zu der kleinen Macht der diskriminierten ArbeitnehmerInnen und der GleichstellungsakteurInnen, und dies trotz des GlG. Das Zitat weist darauf hin, dass trotz diverser Bemühungen, Gleichstellung im Sinne des Diskriminierungsbehebungsdiskurses zu fördern, diese Bemühungen wenig Wirkung entfalten, weil schlussendlich die Unternehmen unabhängig davon über die Arbeitsbedingungen in den Betrieben bestimmen.

Um also bei den Unternehmen, den Arbeitgebenden und Personalverantwortlichen Gehör zu finden, werden vermehrt die Argumente und die Rhetorik verwendet, welche dem Wirtschaftsnutzendiskurs entsprechen.[19] Es wird dabei aber meist nicht nur die Sprache angepasst, sondern auch die vorgeschlagenen beziehungsweise geforderten Maßnahmen entsprechen weitgehend denen des Wirtschaftsnutzendiskurses. Diese sind meist freiwillig und dem Staat kommt eine weitgehend passive Rolle zu.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs auf der einen Seite von VertreterInnen der Arbeitgebenden in Parteien und Verbänden artikuliert wird, auf der andern Seite aber auch von Verwaltungs- und Beratungsstellen, welche das GlG umsetzen sollen, aktiviert wird, wenn es darum geht, Arbeitgebende oder ihre Vertreter zu Gleichstellungsbemühungen zu motivieren. Die befragten SchlüsselakteurInnen der Gleichstellungspolitik verwiesen verschiedentlich darauf, dass die Chancen, von den Arbeitgebenden und ihren VertreterInnen auch tatsächlich gehört zu werden oder mit diesen zusammenarbeiten zu können, dann am besten stehen, wenn es der Schweizer Wirtschaft gut geht, respektive ein wirtschaftlicher Aufschwung bevorsteht (vgl. auch: Interview III, 2010; Interview IV, 2010):

„Als die Wirtschaft wieder mal sehr gut lief, vor dieser neuen Finanz- und Wirtschaftskrise, wurden Demographie und Arbeitskräftemangel zunehmend ein Thema und damit verknüpft der erneute Fokus auf die Frauen. Beispielsweise startete der Arbeitgeberverband ein Projekt zu 'Frauen und Karriere'“ (Interview V, 2010, min. 21-22).

Wie bereits für den Entstehungsprozess des GlG aufgezeigt, wurden ähnlich auch bei der Umsetzung des GlG zu Zeiten einer guten Wirtschaftslage vermehrt die beiden Diskurse strategisch miteinander verknüpft, um der Gleichstellung im Erwerbsleben zur Durchsetzung zu verhelfen. Diese Strategie birgt allerdings auch Gefahren. Die Chancen und Risiken dieser Art der Umsetzung von Gleichstellung sollen im abschließenden Fazit diskutiert werden.

[19] So stammt das Zitat aus der Einleitung zum Abschnitt 3.2 von Doris Leuthard aus dem Vorwort einer Broschüre, welche Unternehmen motivieren sollte, freiwillige Maßnahmen zugunsten eines höheren Frauenanteils in Führungspositionen durchzuführen.

5. Fazit: Chancen und Risiken der spezifischen Verknüpfung der beiden Diskurse in der Umsetzung des GlG

Auf der einen Seite will der Diskriminierungsbehebungsdiskurs Unternehmen mit öffentlichen und verbindlichen Maßnahmen und unter Androhung von Klagen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bringen und fordert, dass von öffentlichen Ressourcen in erster Linie diskriminierte Frauen profitieren. Auf der anderen Seite konstruiert der Wirtschaftsnutzendiskurs die Arbeitgebenden als Partner bei der Durchsetzung der Gleichstellung und fordert daher öffentliche Ressourcen für Arbeitgebende.

Während der Diskriminierungsbehebungsdiskurs vor allem von VertreterInnen der Arbeitnehmenden sowie linken PolitikerInnen und Frauenorganisationen vertreten wird, wird der Wirtschaftsnutzendiskurs der Tendenz nach von VertreterInnen der Arbeitgebenden und bürgerlichen PolitikerInnen sowie von Beratungsstellen zur Gleichstellung vertreten. Gleichzeitig lässt sich beim Bundesrat, den Verwaltungsstellen und Gleichstellungsbüros tendenziell eine Verschiebung weg vom Diskriminierungsbehebungs- und hin zum Wirtschaftsnutzendiskurs feststellen. Dieser diskursive Bruch lässt sich ungefähr auf die Jahrtausendwende datieren.

Der Prozess hin zu einer vermehrt freiwilligen und partnerschaftlichen Umsetzung der Gleichstellung in den Firmen selbst hat den großen Vorteil, dass mit den Unternehmen AkteurInnen erreicht werden können, welche selbst Teil des Erwerbslebens sind und unmittelbar Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben. Die Hoffnung, die in diese Entwicklung gelegt wird, drückt beispielsweise das folgende Zitat der Leiterin einer aufgrund des GlG finanzierten Beratungsstelle aus: „Ich denke, das ist wirklich eine Schlüsselstelle (bei den Unternehmen, Anmerkung ll). Wenn man dort – bei den Unternehmen – eine hohe Sensibilität erreicht, dann braucht es vielleicht unsere Beratungsstelle gar nicht mehr“ (Interview VII, 2011, min.48). Ebenfalls mit dem vermehrten Aktivieren des Wirtschaftsnutzendiskurses einher geht die Chance einer größeren gesamtgesellschaftlichen Akzeptanz von Gleichstellungsanliegen. Dies gerade deshalb, weil VertreterInnen der Arbeitgebenden in Verbänden und Parteien diesen Diskurs aktivieren.

Die positive Rhetorik und das Argument, dass letztlich alle Beteiligten (ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, Frauen und Männer) von Gleichstellungsmaßnahmen profitieren können, ist verheißungsvoll. Gleichzeitig bergen die diskursive Verknüpfung der beiden Diskurse und die Zunahme der Manifestation des Wirtschaftnutzendiskurses auch etliche Risiken.

Arbeitgebende werden im Implementierungsprozess des GlG gleichzeitig durch den Diskriminierungsbehebungsdiskurs als potentielle Täter konstruiert, im Wirtschaftsnutzendiskurs aber als Partner bei der Umsetzung der Gleichstellung angesprochen. Diese widersprüchliche Konstellation kann zu einem generellen Misstrauen der Arbeitgebenden gegen Gleichstellungsmaßnahmen und einer Ablehnung derselben führen, was negative Konsequenzen für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern nach sich zieht.

Dem Wirtschaftsnutzendiskurs ist die Argumentation inhärent, dass Betriebe bereits viel für die Gleichstellung tun. Dies aber kann eine passive Haltung von Betrieben (weiterhin) legitimieren. Es ist zu erwarten, dass von staatlich bereitgestellten Ressourcen zur Umsetzung der Gleichstellung tendenziell die (wenigen) Betriebe profitieren, die bereits Gleichstellungsbemühungen geplant oder durchgeführt haben. Dies kann durchaus zu positiven Konsequenzen im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern in gewissen, jedoch nicht in allen Unternehmen führen. Mit der Argumentation von Keller (2011:74) zur machtförmigen Wirkung von Diskursen (vgl. Abschnitt zwei) gesprochen: Betriebe, welche durch die Maßnahmen des Wirtschaftsnutzendiskurses adressiert werden, entscheiden letztlich darüber, ob die Maßnahmen die vorgesehene Wirkung auf die Gleichstellung von Frau und Mann entfalten oder nicht.[20]

Schließlich werden Frauen im Wirtschaftsnutzendiskurs als selbstbewusst und bereits mit den Männern gleichgestellt dargestellt. Gleichzeitig werden auch Arbeitnehmende und Arbeitgebende als „auf gleicher Augenhöhe“ und „im Dialog“ miteinander konstruiert. Dadurch wird nicht nur die unterschiedliche Stellung von Frauen und Männern in der Schweizer Gesellschaft negiert, sondern es werden damit auch unterschiedliche Verhandlungs- und dadurch Machtpositionen von Arbeitnehmenden und -gebenden, von schlechter und besser Qualifizierten, von ausländischen und inländischen oder von älteren und jüngeren Arbeitnehmenden etc. negiert. Wenn den Firmen selbst Gelder für die Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen bereitgestellt werden, besteht daher erstens die Gefahr, dass diese im Sinne der Mächtigeren, also wohl der Arbeitgebenden, ausgestaltet werden. Zweitens besteht das Risiko, dass, wenn Arbeitnehmende Maßnahmen wie beispielsweise Elternurlaub oder Teilzeitarbeit in Führungspositionen selbst einfordern müssen, eher Arbeitnehmende mit einer besseren Verhandlungsposition davon profitieren – der Tendenz nach also Männer, besser Qualifizierte und SchweizerInnen. Durch die Manifestierung des Wirtschaftnutzendiskurses in Maßnahmen und Projekten kann also im Extremfall das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl unterlaufen als auch bestehende Machtverhältnisse perpetuiert werden.

Aus den Erläuterungen dieses Beitrages insgesamt kann folgendes Fazit gezogen werden: Die Umsetzung des GlG ist ein umkämpftes Feld. Genauer lassen sich im Umsetzungsprozess des GlG zwei unterschiedliche Aussagepraktiken in den Fragen erkennen, wer mit welchen Mitteln und aufgrund welcher Begründungen die betriebliche Gleichstellung umzusetzen habe. Diese beiden Diskurse werden auch von AkteurInnen mit verschiedenen Interessen aktiviert, was den Schluss auf klare Konfliktlinien zulassen würde. Dennoch kommt es im Umsetzungsprozess des GlG kaum zu expliziten Kämpfen zwischen diesen zwei Positionen. Im Gegenteil: Es fällt gerade die Verschränkung der beiden Diskurse bei der Umsetzung des GlG in Maßnahmen und Projekte in den letzten 15 Jahren auf.

[20] Mit Blick auf die 14 Betriebe, die in den Jahren 2009, 2010 und 2011 vom Angebot der Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte profitiert haben (EBG, 2011), kann eine große Wirkung dieser Maßnahme durchaus in Frage gestellt werden.

Literatur

BfG. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich (2001): Qualifikation: Flexibel. Zürich: BfG.

BJ, Bundesamt für Justiz (2008): Bericht über verschiedene Modelle von Behörden mit Untersuchungs- und Durchsetzungskompetenzen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Bern: BJ.

Bundesrat (2006): Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes in Erfüllung der Motion Vreni Hubmann 02.3142, vom Nationalrat am 21. Juni als Postulat überwiesen. Bern.

Bundesrat (2008): Zertifizierung gleichstellungsfreundlicher Unternehmen und andere Anreize für Arbeitgeber, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern; Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 06.3035, Leutenegger Oberholzer, vom 8. März 2006. Bern.

EBG, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (1996): Gleichstellung im Erwerbsleben. Informationen zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern: EBG.

EBG (1999/2000): Auf dem Weg zur Gleichstellung? paso doble. Gleichstellung im Erwerbsleben. Informationen für Wirtschaft, Politik, Gesellschaft. Für Frauen und Männer. Bern: EBG.

EBG (2009): mann + frau. Ein Gewinn für Unternehmen. Bern: EBG.

EBG (2010): Bericht 2010. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben. Bern: EBG.

EBG (2011): Bericht 2011. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben. Bern: EBG.

EBG (o.J.-a) Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte. Unternehmensberichte. Bern: http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/00284/00344/index.html?lang=de (30.12.2011).

EBG (o.J.-b) Projekte im Erwerbsleben: Datenbank Topbox. Bern: EBG, http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=de (30.12.2011).

Finlayson, Alan (2007): From Belifs to Arguments: Interpretive Methodology and Rhetorical Political Analysis. British Journal of Politics and International Relations, 9(4): 545-563.

Foucault, Michel (1982): Die Ordnung des Diskurses. Inauguralvorlesung am Collège de France, 2. Dezember 1970. Frankfurt: Fischer.

Freivogel, Elisabeth (1996): Gleichstellung im Erwerbsleben. Informationen zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern: EBG.

Gleichstellungsgesetz, GIG. 1995. SR-Nr. 151.1, Stand am 18. April 2006.

Gloor, Daniela und Hanna Meier (2000): Evaluation der Ergebnisse und Wirkungen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz. Bericht zur qualitativen Analyse der 1999 abgeschlossenen Projekte. Zürich: Social Insight.

Glynos, Jason und David Howarth (2007): Logics of Critical Explanation in Social and Political Theory. Abingdon: Routledge.

Helfferich, Cornelia (2005): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbach: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hubmann, Vreni (2002): Motion 02.3142 - Keine Rachekündigung gegen Frauen, die sich wehren. http://www.parlament.ch/D/Suche/Seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20023142 (30.12.2011).

Interview III (2010): Spezialistin Finanzhilfen beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (seit 1996), 15. September 2010. Bern.

Interview IV (2010): Stellvertreterin der Direktorin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und Leiterin des Bereiches „Gleichstellung im Erwerbsleben“, 13. Oktober 2010. Bern.

Interview V (2010) Geschäftsführer der Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen, 24. November 2010. Zürich.

Interview VI (2010): Mitglied der Geschäftsleitung des schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV), 24. November 2010. Zürich.

Interview VII (2011): Geschäftsführerin des Informations- und Beratungszentrums Frau und Arbeit (Frac), 11. Januar 2011. Biel.

Jäger, Margarete und Siegfried Jäger (2007): Deutungskämpfe. Theorie und Praxis Kritischer Diskursanalyse. Wiesebaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Jäger, Siegfried (2009): Kritische Diskursanalyse. Münster: UNRAST-Verlag.

Kaufmann, Claudia (2011): „15 Jahre Gleichstellungsgesetz“: Gespräch mit Claudia Kaufmann. Zürich.

Keller, Reiner (2011): Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Leuthard, Doris (2010): Vorwort. In: Frauen in Führungspositionen: So gelingt's. Erfahrungen aus zehn großen und kleinen Unternehmen der Schweiz. Bern: SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft.

Rechsteiner, Paul (2009): Lohngleichheitsdialog: Eine neue Perspektive für eine alte Forderung. http://www.lohngleichheitsdialog.ch/index.cfm?id=1 (30.12.2011).

Ritchie, Jane und Jane Lewis (2003): Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers. London: SAGE.

Roth-Bernasconi, Maria (2007): Debatte im Nationalrat. Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Evaluation. 07.031. Bern.

SAV, Schweizer Arbeitgeberverband (1997): Lohngleichheit gewährleisten. Ein Leitfaden zur Vermeidung von Lohndiskriminierung. Zürich: SAV.

SAV (2001): Familie, Kinder und Beruf. Zürich: SAV.

Schär Moser, Marianne, Eveline Hüttner und Stella Jegher (2002): Flexibel aber nicht prekär: ein Handbuch zur gleichstellungsgerechten Gestaltung flexibler Arbeitsverhältnisse für Betriebe, Gewerkschaften, Gleichstellungsbeauftragte, Personalfachleute und PersonalverteterInnen. Zürich: BfG.

Schär Moser, Marianne und Silvia Strub (2011): Maßnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. In: SGB/USS (Hg.). Dossier Nr. 79. Bern: SGB/USS.

Scherer, Marcel (2007): Debatte im Nationalrat. Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Evaluation. 07.031. Bern.

Schweizer, Urs (2007): Debatte im Nationalrat. Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Evaluation. 07.031. Bern.

SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft (2010): Frauen in Führungspositionen: So gelingt's. Erfahrungen aus zehn großen und kleinen Unternehmen der Schweiz. Bern: SECO.

Simoneschi-Cortesi, Chiara (2010): Motion 10.3934 - Lohngleichheit von Frauen und Männern. Kontrollmechanismus. http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20103934 (30.12.2011).

Strub, Silvia (2004): Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit bei Beschaffungen des Bundes. Bericht über die Pilotphase. Zusammenfassung. Zürich: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS).

Stutz, Heidi, Freivogel Elisabeth und Marianne Schär Moser (2008): 10 Jahre Schweizer Gleichstellungsgesetz – und nun? Erkenntnisse einer Evaluation. In: Arioli, Kathrin, Michelle Cottier, Patricia Farahmand und Zita Küng (Hg.). Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Zürich: Dike Verlag AG.

Stutz, Heidi, Marianne Schär Moser und Elisabeth Freivoge (2005): Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern: Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) und Büro für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung (büro a&o).

Verordnung Pilotprojekt Finanzhilfen (2008): SR 151.18, Stand am 7. März 2008.

Verordnung über Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz (1996): SR. 151.15, Stand am 8. Dezember 1998.

Werder, Christina (2010): 11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2009. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! Bern: Schweizerischer Gewerkschaftsbund.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. Forum: Qualitative Sozialforschung, 1(1). http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519 (30.12.2011).

Critical Social Policy
http://csp.sagepub.com/

Gender equality and parental leave policies in Switzerland: A discursive and feminist perspective

Lucia M. Lanfranconi and Isabel Valarino

Critical Social Policy published online 17 June 2014
DOI: 10.1177/0261018314536132

The online version of this article can be found at:
http://csp.sagepub.com/content/early/2014/06/16/0261018314536132

Published by:
SAGE
http://www.sagepublications.com

Additional services and information for *Critical Social Policy* can be found at:

Email Alerts: http://csp.sagepub.com/cgi/alerts

Subscriptions: http://csp.sagepub.com/subscriptions

Reprints: http://www.sagepub.com/journalsReprints.nav

Permissions: http://www.sagepub.com/journalsPermissions.nav

>> OnlineFirst Version of Record - Jun 17, 2014

What is This?

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Critical Social Policy

Article

Gender equality and parental leave policies in Switzerland: A discursive and feminist perspective

LUCIA M. LANFRANCONI
University of Fribourg, Switzerland and FernUniversität in Hagen, Germany

ISABEL VALARINO[1]
University of Lausanne, Switzerland

Abstract

Taking a discursive and feminist perspective, this paper aims to understand policy changes as well as gendered outcomes in two policy areas within the Swiss welfare state: *gender equality* and *parental leave policies*. We conduct a discourse analysis from a social science perspective of policy documents and interviews from 1996 to 2011. Our results show similar discourses concerning welfare responsibility between the two case studies. Specifically, there are opposing state- and economic-oriented discourses, which reveal different gendered assumptions. However, the time period under study shows an increasing mobilisation of discourses arguing for non-state, negotiated solutions between social partners or within work organisations. We discuss the potential risks of gender and class inequalities as well as scenarios for further policy change. Our findings call for an integrative approach to discourse and gender for welfare state analysis in general.

Key words

discourse analysis, gender relations, social inequalities, welfare regime, welfare responsibility

Corresponding author:
Lucia M. Lanfranconi, University of Fribourg, Rte des Bonnesfontaines 11, 1700 Fribourg, Switzerland.
Email: lucia.lanfranconi@gmail.com

Critical Social Policy © The Author(s) 2014 Reprints and permissions: sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav
DOI: 10.1177/0261018314536132 csp.sagepub.com
1–23

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Introduction

The Swiss welfare state has long been considered a welfare laggard. Its main social security programmes were implemented in the second half of the 20th century; several decades after its European neighbours had done so (Armingeon, 2001). In this paper, we focus on two policy fields which started developing even more recently: *gender equality* and *parental leave policies*. A case in point of this late development is the adoption of women's suffrage in Switzerland, which was only introduced at the national level in 1971 (Federal Commission for Women's Issues, 2010). In Switzerland, the gender equality act was enacted in 1996, while for example the UK did so in 1975 and Sweden in 1980 (Schär Moser and Strub, 2011). Maternity leave insurance was only implemented in 2005, and to this day Switzerland is the only European country where fathers do not have the right to a statutory parental or paternity leave (Moss, 2013).

Within this institutional context, persisting gender inequalities can be observed. In Swiss family life, in a third of couples with at least one child under the age of seven, mothers do not have a professional activity while fathers work full time (Federal Statistical Office, 2013). As regards inequalities in work life, a comparative study on the gender pay gap in OECD countries concludes: 'Switzerland does relatively poorly both in terms of level of the gap and the decline over the last decade' (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2013: 16).

How can these persisting inequalities as well as the (non-)development of such policy areas be understood? We argue, just as Béland (2009) and Orloff and Palier (2009) have done, that a discursive and feminist analysis of welfare policies provides a good basis to understanding policy change. Prior analyses of the Swiss welfare state are mainly gender-blind and have focused on policy programmes, outcome variables or institutional characteristics (e.g., Bonoli, 1997; Castles and Obinger, 2008; Esping-Andersen, 1990; for a review, see Ferragina and Seeleib-Kaiser, 2011). This paper, however, undertakes a discourse analysis from a social science perspective (e.g., Bacchi, 2009; Keller, 2011) of gender equality and parental leave policies in Switzerland between 1996 and 2011.

A discursive and feminist perspective on welfare states

'Discourse analysis' covers various approaches coming from different human and social science disciplines. From a social science perspective, discourses are 'socially produced forms of knowledge that set limits upon what it is possible to think, write or speak about' (Bacchi, 2009: 35). It accordingly

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

follows that reality is socially constructed through discourse. Discourse analysis can be applied to analyse different social institutions, such as media, science or politics (Bacchi, 2009; Keller, 2011). In recent years there has been a growing interest in what Padamsee (2009) labelled *ideational processes*, i.e., ideas, frames and discourses, within the analysis of welfare states (Orloff and Palier, 2009; Van Oorschot et al., 2008). Discourse analysis has for example been applied to family policies (Knijn and Smit, 2009; Kübler, 2007; Pfau-Effinger, 2008), gender policies (Charles and Mackay, 2013; Stratigaki, 2004; Verloo and Lombardo, 2007) and welfare policies (Wiggan, 2012). The common focus of these studies is to analyse *policy change* ('the process through which actors change their ideas, the process through which ideas, discourses and ideologies may influence welfare reforms' (Orloff and Palier, 2009: 406)), *policy regimes* (laws, rules and institutions) and potential *policy outcomes* (e.g., consequences in terms of social and gender inequality) (Béland, 2009; Orloff and Palier, 2009; Padamsee, 2009). Analysing the discursive level of a welfare regime provides a basis for understanding policy differences and similarities between national contexts or within nations, for example between different policy areas (e.g., Pfau-Effinger, 2008; Van Oorschot et al., 2008).

We consider that the discursive approach is fruitful and complementary to mainstream approaches to welfare state analysis, which – following Esping-Andersen's (1990) seminal work – mainly focus on policy programmes, outcome variables and institutional characteristics (for an overview, see Arts and Gelissen, 2002; Ferragina and Seeleib-Kaiser, 2011). Esping-Andersen (1990) defined a *welfare regime* as a complex of legal and organisational features that are systematically interwoven. Taking into account the degree of decommodification – i.e., the degree to which social rights permit people to maintain livelihoods independently of pure market forces – and social stratification, he proposed three ideal types of welfare regimes: *liberal, conservative-corporatist* and *social-democratic*. Although he argued that regimes were embedded in different ideologies (respectively liberal, conservative and socialist), he did not take them into account in the empirical analysis of welfare states.

Mainstream approaches have been criticised not only because they overlook ideational processes, but also because of their gender blindness. Many feminist scholars (Daly, 2000; Lewis, 1992; O'Connor, 1993; O'Connor et al., 1999; Orloff, 1993; Sainsbury, 1996) have highlighted that the theoretical assumptions behind Esping-Andersen's (1990) typology overlooked the sexual division of paid and unpaid work – especially care work and domestic labour – as well as the relationships between welfare and both paid and unpaid work. This critique was partly taken into account and the welfare mix is now often conceptualised as a triangle composed of the market, the state and the family (see Orloff, 2009). Some scholars proposed to also consider communities, non-governmental organisations and civil society organisations (e.g., Evers et al., 1994) such as trade unions and employers' associations

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

(Trampusch, 2010). Feminist scholars (O'Connor et al., 1999; Orloff, 1993; Sainsbury, 1994, 1999) further criticised Esping-Andersen's typology for ignoring the differential effects of the benefits of decommodification for men and women. They showed how the categories of welfare provision produce gender-based identities and support specific family models, e.g., male breadwinner versus egalitarian model.

Connecting the feminist and discursive approaches, we focus on gendered assumptions in policy discourses as well as on possible consequences for gender and other social inequalities.

Switzerland's welfare state: A complex case

The empirical comparative welfare regime literature that includes Switzerland tends to focus mainly on outcome variables such as social expenditure levels, programme-related expenses and social inequality levels (e.g., Bonoli, 1997; Esping-Andersen, 1990; Nollert, 2007), or on cultural, economic and political-institutional features (e.g., Castles and Obinger, 2008; Obinger and Wagschal, 2001). Research is also often gender-blind, although some contributions do consider gender segregation in the labour market as well as levels and types of family support in country classifications. Overall, very few studies apply both a gender-based and a discursive approach to Switzerland's welfare state. Exceptions are found in the works of Kübler (2007), Häusermann and Kübler (2010), and Pfau-Effinger (2008), whose analyses of policy reform highlight the role played by cultural values and the importance of framing processes.

Authors disagree as to whether the Swiss welfare state corresponds more closely to a conservative-corporatist regime (Lane, 1999), a liberal regime (Esping-Andersen, 1990; Levy, 2007), a hybrid of the two (Mach and Trampusch, 2011) or whether it has moved from a liberal to a corporatist-conservative regime (Armingeon, 2001; Obinger, 1998). However, they all seem to agree that Switzerland's position is the furthest from a social-democratic regime.

The difficulty in analysing and classifying the Swiss welfare state and its public policies is mainly explained by institutional and political features, within which policymaking is embedded (e.g., Armingeon, 2001; Mach and Trampusch, 2011; Obinger, 1998). Federalist governance, the limited policy capacity of the central state and direct democracy give the federal state a subsidiary role, promote cantonal differences and generate incremental policy development. The dominance of right-wing and centre parties in parliament also explains Switzerland's low social expenditure levels in comparison with those of its continental neighbours. Furthermore, the 1990s were marked by progress of the Swiss People's Party (Federal Assembly, 2013); a party known

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

for its positions against welfare state extension as well as its conservative views on gender relations.

Another important factor is Switzerland's historical tradition of delegating state responsibilities to civil society actors (Butschi and Cattacin, 1993; Mach and Trampusch, 2011; Nollert and Budowski, 2009). Among civil society organisations, labour unions and business interest associations have been particularly powerful, privileging self-regulation mechanisms over state solutions (Mach and Trampusch, 2011). Finally, Switzerland's non-membership status in the European Union, as well as its cultural and religious heterogeneity also help explain the limited and complex development of the Swiss welfare state. For instance there are conflicting views concerning gender relations and the role of the state across the different linguistic regions of Switzerland (e.g., Bühler, 2001).

The above mentioned institutional, political and cultural characteristics help to explain the comparatively limited and delayed development of the Swiss welfare state.

Empirical case studies: Policy areas, data and methodology

The Swiss gender equality legislation and parental leave policies are at very different stages of development and implementation (see Table 1).

The Swiss gender equality act came into effect in 1996 with the aim of furthering true equality between women and men (Federal Authorities, 2013b: Article 1). It is based on the 'equality article' of the Swiss constitution which came into force in 1981 (Federal Authorities, 2013a: Article 8, para. 3). The gender equality act forbids both direct and indirect gender discrimination in the private and public sectors (Federal Authorities, 2013b: Articles 2 and 3). The equality act provides a good basis for rights claims (Fuchs, 2010). By international comparison, however, equality offices have limited competences and there exist nearly no mechanisms of monitoring and control of gender equality in work organisations (Bothfeld et al., 2010; Schär Moser and Strub, 2011). The only exception is a control of equal salary in companies within the federal procurement (Federal Office for Gender Equality, 2013). As well as that, there exist financial grants for promoting gender equality in the workplace, which are according to Fuchs (2008) comparable with the European Union's action programmes, but only on a small scale. From 1996 to 2011, more than 200 such programmes have been implemented (Lanfranconi, 2012).

In contrast to the gender equality legislation, parental leave policies remain barely institutionalised. Although maternity insurance was enacted in 2005 (60 years after the principle had been accepted in a national vote), no statutory parental or paternity leave or insurance exists (Valarino, 2013).

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Table 1. Comparative view of gender equality and parental leave policies (selected European countries).

Country	*Policy area*			
	Equality policies		*Leave policies*	
	Year of introduction a. gender equality b. general anti-discrimination	*Central characteristics* (statutory mechanisms of monitoring* and control of gender equality at the workplace)	*Year of introduction* a. maternity b. parental c. paternity	*Central characteristics* (length and compensation of leaves**)
United Kingdom	a. 1970 / 1975 b. 2010	Statutory gender equality plans at the workplace in the public sector, no mechanisms of control	a. 1976 b. 1999 c. 2003	a. 1.5 months paid at 90% + ~ 8 months' flat rate benefits b. 4.5 months for each parent, unpaid c. 2 weeks' flat rate benefits
Germany	a. Individual articles since 1980 b. 2006	No statutory mechanisms of monitoring and control of gender equality at the workplace	a. 1952 b. 1986 c. none	a. 3.5 months paid at 100% b. 12 months to share between parents, paid at 67% (+ 2 months' bonus if fathers use parental leave)
Sweden	a. 1980 b. 2009	Statutory gender equality plans and control of gender equality at the workplace in the private and public sector	a. none b. 1974 c. 1974	b. 13 months paid at 80% + 3 months' flat rate benefits (2 months are reserved for each parent, the rest is shared) c. 10 days paid at 80%
Switzerland	a. 1996 b. none	No statutory mechanisms of monitoring, nearly no control of gender equality at the workplace	a. 2005 b. none c. none	a. 3.5 months paid at 80% of salary b and c. regulated in work contracts and collective labour agreements (no statutory minimum)

Notes: * For example, statutory gender equality plans, which obligate work organisations with a certain amount of employees to develop, monitor and document gender equality goals within their organisations.

**We indicate information as of 2013, for paid leave only (unless there is only unpaid leave), as well as the shortest and highest paid combination when different options exist.

Own table, *sources*: Bothfeld et al. (2010); Moss (2013); Schär Moser and Strub (2011).

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

This is exceptional; internationally, men usually have access to one or even both types of leave (Moss, 2013). In Switzerland, depending on company regulations or collective labour agreements, fathers are usually granted one or two days of paid paternity leave. A few employers grant extended benefits: one to two weeks of paid paternity leave for fathers and an unpaid parental leave for male and female employees (Canning Wacker and Dalla Palma, 2005). In the past few years, Members of the Federal Parliament (MPs) have submitted more than 20 proposals for such leaves (Federal Social Insurance Office, 2013). Some aimed to implement paid cantonal or federal parental leave; others, unpaid paternity leave or tax-deductible, private parental leave insurance. To date, none of these proposals has been accepted by parliament.

The data we analysed in these two case studies consist of legal texts, parliamentary proposals and debates, reports and official publications. Semi-structured interviews with key representatives involved in the gender equality legislation implementation process were conducted. Interviewees, as well as some of the documents, were selected by theoretical sampling (Keller, 2011), and when possible, all documents for the respective data types were included (see Table 2).

We analysed the data using a discourse analytical methodology from a social science perspective. We examined the construction and communication of meaning in textual data in relation to their context of production and mobilisation by social actors as well as the possible consequences (Bacchi, 2009; Keller, 2011). We defined three sets of questions which we applied systematically to the data sets during the analysis.

(1) What discourses can be distinguished within the respective policy areas? What problems are represented, and what solutions are proposed? Who is defined as the actor that can legitimately take action: the state, the market, the family or civil society? What are the underlying gendered assumptions?
(2) Which collective actors mobilise these discourses? How is power distributed among these actors? How do these discourses relate to the socio-economic and political contexts? Have the discourses changed in the last 15 years?
(3) What are the possible implications of these discourses for gender and other social inequalities in Switzerland and for policy changes?

To answer the first set of questions, we analysed all themes, arguments and statements in the documents in order to identify different problems and solutions raised as well as to highlight gendered assumptions. We used computer-assisted qualitative data analysis software (MAXQDA and NVivo8) in order to code the documents and interviews. The coding process implied, in an inductive–deductive interplay, the creation of categories of, for example, different policy solutions and thereby of the role of the state, the market, families and civil society. Representations of women and men, as well as gender relations were also coded. The aim of the analysis was to identify typical

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Table 2. Presentation of the data type and selection mode.

Policy area	*Data type*	*Selection mode*		*Number*
		Theoretical sampling	*All documents*	
Gender equality implementation process	Interviews at the cantonal and federal levels			
	Representatives of gender equality offices and advisory centres	X		7
	Representatives of employers' associations and trade unions	X		7
	Representatives of administrations of economic affairs	X		2
	Documents			
	Swiss gender equality act and bye-laws		X	4
	Evaluation of the equality act, projects, and advisory centres		X	5
	Parliamentary debate about the evaluation of the equality act		X	1
	Reports of the Federal Council and parliament regarding gender equality	X		6
	Publications concerning equality projects and measures	X		≈80
Parental leave policies	Documents			
	Parliamentary interventions		X	23
	Federal Council responses		X	17
	Reports of the Parliamentary Commission for Social Security and Public Health (National Council or Council of States)		X	7
	Parliamentary debates		X	10

recurring discourses and discursive dimensions in the different documents. This is a similar approach to that of Lombardo and Meier (2008: 105–106), who applied a *critical frame analysis* in their study of gender equality, by identifying the 'diagnosis' (what is the problem, who is the victim and who is the perpetrator) and 'prognosis' (what is the solution, who should solve the problem) in EU political discourses.

To answer the second set of questions, we considered systematically the context of the discourses identified and their evolution in time. This implied, as for example Jäger (2009) suggests in his *critical discourse analysis*, analysing the coalitions of actors behind the discourses and the power they had to impose them. We did this by analysing the date of publication, the author and audience, as well as the institutional and socio-historical context of the documents. The use of qualitative data analysis software made it possible to manage a large volume of documents and to have a quantitative view of specific characteristics such as, for example, the frequency of documents published by year, or the mobilisation of discourses according to specific actors (e.g., political parties). Furthermore, including and analysing interviews allowed us – besides having another source of representation of problems and solutions – to reconstruct, for example, why specific arguments were put forward and others silenced (Keller, 2011). Häusermann and Kübler's (2010) analysis of family policy reforms provides an enlightening empirical example of how *policy frames* (the meanings attached to policy instruments) produced specific majorities and coalitions among political actors in Switzerland.

Finally, we highlighted the possible implications of the underlying assumptions identified in policy documents for gender and class inequalities, similarly as for example Stratigaki (2004) did in her analysis of the 'reconciliation of work and family' frame in EU policies. By systematically including context, actors and power relations, we were further able to gain a deeper understanding of how the silencing of specific problem representations may restrict particular political interventions. In the same line, Charles and Mackay (2013) showed that the framing of domestic violence policies in Scotland and Wales, and the concrete measures developed in both contexts, were related to different institutional settings as well as to differing opportunities for feminist activists to influence policy development.

Implementation process for gender equality legislation

Two dominant discourses

In the implementation process for gender equality legislation in the years 1996 to 2011, two distinctive, dominant discourses emerged: the *elimination of discrimination discourse* and the *economic potential discourse* (Lanfranconi, 2012).

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

The *elimination of discrimination discourse* argues that presently and historically, employers have discriminated against women in terms of pay, promotion, allocation of duties and other issues. This argument is supported by statistical data about women and men in the labour market as well as by the country's legislation and constitution concerning gender equality. An exemplary citation comes out of a study mandated by trade unions:

> For 30, respectively 15 years the constitution and the gender equality act have prescribed equal salary for women and men for equal and equivalent work. In reality, this objective has not been reached. Statistics still reveal considerable pay inequality: women earn one-fifth to one-fourth less than men in the private sector and in the cantonal administrations. (Schär Moser and Strub, 2011: 9)

The elimination of discrimination discourse proposes binding public solutions that ensure equal opportunities and the elimination of discrimination for all women. The legitimate actor to take action is the state, which can produce laws and control mechanisms that favour victimised individuals (who are mainly perceived to be women). In addition, individuals suffering from discrimination or their representatives (such as women's organisations or trade unions) are entitled to pursue court remedies.

Owing to the persistent power imbalance between women and men in Swiss workplaces, the underlying gendered assumption is that all women are victims who need 'help' from the state: resources, programmes, measures and laws. This contributes to the ongoing representation of women as victims. In this discourse, equality and the division of work within families is perceived to be a public issue.

The problem represented in the *economic potential discourse* is that the Swiss economy lacks qualified workers and this will be an increasing problem in the future. The typical explanations are the country's ageing population and its decreasing fertility rate, which together have generated a shortage of workers within the Swiss economy. Integrating more qualified women into the Swiss economy is one proposed solution to this problem. A typical example of this discourse is:

> The demographical prognoses show that from 2015 onwards, there will be a shortage of qualified workers. It would be fatal not to exploit the potential of talented and highly qualified women. However, only modern and attractive employers will be able in the future to attract the best and the most motivated employees. (State Secretariat for Economic Affairs, 2010: 6–7)

The proposed solutions are thus voluntary, flexible measures for or within the labour market which benefit work organisations. Such measures are perceived to attract and retain qualified women. This discourse sets the market as

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

the responsible actor. Qualified women and men are asked to negotiate their working conditions with their employers. Social partners are also asked to get involved. In this discourse, the role of the state is perceived as secondary, providing structure, resources and programmes for the market.

The underlying assumption within this discourse is that gender equality and the division of work within families is a non-state issue and that women and men are already equally able to defend their own interests and to find common solutions to their workplace conditions. The notion of 'partnership' between women and men is prominent in this discourse. The economic potential discourse silences the unequal power relationships between women and men. This consequently justifies allocating programme resources to both women and men. However, this discourse does not refer to women and men in general, but rather focuses mainly on qualified employees.

Actors, power relations and contextual factors

Between 1996 and 2011, with regard to the Swiss equality legislation, the mobilisation of these two discourses can be seen in three phases. From 1996 to 2001, the elimination of discrimination discourse was predominant. The collective actors were mainly women's organisations, trade unions, institutions for gender equality and women's issues, and female MPs. A case in point for this manifestation of the elimination of discrimination discourse is the Swiss equality act itself. Over this time period, the Federal Office for Gender Equality (FOGE) only financed equality projects targeted at the improvement of women's conditions, not men's. This is shown in the following citation: 'We discussed [in the first years after the act came into effect] a lot about the budget question: that the budget is for the betterment of women' (interview, representative of the Federal Office for Gender Equality, 2010). During this first phase, the Federal Department of Home Affairs (FDHA) – of which the FOGE is part – was headed by a social-democratic woman and strong defender of women's rights; and the presence of left-wing groups in parliament grew. This political background contributed to the strength of the elimination of discrimination discourse during the first phase.

In the second phase, from about 2001 to 2006, the economic potential discourse was introduced by new actors who were entering the field: employers' associations and economic affairs administrations. In order to respond to the labour market's needs to attract and retain qualified women, these organisations for example produced information on family-friendly measures and the promotion of women's careers. The actors from the first phase were still active and continued to apply the elimination of discrimination discourse by introducing new programmes and demanding new measures; for example, equal pay rules were introduced within the federal procurement (Federal Office for Gender Equality, 2013). The first signs of the incorporation of the

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

economic potential discourse among institutions lobbying for gender equality are also found at this time. For example, the FOGE started financing and developing programmes for men and proposed arguments such as 'investing in the human capital, which strengthens the image of a company' (Federal Office for Gender Equality, 2005). Over this period, the presence of left-wing groups in parliament stagnated, while the presence of right-wing groups increased. In addition, a liberal man took over the FDHA in 2003. The economic situation in Switzerland was relatively good, which may explain part of this new development.

Finally, from 2006 to 2011, the end of the study period, a discursive alliance between the actors of the first and second phases could be observed. Actors in gender equality offices and advisory centres adopted the language and arguments of the economic potential discourse and strategically decided not to show their involvement, while employers' associations and economic affairs administrations came to the forefront: 'In our publications, we consciously avoided talking about our cooperation with the equality office. Otherwise, it would deter some companies' (interview, representative of the State Secretariat for Economic Affairs, 2012). A representative of a cantonal administration of economic affairs (interview, 2012) described the third-phase changes: 'The topic [of gender equality] is no longer a women's issue but a question of workforce acquisition'. The evaluation of the Swiss equality act in 2005 suggested the need for both new measures as proposed in the elimination of discrimination discourse – for example, higher penalties in discrimination cases – and measures designated in the economic potential discourse. In the parliamentary debates and the governmental reports from 2007, voluntary measures aimed at motivating employers to promote gender equality were favoured and subsequently partly implemented. As of 2009, work organisations may apply for grants for gender equality projects (Federal Office for Gender Equality, 2013) or participate in the so-called 'equal pay dialogue' between social partners (Equal Pay Dialogue, 2013). Over this period, liberal and central parties had a strong presence in parliament and ran the FDHA. At the beginning of the period, the economic situation was good and the argument in favour of qualified workers was generally accepted. In addition, the unequal power relations between the actors of the first phase and the work organisations – missing the competence of the former to enforce the equality act – help explain the adoption of the economic potential discourse:

> Very few projects had a real impact on workplaces. It was always a contradiction: You want to foster gender equality in the workplace, but you cannot generate interest among the companies – the most important actors, those who can really decide about the work conditions. (interview, representative of the Federal Office for Gender Equality, 2010)

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Besides this, women's organisations had lost importance. However, some actors such as trade unions and left-wing female MPs continued to put forward the elimination of discrimination discourse by demanding new measures concerning investigations of gender discrimination (e.g., Schär Moser and Strub, 2011).

Emergence of parental leave policy proposals

Three discursive dimensions

In the last 15 years, parental leave policy proposals have been discussed in accordance with three discursive dimensions. The dominant dimension concerns the policy legitimacy of parental and paternity leave; the other two concern economic aspects and gender relations.

In terms of policy legitimacy, the *family needs discourse* presents the lack of statutory parental leave policies as unsatisfying. By European standards, Swiss family policy is deemed lagging behind. Parental leave policies are presented as improving the reconciliation of work and family life and easing the transition to parenthood. Fathers' access to statutory leave is justified by mothers' needs for help and children's needs for their fathers. The solutions proposed involve statutory parental or paternity leave. Although there is no consensus on the length and payment of the proposed leave, the state is defined as the actor who should address it.

We observe various gendered assumptions in the family needs discourse. Very few policy proposals attempt to provide equal leave lengths to mothers and fathers, and this thereby maintains a gendered conception of parenthood. The roles of fathers are often defined as secondary and temporary, while those of mothers are taken for granted. A conservative representation of family is also seen here. Parental leave policies are framed as instruments that enable the preservation of nuclear families and prevent children's misbehaviour later in life.

At the other end of this discursive dimension, it is the illegitimacy of these policies that is highlighted. The *unnecessary discourse* presents parental leave policies as trivial:

> Other family policy themes have priority, because they improve in a better way work–family life reconciliation. Among them, there is family taxation, the support of childcare structures and the promotion of flexible work hours in work organisations. (Federal Council, 2010)

This discourse argues that parental leave policies should be left to social partners. The legitimate actors here are thus work organisations, trade unions and

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

employers' associations, which should negotiate collective agreements integrating parental leave policies. The sexual division of work adopted within families is said to reflect couples' preferences: it 'is a private issue and not a state issue', as argued a Radical-Liberal MP (Schweizer, 2007) in a parliamentary debate. These assumptions silence concerns about gendered consequences and the structural constraints faced by families.

The discussion of parental leave policies' economic aspects represents them as either *burdensome* or *cost-effective* policies. The *cost-effective discourse* frames parental leave policies as having positive human resource outputs for businesses by increasing productivity and attracting highly skilled workers, as this excerpt from a postulate submitted in 2008 by a Green MP suggests:

> Several companies probably know the study published by McKinsey in 2007, which proves that the economic performance of a company increases when it enables its employees – both men and women – to have a balanced life and considers their well-being. (Teuscher, 2008)

Leave supporters also argue that parental leave policies contribute to increased fertility rates and female participation in the labour force, and therefore they have positive macroeconomic consequences. The proposed solutions within the cost-effective discourse are diverse. Both state-regulated parental leave policies and company-level discretionary parental leave policies are proposed.

In contrast, the *burden discourse* suggests that the costs of parental leave policies would be unbearable, especially because of the tight financial situation of social insurance. Statutory parental leave policies are also said to be inadequate for the labour market's flexibility needs, in particular for small and medium-sized companies. The solution proposed is to maintain the status quo while encouraging social partners to negotiate parental leave policies.

Finally, there are two opposing discourses on gender relations. The *gender equality discourse* presents parental leave policies as enabling a more equal division of work between men and women by fostering paternal involvement in childcare. Current policies are presented as ill-adapted to more gender-equal family organisations. The solution proposed is to modify gendered state institutions by implementing statutory leave that is accessible to men:

> In order to foster and support the participation of [fathers] in childcare, parental leave and parental benefits should be public allowances, part of the family policy measures, and should not be left to the employers. (Green Party, 2011)

The legitimate actor is here defined as the state, considered partly responsible for the sexual division of work adopted by families.

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

The *difference discourse*, which is rarely put forward, is based on essentialist representations of motherhood and fatherhood which justify gendered access to leave. State intervention is defined as legitimate in order to protect maternity interests, but not to regulate fathers' leave, which is seen as a family affair.

Actors, power relations and contextual factors

From 1996 to 2011, it is mainly left-wing MPs (seven Greens and five Socialists) and central MPs (eight Christian-Democrats) who have supported parental leave policies. Only two proposals came from right-wing MPs. The systematic rejection of these proposals by the majority of parliament is related to the dominance of right-wing groups, which oppose parental leave policies, drawing mainly on the economic burden and unnecessary discourses. Among centre MPs, although the majority have voted against leave proposals, there have been a few dissident voices; reflecting their political orientation in favour of families but limited welfare expansion.

Until the implementation of maternity insurance (2005) only left-wing MPs addressed parental and paternity leave issues. Since 2006, there have been an increasing number of proposals; from 2006 to 2008, they still came mainly from left-wing MPs, but were predominantly from centre MPs from 2009 to 2011. This evolution had concrete consequences: centre MPs proposed types of leave with little or no budgetary consequences (e.g., unpaid or short leave, or sharing or replacing existing maternity benefits), while left-wing MPs had previously predominantly proposed paid leave options ranging from one to six months.

Overall, the debate has remained mainly focused on the question of parental leave policies' legitimacy or illegitimacy as state policies. However, there have been variations regarding the two other discursive dimensions. While the gender equality discourse was strongly mobilised in left-wing proposals, it has been weakened within the recent centre MPs' proposals, which have tended to focus predominantly on their economic aspects. A case in point is the 2011 centrist proposal in favour of tax-deductible private parental insurance, a welfare mix between state-guaranteed access to leave and individual and voluntary financing. This proposal, supported by other parties, indicates a shift in the framing of welfare responsibility from the state to the family.

From state-oriented to economic-oriented discourses

The analysis shows that despite the uneven development in the two policy areas under consideration, there are several similarities regarding discursive

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

processes. Basically two different responses concerning the definition of welfare responsibility appear. In *state-oriented solutions*, the state is defined as the legitimate actor (elimination of discrimination, family needs and equality discourses, and to a certain extent, cost-effective and difference discourses). Since the division of work within families and gender equality are perceived to be public issues, statutory and binding measures for all women and men should be implemented. These representations are related most closely to those of a social-democratic regime and correspond to Sainsbury's (1994) *egalitarian model* of gender relations. In a few cases, we observed gendered assumptions about women's and men's family roles which are characteristic of a conservative-corporatist regime where state intervention maintains gender role differentiations (family needs and difference discourses).

In *non-state solutions*, the market, individuals and social partners are defined as the legitimate actors. The economic potential, unnecessary and burden discourses, as well as the difference and cost-effective discourses, propose mainly non-binding, inexpensive and negotiated solutions at the company or branch level. Within these economically oriented discourses, the need for a highly qualified labour force and the economic consequences of the nation's demographic trends are often mentioned. The role of the state is considered secondary; as the provider of a suitable framework adapted to the needs of the economy. These discourses relate most closely to those of a liberal welfare regime. Gender relations are considered non-state issues which should be regulated either in the private sphere or by other market or civil society actors. The strong presence of civil society actors and the frequent reference to the idea of 'social partnership' within these discourses indicate that a corporatist conception of the welfare state is also at work.

Although discursive developments regarding parental leave policy proposals are slightly behind those identified in the implementation of gender equality legislation, we find a similar trend overall. The first phase was marked by the dominant presence of state-oriented discourses, which were mainly mobilised by left-wing MPs, women's organisations, trade unions and institutions promoting gender equality or women's issues. Following a transition period (2006–2009) which led to the most recent phase (until 2011), economic-oriented discourses in favour of voluntary, non-binding and inexpensive solutions have become predominant and others were silenced by broad coalitions of political actors and representatives of the economy.

This shift confirms the subordination of gender equality objectives for Switzerland to competitive economy ones, similarly to other European countries and to the European Union (see Knijn and Smit, 2009; Stratigaki, 2004). However, our study highlights that in the Swiss context, it is voluntary and negotiated policy solutions among social partners that are being put forward. These have been historically important policymaking routes within the Swiss welfare state (Butschi and Cattacin, 1993; Mach and Trampusch, 2011;

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Nollert and Budowski, 2009). The power balance in favour of right-wing and centre MPs in parliament, the presence of a centrist federal councillor leading the FDHA and the liberal economic system in Switzerland all contribute to this shift. Finally, the strong presence of economic-oriented discourses in the two policy fields can also be understood by the fact that when the Swiss economy was growing, parental leave supporters and equality offices put forward the argument of the shortage of a highly qualified labour force. This result is in line with research results conducted on recent policy reforms on Swiss family policies (Häusermann and Kübler, 2010; Kübler, 2007).

Policy change and gender and social inequalities

These economic-oriented discourses in favour of non-state, non-binding and inexpensive solutions, however, entail the following risks: by focusing on the economy, economic outcomes, not gender outcomes, are the main evaluation criteria (see Knijn and Smit, 2009; Stratigaki, 2004). Moreover, only some categories of employed women and men benefit from these non-state solutions. For example, qualified employees benefit more than unqualified ones from solutions based on the highly qualified labour force shortage argument. These gendered and classed outcomes call for an intersectional approach to welfare policies (e.g., Abramovitz, 2006; Williams, 1995). Furthermore, only employees with a gender-sensitive employer, and only those represented by specific trade unions, are favoured. With these types of solutions, in contrast to binding and universal solutions, the power relations between men and women, employers and employees, trade unions and employers' associations are not challenged. Furthermore, their implementation depends on the political and economic climate (see Lanfranconi, 2014). These results help in the understanding of the comparatively limited policy fields under study as well as the persisting inequalities in the Swiss labour market and family life.

We argue that there are two possible scenarios for further policy changes. Either economic-oriented discourses may further build consensus around minimal and partial parental leave solutions and equality measures (see Häusermann and Kübler, 2010) or, in the future, state-oriented discourses may gain more support. In the field of gender equality, this could for example mean that requested improvement measures, such as a new position for investigating gender discrimination or higher sanctions in cases of discrimination, could be introduced. Or in the case of parental leave policies, that a statutory parental and/or paternity leave would be introduced. However, unless shifts in ideas about welfare responsibility among political actors or a change of political majority take place, this scenario will face significant resistance and possibly result in a soft and small-scale state solution.

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Conclusion

To sum up, within the two analysed policy fields, we have identified discourses which correspond alternatively to social-democratic, liberal, or conservative-corporatist ideologies. This illustrates the complexity of the Swiss welfare state. However, we were also able to identify a predominant discourse in recent years, in which liberal and corporatist ideological principles are combined. In Switzerland, welfare responsibility is not only defined as individual (as in the liberal regime), but also located at the branch and company levels, where negotiated solutions between social partners should be developed (as in conservative-corporatist regimes). We observed that the predominant economic-oriented discourse was based not only on gendered but also on class assumptions, with the effect of silencing institutionalised inequalities.

Our analysis was limited to two policy fields. However, our findings call for an integrative approach to gender and discourse for general welfare state analysis. We incorporated gender at several stages of our analysis, which enabled us to highlight both gendered assumptions in policy discourses and potential gendered outcomes. Finally, our analysis shows that a discursive approach from a social science perspective to the welfare state or specific policy areas contributes to understanding past, ongoing and potential policy changes as well as policy outcomes.

Acknowledgements

The authors are grateful to Professor Barbara Hobson for her support in initiating the project and to participants of the 'Gender Arrangements in the Post-Welfare State' conference (Fribourg, Switzerland, June 2012), to Professor Monica Budowski and to three anonymous reviewers for their comments on the article.

Funding

This work was partly supported by the Swiss National Science Foundation (SNSF) (PDFMP1_127306).

Note

1. The authors contributed equally and are presented in alphabetical order.

References

Abramovitz M (2006) 'Welfare Reform in the United States: Gender, Race and Class Matter', *Critical Social Policy* 26(2): 336–364.

Armingeon K (2001) 'Institutionalising the Swiss Welfare State', *West European Politics* 24(2): 145–168.

Arts W and Gelissen J (2002) 'Three Worlds of Welfare Capitalism or More? A State-of-the-Art Report', *Journal of European Social Policy* 12(2): 137–158.

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Bacchi CL (2009) *Analysing Policy: What's the Problem Represented to Be?* Frenchs Forest: Pearson Australia.

Béland D (2009) 'Gender, Ideational Analysis, and Policy Change', *Social Politics* 16(4): 558–581.

Bonoli G (1997) 'Classifying Welfare States: A Two-Dimension Approach', *Journal of Social Policy* 26(3): 351–372.

Bothfeld S, Hübers S and Rouault S (2010) 'Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln – ein internationaler Vergleich' [Framework conditions for the acting of companies – an international comparison], pp. 21–88 in Projektgruppe GiB (eds) *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* [Gender equality at the workplace. Work, pay and equality in the private sector]. Berlin: Edition Sigma.

Bühler E (2001) 'Zum Verhältnis von kulturellen Werten und gesellschaftlichen Strukturen in der Schweiz: das Beispiel regionaler Gemeinsamkeiten und Differenzen der Geschlechterungleichheit' [The relationship of cultural norms and social structures in Switzerland: The example of regional similarities and differences within gender inequality], *Geographica Helvetica* 56(2): 77–89.

Butschi D and Cattacin S (1993) 'The Third Sector in Switzerland: The Transformation of the Subsidiarity Principle', *West European Politics* 16(3): 362–379.

Canning Wacker N and Dalla Palma S (2005) 'Concilier activité professionnelle et famille: Enquête sur les mesures proposées aux employé-e-s par les organisations publiques et privées de l'arc lémanique' [Work and family life reconciliation: Study on the measures granted to employees from private and public organisations of the Lake Leman region] [www.rezonance.ch/fs-search/download/Rapport%20Via2%2014.12.2004.pdf?version_id=621040], accessed 7 May 2013.

Castles FG and Obinger H (2008) 'Worlds, Families, Regimes: Country Clusters in European and OECD Area Public Policy', *West European Politics* 31(1–2): 321–344.

Charles N and Mackay F (2013) 'Feminist Politics and Framing Contests: Domestic Violence Policy in Scotland and Wales', *Critical Social Policy* 33(4): 593–615.

Daly M (2000) *The Gender Division of Welfare: The Impact of the British and German Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Equal Pay Dialogue (2013) 'Dialogue sur l'égalité des salaires' [Equal pay dialogue for companies] [www.lohngleichheitsdialog.ch/index.cfm?id=6], accessed 4 June 2013.

Esping-Andersen G (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Evers A, Pilj M and Ungerson C (1994) *Payments for Care*. Aldershot: Avebury.

Federal Assembly (2013) Parliamentary groups [http://www.parlament.ch/e/organe-mitglieder/bundesversammlung/fraktionen/pages/default.aspx], accessed 4 June 2013.

Federal Authorities (2013a) 101 Federal Constitution of the Swiss Confederation of 18 April 1999 [www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/index.html], accessed 4 June 2013.

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Federal Authorities (2013b) 151.1 Federal Act of 24 March 1995 on Gender Equality (Gender Equality Act, GEA) [www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19950082/index.html], accessed 4 June 2013.

Federal Commission for Women's Issues (2010) 'Femmes Pouvoir Histoire' [Women power history] [www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/index.html?lang=fr], accessed 4 June 2013.

Federal Council (2010) Federal Council's response to motion no. 10.3700 [http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20103700], accessed 5 January 2012.

Federal Office for Gender Equality (2005) 'Paso Doble' [Equality at work: Information for economy, policy and society and for women and men], Report. Berne: FOGE.

Federal Office for Gender Equality (2013) 'Work' [http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/index.html?lang=en], accessed 4 June 2013.

Federal Social Insurance Office (2013) 'Paternity Leave and Parental Leave: Current Situation and Presentation of Diverse Models' [http://www.bsv.admin.ch/aktuell/medien/00120/index.html?lang=fr&msg-id=50638], accessed 4 September 2013.

Federal Statistical Office (2013) 'Gender Equality – Data, Indicators' [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/en/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html], accessed 4 June 2013.

Ferragina E and Seeleib-Kaiser M (2011) 'Welfare Regime Debate: Past, Present, Futures?', *Policy & Politics* 39(4): 583–611.

Fuchs G (2008) 'Suisse: Droits des femmes – un chemin libéral vers l'égalité?' [Switzerland: Women's rights – a liberal path towards equality?], *Chronique internationale d'IRES*, no. 113 (juillet).

Fuchs G (2010) 'Strategische Prozessführung, Tarifverhandlungen und Antidiskriminierungsbehörden – verschiedene Wege zur Lohngleichheit?' [Strategic conduct of a case, pay bargaining and anti-discrimination agency – Different ways to pay equality?], *Femina Politica* 19(2): 102–111.

Green Party (2011) Parliamentary initiative no. 11.405. 'Aller de l'avant avec le congé parental et l'allocation parentale' [Forward with parental leave and allowance] [http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20110405], accessed 12 January 2012.

Häusermann S and Kübler D (2010) 'Policy Frames and Coalition Dynamics in the Recent Reforms of Swiss Family Policy', *German Policy Studies* 6(3): 163–194.

Jäger S (2009) *Kritische Diskursanalyse* [Critical discourse analysis]. Münster: UNRAST-Verlag.

Keller R (2011) *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen* [Discourse research. An introduction for social scientists]. Wiesbaden: VS Verlag.

Knijn T and Smit A (2009) 'Investing, Facilitating, or Individualizing the Reconciliation of Work and Family Life: Three Paradigms and Ambivalent Policies', *Social Politics* 16(4): 484–518.

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Kübler D (2007) 'Understanding the Recent Expansion of Swiss Family Policy: An Idea-centred Approach', *Journal of Social Policy* 36(2): 217–237.

Lane JE (1999) 'The Public/Private Distinction in Switzerland', *Swiss Political Science Review* 5(2): 94–104.

Lanfranconi LM (2012) 'Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011' [Struggle for equality? Implementation of the Swiss equality law from 1996 to 2011], pp. 190–208 in J Estermann (ed.) *Der Kampf ums Recht* [The struggle for law]. Vienna: LIT-Verlag.

Lanfranconi LM (2014) 'Economic Benefit Instead of Equality Norms: Advantages and Risks of the Economic Benefit Discourse in the Swiss Policy for Gender Equality in the Workplace', *Swiss Journal of Sociology* 40(2) 325–348.

Levy R (2007) 'Particular, Singular or Ordinary? The Swiss Regulation of Gendered Life Courses', pp. 226–247 in TS Eberle and K Imhof (eds) *Sonderfall Schweiz* [Special case Switzerland]. Zurich: Seismo.

Lewis J (1992) 'Gender and the Development of Welfare Regimes', *Journal of European Social Policy* 2: 159–173.

Lombardo E and Meier P (2008) 'Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse', *Social Politics* 15(1): 101–129.

Mach A and Trampusch C (2011) 'The Swiss Political Economy in Comparative Perspective', pp. 11–26 in C Trampusch and A Mach (eds) *Switzerland in Europe: Continuity and Change in the Swiss Political Economy*. Abingdon: Routledge.

Moss P (ed.) (2013) *International Review of Leave Policies and Related Research 2013* [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2013_complete.6june.pdf], accessed 13 July 2013.

Nollert M (2007) 'Sonderfall im rheinischen Kapitalismus oder Sonderweg im liberalen Wohlfahrtskapitalismus? Zur Spezifität des Sozialstaats Schweiz' [Special case within the Rhenish capitalism or special way within the liberal welfare capitalism? The specificity of the Swiss social state], pp. 153–171 in TS Eberle and K Imhof (eds) *Sonderfall Schweiz* [Special case Switzerland]. Zurich: Seismo.

Nollert M and Budowski M (2009) 'Government Policy and the Nonprofit Sector: Switzerland', Working Paper 48. Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.

Obinger H (1998) 'Federalism, Direct Democracy, and Welfare State Development in Switzerland', *Journal of Public Policy* 18(3): 241–263.

Obinger H and Wagschal U (2001) 'Families of Nations and Public Policy', *West European Politics* 24(1): 99–114.

O'Connor JS (1993) 'Gender, Class and Citizenship in the Comparative Analysis of Welfare State Regimes: Theoretical and Methodical Issues', *British Journal of Sociology* 44(3): 501–518.

O'Connor JS, Orloff AS and Shaver S (1999) *States, Markets, Families: Gender, Liberalism, and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Organisation for Economic Co-operation and Development (2013) 'Women's Role in the Economy', in OECD (ed.) *Economic Surveys: Switzerland 2013*. Paris: OECD.

Orloff AS (1993) 'Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States', *American Sociological Review* 58(3): 303–328.

Orloff AS (2009) 'Gendering the Comparative Analysis of Welfare States: An Unfinished Agenda', *Social Theory* 27: 317–343.

Orloff AS and Palier B (2009) 'The Power of Gender Perspectives: Feminist Influence on Policy Paradigms, Social Science, and Social Politics', *Social Politics* 16(4): 405–412.

Padamsee T (2009) 'Culture in Connection: Re-Contextualizing Ideational Processes in the Analysis of Policy Development', *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 16(4): 413–445.

Pfau-Effinger B (2008) 'Cultural Change and Path Departure: The Example of Family Policies in Conservative Welfare States', pp. 85–204 in W Van Oorschot, M Opiekla and B Pfau-Effinger (eds) *Culture and Welfare State*. Cheltenham: Edward Elgar.

Sainsbury D (1994) *Gendering Welfare States*. London: SAGE Publications.

Sainsbury D (1996) *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Sainsbury D (1999) *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford University Press.

Schär Moser M and Strub S (2011) *Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung – Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands* [Measures and instruments against gender pay discrimination: Switzerland as reflected within the European outland]. Dossier No. 79 de l'USS. Bern: Swiss Federation of Trade Unions.

Schweizer U (2007) Parliamentary debate on motion no. 06.3662 [http://www.parlament.ch/ab/frameset/f/n/4716/238903/f_n_4716_238903_238981.htm], accessed 9 September 2010.

State Secretariat for Economic Affairs (2010) *Women in Leading Positions*. Report. Berne: SECO.

Stratigaki M (2004) 'The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family"', *Social Politics* 11(1): 30–56.

Teuscher F (2008) Postulate no. 08.3953. 'Modèles pour un congé-paternité' [Models for a paternity leave] [http://www.parlament.ch/e/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20083953], accessed 13 May 2009.

Trampusch C (2010) 'The Welfare State and Trade Unions in Switzerland: A Historical Reconstruction of the Shift from a Liberal to a Post-Liberal Welfare Regime', *Journal of European Social Policy* 20(1): 58–73.

Valarino I (2013) 'Switzerland: Country Note', pp. 277–284 in P Moss (ed.) *International Review of Leave Policies and Related Research 2013* [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2013_complete.6june.pdf].

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

Van Oorschot W, Opielka M and Pfau-Effinger B (2008) 'The Culture of the Welfare State: Historical and Theoretical Arguments', pp. 1–26 in W Van Oorschot, M Opiekla and B Pfau-Effinger (eds) *Culture and Welfare State*. Cheltenham: Edward Elgar.

Verloo M and Lombardo E (2007) 'Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe: Introducing a Critical Frame Analysis Approach', pp. 21–49 in M Verloo (ed.) *Multiple Meanings of Gender Equality: A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*. Budapest: Central European University Press.

Wiggan J (2012) 'Telling Stories of 21st Century Welfare: The UK Coalition Government and the Neo-liberal Discourse of Worklessness and Dependency', *Critical Social Policy* 32(3): 383–405.

Williams F (1995) 'Race/Ethnicity, Gender, and Class in Welfare States: A Framework for Comparative Analysis', *Social Politics* 2(2): 127–159.

Author biographies

Lucia M. Lanfranconi received her PhD in Sociology from the University of Fribourg (Switzerland) and the FernUniversität in Hagen (Germany). She is a university lecturer and an expert on gender equality and equal salary issues. Her research interests lie in social and gender inequality in the workplace and the welfare state, Swiss equality policy, and social problems. Recent publications include: Lanfranconi LM (2014) 'Economic Benefit Instead of Equality Norms: Advantages and Risks of the Economic Benefit Discourse in the Swiss Policy for Gender Equality in the Workplace', *Swiss Journal of Sociology* 40(2): 325–348; Lanfranconi LM (2014) 'Equality through individual solutions? Company level consequences of the economic benefit discourse in current gender equality policy in Switzerland', *GENDER. Journal for Gender, Culture and Society* 6(1): 93–110.

Isabel Valarino received her PhD in Social sciences from the University of Lausanne (Switzerland), where she currently works as an external scientific collaborator. She is a member of the International Network on Leave Policies and Research (http://www.leavenetwork.org). Her research interests include gender and the welfare state, family policy in Switzerland, fatherhood and the division of paid and unpaid work. Recent publications include: Valarino, I (2013) 'Switzerland: Country note'. In P Moss (ed.) *International Review of Leave Policies and Related Research 2013* (http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2013_complete.6june.pdf); Valarino, I and Bernardi, L (2010) 'Fertility discourse in parental leave policies'media coverage', *Population Review* 49: 47–69.

Downloaded from csp.sagepub.com by guest on June 18, 2014

LUCIA M. LANFRANCONI

„Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen“ – Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetz (GlG) und deren Folgen

Dieser Beitrag beleuchtet die Komplexität des Rechtsumsetzungsprozess des schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) im Zeitraum von 1996 bis 2011. Die Analyse basiert auf einer Diskursanalyse von Interviews mit am Umsetzungsprozess beteiligten Personen und aus dem Prozess hervorgegangenen Praktiken, Maßnahmen und Dokumenten. Die Resultate zeigen, dass in diesem Prozess Unterschiede geschaffen werden zwischen Großunternehmen und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Insbesondere die politischen VertreterInnen der Arbeitgebenden sind der Meinung, dass die Durchführung von Gleichstellungsprojekten in KMU weder notwendig noch möglich sei. Fast alle interviewten Personen sind sich einig, dass KMU höchstens die freiwillige Teilnahme an kleinen, kostengünstigen Gleichstellungsprojekten mit einem Nutzen für die Betriebe nahe gelegt werden kann. Es zeigt sich, dass in der Schweiz tatsächlich nur wenige Gleichstellungsprojekte (kleine) KMU adressieren und wenn dann meist beschränkt auf die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vor dem Hintergrund der großen Relevanz der KMU in der Schweiz wird gefolgert, dass die Herstellung von tatsächlicher Gleichstellung in diesem Rechtsumsetzungsprozess behindert wird und Handlungsbedarf für mehr und verbindlichere Gleichstellungsmaßnahmen für (kleine) KMU in der Schweiz besteht.

LUCIA M. LANFRANCONI

„Small and medium-sized enterprises hardly have to implement equality measures” – Statements and projects with regards to the implementation of the Swiss Equality law and their consequences

In this paper the complexity of the implementation process of the Swiss equality law is examined between 1996 and 2011. The analysis is based on a discourse analysis of interviews with actors involved in the implementing process as well as on practices, measures and documents resulting from the process. The outcomes illustrate that distinctions between large and small and medium-sized enterprises (SME) are produced as part of the process. The political representatives of the employers claim that gender equality projects are neither necessary nor feasible in SME. Nearly all interviewed persons agree that the only measure SME can adopt is the voluntary participation in inexpensive equality projects of limited scope and direct benefits for the companies. Indeed, in Switzerland few gender equality projects address (small) SME; those who do so are mostly limited to the reconciliation of work and family life. Given the high relevance of SMEs in Switzerland, the paper comes to the conclusion that the enforcement of de facto gender equality is hampered in the implementing process. Therefore, more and binding gender equality measures for (small) SME are required in Switzerland.

Weinkopf, Claudia, 2010: Warum Frauen von einem gesetzlichen Mindestlohn besonders profitieren würden. In: Femina Politica. 19(2), 112-115.

Wicki, Maja, 1991: Wenn Frauen wollen, kommt alles ins Rollen: Der Frauenstreik vom 14. Juni 1991. Zürich.

Work, 2011: Teilsieg gegen die Migros. In: Die Zeitung der Gewerkschaft Unia. 01.12.2011. Internet: www.workzeitung.ch/tiki-read_article.php?articleId=1563 (09.04.2012)

Work, 2012: Die Zukunft ist lila. In: Die Zeitung der Gewerkschaft Unia. 6.

„Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen"

Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GlG) und dessen Folgen[1]

LUCIA M. LANFRANCONI

Recht entsteht in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen und spiegelt daher Machtverhältnisse wieder. Ähnlich ist es in der Vollzugsphase von gesetzlichen Bestimmungen: Soziale AkteurInnen interpretieren die in den Gesetzen eingeschriebenen Normen und setzen diese in konkrete Praktiken, Maßnahmen und Projekte um. Eine zentrale Rolle spielen dabei, neben den Machtverhältnissen, die Interessen aller Beteiligten (vgl. Budowski u.a. 2012). Im vorliegenden Beitrag geht es darum, wie das schweizerische Gleichstellungsgesetz (GlG) durch verschiedene soziale AkteurInnen in Praktiken, Maßnahmen und Projekte umgesetzt wird. Das Gesetz bezweckt die „Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann" (Art. 1 GlG) im Bereich des Erwerbslebens und gilt für alle privat wie auch öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse.[2] Es trat am 1. Juli 1996 in Kraft. Der Untersuchungszeitraum des vorliegenden Beitrages liegt daher zwischen Juli 1996 und Juli 2011. Auf der Grundlage des GlG und seiner Verordnung über Finanzhilfen wurden vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) in dieser Zeit 219 Projekte für die Gleichstellung im Erwerbsleben unterstützt. Neben Kursen und Sensibilisierungsmaterialien, die sich an Frauen, Männer oder Jugendliche richten, wurden 50 Projekte explizit (auch) für Unternehmen konzipiert von Verwaltungs- und Beratungsstellen zur Gleichstellung, Vereinen, Verwaltungen, Gewerkschaften und Verbänden.[3] Seit 2009 können im Rahmen eines Pilotprojektes Unternehmen selbst öffentlich bereitgestellte Gelder für Projekte zur Gleichstellung von Frau und Mann beantragen[4] oder dem Projekt Lohngleichheitsdialog von den Sozialpartnern und dem Bund beitreten.[5] Bis Juli 2011 haben 14 Betriebe unternehmensinterne Projekt durchgeführt (vgl. EBG 2012) und zwölf am Lohngleichheitsdialog teilgenommen.

Die tatsächliche Geschlechtergleichstellung ist in zentralen Bereichen des Erwerbslebens beispielsweise in Bezug auf die Lohngleichheit oder der Vertretung der Geschlechter in Führungspositionen in der Schweiz (noch) nicht umgesetzt (vgl. Bundesamt für Statistik 2012). Es bleibt daher relevant, der (Nicht-)Wirkung dieses spezifischen Rechtsinstrumentes nachzugehen und Hindernisse im Umsetzungsprozess aufzuzeigen. Aus der Forschung ist bekannt, dass die Schweiz vermehrt auf freiwillige und selbstverpflichtende betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen setzt (vgl. Bothfeld u.a. 2010; Lanfranconi 2012; Schär Moser/Strub 2011). Offenbar führen freiwillige Maßnahmen seltener zu der vorgesehenen Wirkung als verpflichtende Maßnahmen (vgl. Jüngling/Rastetter 2011; Schön 1999). Aus diesen Befunden kann ein Hindernis bei der Gleichstellungsdurchsetzung in der Schweiz herausgelesen werden (vgl. auch Beitrag von Imboden/Michel in dieser Ausgabe). Bisher gibt es keine Studie, die sich der Frage widmet, inwiefern und mit welchen Folgen im Umsetzungsprozess des GlG durch die beteiligten AkteurInnen Unterschiede zwischen verschiedenen Unternehmenstypen „hergestellt" werden.

Das GlG gilt in der Schweiz für alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe. Der vorliegende Beitrag zeigt anhand von empirischen Belegen, dass im Umsetzungsprozess des GlG Unterschiede zwischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Großunternehmen (re-)produziert werden. Aus den aktivierten Unterschieden wird von den beteiligten AkteurInnen oft gefolgert, dass Gleichstellungsmaßnahmen für KMU nicht nötig und möglich seien. Dies wird im Bezug auf bisher implementierte Gleichstellungsprojekte diskutiert. Daraus wird gefolgert, dass die im Umsetzungsprozess aktivierten Unterschiede zwischen KMU und Großunternehmen den Vollzug des Gesetzes behindern. Dies vor dem Hintergrund der großen Relevanz von KMU in der Schweiz: Rund zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten in KMU (bis zu 249 Beschäftigte) und knapp die Hälfte der Beschäftigten in kleinen Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigten) oder Mikrounternehmen (bis zu 9 Beschäftigten; Bundesamt für Statistik 2010).[6] Wird die Anzahl der Unternehmen – und nicht der Beschäftigten – betrachtet, lässt sich festhalten, dass 99,6% der Unternehmen KMU und nur gerade 0,4% Großunternehmen (über 250 Beschäftigte) sind (ebd.).

Ein geeignetes analytisches Mittel zur Untersuchung von Rechtsumsetzungsprozessen ist die Diskursanalyse aus sozialwissenschaftlicher Perspektive. Denn diese fokussiert auf die Aneignung und Interpretation von Phänomenen durch soziale AkteurInnen und deren Machtpositionen sowie die vom Interpretationsprozess ausgehenden Konsequenzen. Konkret werden dabei Aussagen und Praktiken untersucht, die als Manifestation von Diskursen gelten (vgl. Keller 2011). Den in diesem Beitrag präsentierten Resultaten liegt eine sozialwissenschaftliche Diskursanalyse zu Grunde (vgl. Jäger 2009; Keller 2011). In die Analyse einbezogen wurden 16 leitfadengestützte Interviews (vgl. Helfferich 2005; Ritchie/Lewis 2003) mit an der Umsetzung des GlG beteiligten Personen und diverse im Umsetzungsprozess entstandene Dokumente. Ebenfalls deskriptiv analysiert wurden die oben genannten betrieblichen Gleichstellungsprojekte in der Schweiz.

Forschungsstand zu betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen in der Schweiz

Bothfeld u.a. (2010) unterscheiden drei Bereiche nationaler beruflicher Gleichstellung: Hierarchisch-passive (Ver- und Gebote) und hierarchisch-aktivierende Maßnahmen (Handlungsanforderungen an Betriebe, z.B. Berichte, Pläne, Aktivitäten) sowie Monitoring (Bewertung und Kontrolle). Die Schweiz fällt im Ländervergleich dadurch auf, dass sie über starke hierarchisch-passive Strukturen verfügt. Das GlG und die darin vorgesehenen Klagewege sind vergleichsweise griffig und wirksam, so dass in den letzten Jahren etliche, teilweise sehr erfolgreiche Verfahren vor Gerichten geführt werden konnten (vgl. Fuchs 2010). Dagegen weist die Schweiz schwache aktivierende Strukturen und ein schwaches Monitoring auf, mit Ausnahme der Kontrollen im Beschaffungswesen[7] (vgl. Bothfeld u.a. 2010; Fuchs 2008; Schär Moser/Strub 2011). Die Verantwortung zur Durchsetzung der Gleichstellung bleibt weitgehend den betroffenen Individuen überlassen (Stutz, Schär Moser und Freivogel 2005), was Fuchs (2008, 2) als „liberales Antidiskriminierungsmodell" umschreibt (siehe auch Beitrag von Imboden/Michel in dieser Ausgabe). Daneben setzt die Schweiz u.a. im Rahmen der in der Einleitung umschriebenen Maßnahmen insbesondere auf „die Unterstützung, Sensibilisierung und die Selbstverantwortung der Unternehmer" (Bothfeld u.a. 2010, 56; vgl. auch Lanfranconi 2012; Schär Moser/Strub 2011).

Maschke und Wiechmann (2010, 540) resümieren im Bezug auf solche freiwilligen und selbstverpflichtenden Gleichstellungsmaßnahmen aufgrund vorliegender Evaluationen, „dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft weniger als gewünscht greift, eine Wirkung lässt sich bisweilen nicht eindeutig empirisch belegen". Die Studie von Schön (1999) vergleicht deutsche Banken, die in einer „freiwilligen Selbstverpflichtung" ein Chancengleichheitsprojekt durchführen, und deutsche öffentlich-rechtliche Sparkassen, für die ein Landesgleichstellungsgesetz gilt, welches Frauenförderpläne und Ergebnisquoten verbindlich regelt. Die selbstverpflichtende Förderung wird „schneller den Erfordernissen eines Marktes bzw. der ökonomischen Situation eines Unternehmens angepasst" (Schön 1999, 297). Die Banken fördern zudem eher hoch qualifizierte Frauen und führen meist Projekte in den Bereichen Förderung von Führungskräften und Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch. Für freiwillige Projekte ist das Durchführen von Vereinbarkeitsmaßnahmen typisch (vgl. Maschke/Wiechmann 2010; Jüngling/Rastetter 2011). Diese bergen aber das Risiko von kontraproduktiven Wirkungen, wenn sie Stereotypen folgen (vgl. French/Strachan 2007; Maschke/Wiechmann 2010). Die dem Gesetz unterstellten Institute unterstützen dagegen eher niedriger qualifizierte Frauen und ergreifen Maßnahmen in einem breiten Themenspektrum. Die gesetzlichen Maßnahmen greifen weiter und verbindlicher ins betriebliche Geschehen ein und erreichen darüber hinaus mehr Betriebe als die freiwilligen Projekte (vgl. Schön 1999), weshalb insgesamt von einer größeren Wirkung der verbindlicheren Maßnahmen ausgegangen werden kann.

Die bisher ausgeführten Ergebnisse, unterstützt durch den Befund, dass zwei Drittel der öffentlichen und privaten Arbeitgebenden in der Schweiz keine aktive, freiwillige Gleichstellungspolitik betreiben (Stutz u.a. 2005), verweisen auf ein Hindernis für die Gleichstellungsdurchsetzung in der Schweiz (s. auch Imboden/Michel in dieser Ausgabe). Es finden sich wenige Studien zu Gleichstellungsmaßnahmen in KMU. Teilweise wird darauf verwiesen, dass Gleichstellungsmaßnahmen häufiger im öffentlichen Sektor und eher von Großunternehmen als von KMU durchgeführt werden (vgl. Maschke/Wiechmann 2010; Stutz u.a. 2005). Eine Befragung von 53 KMU im Kanton Baselland zeigt, dass die Mehrheit davon keine Gleichstellungsmaßnahmen durchführten, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit jedoch relativ verbreitet ist und oft beispielsweise eine Großzügigkeit im Krankheitsfall von Kindern besteht (Frauenrat Basel-Landschaft 2003). Solche „Großzügigkeiten" werden jedoch nur in Einzelfällen gewährleistet, weshalb sie systematische Vereinbarkeitsmaßnahmen nicht ersetzen. Studien zur Wirkung von Gleichstellungsmaßnahmen in KMU kommen zu ähnlichen Schlüssen wie Studien zu allgemeinen Gleichstellungsprojekten: Auch in KMU sind Gleichstellungspromotoren z.B. in der Unternehmensleitung zentral und es ist förderlich, wenn Projekte in Verbindung mit Organisationswandel und auf den unterschiedlichen betrieblichen Ebenen unter Mitwirkung der Beschäftigten entwickelt und durchgeführt werden. Zudem begrüßen KMU eher Maßnahmen zum Gewinn, Erhalt und zur Weiterentwicklung von qualifizierten Fachkräften als explizite Frauenförderungsmaßnahmen. Für KMU ist der Austausch mit anderen Unternehmen zur Thematik sowie die zeitnahe Umsetzung aller Maßnahmen wichtig (vgl. Faber/Kowol 2003; Frauenrat Basel-Landschaft 2003).

Vier dominierende Aussagen zu KMU im Umsetzungsprozess des GlG

An dieser Stelle soll empirisch belegt werden, dass im Umsetzungsprozess des GlG Unterschiede zwischen KMU und Großunternehmen (re-)produziert werden und beteiligte Personen oft folgern, Gleichstellungsmaßnahmen für KMU seien weder nötig noch möglich. Es werden dazu vier Aussagen zu KMU und ihre Implikationen für Gleichstellungsmaßnahmen präsentiert, die in Interviews und Dokumenten im Untersuchungszeitraum von 1996 bis 2011 mehrfach auftauchen. Es wird aufgezeigt, welche AkteurInnen sich mit welchen Interessen äußern, und diskutiert, in welchem Zusammenhang die Aussagen zu den in diesem Zeitraum implementierten Projekten und Praktiken stehen.

Eine *erste zentrale Aussage* ist, dass KMU über weniger (personelle, zeitliche und finanzielle) Ressourcen verfügen als große Unternehmen. Von InteressenvertreterInnen der Arbeitgebenden wird aus dieser Aussage oft abgeleitet, Gleichstellungsmaßnahmen für kleine KMU seien nicht möglich:

> Für uns ist es immer schwierig, wenn der Bund oder das eidgenössische Gleichstellungsbüro neue Vorschriften erlassen will. Viele kleine Betriebe mit weniger als fünf Mitar-

> beitenden, also Mikro-KMU, sagen dann: „Nein, das machen wir nicht mit, das kostet zu viel." Für die Großen geht das vielleicht, aber für die Kleinen ist jede neue administrative Belastung eine Qual. (Interview, Vizedirektorin des Schweizerischen Gewerbeverbandes (SGV) 2011)

Von den bis anhin bereitgestellten und implementierten Gleichstellungsmaßnahmen sprechen – wohl u.a. vor dem Hintergrund des Ressourcenargumentes – nicht einmal eine Handvoll explizit kleine oder gar Mikro-KMU an. So sind von den 50 EBG-finanzierten Projekten für die Gleichstellung von Frau und Mann, die explizit Unternehmen ansprechen, sechs spezifisch für KMU konzipiert. Zwei davon sind für Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden und nur ein Projekt explizit für Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden konzipiert. Von den seit 2009 bereitgestellten Geldern für unternehmensinterne Gleichstellungsprojekte profitierten bisher nur Unternehmen mit über 45 Beschäftigten (EBG 2012), und der Lohngleichheitsdialog richtet sich ebenfalls primär an Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden.
VertreterInnen der Arbeitnehmenden sowie Personen in Verwaltungs- und Beratungsstellen ziehen aus dem Argument der geringen Ressourcen häufig den Schluss, Gleichstellungsprojekte für KMU sollen klein und kostengünstig sein und einen Nutzen für die Arbeitgebenden aufweisen. So argumentiert der Bundesrat in einem Bericht zu Anreizen für Arbeitgebende, die Gleichstellung von Frauen und Männer zu fördern:

> Die Kosten für den Erwerb eines Labels können in der Praxis insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ein Hindernis darstellen. Ein Label (d.h. ein Zertifikat, Anm. L.L.) muss zudem ein positives Image haben und über einen gewissen Bekanntheitsgrad verfügen, wenn es seinen Trägern Vorteile bringen soll. (Bundesrat 2008, 5)

Unternehmen verfügen über eine größere Machtposition als Arbeitnehmenden-Vertretungen oder Verwaltungs- und Beratungsstellen. Im konkreten Fall ist dies durch die fehlende Verpflichtung zu Gleichstellungsmaßnahmen für Betriebe bedingt. Gewerkschaften und Organisationen setzen daher darauf, insbesondere KMU „mindestens ein bisschen" für ein Gleichstellungsengagement zu motivieren.
Die *zweithäufigste Aussage* lautet, dass KMU entweder über keine oder lediglich eine kleine Personalabteilung verfügen. Oft wird daraus von Personen in Verwaltungs- und Beratungsstellen gefolgert, mindestens für kleine Unternehmen mit bis zu rund 50 Beschäftigten seien keine Gleichstellungsmaßnahmen möglich. So äußert sich eine der Personen, die beim EBG für die Vergabe der Gelder für unternehmensinterne Gleichstellungsprojekte verantwortlich sind (Interview 2010):

> Die ganz Kleinen, die Firmen mit unter 50 Mitarbeitenden, das sind personenabhängige Kleinfirmen, die oft keine Personalabteilung haben. Dort kann man nicht wirklich erwarten, dass sie strukturell etwas machen. (…) Wir unterstützen professionelle Personalmaßnahmen. Wenn eine Firma mit 40 Mitarbeitenden so etwas macht, dann ja sicher. Aber wenn es um fünf Mitarbeitende geht, kann ich mir gar nicht mehr vorstellen, was dies sein könnte.

Vor dem Hintergrund des aktivierten Bildes von kleinen Unternehmen, die per se nicht reglementiert werden können, und der daraus abgeleiteten Vergabepraxis für

Fördergelder, erstaunt es nicht, dass bisher nur Betriebe mit über 45 Mitarbeitenden Gelder für unternehmensinterne Gleichstellungsprojekte erhalten haben (vgl. EBG 2012).

Die zweite Folgerung aus dieser Aussage, die in diversen Interviews und Dokumenten zu finden ist, lautet wiederum, gerade Maßnahmen für KMU müssten freiwillig und für die Arbeitgebenden nützlich sein. Ein klarer Nutzen sei für den Betrieb im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben. So findet sich etwa im KMU-Handbuch, eine Sensibilisierungsmaßnahme des Staatssekretariats für Wirtschaft (2007), die Aussage, dass sich dieser z.B. in einer höheren MitarbeiterInnenzufriedenheit und einer damit verbundenen geringeren Personalfluktuation sowie einer höheren Loyalität mit dem Betrieb zeige. Es erstaunt in diesem Zusammenhang nicht, dass versucht wird, (kleinere) KMU insbesondere im Themenbereich der Vereinbarkeit anzusprechen. Von den sechs im Rahmen der EBG-Finanzhilfen explizit für KMU entwickelten Maßnahmen, widmen sich vier der Vereinbarkeitsthematik (die beiden anderen je einmal der Thematik der sexuellen Belästigung und der Lohngleichheit).

Drittens wird oft ausgesagt, dass in KMU jedeR jedeN kennt. Dies wird beispielsweise wie folgt umschrieben: „Also bei den ganz Kleinen kennt man alle, also man kennt den Patron, jede Person ist mit Vornamen bekannt“ (Interview, Verantwortliche der Geschäftsstelle Gleichstellung, Travail Suisse 2011). Oft wird aus dieser Beschreibung eines „familiären Klimas“ sowie der Tatsache, dass in (Familien-) KMU oft Frauen und Partnerinnen mitarbeiten, der Schluss gezogen, dass keine spezifischen Maßnahmen nötig seien. So argumentiert der Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes – und damit ein Interessensvertreter der KMU in der Schweiz – in seiner Rede an der Pressekonferenz zur Lancierung des Lohngleichheitsdialoges:

> Erstens ist darauf hinzuweisen, dass in zahlreichen, vor allem kleineren KMU, Ehefrauen oder Partnerinnen und Familienmitglieder als Mitarbeiterinnen beschäftigt sind und bezüglich Lohnfragen vielerorts bereits Transparenz und Gleichberechtigung herrschen. (Bigler 2009)

Auch VertreterInnen der Arbeitnehmenden aktivieren teilweise das beschriebene Bild der KMU als familiären geschlechteregalitären Betrieben, in denen keine Gleichstellungsprojekte notwendig sind, was wohl ebenfalls zu den wenigen bis anhin implementierten Gleichstellungsprojekten für und in (kleinen) KMU beiträgt.

Die Gleichsetzung von familiär mit geschlechteregalitär widerspricht patriarchalen Herrschaftsverhältnissen in der Familie. Und so wird in einigen Interviews und anderen Quellen eine Gegenposition zu der Redeweise der automatischen Gleichstellung in KMU vertreten, welche eher dem familiär-patriarchalen Verständnis entspricht, wie das folgende Zitat der Vizedirektorin des SGV zeigt. Sie ist zugleich eine Vertreterin der Arbeitgebenden, jedoch mit einem spezifischen Interesse für KMU-Frauen.

> In den meisten gewerblichen KMU ist der Mann noch der Chef. Meist sagen ja diese Frauen dann noch „mein Chef", oder? (lacht). Die meisten Frauen bleiben völlig im Hintergrund, obwohl sie im Betrieb eine zentrale Funktion haben. Meist leiten sie die ganze Administration, sind daneben aber in der Regel auch Mitbesitzerin oder sitzen, wenn es eine AG ist, im Verwaltungsrat. Trotzdem sagen sie aber viel zu bescheiden: „Ich helfe nur ein bisschen mit". (Interview 2011)

Die „JedeR kennt JedeN"-Aussage wird auch als Argument für flexible, freiwillige und für den Betrieb nützliche Gleichstellungsmaßnahmen benutzt, um KMU zu motivieren, mindestens etwas für die Gleichstellung zu tun. So steht im KMU-Handbuch:

> KMU haben zwar nicht die gleichen Ressourcen zur Verfügung wie große Unternehmen, und sie können oft keine umfangreichen Programme durchführen. Jedoch verfügen sie über andere, ebenso wichtige Trümpfe: Die Entscheidungswege sind kürzer, der Kontakt zwischen Chef und Angestellten ist direkt, und man kennt sich meist gut. Dies ermöglicht eine große Flexibilität, eine rasche Bestimmung der Bedürfnisse auf beiden Seiten und das Finden maßgeschneiderter Lösungen für den jeweiligen Fall. (SECO 2007, 3)

Eine *vierte verbreitete Aussage* lautet, dass die statistische Vergleichbarkeit (z.B. im Bezug auf die Löhne) innerhalb eines Betriebes erst ab einer gewissen Mindestgröße gegeben ist. Diese Aussage ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass das Softwareprogramm „Logib" zur Überprüfung der Lohngleichheit von Frau und Mann in Unternehmen[8] eine Mindestzahl von 50 Beschäftigten voraussetzt. Durch die Praxis der Verwendung dieses Instrumentes in diversen Lohngleichstellungsmaßnahmen wird die Teilnahme von kleinen Unternehmen an solchen Maßnahmen verhindert. So werden Lohngleichheitszertifikate meist erst ab rund 50 Mitarbeitenden vergeben. In die Kontrolle der Lohngleichheit im Beschaffungswesen werden – bisher[9] – nur Unternehmen ab rund 50 Beschäftigten einbezogen. Der Lohngleichheitsdialog richtet sich ebenfalls in erster Linie an diese Betriebe.

VertreterInnen der Arbeitgebenden sagen teilweise, in kleinen Betrieben sei nicht nur die statistische Vergleichbarkeit nicht gegeben, darüber hinaus sei keine Vergleichbarkeit zwischen unterschiedlichen Arbeitsplätzen möglich. Sie schließen daraus, es brauche in kleinen Betrieben keine Gleichstellungsmaßnahmen. Dies zeigt die folgende Aussage des Direktors des Verbandes der Berner KMU (Interview 2012): „Das Büropersonal der Bauunternehmung ist eine andere Kategorie und die kann man nicht mit den Maurern vergleichen und von da her findet der (Bauunternehmer, Anm. L.L.) natürlich: ‚Was soll das bei mir?'."

Hier wird jedoch nicht beachtet, dass die Schweizer Verfassung nicht den gleichen Lohn bei gleicher Arbeit, sondern bei gleich*wertiger* Arbeit vorschreibt. Laut Art. 8 Abs. 3 BV sind die Löhne des „Büropersonals" also mit den Löhnen von „Maurern" vergleichbar.

Fazit: Ein Hindernis bei der Rechtsdurchsetzung

Dieser Beitrag beleuchtet die Komplexität des Rechtsumsetzungsprozess des schweizerischen GlG. Er zeigt auf, inwiefern unterschiedliche AkteurInnen, Interessen und Machtpositionen miteinander in Interaktion stehen und dadurch die Rechtswirkung behindert wird. Obwohl das GlG für alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe gilt, werden im Prozess seiner Umsetzung von 1996 bis 2011 durch die beteiligten Personen Unterschiede geschaffen zwischen Großunternehmen und KMU (mit bis zu 249 Beschäftigten) und teilweise auch zwischen mittleren und kleinen Unternehmen (mit bis zu 49 Beschäftigten). Die beteiligten Personen leiten aus den (re-)produzierten Unterschieden her, dass Gleichstellungsprojekte in kleinen Unternehmen oder in KMU nicht nötig und möglich sind, was sich darin zeigt, dass bis heute wenige Gleichstellungsprojekte explizit (kleine) KMU ansprechen. Häufig folgern sie daraus, dass KMU höchstens die freiwillige Teilnahme an kleinen, kostengünstigen Gleichstellungsprojekten mit einem Nutzen für die Arbeitgebenden nahe gelegt werden kann. Dieser Nutzen wird meist im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vermutet.

Interessenvertretungen der Arbeitgebenden argumentieren häufig generell gegen Gleichstellungsprojekte für KMU, wohl aus dem Interesse heraus, nicht in Konflikte mit ihren Mitgliedern zu geraten. Dass auch viele VertreterInnen der Arbeitnehmenden und Personen aus Verwaltungs- und Beratungsstellen meist für freiwillige, kostengünstige und „nützliche" Projekte für KMU argumentieren oder Maßnahmen für KMU überhaupt ablehnen, hängt einerseits mit ihrer Machtposition zusammen bzw. damit, dass sie Betriebe motivieren möchten, sich wenigstens etwas für die Gleichstellung zu engagieren. Andererseits liegt es aber auch an einem (re-)produzierten Bild von KMU als familiäre und von daher geschlechteregalitäre Orte oder als Betriebe, die per se nicht reglementiert werden könnten und für die es nur individuelle und flexible Lösungen geben kann. Eine Rolle spielt auch die Verfügbarkeit von Instrumenten wie das Statistikprogramm „Logib".

Folge dieser komplex miteinander verwobenen Aussagen ist, dass große Gruppen von Beschäftigten von Gleichstellungsmaßnahmen und -projekten ausgeschlossen werden: Wird davon ausgegangen, dass KMU generell keine Gleichstellungsprojekte durchführen können oder müssen, wird nur gerade ein Viertel aller Beschäftigten von Gleichstellungsprojekten avisiert. Wenn – wie in einigen der implementierten Gleichstellungsmaßnahmen – mittelgroße und große Unternehmen (ab rund 50 Mitarbeitenden) angesprochen werden, wird noch immer prinzipiell die Hälfte aller Beschäftigten ausgeschlossen. Das ist ein großes Hindernis in der tatsächlichen Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Maßnahmen für KMU von vornherein vermehrt als freiwillig, klein, kostengünstig und für die Arbeitgebenden nützlich konzipiert werden. KMU werden vor dem Hintergrund dieser Argumentation bestärkt, nichts für die Gleichstellung zu tun, was vermutlich dazu führt, dass viele KMU generell keine Projekte durchführen. Die Nützlichkeit für die Arbeitgebenden, die

geforderte Flexibilität und das erwünschte Finden von „maßgeschneiderten Lösungen“, die gerade für (kleinere) KMU oft betont werden, bringen die Gefahr der Ungleichbehandlung von weiblichen wie auch männlichen Beschäftigten in einem KMU mit sich. Wie verschiedene Studien zeigen, bergen Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zudem ein Risiko für kontraproduktive Wirkungen, so beispielsweise wenn nur Frauen von Teilzeitregelungen profitieren und ihnen dadurch der Aufstieg erschwert wird (vgl. French/Strachan 2007; Maschke/Wiechmann 2010).

Bereits aus dem Forschungsstand lässt sich die Forderung ableiten, dass es in der Schweiz neben freiwilligen und selbstverpflichtenden Gleichstellungsmaßnahmen verbindliche betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen braucht. Des Weiteren kann folgender Schluss gezogen werden: Notwendig sind in der Schweiz vermehrt gleichstellungspolitische Maßnahmen und Projekte in allen Themenbereichen, die sich an KMU und im Besonderen an kleine und Mikrounternehmen richten. Dies ist für einen gleichen Vollzug des GlG wichtig, weil andernfalls KMU-Mitarbeitende – und damit die Mehrzahl aller Beschäftigten – nicht gleichermaßen von öffentlich bereitgestellten Förderprojekten profitieren können und letztlich vor Diskriminierung schlechter geschützt sind. Gerade weil (kleine) KMU weniger Ressourcen und k(l)eine Strukturen haben, müssen sie von verbindlichen Maßnahmen angesprochen werden. Dass verbindliche Maßnahmen prinzipiell auch für (kleine) KMU vorstellbar sind, zeigt ein Blick nach Schweden, wo Betriebe ab zehn Beschäftigten seit 1994 einer Berichtsplicht unterstellt sind, oder nach Québec, wo seit 1997 ebenfalls Unternehmen mit mindestens zehn Mitarbeitenden zu proaktiven Maßnahmen verpflichtet sind (vgl. Bothfeld u.a. 2010; Schär Moser/Strub 2011).

Anmerkungen

1 Dieser Beitrag ist Teil eines vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojektes (Grant no. PDFMP1_127306).

2 Vgl. www.admin.ch/ch/d/sr/c151_1.html (15.07.2012).

3 Vgl. www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=de (15.07.2012).

4 Vgl. www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/00284/index.html?lang=de (15.07.2012).

5 Vgl. www.lohngleichheitsdialog.ch/index.cfm?id=6 (15.07.2012).

6 Diese Daten wurden im Rahmen der Betriebszählung (BZ) 2008 vom Bundesamt für Statistik (2009) erhoben. Die BZ ist eine Vollerhebung aller Produktionseinheiten des zweiten und dritten Wirtschaftssektors. Der erste Sektor wurde separat erhoben und nachträglich integriert (vgl. ebd.). Wird im Folgenden von Beschäftigten gesprochen, sind die Beschäftigten gemeint, die in der BZ ausgewiesen werden.

7 Vgl. www.admin.ch/ch/d/sr/c172_056_1.html (15.07.2012).

8 Vgl. www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html (15.07.2012).

9 Ein neueres Projekt zur Lohngleichheit in kleinen Betrieben soll hier eine neue Möglichkeit schaffen (Lohngleichheitstest für kleine und mittlere Unternehmen und Organisationen) vgl. www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=de (15.07.2012).

Literatur

Bundesamt für Statistik, 2009: Betriebszählung 2008 Grundlagen und Methoden. Neuchâtel.

Bundesamt für Statistik, 2010: Unternehmen – Indikatoren Größe. Internet: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/02/blank/key/01/groesse.html (11.06.2012).

Bundesamt für Statistik, 2012: Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. Internet: www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html (11.06.2012).

Bigler, Hans-Ulrich, 2009: Lohngleichheitsdialog. Pressekonferenz, vom 2. März 2009. Bern. Internet: www.lohngleichheitsdialog.ch/uploads/down/Referat_Bigler_02.03.09_SGV_d.pdf (15.07.2012).

Bothfeld, Silke/**Hübers**, Sebastian/**Rouault**, Sophie, 2010: Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In: GiB, Projektgruppe (Hg.). Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin, 21-88.

Budowski, Monika/**Bachmann**, Susanne/**Lanfranconi**, Lucia Marina/**Kersten**, Anne, 2012: Panel: Kampf um Geschlechtergerechtigkeit bei der Entstehung und Umsetzung von Recht in der Schweiz. In: Estermann, Josef (Hg.): Der Kampf ums Recht. Beiträge zum zweiten Kongress der deutschsprachigen rechtssoziologischen Gesellschaft. Wien.

Bundesrat, 2008: Zertifizierung gleichstellungsfreundlicher Unternehmen und andere Anreize für Arbeitgeber, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 06.3035 Leutenegger Oberholzer, vom 8. März 2006. Bern.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), 2012: Alle unternehmensinternen Gesuche 2009-2012. Interne Tabelle. Bern.

Faber, Christel/**Kowol**, Uli, 2003: „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.

Frauenrat Basel-Landschaft, 2003: Frau und Arbeit. Erhebung in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) im Kanton Baselland. Liestal.

French, Erica/**Strachan**, Glenda, 2007: Equal Opportunity Outcomes for Women in the Finance Industry in Australia: Evaluating the Merit of EEO Plans. In: Asia Pacific Journal of Human Resources. 45 (3), 314-332.

Fuchs, Gesine, 2008: Suisse: Droits des femmes – un chemin libéral vers l'égalité ? In: Chronique internationale de l'IRES. 113, 32-42. Internet: www.ires-fr.org/images/files/Chronique/Chronique113/C113-4.pdf (11.06.2012).

Fuchs, Gesine, 2010: Strategische Prozessführung, Tarifverhandlungen und Antidiskriminierungsbehörden - verschiedene Wege zur Lohngleichheit? In: Femina Politica. 19 (2), 182-111.

Helfferich, Cornelia, 2005: Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden.

Jäger, Siegfried, 2009: Kritische Diskursanalyse. Münster.

Jüngling, Christiane/**Rastetter**, Daniela, 2011: Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung. 6. Auflage. Wiesbaden, 25-40.

Keller, Reiner, 2011: Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen. Wiesbaden.

Lanfranconi, Lucia M., 2012: Der Kampf um Gleichstellung. Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011. In: Boulanger, Christian/Cottier, Michelle/Estermann, Josef u.a. (Hg.): Der Kampf ums Recht. Beiträge zum Zweiten Kongress der deutschsprachigen Rechtssoziologischen Gesellschaft. Wien.

Maschke, Manuela/**Wiechmann**, Elke, 2010: Instrumente und Akteure betrieblicher Gleichstellungsförderung. In: GiB, Projektgruppe (Hg.). Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin, 485-550.

Ritchie, Jane/**Lewis**, Jane, 2003: Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers. London.

Schär Moser, Marianne/**Strub**, Silvia, 2011: Maßnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. SGB/USS. Dossier Nr. 79. Bern.

Schön, Christine, 1999: Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik. Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz – eine exemplarische Studie in Banken und Sparkassen. Königstein.

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), 2007: KMU-Handbuch Beruf und Familie. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen. Bern. Internet: www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/6871.pdf (15.7.2012).

Stutz, Heidi/**Schär Moser**, Marianne/**Freivogel**, Elisabeth, 2005: Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern.

Wirtschaftsnutzen statt Gleichstellungsnormen. Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses in der schweizerischen Geschlechtergleichstellungspolitik im Erwerbsleben

Lucia Marina Lanfranconi

Gleichstellung nützt der Wirtschaft – mit diesem Argument wollen AkteurInnen der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik Unternehmen zu Gleichstellungsmassnahmen motivieren. Mittels Diskursanalyse von Dokumenten und Interviews aus einem exemplarischen Gleichstellungsprojekt werden die zentralen Elemente und Folgen dieses Wirtschaftsnutzendiskurses herausgearbeitet. Der Diskurs kann für Unternehmen Anreiz für betriebliche Gleichstellungsmassnahmen sein, diese aber gleichzeitig auch zum Nicht-Handeln legitimieren. Zudem birgt der Diskurs das Risiko, dass Massnahmen implementiert werden, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten zielen oder diese sogar verfestigen. Die Studie zeigt Grenzen in Reichweite und Wirksamkeit der Gleichstellungspolitik auf.

Schlüsselwörter: Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben, Geschlechtergleichstellung, soziale Ungleichheit, Diskursanalyse, Schweiz

Profit économique en lieu et place des normes d'égalité. Avantages et risques du discours sur le profit économique dans la politique suisse pour l'égalité de genre dans la vie professionnelle

Lucia Marina Lanfranconi

L'égalité profite à l'économie – avec cet argument, les acteurs et actrices de l'actuelle politique suisse de l'égalité veulent motiver les entreprises à introduire des mesures d'égalité. Une analyse de discours de documents et d'entretiens relatifs à un projet en faveur de l'égalité choisi comme exemple typique fait ressortir les principaux éléments et conséquences de ce discours sur le profit économique. Ce discours peut constituer une incitation pour des entreprises à introduire des mesures pour l'égalité, mais aussi une légitimation à ne rien faire. De plus, le discours en question comporte le risque que les mesures mises en oeuvre ne visent pas à changer les inégalités de genre ou même qu'elles les renforcent. L'étude montre ainsi les limites de la portée et de l'efficacité de la politique d'égalité.

Mots-clés : Politique d'égalité dans la vie professionnelle, égalité de genre, inégalités sociales, analyse de discours, Suisse

Economic Benefit Instead of Equality Norms. Advantages and Risks of the Economic Benefit Discourse in the Swiss Policy for Gender Equality in the Workplace

Lucia Marina Lanfranconi

The economy benefits from equality – with this argument, the actors of the current Swiss policy for equality want to motivate companies to introduce equality measures. By means of a discourse analysis of documents and interviews in a typical equality project, the central elements and consequences of this economic benefit discourse are elaborated. The discourse may work as an incentive for companies for equality measures. However, simultaneously, it may also be a legitimation for companies not to act. Moreover, the discourse bears the risk of implementing measures that do not aim to change gender inequalities or of even reinforcing them. The study reveals limits in the scope and effectiveness of the equality policy.

Keywords: Equality policy in the workplace, gender equality, social inequalities, discourse analysis, Switzerland

Swiss Journal of Sociology, 40 (2), 2014, 325–348

Wirtschaftsnutzen statt Gleichstellungsnormen. Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses in der schweizerischen Geschlechtergleichstellungspolitik im Erwerbsleben[1]

Lucia Marina Lanfranconi*

1 Einleitung

Die Schweiz kennt seit 1981 den Verfassungsgrundsatz der Rechtsgleichheit von Mann und Frau[2] sowie seit 1996 ein Gleichstellungsgesetz (GlG)[3]. In der Umsetzung des GlG wurden verschiedene Gleichstellungsprojekte implementiert und meist vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) finanziert. Ungefähr seit der Jahrtausendwende fällt eine Veränderung dieser Projekte auf: Es werden nicht mehr primär weibliche Arbeitnehmende, sondern vermehrt Unternehmen adressiert und dabei insbesondere freiwillige und unverbindliche Programme zur Sensibilisierung und Selbstverpflichtung von Unternehmen unterstützt.[4] Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund zu verstehen, dass die Gleichstellungsstellen der Schweiz bis heute wenig Durchsetzungskompetenzen gegenüber den Unternehmen haben, obwohl das GlG für öffentliche und private Arbeitsorganisationen gilt (Bothfeld et al. 2010; Imboden und Michel 2012; Lanfranconi 2012a; Lanfranconi 2012b).[5] Gleichstellungspolitische AkteurInnen wollen Arbeitgebende zu Massnahmen für die betriebliche Geschlechtergleichstellung motivieren. Daher argumentieren sie strategisch mit dem Nutzen von Gleichstellungsmassnahmen für die Wirtschaft,

* Soziologie, Sozialarbeit und Sozialpolitik, Universität Fribourg, CH-1700 Fribourg und Institut für Soziologie, FernUniversität in Hagen, DE-58084 Hagen, lucia.lanfranconi@gmail.com.

1 Dieser Artikel wurde im Rahmen eines vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojekts geschrieben (Grant no. PDFMP1_127306).

2 Art. 8. Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (Stand am 11. März 2012, SR 101).

3 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Stand am 1. Januar 2011, SR 151.1).

4 Beispiele sind die Finanzhilfen für unternehmensinterne Gleichstellungsprojekte des EBG (seit 2009), das Projekt Lohngleichheitsdialog des Bundes und der Sozialpartner (ebenfalls seit 2009) oder die zunehmende Anzahl von Zertifikaten und Preisen für gleichstellungs- oder familienfreundliche Unternehmen. Verschiedene Kantone (z. B Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Basel-Land, Bern, Graubünden, Luzern) haben Projekte für Unternehmen durchgeführt.

5 Eine Ausnahme sind die Kontrollen von Unternehmen im Bereich der Lohngleichheit im Beschaffungswesen des Bundes (Bundesgesetz vom 16. Dezember 1994 über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB), Stand am 1. Januar 2013, SR 172.056.1). Neuste Entwicklungen lassen zudem vermuten, dass Gleichstellungsstellen in nächster Zeit «in den Genuss erweiterter Kompetenzen» kommen könnten (z. B. vermehrte staatliche Lohnkontrollen, z. B. Nowotny 2012).

statt beispielsweise mit den verbindlichen rechtlichen Grundlagen der Schweizer Gleichstellungspolitik. Diese Argumente und damit korrespondierende Praktiken werden im Folgenden *Wirtschaftsnutzendiskurs* genannt (vgl. Lanfranconi 2012a). Diese diskursiven Veränderungen sind nicht auf die Schweiz beschränkt: Empirische Analysen zu Gleichstellungspolitiken in Europa zeigen einen verstärkten Fokus auf einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsraum (vgl. Lombardo und Meier 2008; Jenson 2009; Knijn und Smit 2009).

Der vorliegende Beitrag geht, auf diesen Forschungsergebnissen aufbauend, folgenden Fragen nach: Anhand welcher Elemente lässt sich der von gleichstellungspolitischen AkteurInnen strategisch aktivierte Wirtschaftsnutzendiskurs charakterisieren? Und welche Chancen und Risiken ergeben sich aus diesem Diskurs für die betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männer?[6] Die Studie leistet damit einen Beitrag zur Diskussion über Reichweite, Wirksamkeit und Grenzen von aktuellen Gleichstellungsprojekten in der Schweiz und stellt eine empirisch fundierte Grundlage für die Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitiken im Erwerbsleben bereit. Diese Diskussion bleibt relevant, da sich geschlechterspezifische Ungleichheiten auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt auch seit der Einführung des GlG nur langsam verringert haben: So stieg der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 1996 bis 2011 von 30 auf 34 Prozent und geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten haben im selben Zeitraum in der Privatwirtschaft von knapp 24 auf gut 18 Prozent abgenommen (BFS 2013). Die Relevanz der Analyse begründet sich auch darin, dass trotz der Aktivierung des Wirtschaftsnutzendiskurses und dem Bereitstellen von öffentlichen Geldern für Gleichstellungsprojekte für Unternehmen die Projektteilnahme von Unternehmen gegenüber den Erwartungen «ernüchternd» gering ist (Von Witzleben 2011, 19; vgl. auch EBG 2012).

Der Beitrag ist folgendermassen gegliedert: Der zweite Abschnitt gibt einen Einblick in aktuelle Forschungserkenntnisse. Der dritte Teil stellt die theoretischen Annahmen und der vierte den Aufbau und die Methode der empirischen Studie vor. Teil fünf präsentiert die Ergebnisse zu zentralen Elementen des Wirtschaftsnutzendiskurses und Teil sechs jene zu Chancen und Risiken des Diskurses für die betriebliche Gleichstellung. Der letzte Abschnitt diskutiert die Resultate im Hinblick auf Wirksamkeit und Grenzen der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik.

6 Nicht im Zentrum des Interesses dieses Beitrages steht die Frage, ob der Wirtschaftsnutzendiskurs eine «Realität» widerspiegelt. So wird beispielsweise nicht auf die Frage eingegangen, ob sich Gleichstellungsprojekte tatsächlich für Firmen lohnen (vgl. dazu Prognos 2010; Fuhrmann et al. 2012). Stattdessen interessiert, wie und mit welchen möglichen Konsequenzen Gleichstellungsprojekte mit solchen Argumenten Unternehmen adressieren.

2 Aktuelle Forschungserkenntnisse

Die empirische Forschung zur europäischen Politik zeigt, dass Begriffe wie *Geschlechtergleichstellung* in den letzten Jahren vermehrt in offiziellen EU-Dokumenten verwendet, aber gleichzeitig neu interpretiert werden: Jenson (2009) spricht davon, dass bei der Übersetzung in eine neue «Gender-Sensibilität» ein wichtiger Inhalt der ursprünglichen feministischen Gleichstellungsideen verloren ging. Knijn und Smit (2009) beschreiben, dass die Geschlechtergleichstellungsagenda in der EU einem Fokus auf einen wettbewerbsfähigen Wirtschaftsraum gewichen sei (vgl. Lombardo und Meier 2008). Für die Schweiz zeichnet Lanfranconi (2012a) einen ähnlichen Deutungswandel der Diskurse in der nationalen Gleichstellungspolitik hin zu einem verstärkten Fokus auf wirtschaftsnahe und betriebliche AkteurInnen im Verlauf der Jahre 1996 bis 2011 nach. Die Schweiz überlässt die Verantwortung zur Durchsetzung der Gleichstellung weitgehend den betroffenen Individuen (Stutz et al. 2005) und setzt auf «die Unterstützung, Sensibilisierung und die Selbstverantwortung der Unternehmer» (Bothfeld et al. 2010, 56). Gleichstellungsprojekte, die kleine und mittlere Unternehmen (KMU) adressieren, sind in einem noch stärkeren Mass freiwillig und kostengünstig und fokussieren meist den Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Lanfranconi 2012b).

Im Band *Geschlechterungleichheiten im Betrieb* wird in Bezug auf freiwillige und selbstverpflichtende Gleichstellungsmassnahmen resümiert:

> *Die in diesem Band versammelten Beiträge lassen vermuten, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft weniger als gewünscht greift, eine Wirkung lässt sich bisweilen nicht eindeutig empirisch belegen.* (Maschke und Wiechmann 2010, 540)

Schön (1999) vergleicht deutsche Banken, die in einer «freiwilligen Selbstverpflichtung» ein Chancengleichheitsprojekt durchführen, mit deutschen öffentlichrechtlichen Sparkassen, für die ein Landesgleichstellungsgesetz gilt. Letzteres regelt Frauenförderpläne und Ergebnisquoten verbindlich. Die selbstverpflichtende Förderung fokussiert einen engeren Themenbereich – z. B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und wird schneller «der ökonomischen Situation eines Unternehmens angepasst» (Schön 1999, 297). Demgegenüber greifen die gesetzlichen Massnahmen weiter (breiteres Themenspektrum) und verbindlicher ins betriebliche Geschehen ein und erreichen mehr Betriebe. Verschiedene Studien kommen ausserdem zum Schluss, dass eher hoch qualifizierte und meist nicht niedrig qualifizierte Frauen von freiwilligen betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen profitieren (vgl. Schön 1999; Maschke und Wiechmann 2010).

Hoque und Noon (2004, 497) zeigen, dass durch den aktuellen Slogan in der englischen Gleichstellungspolitik "equality is good for business" viele Betriebe formale Gleichstellungspolitiken formuliert, jedoch kaum damit korrespondierende

Praktiken implementiert hätten. Sie sprechen in diesen Fällen von «empty shell» Gleichstellungspolitiken. Smithson und Stokoe (2005) belegen, dass die Verwendung der geschlechterblinden Konzepte «work-life balance» oder «flexibility» und der gleichzeitige Fokus auf fast ausschliesslich weibliche Elternschaft dazu führen kann, dass vergeschlechtlichte Praxen in den Organisationen verstärkt statt verringert werden. Beispielsweise können aufgrund solcher Konzepte implementierte Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu führen, dass die Aufstiegschancen von Frauen verringert werden (vgl. Smithon und Stokoe 2005; Maschke und Wiechmann 2010). Ostendorp und Nentwich (2005) vermuten kontraproduktive Wirkungen von Gleichstellungsmassnahmen mit rein wirtschaftlichen Zielsetzungen, wenn diese auf Unternehmen mit traditionellen Vorstellungen von Familie und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung treffen.

3 Theoretische Annahmen

Der vorliegende Beitrag interessiert sich für den skizzierten Trend zu einem verstärkten Wirtschaftsfokus im Diskurs der schweizerischen Gleichstellungspolitik und seine Folgen für soziale Ungleichheiten. Anders als bisherige Studien analysiert er diesen Diskurs auf der mesosozialen – und nicht makrosozialen – Ebene. Mesosozial sind laut Levy (2002) all jene Phänomene, die grösser als mikrosozial (Face-to-Face-Beziehungen oder kleine Gruppen) und kleiner als makrosozial (Nationalstaat oder grösser) sind. Mit Levy (2002) wird davon ausgegangen, dass durch empirische Analysen auf der mesosozialen Ebene Aussagen zur Aufhebung oder (Re-)Produktion von sozialen Ungleichheiten möglich werden. Soziale Ungleichheit wird verstanden als «gesellschaftlich verankerte Formen der Begünstigung und Bevorrechtigung einiger, der Benachteiligung und Diskriminierung anderer» (Kreckel 2004, 15). Für diesen Beitrag werden auf der mesosozialen Ebene zwei Untersuchungsebenen unterschieden: Die ausserbetriebliche Ebene des Gleichstellungsprojektes wird von der betrieblichen Ebene unterschieden. Die Begriffe *Projekt* und *Programm* werden synonym verwendet. Projekte und Programme sind ausserhalb der Unternehmen angesiedelt. Der Begriff *Massnahme* wird für die betriebliche Ebene verwendet. Die beiden Ebenen können eng miteinander verknüpft sein: In der empirischen Studie wird ein ausserbetriebliches Programm untersucht, das innerbetriebliche Massnahmen anstossen will.

Der Beitrag orientiert sich an diskurstheoretischen Überlegungen aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive (Keller 2011; Keller 2013).

> *Diskurse lassen sich als strukturierte und strukturierende Anstrengungen verstehen, Bedeutung (…) zu erzeugen, zu stabilisieren und dadurch einen verbindlichen Sinnzusammenhang (…) für spezifische Praxisfelder in sozialen Kollektiven zu institutionalisieren.* (Keller 2013, 27)

Diskurse manifestieren sich in formellen Strukturen wie auch in Praktiken und sind aus Argumenten, Begriffen und Praktiken zu rekonstruieren (Keller 2011). Das Praxisfeld der vorliegenden Studie ist die aktuelle schweizerische Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben. Es interessieren die Elemente des eingangs skizzierten Wirtschaftsnutzendiskurses im untersuchten Gleichstellungsprojekt (vgl. erste Forschungsfrage). Mit Keller (2011) und Bacci (1999) wird weiter davon ausgegangen, dass Diskurse machtförmige Wirkung oder materielle Effekte auf das Leben von Menschen haben können. So können in politischen Programmen eingelagerte Diskurse zur (Re-)Produktion von sozialen Ungleichheiten beitragen (Orloff und Palier 2009; Padamsee 2009). Das bedeutet jedoch nicht, dass Diskurse unmittelbar verhaltenswirksam sind – also etwa, dass aus dem Argument *Gleichstellungsmassnahmen nützen der Wirtschaft*, ein direkter Anstieg betrieblicher Gleichstellungsmassnahmen resultierte. Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses (Argumente, Begriffe und Praktiken), davon wird ausgegangen, beeinflussen vielmehr das, was bei der Projektimplementierung auf der betrieblichen Ebene gesagt, gedacht und getan werden kann und was nicht (Bacci 1999; Keller 2011). Dies kann – muss jedoch nicht – positive sowie negative Konsequenzen auf soziale Ungleichheiten haben und wird mit den Begriffen *Chancen* und *Risiken* umschrieben (vgl. zweite Forschungsfrage). Mit Keller (2011) wird schliesslich davon ausgegangen, dass SprecherInnen Diskurse in strategischer Weise verwenden können. Ob sich jedoch die von ihnen vorgesehene Wirkung entfaltet, hängt ab vom «Zusammenspiel von Diskursen, Sprechern und Publikum» (Keller 2011, 74). Dieses Zusammenspiel und seine Wirkung werden im empirischen Beispiel untersucht.

4 Aufbau und Methode der empirischen Studie

4.1 Erste Untersuchungsebene: Gleichstellungsprojekt

Das untersuchte Gleichstellungsprojekt heisst «Aktionsprogramm Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Berner KMU» und dauerte von 2010 bis 2011. Es zielte auf die Sensibilisierung für familienfreundliche Arbeitsbedingungen von 20 KMU des Kantons Bern. Das Projekt wurde gemeinsam von der Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern (FGS) sowie der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern, vertreten durch das beco Berner Wirtschaft, initiiert und auf strategischer Ebene geleitet. Durchgeführt wurde das Projekt von der Fachstelle UND (Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen). Es beinhaltete in allen teilnehmenden KMU einen *Unternehmens-Check-up*, d. h. Betriebsdatenerfassung und Gespräche mit der Geschäfts- oder Personalleitung und ausgewählten Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden für diese Befragung wurden repräsentativ zur Geschlechterzusammensetzung im Unternehmen ausgewählt. Aufbauend auf diesem *Check-up* erstellte UND einen Standortbericht mit Empfehlungen zu betrieblichen

Massnahmen zu verschiedenen Gleichstellungsthemen. Die Geschäftsleitung von jedem KMU sollte danach – so ist es im Projekt vorgesehen – selbst Massnahmen in einem Massnahmenplan formulieren und umsetzen (Geschäftsführer UND, Zwischenbericht). Das Gleichstellungsprojekt adressiert also Unternehmen und will diese zu Gleichstellungsmassnahmen motivieren, gleich wie andere aktuelle Gleichstellungsprojekte in der Schweiz (vgl. Fussnote 4). Das Projekt ist sehr ähnlich wie Gleichstellungsprogramme aus anderen Kantonen aufgebaut (Geschäftsführer UND). Damit ist es ein typisches Beispiel eines aktuellen Gleichstellungsprojektes – oder laut der Typologie zur Fallauswahl von Flyvberg (2001, 79–81) ein "paradigmatic case" für das *Paradigma* der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben.

4.2 Zweite Untersuchungsebene: Projektimplementierung Industrie AG

Für die Studie wurde die Projektimplementierung in einem der Unternehmen untersucht, das am Projekt teilgenommen hat. Laut dem Geschäftsführer UND sei dieses ein typisches – jedoch vergleichsweise sehr engagiertes – Zielgruppenunternehmen des Projektes. Das Unternehmen stellt damit nach der Typologie von Flyvberg (2001, 78) ein "critical case" dar, wodurch die Annahme aufgestellt werden kann, dass Probleme und Risiken, die bei diesem Unternehmen auftreten, auch bei anderen Unternehmen auftreten dürften. Es handelt sich um ein Industrieunternehmen, weshalb es im Folgenden *Industrie AG* genannt wird. Die Industrie AG hat einen Männeranteil von rund 80 Prozent und ist sowohl vertikal wie auch horizontal stark geschlechtersegregiert. So arbeiten in den meisten Bereichen nur Männer (z. B. Verkauf Aussendienst, Betriebs- und Produktionsleitung, Grossteil der Produktion) oder nur Frauen (z. B. Personalmanagement, Sekretariat, Einkauf). Einzig im Verkauf Innendienst und in einem kleinen Teil der Produktion sind Frauen und Männer gemeinsam tätig. Im oberen und mittleren Kader gibt es nur Männer. Im Schnitt ist jeder fünfte Mann, demgegenüber aber gerade mal jede zwanzigste Frau in einer Kaderposition eingestellt (Personalstatistiken, ausführlicher: Lanfranconi 2014).

4.3 Datensample und -analyse

Auf der Untersuchungsebene des Gleichstellungsprojektes wurden alle verfügbaren Dokumente sowie Interviews mit allen Personen verwendet, die an der Projektumsetzung massgebend beteiligt waren. Die zwei aus der Projektimplementierung in der Industrie AG resultierenden Dokumente wurden in die Analyse einbezogen: Der durch die externe Fachstelle UND für die Industrie AG erstellte Standortbericht[7] sowie der durch die Industrie AG im Rahmen des Projektes erarbeitete Massnah-

7 Der Standortbericht wird der betrieblichen Ebene – und nicht der Projektebene – zugeordnet, da UND für jedes am Projekt beteiligte KMU einen eigenen Standortbericht erstellte und für diese Studie nur der Bericht der Industrie AG einbezogen wurde. Hier wird die enge Verknüpfung der beiden Ebenen deutlich (vgl. Sektion 3).

Tabelle 1 Überblick über das Datensample

Ebene	Datentyp (Auswahl)	Kurzbezeichnung (falls im Beitrag verwendet)
Gleichstellungsprojekt	Dokumente (alle relevanten Dokumente)	
	› Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern. *Aktionsprogramm für Berner KMU. Management Summary.* 2010.	Projektbeschrieb
	› Volkswirtschaftsdirektor des Kantons Bern. *Brief an Unternehmen. Aktionsprogramm.* 2010.	Brief an Unternehmen
	› Fachstelle UND. *Aktionsprogramm. Zwischenbericht.* 2011.	Zwischenbericht
	› Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern. *Medienmitteilung.* 2012.	Medienmitteilung
	› Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern. *Hintergrundinformationen zum Projekt.* 2012.	Mediendossier
	4 Interviews (mit allen relevanten Beteiligten)	
	› Leiterin Fachbereich Wirtschaftspolitische Grundlagen des beco, Berner Volkswirtschaftsdirektion, strategische Projektebene. 2011.	Leiterin beco
	› Leiterin Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Bern (FGS), strategische Projektebene. 2011.	Leiterin FGS
	› Geschäftsführer der Fachstelle UND. Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen, operative Projektebene, 2012.	Geschäftsführer UND
	› Spezialistin Finanzhilfen beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), 2010.	Spezialistin EBG
Projektimplementierung: Industrie AG	Dokumente zum Gleichstellungsprojekt (alle relevanten Dokumente)	
	› Fachstelle UND. *Standortbericht an Industrie AG.* 2011.	Standortbericht
	› Industrie AG. *Massnahmenplan.* 2011.	Massnahmenplan
	Weitere Dokumente (alle relevanten Dokumente)	
	› Industrie AG. *Angestelltenreglement.* 2013.	Angestelltenreglement
	› Industrie AG. *Personalstatistiken.* 2012.	Personalstatistiken
	› Industrie AG. *Leitbild, Spesenreglement, Verhaltenskodex, Betriebsordnung, 2 Arbeitsverträge, 2 Stellenbeschriebe, Werbebroschüre, Homepage, 3 Organigramme, 5 Merkblätter*	
	20 Interviews (qualitativer Stichprobenplan)	
	VertreterInnen der Arbeitgebenden	
	› 1 Personalleiterin Industrie AG. Name anonymisiert. 2012.	Personalleiterin, Name
	› 3 Geschäftsleiter Industrie AG. Name anonymisiert. 2012.	Geschäftsleiter, Name
	VertreterInnen der Arbeitnehmenden	
	› 9 Mitarbeiterinnen Industrie AG. Name anonymisiert. 2012.	Mitarbeiterin, Name
	› 7 Mitarbeiter Industrie AG. Name anonymisiert. 2012.	Mitarbeiter, Name

menplan. Zudem wurden auf dieser Ebene weitere Unternehmensdokumente sowie 20 Interviews mit je zehn Frauen und zehn Männern mit unterschiedlicher Führungsverantwortung einbezogen. Die InterviewpartnerInnen aus dem Unternehmen wurden nach einem qualitativen Stichprobenplan ausgewählt (Kelle und

Kluge 2010). Bei allen Interviews handelt es sich um semi-strukturierte Interviews von einer Länge zwischen 40 Minuten und zweieinhalb Stunden, die durch die Autorin geführt wurden. Die Namen aller InterviewpartnerInnen aus der Industrie AG wurden anonymisiert. Tabelle 1 gibt einen Überblick über das gesamte Datensample der Studie und nennt die im Beitrag verwendeten Kurzbezeichnungen.

Als Analysemethode kommt eine wissenssoziologische Diskursanalyse zur Anwendung (Keller 2011; Keller 2013). Dieser geht es um die Erforschung der «Prozesse der sozialen Konstruktion von Deutungs- und Handlungsstrukturen (…) und um die Untersuchung der gesellschaftlichen Wirkungen dieser Prozesse» (Keller 2013, 27). Das Ziel der vorliegenden Analyse ist es, charakteristische Deutungs- und Handlungsstrukturen aus dem untersuchten Gleichstellungsprojekt und deren mögliche Wirkungen auf Ungleichheiten herauszuarbeiten. Diskurse sind aus Texten, Aussagen und Praktiken zu rekonstruieren (vgl. Sektion 3, Keller 2011). Um Diskurse zu situieren, wird der Kontext der Aktivierung eines bestimmten Diskurses und die bestehenden Machtpositionen in die Analyse einbezogen (Keller 2011; Keller 2013). Daher wurden alle Daten nach ihrer formalen und sprachlich-rhetorischen[8] Struktur analysiert, d. h konkret nach den Kriterien: Textsorte, Datum, Kontext, AutorIn, AdressatIn, Machtpositionen, Themen, Bilder, Begriffe und Argumente. Für die Analyse der Interviews wurden Vorschläge aus dem Forschungsprogramm der *Grounded Theory* hinzugezogen (Keller 2013). So wurden alle Interviews nach Sinneinheiten codiert und die Codes mit Memos versehen (vgl. Kelle und Kluge 2010).

5 Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses

In der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben dominiert ein Wirtschaftsnutzendiskurs. Dass gleichstellungspolitische AkteurInnen diesen Diskurs strategisch aktivieren, ist vor dem einleitend skizzierten Hintergrund der grossen Macht der Unternehmen im Bereich der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben zu verstehen. Die Entwicklung ist auch von der Erfahrung mangelnder Erfolge bisheriger Projekte, die nicht direkt Unternehmen adressieren, beeinflusst:

> *Zwar sollte [durch die Projekte] die Gleichstellung im Erwerbsleben gefördert werden, aber die Unternehmen, die wichtigsten Akteure, die direkt die Arbeitsbedingungen gestalten, konnten nicht erreicht werden.* (Spezialistin EBG)

Das beispielhafte Zitat widerspiegelt die Hoffnung von gleichstellungspolitischen AkteurInnen, dass betriebliche Geschlechterungleichheiten verringert werden können,

8 Hilfreich hierbei ist die Unterscheidung von Finlayson (2007) zwischen den drei Rhetoriken: «forensic» d. h. vergangenheitsgerichtet, «epideictic», d. h. gegenwartsbezogen oder «deliberative», d. h. zukunftsgerichtet.

wenn Unternehmen adressiert werden. Um dies zu erreichen, passen ausserbetriebliche AkteurInnen Projekte strategisch den Interessen, Begriffen, Argumenten und Praktiken der Arbeitgebenden an. Dieser Abschnitt zeigt und belegt am Fallbeispiel des untersuchten Gleichstellungsprojekts fünf charakteristische und eng miteinander verknüpfte Elemente dieses Wirtschaftsnutzendiskurses.

5.1 Wirtschafts- statt Geschlechtergleichstellungskontext

Das Projekt wird in einem Wirtschafts- und nicht in einem Geschlechtergleichstellungskontext präsentiert (vgl. Lombardo und Meier 2008; Jenson 2009; Knijn und Smit 2009; Lanfranconi 2012a). Laut den Projektdokumenten ist das Projekt ein Teil der Wachstumsstrategie und der Wirtschaftsstrategie 2025 des Kantons Berns (Medienmitteilung, Mediendossier, Projektbeschrieb, Zwischenbericht). Implizites Ziel des Projektes ist damit die Erhöhung des Wirtschaftswachstums und nicht die Förderung der betrieblichen Geschlechtergleichstellung. Letzteres wird mehr als Mittel zur Ankurbelung des Wirtschaftswachstums dargestellt. Ebenfalls werden wirtschaftspolitische AkteurInnen hervorgehoben und gleichstellungspolitische AkteurInnen verschwiegen. In allen Projektdokumenten wird die Volkswirtschaftsdirektion des Kantons «Projektleiterin» genannt. Die FGS, die das Projekt mit initiiert hatte, wird in den Dokumentationen für die Unternehmen nicht erwähnt und in den Medienunterlagen lediglich als «Begleiterin des Projektes» bezeichnet (Medienmitteilung, Mediendossier).

Dass die wirtschaftspolitischen und nicht die gleichstellungspolitischen AkteurInnen in den Vordergrund treten, ist von Letzteren gewollt. So erklärt die Leiterin der FGS, dass die Fachstelle die Projektleitung absichtlich nicht selbst übernommen hätte:

> *[W]as von uns ein bewusster Entscheid war, eben dieses Projekt, wenn es geht, in der Volkswirtschaftsdirektion anzusiedeln. Weil wir denken, sie sind näher bei den Unternehmen.*

Diese Begründung impliziert die Annahme, dass sich wirtschaftspolitische AkteurInnen bei Unternehmen besser Gehör verschaffen können als gleichstellungspolitische AktueurInnen. Aus der Sicht Letzterer ist also das Aktivieren des Wirtschaftskontextes das Mittel zum Zweck der betrieblichen Geschlechtergleichstellung.

5.2 Fokus auf Arbeitgebende statt Arbeitnehmende

Im Projekt werden Arbeitgebende und nicht Arbeitnehmende angesprochen. In der Konzeption der Projekte werden in gewissen Kantonen VertreterInnen von Arbeitgebenden einbezogen, nie jedoch VertreterInnen von Arbeitnehmenden:

> *Nein, die Gewerkschaften sind nicht dabei. Es geht um die Arbeitgebenden.* (Geschäftsführer UND)

Das Zitat illustriert, mit welcher Selbstverständlichkeit auf der Ebene der Gleichstellungsprojekte Arbeitgebende ein- und Arbeitnehmende ausgeschlossen werden. In der Projektpraxis werden im *Unternehmens-Check-up* neben der Geschäfts- oder Personalleitung auch ausgewählte Mitarbeitende in einer Gesprächsrunde befragt und ihre Sicht fliesst in die Empfehlungen im Standortbericht ein. Die Arbeitnehmenden haben aber – so ist es im Projekt vorgesehen – keinen Einfluss auf die Entscheidung, welche betrieblichen Massnahmen formuliert und umgesetzt werden:

> *Die Geschäftsleitungen entschieden darauf [auf den Standortbericht] aufbauend, von welchen Massnahmen sie sich den grössten Nutzen versprechen und was sie umsetzen wollen.* (Zwischenbericht)

Das Gleichstellungsprojekt überträgt damit der Arbeitgebendenseite die Entscheidungsmacht für die Massnahmenfestschreibung und -umsetzung, wohl wiederum, um diese zum Handeln zu motivieren.

5.3 Vereinbarkeiten von Familie und Beruf für Frauen und Männer statt Gleichstellung von Frau und Mann

Das Gleichstellungsprojekt wird als Projekt zur Thematik «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» und «familienfreundliche Arbeitsbedingungen» für Frauen und Männer präsentiert (vgl. Schön 1999; Lanfranconi 2012b). Dazu passend wurde für die Projektdurchführung die «Fachstelle UND. Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen» beauftragt (Projektbeschrieb, Brief an Unternehmen). Damit verknüpft wird das Projekt als Projekt für Frauen und Männer dargestellt. Eine damit korrespondierende Praxis des Projektes ist es, dass die Mitarbeitenden, die im *Unternehmens-Check-up* befragt werden, repräsentativ zur Geschlechterverteilung im konkreten Unternehmen ausgewählt werden.

Das folgende Zitat zeigt, dass die Vereinbarkeitsthematik und -fachstelle von den Gleichstellungsstellen strategisch gegenüber den Unternehmen hervorgehoben wird, im Projekt aber auch andere Gleichstellungsthemen angegangen werden sollen:

> *In der Zusammenarbeit mit der Fachstelle UND muss sich das Unternehmen nicht mit dem Thema Gleichstellung exponieren. Die Thematik der Vereinbarkeit ist attraktiv, weil Frauen und auch Männer davon profitieren. UND findet über das Thema Vereinbarkeit den Zugang zu den Unternehmen, bietet ihnen aber eine breitere Palette von Unterstützung, so auch zu geschlechtergerechter Sprache, Frauen in der Führung oder Lohngleichheit.* (Spezialistin EBG)

Die Spezialistin EBG geht im Zitat davon aus, dass Unternehmen eher ein Projekt zur Vereinbarkeitsthematik als zur Gleichstellung durchführen, weil sie sich mit der Gleichstellung exponieren. Zudem wird impliziert, dass ein Projekt attraktiver sei, wenn Frauen und auch Männer davon profitieren. Da im Projekt Arbeitgebende

zum Handeln motiviert werden sollen, dürfte die geschlechtsspezifische Verteilung der Machtpositionen in der Mehrheit der Schweizer Unternehmen eine wichtige Rolle spielen: Weil es oft Männer sind, welche Unternehmen leiten,[9] wird durch den Fokus auf beide Geschlechter versucht, dem Projekt eine höhere Attraktivität zu verleihen.

5.4 Unternehmensnutzen statt Gleichstellung(-sgesetz)

Im Gleichstellungsprojekt dominiert die Argumentationslogik, dass das Projekt resp. die darin angestossenen Massnahmen den teilnehmenden Unternehmen nütze (vgl. Hoque und Noon 2004; Ostendorp und Nentwich 2005; Lanfranconi 2012a; Lanfranconi 2012b). Neben dem Nutzenbegriff tauchen folgende – häufig in Wirtschaftskontexten verwendete – Begriffe auf: «win-win», «Profit», «Output», «Gewinn» und «Potenzial» (Brief, Zwischenbericht, Mediendossier). Oft wird die positive Annahme hervorgehoben, dass Unternehmen bereits für die Geschlechtergleichstellung engagiert sind. Das Argument des Unternehmensnutzens wird meist mit der Problematisierung des Fachkräftemangels verknüpft:

> *In fast allen Branchen besteht in der Schweiz ein Mangel an Fachkräften, der sich in den nächsten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung verschärfen wird. Eine intensivere Berufstätigkeit von Frauen stellt ein Potenzial dar.* (Mediendossier)

Die im Projekt implementierten Massnahmen sollen den Arbeitgebenden nützen, weil dadurch «qualifizierte und motivierte Mitarbeitende verstärkt an die Unternehmung gebunden werden können» und bei der «Rekrutierung von Frauen und Fachkräften» Vorteile erwachsen, da die Betriebe in der Öffentlichkeit als familienfreundlich wahrgenommen würden (Zwischenbericht, Mediendossier). Diese Ziele – Vorteile bei der Rekrutierung und Unternehmensbindung von Mitarbeitenden und positives Unternehmensimage – würden am besten erreicht, so das Argument im Projekt weiter, wenn das «Wohl der Mitarbeitenden» resp. die «allgemeine Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden» gefördert würde (Standortbericht).

Der Logik des Nutzenargumentes folgend, steht beispielsweise zum Bereich der Lohngleichstellung im Standortbericht:

> *Sind Lohnsysteme nicht nachvollziehbar für Mitarbeitende, entstehen Unsicherheiten. Diese können mittels einheitlichen und transparenten Lohnsystemen abgebaut werden.* (Standortbericht)

Nicht gesprochen wird vom geltenden Recht, wie dem Gleichstellungsgrundsatz in der Verfassung und dem GlG. Die Aussage, dass geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten verfassungs- und gesetzeswidrig sind und jederzeit von betroffenen

9 Im Jahr 2011 waren in der Schweiz 8.2 % der Männer und nur gerade 3.9 % der Frauen in einer Unternehmensleitung (BFS 2013).

Mitarbeitenden gerichtlich angeklagt werden könnten, wäre eine ganz andere Argumentationslogik, die auf Unrecht fokussieren würde. Stattdessen wird hier eine Rhetorik verwendet, die den potenziellen Nutzen von Gleichstellungsmassnahmen hervorhebt (vgl. Finlayson 2007).

Gleichstellungspolitische AkteurInnen verwenden auch das Nutzenargument strategisch:

> *Wenn man mit Unternehmen spricht, steht ihre Betroffenheit im Vordergrund: Im Sinn von demografischem Wandel und Herausforderungen, die sich daraus ergeben, also Arbeitskräftemangel, die Suche nach gut qualifizierten, motivierten Leuten, jungen Leuten, die dann auch im Unternehmen bleiben, auch in der Familienphase, also Frauen, aber eben zunehmend auch Männer. Das ist dann sicher eine auf die Betroffenheit der Zielgruppe ausgerichtete Sprache.* (Leiterin FGS)

Durch diese angepasste Sprache und dem damit verbundenen Fokus auf die Interessen von Unternehmen sollen diese also zum Handeln für die Gleichstellung motiviert werden.

5.5 Freiwilligkeit und Flexibilität statt Verbindlichkeit

Mit dem Nutzenargument zusammenhängend wird im Projekt betont, dass der Nutzen dann am grössten sei, wenn «flexible und individuelle Lösungen» oder, wie es etwa im Mediendossier heisst, «betriebsspezifische Massnahmen» und «massgeschneiderte» und nicht allgemeine und verbindliche Lösungen gefunden werden (vgl. Ostendorp und Nentwich 2005; Bothfeld et al. 2010; Lanfranconi 2012b). Dies zeigt sich etwa wie folgt:

> *Wie familienfreundliche Arbeitsbedingungen konkret aussehen, lässt sich nicht generell beantworten. Gefragt sind vielmehr individuelle Lösungen in den einzelnen Unternehmen.* (Mediendossier)

Damit korrespondiert die Projektpraxis, dass Arbeitgebende selbst Massnahmen definieren können.

Wie beim Nutzenargument werden damit im Projekt die Interessen der Arbeitgebenden mittels unverbindlicher betrieblicher statt verbindlicher staatlicher Gleichstellungsmassnahmen bedient. Dies muss vor dem Hintergrund mangelnder Durchsetzungskompetenzen und Sanktionsmöglichkeiten der Gleichstellungspolitik in der Schweiz gesehen werden, wie das folgende Zitat der im Projekt involvierten wirtschaftspolitischen Vertreterin (beco) zeigt:

> *Weil sie [die Gleichstellungsstellen] haben ja in dem Sinn auch keine Sanktionsmöglichkeiten. Wenn ich jetzt vergleiche, unsere Arbeitsinspektorate, die können sanktionieren, die können feststellen und sagen: «dieser Raum ist*

> *nicht richtig eingerichtet, die Luftqualität stimmt nicht» und die können sanktionieren. Hingegen, in diesen [Gleichstellungs-]Stellen kann man eigentlich nur überzeugen.* (Leiterin beco)

Da es in der Schweiz kaum allgemeinverbindliche Gleichstellungsprogramme gibt,[10] versuchen staatliche AkteurInnen durch die Freiwilligkeits- und Flexibilitätsargumente Arbeitgebende immerhin zu unverbindlichen Gleichstellungsmassnahmen anzuhalten.

6 Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses

Wie im letzten Abschnitt gezeigt, wird im untersuchten Projekt aus strategischen Gründen ein Wirtschaftsnutzendiskurs aktiviert. Dieser Abschnitt beleuchtet, inwiefern sich die von den SprecherInnen (gleichstellungspolitischen AkteurInnen) erhofften positiven Wirkungen auf die betriebliche Geschlechtergleichstellung entfalten. Er zeigt zudem, inwiefern im Zusammenspiel von Wirtschaftsnutzendiskurs, SprecherInnen und Publikum (betriebliche AkteurInnen) gleichzeitig negative Wirkungen für die Gleichstellung möglich sind. Diese Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses werden auf verschiedenen Ebenen aufgezeigt: Teilnahme oder Nicht-Teilnahme von Unternehmen am Projekt sowie Formulierung und Umsetzung von Massnahmen in der untersuchten Industrie AG.

6.1 Abhängigkeit vom Wirtschaftskontext

Das Gleichstellungsprojekt wird, wie gezeigt, in einem Wirtschaftskontext präsentiert und gleichstellungspolitische AkteurInnen verschweigen die eigene Rolle bewusst zugunsten des Engagements von wirtschaftspolitischen AkteurInnen (vgl. Sektion 5.1). Dadurch entstehen Risiken: Die GleichstellungsakteurInnen begeben sich in Abhängigkeit von den Interessen der wirtschaftlichen AkteurInnen, welchen sie so mehr Definitionsmacht überlassen. Ebenfalls besteht die Gefahr, dass die allgemeine wirtschaftliche Situation eine grosse Rolle spielt, ob Gleichstellungsprojekte überhaupt von wirtschaftspolitischen AkteurInnen unterstützt und durchgeführt werden. Gleichzeitig birgt das Präsentieren des Projektes im Wirtschaftskontext auch die Chance, von den Unternehmen gehört zu werden, wie das von den gleichstellungspolitischen AkteurInnen erhofft wird.

10 Vgl. Einleitung, Fussnote 5. Ein Beispiel für ein allgemeinverbindliches Gleichstellungsprogramm wäre die Berichts- und oder Planerstellungspflicht für den Gleichstellungsbereich für alle Unternehmen ab einer bestimmten Grösse, wie sie z. B. Schweden, Frankreich oder die USA kennen (Bothfeld et al. 2010; Lanfranconi 2012a; Lanfranconi 2012 b).

6.2 Legitimation zur Nicht-Teilnahme am Projekt und Anreiz zur Projektteilnahme

Selbst wenn sich gleichstellungspolitische AkteurInnen bei Unternehmen Gehör verschaffen können, legitimiert das im Projekt hervorgebrachte Argument der Freiwilligkeit des Projektes (vgl. Sektion 5.5) die Nicht-Teilnahme daran (vgl. Lanfranconi 2012a). Laut der Leiterin beco hat etwa nur jedes zehnte schriftlich und telefonisch angefragte Unternehmen ein Interesse bekundet, am – kostenlosen – Projekt teilzunehmen. Die positiven Bilder und Argumente im Wirtschaftsnutzendiskurs, wie, dass alle Unternehmen bereits auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit seien (vgl. Sektion 5.4), können eine Legitimation für Unternehmen sein, nichts weiter zu tun. Dies belegt das Beispiel eines Betriebes, der aus dem Projekt ausgestiegen ist mit den Begründungen: «Zeitmangel und Bestätigung auf dem richtigen Weg zu sein» (Zwischenbericht). Durch diese Legitimation zur Nicht-Teilnahme wird verhindert, dass mehr Betriebe am Projekt teilnehmen und Gleichstellungsmassnahmen formulieren und umsetzen (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 1. Pfeil links).

Gleichzeitig ist der Diskurs, beispielsweise die Argumente des Fachkräftemangels und der Mitarbeitendenzufriedenheit (vgl. Sektion 5.4), auch ein Anreiz für Arbeitgebende am Gleichstellungsprojekt teilzunehmen. Dies illustrieren die Begründungen zur Projektteilnahme von zwei Geschäftsleitern der Industrie AG. Herr Roth referenziert auf den Arbeitskräftemangel resp. die «(…) Schwierigkeiten beim Rekrutieren von Mitarbeitenden, weil der Arbeitsmarkt ein wenig ausgetrocknet ist». Herr Roth erhofft, das im Wirtschaftsnutzendiskurs hervorgehobene Ziel der verbesserten Rekrutierung und Unternehmensbindung von qualifizierten Mitarbeitenden durch die Projektteilnahme zu erreichen. Herr Richener, ein anderer Geschäftsleiter, begründet die Teilnahme mit dem Wohl der Mitarbeitenden: «[E]in wenig zu spüren, wie die Mitarbeiter die Firma sehen.» Die Ergebnisse aus der Befragung der Mitarbeitenden im Rahmen des *Unternehmens-Check-up* im Projekt können also ebenfalls im Interesse der Arbeitgebenden nach motivierten Mitarbeitenden liegen und dadurch Anreiz zur Projektteilnahme sein (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 1. Pfeil rechts).

6.3 Massnahmen zielen (nicht) auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten

Eine Praxis des Projektes ist, dass teilnehmende Arbeitgebende wählen dürfen, welche der Empfehlungen im Standortbericht sie als Massnahmen in ihrem Massnahmenplan formulieren und welche davon sie umsetzen wollen (vgl. Sektionen 5.2, 5.4 und 5.5). Wie das folgende Zitat von Frau Gerber zeigt, werden in der Projektimplementierung insbesondere Massnahmen mit einem hohen erwarteten ökonomischen Nutzen und geringen Kosten für das Unternehmen formuliert:

> *[B]ei der Umsetzung (…) das muss dann schlussendlich auch wirtschaftlich sein. Es kann nicht nur kosten.* (Frau Gerber, Personalleiterin)

Im Folgenden werden zwei Mechanismen beleuchtet, wie der Wirtschaftsnutzendiskurs im Gleichstellungsprojekt diesen Fokus auf den ökonomischen Nutzen verstärkt und dabei der Gleichstellungsfokus verloren gehen kann (vgl. Lombardo und Meier 2008; Jenson 2009; Knijn und Smit 2009; Lanfranconi 2012a).

Erstens hat die Industrie AG im Rahmen des Projektes Massnahmen zu den Themenbereichen Gesundheit und Sicherheit formuliert und umgesetzt:

> *[W]ir haben «Fit im Job», wir turnen. Dies findet aber nur am Morgen statt und dann [im Rahmen des Projektes] kam die Frage, ob wir das nicht auch am Nachmittag integrieren können, (…) das war so eine Massnahme und noch eine Verbesserung eines Hilfsmittels, die man dann auch gleich umgesetzt hat. Dies ist nicht aus der Familienfrage herausgekommen, sondern einfach allgemein, was die Mitarbeiter dort [bei der Befragung im Rahmen des Projektes] angemerkt haben.* (Frau Gerber, Personalleiterin)

Massnahmen im Themenbereich Gesundheit und Sicherheit zielen direkt auf die allgemeine Mitarbeitendenzufriedenheit, weshalb es für das Unternehmen rational ist, diese Massnahmen festzuschreiben. Im Wirtschaftsnutzendiskurs des Projektes wird gerade diese Zufriedenheit und das mit ihr verbundene Argument der Mitarbeiterbindung in Zeiten des Fachkräftemangels strategisch hervorgehoben (vgl. Sektion 5.4). Der Diskurs des Projektes legitimiert und verstärkt daher die Logik, dass Betriebe eher Massnahmen angehen, die direkt auf diese Zufriedenheit fokussieren. Massnahmen im Themenbereich Gesundheit und Sicherheit können durchaus eine positive Wirkung für Mitarbeitende entfalten. Solche Massnahmen zielen aber nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten. Alle befragten Mitarbeitenden – mit deutlicher Ausnahme der Mitglieder der Geschäftsleitung – äussern in den Interviews Zweifel, ob es reicht, wenn Betriebe Gleichstellungsmassnahmen, die ihnen nützen, umsetzen. Stattdessen wünschen sie sich eher verbindliche staatliche Massnahmen, die von aussen durchgesetzt und kontrolliert würden:[11]

> *[W]eil, wenn es [Lohngleichstellung] der Betrieb von sich aus nicht will, dann macht er es einfach nicht.* (Frau Liechti, Mitarbeiterin)

Zweitens hat die Industrie AG im Rahmen des Projektes auch die folgenden Massnahmen formuliert: «Ergänzung der Familienfreundlichkeit im Leitbild» und «Hinweis der Familienfreundlichkeit auf Homepage/Inserate» (Massnahmenplan). Auch diese Massnahmen können auf das dem Wirtschaftsnutzendiskurs inhärente Argument

11 Die befragten Mitglieder der Geschäftsleitung äussern ausschliesslich Vorteile von betrieblichen gegenüber staatlichen Gleichstellungsprogrammen. Alle andern befragen Mitarbeitenden sehen diese Vorteile auch, nennen aber zusätzlich Vorteile von staatlichen gegenüber betrieblichen Massnahmen. Begründet wird Letzteres hauptsächlich mit Gerechtigkeitsargumenten, mit der Problematik von alleinerziehenden Frauen, mit der Vorstellung, dass Arbeitgebende ohne Druck von aussen nichts tun oder weil es effizienter sei, wenn der Staat verbindliche Vorschriften erlässt. Oft wird explizit der Bereich der Lohngleichheit genannt, bei dem ein staatliches Eingreifen erwünscht wäre.

zurückgeführt werden, dass Gleichstellungsmassnahmen den Unternehmen Vorteile bei der Mitarbeitendenrekrutierung und in der Wahrnehmung der Öffentlichkeit bringen sollen (vgl. Sektion 5.4). Der Geschäftsführer UND bestätigt, dass im Projekt Unternehmen oft zu solchen Massnahmen motiviert werden:

> *Das [die Kommunikation von betrieblicher Familienfreundlichkeit gegen aussen] ist durchwegs ein Thema, eigentlich bei allen [der am Projekt teilnehmenden KMU], die das viel zu wenig machen.* (Geschäftsführer UND)

Im weiteren Gesprächsverlauf erzählt der Geschäftsführer das Beispiel eines Arbeitgebenden, der diese Kommunikation via Website gemacht hat und beim nächsten Bewerbungsgespräch von einem Bewerber positiv darauf angesprochen wurde. Das Beispiel zeigt, dass diese Massnahmen – ähnlich wie Massnahmen im Themenbereich Gesundheit und Sicherheit – effektiv für die Arbeitgebenden nützlich sein können. Damit verstärkt der Wirtschaftsnutzendiskurs den Fokus auf den betrieblichen Nutzen, ohne dass klar ist, ob die Massnahmen auch einen positiven Effekt auf die betriebliche Geschlechtergleichstellung haben. Diverse befragte Arbeitnehmenden bezweifeln dies und äussern die Vermutung, dass sich diese Massnahmen auf einer Leitbild-Ebene eher als «leere Hülle» (Hoque und Noon 2004) präsentierten:

> *Da nur vorne stehen (…), das sieht gut aus und dann wird nichts umgesetzt. Grosse Worte und nichts dahinter.* (Frau Berger, Mitarbeiterin)

Die beiden Zitate von Frau Liechti und Frau Berger verweisen darauf, dass die Arbeitnehmenden den Arbeitgebenden nicht zutrauen, dass Letztere Massnahmen im Interesse der Arbeitnehmenden durchführen. Folgt man dieser Annahme, so führt der Wirtschaftsnutzendiskurs im Gleichstellungsprojekt auch dazu, dass die herrschenden Machtpositionen zwischen Arbeitnehmenden und -gebenden im Unternehmen nicht verändert, sondern tendenziell verfestigt werden (vgl. Sektion 5.4). Erschwerend kommt hinzu, dass im Projekt aus strategischen Gründen die verbindlichen rechtlichen Grundlagen der Schweizer Gleichstellungspolitik verschwiegen werden, die dazu da wären, (diskriminierten) Arbeitnehmenden mehr Macht zu verleihen. Geschlechterungleichheiten können also – trotz der Projektteilnahme eines Unternehmens – durch den Wirtschaftsnutzendiskurs legitimiert unverändert bleiben (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 2. Pfeil links).

Gleichzeitig können durch das Argument der Mitarbeitendenzufriedenheit im Projekt (vgl. Sektion 5.4) Unternehmen jedoch auch motiviert werden, Massnahmen festzuschreiben, die auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten zielen. So wurde in der Industrie AG im Projekt ein Vaterschaftsurlaub von neu fünf statt einem Tag implementiert (Massnahmenplan),[12] der damit über dem gesetzlichen Minimum der Schweiz liegt:

12 Ein Vaterschaftsurlaub ist eine typische Massnahme im Themenbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dieser Bereich wird im Projekt strategisch gegenüber anderen Element der

> *Gut, der Vaterschaftsurlaub (…) da steckt eine Mitarbeiterzufriedenheit dahinter und mit der Zufriedenheit ist dann sicher auch die Leistung vom Mitarbeiter wieder höher.* (Herr Cosi, Geschäftsleiter)

Der Vaterschaftsurlaub birgt Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter. In den Interviews wurde gerade von den weiblichen Arbeitnehmenden oft genannt, dass sie den Vaterschaftsurlaub sinnvoll finden, da es eine Hilfe für die Mütter darstellt, wenn der Vater so an seinem Kind teilhaben könne und der Urlaub evtl. einen Anreiz für Väter darstelle, auch später mehr in die Familienarbeit zu investieren. Tritt Letzteres ein, kann die Massnahme zu einer veränderten Arbeitsteilung im privaten Bereich und damit zur Förderung der allgemeinen Geschlechtergleichstellung beitragen (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 2. Pfeil rechts).

6.4 Massnahmen zielen auf Geschlechtergruppe mit höherer Machtposition – oder nicht

Trotz den skizzierten Chancen für die Gleichstellung der Geschlechter, zielt der Vaterschaftsurlaub primär auf die männlichen Mitarbeitenden und allenfalls deren Partnerinnen oder Ehefrauen, er hat jedoch kaum einen Effekt auf die Frauen in der Industrie AG. In dieser verfügen Männer über höhere Machtpositionen als Frauen. Darauf verweist ihre zahlenmässige Dominanz insgesamt und in den Kaderpositionen im Besonderen (vgl. Sektion 4). Damit ist ein weiteres Risiko des Wirtschaftsnutzendiskurses umrissen: Aufgrund des Argumentes der allgemeinen Mitarbeitendenzufriedenheit (vgl. Sektion 5.4) und der damit verbundenen Hoffnung auf eine höhere Leistung einer Mehrheit der Mitarbeitenden (vgl. oben, Herr Cosi), ist es für die Arbeitgebenden rational, Massnahmen zu implementieren, die eher die Gruppen im Unternehmen mit höheren Machtpositionen avisieren. Verstärkt wird diese Logik in der Projektpraxis, dass im *Unternehmens-Check-up* das Sample für die Befragung der Mitarbeitenden repräsentativ zur Geschlechterverteilung im Betrieb ausgewählt wird (vgl. Sektion 5.3). In der Industrie AG mit einem Frauenanteil von rund 20 Prozent wurden eine Frau und vier Männer befragt. Die Aussage der einzigen Frau, die bei der Befragung beteiligt war, zeigt, inwiefern Interessen von Frauen im Gespräch weniger zum Zug kamen:

> *Es ging mehr um die Männer. Weil ich als einzige Frau konnte nichts sagen zu dem Thema [Möglichkeit einer Arbeitspensum-Reduktion wegen Mutterschaft]. Da haben einfach die Männer erzählt.* (Frau Lustenberger, Mitarbeiterin)

betrieblichen Geschlechtergleichstellung wie «geschlechtergerechter Sprache, Frauen in Führungspositionen oder Lohngleichheit» (Zitat Spezialistin EBG, Sektion 5.3) hervorgehoben. Dies trägt dazu bei, dass eher Massnahmen zur Vereinbarkeit als zu anderen Gleichstellungsthemen formuliert und umgesetzt werden.

Im Standortbericht, den UND aufgrund der beschriebenen Mitarbeitendenbefragung verfasst hat, wird stärker auf Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Männern als von Frauen verwiesen. Es erstaunt daher nicht, dass die Industrie AG zwar einen Vaterschaftsurlaub über dem gesetzlichen Minimum einführte, demgegenüber den Mutterschaftsurlaub beispielsweise beim gesetzlichen Minimum von 14 Wochen belassen hat (Angestelltenreglement, Massnahmenplan, Standortbericht). Es ist denkbar, dass in einem Unternehmen mit mehr Frauen als Männern in den Machtpositionen ein umgekehrter Mechanismus spielen würde. Der Wirtschaftsnutzendiskurs kann, insbesondere durch die Projektpraxis des vermehrten Einbezuges der zahlenmässig dominanten Geschlechtergruppe im Projekt und dem Argument der Zufriedenheit der Mehrzahl der Mitarbeitenden, zu einer Reproduktion von geschlechterspezifischen Ungleichheiten im Betrieb beitragen (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 3. Pfeil links).

Trotz dieser Problematik können durch den Wirtschaftsnutzendiskurs im Projekt auch Massnahmen implementiert werden, die auf beide oder primär auf die Geschlechtergruppe in den tieferen Machtpositionen zielen. So wurde in der Industrie AG formuliert und umgesetzt, dass in den jährlichen Gesprächen mit den Mitarbeitenden die Thematik «Bedürfnisse Vereinbarkeit von Familie und Beruf» standardmässig integriert werden soll (Massnahmenplan). Die Umsetzung dieser Massnahme kann zu einer positiven Wirkung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von betroffenen Frauen und allenfalls Männern führen. Es ist denkbar, dass dadurch positive Effekte auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in deren privaten Bereich erwachsen. Zudem ist auch ein positiver Effekt für die betriebliche Geschlechtergleichstellung möglich (vgl. Abbildung 1 in Sektion 6.5, 3. Pfeil rechts).

6.5 Verfestigung oder Reduktion von Geschlechterungleichheiten und anderen sozialen Ungleichheiten

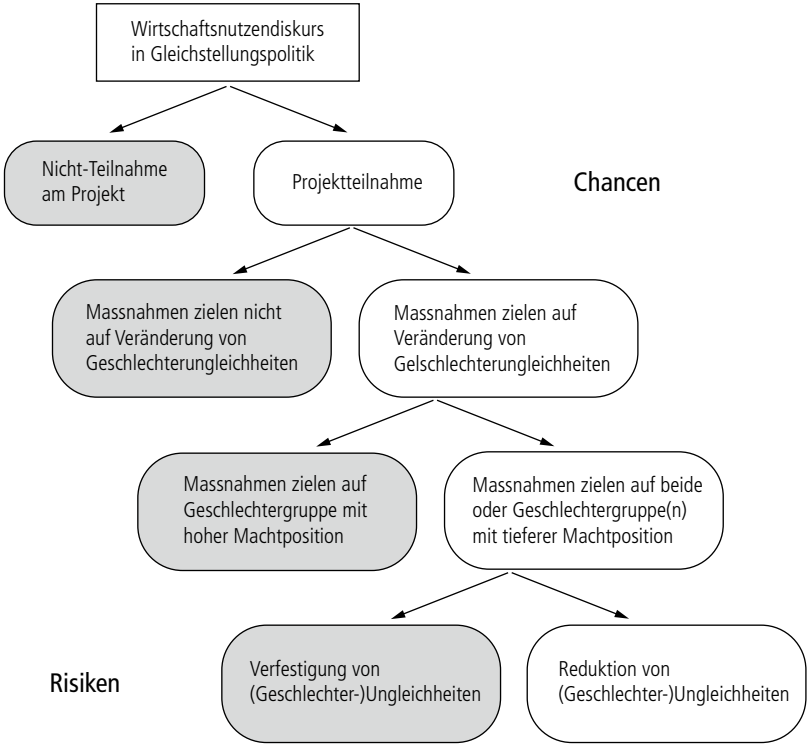
Die zuletzt besprochene Massnahme der Integration der Vereinbarkeitsthematik ins Mitarbeitendengespräch und die damit verbundene Suche nach individuellen Lösungen werden durch die Freiwilligkeits- und Flexibilitätsargumente im Wirtschaftsnutzendiskurs nahegelegt (vgl. Sektion 5.5). Damit werden Regelungen zur Vereinbarkeit – die in diesen Gesprächen diskutiert werden – nicht formell und verbindlich für alle gleich festgelegt:

> *Und dann ist es meistens eine individuelle Lösung, dann ist es nirgends reglementarisch festgehalten. Man hält sich das Türchen offen, dass man wirklich individuell entscheidet.* (Frau Gerber, Personalleiterin)

«Man» meint hier die Arbeitgebendenseite, welche in der höheren Machtposition ist. Der Geschäftsführer UND sagt, dass diese Massnahme eine «Vertrauenskultur» im Unternehmen benötigt:

Dann kommt vielleicht auch eine Mitarbeiterin schon früh und sagt: «ich bin schwanger, ich bin im zweiten Monat schwanger». Wichtig ist, dass die vorgesetzte Person positiv und offen darauf reagiert und interessiert ist, gemeinsam mit der Mitarbeiterin eine für beide Seiten passende Lösung für die Mutterschaftszeit und die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu finden. Dann ist das natürlich gut. Aber es braucht diese Offenheit und auch das Vertrauen. Es braucht eine Vertrauenskultur. (Geschäftsführer UND)

Abbildung 1 Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses für die betriebliche Gleichstellung



Das Zitat impliziert, dass das Fehlen einer solchen Kultur, resp. das fehlende Interesse der entsprechenden Führungsperson am Suchen einer für beide Seiten passenden Lösung eine negative Wirkung für die betroffene Person und dadurch für die betriebliche Gleichstellung haben kann. Bestehende geschlechtsspezifische Praxen werden damit verfestigt (vgl. Ostendorp und Nentwich 2005; Smithson

und Stokoe 2005; Lanfranconi 2014).[13] Schliesslich ist es möglich, dass sich bei der Umsetzung dieser Massnahme Wirkungen auf andere Kategorien von sozialer Ungleichheit entfalten. Denn Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden nur für bestimmte Mitarbeitende gesucht:

> *[W]enn wir gute Personen haben, wollen wir die auch behalten und suchen nach Lösungen.* (Frau Gerber, Personalleiterin)

«Gute Personen» oder wie es Herr Roth, ein Geschäftsführer der Industrie AG, ausdrückt «qualifizierte Leute», werden gegenüber wenig Qualifizierten also bevorzugt behandelt. Dieser Fokus auf gute und qualifizierte Leute ist eine Reproduktion des Nutzenargumentes im Wirtschaftsnutzendiskurs (vgl. Sektion 5.4) und führt zur Verfestigung von bestehenden sozialen Ungleichheiten: Legitimiert durch den Wirtschaftsnutzendiskurs profitieren niedrig qualifizierte Frauen und Männer weniger von «individuellen Lösungen» zur Vereinbarkeit und werden dadurch benachteiligt, wogegen höher qualifizierte Frauen und Männer bevorzugt werden (vgl. Schön 1999; Maschke und Wiechmann 2010; vgl. Abbildung 1, 4. Pfeil links und rechts).

7 Fazit

Vor dem Hintergrund, dass gleichstellungspolitische AkteurInnen in der Schweiz bis heute wenig Durchsetzungskompetenzen gegenüber den Unternehmen haben, wird in der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben in den letzten Jahren ein Wirtschaftsnutzendiskurs aktiviert, um Unternehmen zu Gleichstellungsmassnahmen zu motivieren. Ausserbetriebliche gleichstellungspolitische AkteurInnen passen dabei Projekte den Interessen der Arbeitgebenden an. Der vorliegende Beitrag untersucht Elemente, Chancen und Risiken dieses dominierenden Diskurses am Fallbeispiel eines typischen Gleichstellungsprojektes und der Implementierung in einem Unternehmen mittels Diskursanalyse von Dokumenten und Interviews.

Das Projekt wird in einem Wirtschaftskontext und als Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer und nicht als Gleichstellungsprojekt präsentiert. Dabei wird mit dem Nutzen des Projektes für die Arbeitgebenden und mit der Freiwilligkeit und Flexibilität des Projektes argumentiert. Der Wirtschaftsnutzendiskurs manifestiert sich in Projektpraktiken wie, dass die Entscheidungsmacht über die Massnahmenformulierung und -implementierung bei den Arbeitgebenden bleibt. Zudem zeigt sich der Diskurs in der Verwendung von wirtschaftsnahen Begriffen wie Profit, Output, Prozess und Argumenten wie

13 Die im Sinne des Wirtschaftsnutzendiskurses implementierten Massnahmen wirken also in Interaktion mit der Unternehmenskultur resp. mit im Unternehmen vorherrschenden Diskursen und Vorstellungen (vgl. Acker 1990; Liebig 2005; Ostendorp und Nentwich 2005). Ausführlich zur Wirkung des Zusammenspieles des Wirtschaftsnutzendiskurses und den Diskursen und Vorstellungen in der Industrie AG: vgl. Lanfranconi (2014).

beispielsweise dem Fachkräftemangel oder der Mitarbeitendenzufriedenheit. Durch das Bedienen der Interessen der Arbeitgebenden, z. B. nach qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden, sollen die Unternehmen zum Handeln für die betriebliche Geschlechtergleichstellung motiviert werden.

Die Aktivierung des Wirtschaftsnutzendiskurses birgt – wie von den gleichstellungspolitischen AkteurInnen (SprecherInnen) erhofft – Chancen für die betriebliche Geschlechtergleichstellung: So wird ein Anreiz bei Unternehmen geschaffen, am Projekt teilzunehmen und konkrete Massnahmen festzuschreiben und umzusetzen, die auf die Reduktion von Geschlechterungleichheiten zielen. Gleichzeitig entstehen im Zusammenspiel zwischen SprecherInnen, dem Wirtschaftsnutzendiskurs und den Unternehmen (Publikum) auch Risiken: Die gleichstellungspolitischen AkteurInnen begeben sich in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation und den Interessen von wirtschaftspolitischen AkteurInnen. Arbeitgebende werden durch den Wirtschaftsnutzendiskurs auch zur Nicht-Teilnahme am Projekt legitimiert. Sie sind durch das Projekt legitimiert, Massnahmen zu formulieren und umsetzen, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten oder primär auf die Geschlechtergruppe mit der höheren Machtposition im Unternehmen zielen. Zudem besteht bei der Umsetzung von Massnahmen das Risiko einer Verfestigung von geschlechtsspezifischen und anderen sozialen Ungleichheiten.

Die Studie bestätigt einige aus der Forschungsliteratur bekannte Risiken für das Fallbeispiel: Etwa, dass das Argument des Unternehmensnutzens Unternehmen legitimiert, lediglich Massnahmen auf einer Leitbildebene zu implementieren (vgl. Hoque und Noon 2004; Ostendorp und Nentwich 2005). Oder, dass aufgrund von Freiwilligkeits- und Flexibilitätsargumenten und -begriffen, im Unternehmen existierende vergeschlechtlichte Praxen verstärkt, statt verringert werden (vgl. Ostendorp und Nentwich 2005; Smithson und Stokoe 2005). Auch, dass unverbindliche Gleichstellungsprogramme oft das Risiko aufweisen, dass sie hauptsächlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und kaum andere Gleichstellungsthemen adressieren, kann bestätigt werden (vgl. Schön 1999; Lanfranconi 2012b). Darüber hinaus werden in diesem Beitrag neue Risiken aufgezeigt: Erstens, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs in Gleichstellungsprojekten die Arbeitgebenden dazu legitimiert, Massnahmen zu implementieren, die direkt auf die Mitarbeitendenzufriedenheit zielen, z. B. in den Bereichen Gesundheit oder Sicherheit. Dabei kann der Geschlechterfokus im Gleichstellungsprojekt verloren gehen. Die Subordination des Geschlechter- zugunsten eines Wirtschaftsfokus auf der makrosozialen Ebene ist bekannt (vgl. Lombardo und Meier 2008; Jenson 2009; Knijn und Smit 2009; Lanfranconi 2012a). Ein zentraler Beitrag dieser Studie ist, diese Subordination am Fallbeispiel eines Gleichstellungsprojekts auf der mesosozialen Ebne zu beleuchten und ihre möglichen betrieblichen Wirkungen aufzuzeigen. Zweitens wurde gezeigt, wie der Wirtschaftsnutzendiskurs Unternehmen legitimiert, Massnahmen festzu-

schreiben und umzusetzen, die primär auf die Geschlechtergruppe mit der höheren Machtposition im Unternehmen zielen.

Da es sich beim untersuchten Projekt um ein exemplarisches handelt (vgl. Sektion 4), lassen sich in Bezug auf die aktuelle schweizerische Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben folgende Schlussfolgerungen ziehen: Durch den Wirtschaftsnutzendiskurs in der Gleichstellungspolitik sind zwar positive Wirkungen für die Geschlechtergleichstellung in einzelnen Betrieben möglich. Gleichzeitig ist die Reichweite und Wirksamkeit dieser Gleichstellungspolitik beschränkt. Die Begrenztheit der Reichweite gründet unter anderem darin, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs gleichzeitig Handlungsanreiz und Legitimation zum Nicht-Handeln für Unternehmen ist. Damit lässt sich besser verstehen, warum – wie einleitend umrissen – trotz des Wirtschaftsnutzendiskurses nur sehr wenige Unternehmen von öffentlich bereitgestellten Geldern für Gleichstellungsprojekte profitieren. Zur Begrenztheit der Wirksamkeit aktueller Projekte trägt bei, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs Betriebe auch dazu legitimiert, Massnahmen zu formulieren, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten zielen. Schliesslich besteht die Gefahr bei der Massnahmenumsetzung, dass bestehende geschlechtsspezifische Praxen verfestigt und Ungleichheiten perpetuiert werden. Da es sich beim untersuchten Unternehmen um ein vergleichsweise engagiertes handelt, kann davon ausgegangen werden, dass die skizzierten Probleme und Risiken bei anderen Unternehmen mindestens ebenfalls vorhanden sind. Diese Erkenntnisse tragen zur Erklärung bei, warum sich Geschlechterungleichheiten im Erwerbsleben – auch seit dem vermehrten Aktivieren des Wirtschaftsnutzendiskurses – nur langsam verringern.

Die vorliegende Studie kann damit Grundlage für die Weiterentwicklung der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben sein. Der Einfluss der Unternehmen auf die Folgen von Gleichstellungsprogrammen wird nach unten in der Abbildung 1 grösser, während der Einfluss des Staates nach unten kleiner wird. So könnten die drei ersten Risiken potentiell durch bindende staatliche Gleichstellungsprogramme minimiert werden:[14] Durch solche Programme könnten mehr Betriebe erreicht und verpflichtet werden, Massnahmen anzugehen, die auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten und auf beide oder die Geschlechtergruppe zielen, die im Unternehmen über eine tiefere Machtposition verfügt.[15] Daher spricht die Analyse für verbindlichere Gleichstellungsprogramme und damit für erweiterte Kompetenzen von staatlichen Gleichstellungsstellen. Neben dem

14 Mögliche Beispiele dafür wären vermehrt staatliche Lohngleichheitskontrollen in Unternehmen (vgl. z. B. Nowotny 2012), eine Planerstellungspflicht für den Gleichstellungsbereich für Unternehmen oder Ergebnisquoten z. B. für die Geschlechterverteilung in Führungspositionen (Schön 1999; Bothfeld et al. 2010; Lanfranconi 2012a; Lanfranconi 2012b).

15 Komplexer ist es beim Risiko der Verfestigung von Ungleichheiten bei der Massnahmenumsetzung. Dies, weil neben freiwilligen, selbstverpflichtenden, auch verbindliche staatliche Gleichstellungsprogramme solche Gefahren bergen. Um diese Risiken zu minimieren, müsste die betriebliche Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen mindestens länger als im untersuchten Projekt begleitet werden (vgl. Lanfranconi 2014).

Einführen von verbindlicheren staatlichen Gleichstellungsprogrammen, könnten auch freiwillige oder selbstverpflichtende Gleichstellungsprogramme – wie das in dieser Studie untersuchte Projekt – weiterentwickelt werden. Während dabei das Problem der begrenzten Reichweite kaum gelöst werden kann, ist ein Einfluss auf die Wirksamkeit der Programme möglich: So könnten die Risiken minimiert werden, dass Massnahmen implementiert werden, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten oder auf die Geschlechtergruppe in der höheren Machtposition zielen. Dazu müssten Arbeitnehmende und die Geschlechtergruppe in der tieferen Machtposition im Unternehmen mehr Mitsprachemöglichkeiten im Programm und insbesondere bei der Entscheidung erhalten, welche Massnahmen implementiert werden. Um einer tatsächlichen betrieblichen Gleichstellung näher zu kommen – ob durch verbindlichere staatliche oder freiwillige, selbstverpflichtende Programme – muss der Wirtschaftsnutzendiskurs angepasst werden: Vermehrt sollten Gleichstellungsprogramme (wieder) an den Interessen von (diskriminierten) Arbeitnehmenden und weniger ausschliesslich am Nutzen der Wirtschaft ausgerichtet sein.

8 Literaturverzeichnis

Acker, Joan. 1990. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society* 4(2): 139–158.

Bacci, Carol L. 1999. *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*. London: Sage.

BFS (Bundesamt für Statistik). 2013. Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. Neuenburg: BFS, http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html (07.03.2013).

Bothfeld, Silke, Sebastian Hübers und Sophie Rouault. 2010. Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. S. 21–88 in *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlöhnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*, hrsg. von GiB, Projektgruppe. Berlin: edition sigma.

EBG (Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann). 2012. *Bericht 2012. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben*. Bern: EBG.

Finlayson, Alan. 2007. From beliefs to arguments: Interpretive methodology and rhetorical political analysis. *British Journal of Politics and International Relations* 9(4): 545–563.

Flyvberg, Brent. 2001. *Making Social Science Matter: Why Social Inquiry Fails and How it can Succeed Again*. Cambridge: Cup.

Fuhrmann, Frauke, Beatrix Dietz und Maria Thaens. 2012. Does investment in women's advancement programmes pay off for companies? Paper presented at the Gender Work and Organization conference. Keele, Great Britain, June 28, 2012.

Hoque, Kim und Mike Noon. 2004. Equal opportunities policy and practice in Britain: Evaluating the "empty shell" hypothesis. *Work, Employment & Society* 18(3): 481–506.

Imboden, Natalie und Christine Michel. 2012. Gleichstellung als Sonderfall? Zur Vollzugsproblematik am Beispiel des Gleichstellungsgesetzes der Schweiz. *FEMINA POLITICA. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 21(02): 96–107.

Jenson, Jane. 2009. Lost in translation: The social investment perspective and gender equality. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 16(4): 446–482.

Kelle, Udo und Susann Kluge. 2010. *Vom Einzelfall zum Typus*. Opladen: Leske + Budrich.

Keller, Reiner. 2011. *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. Wiesbaden: VS Verlag.

Keller, Reiner. 2013. Zur Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. S. 27–68 in *Methodologie und Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. Band 1: Interdisziplinäre Perspektiven*, hrsg. von Reiner Keller und Inga Truschkat. Wiesbaden: VS Verlag.

Knijn, Trudie und Arnoud Smit. 2009. Investing, facilitating, or individualizing the reconciliation of work and family life: Three paradigms and ambivalent policies. *Social Politics* 16(4): 484–518.

Kreckel, Reinhard. 2004. *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit.* Frankfurt a. M.: Campus.

Lanfranconi, Lucia M. 2014. Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des *Wirtschaftsnutzendiskurses* in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 6(1): 93–110.

Lanfranconi, Lucia M. 2012a. Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011. S. 190–208 in *Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung. Beiträge zum zweiten Kongress der deutschsprachigen Rechtssoziologischen Vereinigung, Wien 2011*, hrsg. von Josef Estermann. Wien: LIT-Verlag.

Lanfranconi, Lucia M. 2012b. «Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmassnahmen durchführen» – Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetz (GlG) und deren Folgen. *FEMINA POLITICA. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 21(2): 107–117.

Levy, René. 2002. Meso-social structures and stratification analysis – missing link? *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 28(2): 193–216.

Liebig, Brigitte. 2005. Zwischen sozialer Gerechtigkeit und Nutzenorientierung. Arbeitskultur und Geschlechtergleichstellung in IT-Betrieben. *WISO* 28(2): 49–66.

Lombardo, Emanuela und Petra Meier. 2008. Framing gender equality in the European Union political discourse. *Social Politics* 15(1): 101–129.

Maschke, Manuela und Elke Wiechmann. 2010. Instrumente und Akteure betrieblicher Gleichstellungsförderung. S. 485–550 in *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlöhnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*, hrsg. von GiB, Projektgruppe. Berlin: edition sigma.

Nowotny, Sarah. 09.12.2012. Mehr Geld für Gleichstellung. S.11 in *NZZamSonntag,* Zürich: NZZ.

Orloff, Ann Shola und Bruno Palier. 2009. The power of gender perspectives: Feminist influence on policy paradigms, social science, and social politics. *Social Politics* 16(4): 405–412.

Ostendorp, Anja und Julia C. Nentwich. 2005. Im Wettbewerb um «Familienfreundlichkeit». Konstruktionen familienfreundlicher Wirklichkeiten zwischen gleichstellerischen Idealen und pragmatischer Machbarkeit. *Zeitschrift für Familienforschung* 17(3): 333–356.

Padamsee, Talseem. 2009. Cultur in connection: Re-contextualizing ideational processes in the analysis of policy development. *Social Politics* 16(4): 413–445.

Prognos AG. 2010. *Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik.* Basel: Kasimir Meyer AG.

Schön, Christine. 1999. *Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik: Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz; eine exemplarische Studie in Banken und Sparkassen*. Königsstein: Helmer.

Smithson, Janet und Elizabeth H. Stokoe. 2005. Discourses of work-life balance: Negotiating "gender-blind" terms in organizations. *Gender, Work and Organization* 12(2): 157–168.

Stutz, Heidi, Marianne Schär Moser und Elisabeth Freivogel. 2005. *Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht*. Bern: BASS und büro a&o.

Von Witzleben, Thomazine. 2011. *Der Lohngleichheitsdialog. Ein Projekt der Sozialpartner und des Bundes. Erste Zwischenevaluation*. Bern: Im Auftrag des Bundesamtes für Justiz.

Aufsätze: Offener Teil

Lucia Marina Lanfranconi

Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik[1]

Zusammenfassung

Der Beitrag beleuchtet Mechanismen, die geschlechtsspezifische (Un-)Gleichheit in Unternehmen fördern. Dabei interessiert das Zusammenspiel von innerbetrieblichen Vorstellungen und dem dominierenden Diskurs der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik (Wirtschaftsnutzendiskurs). Dokumente, Interviews und Statistiken eines mittelgroßen Industrieunternehmens, das an einem typischen Gleichstellungsprojekt teilgenommen hat, werden diskursiv analysiert. Die Resultate zeigen sowohl Möglichkeiten zur Reduktion als auch Risiken zur Verfestigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf. Dabei sind insbesondere betriebliche Vorstellungen von Führungspositionen und Teilzeitarbeit relevant. Diese können in Interaktion mit unverbindlichen und individuellen Lösungen, die durch den Wirtschaftsnutzendiskurs legitimiert werden, kontraproduktiv zu einer Verfestigung von Geschlechterungleichheiten führen.

Schlüsselwörter
Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben, Diskursanalyse, Geschlechterungleichheit, Schweiz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wirtschaftsnutzendiskurs

Summary

Equality through individual solutions? Company level consequences of the economic benefit discourse in current gender equality policy in Switzerland

This article discusses mechanisms that foster gender-specific (in)equality within work organisations. The special focus here is on the interaction between intra-company perceptions and the dominant discourse in current Swiss equality policy (economic benefit discourse). The article discursively analyses documents, interviews and statistics from a medium-sized industrial company that participated in a typical gender equality project. Results indicate both possibilities for reducing and risks of stabilising gender-specific inequalities. Of particular relevance is the way in which leadership positions and part-time work are perceived. Through interacting with non-compulsory and individual solutions, legitimised by the economic benefit discourse, these perceptions can counterproductively lead to the stabilisation of gender inequalities.

Keywords
equality policy in the workplace, discourse analysis, gender inequality, Switzerland, reconciling work and family life, economic benefit discourse

1 Einleitung

Seit den 1970er Jahren gibt es theoretische Debatten und empirische Erkenntnisse zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in Unternehmen (vgl. Acker 1990, 1994; Kanter 1977; Wilz 2002, 2004). Mit der Etablierung von Geschlechtergleichstellungspolitiken nehmen auch Studien zur Aufhebung oder Verfestigung geschlechtsspezifischer Un-

1 Dieser Artikel ist im Rahmen eines vom Schweizerischen Nationalfonds finanzierten Forschungsprojekts (Grant no. PDFMP1_127306) entstanden.

gleichheit durch solche Politiken zu (vgl. Maschke/Wiechmann 2010; Smithson/Stokoe 2005). Forschungen dieser Art sind für die Schweiz von Relevanz, da sich nach wie vor – trotz steigendem Bildungsniveau von Frauen – geschlechtsspezifische Ungleichheiten beobachten lassen: So liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen 2012 bei rund 33 Prozent und Frauen verdienen in der Privatwirtschaft rund 18 Prozent weniger als Männer (Bundesamt für Statistik 2013a).[2] Trotzdem bleiben Untersuchungen zu (kontra-) produktiven Wirkungen von Gleichstellungsmaßnahmen in Schweizer Unternehmen rar (Ausnahmen sind etwa Lanfranconi im Erscheinen; Ostendorp/Nentwich 2005).[3] Zudem stellt sich die Frage nach Chancen und Risiken von Gleichstellungsmaßnahmen angesichts gesellschaftlicher Veränderungen immer wieder neu (vgl. Riegraf 2013).

Die Schweiz hat seit 1996 ein Gleichstellungsgesetz (GlG).[4] Das GlG verbietet Diskriminierung von Arbeitnehmenden aufgrund des Geschlechtes, „insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung" (Art. 3 GlG). In der Umsetzung des GlG in Projekte dominiert ungefähr seit der Jahrtausendwende ein *Wirtschaftsnutzendiskurs* (Lanfranconi 2012a).[5] Dieser adressiert Arbeitgebende und schlägt unverbindliche, freiwillige Gleichstellungsprojekte für Männer und Frauen oft primär zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. Zentrale Argumente sind der Nutzen von Gleichstellungsprojekten für die Arbeitgebenden sowie die Flexibilität und Individualität der betrieblichen Maßnahmen. Demografischer Wandel und Fachkräftemangel sind wichtige Referenzpunkte. Durch die Bezugnahme auf die Interessen der Arbeitgebenden – z. B. an der Rekrutierung und Unternehmensbindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden – sollen Unternehmen zum Handeln für die betriebliche Gleichstellung motiviert werden (Lanfranconi im Erscheinen, 2012a). Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden – wenn überhaupt – stärker als Großunternehmen von freiwilligen, kostengünstigen Gleichstellungsprojekten primär zur Vereinbarkeitsthematik adressiert (Lanfranconi 2012b; Ostendorp/Nentwich 2005). In der Schweiz arbeiten rund zwei Drittel aller Beschäftigten in KMU (Bundesamt für Statistik 2013b).

Vor diesem Hintergrund beleuchtet der vorliegende Beitrag Folgen dieses Wirtschaftsnutzendiskurses in der Schweizer Gleichstellungspolitik für geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Unternehmen. Dazu werden anhand einer empirischen Fallstudie schrittweise drei Fragen beantwortet:

2 Rund ein Drittel der Lohndifferenz wird als unerklärter Anteil und damit als diskriminierender Lohnunterschied gewertet (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; Bundesamt für Statistik 2013).

3 Wertvolle Ansatzpunkte in Hinsicht auf die Gleichstellungspolitik bieten zudem Bothfeld/Hübers/Rouault (2010), Fuchs (2013), Lanfranconi (2012a, 2012b) sowie Stutz/Schär Moser/Freivogel (2005) und für Unternehmen Folini (2007), Funken (2004) oder Nentwich (2004).

4 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Stand 1. Januar 2011, SR 151.1).

5 Damit konkurrierend – jedoch seit der Jahrtausendwende tendenziell seltener – wird ein Diskurs artikuliert, der, sich auf soziale Gerechtigkeit und die geltenden Gleichstellungsgrundsätze in Verfassung und GlG beziehend, vermehrt staatliche und verbindliche Gleichstellungsprojekte fordert (Lanfranconi 2012a, vgl. auch Nentwich/Liebig/Steyaert 2010). Die Dominanz des Wirtschaftsnutzendiskurses in der schweizerischen Gleichstellungspolitik ist vor dem Hintergrund der großen Macht der Unternehmen zu verstehen: Obwohl das GlG für alle Unternehmen in der Schweiz gilt, verfügen Gleichstellungsstellen über wenig Durchsetzungsmacht gegenüber den Unternehmen (Bothfeld/Hübers/Rouault 2010; Lanfranconi 2012a; 2012b).

1) Welche Vorstellungen werden in Unternehmen für Geschlechterungleichheiten relevant?
2) Inwiefern wird der Wirtschaftsnutzendiskurs der schweizerischen Gleichstellungspolitik in Unternehmen reproduziert oder modifiziert?
3) Inwiefern werden durch die Interaktion des Wirtschaftsnutzendiskurses mit in Organisationen vorherrschenden Vorstellungen geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Unternehmen aufgehoben oder verfestigt?

2 Theoretische Grundannahmen und Forschungsbefunde

Die erste Frage basiert auf der Annahme, dass Organisationen vergeschlechtlicht sein können.[6] Dies kann mit dem Gender-Regime-Begriff umschrieben werden, der nach Acker (1994: 117) Strukturen, Prozesse und Vorstellungen umfasst, die Frauen und Männer in Organisationen verschiedenen Aufgaben und Positionen zuordnen. Es wird angenommen, dass nicht jede unterschiedliche Zuordnung von Frauen und Männern ungleichheitsgenerierend ist. Daher werden Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten unterschieden (vgl. Wilz 2002, 2004). Soziale Ungleichheit wird generell verstanden als Überbegriff für „gesellschaftlich verankerte Formen der Begünstigung und Bevorrechtigung einiger, der Benachteiligung und Diskriminierung anderer" (Kreckel 2004: 15). Weiter werden formelle und informelle Organisationsstrukturen unterschieden, die sich wechselseitig beeinflussen können (vgl. Funken 2004; Müller 2010; Wilz 2002). In organisationalen Praktiken (z. B. Beförderungspraktiken) und Texten (z. B. Reglements und Verträgen, vgl. Keller 2005) lagern sich bestimmte Geschlechtervorstellungen ein. Liebig (2005), Liff/Ward (2001), Nentwich (2004) sowie Wilz (2002) zeigen empirisch, dass neben Geschlechtervorstellungen auch Ideen von Arbeitsverhältnissen, berufstätigen Menschen generell sowie Führungspositionen relevant für Geschlechterungleichheiten in Organisationsstrukturen sein können.

Die zweite Frage beruht auf diskurstheoretischen Überlegungen aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive (Keller 2005, 2011, 2013). Diskurse lassen sich als „strukturierte und strukturierende Anstrengungen verstehen, Bedeutung […] zu erzeugen, zu stabilisieren und dadurch einen verbindlichen Sinnzusammenhang […] in sozialen Kollektiven zu institutionalisieren" (Keller 2013: 27). Diskurse können außerhalb von Organisationen produziert und in Organisationen reproduziert, situativ rezipiert oder modifiziert und adaptiert werden (Keller 2005; Müller 2010). Nentwich/Liebig/Steyaert (2010) sowie Ostendorp/Steyaert (2009) zeigen, wie die Idee von *diversity,* Ostendorp (2007), inwiefern das Konzept der *work-life balance* in lokales, organisationales Reden und Handeln übersetzt wird.

Die dritte Frage basiert auf den Annahmen, dass Diskurse machtförmige Wirkungen auf das Leben von Menschen haben und gerade in Politikregimen eingelagerte Diskurse zur (Re-)Produktion von sozialen Ungleichheiten beitragen können (Keller 2011; Padamsee 2009). Empirische Studien belegen, dass der Erfolg von Gleichstellungsmaß-

6 Einen aktuellen Überblick zum Forschungsfeld Geschlecht und Organisation bieten Müller/Riegraf/Wilz (2013).

nahmen von in Unternehmen vorherrschenden Vorstellungen beeinflusst ist. Ostendorp (2007) sowie Ostendorp/Nentwich (2005) weisen nach, inwiefern die Idee des *ideal worker* – jung, gesund, männlich, erfolgreich und Vollzeit arbeitend – Gleichstellungsziele bei der Umsetzung von Projekten in Organisationen behindern und stattdessen zu einer Perpetuierung des Status quo beitragen kann. Smithson/Stokoe (2005) zeigen geschlechtsspezifische Folgen davon, wenn in Gleichstellungsprogrammen mit geschlechterblinden Konzepten wie *work-life balance* oder *flexibility* argumentiert wird, in der konkreten organisationalen Praxis aber fast ausschließlich weibliche Elternschaft gemeint ist.

3 Empirische Fallstudie

Für die Studie wurde ein Unternehmen untersucht, das 2011 an einem für den aktuellen Fokus der schweizerischen Gleichstellungspolitik typischen Gleichstellungsprojekt eines Kantons teilgenommen hat.[7] Das Projekt beinhaltet, dass rund 20 KMU gemäß den von einer externen Fachstelle abgegebenen Empfehlungen selbstgewählte Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen implementieren. Das untersuchte Unternehmen ist ein Industrieunternehmen, weshalb es im Folgenden *Industrie AG* genannt wird. Laut Aussage des Geschäftsführers der mit der Durchführung des Projektes beauftragten Fachstelle ist Industrie AG ein typisches, jedoch vergleichsweise engagiertes Zielgruppenunternehmen des Projektes. Daher ist es naheliegend, dass Probleme und Risiken, die bei der Projektimplementierung in der Industrie AG auftreten, auch bei anderen Unternehmen auftreten dürften (vgl. Flyvberg 2011). Industrie AG verfügt über drei Standorte mit insgesamt rund 250 Mitarbeitenden und beschäftigt in der Produktion sowie in der Administration Frauen und Männer. Personalthemen wie die Implementierung des Gleichstellungsprojektes werden zentral für alle Standorte geregelt. In die Untersuchung wurden zwei Betriebsstandorte einbezogen, weil diese über dieselben formellen, jedoch unterschiedliche informelle Strukturen verfügen. Die beiden Standorte werden im Folgenden *Industrie AG A-Dorf* und *Industrie AG B-Stadt* genannt.

Dem Beitrag liegt eine Datentriangulation zugrunde (vgl. Lamnek 2005): 20 semistrukturierte Interviews[8] mit Frauen und Männern unterschiedlicher Führungsverantwortung, alle Unternehmensdokumente und Dokumente, die im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsprojekt in der Industrie AG entstanden sind, sowie Statistiken aus beiden Betriebsstandorten werden in die Analyse einbezogen.[9] Tabelle 1 gibt einen

7 Lanfranconi (im Erscheinen) arbeitet am Fallbeispiel dieses typischen Gleichstellungsprojektes (freiwilliges Projekt, das Unternehmen zur Maßnahmenimplementierung motivieren will, vgl. Einleitung) die charakteristischen Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses heraus. Diese sind: Wirtschaftskontext, Fokus auf Arbeitgebende, Vereinbarkeit von Frauen und Männern, Nutzen für Unternehmen und Freiwilligkeit sowie Flexibilität.

8 Die Interviews wurden von der Autorin 2012 an den Betriebsstandorten durchgeführt. Die Namen aller InterviewpartnerInnen wurden anonymisiert.

9 Für die Analyse stehen zudem Interviews mit den vier unternehmensexternen Personen, die an der Projektumsetzung maßgebend beteiligt waren, sowie die fünf allgemeinen Projektdokumente zur Verfügung (vgl. Lanfranconi im Erscheinen).

Überblick über das Datenmaterial, die Auswahl und Anzahl, einige zusätzliche Angaben sowie die im Folgenden verwendeten Kurzbezeichnungen.

Tabelle 1: Übersicht über das empirische Datenmaterial

Datentyp, Auswahl	Kurzbezeichnungen	Zusätzliche Angaben		
20 Interviews qualitativer Stichprobenplan (vgl. Kelle/Kluge 2010)		Tätigkeit	Position	BV
	Industrie AG Schweiz			
	Herr Cosi	Geschäftsführer	GL	VZ
	Frau Gerber	Personalleiterin	GL	VZ
	Industrie AG A-Dorf			
	Herr Roth	Geschäftsleiter	GL	VZ
	Frau Michel	Einkauf	-	VZ
	Herr Künzler	Verkauf Innendienst	LF	VZ
	Frau Keller-Krummenacher	Verkauf Innendienst	-	SL
	Frau Kunz	Sekretariat	-	VZ
	Herr Peres Fereira	Produktion 1	-	VZ
	Herr Castro Moreira	Produktion 2	LF	VZ
	Frau Kapetanovic	Produktion 2	-	VZ
	Herr Santos Gomes	Produktion 2	-	VZ
	Frau Falcone-Coluci	Reinigung	-	SL
	Industrie AG B-Stadt			
	Herr Richener	Geschäftsleiter	GL	VZ
	Frau Schulz	Verkauf Innendienst	-	VZ
	Herr Fichter	Verkauf Innendienst	-	VZ
	Frau Liechti	Sekretariat	-	TZ
	Frau Lustenberger	Produktion	-	TZ
	Herr Vairamuthu	Produktion 1	-	VZ
	Frau Berger	Produktion 2	-	SL
	Herr Selvaratnam	Produktion 2	-	VZ
Dokumente, alle		Anzahl	Jahr	
	Unternehmensdokumente der Industrie AG			
	Leitbild	1	2009	
	Angestelltenreglement	1	2013	
	Spesenreglement	1	2013	
	Verhaltenskodex	1	2008	
	Betriebsordnung	1	2010	
	Arbeitsvertrag	2	2013	
	Stellenausschreibung	3	2013	
	Werbebroschüre	1	2009	
	Homepage	3	2013	
	Merkblatt	6	2010/o. J.	
	Organigramm	2	2011	
	Dokumente zur Projektimplementierung			
	Standortbericht	1	2011	
	Maßnahmenplan	1	2011	
Statistiken, alle		Anzahl	Jahr	
	Industrie AG A-Dorf			
	Statistiken A-Dorf	2	2012	
	Industrie AG B-Stadt			
	Statistiken B-Stadt	2	2012	

Anmerkungen: BV = Beschäftigungsverhältnis; GL = Geschäftsleitung; LF = Leitungsfunktion; VZ = Vollzeit; TZ = Teilzeit; SL = Stundenlohn, Quelle: Statistiken A-Dorf und B-Stadt.

Als Analysemethode wurde eine Diskursanalyse aus sozialwissenschaftlicher Perspektive angewendet. Alle Daten wurden nach ihrer formalen und sprachlich-rhetorischen Struktur analysiert (Keller 2005, 2011). Die Interviews wurden in einem induktiv-deduktiven Wechselspiel nach Sinneinheiten codiert (vgl. Kelle/Kluge 2010). Das Ziel der Analyse war es, wiederkehrende diskursive Muster herauszuarbeiten (vgl. Keller 2005, 2011) – dies einerseits zu ungleichheitsgenerierenden Vorstellungen (vgl. Frage 1) und andererseits zu Elementen des Wirtschaftsnutzendiskurses oder alternativen Diskursen (vgl. Frage 2). In diesem Beitrag werden jene Vorstellungen und Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses besprochen, die in ihrem Zusammenspiel (un)gleichheitsgenerierend wirken können (vgl. Frage 3).[10] In der Analyse interessieren schließlich Unterschiede der diskursiven Muster, beispielsweise nach Standort (A-Dorf, B-Stadt), Geschlecht oder Position (Arbeitgebende, Arbeitnehmende). Wo diese Differenzen relevant werden, fließen sie in die Resultate ein.

4 Ungleichheitsgenerierende Vorstellungen in der Industrie AG[11]

4.1 Aufgabenzuteilung und Anstellung

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten bei der Industrie AG ist gering, wobei er in Industrie AG B-Stadt mit knapp 25 Prozent deutlich höher als in Industrie AG A-Dorf mit gut 15 Prozent ausfällt. Die Aufgabenbereiche sind stark geschlechtersegregiert. So arbeiten in den meisten Bereichen entweder nur Männer (Geschäftsleitung, Verkauf Außendienst, Betriebs- und Produktionsleitung, Arbeitsvorbereitung (AVOR), Großteil der Produktion (z. B. Produktion 1, vgl. Tab. 1)) oder nur Frauen (Sekretariat, Einkauf, Reinigung). Einzig im Verkauf Innendienst und in einem kleinen Teil der Produktion (Produktion 2, vgl. Tab. 1) sind Frauen und Männer gemeinsam tätig (Statistiken A-Dorf und B-Stadt). Diese Aufgabenzuteilung dürfte Ausdruck von im Unternehmen vorherrschenden Vorstellungen über Arbeiten sein, die besser von Frauen, und solchen, die besser von Männern ausgeübt werden. In fast allen Interviews findet sich die Idee, dass es Frauen- und Männerarbeiten gibt. Frauen sind nach diesen Vorstellungen geeignet für leichte, feine, repetitive und „langweilige" Arbeiten: „Die Frauen machen nur Frauenarbeit, die sehr leicht ist […]. Aber für mich wird das langweilig" (Herr Gomes). Demgegenüber seien Männer geeignet für harte, körperliche und gefährliche Arbeiten: „In der Produktion draußen sind praktisch nur männliche Angestellte. Und es ist halt schon […] so vom Ursprung her, eigentlich schon Männerarbeit" (Herr Fichter). Auch

10 Aus diesem Grund werden beispielsweise Vorstellungen zu sexueller Belästigung nicht beschrieben. Auch innerhalb der einbezogenen Vorstellungen findet eine Reduktion der Komplexität statt. So beschreiben viele Dokumente und Interviews auch, dass Frauen und Männer in der Industrie AG gleichbehandelt werden (zu der Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit vgl. Nentwich 2004; Wilz 2002).

11 Einige der aufgezeigten Vorstellungen bestätigen Befunde aus frühe(re)n Studien zu Geschlechterungleichheiten in Unternehmen (vgl. Acker 1990, 1994; Kanter 1977; Nentwich 2005; Wilz 2002).

im Bereich der Administration gibt es Vorstellungen von männlichen und weiblichen Aufgabenbereichen. Während Männer demnach für technische Arbeiten und für den Kontakt mit der Kundschaft geeignet sind, werden Frauen für Arbeiten im Hintergrund und den Kontakt nach innen sowie mit LieferantInnen als passend angesehen. Diese Aufgabenzuteilung manifestiert sich selbst in der Buchhaltung, wo Männer die Rechnungen der Kundschaft und Frauen die Rechnungen der LieferantInnen verwalten: „Kreditoren machen die Frauen und Debitoren die Männer" (Frau Keller-Krummenacher). Die unterschiedlichen Geschlechtervorstellungen für bestimmte Aufgabenbereiche spiegeln sich in teilweise geschlechtsspezifischen Rekrutierungspraxen: „Dein Profil ist männlich, Du […] bist handwerklich geschickt und hast räumliches Vorstellungsvermögen. Mathematik gehört zu Deinen Lieblingsfächern" (Stellenausschreibung 03). Die geschlechtsspezifische Personalrekrutierung stellt eine Diskriminierung dar, da Frauen und Männer dadurch aufgrund ihres Geschlechts von bestimmten Tätigkeiten ausgeschlossen werden.

4.2 Arbeitszeitmodelle

Die in der Industrie AG beschäftigten Männer arbeiten fast ausschließlich Vollzeit. An beiden Betriebsstandorten arbeitet ungefähr ein Fünftel aller Frauen im Stundenlohn. Große Unterschiede gibt es in Bezug auf Teilzeitarbeit. Während in der Industrie AG A-Dorf niemand in einem Teilzeitverhältnis beschäftigt ist, arbeitet in der Industrie AG B-Stadt mehr als jede dritte Frau Teilzeit (vgl. Tab. 2).

Tabelle 2: Beschäftigungsverhältnis nach Betriebsstandort und Geschlecht

	Industrie AG A-Dorf		Industrie AG B-Stadt	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Stundenlohn	20 %	3 %	19 %	2 %
Teilzeit (bis zu 99 %)	-	-	38 %	2 %
Vollzeit (100 %)	80 %	97 %	44 %	96 %

Quelle: Statistiken A-Dorf und B-Stadt.

Diese unterschiedliche Verteilung an beiden Betriebsstandorten kann darauf zurückgeführt werden, dass es auf formeller Ebene keine Regelung zur Möglichkeit der Arbeitspensenreduktion gibt. Im Angestelltenreglement steht einzig: „Schwangere Mitarbeiterinnen sind gehalten, ihre Schwangerschaft möglichst frühzeitig den Vorgesetzten und der Personalabteilung mitzuteilen, damit das Arbeitsverhältnis entsprechend gestaltet werden kann." Es wird formell nicht ausgeführt, was „entsprechend gestaltet" bedeutet. Hier greifen in den beiden Betriebsstandorten unterschiedliche informelle Strukturen. Während es in der Industrie AG B-Stadt die Praxis gibt, für Mütter Teilzeitstellen anzubieten, sind solche in der Industrie AG A-Dorf prinzipiell nicht vorgesehen. Dies wird von den Arbeitgebenden und -nehmenden in der Industrie AG A-Dorf mit den Bedürfnissen der Kundschaft begründet: „Ich sehe es ja selbst am Telefon. Wenn jemand nicht anwesend ist, dann ist das für den Kunden schon ein Riesenproblem" (Frau Kunz). Das Beispiel von Frau Keller-Krummenacher, die acht Jahre Vollzeit im Sekretariat der

Industrie AG A-Dorf arbeitete und vor der Geburt ihres ersten Kindes diese Stelle kündigte, zeigt, dass sie aufgrund der gängigen Praxis, die nur Vollzeitstellen kennt, nicht einmal daran gedacht hat, direkt nach dem Mutterschaftsurlaub wieder zu arbeiten:

„Das ist 100 Prozent da vorne [im Sekretariat], also sie nahmen immer nur 100-Prozentige dort vorne." Interviewerin: „Und wenn das anders gewesen wäre? Wenn man gesagt hätte: ‚Man kann da 40 oder 50 Prozent arbeiten?'" Keller-Krummenacher: „Ja, dann hätte ich wahrscheinlich schon gerade wieder gefragt, ob ich bleiben kann. Oder sie hätten mich gefragt oder ich weiß nicht. Ja, aber so, ich habe da gar nicht weiter nachgedacht."

Frau Keller-Krummenacher ist nach einer dreijährigen Pause zur Industrie AG A-Dorf zurückgekehrt. Sie ist im Stundenlohn und auf Abruf angestellt. Meist arbeitet sie in der Ablage. Dies stellt eine massive Zurückstufung im Vergleich zu ihrer Tätigkeit vor der Geburt ihres Kindes dar, die mit einem niedrigeren Lohn einhergeht und nicht der Tätigkeit entspricht, die sie gerne ausüben würde: „Das [die Buchhaltung] wäre eigentlich das, was ich lieber wollte, aber es hat zu wenig Arbeit für mich mit den Lehrlingen und so" (Frau Keller-Krummenacher). Das Zitat verweist auf den Platz, den die Industrie AG A-Dorf einer im Stundenlohn angestellten Mutter zuweist – trotz ihrer langjährigen Betriebserfahrung: Dieser scheint hinter den „Lehrlingen und so" zu sein. Laut dem Angestelltenreglement gilt zudem: „Verlassen Mitarbeitende das Unternehmen und kehren […] nach 12 Monaten Abwesenheit zum Unternehmen zurück, starten sie bei ihrer Rückkehr mit 0 Dienstjahren." Frau Keller-Krummenacher wird also aufgrund ihrer Unterbrechung zusätzlich dadurch sanktioniert, dass sie nicht von den Vorteilen profitieren kann, die ein höheres Dienstalter mit sich bringt. Bei höherem Dienstalter steigt nicht nur der Lohn, es kommen Dienstaltersgeschenke bis zu einem vollen Monatslohn, verkürzte Kündigungsfristen und längere Ferien hinzu (Angestelltenreglement). Es gibt in der Industrie AG weitere Mechanismen, die Präsenz und eine langjährige Betriebszugehörigkeit belohnen resp. die Abweichung davon – also etwa Teilzeitarbeit wegen Elternschaft – sanktionieren (vgl. Idee des *ideal worker*, Ostendorp 2007; Ostendorp/Nentwich 2005).

4.3 Führungspositionen

Die Mechanismen, die Präsenz und langjährige Betriebszugehörigkeit fördern, gelten auch für leitende Arbeitnehmende, spitzen sich hier jedoch noch zu. Kadermitarbeitende müssen bereit sein, „Überstunden und für das Unternehmen notwendige Mehrarbeit" zu leisten (Arbeitsvertrag 02). Dabei manifestiert sich die Vorstellung, dass eine Kaderposition in Teilzeit nicht denkbar ist:

„Also, ich kann mir jetzt nicht gut vorstellen, dass bei uns ein Geschäftsführer, der 50 Prozent arbeiten würde, […] dass das funktionieren würde. Weil irgendwo fehlt dann auch die Führung vom Schiff, sage ich jetzt mal, wo soll das hin. Es gibt halt nicht nur am Morgen ein Problem, es kann auch am Nachmittag eins geben" (Herr Cosi).

Führungspositionen stehen zwar prinzipiell Männern und Frauen offen, doch finden sich bei der Industrie AG diverse Hinweise, dass leitende Angestellte im Unternehmen generell als männlich konstruiert werden. Viele Dokumente beschreiben die allgemeinen Mit-

arbeitenden in einer geschlechtsneutralen, die leitenden Angestellten nur in der männlichen Form: „Ablagemitarbeiter/in […] Innendienstleiter […] Leiter AVOR“ (Merkblatt 02). Diese Vorstellungen zeigen sich auch in Bildern und in diversen Interviews. Frau Gerber, die einzige Frau in der Geschäftsleitung, schildert, dass für ihre Stelle explizit ein Mann gesucht wurde. Zudem argumentieren insbesondere die männlichen Interviewten, dass der Nachwuchs für Führungspositionen aus den Arbeitsbereichen rekrutiert werde, die meist von Männern besetzt sind. Führungspositionen in der Produktion seien oft mit schwerer körperlicher Arbeit verbunden: „Besser Mann [als Vorgesetzter]. Es ist viel schwere Arbeit. […] Schwierig für eine Frau“ (Herr Selvaratnam). Für eine leitende Funktion im Bereich der Administration resp. für eine Geschäftsleitung brauche es technische Erfahrung: „Wie kommt man in eine höhere Stelle? Da braucht man technische Erfahrung“ (Herr Künzler). Diese Erfahrung wird im Unternehmen – wie anhand der geschlechtsspezifischen Stellenausschreibung 03 gezeigt – Männern zugeschrieben. Die in formellen sowie informellen Strukturen eingelagerten Vorstellungen zu Führungspositionen spiegeln sich deutlich in Zahlen wider: Im oberen und mittleren Kader beider Betriebsstandorte gibt es nur Männer. Im Schnitt ist jeder fünfte Mann, demgegenüber aber gerade mal jede zwanzigste Frau in einer Kaderposition eingestellt (Statistiken A-Dorf und B-Stadt).

4.4 Zusammenfassende Überlegungen zum Genderregime der Industrie AG

Die unterschiedliche Zuteilung von Frauen und Männern zu bestimmten Tätigkeiten stellt zunächst eine Geschlechterdifferenz und keine -ungleichheit her und kann für das Unternehmen funktional sein (vgl. Wilz 2004). Die Aufgabenbereiche, die den Männern zugeschrieben werden, sind in der Industrie AG allerdings mit besseren Aufstiegschancen verbunden. So sind es, wie gezeigt, gerade die Männerarbeiten, die für Führungspositionen qualifizieren. Ähnliches gilt auch für die Löhne: „So ein Mann bekommt irgendwie mehr Geld. Kommt auch daher […], ich habe heute noch Kunden, die rufen an – obschon dass die Frauen unterdessen sicher sehr fachkompetent sind – und sagen einfach: ‚Ja, gebt mir jemanden, der das versteht!‘“ (Herr Richener). Mit diesem Argument über die möglichen Geschlechtervorstellungen der Kundschaft, welche Männern scheinbar höhere Kompetenzen zuschreiben, werden höhere Löhne für Männer legitimiert. Da als Männerarbeiten konstruierte Tätigkeiten hier mit besseren Aufstiegschancen und höheren Löhnen korrespondieren, werden in der Industrie AG geschlechtsspezifische Ungleichheiten und nicht nur Differenzen aufrechterhalten. Die Industrie AG ist damit eine vergeschlechtlichte Organisation (vgl. Acker 1990, 1994; Wilz 2002, 2004).

5 Reproduktion und Modifikation des Wirtschaftsnutzendiskurses

Im Gleichstellungsprojekt, an dem die Industrie AG teilgenommen hat, dominiert ein Wirtschaftsnutzendiskurs. Im Unternehmen reproduzieren Arbeitgebende und -nehmende die Hauptargumentation dieses Diskurses:[12]

„Das ist natürlich der Hintergrund, also Geben und Nehmen, hinter dieser Sache [dem Gleichstellungsprojekt]. Wenn wir eine Lösung anbieten können, die für Familien passt, dann passt es in der Regel von der Stimmung und der Leistung des Mitarbeiters im Unternehmen her natürlich auch besser" (Herr Cosi).

Individuelle Lösungen sollten die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen und diese, via gesteigerte Leistung, wiederum dem Unternehmen zugutekommen, so die Win-win-Logik des Wirtschaftsnutzendiskurses (vgl. Lanfranconi im Erscheinen). Dem Diskurs ist die Argumentation inhärent, dass Gleichstellungsmaßnahmen individuell eingesetzt werden sollen. So steht im Mediendossier zum Projekt[13]: „Wie familienfreundliche Arbeitsbedingungen konkret aussehen, lässt sich nicht generell beantworten. Gefragt sind vielmehr individuelle Lösungen in den einzelnen Unternehmen." Während dieses Zitat die individuellen Lösungen auf der Ebene der einzelnen Unternehmen ansiedelt, gibt es weitere Belege dafür, dass auch von Person zu Person unterschiedliche individuelle Lösungen innerhalb der Unternehmen durch den Wirtschaftsnutzendiskurs legitimiert werden.[14] Dies zeigt sich im Bericht, der innerhalb des Gleichstellungsprojektes von einer Fachstelle an die Industrie AG abgegeben wurde. Der Bericht will die Industrie AG zu weiteren Gleichstellungsbemühungen motivieren, indem er ihr bisheriges Engagement lobt:

„Anliegen von Mitarbeitenden, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, werden [in der Industrie AG] – egal ob Mann oder Frau – ernst genommen und individuelle Lösungen gesucht und gefunden, wie das Beispiel des Befragten zeigt, der 100 % erwerbstätig sein will und sein Pensum auf 4,5 Tage verteilen konnte, weil er an einem Nachmittag fix seine Kinder betreuen wollte [...]. Frauen arbeiten [in der Industrie AG B-Stadt] in Teams, wo Teilzeit und variierende Pensen (z. B. in Folge von Mutterschaft) gut zu organisieren sind" (Standortbericht 2011).

Die Reproduktion des Wirtschaftsnutzendiskurses in der Industrie AG führte teilweise zu für alle Mitarbeitenden verbindlichen innerbetrieblichen Maßnahmen (vgl. Lanfranconi im Erscheinen). Das Individualitätsargument wird von den Arbeitgebenden aber auch auf die personale Ebene übertragen. So werden von Fall zu Fall unterschiedliche individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesucht: „Dann ist es meistens eine individuelle Lösung, dann ist es nirgends reglementarisch festgehalten.

12 Alle befragten Mitarbeitenden – mit deutlicher Ausnahme der Mitglieder der Geschäftsleitung – äußern aber auch Zweifel, ob es reicht, wenn Unternehmen Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen, die ihnen nützen, und wünschen sich demgegenüber verbindliche staatliche Maßnahmen, z. B. im Bereich der Lohngleichstellung (vgl. Lanfranconi im Erscheinen).

13 Es handelt sich um eins der zusätzlich untersuchten Projektdokumente, vgl. Fußnote 9.

14 Beispiele dafür sind Teilzeitarbeit, Jobsharing oder flexible Arbeitszeiten (vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft 2007).

Man hält sich das Türchen offen, dass man wirklich individuell entscheidet“ (Frau Gerber). Das Zitat zeigt, dass solche Lösungen gerade nicht formell festgeschrieben, sondern informell geregelt werden.[15]

Schließlich wird von den Arbeitgebenden in der Industrie AG der Fokus des Wirtschaftsnutzendiskurses auf „gute Personen“ übernommen. Dies zeigt beispielsweise ein weiteres Zitat von Frau Gerber: „Wenn wir gute Personen haben, wollen wir die auch behalten und suchen nach Lösungen.“ Die Arbeitgebenden der Industrie AG setzen jedoch „gute Personen“ nicht (nur) mit qualifizierten Personen, also Personen mit einem hohen Bildungsniveau, gleich. Es sind Personen gemeint, die im Unternehmen befördert werden sollen, was auch niedrig Qualifizierte einschließen kann.[16] So ist laut Herrn Cosi die Frage von Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders zentral „bei Leuten, wo man noch ein wenig eine Planung hinter dem Ganzen hat.“

6 Aufhebung und Verfestigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten

6.1 Individuelle Lösungen: Chancen für die Geschlechtergleichstellung in Einzelfällen

Individuelle und flexible Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden im Wirtschaftsnutzendiskurs in der Gleichstellungspolitik vorgeschlagen, um Unternehmen zu einem verstärkten Engagement zu motivieren. Aufgrund des Projektes wird die Industrie AG ihren bisherigen Einsatz erhöhen, wie Frau Gerber erklärt:

„Die Mütter haben [vom Gleichstellungsprojekt] profitiert, weil Herr Cosi ist manchmal sehr, sehr strikt gewesen, wollte nicht zu viele Teilzeitleute. […] Der Geschäftsführer hat [im Rahmen des Projektes] gesehen, es gibt wirklich Systeme, die funktionieren und die erfolgreich sind, auch mit Teilzeitmitarbeitern.“

Die in der Industrie AG A-Dorf neu eingeführte Möglichkeit zur Teilzeitarbeit sowie die in der Industrie AG B-Stadt erweiterten Möglichkeiten könnten positive Wirkungen auf die Geschlechtergleichstellung entfalten. Beispielsweise hätte Frau Keller-Krummenacher laut ihrer Aussage (vgl. oben), wenn es die Option einer Pensenreduktion in ihrer früheren Stellung gegeben hätte, diese allenfalls ergriffen. Sie wäre dann diversen Benachteiligungen nicht ausgesetzt gewesen. Der höhere Frauenanteil in Industrie AG B-Stadt im Vergleich zur Industrie AG A-Dorf verweist darauf, dass Mütter durch die Möglichkeit der Teilzeitarbeit, wie sie bis anhin nur Industrie AG B-Stadt kennt, eher im Unternehmen bleiben (können). Die Vergabe von individuellen Lösungen durch die Arbeitgebenden bergen neben Chancen aber auch Risiken.[17]

15 Solche nicht-reglementierten Lösungen sind typisch für Schweizer KMU (Lanfranconi 2012b; Ostendorp/Nentwich 2005).

16 Herr Castro Moreira z. B. hat nur eine Anlehre, eine maximal zweijährige Berufsausbildung, absolviert, verfügt jedoch in der Industrie AG über eine Leitungsfunktion.

17 Zu weiteren Chancen sowie Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses in der Schweizer Gleichstellungspolitik vgl. Lanfranconi (im Erscheinen).

6.2 Ungleichheit durch individuelle Lösungen im Interesse der Arbeitgebenden

Ein Risiko lässt sich am Beispiel der bereits existierenden Möglichkeit der Teilzeitarbeit in der Industrie AG B-Stadt aufzeigen. Die Interviews mit den weiblichen Arbeitnehmenden aus der Industrie AG B-Stadt verdeutlichen, dass eine Folge der im Wirtschaftsnutzendiskurs propagierten Flexibilität auf Seiten der Arbeitgebenden Unsicherheit und Angst auf der Seite vieler (weiblicher) Arbeitnehmenden sein kann:

„Ja, weil hier im Reglement steht nämlich nichts, wenn die Frau wieder zurückkommen will, ob das möglich ist, mit einem tieferen Pensum […]. Und ich traue mich auch nicht nachzufragen, weil ich dann nachher nicht will, dass sie das Gefühl haben, ja, ich habe jetzt wirklich Interesse an einem Kind und dann habe ich auf einmal die Kündigung" (Frau Lustenberger).

Trotz der Möglichkeit von Teilzeitarbeit (bei Mutterschaft) in der Industrie AG B-Stadt ist für die Mitarbeitenden aufgrund der fehlenden formellen Regelung also unklar, wie es genau um diese bestellt ist. Arbeitgebende wie -nehmende beschreiben, dass Frauen nur dann weiterarbeiten dürfen, wenn es vom Unternehmen her gerade passt:

„Wir versuchen es schon [Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub wieder ins Unternehmen zu holen], wenn es eine Lösung gibt. Aber die Lösung muss natürlich auch da sein, dass man das Loch stopfen kann, über die Zeit, in der sie nicht da ist. Und ob man dann auch eine Lösung hat, mit reduziertem Pensum, ob das überhaupt geht?" (Herr Cosi).

Die Entscheidungsmacht über die Vergabe von individuellen Lösungen bleibt damit klar bei den Arbeitgebenden und ist abhängig von den Interessen der Kundschaft und der konkreten Zeit: „Einfach also ja, zur falschen Zeit der Mutterschaftsurlaub wäre glaube ich nicht praktisch. Das ist wahrscheinlich […] einfach vom jeweiligen Ort, der jeweiligen [Führungs-]Person [abhängig]" (Frau Liechti). Die individuellen Lösungen bergen, weil sie von Fall zu Fall unterschiedlich vergeben werden, per se das Risiko, Ungleichheiten zwischen Arbeitnehmenden herzustellen. Während dieses Risiko Frauen und Männer gleicherweise betrifft, werden im Folgenden zwei Mechanismen aufgezeigt, wie die Reproduktion des Wirtschaftsnutzendiskurses zur Verfestigung von Geschlechterungleichheiten führen kann.

6.3 Verfestigung der Benachteiligung von Frauen durch individuelle Lösungen

Erstens werden individuelle Lösungen in der Industrie AG tendenziell geschlechtsspezifisch eingesetzt. Teilzeitarbeit etwa wird unhinterfragt mit Müttern verbunden (vgl. Nentwich 2004; Ostendorp/Nentwich 2005). Dies illustrieren das obige Zitat von Frau Gerber oder der Standortbericht zum Projekt: Während es üblich scheint, Frauen eine Teilzeitarbeit anzubieten, wird Männern beispielsweise eine flexible Lösung innerhalb eines Vollzeitpensums bereitgestellt (vgl. oben).[18] Die Vergabepraxis von geschlechtsspezifischen individuellen Lösungen stellt eine Geschlechterdifferenz her, die dann als

18 In den Interviews finden sich aber Männer, die gern ihr Pensum reduziert hätten (z. B. Herr Künzler), und Frauen, die sich ein höheres Pensum wünschen (z. B. Frau Liechti).

Geschlechterungleichheit und indirekte Diskriminierung im Sinne des GlG zu bewerten ist, wenn Lösungen, die Frauen angeboten werden, wie Teilzeitarbeit, mit Benachteiligungen verbunden sind (vgl. Ostendorp 2007; Ostendorp/Nentwich 2005; Smithson/Stokoe 2005). Dass dies im Fall der Industrie AG so ist, zeigt die oben skizzierte Vorstellung zur Unvereinbarkeit von Führungsposition und Teilzeitarbeit. Erschwerend kommt hinzu, dass Teilzeitpositionen, so sieht es beispielsweise Herr Cosi, nur in bestimmten Tätigkeitsbereichen denkbar sind: „Für gewisse Jobs ist halt immer noch, leider, wenn sie vor allem mit starkem Kundenkontakt verbunden sind, dann ist Präsenz gefragt. Wenn sie aber ein wenig im Hintergrund arbeiten, dann lässt sich das [ein Vollzeitpensum] sehr gut teilen." Das Argument der Bedürfnisse der Kundschaft, das in der Industrie AG A-Dorf verwendet wird, um die Nichtexistenz von Teilzeitstellen zu legitimieren, wird hier modifiziert, um Teilzeitstellen als nur in gewissen Tätigkeitsbereichen denkbar zu konstruieren. Da diese Tätigkeitsbereiche mit einem niedrigeren Lohn und schlechteren Aufstiegschancen verbunden sind (vgl. oben), werden durch die Praxis des geschlechtsspezifischen Vergebens von individuellen Lösungen bestehende Geschlechterungleichheiten verfestigt.

6.4 Verfestigung der Besserstellung von Männern durch individuelle Lösungen

Zweitens können durch die Reproduktion des Fokus auf „gute Personen" (aus dem Wirtschaftsnutzendiskurs) Ungleichheiten in Bezug auf den Qualifikationsstatus verstärkt werden. Es besteht das Risiko, dass hauptsächlich höher und kaum niedrig Qualifizierte von individuellen Lösungen profitieren (vgl. Fuchs 2013; Maschke/Wiechmann 2010; Lanfranconi 2012a). Im Fall der Industrie AG profitieren jedoch nicht primär Personen mit einem hohen Bildungsniveau, sondern Personen, bei denen Arbeitgebende davon ausgehen, dass sie im Unternehmen befördert werden können (vgl. oben). Führungspersonen werden im Unternehmen gleichzeitig über verschiedene Mechanismen als männlich konstruiert. So dominieren etwa die Ideen, dass Führungspersonen nur aus den Bereichen rekrutiert werden können, in denen fast nur Männer arbeiten, oder es werden explizit Männer gesucht (vgl. Stellenausschreibung 03 oder das Beispiel von Frau Gerber). Aufgrund dieser Vorstellungen und Praxen kann angenommen werden, dass gerade Männer – um deren Arbeitsmotivation zu steigern – von individuellen Regelungen wie beispielsweise flexiblen Arbeitszeitregelungen profitieren. Dadurch werden Geschlechterungleichheiten verfestigt oder sogar neue geschaffen.

7 Fazit

Aktuelle Gleichstellungsprojekte wollen Unternehmen – und gerade KMU – oft zu individuellen Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf motivieren. Individuelle Arbeitszeitenregelungen für Frauen und Männer beispielsweise sollen zur betrieblichen Geschlechtergleichstellung beitragen. Argumentiert wird in den Projekten, dass solche Maßnahmen Arbeitnehmenden und gleichzeitig – durch vereinfachte Rekrutierung und

Bindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden – den Arbeitgebenden nützten (Wirtschaftsnutzendiskurs). Was passiert, wenn dieser Wirtschaftsnutzendiskurs in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik auf ein vergeschlechtlichtes Unternehmen trifft? Die mittelgroße Industrie AG hat an einem typischen Gleichstellungsprojekt teilgenommen und ist vergeschlechtlicht: Frauen und Männern werden verschiedene Tätigkeitsbereiche zugeschrieben, die mit je unterschiedlichen Aufstiegschancen und Entlohnungen verbunden sind. Eine Diskursanalyse von Dokumenten, Interviews und Statistiken aus der Industrie AG ergibt das folgende komplexe Bild verschiedener, gleichzeitig wirkender Mechanismen.

Auf der einen Seite können individuelle Lösungen in Einzelfällen zu einer Verringerung von Geschlechterungleichheiten führen. Auf der anderen Seite werden individuelle Lösungen im Interesse der Arbeitgebenden nur dann vergeben, wenn es gerade machbar ist, was generell zu einer Ungleichbehandlung zwischen verschiedenen Mitarbeitenden führt. Zudem gibt es innerbetriebliche Vorstellungen zu bestimmten individuellen Lösungen. So herrscht in der Industrie AG dominant die Auffassung, dass die Kundschaft nur mit Angestellten in Vollzeit zu tun haben will. Daher wird Teilzeitarbeit konstruiert als Arbeit, die nur mit Tätigkeiten im Hintergrund und ohne direkten Kontakt zur Kundschaft zu vereinbaren ist. Diese Tätigkeiten werden vergleichsweise schlecht entlohnt und bieten kaum Aufstiegschancen. Da Teilzeitarbeit vermehrt an Frauen vergeben wird, werden Frauen damit (weiterhin) schlechtergestellte Positionen im Unternehmen zugewiesen. Ein gleichzeitig wirkender Mechanismus ist – kohärent mit dem Wirtschaftsnutzendiskurs –, dass individuelle Lösungen von den Arbeitgebenden besonders für Personen gesucht werden, die in der Industrie AG befördert werden sollen. Da in der Industrie AG die Vorstellung dominiert, dass Männer die besseren Voraussetzungen zur Beförderung bieten, werden Männer bei der Vergabe individueller Lösungen eher berücksichtigt und dadurch (weiterhin) bessergestellt.

Im Zusammenspiel dieser Mechanismen ergibt sich schließlich eine Verstärkung der Ungleichbehandlung: Zu den beiden Mechanismen der tendenziellen Schlechterstellung von Frauen und der tendenziellen Besserstellung von Männern durch an bestimmte Vorstellungen angepasste individuelle Lösungen kommt hinzu, dass solche Lösungen generell eher dann vergeben werden, wenn sie dem Unternehmen nützen. Es ist zu erwarten, dass dieser Nutzen eher bei den Lösungen gegeben ist, die etwa zur Motivationssteigerung an potenzielle Führungspersonen – meist also Männer – vergeben werden, als bei den Lösungen, die meist Frauen adressieren, wie Teilzeitarbeit bei Elternschaft. Daher sind Frauen – zusätzlich zu den skizzierten Nebeneffekten einer Teilzeitarbeit – tendenziell größeren Unsicherheiten in Bezug auf die Vergabe individueller Lösungen ausgesetzt als Männer. Insgesamt schaffen die individuellen Lösungen damit – neben mehr Gleichheit in Einzelfällen – neue und verfestigte Ungleichheiten.

Diverse Vorstellungen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Erwerbsleben sind bereits aus früh(er)en Forschungen in Organisationen bekannt und die Industrie AG wurde als sehr engagiertes Unternehmen für die Studie ausgewählt. Daher kann angenommen werden, dass die skizzierten Mechanismen zur Verfestigung von Ungleichheiten in anderen Unternehmen auch auftreten. Insbesondere KMU werden in Gleichstellungsprojekten mit einem Wirtschaftsnutzendiskurs adressiert und es werden ihnen individuelle Lösungen nahegelegt. Der Großteil der Beschäftigten in der Schweiz

arbeitet in KMU. Vor diesem Hintergrund tragen die aufgezeigten Mechanismen zu einem besseren Verständnis bei, warum sich in der Schweiz trotz diverser Gleichstellungsprojekte und steigendem Bildungsniveau der Frauen nach wie vor erhebliche betriebliche Geschlechterungleichheiten finden. Damit ist auf die Relevanz von vertieften, qualitativen Forschungen zu Wirkungen von Gleichstellungsprojekten in Unternehmen verwiesen. Gerade die diskursive Analyse des Zusammenspiels von Vorstellungen ist wichtig, um (unintendierte) Wirkungen nachzuzeichnen.[19]

Die empirischen Befunde dieser Studie können Basis für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungsprojekten sein. Einerseits stellen die Befunde die dominante Artikulation des Wirtschaftsnutzendiskurses mit seinen unverbindlichen und freiwilligen Programmen infrage. Ein – mindestens teilweiser – Rückbezug auf andere Diskurse und ein Engagement für verbindlichere Gleichstellungsprogramme[20] im Interesse von (diskriminierten) Arbeitnehmenden scheint angezeigt, gerade für KMU. Andererseits ist es wichtig, in freiwilligen, unverbindlichen Programmen für Unternehmen mehr auf allgemeingültige oder verbindliche, reglementierte Maßnahmen zu insistieren.[21] Die innerbetrieblichen Vorstellungen – etwa zu Führungspositionen, bestimmten individuellen Lösungen und den Bedürfnissen der Kundschaft – sollten zudem kritisch im Implementierungsprozess eines Projektes thematisiert werden. Wichtig ist schließlich, die Unternehmen bei der Umsetzung von Maßnahmen zu begleiten, um etwa die hier aufgezeigten kontraproduktiven und unintendierten Wirkungen zu minimieren.

Literaturverzeichnis

Acker, Joan. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society, 4*(2), 139–158.

Acker, Joan. (1994). The Gender Regime of Swedish Banks. *Scandinavian Journal of Management, 10*(5), 117–130.

Bothfeld, Silke; Hübers, Sebastian & Rouault, Sophie. (2010). Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In GiB, Projektgruppe (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlöhnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (S. 21–88). Berlin: edition sigma.

Bundesamt für Statistik. (2013a). *Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren.* Zugriff am 25. September 2013 unter www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html.

Bundesamt für Statistik. (2013b). *Unternehmen – Indikatoren*. Zugriff am 25. September 2013 unter www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/02/blank/key/01/groesse.html.

19 Lohnenswert wäre die Durchführung vergleichbarer Studien in anderen Kontexten. So könnten Untersuchungen in Unternehmen mit einem anderen KundInnensegment oder einem höheren Frauenanteil die hier aufgezeigten Mechanismen bestätigen oder ergänzen.

20 Dies könnte ein verbindliches Recht auf Teilzeitarbeit sein, wie es unter gewissen Bedingungen z. B. Österreich kennt (Dörfler 2004).

21 Ein Beispiel wäre, dass die Industrie AG im Projekt motiviert worden wäre, reglementarisch festzuschreiben, unter welchen Bedingungen Teilzeitarbeit – für beide Geschlechter – im Unternehmen möglich ist.

Dörfler, Sonja. (2004). *Das Recht auf Teilzeit für Eltern. Top oder Flop?* (Papers Nr. 38). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Bundesamt für Statistik. (2013). *Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends*. Zugriff am 22. November 2013 unter www. bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5225.

Flyvberg, Brent. (2001). *Making Social Science Matter: Why Social Inquiry Fails and How it Can Succeed Again*. Cambridge: Cup.

Folini, Elena. (2007). *Das Ende der gläsernen Decke. Die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung am Beispiel eines Dienstleistungsunternehmens*. Bern: Haupt.

Fuchs, Gesine. (2013). NFP 60 Projekte: Entwicklung und Steuerung beruflicher Gleichstellungspolitik. *FemInfo, 32*, 18–21.

Funken, Christiane. (2004). Zu Chancen und Risiken von (in)formellen Organisationsstrukturen für die Karriere von Frauen und Männern. In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 13–44). Wiesbaden: VS Verlag.

Kanter, Rosabeth M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Kelle, Udo & Kluge, Susann. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus*. Opladen: Leske + Budrich.

Keller, Reiner. (2005). *Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag.

Keller, Reiner. (2011). *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. Wiesbaden: VS Verlag.

Keller, Reiner. (2013). Zur Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. In Reiner Keller und Inga Truschkat (Hrsg.). *Methodologie und Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. Band 1: Interdisziplinäre Perspektiven* (27–68). Wiesbaden: Springer VS.

Kreckel, Reinhard. (2004). *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit* (2. erweiterte Aufl.). Frankfurt/M.; New York: Campus.

Lamnek, Siegfried. (2005). *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch*. Weinheim: Beltz.

Lanfranconi, Lucia M. (2012a). Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011. In Josef Estermann (Hrsg.), *Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung. Beiträge zum zweiten Kongress der deutschsprachigen Rechtssoziologischen Vereinigung*, *Wien 2011* (S. 190–208). Wien: Lit Verlag.

Lanfranconi, Lucia M. (2012b). „Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen" – Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GlG) und deren Folgen. *Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, *21*(2), 107–117.

Lanfranconi, Lucia M. (im Erscheinen). Chancen und Risiken des *Wirtschaftsnutzendiskurses* in der schweizerischen Geschlechtergleichstellungspolitik im Erwerbsleben. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, 40*(2).

Liebig, Brigitte. (2005). Zwischen sozialer Gerechtigkeit und Nutzenorientierung. Arbeitskultur und Geschlechtergleichstellung in IT-Betrieben. *WISO, 28*(2), 49–66.

Liff, Sonia & Ward, Kate. (2001). Distored Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions. *Gender, Work and Organization, 8*(1), 19–36.

Maschke, Manuela & Wiechmann, Elke. (2010). Instrumente und Akteure betrieblicher Gleichstellungsförderung. In GiB, Projektgruppe (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (S. 485–550). Berlin: edition sigma.

Müller, Ursula; Riegraf, Birgit & Wilz, Sylvia M. (2013). *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS.

Müller, Ursula. (2010). Organisation und Geschlecht aus neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen in der Polizei. *Feministische Studien. Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung*, *28*(1), 40–55.

Nentwich, Julia C. (2004). *Die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit. Neue Wege für die Gleichstellungsarbeit.* Königstein/Taunus: Ulrike Helmer.

Nentwich, Julia; Liebig, Brigitte & Steyaert, Chris. (2010). Vielfältige Schweiz? Diskurse zu Diversität zwischen globaler Idee und lokalem Verständnis. *Diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies*, *1*(1), 7–15.

Ostendorp, Anja. (2007). Möglichkeiten für KMU und Großunternehmen bei der Umsetzung eines Trends: Life Balance als Beitrag zu einer Kultur der Unterschiede? In: Adelheid S. Esslinger & Deniz B. Schobert (Hrsg.), *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen* (S. 187–211). Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.

Ostendorp, Anja & Nentwich, Julia C. (2005). Im Wettbewerb um „Familienfreundlichkeit". Konstruktionen familienfreundlicher Wirklichkeiten zwischen gleichstellerischen Idealen und pragmatischer Machbarkeit. *Zeitschrift für Familienforschung*, *17*(3), 333–356.

Ostendorp, Anja & Steyaert, Chris. (2009). How different can differences be(come)? Interpretative repertoires of diversity concepts in Swiss-based organizations. *Scandinavian Journal of Management, 25*(4), 374–384.

Padamsee, Talseem. (2009). Cultur in Connection: Re-Contextualizing Ideational Processes in the Analysis of Policy Development. *Social Politics, 16*(4), 413–445.

Riegraf, Birgit. (2013). Arbeitsorganisation und Geschlechterpolitik. In Ursula Müller, Birgit Riegraf & Sylvia M. Wilz (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation* (S. 161–164). Wiesbaden: Springer VS.

Smithson, Janet & Stokoe, Elizabeth H. (2005). Discourses of Work-Life Balance: Negotiating ‚Genderblind' Terms in Organizations. *Gender, Work and Organization, 12*(2), 147–168.

Staatssekretariat für Wirtschaft. (2007). *KMU-Handbuch Beruf und Familie. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen*. Bern.

Stutz, Heidi; Schär Moser, Marianne & Freivogel, Elisabeth. (2005). *Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes* (Synthesebericht). Bern.

Wilz, Sylvia M. (2002). *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske + Budrich.

Wilz, Sylvia M. (2004). Relevanz, Kontext und Kontingenz: Zur neuen Unübersichtlichkeit in der Gendered Organization. In: Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 227–258). Wiesbaden: VS Verlag.

Zur Person

Lucia Marina Lanfranconi, M. A., 1983, SNF-Doktorandin in Soziologie, Universität Fribourg (CH) und FernUniversität Hagen (DE). Arbeitsschwerpunkte: (Geschlechter-)Ungleichheiten im Wohlfahrtsstaat und in Organisationen, (Lohn-)Gleichstellungspolitik, soziale Probleme, Armut, soziale Ungleichheit.
Kontakt: Lucia M. Lanfranconi, Käsereiweg 3, CH-3086 Zimmerwald
E-Mail: lucia.lanfranconi@unifr.ch

Teil III

9. Fazit und Ausblick

Das Schweizerische Gleichstellungsgesetz (GlG) ist 1996 in Kraft getreten und zielt darauf ab, bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Erwerbsleben zu reduzieren. Die Umsetzung des GlG in Programme zur Förderung der betrieblichen Geschlechtergleichstellung erfolgt über unterschiedliche ausser- und innerbetriebliche AkteurInnen. Trotz Gleichstellungsnormen und -programmen bleiben geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Erwerbsleben in der Schweiz bestehen.

Die fünf wissenschaftlichen Beiträge der vorliegenden Studie (vgl. Kapitel 4 bis 8) nehmen diese Irritation zum Ausgangspunkt. Die Studie zeigt auf, inwiefern betriebliche Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Umsetzungsprozess des GlG aufgehoben werden können oder, ob in diesem Prozess kontraproduktiv Ungleichheiten verfestigt beziehungsweise neue Ungleichheiten geschaffen werden. Die Studie fokussiert dazu den Umsetzungsprozess des GlG auf drei Ebenen: der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben (1996 bis 2011), der Umsetzung in einem kantonalen Gleichstellungsprogramm („Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Berner KMU“) sowie in einem an diesem Programm teilnehmenden Unternehmen (Industrie AG) mit zwei Betriebsstandorten (A-Dorf und B-Stadt). Im Zentrum des Interesses stehen die Vorstellungen und Diskurse sowie deren Umdeutungen in den verschiedenen beteiligten Institutionen und die daraus resultierenden Folgen insbesondere für die betriebliche Geschlechtergleichstellung. Dazu wird eine geschlechtersensible und diskursive Perspektive eingenommen und eine wissenssoziologische Diskursanalyse von Dokumenten und Interviews auf den drei Untersuchungsebenen vorgenommen. Die übergeordneten Forschungsfragen aller Beiträge lauten: *Welche Diskurse werden im Umsetzungsprozess des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes mobilisiert? Welche Chancen und Risiken ergeben sich daraus für die betriebliche Geschlechtergleichstellung?*

Im Folgenden werden zusammenfassend die zehn zentralen Ergebnisse aus den fünf Beiträgen vorgestellt und in Bezug auf den Forschungsstand diskutiert. Die Beschreibung der zehn Befunde wird jeweils mithilfe eines charakteristischen Zitats aus dem Datenmaterial eingeleitet. Auf diese Präsentation der Ergebnisse (Kapitel 9.1) aufbauend folgt die Diskussion der Bedeutung dieser Befunde für Wissenschaft und Gesellschaft. Dabei wird unter anderem gezeigt, inwiefern meine Befunde einen Beitrag zum Verständnis der persistenten Geschlechterungleichheiten – trotz den bestehenden Gleichstellungsbemühungen – leisten (Kapitel 9.2).

9.1 Zehn zentrale Befunde der fünf Beiträge

9.1.1 Vom Diskriminierungsbehebungs- zum Wirtschaftsnutzendiskurs

„Das Thema [der Geschlechtergleichstellung] ist nicht mehr das Frauenthema, sondern es ist das Personalgewinnungsthema" (Vertreterin beco, Interview 2011).

Der Befund (1) besagt, dass im Umsetzungsprozess des GlG von 1996 bis 2011 ein diskursiver Wandel stattgefunden hat (vgl. Beiträge I und II, Kapitel 4 und 5). Tendenziell wird zu Beginn der Untersuchungsperiode vermehrt ein *Diskriminierungsbehebungsdiskurs* hervorgebracht. Dieser Diskurs will Unternehmen mit öffentlichen und verbindlichen Massnahmen und unter Androhung von Klagen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bringen. Er fordert, dass von öffentlichen Ressourcen in erster Linie diskriminierte Frauen profitieren. Argumentiert wird in diesem Diskurs hauptsächlich mit dem Verweis auf die bereits langjährig existierenden Gleichstellungsnormen, die im Kontrast zu den bestehenden Geschlechterungleichheiten zu Ungunsten der Frauen stehen. Im einleitenden Zitat aus einem Interview mit einer wirtschaftspolitischen Vertreterin auf Kantonsebene wird diese Thematisierung der Umsetzung der Geschlechtergleichstellung als „Frauenthema" umschrieben.

Gegen Ende der Untersuchungsperiode wird demgegenüber hauptsächlich ein *Wirtschaftsnutzendiskurs* artikuliert. Dieser Diskurs spricht die Arbeitgebenden als Partner bei der Durchsetzung der Gleichstellung an und will diese zu betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen motivieren. In diesem Diskurs werden öffentliche Ressourcen für unverbindliche, flexible und individuelle Projekte für Unternehmen gefordert. Argumentiert wird insbesondere mit dem sich in der Zukunft verstärkt auswirkenden Fachkräftemangel und dem gleichzeitigen Vorhandensein von gut qualifizierten Frauen als Ressource und zum Nutzen für die Wirtschaft. Diese Thematisierung der Umsetzung der Gleichstellung wird im einleitenden Zitat als „Personalgewinnungsthema" bezeichnet.

Der Befund des diskursiven Wandels in der aktuellen Gleichstellungspolitik hin zu einem vermehrten Wirtschaftsfokus ist neu für das Feld der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben. Er bestätigt die Ergebnisse von diskursiven Analysen aus Politikdokumenten auf der Ebene der EU zur Gleichstellungs- oder Familienpolitik, die ebenso einen verstärkten Wirtschaftsfokus der Diskurse aufzeigen (vgl. Jenson 2009; Knijn und Smith 2009; Lombardo und Meier 2008; Stratigaki 2004). Die diskursiven Analysen der Debatten um die Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs in der Schweiz zeigen einen ähnlichen diskursiven Wandel hin zu einer vermehrten Wirtschaftszentrierung (vgl. Valarino 2013).

9.1.2 Diskursive Allianz von Gleichstellungsstellen mit WirtschaftsvertreterInnen

„Das war immer ein Gegensatz. Zwar sollte die Gleichstellung im Erwerbsleben gefördert werden, aber die Unternehmen, die wichtigsten Akteure, die direkt die Arbeitsbedingungen gestalten, konnten nicht erreicht werden" (Spezialistin Finanzhilfen EBG, Interview 2010).

Mit Befund (1) zusammenhängend zeigt Befund (2), dass während des gesamten Untersuchungszeitraums von 1996 bis 2011 im Umsetzungsprozess des GlG beide Diskurse (Wirtschaftsnutzen und Diskriminierungsbehebung) von unterschiedlichen AkteurInnen mobilisiert werden (vgl. Beitrag II, ansatzweise Beitrag I, Kapitel 4 und 5). Die Mobilisierung der zwei Diskurse lässt sich in drei Phasen gliedern.

In einer ersten Phase von rund 1996 bis 2001 sind es hauptsächlich Frauenorganisationen, Gewerkschaften, Institutionen für Gleichstellung und Frauenfragen sowie linke PolitikerInnen – also VertreterInnen der Arbeitnehmenden und der Frauen – die im Feld der Gleichstellungspolitik aktiv sind und den Diskriminierungsbehebungsdiskurs in Forderungen und Programmen artikulieren. In dieser Zeit wird das Eidgenössische Departement des Innern (EDI), zu welchem das EBG gehört, von einer sozialdemokratischen Frau (Ruth Dreifuss) geführt und die Anzahl der ParlamentarierInnen aus der SP steigt.

In einer zweiten Phase von 2001 bis 2006 bringen neue AkteurInnen – liberale PolitikerInnen, Arbeitgeberorganisationen und wirtschaftspolitische Departemente, also VertreterInnen der Arbeitgebenden und der Wirtschaft – den Wirtschaftsnutzendiskurs in das Feld der Gleichstellungspolitik ein. Zu Beginn dieser Phase übernimmt ein liberaler Mann (Pascal Couchepin) die Führung des EDI und die Präsenz der SP im Parlament stagniert.

Schliesslich kann *in einer dritten Phase* von 2006 bis 2011 eine diskursive Allianz der AkteurInnen der ersten und der zweiten Phase beobachtet werden, die den Wirtschaftsnutzendiskurs artikulieren. In dieser Zeit werden neue freiwillige und unverbindliche Gleichstellungsprogramme eingeführt, die direkt Unternehmen adressieren.[135] Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund zu verstehen, dass sich die Gleichstellungsstellen der Schweiz in einer niedrigeren Machtposition befinden als die Unternehmen. Das exemplarische Einstiegszitat aus einem Interview auf der Ebene der nationalen Gleichstellungspolitik verweist auf diese unterschiedlichen Machtpositionen und auf die Hoffnung, dass durch das direkte Adressieren von Unternehmen einer tatsächlichen Geschlechtergleichstellung von Frauen und Männern näher gekommen werden kann. Mittlere und liberale Parteien sind weiterhin gut im Parlament vertreten und führen das EDI (bis 2009 Pascal Couchepin, 2009 bis 2011 Didier Burkhalter, beide FDP). Zudem ist die wirtschaftliche Situation zu Beginn dieser

[135] Beispiele sind die Finanzhilfen für unternehmensinterne Gleichstellungsprojekte des EBG (seit 2009), das Projekt Lohngleichheitsdialog des Bundes und der Sozialpartner (ebenfalls seit 2009) oder die zunehmende Anzahl von Zertifikaten und Preisen für gleichstellungs- oder familienfreundliche Unternehmen. Verschiedene Kantone (z.B. Aargau, Appenzell Ausserrhoden, Basel-Landschaft, Bern, Graubünden, Luzern) haben solche Projekte für Unternehmen durchgeführt.

Periode gut und die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften hoch, weshalb das Argument des Fachkräftemangels Gehör findet. Gleichzeitig haben Frauenorganisationen, welche mehrheitlich den Diskriminierungsbehebungsdiskurs mobilisieren, an Einfluss verloren.

Mit diesem Resultat, das den diskursiven Wandel mit den beteiligten AkteurInnen, ihren Machtpositionen und Interessen sowie dem politischen und wirtschaftlichen Kontext in Zusammenhang bringt, gehen meine Beiträge über Studien hinaus, die sich auf das Nachzeichnen von diskursivem Wandel beschränken (auf der Ebene der EU: Jenson 2009; Knjin und Smith 2009; Lombardo und Meier 2008; Stratigaki 2004). Für den Bereich der Familienpolitik in der Schweiz verweisen Kuebler (2007), Häusermann und Kuebler (2010) und Valarino (2013) ebenfalls auf politische Koalitionen und damit einhergehenden diskursiven Veränderungen. Bislang hat es jedoch keine Studien zu den Diskursen und ihrer Kontextualisierung zur Umsetzung des GlG gegeben.

9.1.3 Ausschluss von und verstärkter Wirtschaftsnutzendiskurs für (kleine) KMU

„Die Firmen mit unter 50 Mitarbeitenden (…) dort kann man nicht wirklich erwarten, dass sie strukturell etwas [Gleichstellungsmassnahmen] machen" (Spezialistin Finanzhilfen EBG, Interview 2010).

Der Befund (3) lautet, dass von den im Umsetzungsprozess des GlG beteiligten AkteurInnen Unterschiede zwischen Grossunternehmen und KMU (1 bis 249 Mitarbeitende, BFS 2013b) und teilweise auch zwischen mittleren und kleinen Unternehmen (1 bis 49 Mitarbeitende, BFS 2013b) hergestellt werden (vgl. Beitrag III, Kapitel 6). Insbesondere die politischen VertreterInnen der Arbeitgebenden argumentieren, dass die Durchführung von Gleichstellungsprojekten in KMU weder notwendig noch möglich ist. Aber auch die VertreterInnen der Arbeitnehmenden sowie Beratungs- und Verwaltungsstellen aktivieren teilweise ein Bild von KMU oder kleinen Unternehmen als familiäre und daher geschlechteregalitäre Orte, in denen keine Gleichstellungsmassnahmen notwendig sind oder als Orte, die per se nicht reglementiert werden können und für die es daher nur individuelle und flexible Lösungen geben kann. Das Einstiegszitat einer gleichstellungspolitischen Vertreterin auf der Ebene der Schweiz ist diesbezüglich ein typisches Zitat. Tatsächlich adressieren von 50 vom EBG finanzierten Projekten, die sich an Unternehmen richten, nur sechs spezifisch KMU. Fast alle interviewten Personen sind sich einig, dass KMU höchstens die freiwillige Teilnahme an kleinen, kostengünstigen Gleichstellungsprojekten mit einem direkten Nutzen für die Unternehmen nahe gelegt werden kann. Dieser Nutzen wird insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vermutet. Von den sechs an KMU gerichteten Projekten sind vier zum Themenbereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzipiert.

Bisherige Studien verweisen darauf, dass KMU weniger Gleichstellungsmassnahmen durchführen (Stutz et al. 2005) und dass KMU kleinen, kostengünstigen Gleichstellungsprojekten mit einem

Nutzen für die Unternehmen positiv gegenüberstehen (Faber und Kowol 2003). Der hier skizzierte Befund zeigt darüber hinaus, dass – insbesondere kleine – KMU auch weniger von der Gleichstellungspolitik adressiert werden. Falls sie einbezogen werden, dann mit der Art von Gleichstellungsprojekten, die sich KMU wünschen.

9.1.4 Strategisches Verwenden von unternehmensfreundlichen Begriffen, Argumenten und Praktiken

„Was von uns ein bewusster Entscheid war, eben dieses Projekt [das untersuchte Gleichstellungsprojekt], wenn es geht, in der Volkswirtschaftsdirektion anzusiedeln (…) Das ist dann sicher eine auf die Betroffenheit der Zielgruppe [Arbeitgebende] ausgerichtete Sprache" (Leiterin FGS, Interview 2011).

Der Befund (4) zeigt, dass sich der Wirtschaftsnutzendiskurs in der Umsetzung in einem typischen Gleichstellungsprojekt, das KMU zur Durchführung von Gleichstellungsmassnahmen motivieren will, in bestimmten Begriffen, Argumenten und Praktiken manifestiert, wogegen andere Rede- und Handlungsweisen unterlassen werden (vgl. Beitrag IV, Kapitel 7): Das Gleichstellungsprojekt wird in einem Wirtschaftskontext und als Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer präsentiert, nicht als Gleichstellungsprojekt. Argumentiert wird dabei mit dem Nutzen des Projektes für die Arbeitgebenden und mit der Freiwilligkeit und Flexibilität des Projekts – das Gleichstellungsgesetz wird dagegen nicht thematisiert. Der Wirtschaftsnutzendiskurs manifestiert sich beispielsweise in der Projektpraxis, dass die Entscheidungsmacht über die Massnahmenformulierung und -implementierung bei den Arbeitgebenden bleibt. VertreterInnen der Arbeitgebenden werden – anders als die VertreterInnen der Arbeitnehmenden – von Beginn der Projektausarbeitung an in dieses einbezogen. Zudem zeigt sich der Diskurs in der Verwendung von wirtschaftsnahen Begriffen wie Profit, Output oder Prozess und in Argumenten wie beispielsweise dem Fachkräftemangel oder der Mitarbeitendenzufriedenheit (zwecks vereinfachter Rekrutierung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitenden).

Das exemplarische Einstiegszitat einer gleichstellungspolitischen VertreterIn auf der Kantonsebene zeigt, dass diese Diskurselemente strategisch hervorgebracht werden, um die Arbeitgebenden – als Zielgruppe des Projektes – zu erreichen und zur Förderung der betrieblichen Geschlechtergleichstellung zu motivieren. Dieses strategische Hervorbringen des Wirtschaftsnutzendiskurses im Projekt muss vor dem Hintergrund mangelnder Durchsetzungskompetenzen und Sanktionsmöglichkeiten der Gleichstellungsstellen gegenüber den Unternehmen – und damit unterschiedlichen Machtpositionen – gesehen werden.

Meine Studie bestätigt damit den Befund, dass freiwillige, betriebliche Gleichstellungsprojekte oft primär den Themenbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fokussieren (Schön 1999).

Das Resultat der Verwendung von wirtschaftsnahen Begriffen und Argumenten in Gleichstellungsprojekten geht zudem einher mit Befunden aus kritischen und diskursiven Betrachtungen der Gleichstellungsstrategien *Gender Mainstreaming* und *Diversity Management*, welche auf die ökonomische Logik dieser Strategien verweisen und die verwendete Management-Sprache thematisieren (vgl. Andresen, Koreuber und Lüdke 2009; Cornelissen 2002; Meuser 2004; Meuser und Riegraf 2010). Stärker als in diesen Studien wird der Wirtschaftsnutzendiskurs in der vorliegenden Studie im Kontext und anhand der Machtpositionen und den Interessen der beteiligten AkteurInnen situiert und dabei auf die strategische Verwendung der Diskurselemente verwiesen.

9.1.5 Chance für die betriebliche Gleichstellung durch den Wirtschaftsnutzendiskurs

„Gut, der Vaterschaftsurlaub [der im Rahmen des Gleichstellungsprojektes im Unternehmen von bisher einem auf neu fünf Tage verlängert wird] *(...) da steckt eine Mitarbeiterzufriedenheit dahinter und mit der Zufriedenheit ist dann sicher auch die Leistung vom Mitarbeiter wieder höher“ (Herr Cosi, Geschäftsleiter Industrie AG, Interview 2012).*

Als Befund (5) wird basierend auf der Analyse aller drei Ebenen (Politik, -programm, Unternehmen) gezeigt, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs sowie das mit ihm verbundene direkte Adressieren von Unternehmen Chancen für die betriebliche Gleichstellung mit sich bringen (vgl. Beiträge I bis V, Kapitel 4 bis 8):

Erstens besteht die Chance, dass durch die Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses (unternehmensfreundliche Begriffe, Argumente und Praktiken, vgl. Befund (4)) ein Anreiz bei Unternehmen geschaffen wird, an Gleichstellungsprojekten teilzunehmen. Dies zeigen die Begründungen zur Projektteilnahme der befragten Geschäftsleitungsmitglieder der Industrie AG, die alle die zentralen Argumente des Wirtschaftsnutzendiskurses wie den Fachkräftemangel und die Hoffnung auf eine höhere Mitarbeitendenzufriedenheit reproduzieren (vgl. Beitrag IV und V, Kapitel 7 und 8, zu damit einhergehenden Risiken vgl. Befund (6)).

Zweitens können Unternehmen – wie vorgesehen (vgl. Befund (4)) – aufgrund des Wirtschaftsnutzendiskurses motiviert werden, konkrete Massnahmen zu implementieren. Das einleitende Zitat aus dem Interview mit dem Geschäftsführer der Industrie AG zeigt am Beispiel der Massnahme *Vaterschaftsurlaub*, dass diese Massnahme wegen der im Wirtschaftsnutzendiskurs hervorgehobenen Mitarbeitendenzufriedenheit implementiert worden ist. Der Vaterschaftsurlaub bietet Chancen für die betriebliche Gleichstellung im Sinne einer gleichwertigen Partizipation von Frauen und Männern (vgl. Beitrag IV, Kapitel 7, zu damit einhergehenden Risiken vgl. Befunde (7) und (8)).

Drittens können Unternehmen, die durch den Wirtschaftsnutzendiskurs motiviert werden, Massnahmen einzuführen, diese entweder für alle verbindlich reglementarisch festschreiben (z.B Vaterschaftsurlaub) oder individuell und damit von Fall zu Fall unterschiedlich anwenden. Die dank dem

Projekt (und dem dahinter stehenden Diskurs) in der Industrie AG A-Dorf neu eingeführte Möglichkeit zur Teilzeitarbeit ist ein Beispiel für Letzteres. Der Vergleich der Betriebsstandorte Industrie AG A-Dorf – die erst seit dem Projekt die Möglichkeit zur Pensumsreduktion anbietet – mit Industrie AG B-Stadt – in der die Praxis der Vergabe von Teilzeitarbeit bereits angewendet worden ist – zeigt, dass die Möglichkeit der Teilzeitarbeit zu einer Reduktion von Geschlechterungleichheiten führen kann. Dies wird an dem Beispiel deutlich, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes im Unternehmen weiterarbeiten und dadurch diversen Benachteiligungen aufgrund einer längeren Unterbrechung nicht ausgesetzt sind (vgl. Beitrag V, Kapitel 8, zu damit einhergehenden Risiken vgl. Befund (9)).

Das Ergebnis der Chancen für die betriebliche Gleichstellung des Wirtschaftsnutzendiskurses bestätigt Befunde und Empfehlungen aus Texten, die auf Vorteile von wirtschaftsfreundlichen Gleichstellungsmassnahmen verweisen (Faber und Kowol 2003; Jüngling 2004; Jüngling und Rastetter 2011; Krell 2004; Krell, Mückenberger und Tondorf 2004; Müller, Catherine und Sander 2009). Zusätzlich dazu verweist die vorliegende Studie auf etliche Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses für die betriebliche Geschlechtergleichstellung (vgl. Befunde (6) bis (10)).

9.1.6 Legitimation zum Nicht-Handeln durch den Wirtschaftsnutzendiskurs

„Zeitmangel und Bestätigung, auf dem richtigen Weg zu sein" (Fachstelle UND. Aktionsprogramm Zwischenbericht 2011).

Der Befund (6) basiert auf der Analyse aller drei Untersuchungsebenen und verweist darauf, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs – neben einem Anreiz zur Projektteilnahme (vgl. Befund (5)) – gleichzeitig das Risiko birgt, dass Unternehmen von der Gleichstellungspolitik nicht erreicht und damit die bestehenden betrieblichen Ungleichheiten nicht verändert werden. Dieses Risiko besteht in drei Hinsichten:

Erstens werden Unternehmen im Diskriminierungsbehebungsdiskurs als Täter und im Wirtschaftsnutzendiskurs als Partner angesprochen. Dieses widersprüchliche Adressieren birgt die Gefahr einer ablehnenden Haltung der Unternehmen gegenüber Gleichstellungsprojekten (vgl. Beitrag I, Kapitel 4).

Zweitens besteht durch die Freiwilligkeit und Unverbindlichkeit – die zentrale Elemente des Wirtschaftsnutzendiskurses sind (vgl. Befund (4)) – das Risiko, dass nur die Betriebe an freiwilligen Gleichstellungsprojekten teilnehmen, die bereits für die Thematik sensibilisiert sind (vgl. Beitrag I, II und IV, Kapitel 4, 5 und 7).

Drittens birgt das im Wirtschaftsnutzendiskurs strategisch zur Motivationssteigerung hervorgebrachte Argument, dass alle Betriebe bereits viel für die Gleichstellung tun, das Risiko, dass auch sensibilisierte Arbeitgebende legitimiert werden, nicht an Projekten teilzunehmen. Darauf verweist

das Beispiel eines Unternehmens, das aus dem untersuchten Gleichstellungsprojekt ausgestiegen ist, weil es durch das Projekt die Bestätigung erhalten hat, dass es auf dem richtigen Weg ist (vgl. Einstiegszitat aus einem der untersuchten Projektdokumente, vgl. Beitrag IV, Kapitel 7).

Bereits frühere Studien zeigen, dass mit unverbindlichen Gleichstellungsprojekten weniger Unternehmen erreicht werden können als mit verbindlichen (Maschke und Wiechmann 2010; Schön 1999). Meine Studie weist darüber hinaus drei Mechanismen nach, wie die Unternehmen aufgrund des Wirtschaftsnutzendiskurses legitimiert werden, nicht an Gleichstellungsprojekten teilzunehmen und damit bestehende betriebliche Ungleichheiten nicht anzugehen.

9.1.7 Nichtangehen von Geschlechterungleichheiten durch den Wirtschaftsnutzendiskurs – trotz Projektteilnahme

Die Geschäftsleitungen entschieden darauf [auf den Standortbericht] aufbauend, von welchen Massnahmen sie sich den grössten Nutzen versprechen und was sie umsetzen wollen (Fachstelle UND. Aktionsprogramm Zwischenbericht 2011).

Der Befund (7) basiert auf der Analyse des Gleichstellungsprojektes sowie der Implementierung in der an diesem Projekt teilnehmenden Industrie AG. Er besagt, dass mit dem Wirtschaftsnutzendiskurs das Risiko einhergeht, dass Unternehmen – trotz einer Projektteilnahme – Massnahmen implementieren, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten abzielen (vgl. Beitrag IV, Kapitel 7). Es ist eine Manifestation des Wirtschaftsnutzendiskurses, dass Arbeitgebende im Projekt wählen dürfen, welche Massnahmen sie implementieren wollen und welche nicht (vgl. Befund (4)). Wie das einleitende Zitat aus einem der Projektdokumente zeigt, wird den Unternehmen nahegelegt, die Massnahmen umzusetzen, von denen sie sich den grössten Nutzen (in Bezug auf Mitarbeitendenrekrutierung, der -bindung und in der Wahrnehmung der Öffentlichkeit) versprechen. Damit einhergehend werden in der Projektimplementierung insbesondere Massnahmen mit einem erwarteten hohen ökonomischen Nutzen und geringen Kosten für die Arbeitgebenden implementiert.[136] Es können zwei empirisch fundierte Mechanismen unterschieden werden, wie daraus folgend in den am Projekt teilnehmenden Unternehmen Massnahmen implementiert werden, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten zielen:

[136] Alle in der Industrie AG befragten Arbeitgebenden und -nehmenden geben die Hauptargumentation des Wirtschaftsnutzendiskurses wieder, indem sie auf die Vorteile von betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen für das Unternehmen verweisen. Jedoch äussern alle Mitarbeitenden – mit deutlicher Ausnahme der Mitglieder der Geschäftsleitung – auch Zweifel, ob solche betrieblichen Gleichstellungsmassnahmen ausreichen. Demgegenüber erwähnen alle weiblichen und männlichen befragten Mitarbeitenden, die nicht Teil der Geschäftsleitung sind, auch Vorteile von verbindlichen staatlichen Gleichstellungsprogrammen – etwa im Bereich der Lohngleichheit – die von aussen durchgesetzt und kontrolliert werden. Damit reproduzieren die Arbeitnehmenden– anders als die VertreterInnen der Arbeitgebenden – auch Elemente des Diskriminierungsbehebungsdiskurses (vgl. Beitrag IV und V, Kapitel 7 und 8).

Erstens können Unternehmen – um konform mit dem Wirtschaftsnutzendiskurs eine verbesserte Wahrnehmung in der Öffentlichkeit zu erreichen – ihre Familien- oder Gleichstellungsfreundlichkeit via Leitbild oder Homepage nach aussen kommunizieren. Das Risiko besteht dabei, dass sie keine damit korrespondierenden Praktiken implementieren und dadurch bestehende Geschlechterungleichheiten nicht verändern.

Zweitens können Unternehmen Massnahmen einführen, die direkt auf die Mitarbeitendenzufriedenheit und damit auf eine vereinfachte Mitarbeitendenrekrutierung oder verbesserte Mitarbeitendenbindung abzielen. Dabei werden beispielsweise Massnahmen zu Gesundheit und Sicherheit implementiert, die direkt – wie im Wirtschaftsnutzendiskurs argumentiert – einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit von vielen Mitarbeitenden haben und damit tatsächlich mit Vorteilen für Arbeitnehmende und -gebende einhergehen können. Das Risiko ist aber, dass diese Massnahmen keine Veränderungen von Geschlechterungleichheiten herbeiführen.

Dieser Befund bestätigt für den vorliegenden Untersuchungsgegenstand – die Beobachtung der Gleichstellungsstrategie Gender Mainstreaming – dass Gleichstellung nur dann umgesetzt wird, wenn es sich für das Unternehmen lohnt (Meuser und Riegraf 2010). Auf das erste Risiko der Kommunikation von betrieblicher Gleichstellungsfreundlichkeit ohne korrespondierende betriebliche Praktiken verweisen bereits frühere Studien (Hoque und Noon 2004; McDonald et al. 2013; Müller 2010). Das zweite Risiko der Umdeutung des Geschlechterfokus zugunsten eines Fokus auf eine vereinfachte Mitarbeitendenrekrutierung geht mit der auf der makrosozialen Ebene beschriebenen Subordination des Geschlechter- zugunsten eines Wirtschaftsfokus einher (Jenson 2009; Knijn und Smit 2009; Lombardo und Meier 2008). Im Vergleich zu den genannten Studien kann ich auf der mesosozialen Politikumsetzungsebene empirisch nachzeichnen, inwiefern durch den im Projekt eingelagerten Wirtschaftsnutzendiskurs tatsächlich ein Nutzen für die Arbeitgebenden – und eventuell auch für die Arbeitnehmenden – entstehen kann, dabei jedoch kein Effekt auf die Geschlechtergleichstellung zwischen den Arbeitnehmenden zu erwarten ist.

9.1.8 Massnahmen für die Geschlechtergruppe in der höheren Machtposition durch den Wirtschaftsnutzendiskurs

„Es ging mehr um die Männer. Weil ich als einzige Frau konnte nichts sagen zu dem Thema [Arbeitspensum-Reduktion wegen Mutterschaft]. Da haben einfach die Männer erzählt" (Frau Lustenberger, Produktion Industrie AG B-Stadt, Interview 2012).

Befund (8), der wie der vorhergehende Befund (7) auf der Analyse des Gleichstellungsprojektes sowie der Implementierung in der Industrie AG basiert, zeigt, dass durch den Wirtschaftsnutzendiskurs das Risiko besteht, dass Massnahmen implementiert werden, die auf die Geschlechtergruppe mit der höheren Machtposition zielen (vgl. Beitrag IV, Kapitel 7). Arbeitgebende können im Gleichstellungsprojekt – aufgrund des Wirtschaftsnutzendiskurses – wählen, welche Massnahmen

sie implementieren wollen (vgl. Befund (4) und (7)). In der untersuchten Industrie AG sind die Männer sowohl zahlenmässig dominant wie auch in den Kaderpositionen überproportional vertreten (vgl. Kapitel 3.1.3). Es ist für Unternehmen – im Sinn des Wirtschaftsnutzendiskurses – rational, Massnahmen zu implementieren, welche die Zufriedenheit möglichst vieler Mitarbeitender erhöht, um deren Leistung zu steigern und so den erhofften Gewinn für das Unternehmen zu steigern. Im untersuchten Gleichstellungsprojekt ist das Sample für die Befragung der Mitarbeitenden zudem repräsentativ zur Geschlechtererteilung im Betrieb ausgewählt worden. Diese Projektpraxis resultiert aus dem für den Wirtschaftsnutzendiskurs charakteristischen Fokus auf Frauen *und* Männer (vgl. Befund (4)). In der Industrie AG sind im Gleichstellungsprojekt aufgrund der Geschlechterverteilung im Unternehmen eine Frau und vier Männer in die Ausarbeitung möglicher Gleichstellungsmassnahmen einbezogen worden. Wie das einleitende Zitat der einzigen Frau, die in dieser Projektphase einbezogen worden ist, zeigt, ist sie dabei nicht einmal zu Wort gekommen.

Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass mit der Einführung eines Vaterschaftsurlaubs eine für alle Mitarbeitende verbindliche Massnahme im Unternehmen implementiert worden ist, welche die Männer auf einer kollektiven Ebene adressiert. Der Vaterschaftsurlaub birgt Chancen für die betriebliche Geschlechtergleichstellung (vgl. Befund (5)). Demgegenüber ist im Rahmen des Gleichstellungsprojektes keine verbindliche Massnahme eingeführt worden, die sich an Frauen auf einer kollektiven Ebene im Unternehmen richtet. So ist, wie das Einstiegszitat zeigt, nicht einmal über eine verbindliche Regelung in Bezug auf ein Recht auf Rückkehr oder Teilzeitarbeit nach dem Mutterschaftsurlaub diskutiert worden. Ebenfalls sind im Gleichstellungsprojekt zahlreiche Bereiche, in denen weder eine formale noch eine materielle Chancengleichheit der Geschlechter im Unternehmen herrscht – beispielsweise geschlechtsspezifische Rekrutierungs- und Beförderungspraxen zu Ungunsten der Frauen – nicht thematisiert worden (vgl. Beitrag V, Kapitel 8).

Dieser Befund schliesst an die Befunde zu verschiedenen Deutungen von *Diversität* oder *life balance* in der konkreten betrieblichen Praxis in der Schweiz an. Eine mögliche Deutung ist, dass sich Massnahmen spezifisch an junge, gesunde, vollzeitarbeitende und erfolgreiche Männer richten (Nentwich et al. 2010; vgl. Ostendorp 2009; Ostendorp und Steyaert 2009). In Ergänzung dazu weist meine Studie empirisch nach, wie die Unternehmen durch die konkrete Praxis im Projekt – die eine Manifestation des Wirtschaftsnutzendiskurses ist – verstärkt dazu gebracht werden, Massnahmen für die Geschlechtergruppen zu implementieren, welche im Unternehmen bereits höhere Machtpositionen innehaben.

9.1.9 Verfestigung der Schlechterstellung von Frauen durch den Wirtschaftsnutzendiskurs in Interaktion mit betrieblichen Vorstellungen

„Aber die Lösung muss natürlich auch da sein, dass man das Loch stopfen kann, über die Zeit, in der sie nicht da ist [eine Frau wegen Mutterschaftsurlaub]" (Herr Cosi, Geschäftsleiter Industrie AG, Interview 2012).

Befund (9) zeigt, dass die Industrie AG bestimmte individuelle Lösungen – die durch den Wirtschaftsnutzendiskurs im Projekt angestossen werden – geschlechtsspezifisch vergibt. So wird die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit vermehrt Frauen angeboten. Männern dagegen werden andere Lösungen bereitgestellt (vgl. Beitrag V, Kapitel 8). Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit geht mit Chancen für die betriebliche Gleichstellung einher (vgl. Befund (5)). Gleichzeitig können Teilzeitarbeitende in der Industrie AG nur Tätigkeiten im Hintergrund ausführen, da in der Industrie AG – wie diverse Interviews mit Arbeitgebenden und -nehmenden zeigen – die Vorstellung dominiert, dass KundInnen nur mit Vollzeitangestellten zu tun haben wollen. Die Tätigkeiten, in denen eine Teilzeitarbeit möglich ist, sind in der Industrie AG damit gleichzeitig mit schlechteren Aufstiegschancen und niedrigerem Lohn im Vergleich zu einer Vollzeitstelle verbunden. Daher können durch das Schaffen von Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen im Gleichstellungsprojekt einerseits bestehende Geschlechterungleichheiten beseitigt (vgl. Befund (5)), gleichzeitig jedoch auch verfestigt werden.

Verstärkend kommt in der Industrie AG der Mechanismus hinzu, dass die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, die vermehrt an Frauen vergeben wird, im Rahmen des Gleichstellungsprojektes aber nicht für alle Mitarbeitenden verbindlich (auf einer kollektive Ebene) geregelt worden ist (vgl. Befund (8)). Die Interviews mit den VertreterInnen der Arbeitgebenden (vgl. Einstiegszitat) zeigt, dass ein Mutterschaftsurlaub und eine Weiterbeschäftigung einer Mutter danach nicht in jedem Fall gegeben, sondern nur unter gewissen Bedingungen möglich sind. Dies wird auf individueller Ebene ausgehandelt und nur dann gewährleistet, wenn es für das Unternehmen machbar ist. Ob eine solche Machbarkeit im individuellen Fall vorliegt, hängt vom betrieblichen Kontext ab. Individuelle, nicht reglementierte Lösungen bieten damit eine Flexibilität für Arbeitgebende, führen aber zu Unsicherheiten und Angst auf der Seite von Arbeitnehmenden. Das Risiko, dass damit – via individuellen Lösungen – neue Ungleichheiten zwischen Arbeitnehmenden hergestellt werden, gilt per se für alle Arbeitnehmenden, eben weil die Lösungen individuell vergeben werden. Wie gezeigt, betrifft dieses Risiko in der Industrie AG jedoch über verschiedene Mechanismen verstärkt Frauen.

Der Befund, dass Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die hauptsächlich Frauen adressieren, auch mit negativen Effekten für Frauen – oder aber auch für Väter, die dies in Anspruch nehmen – einhergehen können, ist aus der Literatur bekannt (French und Strachan 2007; Maschke und Wiechmann 2010, Smithson und Stokoe 2005). Der vorliegende Befund schliesst zudem an die Ergebnisse der Deutung von *Diversität* oder *life balance* für *Bedürftige* (etwa alleinerziehende Frauen) in der konkreten betrieblichen Praxis in der Schweiz an (Nentwich et

al. 2010; vgl. Ostendorp 2009; Ostendorp und Steyaert 2009). In meiner Studie wird zusätzlich der Mechanismus aufgezeigt, dass Frauen – durch den Wirtschaftsnutzendiskurs – darüber hinaus einer grösseren Unsicherheit in Bezug auf Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf individueller Ebene ausgesetzt sind, weil verbindliche Regelungen auf betrieblicher Ebene fehlen.

9.1.10 Verfestigung der Besserstellung von Männern durch den Wirtschaftsnutzendiskurs in Interaktion mit betrieblichen Vorstellungen

„Wenn wir gute Personen haben, wollen wir die auch behalten und suchen nach Lösungen" (Frau Gerber, Personalverantwortliche der Industrie AG, Interview 2012).

Die Analyse auf allen drei Ebenen (Gleichstellungspolitik, -programm und Unternehmen) zeigt, dass ein charakteristisches Element des Wirtschaftsnutzendiskurses das Argument des Fachkräftemangels und der vereinfachten Rekrutierung und Bindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden ist (vgl. Befund (1) und (4)). Dabei besteht das Risiko, dass Unternehmen in Gleichstellungsmassnahmen insbesondere gut qualifizierte Personen fördern, wodurch diese bessergestellt und bestehende Ungleichheiten zwischen niedriger und höher Qualifizierten verfestigt werden.

Die Untersuchung in der Industrie AG zeigt als Befund (10), dass die innerbetriebliche Modifikation des Fokuses auf qualifizierte und motivierte Personen des Wirtschaftsnutzendiskurses – in Interaktion mit in den Betrieben vorherrschenden Vorstellungen – auch das Risiko einer Verfestigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten birgt. Laut der einleitenden, typischen Aussage aus einem Interview mit einer Arbeitgebendenvertreterin aus der Industrie AG, werden individuelle Lösungen – kohärent mit dem Wirtschaftsnutzendiskurs – besonders für „gute Personen" zu deren vermehrter Motivationssteigerung gesucht. Damit werden in der Industrie AG jedoch nicht (nur) qualifizierte Arbeitskräfte (mit einem hohen Bildungsniveau) bezeichnet, sondern es sind vor allem (potentielle) Führungspersonen, die aus Sicht des Unternehmens als förderungswürdig gelten, gemeint. Dies schliesst auch niedrig Qualifizierte ein. Führungspersonen werden im Unternehmen über verschiedene Mechanismen aber als männlich konstruiert. Die Interviews mit den Mitarbeitenden aus der Industrie AG zeigen beispielsweise, dass Führungspositionen im Bereich der Produktion den Männern zugeschrieben werden, da diese Positionen mit schwerer körperlicher Arbeit verbunden seien. Leitende Funktionen im Bereich der Administration und in der Geschäftsleitung werden nur an Personen mit technischer Erfahrung vergeben. Die Industrie AG rekrutiert für technische Tätigkeiten jedoch oft explizit Männer. Auch für Führungspositionen werden teilweise explizit Männer gesucht (vgl. Beitrag V, Kapitel 8). Aufgrund dieser Vorstellungen und Praxen kann angenommen werden, dass eher Männer als Frauen von individuellen Massnahmen profitieren, die aufgrund des Wirtschaftsnutzendiskurses bereitgestellt werden, da kohärent mit dem Wirtschaftsnutzendiskurs die Arbeitsmotivation der (potentiellen) Führungspersonen gesteigert werden soll.

Dadurch besteht das Risiko, dass bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verfestigt oder sogar neu geschaffen werden.[137]

Das Risiko, dass betriebliche Gleichstellungsmassnahmen vermehrt auf höher statt auf niedriger Qualifizierte fokussieren und damit Ungleichheiten in Bezug auf den Qualifikationsstatus verfestigen oder neu schaffen, ist aus bisherigen Studien bekannt (Jüngling 2004; Jüngling und Rastetter 2011; Maschke und Wiechmann 2010; Schön 1999). Dass dieses Risiko ähnlich auch in Bezug auf Geschlechterungleichheiten besteht, wird ansatzweise im unter Befund (8) skizzierten Ergebnis der Deutungen von *Diversität* oder *life balance* als *Luxus* beschrieben (Nentwich et al. 2010; vgl. Ostendorp 2009; Ostendorp und Steyaert 2009). In Ergänzung dazu zeigt meine Studie den Mechanismus, inwiefern der Wirtschaftsnutzendiskurs aus der Gleichstellungspolitik mit im Unternehmen eingelagerten Vorstellungen zu Führungspersonen zusammentrifft und dabei geschlechtsspezifische Ungleichheiten verfestigt. Meine Studie differenziert zudem zwischen den Befunden (8) und (10), die ähnliche Mechanismen der Verfestigung bestehender Geschlechterungleichheiten nachzeichnen. Diese Mechanismen kommen jedoch unterschiedlich zustande. Befund (8) beschreibt, wie durch die aus dem Wirtschaftsnutzendiskurs hervorgehende Projektpraxis die Geschlechtergruppe, die im Unternehmen in der höheren Machtposition ist – im Fall der Industrie AG die Männer – auf einer kollektiven Ebene vermehrt von Gleichstellungsmassnahmen profitiert. Demgegenüber zeigt Befund (10), dass durch die Aussagen im Wirtschaftsnutzendiskurs in Interaktion mit im Unternehmen vorherrschenden Vorstellungen insbesondere zu Führungspositionen bestehende Ungleichheiten – in der Industrie AG vor allem jene zwischen den Geschlechtern – auf einer individuellen Ebene verfestigt werden.

9.2 Bedeutung der Befunde für Wissenschaft und Gesellschaft

Insgesamt zeigt die Studie, dass in den letzten Jahren bei der Umsetzung des GlG vermehrt ein Wirtschaftsnutenzdiskurs aktiviert worden ist. Dieser kann zur Aufhebung von Geschlechterungleichheiten beitragen, wenn Unternehmen dank dem Diskurs Massnahmen einführen, die zu einer Reduktion bestehender Geschlechterungleichheiten führen. Der Diskurs birgt aber diverse Risiken für die betriebliche Geschlechtergleichstellung. Erstens bestehen Risiken auf überbetrieblicher Ebene – zum Beispiel, dass Unternehmen gar nicht von den Gleichstellungsprojekten und ihren Diskursen erreicht werden. Zweitens lassen sich auch auf der Ebene von Unternehmen, die an Gleichstellungsprojekten teilnehmen, Risiken nachweisen, wie dass bestehende Ungleichheiten –

[137] Dieses Risiko besteht auch für andere Gruppen von Arbeitnehmenden, welche in den Unternehmen nicht als „wichtige Arbeitnehmende“ konstruiert werden (beispielsweise Personen mit einem niedrigeren Qualifikationsstatus, Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, jüngere oder gerade ältere Arbeitnehmende, vgl. Beitrag I, Kapitel 4). Für die Industrie AG konnte dieses Risiko für keine andere Gruppe so klar bestätigt werden wie für die Frauen.

etwa zwischen höher und niedriger Qualifizierten – jedoch auch in vielfältiger Weise zwischen Frauen und Männern, nicht angegangen oder in kontraproduktiver Weise verfestigt werden. Die vorliegende Studie weist vier zentrale Charakteristika auf, die zu neuen Ergebnissen in dieser Studie geführt haben.

9.2.1 Eine geschlechtersensible und diskursive Studie auf drei Ebenen – Beitrag zum Forschungsfeld

Erstens erlaubt die *diskursive Perspektive*, den Blick auf verschiedene in Diskursen eingelagerte Kategorien und ihre Folgen zu legen. Der Befund (3), dass insbesondere kleine KMU im Diskurs des Umsetzungsprozesses des GlG nicht eingeschlossen und damit grosse Gruppen von Beschäftigten per se von Gleichstellungsprogrammen ausgeschlossen werden, ist der diskursiven Perspektive zu verdanken. Dieser Befund kann als typisches Beispiel dafür gelten, was in der Theorie zur Diskursanalyse damit umschrieben wird, dass Diskurse das begrenzen, was gedacht, getan und gesagt werden kann (Jäger und Jäger 2007) oder dass kulturell gegebene Kategorien Denkweisen und damit Politikfolgen beeinflussen (Van Oorschot et al. 2008). Wird in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik als kulturell gegeben betrachtet, dass KMU keine Gleichstellungsprojekte durchführen können und müssen und es demnach auch kaum Projekte für KMU gibt, hat dies auch Einfluss auf die Möglichkeiten zur Reduktion von (Un-)Gleichstellung von Frauen und Männern in KMU. Ähnlich können auch die Befunde (7) bis (10) gelesen werden. Wenn in den Gleichstellungsprojekten davon gesprochen wird, dass die betrieblichen Massnahmen den Unternehmen Vorteile bei der Mitarbeitendenrekrutierung bringen sollen, kann daraus folgen, dass bei der Umsetzung vorrangig Massnahmen implementiert werden, die direkt diese Ziele anvisieren, dabei aber keine Effekte auf Geschlechterungleichheiten haben oder Geschlechterungleichheiten sogar in kontraproduktiver Weise verfestigen. Auch hier wird der Analysefokus darauf gelegt, was durch die Reproduktion des dominierenden Diskurses aus der Gleichstellungspolitik auf der betrieblichen Ebene (nicht) gedacht, gesagt oder getan wird. So kommen in der konkreten Projektimplementierung beispielsweise die VertreterInnen der Geschlechtergruppe in der niedrigeren Machtposition im Unternehmen kaum zu Wort, was dazu führt, dass kaum Massnahmen diskutiert werden, die ihre Position verbessern würden (vgl. Befund (8)).

Zweitens erlaubt die Verbindung der diskursiven mit einer hermeneutischen Perspektive, wie es die *wissenssoziologischen Diskursanalyse* vorschlägt, einen systematischen Blick auf Diskurse sowie den Kontext ihrer (Re-)Produktion durch soziale AkteurInnen. Damit verbunden schlägt die wissenssoziologische Diskursanalyse neben der Analyse von Dokumenten auch den Einbezug von Interviews vor. Durch diesen Einbezug von Interviews mit VertreterInnen der zentralen AkteurInnen auf den drei Untersuchungsebenen (Gleichstellungspolitik, -programm und Unternehmen) kann ich – wie mit Keller (2011:87) angenommen – spezifische Entscheidungen und Begründungen für

die Mobilisierung von Diskursen oder dem Eingehen von diskursiven Allianzen rekonstruieren. Die Befunde (2) und (4) gehen daher über bisherige Ergebnisse von Untersuchungen hinaus, die nur Dokumente in die Analyse einbeziehen. In diesen beiden Befunden wird nachgezeichnet, wie gleichstellungspolitische AkteurInnen strategisch bestimmte Begriffe und Argumente verwenden und bewusst Koalitionen mit WirtschaftsvertreterInnen eingehen. Diese Perspektive macht die AkteurInnen in meiner Studie stärker zu handelnden und aktiven Subjekten, als wenn beispielsweise Jenson (2009) davon spricht, dass in den europäischen Wohlfahrtsstaaten bei der Übersetzung in eine neue Geschlechtersensibilität ein wichtiger Inhalt der ursprünglichen egalitätsfeministischen Gleichstellungsideen verlorengeht. Ich lege – mit der wissenssoziologischen Diskursanalyse – das Augenmerk nicht nur auf AkteurInnen und ihre Strategien, sondern auch auf die dahinter stehenden Interessen und Machtpositionen. Im konkreten Fall lässt sich das strategische Aktivieren des Wirtschaftsnutzendiskurses mit der niedrigeren Machtposition der Gleichstellungsstellen im Vergleich zu den Unternehmen verstehen. Dadurch gelingt es auch, auf den verschiedenen Ebenen Veränderungspotential aufzuzeigen

Drittens verbindet meine Studie die makrosoziale Ebene der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben in der Schweiz mit der Umsetzungsebene in Programmen und Unternehmen. Dieser Fokus auf die mesosoziale Umsetzungsebene und damit auf die Praktiken der Diskursreproduktion und -aneignung (Keller 2003, 2011) erlaubt es – wie mit Levy (2002) angenommen – diverse Mechanismen nachzuzeichnen, wie Ungleichheiten durch den Wirtschaftsnutzendiskurs aufgehoben oder verstärkt werden können (vgl. Befunde (5) bis (10)).

Viertens ermöglicht es die Genderregime-Perspektive, die Gleichstellungspolitik einerseits als ein Regime zu fassen, in dem Unternehmen adressiert und einbezieht, aber gleichzeitig auch die Unternehmen als Institutionen mit einem bestimmten (Gender-)Regime zu konzeptionalisieren. Anders gesagt begreife ich die Unternehmen als „Objekt staatlicher Regulierung“, analysiere sie aber gleichzeitig auch in ihrer „eigenen Handlungslogik“ (Betzelt 2007:34). Diese Perspektive liegt insbesondere den Befunden (9) und (10) zugrunde, die das Zusammenspiel der in den Betrieben vorherrschenden Vorstellungen mit der Reproduktion oder Modifikation der Diskurse aus der Gleichstellungspolitik aufzeigen. Damit gehen die Befunde über die Resultate von Nentwich et al. (2010), Ostendorp (2009), Ostendorp (2007) oder Ostendorp und Steyaert (2009) hinaus. Diese zeigen zwar (Um-)Deutungen von *Diversität* oder *life balance* auf der Ebene von Unternehmen (Dokumente zu Gleichstellungsmassnahmen und Interviews mit Personal- und Gleichstellungsverantwortlichen und Unternehmensleitung), verbinden damit jedoch keine tiefere Untersuchung der Unternehmen (Analyse von allgemeinen Unternehmensdokumenten und Interviews mit verschiedenen Mitarbeitenden ohne Leitungsfunktion). Erst diese zusätzliche Analyse erlaubt es, auch die Betriebsstandorte Industrie AG A-Dorf und B-Stadt sowie die Industrie AG insgesamt als Institutionen mit einem bestimmten (Gender-)Regime zu beschreiben und Aussagen über die Folgen des

Zusammenwirkens von Genderregimen zu treffen – hier insbesondere in Bezug auf die Reproduktion bestehender Geschlechterungleichheiten.

Mit diesem Fokus auf dem Zusammenwirken verschiedener Genderregimes ist die Studie auch ein empirisches Beispiel für den Aufruf von Connell (1987, vgl. Lanfranconi 2010), dieses Zusammenspiel empirisch zu untersuchen. Ursprünglich bin ich von der Annahme ausgegangen, dass das Regime der schweizerischen Gleichstellungspolitik den Genderregimen von Unternehmen mit entgegengesetzten Vorstellungen gegenübersteht und generell von einem Wiederstand der Unternehmen gegenüber Gleichstellungsmassnahmen auszugehen ist (vgl. Kapitel 2.4). In der Untersuchung hat sich jedoch gezeigt, dass die Diskurse in der Gleichstellungspolitik und in Gleichstellungsprogrammen den Interessen der Unternehmen – und *gerade* der KMU – im Verlauf des Untersuchungszeitraums von 1996 bis 2011 verstärkt angepasst worden sind. Zudem habe ich aufgezeigt, dass die Unternehmen Elemente dieser Diskurse aus der Gleichstellungspolitik (wieder) übernehmen. Dabei besteht das Risiko, dass bestehende Ungleichheiten in vielfältiger Weise reproduziert oder sogar neu geschaffen werden. Die machtförmigen Wirkungen der Verfestigung von Ungleichheiten ergeben sich im Zusammenspiel der ausserbetrieblichen mit der betrieblichen Ebene und können daher als von den einzelnen AkteurInnen unintendiert bezeichnet werden. Die Logik des Diskurses[138] bei der Umsetzung des GlG in Programme und Unternehmen kann zusammenfassend mit dem folgenden Interviewzitat umschrieben werden: *„Die Umsetzung muss schlussendlich wirtschaftlich sein" (Frau Gerber, Personalverantwortliche der Industrie AG, Interview 2012)*. Das Zitat ist charakteristisch für die Sicht der Arbeitgebenden zur Implementierung von Gleichstellungsmassnahmen: Diese müssen sich für das Unternehmen lohnen (vgl. Befund (7) und (8)). Gleichzeitig ist das Zitat, wie meine Untersuchung zeigt, jedoch auch typisch für den aktuellen Diskurs der schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben auf der ausserbetrieblichen Ebene, d.h. in Politik und Programmen (vgl. Befund (1) und (4)).

Die Studie als Ganzes leistet einen Beitrag zum Forschungsfeld der geschlechtersensiblen Wohlfahrtsstaatsforschung, insbesondere in Bezug darauf, wie übergeordnete, nationale Vorgaben in Programmen und in Unternehmen umgesetzt werden und wie sie mit lokalen Vorstellungen zusammenwirken. Damit leistet die Arbeit – gerade umgekehrt – auch einen Beitrag zur geschlechtersensiblen Organisationsforschung, insbesondere in Bezug darauf, inwiefern lokale Vorstellungen mit übergeordneten Diskursen zusammenwirken und dabei Ungleichheiten verringern, verfestigen oder sogar neue schaffen. Die Studie leistet damit einen empirischen Beitrag zur Analyse der übergeordneten Politikebene sowie der Politikumsetzungsebene in Programmen und Unternehmen. Letztere werden jedoch nicht nur als Objekt politischer Steuerung sondern auch in ihrer eigenen

[138] Am Ende einer Diskursanalyse sollte sich eine Aussage darüber machen lassen, welcher Logik ein Diskurs in einem bestimmten diskursiven Feld folgt (Eggmann 2011, unter Bezugnahme auf Foucault 2010 [1972]).

Handlungslogik betrachtet, womit auch ein Beitrag zur Verbindung der geschlechtersensiblen Wohlfahrtsstaatsforschung und der geschlechtersensiblen Organisationsforschung geleistet werden kann. Zudem trägt die Studie zur Frauen- und Geschlechter- sowie zur Ungleichheitsforschung bei, indem über verschiedene gesellschaftliche Ebenen hinweg empirisch nachgezeichnet wird, wie (geschlechtsspezifische) Ungleichheiten aufgehoben und verfestigt werden. Schliesslich stellt die Studie für den Forschungsbereich der wissenssoziologischen Diskursanalyse ein empirisches Beispiel über das Zusammenwirken von Diskursen auf mehreren Ebenen dar. Damit leistet die Studie schliesslich auch einen empirischen Beitrag zum Einbezug der diskursiven Perspektive in der Genderregimeforschung und schlägt dazu ein geeignetes analytisches Konzept und methodisches Vorgehen vor.

9.2.2 Ein Beitrag zum Verständnis persistenter Geschlechterungleichheiten – trotz Gleichstellungsbemühungen

Welche weiteren Schlüsse können aus den Ergebnissen gezogen werden? Inwiefern tragen diese Befunde zur Klärung der in der Einleitung skizzierten Irritationen bei, welche die vorliegende Studie angestossen haben? Die Irritationen bestehen *erstens* in der geringen Beteiligung von Unternehmen an Gleichstellungsprogrammen und *zweitens* im Fortbestehen von – auch im internationalen Vergleich – erheblichen Geschlechterungleichheiten im Erwerbsleben in der Schweiz trotz Gleichstellungsnorm in Verfassung und Gesetz.

Beschränkte Reichweite der aktuellen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben

Der Befund (5) zeigt, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs ein Anreiz für Unternehmen sein kann, an aktuellen Gleichstellungsprojekten teilzunehmen.[139] Befund (6) verdeutlicht jedoch, dass Unternehmen durch den Wirtschaftsnutzendiskurs auch in mehrfacher Hinsicht legitimiert sind, nicht an den freiwilligen Gleichstellungsprojekten zu partizipieren. Meine Resultate verweisen darauf, dass nur sensibilisierte Arbeitgebende an freiwilligen Gleichstellungsprojekten teilnehmen. Die Evaluation des GlG (Stutz et al. 2005:29) hat gezeigt, dass die Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen der Meinung ist, dass in ihrem Unternehmen die Gleichstellung erreicht sei. Es ist daher zu erwarten, dass diese Mehrheit der Unternehmen nicht an freiwilligen Gleichstellungsprojekten teilnimmt, weil sie keinen Bedarf dazu sieht. Meine Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass durch die Argumente des Wirtschaftsnutzendiskurses auch sensibilisierte Arbeitgebende legitimiert werden,

[139] In meiner Untersuchung habe ich ein Industrieunternehmen einbezogen, da diese tendenziell gleichstellungskritischer sind (vgl. Kapitel 3.1.3). Alle befragten Arbeitgebenden – und selbst der Geschäftsführer der Industrie AG A-Dorf, der innerhalb der Industrie AG dafür bekannt ist, dass er zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit eher kritisch eingestellt ist (vgl. Kapitel 3.1.3) – reproduzieren zentrale Elemente des Wirtschaftnutzendiskurses zur Begründung der Projektteilnahme (vgl. Befunde (5)). Dies verweist darauf, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs auch andere Unternehmen zur Projektteilnahme motivieren kann.

sich nicht an Projekten zu beteiligen. Dies trägt zum Verständnis der *ersten Irritation* bei, dass die Mehrzahl der Unternehmen nicht an Gleichstellungsprojekten teilnehmen. Die geringe Teilnahmequote der Unternehmen verweist darüber hinaus auf die beschränkte Reichweite der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben und trägt dadurch zum Verständnis der persistenten Geschlechterungleichheiten bei.

Die Aussage von Befund (3), dass im Umsetzungsprozess des GlG KMU oder kleine Unternehmen weniger adressiert werden als Grossunternehmen von Gleichstellungsprogrammen, hat eine grosse Relevanz. Dies vor dem Hintergrund, dass in der Schweiz rund zwei Drittel aller Beschäftigten in KMU und knapp die Hälfte der Beschäftigten in kleinen Unternehmen arbeiten (BFS 2009).[140] Gehen die am Umsetzungsprozess des GlG beteiligten AkteurInnen davon aus, dass KMU generell keine Gleichstellungsprojekte durchführen können oder müssen, zählt nur ein Viertel aller Beschäftigten zur Zielgruppe von Gleichstellungsprojekten. Wenn – wie in vielen aktuellen Gleichstellungsprojekten der Schweiz – mittelgrosse und grosse Unternehmen angesprochen werden, wird noch immer die Hälfte aller Beschäftigten ausgeschlossen. Dies ist bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Schweiz ein Hindernis, weil damit ein Grossteil aller angestellten Frauen und Männer gar nicht von Gleichstellungsprojekten adressiert und damit von vorherein bei der Umsetzung des GlG in Programme ausgeschlossen wird. Diese Schlussfolgerung leistet einen Beitrag zur Klärung der bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Schweiz und verweist ebenfalls auf die beschränkte Reichweite der aktuellen Gleichstellungspolitik.

Beschränkte Wirksamkeit der aktuellen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben

Befund (5) zeigt, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs – neben einem Anreiz zur Projektteilnahme – auch ein Anreiz für Unternehmen sein kann, betriebliche – reglementierte oder individuelle – Massnahmen einzuführen. Die Befunde (7) bis (10) verweisen jedoch darauf, dass selbst wenn Unternehmen Massnahmen implementieren, diese das Risiko bergen, in Bezug auf das Ziel der Verringerung von bestehenden Geschlechterungleichheiten nur beschränkt wirksam zu sein. Befund (7) umschreibt das Risiko, dass Massnahmen eingeführt werden, die nicht auf eine Veränderung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zielen. Die Befunde (8) bis (10) zeigen darüber hinaus, dass durch den Wirtschaftsnutzendiskurs in der aktuellen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben kontraproduktive Effekte möglich sind und bestehende Ungleichheiten – auch zwischen Frauen und Männern – verfestigt werden können. Die in der vorliegenden Studie untersuchte

[140] Wird die Anzahl der Unternehmen – und nicht der Beschäftigten – betrachtet, lässt sich festhalten, dass 99,6 Prozent der Unternehmen KMU und nur gerade 0,4 Prozent Grossunternehmen sind (BFS 2013). Diese Daten sind im Rahmen der Betriebszählung (BZ) 2008 vom BFS erhoben worden. Die BZ ist eine Vollerhebung aller Produktionseinheiten des zweiten und dritten Wirtschaftssektors. Der erste Sektor ist separat erhoben und nachträglich integriert worden (BFS 2009).

Industrie AG habe ich als ein besonders engagiertes und motiviertes Unternehmen innerhalb eines Gleichstellungsprojektes ausgewählt (vgl. Kapitel 3.1.3). Vor diesem Hintergrund kann gefolgert werden, dass die in den Befunden (7) bis (10) beschriebenen Risiken in anderen Unternehmen, die an ähnlichen Gleichstellungsprojekten teilnehmen, eher noch grösser sein dürften als im untersuchten Fall (vgl. Flyvberg 2001).[141] Es kann daher der Schluss gezogen werden, dass Unternehmen, selbst wenn sie an für die aktuelle Gleichstellungpolitik typischen Gleichstellungsprojekten teilnehmen, Massnahmen implementieren, die nicht oder sogar in einer kontraproduktiver Weise auf die Geschlechtergleichstellung wirken. Dies trägt zum Verständnis der bestehenden Geschlechterungleichheiten im Erwerbsleben – trotz bestehender Gleichstellungsbemühungen – und damit zur *Klärung der zweiten Irritation* bei.

Meine Studie zeigt weiter, dass KMU – wenn sie überhaupt von Gleichstellungsprojekten adressiert werden – verstärkt zur Implementierung freiwilliger, selbstgewählter Massnahmen oder von Person zu Person unterschiedlicher individueller Lösungen mit einem Nutzen für die Arbeitgebenden motiviert werden (Befund (3)). Die skizzierten Risiken und ungleichheitsgenerierenden Mechanismen von Gleichstellungsprojekten (Befunde (7) bis (10)) gelten also *gerade* für KMU. Insbesondere Befund (10) zeigt, dass nicht reglementierte Gleichstellungsmassnahmen auf der betrieblichen Ebene (sogenannte individuelle Lösungen) das Risiko bergen, dass bestehende Ungleichheiten zwischen höher und niedriger qualifizierten und insbesondere auch zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmenden nicht aufgehoben, sondern verfestigt werden.[142] Um bestehende Ungleichheiten zwischen Arbeitnehmenden reduzieren zu können, sollten daher *gerade* KMU vermehrt zu auf der betrieblichen Ebene verbindlichen Massnahmen motiviert werden (vgl. Kapitel 9.2.4).

Befund (10) beleuchtet vertieft den Mechanismus für die Industrie AG, inwiefern im Wirtschaftsnutzendiskurs neben qualifizierten Personen Männer als Zielgruppe von individuellen Massnahmen konstruiert werden. Dieser Mechanismus basiert auf der in der Industrie AG dominant hervorgebrachten Konstruktion von Führungspersonen als männlich. Ähnliche Konstruktionen sind aus früheren Studien in Unternehmen bekannt (vgl. Liebig 2005; Nentwich 2004).[143] Dies legt die Annahme nahe, dass auch dieser Befund für andere Unternehmen gelten kann. Die Generalisierbarkeit

[141] Auch in der Industrie AG B-Stadt, deren Geschäftsführer innerhalb der Industrie AG als für die Thematik sensibilisiert gilt (vgl. Kapitel 3.1.3), lassen sich ungleichheitsgenerierende Mechanismen nachzeichnen (bspw. die geschlechtsspezifische Vergabe der Teilzeitarbeit und deren systematische Schlechterstellung im Vergleich zur Vollzeitarbeit). Auch dies verweist darauf, dass die skizzierten Mechanismen zur Verfestigung bestehender Geschlechterungleichheiten in anderen Unternehmen mindestens auch auftreten dürften.

[142] Die Evaluation des GlG hat gezeigt, dass häufiger aus öffentlich-rechtlichen Verwaltungen als aus der Privatwirtschaft aufgrund des GlG geklagt wird und dass ein wesentliches Klagehindernis die Angst vor Rachekündigung ist (Stutz et al. 2005). Diese Angst dürfte der Tendenz nach umso grösser sein, je kleiner der Betrieb ist.

[143] Tatsächlich ist in der Schweiz die Grosszahl der Führungspositionen von Männern besetzt. Im Jahr 2012 werden nur 33 Prozent der Führungspositionen von Frauen eingenommen (BFS 2013).

dieser Aussage ist jedoch aufgrund der spezifischen Fallauswahl von Industrie AG eingeschränkt (vgl. Kapitel 9.2.3). Wird von einer Möglichkeit zur Verallgemeinerung des Befundes ausgegangen, ist dieser von grosser Relevanz. Er kann zum Verständnis beitragen, weshalb Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt trotz Gleichstellungsbemühungen und trotz dem steigenden Bildungsniveau der Frauen in den letzten Jahren bestehen bleiben (vgl. OECD 2013:91). Diese Schlussfolgerung verweist darauf, dass sich betriebliche Geschlechterungleichheiten nicht alleine durch bessere Bildung von Frauen aufheben lassen, sondern dass weiterhin betriebliche Gleichstellungsprogramme nötig sind (vgl. Kapitel 9.2.4).

9.2.3 Limitierungen der Studie und weiterer Forschungsbedarf

Die vorliegende Studie hat die Projektimplementierung in einem Unternehmen und zwei seiner Betriebsstandorte vertieft untersucht. Es handelt sich um ein Industrieunternehmen, das über einen niedrigen Frauenanteil insgesamt und insbesondere in den Führungspositionen verfügt. Die Befunde (8), (9) und (10) müssen in Zusammenhang mit diesem lokalen Kontext betrachtet werden. Aufgrund der Fallauswahl (vgl. Kapitel 3.1.3, Flyvberg 2001) lässt sich die Vermutung anstellen, dass die Befunde auch für andere Unternehmen gelten. Dennoch liegt mit dem Fokus auf ein einzelnes Unternehmen, respektive zwei Betriebsstandorte mit vergleichbarem Frauenanteil und ähnlichem Kundensegment, eine Limitierung der Studie vor. Weiterer Forschungsbedarf ist daher angezeigt, um die konkrete Implementierung von vergleichbaren Gleichstellungsprojekten in Unternehmen zu untersuchen, die über einen grösseren Frauenanteil verfügen und beispielsweise aus anderen Branchen und Sektoren stammen.[144] Die hier untersuchte Industrie AG ist zudem ein mittelgrosses Unternehmen. Auch die beiden untersuchten Betriebsstandorte A-Dorf und B-Stadt sind bereits mittelgrosse Betriebe. Daher ergibt sich auch in Bezug auf die Grösse eine Limitierung der Studie. Meine Untersuchung verweist auf weiteren Forschungsbedarf in Bezug auf die Möglichkeiten und Grenzen des Gleichstellungsgebotes und entsprechender Projekte in kleinen Unternehmen und Mikrounternehmen.

Das Gleichstellungsprojekt ist als ein für den aktuellen Fokus der schweizerischen Gleichstellungspolitik typisches Projekt ausgewählt worden. Es adressiert insbesondere KMU. Die Untersuchung der Diskurse in der Umsetzung des GlG zeigt, dass der Wirtschaftsnutzendiskurs zwar auch in Pro-

[144] Es wäre interessant, die Mechanismen bei der Projektimplementierung eines Unternehmens mit einem höheren Frauenanteil, das an einem vergleichbaren Projekt teilgenommen hat, empirisch nachzuzeichnen. Es ist denkbar, dass in Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil vermehrt Massnahmen auf einer kollektiven Ebene, die Frauen adressieren, implementiert werden (vgl. Befund (8)). Interessant wäre zu prüfen, inwiefern die Befunde der Verfestigung bestehender Ungleichheiten durch den Wirtschaftsnutzendiskurs in Interaktion mit betrieblichen Vorstellungen (Befunde (9) und (10)) auch in Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil resp. aus einer anderen Branche gelten. Die Studie von Folini (2007) verweist beispielsweise auf einen Veränderungsprozess der Vorstellungen zu Führungspositionen in einem Dienstleistungsunternehmen. Lohnend wären zudem insbesondere Untersuchungen in Unternehmen mit einem anderen Kundensegment als bei der Industrie AG, da in der Industrie AG die Interessen und Bedürfnisse der Kundschaft wiederkehrend als Legitimation für ungleichheitsgenerierende Vorstellungen und Praktiken verwendet werden.

jekten hervorgebracht wird, die sich an Grossunternehmen oder öffentlich-rechtliche Verwaltungsstellen richten,[145] dass jedoch vor allem KMU verstärkt zu kleinen, kostengünstigen und für die Unternehmen nützlichen Gleichstellungsmassnahmen aufgefordert werden (vgl. Beitrag III, Kapitel 6). Daher besteht weiterer Forschungsbedarf in Bezug darauf, inwiefern die hier aufgezeigten Chancen und Risiken des Wirtschaftsnutzendiskurses in der schweizerischen Gleichstellungspolitik auch in Gleichstellungsprojekten auftreten, die Grossunternehmen und Verwaltungen adressieren.

Studien zur Gleichstellungs- und Familienpolitik aus Europa (vgl. Jenson 2009; Lombardo und Meier 2008; Lombardo et al. 2009; Stratigaki 2004) zeigen ähnliche Diskurse wie den in dieser Studie aufgezeigten Wirtschaftsnutzendiskurs in der aktuellen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben in der Schweiz. Weitere Forschung ist jedoch in Bezug auf die Frage angezeigt, inwiefern die hier nachgezeichneten Mechanismen auf der mesosozialen Politikumsetzungs- sowie der betrieblichen Ebene in anderen nationalen und lokalen Kontexten differieren. Meine Studie kann als Basis für solche (Länder-)vergleichende Studien dienen. Daneben kann die Studie auch Grundlage für politikfeldvergleichende Forschungen sein (vgl. Beitrag II, Kapitel 5).[146]

9.2.4 Politische Implikationen

Die empirischen Befunde der Studie können Basis für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungsprojekten sein.

Auf der Ebene der Gleichstellungspolitik sprechen die Befunde dieser Studie für erweiterte Kompetenzen von staatlichen Gleichstellungsstellen, um deren Machtpositionen gegenüber den Unternehmen zu stärken. Durch das Einführen von verbindlichen[147] statt freiwilligen Gleichstellungspro-

[145] Darauf verweisen auch Studien zu Gleichstellungsstrategien, die vermehrt Grossunternehmen (beispielsweise Diversity Management) oder öffentliche Verwaltungen (beispielsweise Gender Mainstreaming) adressieren (vgl. Andresen, Koreuber und Lüdke 2009; Cornelissen 2002; Meuser 2004; Meuser und Riegraf 2010).

[146] Pfau-Effinger (2005, 2008) und Van Oorschot et al. (2008) verweisen darauf, dass diskursive Politikfeldanalysen für Studien geeignet sind, die Nationalstaaten und Politikfelder vergleichen. Für ländervergleichende Studien wäre es interessant zu untersuchen, ob die hier nachgezeichneten Mechanismen auch in Ländern auftreten, in denen die Gleichstellungsstellen mit mehr Durchsetzungskompetenzen ausgestattet sind. In Bezug auf Politikfeldvergleiche wären auf der einen Seite Vergleiche mit Feldern interessant, die sich ebenfalls direkt an Unternehmen richten (beispielsweise aus dem umweltpolitischen Bereich), da in diesen Feldern ähnliche Diskurse zu erwarten sind. Auf der anderen Seite können auch vergleichende Analysen mit Politikfeldern fruchtbar sein, die andere AdressatInnen fokussieren. Ansatzpunkte für einen Vergleich zwischen den schweizerischen Politikfeldern der Migrations- oder der Opferhilfe mit der Gleichstellungspolitik in Bezug auf Mechanismen zur Verfestigung von Geschlechterungleichheiten, die in diesen Feldern auf der Politikumsetzungsebene eingelagert sind, liegen bereits vor (vgl. Budowski et al. 2012).

[147] Beispiele dafür sind vermehrt staatliche Lohngleichheitskontrollen in Unternehmen, eine Planerstellungspflicht für den Gleichstellungsbereich für Unternehmen, Ergebnisquoten z.B. für die Geschlechterverteilung in Führungspositionen oder ein verbindliches Recht auf Teilzeitarbeit (Bothfeld et al. 2010; Dörfler 2004; Nowotny 2012; Schön 1999). Verbindliche Massnahmen sind prinzipiell auch für kleine Unternehmen denkbar. Beispielsweise verpflichtet Québec seit 1997 Unternehmen mit mindestens zehn Mitarbeitenden zu proaktiven Massnahmen (vgl. Bothfeld et al. 2010; Schär Moser/Strub 2011).

grammen kann der beschränkten Reichweite der aktuellen Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben entgegengewirkt werden. Die Studie zeigt zudem, dass es wichtig ist, auch mittlere *und* kleine Unternehmen mit solchen verpflichtenden Projekten zu adressieren. Wichtig ist, dass obligatorische Programme mit Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten einhergehen.[148] Durch bindende staatliche Programme, die mit Kontrollmechanismen verbunden sind, kann das Problem der beschränkten Wirksamkeit angegangen werden. Beispielsweise könnten Unternehmen verpflichtet werden, Massnahmen zu implementieren, die tatsächlich auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten zielen. Zudem kann so das Risiko minimiert werden, dass Massnahmen sich an die Geschlechtergruppe im Unternehmen richten, die bereits über eine höhere Machtposition verfügt. Ebenfalls sind vermehrt Gleichstellungsprojekte zu verschiedenen Themenbereichen – und nicht nur mit dem spezifischen Fokus auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf – angezeigt.

Auf der Ebene von Gleichstellungsprogrammen, wie beispielsweise bei dem in dieser Studie untersuchten Projekt, sind – auch unter Bewahrung der Freiwilligkeit der Programme – Weiterentwicklungen empfehlenswert. Während das Problem der begrenzten Reichweite dieser Programme dabei kaum gelöst werden kann, ist ein Einfluss auf die Wirksamkeit der Programme möglich: So könnten die Risiken minimiert werden, dass Massnahmen implementiert werden, die nicht auf eine Veränderung von Geschlechterungleichheiten oder auf die Geschlechtergruppe in der höheren Machtposition abzielen. Dazu müssten Arbeitnehmende einerseits und die Geschlechtergruppe in der niedrigeren Machtposition im Unternehmen andererseits mehr Mitsprachemöglichkeiten in Programmen erhalten – insbesondere bei der Entscheidung, welche Massnahmen implementiert werden. Um tatsächlich geschlechtsspezifische Ungleichheiten verringern zu können, ist es auf Grund der vorliegenden Ergebnisse zudem zentral, dass Arbeitgebende – selbst wenn sie darüber entscheiden können, welche Massnahmen sie umsetzen wollen – vermehrt für alle Mitarbeitenden gültige, verbindliche und reglementierte Massnahmen umsetzen müssen. Dies ist *gerade* in KMU wichtig.

Bei der Implementierung von Gleichstellungsprojekten, ob verbindlich oder unverbindlich, ist es schliesslich wichtig, innerbetriebliche Vorstellungen – etwa zu Führungspositionen, bestimmten individuellen Lösungen und den Bedürfnissen der Kundschaft – aktiv in die Gleichstellungsprojekte und ihre Implementierung einzubringen. Damit einhergehend ist es von Bedeutung, die Unternehmen nicht nur zu Gleichstellungsmassnahmen zu motivieren, sondern auch bei der Umsetzung von Massnahmen zu begleiten. Wie die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, besteht andern-

[148] Denn auch verbindliche Massnahmen – dies zeigen beispielsweise Studien aus Australien und England, wo Unternehmen zu aktiver betrieblicher Gleichstellungspolitik verpflichtet werden (French und Strachan 2007; Hoque und Noon 2004; Townsed und Wharton 2013) – bergen die Risiken, dass Massnahmen nur festgeschrieben und nicht umgesetzt werden oder in Interaktion mit betrieblichen Vorstellungen zu einer Verfestigung von Ungleichheiten führen können.

falls – durch innerbetriebliche Vorstellungen und Praxen – das Risiko, dass bestehende Geschlechterungleichheiten kontraproduktiv verfestigt werden.

Um einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben näher zu kommen – ob durch verbindlichere staatliche oder freiwillige, selbstverpflichtende Programme – muss der *Wirtschaftnutzendiskurs* angepasst werden: Die Diskussion über die Umsetzung der Gleichstellung in der Gleichstellungspolitik und -programmen – und *gerade* von solchen, die KMU als Zielgruppe haben – sollte nicht hauptsächlich am Nutzen der Wirtschaft und den Interessen der Arbeitgebenden ausgerichtet sein. Es ist nicht auszuschliessen, dass durch die positive Rhetorik und die Argumentation, dass Gleichstellungsmassnahmen sowohl Arbeitgebenden als auch -nehmenden nützen, einer tatsächlichen Geschlechtergleichstellung näher gekommen werden kann. Wie die vorliegende Studie zeigt, ist dieser Wirtschaftsnutzendiskurs in Bezug auf das Ziel der betrieblichen Gleichstellung jedoch nur beschränkt wirksam. Beim Reden über die Umsetzung der Gleichstellung auf den verschiedenen Ebenen sollte (auch) die Benachteiligung und Diskriminierung von Arbeitnehmenden (wieder) vermehrt ins Zentrum der Argumente, Begriffe und Praktiken gerückt werden.

Die Entstehung der vorliegenden Studie ist auf die Zeit der Einführung neuer Gleichstellungsprogramme in der Schweiz gefallen, die Unternehmen mit einem Wirtschaftsnutzendiskurs adressieren. Der Bund und die Sozialpartner haben 2009 das Projekt Lohngleichheitsdialog eingeführt und ebenfalls seit 2009 gibt es Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte. Der Abschluss der vorliegenden Studie fällt nun zeitnah mit dem Ende dieser nationalen Projekte zusammen. Der Lohngleichheitsdialog endet im Februar 2015 und das Pilotprojekt zu Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte findet 2016 ihr Ende. Bundespräsidentin Sommaruga erklärt den freiwilligen Lohngleichheitsdialog aufgrund der mangelnden Teilnahme von Unternehmen aktuell als gescheitert (vgl. NZZ 2013).[149] Die beschränkte Beteiligung erstaunt vor dem Hintergrund der Befunde der vorliegenden Studie wenig. Wie das Einstiegszitat meiner Studie aus der Tageszeitung *Der Bund* (2013, vgl. „Lohnpolizei“ und „staatliche Einmischung“) zeigt, ist damit die Debatte für verbindlichere Gleichstellungsprojekte und erweiterte Kompetenzen der Gleichstellungsstellen (wieder) eröffnet. Ein erneueter Wandel der Diskurse in der Gleichstellungspolitik im Erwerbsleben ist daher aktuell möglich.[150] Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit ist es zentral, auch diese neuen Debatten und allenfalls neu entstehende Programme und ihre Ausrichtung (was wird thematisiert? welche Unternehmen werden adressiert?) und die damit einhergehenden (unintendierten) Folgen für soziale Ungleichheiten wissenschaftlich fundiert zu analysieren.

[149] Bis November 2013 haben knapp 18 Unternehmen und Organisationen am Projekt teilgenommen und etwas über 20 haben damit begonnen. Das Ziel ist es jedoch, dass sich innerhalb von fünf Jahren mindestens 100 Unternehmen am Projekt beteiligen (NZZ 2013).

[150] Gleichzeitig besteht der Wirtschaftsnutzendiskurs weiter. Das von mir untersuchte Gleichstellungsprojekt ist in den Jahren 2012 und 2013 mit dem Namen „Aktionsprogramm ‚Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor‘ für Unternehmen“ weitergeführt worden (vgl. Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern 2014).

Literaturverzeichnis Teil I und III

Abraham, Martin und Günter Büschges (2004). *Einführung in die Organisationssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society, 4*(2), 139-158.

Acker, Joan (1992). Gendering Organizational Theory. In: Mills, Albert J. und Peta Tancred (Hg.). *Gendering Organizational Analysis* (248-260). London: Sage.

Acker, Joan (1994). The Gender Regime of Swedish Banks. *Scandinavian Journal of Management, 10*(5), 117-130.

Acker, Joan (2006). Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society, 20*(4), 441-464.

Adams, Julia und Tasleem Padamsee (2001). Signs and Regimes: Rereading Feminist Work on Welfare States. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 8*(1), 1-23.

Andresen, Sünne, Mechthild Koreuber und Dorothea Lüdke (Hg.) (2009). *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur "Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Arbeitsgruppe Lohngleichheit (1988). *Lohngleichheit für Mann und Frau*. Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement, Bern.

Aregger, Jost (1998). *Presse, Geschlecht, Politik. Gleichstellungsdiskurs in der Schweizer Presse*. Bern: Institut für Medienwissenschaften, Universität Bern.

Armingeon, Klaus (2001). Institutionalising the Swiss Welfare State. *West European Politics, 24*(2), 145-168.

Arts, Wil und John Gelissen (2002). Three Worlds of Welfare Capitalism or More? A State of the Art Report. *Journal of European Social Policy, 12*(2), 137-158.

Aulenbacher, Brigitte und Birgit Riegraf (2010). Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten in Organisationen. In: Aulenbacher, Brigitte, Michael Meuser und Birgit Riegraf (Hg.). *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag.

Bacci, Carol L. (1999). *Women, Policy and Politics. The construction of policy problems*. London: Sage.

Bachmann, Ruth, Eric Zellweger und Franziska Müller (2006). *Evaluation der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz. Synthesebericht*. INTERFACE/evaluanda. Zugriff am 4. Januar 2014 auf www.interface-politikstudien.ch/downloads/deutsch/Be_Finanzhilfen_Chancengleichheit_d.pdf.

Benhabib, Seyla (1989). Der verallgemeinerte und der konkrete Andere. Ansätze zu einer feministischen Moraltheorie. In: List, Elisabeth und Herlinde Studer (Hg.). *Denkverhältnisse. Feminismus und Kritik*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.

Benschop, Yvonne und Hans Doorewaard (1998). Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations. *Organization Studies, 19*(787), 787-804.

Benschop, Yvonne, Marieke van den Brink, Hans Doorewaard und Joke Leenders (2013). Discourses of ambition, gender and part-time work. *Human Relations, 66*(5), 699-723.

Berger, Peter L. und Thomas Luckmann (2012 [1966]). *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.

Betzelt, Sigrid (2007). "Gender Regimes": Ein ertragreiches Konzept für die komparative Forschung. Literaturstudie. *ZeS-Arbeitspapier, 12*.

BFS, Bundesamt für Statistik (2009). *Eidgenössische Betriebszählung 2008. Wirtschaftsstruktur*. Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.

BFS, Bundesamt für Statistik (2013a). Gleichstellung von Frau und Mann – Daten, Indikatoren. Zugriff am 22. November 2013 auf www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html.

BFS, Bundesamt für Statistik (2013b). Unternehmen – Indikatoren Grösse. Zugriff am 27. November 2013 auf www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/06/02/blank/key/01/groesse.html.

Bothfeld, Silke (2008). *Unter (Re-)Construction – die Fragmentierung des deutschen Geschlechterregimes durch die neue Familienpolitik*. ZeS-Arbeitspapier Nr. 1/2008. Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen, Bremen.

Bothfeld, Silke, Sebastian Hübers und Sophie Rouault (2010). Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In: GiB, Projektgruppe (Hg.). *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlöhnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (Vol. Hans-Böckler-Stiftung, 110, 21-88). Berlin: edition sigma.

Boysen, Thies (2000). Wandel der Arbeit – Identität und Identifikation zwischen Lebens- und Arbeitswelt. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, 1*(1), 87-100.

Budowski, Monica und Michael Nollert (2010). *Soziale Ungleichheiten*. Zürich: Seismo Verlag.

Budowski, Monica, Susanne Bachmann, Lucia M. Lanfranconi und Anne Kersten (2012). Panel: Kampf um Geschlechtergerechtigkeit bei der Entstehung und Umsetzung von Recht in der Schweiz. In: Estermann, Josef (Hg.). Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung (168-172). Beckenried: Orlux.

Bühler, Elisabeth (2001). Zum Verhältnis von kulturellen Werten und gesellschaftlichen Strukturen in der Schweiz: das Beispiel regionaler Gemeinsamkeiten und Differenzen der Geschlechterungleichheit. *Geographica Helvetica, 56*, 77-89.

Bundesrat (2006). *Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes in Erfüllung der Motion Vreni Hubmann 02.3142, die der Nationalrat am 21. Juni als Postulat überwiesen hat*. Bern.

Burzan, Nicole (2007). *Soziale Ungleichheit. Eine Einführung in die zentralen Theorien*. 3., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Butler, Judith (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. London: Routledge.

Camp, Scott und Neal Langan (2005). Perceptions About Minority and Female Opportunities for Job Advancement: Are Beliefs About Equal Opportunities Fixed? *The Prison Journal, 85*, 399-419.

Connell, Raewyn (2006). Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. *Public Administration Review, 66*(6), 837-849.

Connell, Robert (1987). *Gender and Power*. Stanford: Stanford University Press.

Cornelissen, Waltraud (2002). Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming, Geschlechterverhältnisse. Neue Diskurse – alte Praxis? *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 1*(2), 4-8.

Crenshaw, Kimberlé (1998 [1989]): *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics*. In: Phillips, Anne (Hg.). *Feminism and Politics* (314-343). Oxford.

Crozier, Michel und Erhard Friedberg (1979). *Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns*. Königsstein.

Daly, Mary E. (2000). *The Gender Division of Welfare: The Impact of the British and German Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Das Schweizer Parlament, Die Bundesversammlung (o.J.). *Amtliches Bulletin – Die Wortprotokolle von Nationalrat und Ständerat*. Online Database. Zugriff am 18. Dezember 2013 auf www.parlament.ch/ab/frameset/d/index.htm.

Der Bund (2013). Lohnpolizei stösst auf Widerstand. Simonetta Sommarugas Pläne für staatliche Kontrollen der Lohngleichheit schrecken die Arbeitgeber auf: Es drohe ein "absurder Kontrollapparat". Auch die CVP will keine "staatliche Einmischung". *Der Bund*, 18. Oktober 2013, *243*, 5.

EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2011). *Bericht 2011. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben*. EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern. Zugriff am 4. Januar 2014 auf www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00204/index.html?lang=de.

EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2012a). *Bericht 2012. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben*. EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern. Zugriff am 4. Januar 2014 auf www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00204/index.html?lang=de.

EBG, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2012b). *Förderung der Chancengleichheit von Mann und Frau. Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte. Richtlinien für die Eingabe von Gesuchen*. EBG, Bern.

EBG, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2012c). *Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Finanzhilfen für allgemeine Förderprojekte. Richtlinien für die Eingabe von Gesuchen*. EBG, Bern.

EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (2013). *Bericht 2013. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben*. EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern. Zugriff am 4. Januar 2014 auf www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00204/index.html?lang=de.

EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (o.J.). *Projekte im Erwerbsleben: Datenbank Topbox*. Online Database. Zugriff am 3. April 2012 auf www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=de.

EBG und BFS, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Bundesamt für Statistik (2013). Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends. Zugriff am 22. November 2013 auf www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5225.

Eggmann, Sabine (2011). Diskursanalyse – Begriffe, Konzepte und Methoden, 28. und 30. März 2011. Bern.

EKF, Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (o.J.a). Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. *Frauen – Macht – Geschichte. Zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz 1848 – 2000*. Zugriff am 22. November 2013 auf www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/00517/index.html?lang=de#sprungmarke0_8.

EKF, Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (o.J.b). *Gleiche Rechte für Frau und Mann: Institutionelle Gleichstellungspolitik*. Zugriff am 22. November 2013 auf www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/00517/index.html?lang=de#sprungmarke0_8.

EKF, Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (o.J.c). *AHV und BVG. Frauen – Macht – Geschichte. Zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz 1848 – 2000*. Bern: EKF, Eidgenössische Kommission für Frauenfragen Zugriff am 1. November 2013 auf www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/00517/index.html?lang=de.

EKF, Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (o.J.d). Der lange Weg zum Stimm- und Wahlrecht für Frauen. *Frauen – Macht – Geschichte. Zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz 1848 – 2000* auf www.ekf.admin.ch/dokumentation/00444/00517/index.html?lang=de#sprungmarke0_8.

Endruweit, Günter (2004). *Organisationssoziologie*. Stuttgart: Lucius und Lucius.

Esping-Andersen, Gøsta (1993[1990]). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, Gøsta (1999). *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.

Evers, Adelbert, Marja Pilj und Clare Ungerson (1994). *Payments for Care*. Aldershot, UK: Avebury.

Faber, Christel und Uli Kowol (2003). "*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: Rainer Hampp Verlag.

Fairclough, Norman (1995). *Critical Discourse Analysis*. London: Longman.

Ferguson, K.E. (1984). *The Feminist Case against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.

Ferragina, Emanuele und Martin Seeleib-Kaiser (2011). Welfare regime debate: past, present, futures? *Policy and Politics, 39*(4), 583-611.

Finlayson, Alan (2004). Political science, political ideas and rhetoric. *Economy and Society, 33*(4), 528-549.

Flick, Uwe (2007). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Flyvberg, Bent (2001). *Making Social Science Matter: Why Social Inquiry Fails and How it Can Succeed Again*. Cambridge: Cup.

Folini, Elena (2007). *Das Ende der gläsernen Decke. Die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung am Beispiel eines Dienstleistungsunternehmens*. Bern: Haupt.

Foucault, Michel (1978). *The History of Sexuality, vol. 1*. New York: Oxford University Press.

Foucault, Michel (2008 [1975]). *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Taschenbuch.

Foucault, Michel (2010 [1972]). *Die Ordnung des Diskurses*. Frankfurt am Main: Fischer Verlag.

French, Erica und Glenda Strachan (2007). Equal Opportunity Outcomes for Women in the Finance Industry in Australia: Evaluating the Merit of EEO Plans. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 45*(3), 314-332.

Fuchs, Gesine (2008). Das schweizerische Gleichstellungsgesetz – ein liberaler Weg zur Gleichheit? *Chronique internationale, Version provisoire*. Zugriff am 18. Mai 2012 auf www.gesine-fuchs.net/dokumente/Fuchs-GlG-Schweiz2008.pdf.

Fuchs, Gesine (2010). Strategische Prozessführung, Tarifverhandlungen und Antidiskriminierungsbehörden – verschiedene Wege zur Lohngleichheit? *Femina Politica, 19*(2), 182-111.

GenderKompetenzZentrum (2010). *Chancengleichheit*. Zugriff am 28. Januar 2014 auf www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/Gleichstellungspolitik/chancengleichheit.

Giddens, Anthony (1995 [1984]). *Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung*. Frankfurt: Campus Verlag.

Glynos, Jason und David Howarth (2007). *Logics of Critical Explanation in Social and Political Theory*. Abingdon: Routledge.

Glynos, Jason und David Howarth (2010). Essex Summer School in Social Science Data Analysis and Collection: "Applying Discourse Theory: Logics of Critical Explanations", 26. Juli – 6. August 2010. University of Essex (GB).

Glynos, Jason, David Howarth, Aletta Norval und Ewen Speed (2009). Discourse Analysis: Varieties and Methods. *ESRC National Centre for Research Methods Review paper, 014*, 41.

Goode, Jackie und Barbara Bagilhole (1998). The social construction of gendered equal opportunities in UK universities: a case study of women technicians. *Critical Social Policy, 18*(2), 175-192.

Griggs, Steven und David Howarth (2004). A transformative political campaign? The new rhetoric of protest against airport expansion in the UK. *Journal of Political Ideologies, 9*(2), 181-201.

Groenemeyer, Alex (2010). Doing Social Problems – Doing Social Control. Mikroanalysen der Konstruktion sozialer Probleme in institutionellen Kontexten – Ein Forschungsprogramm. In: Groenemeyer, Alex

(Hg.). *Doing Social Problems. Mikroanalysen der Konstruktion sozialer Probleme und sozialer Kontrolle in institutionellen Kontexten* (13-56). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hauser, Karin (2001). Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere". Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Hark, Sabine (Hg.). *Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie* (162-185). Opladen: Leske & Budrich.

Häusermann, Silja und Daniel Kuebler (2010). Policy frames and coalition dynamics in the recent reforms of Swiss family policy. *Journal of European Social Policy, 16*(1), 5-21.

Hearn, Jeff und Wendi Parkin (1983). Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected. *Organization Studies, 4*, 219-242.

Heintz, Bettina (2001). Geschlecht als (Un-)Ordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41: Geschlechtersoziologie*, 9-30.

Henninger, Annette und Helga Ostendorf (2005). *Die politische Steuerung des Geschlechterregimes. Beiträge zur Theorie politischer Institutionen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hofbauer, Johanna und Ursula Holtgrewe (2012). Geschlechter organisieren – Organisationen gendern. Zur Entwicklung feministischer und geschlechtersoziologischer Reflexionen über Organisationen. In: Aulenbacher, Brigitte und Angelika Wetterer (Hg.). *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Hoque, Kim und Mike Noon (2004). Equal opportunities policy and practice in Britain: evaluating the 'empty shell' hypothesis. *Work, Employment & Society, 18*(3), 481-506.

Howarth, David (1997). Complexities of identity/difference: Black Consciousness ideology in South Africa. *Journal of Political Ideologies, 2*(1), 51-78.

Jäger, Margarete und Siegfried Jäger (2007). *Deutungskämpfe. Theorie und Praxis Kritischer Diskursanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag.

Jäger, Siegfried (2009). *Kritische Diskursanalyse*. Münster: UNRAST-Verlag.

Jenson, Jane (2009). Lost in Translation: The Social Investment Perspective and Gender Equality. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 16*(4), 446-482.

Jüngling, Christiane (2004). Strategien der Implementierung von Gleichstellungsmassnahmen. In: Krell, Gertraude (Hg.). *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (105-116). Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag.

Jüngling, Christiane und Daniela Rastetter (2011). Die Implementierung von Gleichstellungsmassnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In: Krell, Gertraude, Renate Ortlieb und Barbara Sieben (Hg.). *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung* (Vol. 6. Auflage, 25-40). Wiesbaden: Gabler Verlag.

Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Kaufmann, Claudia und Sabine Steiger-Sackmann (2009). *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*: Helbing Lichtenhahn Verlag.

Kelle, Udo und Susann Kluge (2010). *Vom Einzelfall zum Typus*. Opladen: Leske + Budrich.

Keller, Reiner (2003). *Zum möglichen Verhältnis von Diskursanalyse und Ethnographie*. Workshop "Ethnographie der Arbeit – die Arbeit der Ethnographie", Berlin.

Keller, Reiner (2005). *Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Keller, Reiner (2007). Diskurse und Dispositive analysieren. Die Wissenssoziologische Diskursanalyse als Beitrag zu einer wissensanalytischen Profilierung der Diskursforschung. *Forum. Qualitative Sozialforschung, 8*(2). Zugriff am 15. November 2013 auf www.qualitative-research.net/index.php/fqs.

Keller, Reiner (2011). *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*. Wiesbaden: VS Verlag.

Keller, Reiner (2012). *Das interpretative Paradigma. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.

Keller, Reiner (2013a). Cours-atelier Analyse sociologique des discours, 22. Juni 2013. Universität Fribourg.

Keller, Reiner (2013b). Zur Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. In: Keller, Reiner und Inga Truschkat (Hg.). *Methodologie und Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. Band 1: Interdisziplinäre Perspektiven*. Wiesbaden: Springer VS.

Keller, Reiner, Andreas Hierseland, Werner Schneider und Willy Viehöver (2001). *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band I: Theorie und Methoden*. Opladen: Leske + Budrich.

Keller, Reiner, Andreas Hierseland, Werner Schneider und Willy Viehöver (2004). *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 2: Forschungspraxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Keller, Reiner und Inga Truschkat (Hg.) (2013). *Methodologie und Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. Band 1: Interdisziplinäre Perspektiven*. Wiesbaden: Springer VS.

Kersten, Anne (2013). *Wer ist wirklich Opfer? Entwicklung und Umsetzung der Opferhilfe in der Schweiz aus einer konstruktivistischen und geschlechtersensiblen Perspektive*. Philosophische Fakultät, Universität Freiburg (CH), Freiburg.

Kersten, Anne und Lucia M. Lanfranconi (2011). Rückblick zur Tagung: "Genderregimes: Von makrosozialen regulativen Strukturen zur meso- und mikrosozialen (Umsetzungs-)Praxis". *Newsletter Lehrstuhl Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit, 9*, 39-43.

Klinger, Cornelia, Gudrun-Axeli Knapp und Birgit Sauer (2007). *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt: Campus Verlag.

Knijn, Trudie und Arnoud Smit (2009). Investing, Facilitating, or Individualizing the Reconciliation of Work and Family Life: Three Paradigms and Ambivalent Policies. *Social Politics, 16*(4), 484-518.

Korpi, Walter (2000). Faces of Inequality: Gender, Class, and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare States. *Social Politics, 7*(2), 127-191.

Krasner, Stephen D. (1982). Structural Causes and Regime consequences: Regimes as Intervening Variables. *International Organization, 36*(2), 185–205.

Kreckel, Reinhard (2004). *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. 2., erweiterte Auflage*. Frankfurt/Main; New York: Campus Verlag.

Krell, Gertraude (2004). Managing Diversity: Chancengleichheit als Wettbewerbsfaktor. In: Krell, Gertraude (Hg.). *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (41-56). Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag.

Krell, Gertraude, Ulrich Mückenberger und Karin Tondorf (2004). Gender Mainstreaming: Chancengleichheit (nicht nur) für Politik und Verwaltung. In: Krell, Gertraude (Hg.). *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (75-92). Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag.

Kuebler, Daniel (2007). Understanding the Recent Expansion of Swiss Family Policy: An Idea-Centered Approach. *Social Policy, 36*(2), 217-237.

Lamnek, Siegfried (2005). *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch*. Weinheim: Beltz Verlag.

Lanfranconi, Lucia M. (2008). *¿DURA VIDA? Eine empirische Analyse der Handlungsstrategien von Haushalten mit Kindern in prekären Lebenslagen in einem städtischen Quartier in Costa Rica*. Masterarbeit. Departement Sozialarbeit und Sozialpolitik. Philosophische Fakultät der Universität Fribourg, Fribourg.

Lanfranconi, Lucia M. (2010). *Re-unifying the Gender Regime Concept*. 6th international interdisciplinary conference Gender, Work and Organization, 20. Juni 2010. Keele University.

Langvasbraten, Trude (2008). A Scandinavian Model? Gender Equality Discourses on Multiculturalism. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 15*(1), 32-52.

Levy, René (2002). Meso-social Structures and Stratification Analysis – Missing Link? *Swiss Journal of Sociology, 28*(2), 193-216.

Levy, René (2003). Soziale Ungleichheiten. In: Carigiet, Erwin, Ueli Mäder, Jean-Michel Bonvin (Hg.). *Wörterbuch der Sozialpolitik* (286-287). Zürich: Rotpunktverlag.

Lewis, Jane (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy, 2*, 159-173.

Lewis, Jane (1997). Gender and Welfare Regimes: Further Thoughts. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 4*(2), 160-177.

Lewis, Jane (2002). Gender and Welfare State Change. *European Societies, 4*(4), 331-358.

Lewis, Jane und Ilona Ostner (1994). Gender and the evolution of European social policies. *ZeS-Arbeitspapier, 4*(94).

Liebig, Brigitte (2000). Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Gleichstellungskulturen. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 18*(3), 47-66.

Liebig, Brigitte (2005). Zwischen sozialer Gerechtigkeit und Nutzenorientierung. Arbeitskultur und Geschlechtergleichstellung in IT-Betrieben. *WISO, 28*(2), 49-66.

Liff, Sonia und Kate Ward (2001). Distored Views Through the Class Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions. *Gender, Work and Organization, 8*(1), 19-36.

Lohngleichheitsdialog (2013). Lohngleichheitsdialog für Unternehmen – Profitieren auch Sie. Zugriff am 22. November 2013 auf www.lohngleichheitsdialog.ch/.

Lombardo, Emanuela und Lise Rolandsen Augustin (2011). Framing Gender Intersections in the European Union: What Implications for the Quality of Intersectionality in Policies? *Social Politics, 19*(4), 482-512.

Lombardo, Emanuela und Petra Meier (2008). Framing Gender Equality in the European Union Political Discourse. *Social Politics, 15*(1), 101-129.

Lombardo, Emanuela, Petra Meier und Mieke Verloo (2009). *The Discursive Politics of Gender Equality. Streching, Bending and Policy-Making*: Routledge.

Maschke, Manuela und Elke Wiechmann (2010). Instrumente und Akteure betrieblicher Gleichstellungsförderung. In: GiB, Projektgruppe (Hg.). *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (Vol. Hans-Böckler-Stiftung 110, 485-550). Berlin: edition sigma.

McDonald, Paula, Keith Townsed und Amy Wharton (2013). The legitimation and reproduction of discourse-practice gaps in work-life balance. *Personnel Review, 42*(1-2), 205-222.

Meuser, Michael (2004). Von Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming: Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik? In: Pasero, Ursula und Birger P. Priddat (Hg.). *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (93-112). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Meuser, Michael und Birgit Riegraf (2010). Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Diversity Management. In: Aulenbacher, Brigitte, Michael Meuser und Birgit Riegraf (Hg.). *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mills, Albert J. (1988). Organization, Gender and Culture. *Organization Studies, 9*(3), 351-369.

Müller, Catherine und Gudrun Sander (2009). *Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz*. Bern: Haupt.

Müller, Franziska, Ariane Itin, Christif Schwenkel, Judith Wyttenbach und Adrian Ritz (2013). *Staatliche Kontroll- und Durchsetzungsinstrumente zur Verwirklichung der Lohngleichheit*. Interface, Politikstudien Forschung Beratung, Luzern.

Müller, Ursula (1993). Sexualität, Organisation und Kontrolle. In: Aulenbacher, Brigitte und Monika Goldmann (Hg.). *Transformationen im Geschlechterverhältnis, Beiträge zur industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Müller, Ursula (1999). Geschlecht und Organisation: Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen. In: Nickel, Hildegard M. (Hg.). *Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung* (Vol. 53-71). Opladen.

Müller, Ursula (2010). Organisation und Geschlecht aus neoinstitutionalistischer Sicht. Betrachtungen am Beispiel von Entwicklungen in der Polizei. *Feministische Studien. Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, 28*(1), 40-55.

Müller, Ursula, Birgit Riegraf und Sylvia M. Wilz (2013a). Ein Forschungs- und Lehrgebiet wächst: Einführung in das Thema. In: Müller, Ursula, Birgit Riegraf und Sylvia M. Wilz (Hg.). *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS.

Müller, Ursula, Birgit Riegraf und Sylvia M. Wilz (2013b). *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS.

Nentwich, Julia (2004). *Die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit. Neue Wege für die Gleichstellungsarbeit*. Königstein: Ulrike Helmer Verlag.

Nentwich, Julia, Brigitte Liebig und Chris Steyaert (2010). Vielfältige Schweiz? Diskurse zu Diversität zwischen globaler Idee und lokalem Verständnis. *Diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies, 1*(1), 7-15.

Nollert, Michael (2010). Geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der schweizerischen Arbeitswelt. *Soziale Sicherheit CHSS, 6*(2010), 314-317.

NZZ (2013). Lohndialog gescheitert. Sommaruga sucht nach staatlichen Lösungen bei Lohngleichheit. *NZZ,* 16. November 2013, *267*, 12.

O'Connor, Julia, Ann Shola Orloff und Sheila Shaver (1999). *States, Markets, Families: Gender, Liberalism, and Social Policy in Australia, Canada, Great Briain, and the United States*: Cambridge: University Press.

O'Connor, Julia S. (1993). Gender, class and citizenship in the comparative analysis of welfare sate regmies: theoretical and methodical Issues. *The British Journal of Sociology, 44*(3), 501-5018.

OECD, Organization for Economic Co-operation and Development (2013). Women's role in the economy. In: OECD (Hg.). *Economic Surveys: Switzerland 2013*: OECD Publishing.

Orloff, Ann Shola (1993). Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review, 58*(3), 303-328.

Orloff, Ann Shola und Bruno Palier (2009). The Power of Gender Perspectives: Feminist Influence on Policy Paradigms, Social Science, and Social Politics. *Social Politics, 16*(4), 405-412.

Ostendorp, Anja (2007). Möglichkeiten für KMU und Grossunternehmen bei der Umsetzung eines Trends: Life Balance als Beitrag zu einer Kultur der Unterschiede? In: Esslinger, Adelheid S. und Deniz B. Schobert (Hg.). *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen* (187-211). Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.

Ostendorp, Anja (2009). Konsistenz und Variabilität beim Reden über „Diversity“: Eine empirische Untersuchung diskursiver Spielräume in Schweizer Großunternehmen. *Forum. Qualitative Sozialforschung, 10*(2).

Ostendorp, Anja und Julia Nentwich (2005). Im Wettbewerb um "Familienfreundlichkeit". Konstruktionen familienfreundlicher Wirklichkeiten zwischen gleichstellerischen Idealen und pragmatischer Machbarkeit. *Zeitschrift für Familienforschung, 17*(3), 333-356.

Ostendorp, Anja und Chris Steyaert (2009). How different can differences be(come)? Interpretative repertoires of diversity concepts in Swiss-based organizations. *Scandinavian Journal of Management, 25*(4), 374-384.

Ostner, Ilona und Jane Lewis (1995). Gender and the Evolution of European Social Policies. In: Pierson, Paul und Stephan Leibfried (Hg.). *Fragmented Social Policy* (Vol. 1-40). Washington: Brooking Institution.

Padamsee, Talseem (2009). Cultur in Connection: Re-Contextualizing Ideational Processes in the Analysis of Policy Development. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 16*(4), 413-445.

Pateman, Carole (1988). *The Sexual Contract*. Cambridge: University Press.

Pfau-Effinger, Birgit (2004). Socio-Historical Paths of the Male Breadwinner Model – an Explanation of Cross-National Differences. *The British Journal of Sociology, 55*, 377-399.

Pfau-Effinger, Birgit (2005). Culture and Welfare State Policies: Reflection on a Complex Interrelation. *Social Politics, 34*(1), 3-20.

Pfau-Effinger, Birgit (2008). Cultural change and path departure: the example of family policies in conservative welfare states. In: van Oorschot, Wim, Michael Opiekla und Birgit Pfau-Effinger (Hg.). *Culture and Welfare State* (185-204). Cheltenham: Edward Elgar.

Prognos AG (2005). *Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik*. Basel.

Pringle, Rosemary (1989). *Secretaries talk. Secuality, power, and work*. London: Routledge Verlag.

Rastetter, Daniela (1994). *Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Ridgeway, Cecilia L. und Shelley J. Correll (2004). Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender and Society, 18*(4), 510-531.

Riegraf, Birgit (1996). *Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung*. Opladen: Leske + Budrich.

Riegraf, Birgit (2010). Geschlecht, Politik, Staat. In: Aulenbacher, Brigitte, Michael Meuser und Birgit Riegraf (Hg.). *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Riegraf, Birgit (2013). Arbeitsorganisation und Geschlechterpolitik. In: Müller, Ursula, Birgit Riegraf und Sylvia M. Wilz (Hg.). *Geschlecht und Organisation* (161-164). Wiesbaden: Springer VS.

Ritchie, Jane und Jane Lewis (2003). *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers*. London: SAGE.

Sainsbury, Diane (1996). *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge, England: Cambridge University Press.

Sainsbury, Diane (1999a). Introduction. In: Sainsbury, Diane (Hg.). *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford Press.

Sainsbury, Diane (Hg.) (1994). *Gendering Welfare States*. London: SAGE.

Sainsbury, Diane (Hg.) (1999b). *Gender and Welfare State Regimes*. Oxford: Oxford University Press.

Schär Moser, Marianne und Silvia Strub (2011). Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. In: SGB/USS (Hg.). *Dossier Nr. 79*. Bern.

Scheidegger, Christine (2008). *Rahmenbedingungen für die Entstehung und Weiterexistenz von kantonalen Fachstellen für Gleichstellung zwischen 1990 und 2005. Ein Quervergleich*. Unveröffentlichte Lizentiatarbeit. Politologie, UniPrint, Fribourg, Fribourg.

Schetsche, Michael (2008). *Empirische Analyse sozialer Probleme. Das wissenssoziologische Programm*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schirmer, Uta (2013). "Ich merke, dass ich im Alltag übe, mich anders zu verhalten": Kämpfe um geschlechtliche Subjektivierungsweisen in trans*-queeren Alltagspraxen. In: Grisard, Dominique, Ulle Jäger und Tomke König (Hg.). *Kritik und Widerstand. Feministische Praktiken in androzentrischen Zeiten*: Verlag Barbara Budrich.

Schön, Christine (1999). *Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik: Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz; eine exemplarische Studie in Banken und Sparkassen*. Königsstein: Helmer.

Schwab-Trapp, Michael (2004). Methodische Aspekte der Diskursanalyse. Probleme der Auseinandersetzungen am Beispiel der deutschen Diskussion über den Kosovokrieg. In: Keller, Reiner, Andreas Hierseland, Werner Schneider und Willy Viehöver (Hg.). *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band 2: Forschungspraxis* (169-196). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Scott, Joan (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review, 91*, 1053-1075.

SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft (2007). *KMU-Handbuch Beruf und Familie. Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen*. Bern: www.seco.admin.ch.

SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft (2010). *Frauen in Führungspositionen: So gelingt's. Erfahrungen aus zehn grossen und kleinen Unternehmen der Schweiz*. Bern.

Smithson, Janet und Elizabeth H. Stokoe (2005). Discourses of Work-Life Balance: Negotiating 'Genderblind' Terms in Organizations. *Gender, Work and Organization, 12*(2).

Solga, Heike, Justin Powell und Peter A. Berger (2009). *Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse*. Frankfurt: Campus Verlag.

Stratigaki, Maria (2004). The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family". *Social Politics, 11*(1), 30-56.

Strauss, Anselm (2007 [1998]). *Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theorienbildung in der empirischen soziologischen Forschung*. München: Wilhelm Fink Verlag.

Strauss, Anselm und Juliet Corbin (1996). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz PsychologieVerlagsUnion.

Stutz, Heidi, Elisabeth Freivogel und Marianne Schär Moser (2008). 10 Jahre Schweizer Gleichstellungsgesetz – und nun? Erkenntnisse einer Evaluation. In: Arioli, Kathrin, Michelle Cottier, Patricia Farahmand und Zita Küng (Hg.). *Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht?* Zürich: Dike Verlag AG.

Stutz, Heidi, Marianne Schär Moser und Elisabeth Freivogel (2005). *Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht*. Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Büro für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung (büro a&o), Bern.

Valarino, Isabel (2013). *The emergence of parental leave policies in Switzerland: A challenge to gendered representations and practices of parenthood?* Université de Lausanne.

Van Oorschot, Wim, Michael Opiekla und Birgit Pfau-Effinger (2008). The culture of the welfare state: historical and theoretical arguments. In: van Oorschot, Wim, Michael Opiekla und Birgit Pfau-Effinger (Hg.). *Culture and Welfare State. Values and Social Policy in Comparative Perspective* (1-26). Cheltenham: Edward Elgar.

Verloo, Mieke (2007). *Multiple Meanings of Gender Equality. A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe*. Budapest: Central European University Press.

Vimentis (2011a). Lexikon: Motion. Zugriff am 28. Januar 2014 auf: http://www.vimentis.ch/d/lexikon/303/Motion.html.

Vimentis (2011b). Lexikon: Postulat. Zugriff am 28. Januar 2014 auf: http://www.vimentis.ch/d/lexikon/302/Postulat.html

Vimentis (2012). Lexikon: Subsidiaritätsprinzip. Zugriff am 4. Januar 2014 auf: www.vimentis.ch/d/lexikon/543/Subsidiarit%E4tsprinzip.html.

Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Bern (2013). "*Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor" – Vereinbarkeits-Check für Berner KMU*. Zugriff am 2. Januar 2014 auf: www.vol.be.ch/vol/de/index/arbeit/arbeitsmarkt/aktuell/familie_beruf_ausunternehmenssicht.html.

Von Wahl, Angelika (1999). *Gleichstellungsregime. Berufliche Gleichstellung von Frauen in den USA und in der Bundesrepublik Deutschland*. Opladen: Leske + Budrich.

Von Wahl, Angelika (2000). Sozialdemokratisch, liberal, konservativ… oder europäisch? – Wohin entwickeln sich die Gleichstellungsregime der EU? In: Aust, Andreas, Sigrid Leitner und Stephan Lessenich (Hg.). *Sozialmodell Europa. Konturen eines Phänomens*. Opladen: Leske+Budrich.

WEF, World Economic Forum (2013). *The Global Gender Gap Report 2013*. Zugriff am 22. November 2013 from www.reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2013/.

West, Cadace und Don H. Zimmerman (1987). Doing Gender. *Gender and Society, 1*, 125-151.

Williams, Fiona (1995). Race/Ethnicity, Gender, and Class in Welfare States: A Framework for Comparative Analysis. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, *2*(2), 127-159.

Wilz, Sylvia M. (2002). *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske & Budrich.

Wilz, Sylvia M. (2004). Relevanz, Kontext und Kontingenz: Zur neuen Unübersichtlichkeit in der Gendered Organization. In: Pasero, Ursula und Birger P. Priddat (Hg.). *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (227-258). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wilz, Sylvia M. (2008). Organisationen: Die Debatte um ‚Gendered Organizations'. In: Becker, Ruth und Beate Kortendiek (Hg.). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (505-511). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Winker, Gabriele und Nina Degele (2009). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript Verlag.

Witz, Anne und Michael Savage (1992). The Gender of Organizations. In: Savage, Michael und Anne Witz (Hg.). *Gender and Bureaucracy*. Oxford.

Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum: Qualitative Sozialforschung*, *1*(1).

Young, Brigitte (1998). Genderregime und Staat in der globalen Netzwerk-Ökonomie. *Prokla, 28*, 175-198.

Zbyszewska, Ania (2013). The European Union Working Time Directive: Securing minimum standards, with gendered consequences. *WOMENS STUDIES INTERNATIONAL FORUM, 39*(SI), 30-41.

Anhang 1: Anfrage an die Industrie AG für die Teilnahme an meinem Forschungsprojekt

Im Rahmen meiner Dissertation…

- Universität Fribourg, Fachbereich Soziologie
- Gefördert und finanziert durch den Schweizerischen Nationalfond
- Thema: Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes in der Schweiz
- Fokus: Chancen und Schwierigkeiten für die Umsetzung von Gleichstellung / Familienfreundlichkeit für kleine und mittlere Industriebetriebe
- 1. Teil: Nationale, politische Ebene, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände
- 2. Teil: Blick in die Praxis bei der Industrie AG B-Stadt und der Industrie AG A-Dorf

Vorgehen (in Absprache mit Industrie AG):

Je 6 bis 8 Interviews pro Betriebsstandort (Industrie AG B-Stadt und Industrie AG A-Dorf):

- Je 3-4 Männer und 3-4 Frauen aus verschiedenen Hierarchiestufen und Tätigkeitsfeldern (Geschäftsleitung, Mitarbeitende mit und ohne Leitungsfunktion)
- Konkreter Zeitaufwand pro Interview: 1 bis max. 1,5 Stunden
- Zeitrahmen: Januar / Februar 2012, ca. 2-3 Tage pro Betriebsstandort
- Themen der Interviews: Umgang im Betrieb mit Frauen und Männern im Allgemeinen und mit Themen wie Gleichstellung / Familienfreundlichkeit im Speziellen (Chancen und Schwierigkeiten)

Selbstverständlich…

- werden alle Aussagen vertraulich und anonym behandelt (ausser Industrie AG möchte explizit genannt werden).
- werde ich die Daten nur im Rahmen meiner Dissertation verwenden.

Ihr Unternehmen ist mir für mein spezifisches Forschungsprojekt von der Fachstelle UND empfohlen worden.
Bei Interesse würde ich Ihnen konkrete Ergebnisse aus der Befragung bei Industrie AG sehr gerne zukommen lassen und/oder persönlich vorstellen.

ICH BIN IHNEN FÜR IHRE TEILNAHME ÄUSSERST DANKBAR!

Kontakt:
M.A. Lucia M. Lanfranconi

Soziologie, Sozialarbeit und Sozialpolitik
Universität Fribourg
Rte des Bonnesfontaines 11
1700 Fribourg

Email: lucia.lanfranconi@unifr.ch
Tel: +41 (0) 31 371 41 47

Anhang 2: Überblick über die Gleichstellung im Erwerbsleben in der Schweiz, 1981 bis 2009

WANN	WAS
1981	Gleichstellungsartikel
1979/1984/1987	Berichte der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF „Die Stellung der Frau in der Schweiz“
1983	Postulat Jaggi „Gleicher Lohn. Anwendung“
1984	Parlamentarische Initiative Jaggi „Gleicher Lohn für Mann und Frau“
1985	Behandlung der Vorlagen im Parlament; beide abgewiesen
1986	Einsetzen der Arbeitsgruppe „Lohngleichheit für Mann und Frau“ durch das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement EJPD
1988	Schlussbericht der Arbeitsgruppe „Lohngleichheit für Mann und Frau“
1989	Vernehmlassung zum Schlussbericht
1991	Vernehmlassung zum Vorentwurf zum Gleichstellungsgesetz
1992	Auftrag zur Ausarbeitung der Vorlage
24. 2. 1993	Botschaft zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann
9. und 17. 3. 1994	Debatte. Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz. NR
20. 9. 1994	Debatte. Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz. SR
31. 1. 1995	Debatte. Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz. NR
15. 3. 1995	Differenzenbereinigung. Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz. SR
20. 3. 1995	Differenzenbereinigung. Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz. NR
24. 3. 1995	Schlussabstimmung. Gleichstellung von Frau und Mann. Bundesgesetz. SR/NR
1.7. 1996	Inkrafttreten des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG)
1996	Verordnung vom 22. Mai 1996 über Finanzhilfen nach dem GlG
1997	Kommentar zum Gleichstellungsgesetz
1998	Motion Hubmann: „Gesetzgeberische Ungereimtheit in den Artikeln 11 und 13 des Gleichstellungsgesetzes“
18.11. 1999	Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrats (GPK-N): Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann – Eine Wirkungsbeurteilung nach zehnjähriger Tätigkeit
1999	Quantitative Evaluation der Vergabeperiode 1996-1998. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz
28. 6. 2000	Stellungnahme des Bundesrats (BR) zu den Empfehlungen der GPK-N.
2000	Qualitative Evaluation der Ergebnisse und Wirkungen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz der 1999 abgeschlossenen Projekte
22. 3. 2002	Motion Hubmann: „Keine Rachekündigungen gegen Frauen, die sich wehren“
22. 5. 2002	Stellungnahme des BR zur Motion Hubmann
5. 11. 2003	Botschaft über die Änderung des GIG (Schlichtungsverfahren)
2. 6. 2004	Debatte. Gleichstellungsgesetz. Schlichtungsverfahren
29. 9. und 8. 10. 2004	Debatte. Gleichstellungsgesetz. Schlichtungsverfahren
8. 10. 2004	Änderung des GIG

10. 12. 2004	Verordnung vom 10. Dezember 2004 über die Schlichtungskommission Gleichstellungsgesetz
2005	Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes in Erfüllung der Motion Vreni Hubmann 02.3142
15. 2. 2006	Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes in Erfüllung der Motion Vreni Hubmann 02.3142
2006	Evaluation der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz
8. 3. 2007	Debatte zum Bericht über die Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Evaluation
2008	Verordnung vom 7. März 2008 über ein Pilotprojekt zur Finanzierung von Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann in Unternehmen (Verordnung Pilotprojekt Finanzhilfen GlG)
2009	2. aktualisierter und ergänzter Kommentar zum GIG
2009	Lohngleichheitsdialog

Anhang 3: Interviewleitfaden: Fragen an Arbeitnehmende u. -gebende bei Industrie AG[151]

Info zur Dissertation / Aktuelle Fragestellung:
Hauptinteresse: Dissertation zur Gleichstellungspolitik und deren Umsetzung im Erwerbsleben; konkret in KMU

Dissertation in 2 Etappen:

1. Entwicklung der Gleichstellungspolitik mit Fokus auf das Erwerbsleben
Analyse von Interviews und Dokumenten von Verwaltungs- und Beratungsstellen zur Gleichstellung sowie mit nationalen VertreterInnen der Arbeitgebenden und -nehmenden

2. Umsetzung der Gleichstellungspolitik in KMU;
Nun: Blick in die Praxis, hier bei INDUSTRIE AG B-Stadt und A-Dorf. Hauptinteresse: Was bedeutet Gleichstellung/Familienfreundlichkeit in den jeweiligen Betrieben (für Arbeitgebende u.-nehmende)? Wie wird mit Frauen und Männern im Allgemeinen umgegangen? / Ebenfalls Analyse von Dokumenten der Unternehmen

2 Vorfragen:
Max. 1 Stunde / Gespräch ungefähr in 4 Blöcken: (1) zu Werdegang und Funktion der/des Befragten bei INDUSTRIE AG, (2) zum Umgang bei INDUSTRIE AG mit Frauen und Männern (3) zur INDUSTRIE AG und der Gleichstellung/Familienfreundlichkeit: Ziele/Herausforderungen u. Grenzen, (4) zur Zukunft/Vision! Darf ich Gespräch aufzeichnen; Ich werde alle Angaben vertraulich behandeln

Zu Ihnen und Ihrer Funktion	- Können Sie mir zuerst erzählen, wie es dazu gekommen ist, dass Sie für INDUSTRIE AG zu arbeiten begonnen haben? - Was denken Sie: Hat es bei der Anstellung eine Rolle gespielt, dass Sie eine Frau / ein Mann sind? - Können Sie mir ihren Aufgabenbereich etwas umschreiben? - Wie sieht ein normaler Arbeitstag aus? - Sind Sie zufrieden bei INDUSTRIE AG, wenn sie an ihre Aufgaben hier, aber auch die Arbeitszeiten und ihre -bedingungen hier denken?	- Wann ist das gewesen? - Was ist ihre Ausbildung? - Wieso? - Und was ist davor gewesen? - Mit wem aus dem Betrieb arbeiten Sie zusammen? Wieso? - Frauen /Männer? Mit wem arbeiten sie lieber zusammen? Wieso? - Warum? Warum nicht? Was könnte besser sein? Denken Sie, eine Frau/ein Mann hätte es in dieser Beziehung leichter?
Zum Umgang bei INDUSTRIE AG mit Frauen und Männern	- Was sind im Betrieb die typisch männlichen und was die typisch weiblichen Aufgaben? - Wo sind Männer resp. Frauen unter sich? - Hat das Vor- oder Nachteile? Wieso? - Aus Ihrer Erfahrung – wo werden in der INDUSTRIE AG eher Frauen und wo eher Männer eingesetzt? - Ich kann mir vorstellen, dass es auch in ihrem Betrieb Bereiche gibt, wo es „Frauen etwas leichter haben und andere wo es die Männer einfacher haben“ – Können Sie mir aus Ihrer Erfahrung etwas erzählen, inwiefern Frauen und Männer bei INDUSTRIE AG anders behandelt werden?	- Gibt es da trotzdem auch Männer/Frauen? - Was passiert, wenn eine Frau eine männliche Aufgabe übernimmt? Und umgekehrt? / sich bewerben würde? - Warum wohl? Finden Sie das gut so? - War das schon immer so? Inwiefern hat sich da in den letzten – sagen wir mal 20 Jahren / seit Sie bei INDUSTRIE AG sind – etwas verändert? - Was sind die Ausbildungen der Frauen / Männer? - Bei den Teamsitzungen? Kaffeepau-

[151] Der Leitfaden ist original im Querformat und auf vier Blätter. Für die vorliegende Darstellung ist er etwas kleiner als im Original und im Hochformat dargestellt.

	- Jetzt haben wir über den „Umgang“ bei INDUSTRIE AG mit Frauen u. Männer gesprochen, gibt es auch solche Beobachtungen, wenn sie an den Umgang mit älteren oder jüngeren Mitarbeitenden denken? Oder mit SchweizerInnen oder AusländerInnen? Und wenn sie an Mütter u. Väter denken?	sen? Aufgabenverteilung? Bei Bewerbungsgesprächen? Wenn es um eine „Beförderung“ geht? Wenn wichtige Entscheidungen anstehen? Beim Lohn? Bei Weiterbildung? Wenn das Pensum reduziert werden möchte? Kündigung? - Gibt es Unterschiede zwischen weiblichen od. männlichen älteren/jüngeren Mitarbeitenden oder SchweizerInnen/AusländerInnen / solche mit Familienpflichten?
Zur Gleichstellung / Familienfreundlichkeit bei INDUSTRIE AG	- INDUSTRIE AG hat in letzter Zeit einige Projekte zu Vereinbarkeit / Gleichstellung durchgeführt. Können Sie mir aus Ihrer Sicht erzählen, wie es dazu gekommen ist? - Was haben die Projekte konkret beinhaltet? - Ziele / Zielgruppe? - Warum ist das Projekt durchgeführt worden? - Sind diese Projekte aus Ihrer Sicht positiv / negativ verlaufen? - Wer profitiert aus Ihrer Sicht von diesen Projekten? - Haben Sie bereits früher ähnliche Projekte durchgeführt? - Haben Sie (in diesem Zusammenhang) bereits einmal etwas vom Gleichstellungsgesetz gehört? - In der Betriebsordnung steht: „Das Gleichstellungsgesetz ist für INDUSTRIE AG anwendbar.“ Können Sie mir erzählen, wie es dazu gekommen ist, dass dies da steht? Warum? - In ihrem Angestelltenreglement gibt es ein Artikel zur sexuellen Belästigung / Mobbing. Können Sie mir erzählen, wie es dazu gekommen ist, dass dies da steht? Warum? - Im Angestellten-Reglement steht, dass Teilzeitmitarbeitende und leitende Angestellte auf Überstunden keine Vergütungen erhalten. Können Sie mir auch dazu sagen, wie es zu dieser Regelung gekommen ist?	- Warum dieser Startpunkt? - Was ist der Kontext gewesen? - Welche Probleme sind in der Verhandlung aufgetreten? - Was heisst das konkret? - Inwiefern? / Warum? - An wen sind die Projekte gerichtet? - Mit welchen Zielen? - Warum diese Priorität - Hängte das allenfalls mit der Grösse/Branche… von INDUSTRIE AG B-Stadt/A-Dorf zusammen? - Mit welchen AkteurInnen arbeitet INDUSTRIE AG zusammen (Arbeitgeberverband? Gewerkschaften? Fachstellen…)? Warum? - Was hätte anders gemacht werden müssen? - Wann ist das gewesen? Was halten Sie davon?
Visionär / Zukunft gerichtet	- Was wäre aus Ihrer Sicht ein nützliches / wichtiges Projekt? - Anders gefragt: Wo denken Sie könnte/müsste bei all dem, was wir bis jetzt besprochen haben, etwas geändert werden? - Aus Ihrer Sicht: Was sollte bei INDUSTRIE AG in 10 Jahren anders sein im Bezug auf den Umgang mit Frauen und Männern / Gleichstellung? - Inwiefern sind die Punkte, die wir nun besprochen haben, auch Punkte, die nicht hier im Betrieb geändert werden können? Wo müsste man (auch) ansetzen (Familie / Ausbildung/Schule/… etc.?)?	- Wo sollte ein gutes Gleichstellungsprojekt ansetzen: auf welchen Ebenen / wer ist die Zielgruppe eines gutes Projektes? / Worauf zielt es ab? - Welche Themen? Arbeitszeiten, Lohn, informelle/ formelle Aufgabenzuteilung, Bewerbungsgespräche, Beförderung, Weiterbildung / Kündigung… - Analyse, Genderkompetenz, Struktur, familienfreundliche Rahmenbedingungen, Lohngleichheit, sexuelle Belästigung etc.

	- Ich habe für meine Dissertation bereits sehr viele Interviews geführt mit Fachpersonen zur Gleichstellung in Verwaltungs- und Beratungsstellen sowie mit VertreterInnen von Arbeitgebenden und -nehmenden auf einer nationalen Ebene. Ein grosser Teil der Befragten findet, dass es den Betrieben überlassen sein sollte; Gleichstellungsprojekte freiwillig umzusetzen. Ein anderer Teil findet, dass der Staat Betriebe eher dazu „zwingen“ soll. Was denken Sie persönlich dazu? - Zum Schluss: Können Sie mir INDUSTRIE AG mit einem Bild umschreiben? Wie ist dieser Betrieb für sie?

VIELEN HERZLICHEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH! (Übergabe einer Packung MERCI-Schokolade)

Anhang 4: Detaillierte Übersicht über die interviewten Personen bei Industrie AG

Industrie AG Schweiz (2012)	Position	BV	Tätigkeit	Alter	DA	N	ZS
Herr Cosi	GL	VZ	Geschäftsführer	50	30	CH	V
Frau Gerber	GL	VZ	Personalleiterin	40	2	CH	V
Industrie AG A-Dorf (2012)							
Herr Roth	GL	VZ	Geschäftsleiter	50	10	CH	V
Frau Michel	-	VZ	Einkauf	25	5	CH	L
Herr Künzler	LF	VZ	Verkauf ID	45	5	CH	L
Frau Keller-Krummenacher	-	SL	Verkauf ID	35	2	CH	V
Frau Kunz	-	VZ	Sekretariat	35	2	CH	L
Herr Peres Fereira	-	VZ	Produktion 1	40	2	P	L
Herr Castro Moreira	LF	VZ	Produktion 2	35	2	P	V
Frau Kapetanovic	-	VZ	Produktion 2	40	5	SRB	V
Herr Santos Gomes	-	VZ	Produktion 2	30	5	P	G
Frau Falcone-Coluci	-	SL	Reinigung	60	20	I	V
Industrie AG B-Stadt (2012)							
Herr Richener	GL	VZ	Geschäftsleiter	45	10	CH	L
Frau Schulz	-	VZ	Verkauf ID	25	2	CH	L
Herr Fichter	-	VZ	Verkauf ID	30	2	CH	L
Frau Liechti	-	TZ	Sekretariat	45	2	CH	V
Frau Lustenberger	-	TZ	Produktion	30	5	CH	V
Herr Vairamuthu	-	VZ	Produktion 1	55	30	CL	V
Frau Berger	-	SL	Produktion 2	50	10	CH	V
Herr Selvaratnam	-	VZ	Produktion 2	55	20	CL	V

Anmerkungen: BV = Beschäftigungsverhältnis; GL = Geschäftsleitung; LF = Leitungsfunktion; VZ = Vollzeit; TZ = Teilzeit; SL = Stundenlohn, ID = Innendienst, DA = Dienstalter, N = Nationalität, ZS = Zivilstand, CH = Schweiz, P = Portugal, SRB = Serbien, I = Italien, CL = Sri Lanka, V = Verheiratet, L = Ledig, G = Geschieden

Titel
Textsorte (z.B. Gesetz, Broschüre, Buch etc.)
Datum
AutorIn (gegebenenfalls mit HerausgeberIn oder AuftraggeberIn)
Zielgruppe / AdressatIn
Kontext: in welchem zeitlich-historischen / institutionellen Kontext
Themenfelder / Problemfelder (Massnahmen und Begründungen)
Begriffe
Aussagen/Argumente (Bezüge)
Bilder, Symbole, Grafiken
Auffälliges zu Äusserungsmodalitäten
Auffälliges zu Machtaspekten (Abgrenzung / Bezugnahme)
LINK zum Dokument oder Homepage

Anhang 5: Leitfaden für die Strukturanalyse von Dokumenten

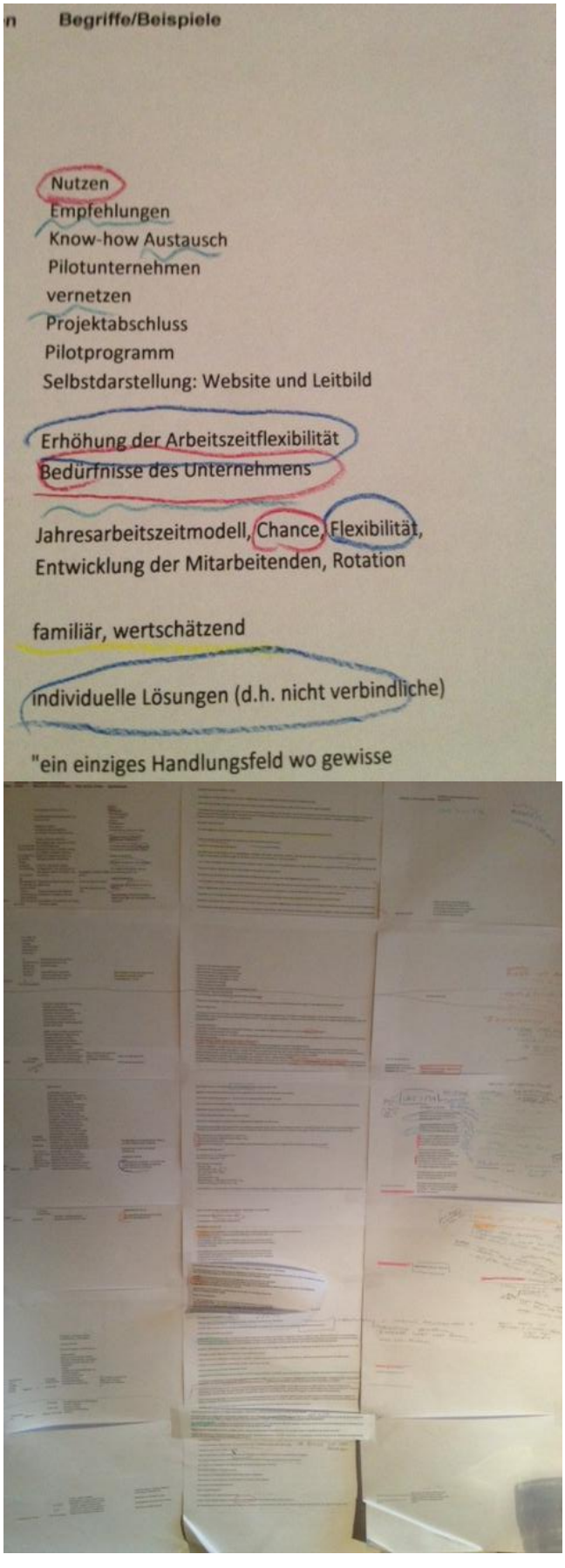
Anhang 6: Kategorienraster zur Feinanalyse von Dokumenten und Interviews

Äusserungs-modalitäten (wie?)			
		Gründe	
		Vergleiche	
		Definitionen	
	3 Rhetoriken		
		deliberativ; Zukunft	
		epideicic, titual; Gegenwart	
		forensisch-legal; Vergangenheit	
	Präsentation von Aussagen / Argumenten		
		positiv aufwertend / beschönigend	
		Prioritäre Themen?	
		Abgrenzung – eher das als das	
		polemisierend	
		Sachargumentation (gestützt auf Zahlen/Fakten?)	
		appellierend / fordernd (drohend)	
		emotionalisierend / dramatisierend	
	weiblich-männlich		
	Bilder / Metaphern / Synonyme / Ironie etc.		
	normal vs. aussergewöhnlich		
	aktiv vs. Passiv		
	wir vs. die Andern?		
Thematisierungen / Problematisierungen (was?)			
	Regionale, kantonale Unterschiede, z.B. Westschweiz-Deutschschweiz		
	Bildung		
	kleine vs. grosse Betriebe im Bezug zur GL		
		Reglemente/ Kontrolle vs. Freiwilligkeit/Aushandeln	
	Begründungen für Firmen, „etwas für die Gleichstellung zu tun“		
		Ein paar Leute (junge Frauen), die sich dafür interessieren	
		von sich aus – ohne äussere Einflüsse	
		Vergleich mit anderen – wissen, wo man steht	
		Mitarbeitendenfreundlichkeit, Interesse an den Mitarbeitenden	
		Nutzen, Effizienz, Wirtschaftlichkeit, Kosten vs. Nachhaltigkeit	
		Frauen: Potential für Firmen/Demographie/Arbeitskräftemangel	
		Soziale Verantwortung/Nachhaltigkeit; Mithalten mit gesellschaftlichen Veränderungen	
	Frauenspezifisches – Männerspezifisches		
	Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben		
		Ziel der Gleichstellung	
		Unternehmenskultur/-normen und –werte, Leitbild etc.	
		Förderung von Unternehmerinnen	
		Geschlechtsneutrale Sprache	
		allg. Massnahmen	
			Streiks, Demos, Forderungen
			Gleichstellungspreise / -labels / -prädikat / Best Practice
			allg. Förderprojekte: Kriterien,

			Projekte, Evaluationen etc.
			Frauenförderung allgemein (Frauenquoten)
			"Durchsetzen des GlG" – Kontrolle vs. Freiwilligkeit von Unternehmen
			Unternehmensinterne Projekte, Anreiz für Unternehmen
		Beratung für Frauen und Männer nach Familienpause	
		Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Familienfreundlichkeit	
			Vereinbarkeit in Berner KMU, weitere Kantone
			Massnahme: Information, Sensibilisierung etc., Best Practice
			Mutterschaft: Stillzeit, Schwangerschaft, etc.
			Arbeitszeitenregelungen
			Teilzeit, Jobsharing, Flexible Arbeitszeiten, Telearbeit
			Mutterschaftsurlaub
			Kontrolle / Überprüfung / Druck vs. Freiwilligkeit
			Vaterschaftsurlaub / Elternurlaub
			GAV-Verhandlungen
			Verfassungsartikel: Familienpolitik
			Massnahme: Krippenplätze/ Infrastruktur
	Diskriminierung von ArbeitnehmerInnen		
		Verbandsklage	
		Beweislasterleichterung	
		Kündigungsschutz	
		allg. Massnahmen; Klage vor Schlichtungsstelle/Gericht – Lücken	
		sexuelle Belästigung, sexuelle Beziehungen	
			Umsetzung, Kriterien etc.
			Massnahme: Information und Sensibilisierung
		Entlassung	
			Massnahmen: Entschädigung bei diskriminierender Kündigung
		Beförderung	
			Mitarbeitendengespräche
			Frauen müssen sich melden, Führungseigenschaften
			Quoten
			Sensibilisierung, Good Practice etc.
		Aus- und Weiterbildung	
		Entlöhnung – Lohngleichheit	
			Im Beschaffungswesen
			Lohnsystem prüfen
			Zertifikat/ Lohngleichheitslabels
			Kontrolle / Überprüfung / Druck vs. Freiwilligkeit
			(GAV-)Verhandlungen
			Massnahme: Lohngleichheitsdialog
		Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Infrastruktur, Ferien	
		Aufgabenzuteilung	
		Anstellung, Nichtanstellung	
			Massnahmen: Entschädigung bei diskriminierender Nichtanstellung
Machtaspekte			
	Feministinnen/ Vorkämpferinnen zum GIG, oft verknüpft mit Quoten		

	GIG, Gleichstellungsartikel / Internationales Recht
	Betriebe, AN-AG
	EBG, Gleichstellungsbüros
	„Die Männer“ (als Partner bei der Umsetzung der Gleichstellung)
	Gewerkschaften, linke Parteien
	Männer und Frauen / Väter und Mütter als AdressatInnen
	Arbeitgeberorganisationen, bürgerliche Parteien
	SECO- beco
	Staatsverständnis: Bund vs. Kantone, NGOs, Föderalismus
KONTEXT	
	Subjektposition
	institutioneller Kontext
	historisch-sozialer Kontext, Trends, Entwicklungen etc.

Anhang 7: Einblick in den Auswertungsprozess auf Papier



Anhang 8: Lebenslauf

Dr. Lucia Marina Lanfranconi

Käsereiweg 3
3086 Zimmerwald

phone: + 41 (0) 31 371 41 47
mail: lucia.lanfranconi@gmail.com
linkedin

14. Februar 1983

Forschungsinteressen
Soziale Ungleichheit, Geschlechterungleichheiten, Gleichstellungspolitik, soziale Probleme, Sozialpolitik, Armut, Migration, Familien, Unternehmen, Rechtssoziologie, politische Soziologie, Geschlechtersoziologie, Wohlfahrtsregimeforschung, Organisationssoziologie, Schweiz, Lateinamerika, Diskursanalyse, qualitative und quantitative Methoden

Ausbildung

2010 – 2014 **Doktorat in Soziologie, Universität Fribourg (CH) und FernUniversität in Hagen (DE)**
Gefördert: Schweizerischer Nationalfonds
Co-Betreuung: Frau Prof. Dr. M. Budowski und Frau Prof. Dr. S. M. Wilz

2010 – 2012 **Diplom in Hochschuldidaktik** (Diploma of Advanced Studies), Universität Fribourg

2009 – 2012 **Zertifikat ProDoc-Graduiertenkolleg** *Gender: Prescripts and Transcripts*. Universitäten Bern und Fribourg

2006 – 2009 **Master of Arts in Social Science, Universität Fribourg**
Vertiefungsprogramm: Sozialarbeit und Sozialpolitik
Spezialisierungsprogramm: Analyse des politiques sociales

2003 – 2006 **Bachelor of Arts in Social Science, Universität Fribourg**
Bereich I: Sozialarbeit und Sozialpolitik
Bereich II: Rechtswissenschaften

Arbeitserfahrung

2009 – 2014 **SNF-Doktorandin und Dozentin** am deutschsprachigen Lehrstuhl Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit, Universität Fribourg
- Durchführen des empirischen Dissertationsprojektes, Publikationen in peer-reviewed Journals, Präsentationen auf wissenschaftlichen Konferenzen
- Erarbeiten und Durchführen von Lehrveranstaltungen, Beraten und Begleiten von Studierenden, Organisation von Tagungen, Panel an Tagungen

Seit 2010 **Selbständige Expertin in Geschlechtergleichstellung,** Beratung und Begleitung sowie Durchführung von Projekten im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann**,** Beratung von Unternehmen im Bereich Lohngleichheit / Gleichstellung, Kontrollen der Einhaltung der Lohngleichheit in Unternehmen im Beschaffungswesen des Bundes, Anwenden von LOGIB

2009 – 2010 **Hochschulpraktikantin** bei der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF

2008 – 2009 **Wissenschaftliche Adjunktin** am Departement für Sozialarbeit und Sozialpolitik, Universität Fribourg

2004	**Sozialpraktikum** im Haus Hagar**,** Herberge für Frauen, Luzern
2003	**Sozialpraktikum** mit AFS. Intercultural Programs in Cimbote (Peru)

Sprachen

Deutsch	Muttersprache
Englisch	Sehr gut: mündlich und schriftlich
Französisch	Gut: mündlich und schriftlich (Master: Zweisprachig)
Spanisch	Gut: mündlich und schriftlich

Software

SPSS / MAXQDA / F4 / EndNote / LOGIB / MS Office (Word, Excel, PowerPoint)

Auslandsaufenthalte

2011 – 2014	Wissenschaftliche Tagungen und Reisen in AT, DE, UK, IT, NO
2010	Essex Summer School in Social Science + Ferien in UK, 2 Monate
2009	Israel und palästinensische Gebiete, Reise, 2 Wochen
2008	Uganda, Studienreise mit IFIL, 1 Monat
2007	Costa Rica, Forschungsaufenthalt, 4 Monate
2006	Peru und Ecuador, Reise, 3 Monate
2005	Türkei, Sommer Art Camp, 1 Monat
2003	Peru, Sozialpraktikum mit AFS, 7 Monate
2002	Mongolei, China, Vietnam, Laos und Thailand, Reise, 3 Monate
2000	USA, New York, Praktikum in Industrial Design, 1 Monat

Mitgliedschaften

Seit 2012	Schweizerische Gesellschaft für Soziologie, Schweizerische Gesellschaft für Geschlechterforschung, femwiss und Elternverein Längenberg (Revisorin, 2013-2014)
2004 – 2007	Fachschaft Sozialarbeit und Sozialpolitik , 1 Jahr Präsidentin
2003 – 2006	Vorstand JUSO Luzern
1998 – 2002	Schülerorganisation Luzern, 1 Jahr Präsidentin

Andere Interessen

Reisen, Natur, Wandern, Schwimmen in Seen und Flüssen im Sommer und Winter, Tanzen, Bücher, Filme und Theater, Familie, Freunde und Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund

---

Publikationen

Artikel in Peer-Reviewed Journals

Lanfranconi, Lucia M. und Isabel Valarino (2014, in print). Gender Equality and Parental Leave Policies in Switzerland. A Feminist and Discursive Perspective. *Critical Social Policy*, 34(4).

Lanfranconi, Lucia M. (2014, in print). Chancen und Risiken des Wirtschafsnutzendiskurses in der aktuellen betrieblichen Geschlechtergleichstellungspolitik der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 40(2), 325-348.

Lanfranconi, Lucia M. (2014). Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des *Wirtschaftsnutzendiskurses* in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. *GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft,* 6(1), 93-110.

Lanfranconi, Lucia M. (2012). „Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen“ – Aussagen und Projekte im

Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GlG) und deren Folgen. *FEMINA POLITICA. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 21(2), 107-118.

Andere Zeitschriftenbeiträge

Kersten, Anne und Lucia M. Lanfranconi (2011). Rückblick zur Tagung: „Genderregimes: von makrosozialen regulativen Strukturen zur meso- und mikrosozialen (Umsetzungs-)Praxis“. *Newsletter Lehrstuhl Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit (09/2011*).

Lanfranconi, Lucia M. (2008) ¿Dura Vida? Eine Untersuchung der subjektiven Wahrnehmung und Handlungsstrategien von Haushalten in prekären Lebenslagen mit Kindern im Barrio Pinto, Costa Rica. In: *Newsletter des Departement. Newsletter Sozialarbeit und Sozialpolitik*, (02/2008).

Beiträge in Konferenzbänden

Budowski, Monica, Susanne Bachmann, Lucia M. Lanfranconi und Anne Kersten (2012). Panel: Kampf um Geschlechtergerechtigkeit bei der Entstehung und Umsetzung von Recht in der Schweiz. In: Estermann, Josef (Hg.). *Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung* (168-172). Beckenried: Orlux.

Lanfranconi, Lucia M. (2012). Kampf um Gleichstellung? Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes (GlG) von 1996 bis 2011. In: Estermann, Josef (Hg.). *Der Kampf ums Recht. Akteure und Interessen im Blick der interdisziplinären Rechtsforschung* (190-208). Beckenried: Orlux.

Anderes

Lanfranconi, Lucia M. (2014). *Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive*. Unpublished doctoral thesis, accepted at the University of Fribourg and the FernUniversity of Hagen.

Lanfranconi, Lucia. (2009). Prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF dans le cadre de la procédure de consultation: Avant-projet sur la modification de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants. Retrieved 11. Februar 2010.

Lanfranconi, Lucia. (2009). Prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF dans le cadre de la procédure de consultation: Avant-projet sur la révision totale de l'ordonnance du 19 octobre 1977 réglant le placement d'enfants à des fins d'entretien et en vue d'adoption (OPEE) et l'ordonnance sur l'adoption (OAdo). Retrieved 11. Februar 2010.

Lanfranconi, Lucia. (2009). Synthesebericht zuhanden der EKF zur Auswertung aller Vernehmlassungsstellungnahmen zur Revision des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Elterliche Sorge) und des Schweizerischen Strafgesetzbuches (Art. 220) beim BJ. „Inwiefern wird aus gleichstellungspolitischer Sicht argumentiert und wie wird das Thema der wirtschaftlichen Folgen von Trennung und Scheidung in diesem Zusammenhang aufgegriffen?“ Interner Bericht. Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF.

Lanfranconi, Lucia. (2009). Vernehmlassungsstellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF zum Vorentwurf über die Änderung des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung. Retrieved 11. Februar 2010.

Lanfranconi, Lucia. (2009). Vernehmlassungsstellungnahme der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF zum Vorentwurf zur Totalrevision der Verordnung vom 19. Oktober 1977 über die Aufnahme von Kindern zur Pflege und zur Adoption (PAVO; Pflegekinderverordnung) und zur Verordnung über die Adoption (AdoV; Adoptionsverordnung). Retrieved 11. Februar 2010.

Lanfranconi, Lucia. (2008). *¿DURA VIDA? Eine empirische Analyse der Handlungsstrategien von Haushalten mit Kindern in prekären Lebenslagen in einem städtischen Quartier in Costa Rica*. Philosophische Fakultät, Universität Fribourg (CH), Fribourg.

Budowski, Monica, with Mirjam Bousehba-Rotzler, Lucia Lanfranconi, Maya Rohner und Michael Walther. (2007). *Comparison of the Costa Rican and Chilean Model for Old-Age Social Security: Is One More Gender Equitable than the Other?* RC 19 Annual Conference on Social Policy in a Globalizing World: Developing a North-South Dialogue, 6 - 8 September 2007. University of Florence, Italy.

Landolt, Alexandra, Lucia Lanfranconi und Pia Oetiker. (2006) *Alles unter einem Hut? Eine quantitative Befragung von Alleinerziehenden mit Kindern im Primarschulalter im Kanton Zürich über die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie*. Philosophische Fakultät, Universität Fribourg (CH), Fribourg.

Beiträge in Fernsehen, Zeitungen und Online

TV-Interview: La Télé Vaud Fribourg TV SA : Egalité des sexes au travail, où en sommes-nous ? 1. Juli 2014. Bilan mitige 18 ans âpres l'entrée en vigueur de la loi. Lucia Lanfranconi, Docteur de Sociologie – Université de Fribourg. Zugriff am 15. Juli auf: www.latele.ch/play?i=46950.

Zeitungs -Interview: La Liberté. 11. Juli 2014. Plaidoyer pour imposer l'égalité au travail «On assure l'égalité en la contrôlant». Zugriff am 15. Juli auf: www.laliberte.ch/news/economie/on-assure-l-egalite-en-la-controlant-249490#.U7-VAkBrkqA.

Zeitungs-Artikel: Freiburger Nachrichten. 9. Juli 2014. Die Gleichstellung sollte sich für Unternehmen lohnen. Zugriff am 15. Juli auf: www.freiburger-nachrichten.ch/nachrichten-kanton/die-gleichstellung-sollte-sich-fuer-unternehmen-lohnen.

Online-Artikel auf myscience. 1. Juli 2014. Entraves dans l'application de l'égalité entre hommes et femmes. Zugriff am 15. Juli auf: www.myscience.ch/fr/news/2014/entraves_dans_l_application_de_l_egalite_entre_hommes_et_femmes-2014-unifr

Online-Artikel auf myscience. 1. Juli 2014. Hindernisse bei der Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung. Zugriff am 15. Juli auf: www.myscience.ch/news/2014/entraves_dans_l_application_de_l_egalite_entre_hommes_et_femmes-2014-unifr

---

Vorträge

Präsentationen auf wissenschaftlichen Konferenzen

Lanfranconi, Lucia M. (2013). *(Un-)Gleichheit durch Gleichstellungsmassnahmen? Folgen der aktuellen betrieblichen Geschlechtergleichstellungspolitik der Schweiz in zwei Arbeitsorganisationen*. *Plenumsveranstaltung A1: Geschlechterungleichheiten im (trans-)nationalen (Neu-)Ordnungsprozess*. Konferenz der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie 2013, 26. Juni 2013, Bern.

Lanfranconi, Lucia M. (2012). *Obstacles in the Enforcement of de Facto Gender Equality in the Implementation Process of the Swiss Equality Law from 1996 till 2011: Statements and Projects on Gender Equality in Small and Medium Sized Enterprises (SME)*. 7th conference Gender, Work and Organization, 27.-29. Juni 2012, Keele University, UK.

Lanfranconi, Lucia M. und Isabel Valarino (2012). *A Discursive and Gender-Sensitive Perspective on the Swiss Welfare State: Case Studies on Gender Equality and Parental Leave Policies from 1996 to 2011*. Geschlechterarrangements im Post-Wohlfahrtsstaat, 14. – 15. Juni 2012, Universität Fribourg.

Lanfranconi, Lucia M. (2011). *Combining Family and Work: The debate and its implementations in the equality policy in Switzerland and possible consequences*. International Conference of the Swiss Graduate School in Gender Studies, 16.09.2011. Universität Basel

Lanfranconi, Lucia M.(2011). *Kampf um Gleichstellung. Implementierung von entgegengesetzten Mustern der Gleichstellung und deren Konsequenzen mit Blick auf kleinere und mittlere Unternehmen in der Schweiz von 1996 bis 2011*. Kongress der deutschsprachigen Rechtssoziologie-Vereinigungen, 1.9.2011, Universität Wien.

Lanfranconi, Lucia M. (2011). *Das Gleichstellungsregime im Erwerbsleben in der Schweiz: Deutung von Gleichstellung im Wandel?* 3-Länder-Tagung, 13. – 14.1.2011, Universität Basel.

Lanfranconi, Lucia M. (2010). *Re-unifying the Gender Regime Concept*. 6th conference Gender, Work and Organization, 21 - 23.6.2010. Gender, Work and Organization, Keele University, UK.

Lanfranconi, Lucia M. (2008). *¿Dura Vida? Zur subjektiven Wahrnehmung und Handlungsstrategien von Haushalten in prekären Lebenslagen mit Kindern im Barrio Pinto, Costa Rica*. Studientagung der Schweizerischen Amerikanisten-Gesellschaft, 14. 3. 2008. Universität Fribourg.

Gastreferate auf Einladung

Lanfranconi, Lucia M. (2014). *Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann*. Gastvortrag in der Veranstaltung „Soziale Probleme“ bei Dr. Daniel Künzler und Lena Liechti, 8. April 2014, Universität Fribourg.

Lanfranconi, Lucia M. (2013). *Geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung*. Gastreferat in der Vortragsreihe: „Grundrechte in einer globalisierten Welt“ bei David Lienert und Stefan Eicher Engel, 25. April 2013, Kantonsschule Sursee.

Kersten, Anne und Lucia M. Lanfranconi (2011). *Empirische Forschung zur Kategorie Geschlecht*. Gastreferat in der Veranstaltung „Einführung in die Gender Studies“ bei Dr. Ulrike Knobloch, 7. Dezember 2011, Universität Fribourg.

Anderes

Lanfranconi, Lucia. (2010). *Transcribing Gender Equality. Vergleichende Fallstudien zum Umsetzungsprozess von Geschlechtergleichstellung für und in Klein- und Mittelunternehmen (KMU) der Schweiz*. Gender Studies – Work in Progress, 7.5.2010. Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung IZFG, Universität Bern.

Lanfranconi, Lucia. (2009). Administrativ versorgte Frauen in Hindelbank. Aufarbeitung der Position der EKF zum Thema in den Jahren 1977 bis 1988. Plenarsitzung der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF, 27. November 2009. Herisau.

Lanfranconi, Lucia. (2009). Gleichstellungspolitische Argumentationen und Thematisierung von Armut nach Trennung und Scheidung. Präsentation des Synthesesberichts: Auswertung der Vernehmlassungsstellungnahmen zur Revision des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs (Elterliche Sorge) und des Schweizerischen Strafgesetzbuches (Art.

220) beim BJ. Plenarsitzung der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF, 26. November 2009. Herisau.

Lanfranconi, Lucia. (2009). Vernehmlassungsverfahren zum Vorentwurf zur Totalrevision der Verordnung vom 19. Oktober 1977 über die Aufnahme von Kindern zur Pflege und zur Adoption (PAVO; Pflegekinderverordnung) und zur Verordnung über die Adoption (AdoV; Adoptionsverordnung). Plenarsitzung der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen EKF, 24. Juni 2009. Bern.

Lehrerfahrung

Vorlesungen

HS 2010 / HS 2011 / HS 2012	Soziale Probleme I, BA, ca. 70 Studierende (mit Daniel Künzler)
FS 2010 / FS 2013	Soziale Probleme II, BA, ca. 70 Studierende (mit Daniel Künzler)

Workshops

HS 2010 / HS 2011	Wissenschaftliche Texte und Präsentationen, BA, ca. 50 Studierende

Übungen

HS 2006 / HS 2007	Statistik I / SPSS, BA, ca. 50 Studierende

Begleitung und Bewertung BA-Arbeit

Loretta Homberger, Léa Meier und Tenzin Norgay, *Zwischen Spanien und der Schweiz. Vorstellungen von Jugendlichen mit spanischem Migrationshintergrund zu ihrem Ursprungsland und einer möglichen Remigration*, 2011-2013.

Begleitung MA-Arbeit

Florence Tinguely, „*Was nützt uns viel Infrastruktur, wenn wir vor Hunger sterben?" Sichtweisen der lokalen Bevölkerung von San Miguel Ixtahuancán, Guatemala, auf die Entwicklungsprojekte eines Bergbauunternehmens*, 2010-2012.

Organisation Tagung / Panel an Tagung

Panel an Tagung: „Kampf um Geschlechtergerechtigkeit bei Entstehung und Umsetzung von Recht in der Schweiz" im Rahmen des Kongresses der deutschsprachigen Rechtssoziologie-Vereinigungen, 1. – 3. September 2011, Universität Wien.

Panel an Tagung: Gender arrangements in paid and unpaid work: articulations between discourse and practice, an der International Conference of the Swiss Graduate School in Gender Studies, 16. September 2011 an der Universität Basel.

Tagung: „Genderregimes: Von makrosozialen regulativen Strukturen zur meso- und mikrosozialen (Umsetzungs-)Praxis", mit Birgit Pfau-Effinger und Sylvia Marlene Wilz am 29. Oktober 2010 an der Universität Fribourg.

Tagung der Schweizerischen Amerikanisten-Gesellschaft, 14. März 2008, Universität Fribourg.

Scientific Projects / External Founds

2012 – 2014	Cotutelle-Verfahren zwischen der Universität Fribourg (CH) und der Fern-Universität in Hagen (DE), finanziert: CRUS, Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten Verantwortlich: Projekteingabe, Durchführung des Cotutelle-Verfahrens
2009 – 2012	Forschungsmodul Genderregimes: institutionalisierte Ungleichheiten? (PDFMP1_127306)Universität Fribourg, finanziert: Schweizerischer Nationalfonds Mitarbeit: Ausarbeitung des Gesuches, selbständige Durchführung der Dissertation
2009 – 2012	Ausbildungsmodul Gender: Prescripts and Transcripts (PDAMP1_127019), Universitäten Bern und Fribourg, finanziert: Schweizerischer Nationalfonds: Mitarbeit: Ausarbeitung des Gesuches, selbständige Durchführung der Dissertation
2008 – 2010	A Comparative Perspective on Household Strategies in Conditions of Precarious Prosperity in Chile, Costa Rica, Spain and Switzerland (100017-116605), Universität Fribourg, finanziert: Schweizerischer Nationalfonds: Mitarbeit: Masterarbeit in Costa Rica und Interviewführung in der Schweiz

---

Aufträge als selbständig Erwerbende (Projekte, Beratung und Begleitung)

Seit 2014	Teilnehmerin Soundingboard (Projektbegleitung und -beratung) des Projektes BeingGender. Chancengleichheit durch Genderkompetenz in der Berufsbildung. Ein Projekt des BCH-FPS Berufsbildung Schweiz, mit Unterstützung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation BBT und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG.
2013	Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, quantitative Analyse der Löhne von Frauen und Männern des Bundesamtes für Meteorologie und Klimatologie MeteoSchweiz, im Auftrag des Bundesamtes für Meteorologie und Klimatologie MeteoSchweiz
2012	Erarbeitung eines Indikatorensets zur Messung der strategischen Ziele des Planes für die Gleichstellung von Frau und Mann in der kantonalen Verwaltung des Kantons Fribourg, im Auftrag des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und Familienfragen GFB des Kantons Fribourg
2012	Teilnahme, Vor- und Nachbereitung des Hearings von Expertinnen und Experten bezüglich der Evaluation der Kontrollen im Beschaffungswesen vom 27. März 2012, im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG.
2011 – 2012	Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, quantitative Analyse der Löhne von Frauen und Männern in vier Firmen, im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG.
2010 – 2011	Überprüfung der Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann, quantitative Analyse der Löhne von Frauen und Männern in zwei Firmen, im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, zusammen mit Martin Urech.

Anhang 9: Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Dissertation (Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive) selbständig und ohne unerlaubte fremde Hilfe angefertigt und andere als die in der Dissertation angegebenen Hilfsmittel nicht benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus veröffentlichten oder nicht veröffentlichten Schriften entnommen sind, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die vorliegende Dissertation hat zuvor keiner anderen Stelle zur Prüfung vorgelegen. Es ist mir bekannt, dass wegen einer falschen Versicherung bereits erfolgte Promotionsleistungen für ungültig erklärt werden und eine bereits verliehene Doktorwürde entzogen wird.

Ort, Datum Lucia M. Lanfranconi