

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Schweden


 A 512
A 5126

Herausgegeben vom Schwedischen Institut

In Schweden herrscht allgemeine politische Übereinstimmung über die Grundsätze der Gleichstellung der Geschlechter. Die schwedische Gleichstellungspolitik bezieht sich im Wesentlichen auf die Fähigkeit jedes Einzelnen, durch Erwerbstätigkeit finanzielle Unabhängigkeit zu erreichen. Ebenso wichtig sind Maßnahmen, die es Frauen und Männern ermöglichen, eine Berufstätigkeit mit Kindern zu vereinbaren. Jeder, gleich welchen Geschlechts, soll die Möglichkeit haben, sich im Rahmen seiner Fähigkeiten zu entwickeln und an allen Bereichen des öffentlichen Lebens teilzunehmen.

Rolle der Regierungsorgane

Die Gesamtverantwortung für die Gleichstellung von Frauen und Männern obliegt der Ministerin für Gleichstellungsfragen. Gleichstellungspolitik kann jedoch nicht isoliert von anderen politischen und gesellschaftlichen Bereichen entwickelt werden. Alle Minister sind deshalb aufgefordert, Angelegenheiten der Gleichstellung in ihren Verantwortungsbereichen zu fördern und zu beurteilen.

Auf Regierungsebene wurde Anfang der 80er Jahre eine besondere Abteilung für Gleichstellungsfragen (Jämställdhetsenheten) eingerichtet. Die Abteilung unterstützt und initiiert Bemühungen, die Gleichstellung auf nationaler und regionaler Ebene zu fördern, indem sie Methoden für die Integration und Durchführung einer geschlechtsspezifischen Perspektive (siehe unter „Mainstreaming“) in allen politischen Bereichen entwickelt. Sie überprüft Vorschläge von anderen Ministerien, die Gesetzesvorlagen und Mitteilungen an den Reichstag betreffen, Richtlinien für Untersuchungsausschüsse und die Mitgliedschaft in Enquete-Kommissionen und Regierungsausschüssen. Ihr Ziel ist, die Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Perspektive sicherzustellen und eine gleiche Vertretung von Frauen und Männern in verschiedenen Organen des staatlichen Sektors zu erreichen. Eine weitere Aufgabe besteht darin, ein Gleichstellungstraining für die Regierungskanzlei und andere Regierungsbehörden zu initiieren. Ebenfalls gehört die Bearbeitung

von Etat- und Bewilligungsfragen für den Gleichstellungsombudsmann und den Gleichstellungsausschuss sowie von Angelegenheiten, die das Gesetz über die Gleichstellung betreffen, zu ihren Aufgaben. Sie arbeitet auch mit der EU, den nordischen Ländern und internationalen Organisationen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern zusammen.

Das Amt des Gleichstellungsombudsmannes (Jämställdhetsombudsmannen, JämO) ist eine unabhängige Regierungsbehörde. Es wurde 1980 im Zuge des In-Kraft-Tretens des ersten Gleichstellungsgesetzes ins Leben gerufen. Seine Hauptaufgabe besteht darin, durch Beratung und Information sowie Verhandlungen mit einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und/oder ihren Organisationen für die Einhaltung des Gesetzes zu sorgen. Der Ombudsmann ist auch bei Streitigkeiten behilflich, die vermutete Verletzungen des gesetzlichen Verbotes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes betreffen. In diesem Zusammenhang kann das Amt auch andere Gesetze heranziehen, wie das Gesetz über den Kündigungsschutz und das Gesetz über Elternurlaub.

Der Gleichstellungsombudsmann kann auch aus eigener Initiative oder auf Ersuchen Angelegenheiten überprüfen, die gesetzliche Bestimmungen betreffen, welche von den Arbeitgebern eine aktive Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz fordern. Beispielsweise sind Arbeitgeber mit zehn oder mehr Beschäftigten verpflichtet, jährlich eine Übersicht über Lohn- und Gehaltsdifferenzen sowie einen Jahresplan zur Förderung der Gleichstellung zu erstellen. Wird dies von einem Arbeitgeber unterlassen, kann der Ombudsmann den Gleichstellungsausschuss ersuchen, unter Androhung einer Geldstrafe bestimmte aktive Maßnahmen anzuordnen. Weitere wichtige Zuständigkeiten des Ombudsmannes umfassen Information der Öffentlichkeit und die Schaffung von Schulungsmaßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und im Bildungsbereich.

Der Gleichstellungsausschuss (Jämställdhetsnämnden) kann nach dem Gesetz über die Gleichstellung und auf Ersuchen des Gleichstellungsom-



budsmannes einen Arbeitgeber auffordern, aktive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz durchzuführen. Der Ausschuss besteht aus Rechtsanwälten, Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Arbeitsmarkt- und Gleichstellungsexperten.

Der Rat für Gleichstellungsfragen (Jämställdhetsrådet) ist ein Beratergremium der Ministerin für Gleichstellungsfragen, die auch den Vorsitz innehat. Die etwa 30 Mitglieder vertreten politische und private Interessen einschließlich Frauenorganisationen, politische Parteien sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen.

Auf regionaler Ebene sind die Provinziallandtage für die Koordinierung nationaler und lokaler Politik zuständig. Seit 1995 gibt es in jeder Provinz einen regionalen Experten für Gleichstellungsfragen.

Gesetzgebung

Ein wichtiges Merkmal der schwedischen Familiengesetzgebung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Ehe und der Schutz des finanziell schwächeren Partners bei einer Scheidung oder im Todesfall. Die Zielsetzung weiterer Gesetze, wie das Vormundschaftsgesetz, das Gesetz über Elternurlaub und gewisse Bestimmungen innerhalb des Sozialversicherungsgesetzes, besteht darin, den Grundstock für die geteilte Verantwortung für Haushalt und Kinder zu legen. Das Gesetz über Ausbildung und das Gesetz über höhere Ausbildung enthalten Bestimmungen über die Gleichstellung von Frauen und Männern in öffentlichen Schulen und höheren Bildungseinrichtungen.

Das Gesetz über die Gleichstellung

Das wichtigste Gesetz, das den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in Schweden in die Praxis umsetzt, ist auf das Erwerbsleben beschränkt. Das Gesetz über die Gleichstellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben (Gleichstellungsgesetz) trat 1980 in Kraft. Dieses Gesetz wurde 1992 durch ein neues und durchgreifenderes Gleichstellungsgesetz ersetzt. Seitdem haben bekräftigende Ergänzungen 1994 und 1998 Rechtsgültigkeit erlangt. Weitere Ergänzungen sind von einem Untersuchungsausschuss vorgeschlagen worden. Die Vorschläge des Ausschusses werden gegenwärtig vom Kabinett erwogen und im Frühjahr 2000 wird eine Regierungsvorlage im Reichstag eingebracht.

Das Hauptziel des Gesetzes ist die Förderung gleicher Rechte für Frauen und Männer in Bezug auf das Erwerbsleben, die Arbeitsbedingungen und die Möglichkeiten der persönlichen Entfaltung am Arbeitsplatz. Das Gesetz bezweckt die Verbesserung der Bedingungen der Frauen im Erwerbsleben. Es besteht aus zwei Hauptteilen: Bestimmungen, die es dem Arbeitgeber untersagen, eine Person aufgrund ihres Geschlechts zu benachteiligen und Bestimmungen, die dem Arbeitgeber aktive Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung am Arbeitsplatz vorschreiben.

Streitigkeiten über angebliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts werden vor dem Arbeitsgericht (Arbetsdomstolen) verhandelt. Beschäftigte können zunächst Hilfe von ihrer Einzelgewerkschaft erhalten. Bewerber um einen Arbeitsplatz und Arbeitnehmer, die keiner Gewerkschaft angehören oder keine ausreichende Hilfe von ihrer Einzelgewerkschaft erhalten, können sich an den Gleichstellungsombudsmann wenden, dessen Dienste kostenlos sind. Verstößt ein Arbeitgeber gegen das Diskriminierungsverbot, kann er zur Zahlung von Schadenersatz verpflichtet werden.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers nach dem Gleichstellungsgesetz, aktive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz durchzuführen, bedeutet z.B., dass alle Arbeitgeber verpflichtet sind, Anstrengungen zu unternehmen, um Belästigungen von Arbeitnehmern durch sexuelle Annäherungsversuche vorzubeugen und den Beschäftigten beiderlei Geschlechts die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft zu erleichtern. In den Ergänzungen des Gleichstellungsgesetzes von 1998 wurde die Verpflichtung des Arbeitgebers hinsichtlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verstärkt. Jeder Arbeitgeber ist jetzt eindeutig verpflichtet, aktive Maßnahmen zu ergreifen, um sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen und sie zu verhindern. Somit muss beispielsweise ein Arbeitgeber, der von der sexuellen Belästigung eines Arbeitnehmers durch einen anderen Arbeitnehmer erfährt, die Umstände untersuchen, die mit der angeblichen Belästigung zusammenhängen. Ein Arbeitgeber, der seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, läuft Gefahr, mit einer Geldstrafe belegt zu werden.

Ferner sind die Arbeitgeber auch dazu verpflichtet, Lohnunterschiede und unterschiedliche Anstellungsbedingungen von Frauen und Männern mit gleicher oder gleichwertiger Arbeitsleistung zu verhindern. Arbeitgeber mit zehn oder mehr Beschäftigten sind verpflichtet, jährlich eine Überprüfung der Lohn- und Gehaltsbedingungen von Frauen



Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Schweden (Fortsetzung)

und Männern durchzuführen. Diese Überprüfung und die daraus folgenden Maßnahmen sollen in den Jahresplan zur Förderung der Gleichstellung aufgenommen werden, den der Arbeitgeber erstellen und auf Anfrage dem Gleichstellungsombudsmann vorlegen muss.

Neue Regierungsvorlagen

1988 verabschiedete der Reichstag eine Regierungsvorlage über die Gleichstellungspolitik bis Mitte der 90er Jahre. Das Gesetz enthielt einen Fünfjahresaktionsplan, der fünf Bereiche umfasste und konkrete Ziele aufführte, die zu bestimmten Zeitpunkten erreicht werden sollten. Diese Bereiche waren: die Rolle der Frauen in der Wirtschaft, Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungswesen, in der Familie und schließlich der Einfluss der Frauen. In einer Vorlage von 1991 wurde ein Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen vorgeschlagen.

1993 wurden die Auswirkungen des Gesetzes von 1988 überprüft. Weitere Maßnahmen wurden in einer dritten Regierungsvorlage über Gleichstellungspolitik mit dem Titel Geteilte Macht – Geteilte Verantwortung vorgeschlagen, die 1994 vom Reichstag angenommen wurde. Dies bedeutete u.a. eine Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes und die Einführung von Regeln, die festlegten, dass ein Monat des Elternurlaubs nur für Väter verfügbar sein soll. 1996 und 1999 unterbreitete die Regierung dem Reichstag eine schriftliche Mitteilung über die Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik und die Möglichkeiten, eine geschlechtsspezifische Perspektive in alle politischen Bereiche zu integrieren (Mainstreaming).

Mainstreaming

Seit 1994 erklärt die Regierung in jedem ihrer jährlichen Berichte zur Regierungspolitik ihre politische Überzeugung, dass eine geschlechtsspezifische Perspektive alle Aspekte der Regierungspolitik durchdringen muss. Der Begriff Geschlechter-Mainstreaming wird international verwendet, um diese neue Methode zu beschreiben, die eine Abweichen von speziellen isolierten Maßnahmen für mehr Gleichstellung zu umfassenderen Maßnahmen bewirkt, die sich auf die alltägliche politische und administrative Arbeit auswirken. Auf Regierungsebene wurden drei wichtige Maßnah-

men ergriffen, um eine geschlechtsspezifische Perspektive in jeden politischen Bereich zu integrieren. Erstens wurden alle offiziellen Statistiken geschlechtsspezifisch aufgeteilt. Zweitens wurden Kurse über Gleichstellung der Geschlechter für Minister, Pressesekretäre, politische Berater, leitende Beamte u.a. abgehalten. Drittens wurden alle Enquete-Kommissionen der Regierung aufgefordert, eine geschlechtsspezifische Perspektive in ihren Untersuchungen zu berücksichtigen. 1997 setzte die Regierung eine Arbeitsgruppe mit der Ministerin für Gleichstellungsfragen als Vorsitzende ein, um die Entwicklung von Methoden für die Gleichstellungsarbeit zu beschleunigen und zu fördern. Auf regionaler Ebene erhielt jede Provinzialregierung einen Experten für Gleichstellungsfragen (siehe oben) und auf kommunaler Ebene wurde 1995 mit staatlichen Zuschüssen ein Projekt zur Entwicklung von Methoden für die Gleichstellungsarbeit in Gang gesetzt. Der Hauptbericht des Projektes wurde 1998 vorgelegt. Um die Ergebnisse des Projektes zu verbreiten, wurden Schulungen für Projektmanager gestartet.

Macht und Einfluss

Eines der Ziele der schwedischen Gleichstellungspolitik besteht darin, sowohl individuell als auch allgemein eine gleichmäßige Verteilung von Macht und Einfluss auf Frauen und Männer zu erreichen.

Frauen haben in Schweden seit 1921 das Wahlrecht. Die Wahlen von 1998 haben zu einem Anstieg des Anteils der weiblichen Abgeordneten im Reichstag geführt. Von den 349 Reichstagsabgeordneten sind 43,6 Prozent Frauen.

Die wichtigste politische Arbeit im Reichstag erfolgt in den ständigen Ausschüssen. Insgesamt werden 44,9 Prozent der Sitze in den Ausschüssen von Frauen gehalten. Frauen haben die Mehrheit in zwei Ausschüssen (Fragen des Rechts und der Sozialversicherung). In acht der 16 Ausschüsse sind Frauen und Männer fast gleich stark vertreten (47 Prozent Frauen). Das Amt des Reichstagspräsidenten hat eine Frau inne.

Zum ersten Mal überhaupt und auch als erste Regierung der Welt hat das schwedische Kabinett eine weibliche Mehrheit: 11 weibliche und 9 männliche Minister (April 2000).



Die Situation in den Gemeinden und Provinziallandtagen ähnelt der des Reichstags. 41 Prozent der Gemeinderäte sind Frauen. Am stärksten vertreten (48 Prozent) sind die Frauen in den Provinziallandtagen.

Auch wenn Frauen in Schweden eine relativ starke Position in direkt gewählten Organen haben, sind doch die Männer nach wie vor in fast allen politisch richtungsweisenden Organen vorherrschend. Dies gilt für leitende Positionen bei Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen genauso wie für politische und andere Verbände. Der Prozentsatz der Frauen, die in der Privatwirtschaft Spitzenpositionen einnehmen, ist sogar noch geringer. Um eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter im privaten Sektor anzuregen, wurde 1995 auf Initiative der Regierung und Vertretern des privaten Sektors eine Führungsakademie der Wirtschaft gegründet mit dem Ziel, die Rolle männlicher und weiblicher Führungskräfte zu entwickeln.

1994 ernannte die Regierung eine Kommission, welche die Verteilung von finanziellen Ressourcen auf Männer und Frauen sowie das Verhältnis von wirtschaftlicher Macht und Geschlecht untersuchen sollte. Das Ziel war, weiteres Wissen darüber zu erlangen, wie Wirtschaftspolitik sich auf die Situation von Frauen und Männern auswirkt, die unterschiedlichen Bedingungen für Frauen und Männer sichtbar zu machen sowie Wege zu finden, solche Unterschiede zu korrigieren. Die Kommission legte 1998 der Regierung ihren Abschlussbericht vor. Die Arbeit der Kommission hat zu größeren Kenntnissen über die Verteilung wirtschaftlicher Macht auf Frauen und Männer in Schweden geführt. Der Abschlussbericht der Kommission wurde an eine große Anzahl Organisationen und Behörden zur Abgabe von Stellungnahmen gesandt, die zu einem Bericht zusammengestellt wurden. Die Regierung hat auch eine Zusammenfassung des Abschlussberichtes in Schwedisch und Englisch erstellt. Die Regierungspräsidenten der Provinzen haben insgesamt 1,5 Millionen SEK erhalten, die für Konferenzen über Macht, Wirtschaft und soziales Geschlecht ausgegeben werden sollen.

Bildungswesen

Grundausbildung

1995 wurde das Ausbildungsgesetz ergänzt, um das gesamte Schulpersonal mit der Aufgabe zu betrauen, die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Schülern zu fördern. Eine entspre-

chende Gesetzgebung gilt für die Erwachsenenbildung. Das Ausbildungsgesetz schreibt ferner vor, dass jede Gemeinde für die Berichterstattung der beabsichtigten Schritte zur Erreichung der nationalen Zielsetzung verantwortlich ist.

Ein konkretes Beispiel für Bestrebungen, die Gleichstellung der Geschlechter in der Schule zu fördern ist, dass die traditionell weiblichen Fächer Hauswirtschaft und Handarbeit wie auch die traditionell männlichen Fächer Technik, Holz- und Metallwerken Pflichtfächer für alle wurden. Andere Maßnahmen umfassen Sommerkurse in Technik für Mädchen, Besuche von Frauen mit nicht traditionell weiblichen Berufen in den Schulen, Technik-Workshops für Mädchen und Unterricht in den naturwissenschaftlichen Fächern nur für Mädchen.

In Schweden ist der neunjährige Schulbesuch mit einheitlichem Lehrplan obligatorisch. Etwa 98 Prozent der Schüler – Mädchen und Jungen zu gleichen Teilen – wechseln anschließend in die Gymnasialschule über (drei Jahre). 1991 wurde die Gymnasialschule in 16 auf nationaler Ebene definierte Ausbildungsprogramme strukturiert, die zum Teil im Hinblick darauf gestaltet worden waren, eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter zu erreichen, indem traditionell männlich dominierte Sektoren für Mädchen attraktiver gemacht wurden. Beispielsweise wurden technische und naturwissenschaftliche Programme verschmolzen, wodurch ein breiteres Wissenschaftsprogramm geschaffen wurde, das mehr Schülerinnen anspricht. Nur sehr wenige Ausbildungsprogramme der Gymnasialschule weisen jedoch eine einigermaßen gleichmäßige Verteilung von Mädchen und Jungen auf.

Höhere Ausbildung

Mitte der 90er Jahre hatten 27 Prozent aller Frauen und 24 Prozent aller Männer im Alter von 25 bis 64 Jahren einen Hochschulabschluss. Die Zahl der Studienanfänger ist gestiegen, besonders in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, aber vier von fünf Ingenieurstudenten sind immer noch Männer. In der Pädagogik ist die Situation umgekehrt: vier von fünf Lehrerstudenten sind Frauen. Die geschlechtsspezifische Trennung in der Medizin verringert sich; der Anteil der weiblichen und der männlichen Medizinstudenten ist gleich hoch.

Der Anteil der Frauen unter den Doktoranden beträgt 42 Prozent, doch sind nur 22 Prozent der promovierten Dozenten weiblichen Geschlechts. Nur 8 Prozent der Lehrstühle sind mit Frauen besetzt.



Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Schweden (Fortsetzung)

Um die herrschenden Rollenmuster an den Universitäten zu ändern, sind einige Reformen durchgeführt worden. Beispielsweise wurden 1997 eine Anzahl Lehrstühle, Forschungsstipendien für Promovierte und Doktorandenstipendien für das unterrepräsentierte Geschlecht geschaffen. Es wurden auch sechs Lehrstühle für Geschlechterstudien eingerichtet. Von den 32 Lehrstühlen wurden 29 besetzt, alle mit Frauen.

Erwachsenenbildung

In den vergangenen drei Jahrzehnten gab es eine starke Expansion der kommunalen Erwachsenenbildung und der arbeitsmarktbezogenen Ausbildung. Die kommunale Erwachsenenbildung bietet Erwachsenen die Möglichkeit, eine Ausbildung nachzuholen, die in früheren Jahren versäumt wurde. 1999 waren zwei Drittel aller Studierenden in der Erwachsenenbildung.

Frauen, ungeachtet der Tatsache, dass mehrere Gemeinden Maßnahmen ausschließlich mit dem Ziel getroffen hatten, Männer zu gewinnen. Die Studienwahl der Teilnehmer ist ziemlich geschlechterstereotyp, obwohl sich mehr Frauen für Studienprogramme entscheiden, die nicht dem traditionell „weiblichen“ Bereich angehören.

Gleichstellung im Arbeitsleben

Schweden hat 8,9 Millionen Einwohner, davon sind 4,3 Millionen erwerbstätig. Frauen machen über die Hälfte der Bevölkerung und fast die Hälfte der Berufstätigen aus. 1999 waren 74 Prozent der Frauen zwischen 20 und 64 Jahren erwerbstätig, der entsprechende Anteil der Männer war 79 Prozent.

Von 1975 bis 1985 stieg die Anzahl der weiblichen Arbeitskräfte um fast 350 000. Für diesen Anstieg zeichneten vor allem die Frauen mit Kleinkindern verantwortlich. Gleichzeitig ging die Zahl der erwerbstätigen Männer etwas zurück, was hauptsächlich auf die Herabsetzung des Rentenalters zurückzuführen ist. Somit haben sich die männliche und die weibliche Erwerbsbeteiligung einander angenähert.

Auch wenn die Schwedinnen fast die gleiche Beschäftigungsrate wie die Männer haben, sind sie zu anderen Bedingungen beschäftigt. Frauen haben das gesetzliche Recht auf Beschäftigung in

allen Berufen (Streitkräfte eingeschlossen), dennoch sind sie in einem begrenzten Sektor des Arbeitsmarkts und in weniger gut bezahlten Berufen zu finden als die Männer. Frauen und Männer haben auch unterschiedliche Arbeitszeiten. Obwohl sie berufstätig sind, erledigen die Frauen immer noch den Großteil der Hausarbeit und übernehmen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung. 1997 gingen 27 Prozent aller Frauen zwischen 20 und 64 Jahren einer Teilzeitbeschäftigung nach, während dies bei den Männern nur 7 Prozent waren. Die meisten Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung wählen diese Form der Beschäftigung, um die Berufstätigkeit mit der Kinderbetreuung vereinbaren zu können. Die teilzeitarbeitenden Frauen haben jedoch ihre Arbeitszeit seit den 70er Jahren stetig erhöht.

Der Grundsatz der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit hat in Schweden schon seit langem Anwendung gefunden und ist auch in den Tarifverträgen über die Gleichstellung von Frauen und Männern verankert. Die Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern sind in Schweden gering, verglichen mit vielen anderen Ländern, doch im Durchschnitt ist das Einkommen der Frauen niedriger als das der Männer. 1991 gab die Regierung eine Spezialuntersuchung der Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern in Auftrag. Der 1993 veröffentlichte Bericht stellte fest, dass die Einkommensunterschiede größtenteils auf die hohe Zahl der Teilzeitbeschäftigungen von Frauen zurückzuführen sind. Auch ihr Anteil an der Überstundenvergütung und den Prämien für Schichtarbeit fällt geringer aus. Weiter lassen sich die Einkommensunterschiede mit der unterschiedlichen Verteilung von Frauen und Männern nach Alter, Beruf, Ausbildung und anderen Faktoren begründen. Doch Einkommensunterschiede mit Schwankungen von 1 bis 8 Prozent lassen sich nicht mit anderen Faktoren als dem Geschlecht erklären. Diese Lohn- und Gehaltsunterschiede sind weder objektiv gerechtfertigt noch nach dem schwedischen Recht zulässig. Um diesen nicht gerechtfertigten Lohn- und Gehaltsunterschieden entgegenzuwirken, wurden bestimmte Maßnahmen ergriffen. Dazu gehören die Entwicklung hochwertiger Lohn- und Gehaltsstatistiken, zusätzliche finanzielle Unterstützung des Gleichstellungsombudsmannes, um Fälle von Einkommensdiskriminierung zu verfolgen, 1994 ein Forschungs- und Entwicklungsprogramm für Lohnbil-



dung und Arbeitsplatzbewertung sowie eine Regierungsvorlage zur Verstärkung der Regeln über Einkommensdiskriminierung, die im Jahr 2000 im Reichstag eingebracht wird.

Berufliche Struktur

Als die Frauen in den 60er und 70er Jahren in großer Zahl auf den Arbeitsmarkt kamen, wurden sie meist für diejenigen Berufszweige und Sektoren angeworben, die der traditionellen Rolle der Frau entsprachen, wie z.B. Kinderpflege und -betreuung, Altenpflege, routinemäßige Industriearbeit und Büroarbeit. Die Expansion des öffentlichen Sektors eröffnete den Frauen einen großen und wachsenden Arbeitsmarkt. Jetzt wurden sie für die Arbeit entlohnt, die sie bisher zur Hause umsonst geleistet hatten, und sie erwarben eine sichere Stellung auf dem Arbeitsmarkt. Die Verfügbarkeit von öffentlichen, subventionierten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Alte sowie ein verbessertes System der öffentlichen Verkehrsmittel sind wichtige Faktoren, die zu der im internationalen Vergleich hohen Erwerbstätigkeitsrate von Frauen in Schweden beigetragen haben.

Doch dieser Prozess hatte auch einen ernsthaften Nachteil – die strikte Aufteilung des Arbeitsmarktes nach Geschlechtern. Frauen und Männer arbeiten nicht nur in verschiedenen Sektoren, sie haben auch innerhalb der gleichen Sektoren unterschiedliche Aufgabenbereiche. Zur Verhinderung einer solchen Entwicklung hat die Regierung in den letzten Jahren umfassende Maßnahmen zur Stärkung der Stellung der Frau im Beruf und in der Ausbildung ergriffen. Sie hat speziell für arbeitslose Frauen vorgesehene Berufsberatungsprogramme, Trainingsprogramme in EDV und Wirtschaft für Frauen, die sich selbstständig machen wollen und Mentoren-Programme, die ihnen bei der Planung ihrer Laufbahn helfen sollen, sowie Förderprogramme für die ersten Frauen, die in traditionell männlich dominierte Berufsbereiche eindringen, unterstützt oder eingerichtet. Andere Projekte hatten zum Ziel, die Anzahl der Männer in weiblich dominierten Berufen zu erhöhen.

Gleichstellung in der Familie

Die Ehe ist in Schweden immer noch die gebräuchlichste Form der Familienbildung. Etwa 80 Prozent aller zusammenlebenden Paare sind verheiratet. Das Zusammenleben ohne Trauschein ist in den letzten Jahren immer beliebter geworden. Früher gab es keine Gesetzgebung, die das gemeinsame Eigentum oder die gegenseitigen

Verpflichtungen der Partner regelte. 1987 wurde jedoch ein neues Gesetz über das Eherecht verabschiedet, das Regelungen über das Vermögen der unverheiratet zusammenlebenden Partner enthält. Es beinhaltet auch Abänderungen des Gesetzes über die Erbfolge und den Nachlass, um die Stellung des finanziell schwächeren Partners bei Scheidung oder Tod des Lebenspartners zu stärken.

Die Scheidungsgesetze behalten in erster Linie das Wohl des Kindes/der Kinder im Auge. Wenn sich beide Parteien über die Scheidung einig sind und sie keine Kinder unter 16 Jahren haben, erfüllen sie automatisch die Bedingungen für eine Scheidung. Andernfalls schreibt das Gesetz eine sechsmonatige Bedenkzeit vor. 1998 wurden die Bestimmungen über das Sorgerecht novelliert, um einen stärkeren Gebrauch des gemeinsamen Sorgerechtes zu ermöglichen. In Schweden herrscht heute weitreichend Übereinstimmung darüber, dass die Ausübung des gemeinsamen Sorgerechtes im Allgemeinen die beste Lösung für das Kind/die Kinder ist. Die neuen Regelungen berechtigen das Gericht, ein gemeinsames Sorgerecht anzuordnen oder die Aufhebung einer Entscheidung über gemeinsames Sorgerecht abzulehnen, obwohl ein Elternteil gegen ein solches Sorgerecht ist. Vor der Novellierung war der Widerspruch eines Elternteils für die Ablehnung des gemeinsamen Sorgerechtes ausreichend. Der Elternteil, der nicht mit seinem Kind/seinen Kindern zusammenlebt, muss entsprechend seiner finanziellen Lage zum Unterhalt beitragen. Sollte dies nicht der Fall sein, so erhält der Elternteil, dem das Sorgerecht für das Kind übertragen wurde, gemäß der Sozialversicherung einen Unterhaltsvorschuss. In 80 Prozent aller Fälle üben die Eltern nach einer Scheidung weiter das gemeinsame Sorgerecht aus. Aber das bedeutet nicht immer, dass ein Kind teils beim Vater und teils bei der Mutter lebt. In neun von zehn Fällen lebt das Kind bei der Mutter.

Die Familienplanung in Schweden hat zum Grundsatz, dass die Frauen selbst über die Zahl und den zeitlichen Abstand der gewünschten Kinder bestimmen. Deshalb gibt es landesweit viele Beratungsstellen für Familienplanung und Empfängnisverhütung. Die Gesundheitspflege für Mütter und Kinder ist seit den 70er Jahren kostenlos. Das Gleiche gilt für die Betreuung während der Schwangerschaft. Die Mütterberatungen bieten regelmäßige Gesundheitskontrollen und verschiedene Formen der Vorbereitung auf die Geburt an. Auch zukünftige Väter werden zur Teilnahme ermuntert und viele Väter nehmen die Gelegenheit



Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Schweden (Fortsetzung)

wahr. Der Vater ist normalerweise auch bei der Geburt des Kindes anwesend.

Die Beschränkungen bezüglich des Schwangerschaftsabbruchs wurden 1975 abgeschafft. Er kann auf Verlangen bis zum Ablauf der 18. Schwangerschaftswoche durchgeführt werden. Eine Frau, die einen Schwangerschaftsabbruch vornehmen lassen will, kann diese Entscheidung mit einem Sozialarbeiter besprechen. Für den Schwangerschaftsabbruch nach der 18. Schwangerschaftswoche ist eine besondere Genehmigung erforderlich. In den letzten zwanzig Jahren wurden jährlich etwa 35 000 Schwangerschaftsabbrüche vorgenommen. Die schwedische Frau bekommt in Durchschnitt 1,5 Kinder (1999).

Elterngeld und Kinderbetreuung

Die Sozialversicherung ist das Hauptelement der schwedischen Sozial- und Wohlfahrtspolitik. Sie umfasst gesundheitliche und medizinische Dienstleistungen sowie Familienbeihilfen und andere Beihilfeformen. Während der letzten zwei Jahrzehnte sind einige Reformen in der Sozial- und Wohlfahrtspolitik eingeführt worden, die Frauen und Männern die Möglichkeit einräumen, Berufstätigkeit und Elternschaft zu vereinbaren. Die Elternversicherung zahlt Eltern Beihilfen in Verbindung mit Geburt und Kinderbetreuung. Früher wurden diese Leistungen nur den Müttern gezahlt.

Der bezahlte Elternurlaub in Verbindung mit einer Geburt umfasst insgesamt 450 Tage, wobei 420 Tage von den Eltern beliebig aufgeteilt werden können. Die restlichen 30 Tage, der so genannte „Papamonat“, sind jedoch nicht übertragbar. Alleinerziehende können selbstverständlich den vollen Elternurlaub nehmen. Die Höhe des Elterngeldes beträgt 80 Prozent des Bruttoeinkommens für 360 Tage (1999). Für die restlichen 90 Tage wird ein festgelegter Tagessatz in Höhe von 60 SEK gezahlt. Die Inanspruchnahme des bezahlten Elternurlaubs kann aufgeschoben und über einen Zeitraum bis zum achten Geburtstag des Kindes verteilt werden. Der Elternurlaub kann auf verschiedene Weise genutzt werden, entweder bleibt man ganz zu Hause oder arbeitet über eine längere Zeit in Teilzeit. Eltern, die vor der Geburt des Kindes nicht erwerbstätig waren, erhalten den festen Tagessatz für 450 Tage.

Zusätzlich zu diesem Elterngeld haben alle Väter bei Geburt eines Kindes Anspruch auf zehn Tage

bezahlten Elternurlaub. Jeder Elternteil, oder eine andere versicherte Person, kann sich auch zur Betreuung eines erkrankten Kindes (60 Tage/Jahr/Kind) gegen Erstattung des Einkommensverlustes beurlauben lassen.

Um Eltern die Verbindung von Erwerbstätigkeit und Elternschaft zu erleichtern, haben Eltern mit Kindern unter acht Jahren auch das Recht, ihren Arbeitstag um zwei Stunden zu verkürzen, allerdings mit dem entsprechenden Lohnausfall.

1999 nutzten Väter 11,6 Prozent der Leistungen der Elternversicherung, der höchste Prozentsatz, den es je gab. Untersuchungen zufolge nehmen jedoch über 50 Prozent der Väter ihr Recht auf bezahlten Elternurlaub während des ersten Lebensjahres des Kindes wahr.

Die Aufteilung des Elternurlaubs bei Erkrankung des Kindes ist viel gleichmäßiger auf beide Elternteile verteilt. 1999 wurden 33,6 Prozent der Urlaubstage zur Pflege kranker Kinder von Vätern genommen. Etwa 80 Prozent der Väter machen vom Recht auf Urlaub bei der Geburt des Kindes Gebrauch. Im Durchschnitt nehmen sie neun von zehn Tagen.

Gute Einrichtungen zur Kinderbetreuung sind eine Grundvoraussetzung für eine Gesellschaft, in der beide Elternteile berufstätig sind. In Schweden sind die Gemeinden für die öffentliche Kinderbetreuung zuständig. Seit den frühen 70er Jahren, als die Frauen in großer Zahl auf den Arbeitsmarkt drängten, erfolgte eine rasche Expansion dieser Einrichtungen. Alle erwerbstätigen Eltern, die Kinderbetreuung brauchen, haben einen gesetzlichen Anspruch auf Vorschultagesstätten für Kinder im Alter von 1–6 Jahren und auf Freizeitzentren für Kinder im Alter von 7–12 Jahren. Die Tagesstätten werden entweder von der Gemeinde oder im Rahmen einer Kooperative von den Eltern oder Angestellten oder auch privat betrieben.

Männer und Gleichstellung

In den letzten Jahren wurden Modellversuche mit besonderen Vatertrainingsprogrammen in fünf der 23 schwedischen Provinzen im Rahmen der bereits vorhandenen Elterntainingsprogramme durchgeführt, die beide Elternteile über die physischen und psychischen Folgen der Elternschaft informieren sollen. Väter und erst werdende Väter



haben sich in von Männern geleiteten Gruppen getroffen, um die Bedürfnisse und Interessen von Männern in Zusammenhang mit einer Geburt zu diskutieren. Sie wurden informiert über Fragen in Zusammenhang mit der Geburt, ihr Anrecht auf Elternurlaub, wie sich nach der Geburt eines Kindes ihre Rolle in der Familie ändern kann und mögliche Konfliktsituationen, die nach einer Geburt entstehen und die Familie beeinträchtigen können. Auswertungen zufolge erfreuten sich diese Treffen großer Beliebtheit und die teilnehmenden Väter nahmen im Durchschnitt einen längeren Elternurlaub als Väter, die nicht diese Gruppen besuchten. Langfristig sollen die Väterprogramme eine regelmäßige Ergänzung vorhandener Elterntrainingsprogramme werden.

Genusforschung wird im Allgemeinen aus weiblicher Perspektive betrieben. In den letzten Jahren entwickelte sich jedoch ein verstärktes Interesse für die Männerforschung. 1997 bewilligte die Regierung dem Zentrum für die Gleichstellung der Geschlechter an der damaligen Hochschule von Karlstad finanzielle Unterstützung für eine Bestandsaufnahme der nationalen und internationalen Forschung über Männer.

In Schweden wurden männliche Rollen und die Gleichstellung der Geschlechter auch auf internationaler Ebene diskutiert. 1995 fand eine nordische Konferenz über Männerfragen in Stockholm statt. Ergebnis der Konferenz war ein Bericht mit dem Titel *Towards New Masculinities* (In Richtung neue Männlichkeiten). Die schwedische Regierung steuerte zur Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking, 1995, eine Anthologie mit dem Titel *Men on Men* (Männer über Männer) bei. In diesem Buch legen acht schwedische Männer ihre Sicht zu Genusfragen und Elternschaft dar.

Abgesehen von der Bewilligung von Mitteln für einige wenige Provinziallandtage zur Unterstützung von Projekten über Männer und Gleichstellung, hat die Regierung Mittel für ein Zweijahresprojekt bereitgestellt, das Hindernisse für das Engagement der Männer für Gleichstellungsarbeit feststellen sowie Maßnahmen schaffen soll, die ergriffen werden müssen, um Männer für eine solche Arbeit zu gewinnen und sie zur Teilnahme an Konferenzen und der öffentlichen Debatte zu bewegen. Ein Beirat, der aus Vertretern der Parteien auf dem Arbeitsmarkt, der politischen Parteien und der Universitäten besteht, wurde dem Projekt angegliedert, das bis Juni 2001 abgeschlossen sein wird.

Gewalt gegen Frauen

Im Mai 1998 verabschiedete der schwedische Reichstag die Gesetzesvorlage über Gewalt gegen Frauen, die ein Ergebnis der 1993 eingesetzten Enquete-Kommission über Prostitution und der Enquete-Kommission über Gewalt gegen Frauen ist. Aufgabe der erstgenannten war, weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der Prostitution vorzuschlagen und das Hauptaugenmerk auf Fragen des Frauenhandels zu richten, während die Aufgabe der letztgenannten darin bestand, frühere Maßnahmen zu überprüfen und weitere Verbesserungen der Gesetzgebung sowie Methoden vorzuschlagen, wie die Gerichte, das Sozial- und das Gesundheitswesen mit Gewalt gegen Frauen umgehen sollen.

Zu den in der Vorlage umrissenen Gesetzesänderungen gehört ein Verbot des käuflichen Erwerbs sexueller Dienstleistungen (Prostitution), die Einführung einer neuen strafbaren Handlung in das Strafgesetzbuch, um mit wiederholten Straftaten umgehen zu können, die von Männern an Frauen verübt werden, die eine enge Beziehung zu dem Täter haben, sowie eine erweiterte Definition der Vergewaltigung.

Weitere Gesetze, die in den letzten Jahren verabschiedet wurden, betreffen Unterlassungsurteile sowie kostenlosen Rechtsbeistand für Opfer von Gewaltverbrechen. Besondere Fortbildungsveranstaltungen für Berufsgruppen, die mit misshandelten Frauen in Kontakt kommen, wie Polizeibeamte, Staatsanwälte, Richter, Krankenschwestern, Ärzte und Sozialarbeiter, sind durchgeführt worden und es wurden Projekte ins Leben gerufen, um die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Behörden auf regionaler und lokaler Ebene zu verbessern. Alle Polizeibezirke können gefährdeten Frauen Notfall-Ausstattungen bieten, zu denen Mobiltelefone und Alarmsysteme gehören. In besonders ernsten Fällen können bedrohte Frauen kostenlos einen Leibwächter erhalten. Es besteht auch die Möglichkeit, die Identität zu ändern.

Nichtstaatliche Organisationen (NGOs), die sich mit diesen Fragen befassen, besonders die Zentralorganisation für Frauenhäuser (ROKS), aber auch Organisationen, deren Arbeit auf Männer ausgerichtet ist, erhalten inzwischen eine größere finanzielle Unterstützung.

1994 stellte die Regierung Mittel für die Einrichtung eines Landeszentrums für die weiblichen Opfer von Misshandlungen, Vergewaltigungen usw. am Universitätskrankenhaus von Uppsala zur Verfü-



Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Schweden (Fortsetzung)

gung. Das Zentrum hat die Aufgabe, rund um die Uhr medizinische Untersuchungen, Behandlung und Unterstützung sowie Beratung anzubieten. Es beschäftigt sich auch mit Forschung und Entwicklung über Möglichkeiten, Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen und die Methoden zur Unterstützung weiblicher Gewaltopfer zu verbessern.

In den letzten Jahren konzentrierte sich die Aufmerksamkeit zunehmend auf Programme, die auf männliche Täter ausgerichtet sind. Es sind verschiedene Projekte im Gang, beispielsweise in Regie des Zentralamts für Strafvollzug und Bewährungshilfe in Zusammenarbeit mit dem Zentralamt für Gesundheits- und Sozialwesen, um Methoden zu entwickeln, die verhindern, dass diese Männer wieder in kriminelles Verhalten zurückfallen. Einzelne Männer sind auch aktiv geworden, um ein männliches Netzwerk gegen männliche Gewalt zu schaffen.

1998 stellte die Regierung insgesamt 41 Millionen SEK für eine Vielfalt von Maßnahmen bereit.