

»Gleicher Lohn und die Hälfte der Macht«

Bilanz der feministischen Regierung in Schweden

**HANNA BEUTLER-GROSS, VALESKA HENZE,
CHRISTIN SKIERA UND JANA WINDWEHR**

September 2018

- Beim Ausbau des schwedischen Wohlfahrtsstaates wurde von Anfang an auf die Arbeitskraft der Frauen gesetzt, wodurch Fragen der Vereinbarkeit und sozialen Gerechtigkeit – auch zwischen den Geschlechtern – schon seit den 1930er-Jahren angedacht und verhandelt sowie spätestens seit Anfang der 1970er-Jahre auch konkret in Politik umgesetzt wurden.
- Die Gleichstellung der Geschlechter war und ist sowohl Bestandteil des sozialdemokratischen Politikverständnisses einer gerechten Gesellschaft als auch notwendige Voraussetzung für das Fortschrittskalkül einer kleinen Volkswirtschaft, die sich auf den Weltmärkten behaupten muss.
- Die feministische Regierung hat zu einer symbolischen Aufwertung des Gleichstellungsaspektes beigetragen, selbst aber nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft, um Macht, Einfluss und Ressourcen gleich zu verteilen. Dennoch konnte sie einige interessante institutionelle und strukturelle Weichen stellen, wie die Einführung des Genderbudgetings, die Verpflichtung von Unternehmen zur Analyse ihrer Gehaltsstrukturen oder die Entstereotypisierung von Geschlechterrollen in schulischen und universitären Lehrplänen, die nicht nur kurz- und mittelfristig die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ausgleichen, sondern langfristig auch zu einer deutlichen Veränderung der politischen Kultur führen können.



Inhalt

Einleitung	3
Hintergrund: Gleichstellung als zentraler Bestandteil des schwedischen Wohlfahrtsstaates	3
Bilanz der Regierungsziele	5
Teilziel 1: Macht, Einfluss und Ressourcen	5
Politische Macht	5
Feministische Außenpolitik	6
Haushaltspolitik	6
Gerichtswesen	7
Quote für Aufsichtsräte	7
Teilziele 2 und 4: Vergütung und Vereinbarkeit	7
Vollzeit statt Teilzeit	8
Vereinbarkeit	9
Teilziel 3: Bildung	9
Prävention von Mobbing und psychischem Stress an Schulen	9
Geschlechtsunabhängige Wahl von Berufen und Schulfächern	10
Gleichstellung an Hochschulen	10
Teilziel 5: Gesundheit	11
Teilziel 6: Gewalt gegen Frauen	12
Fazit	13
Literatur	14

Einleitung*

Aus der letzten Parlamentswahl in Schweden 2014 sind die Sozialdemokrat_innen als stärkste Kraft hervorgegangen und haben nach einigem Ringen mit der grünen Umweltpartei eine Minderheitsregierung gebildet. Der neue Ministerpräsident Stefan Löfven erklärte diese neue Regierung bei seiner Antrittsrede am 3. Oktober 2014 zur feministischen Regierung, allerdings erst im hinteren Drittel der Rede, sodass diese Selbstpositionierung nicht in den Vordergrund der unmittelbaren Berichterstattung zur Regierungserklärung rückte. Für die Medien standen zuerst andere Aspekte des Regierungsprogramms im Zentrum. Spätestens 2016, mit der erfolgreichen Bewerbung als nichtständiges Mitglied für den Sicherheitsrat der Vereinten Nationen, erweckte der schwedische Politikansatz jedoch international viel Aufmerksamkeit.

Doch wie ernst ist so ein Label für eine Regierung bzw. für ihre Regierungsarbeit zu nehmen? Und welche Politik hat die feministische Regierung in Schweden in den letzten vier Jahren betrieben? Die Parlamentswahl am 9. September 2018 bietet eine gute Gelegenheit für einen Rückblick auf die Arbeit einer Regierung, die sich selbst als feministisch bezeichnet.

Feministische Politik bezieht das von Ministerpräsident Stefan Löfven geführte Kabinett nicht auf ausgewählte Politikfelder. Sie wird eher als querschnittliches, alle Politikbereiche umspannendes Regierungsprinzip verstanden. Trotzdem wird mit dem vorgelegten Regierungsprogramm und den darin enthaltenen sechs Gleichstellungszielen eine Priorisierung vorgenommen, die den Rahmen unserer Analyse vorgibt. Zuvor ist aber zu klären, inwiefern Aspekte von Gleichstellung in den Ausbau des schwedischen Wohlfahrtsstaates eingeflossen sind. Denn ein Fundament und gleichzeitig eine Triebkraft für die Entwicklung des schwedischen Modells war von jeher ein starker Begriff von Gleichheit, in dem die ausdrückliche Gleichstellung von Männern und Frauen zwar eine Rolle spielte, aber nur zu einem geringen Teil Ausdruck eines feministischen Denkens und Forderns war.

1. »*Hela lönen, halva makten*« (»Gleicher Lohn und die Hälfte der Macht«) ist ein Schlagwort, mit dem die feministische Regierung sich präsentiert. Ursprünglich stammt es von den *stödstrumporna* (Stützstrümpfen), einem feministischen Netzwerk, das sich vor den Wahlen 1994 mit der Drohung gegründet hatte, eine Frauenpartei ins Leben zu rufen, sodass die etablierten Parteien in der Folge mehr Frauen auf die Wahllisten für den Reichstag setzten.

Hintergrund: Gleichstellung als zentraler Bestandteil des schwedischen Wohlfahrtsstaates

Natürlich hat auch der Feminismus in Schweden eine Geschichte. Wie in den meisten westlichen Ländern war die Frage des Wahlrechts, das in Schweden 1918 eingeführt worden war, der erste Auslöser für die Forderung von Frauenrechten. Die Rolle der Frau war aber auch beim Ausbau des Wohlfahrtsstaates zentral und wurde schnell in emanzipative Bahnen gelenkt – weg von der reinen Hausfrau hin zur produktiven Arbeitskraft.

Die sogenannte Frauenfrage war in Schweden spätestens seit Ende des Zweiten Weltkriegs immer stark mit der Bevölkerungs- und Sozialpolitik verbunden. Schon 1934 beschrieben Alva und Gunnar Myrdal in ihrem wegweisenden Buch *Krise der Bevölkerungsfrage (Kris i befolkningsfrågan)*, dass die schwedische Gesellschaft sich radikal umorganisieren muss, um den Anforderungen eines modernen Industriestaates gewachsen zu sein. Ziel einer allumfassenden Modernisierungspolitik musste die Gewährleistung einer wirtschaftlich produktiven und dauerhaft ausreichenden Bevölkerungszahl sein, sodass die Fertilität, Reproduktionsfähigkeit und Erziehungskompetenz der Frauen schon am Anfang des wohlfahrtsstaatlichen Ausbauprogramms eine wichtige Position einnahm. Aus Sicht der sozialen Ingenieure, die diesen Ausbau maßgeblich gestalteten (das Ehepaar Myrdal als Vorzeigepaar an prominenter Stelle), war die soziale Wirklichkeit wissenschaftlich analysierbar und auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Analysen aktiv gestaltbar.

Eine wichtige Aufgabe, um die Produktivität und Wirtschaftsleistung dem modernen Fortschritt anzupassen, war die Vereinbarkeit von Heim, Kind und Arbeit. Frauen wurden als Arbeitskraft entdeckt und mussten gleichzeitig für diese produktive Arbeit von den Aufgaben im Haushalt und der Kinderbetreuung befreit werden. Schon das Ehepaar Myrdal wollte dies dadurch erreichen, dass diese Aufgaben an die Gesellschaft delegiert werden. Auf der einen Seite sollten Erziehungsaufgaben an ausgewählte Expert_innen – wie Psycholog_innen und Erzieher_innen – übergeben werden, während die Ehefrauen und Mütter auf der anderen Seite durch moderne Technik bei der Haushaltsarbeit entlastet werden sollten. Am Ende stand die Idee

eines Kollektivhauses, von dem 1935 tatsächlich auch ein Prototyp gebaut wurde – allerdings mit geringem bzw. wenig langlebigem Erfolg.²

Ziel des Myrdal'schen Programms war eine gesunde, funktionierende und wachsende Wirtschaft, die in der Gesellschaft für Wohlstand und Zufriedenheit sorgte. Dass die Frauen dafür in die Arbeitswelt integriert werden mussten, war in den 1930er/1940er-Jahren ein großer Fortschritt – bis dahin durften Frauen nur einer Erwerbsarbeit nachgehen, solange sie nicht verheiratet waren; auch die dafür zugelassenen Berufsfelder waren stark beschränkt. Dennoch wurde zu keinem Zeitpunkt die Doppelrolle und damit auch die Doppelbelastung der Frauen infrage gestellt. Zwar bestand die Idee, die Kinderbetreuung an gesellschaftliche Institutionen abzugeben, doch hat die grundsätzliche und landesweite Umsetzung dieser Idee noch einige Jahrzehnte auf sich warten lassen.

Frauen waren also dafür verantwortlich, die Vereinbarkeit und die damit einhergehenden Probleme zu lösen. Der Mann repräsentierte auch in den Anfängen des schwedischen Wohlfahrtsstaates noch die gesellschaftliche Norm, an die sich die Frauen anzupassen hatten: Als Arbeitskraft sollten sie dem männlichen Vorbild folgen und produktiv den gemeinsamen Wohlstand steigern, gleichzeitig aber auch dafür sorgen, dass Haushalt und Familie gut funktionierten. Die Lösung für diese Unvereinbarkeit der Rollen hieß damals Teilzeitarbeit. Die Doppelrolle der Frauen war nichts weiter als ein Spiegel der patriarchalen Strukturen der schwedischen Gesellschaft, denn der Gedanke, dass auch Männer bzw. Väter sich um die Kindererziehung kümmern könnten, lag zu diesem Zeitpunkt noch in weiter Ferne. Es verwundert wenig, dass die von den Frauen gewählten Berufe weitestgehend den Aufgaben und Beschäftigungen entsprachen, die sie zuvor im eigenen Haushalt erledigt hatten; die patriarchalen Strukturen und traditionellen Rollenvorstellungen wurden einfach aus dem privaten Heim an die Gesellschaft übertragen.

Die bestehenden Geschlechterrollen wurden erst im Laufe der 1960er-Jahre infrage gestellt, nachdem sich die Lebenssituationen der Frauen radikal verändert hatte. Zwar

wandelte sich das Einversorgermodell zu einem Doppelversorgermodell, doch wurde immer offener, dass die doppelte Belastung der Frauen zu klaren Benachteiligungen führte. Ebenso fühlten sich die Frauen in der Arbeitswelt zwar willkommen, mussten aber feststellen, dass sie nach wie vor nicht das Recht hatten, über ihren eigenen Körper zu bestimmen. Die Forderung nach dem Recht auf Abtreibung wurde nach der Wahlrechtsfrage so zur zweiten großen und entscheidenden Wende in der schwedischen Frauenpolitik.

Die schwedische Frauenbewegung ließ sich von den feministischen Ideen dieser Zeit leiten und die bestehenden Geschlechterrollen wurden nun klar infrage gestellt. Als Geburtsstunde gilt allgemein das Geschlechterrollenseminar (*könsrollseminariet*) in Uppsala 1968, in dem sich die Teilnehmer_innen über die Analyse von literarisch vermittelten Rollenmustern mit aktuellen Fragen von Gerechtigkeit und Freiheit beschäftigten. Aus einer Gruppe von acht Frauen, die sich sowohl forschend als auch gesellschaftlich aktiv für eine Verbesserung der bestehenden Verhältnisse einsetzten, entstand eine landesweite Bewegung von Frauen, die gute und kostenlose Kitas für alle Kinder zwischen einem halben Jahr und zwölf Jahren, das gesetzlich verankerte Recht auf Arbeit zu gleichen Bedingungen wie für Männer sowie das Recht auf (kostenlose) Abtreibung einforderten.

Ende der 1960er-/Anfang der 1970er-Jahre begann auf gesetzgeberischer Ebene eine Offensive in diesen Fragen und viele der Forderungen wurden erfüllt. Darüber hinaus wurde 1971 mit der Einführung der Individualbesteuerung (oder Abschaffung des Ehegattensplittings) die Grundlage für einen gleichberechtigteren Status von Frauen in der Gesellschaft geschaffen. 1973 folgten erste Regelungen für eine Elternversicherung, die Müttern und Vätern Elternzeitoptionen bot. 1980 wurde schließlich das erste Gleichstellungsgesetz verabschiedet und ein Gleichstellungsombudsman bestellt, der die Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes überwachen sollte. 2009 wurde mit Ablösung des Gleichstellungsgesetzes durch das Diskriminierungsgesetz die dazugehörige Behörde in Diskriminierungsombudsman umbenannt. Zur Gleichberechtigung in der Legislative trug vor allem die 1994 von der sozialdemokratischen Partei initiierte Regel »Jede zweite Dame« (*Varannan damernas*) bei, nach der sich die Parteien freiwillig verpflichteten, jeden zweiten Listen-

2. Das Haus stand in der John Ericssonsgatan 6 in Stockholm und bot neben unterschiedlich großen Wohnungen auch ein Restaurant, eine Wäscherei, eine Zentralküche und einen Kindergarten. Heute ist das Gebäude ein normales Wohnhaus ohne spezielle Versorgungsangebote.

platz für die Parlamentswahl an eine Kandidatin zu vergeben, um den Frauenanteil im Parlament signifikant zu erhöhen.

Seitdem hat jede schwedische Regierung an der Gleichstellungsfrage geschraubt – meist vorwärts, manchmal auch zurück, aber immer in einem Rahmen, der Schweden in vielen Aspekten zum Vorreiter der Gleichberechtigung in Europa gemacht hat.

Bilanz der Regierungsziele

Die rot-grüne Koalitionsregierung stellt mit ihrem Selbstverständnis als feministische Regierung Fragen der Gleichstellung an die Spitze ihrer Prioritätenliste. Gleichstellung ist für die Regierung sowohl Ausdruck eines Menschenrechts und damit Bedingung für Demokratie und Gerechtigkeit als auch eine notwendige Bedingung für ökonomisches Wachstum und Entwicklung. Mit diesem Fokus stellt sie sich in die Tradition des schwedischen Wohlfahrtsstaates, in dem Gerechtigkeitsfragen immer schon im Gleichklang mit Wirtschaftswachstum und Wohlstand verstanden wurden. Geschlechtergerechtigkeit ist dabei nur ein Aspekt sozialer Gerechtigkeit und wird als Ausgangspunkt dafür begriffen, weitere Aspekte in Angriff zu nehmen, die Benachteiligungen und Diskriminierung noch potenzieren – beispielsweise soziale und ethnische Herkunft oder der Bildungsstand.

Die Gleichstellung der Geschlechter soll in der Arbeit der feministischen Regierung aber nicht nur Postulat bleiben, sondern auch die tägliche Arbeit der Regierung, ihrer Ministerien und untergeordneten Behörden prinzipiell lenken und damit grundsätzlicher, nachhaltiger und effektiver Bestandteil der gesellschaftlichen Strukturen werden. Wie sich dies inhaltlich auf die gestaltete Politik auswirkt, wird im Folgenden anhand der sechs selbstgesteckten Teilziele der feministischen Regierung genauer betrachtet.

Teilziel 1: Macht, Einfluss und Ressourcen

Das erste Teilziel der feministischen Regierung ist die gleiche Verteilung von Macht, Ressourcen und Einfluss zwischen den Geschlechtern: Männer und Frauen sollen die gleichen Rechte und faktischen Möglichkeiten erhal-

ten, die Gesellschaft mitzugestalten. Wie nutzte die feministische Regierung ihre Regierungsmacht, um zu der erforderlichen Umverteilung beizutragen?

Politische Macht

Die feministische Regierung will mit einer gleichgestellten Staatsführung und -verwaltung selbst als Vorbild vorangehen: Jeder zweite Regierungsposten im Kabinett ist von einem Mann besetzt. Und auch die ministeriellen Stäbe führen zu 54 Prozent Staatssekretärinnen (SCB 2018b:104). 2017 wurden 46 Prozent der parlamentarischen Ausschüsse von Frauen geleitet, und zwar in einem Parlament, in dem Frauen 47 Prozent der Parlamentssitze innehaben (European Commission 2017:32). Zum Ende der Regierungszeit sollen zudem alle politischen Leitungspositionen in Ministerien und Behörden mit gleich vielen Frauen wie Männern besetzt sein. Überdies setzt die feministische Regierung das 2013 eingeführte Programm »Gleichstellungsintegration in Behörden« (*Jämställdhetsintegrering i myndigheter*) fort, das Verwaltungsorganisationen unterstützt, um Vielfalt und Diversität in der Personalstruktur zu stärken.

Bei der Bewertung der politischen Machtverteilung ist jedoch zu berücksichtigen, dass bereits frühere Regierungen wichtige Weichen für die nahezu gleichverteilten Machtverhältnisse in der Legislative und Exekutive stellten. Beispielsweise leiteten Frauen schon 2001 45 Prozent der parlamentarischen Ausschüsse; auch im Vorgängerkabinett von Ministerpräsident Frederik Reinfeldt waren die Minister am Kabinetttisch mit nur einem Minister mehr vertreten als die Ministerinnen.

Zum 1.1.2018 richtete die feministische Regierung eine Behörde zur Begleitung ihrer feministischen Regierungsarbeit (*Jämställdhetsmyndigheten*) ein. 50 Angestellte mit einem jährlichen Budget von 80 Mio. SEK (7,6 Mio. EUR) bilden erstmalig eine eigene Verwaltungsstruktur für dieses Politikfeld. Die Gleichstellungsbehörde berät die Regierung bei der Umsetzung der einzelnen Teilziele, koordiniert und fördert Begleitforschung und unterstützt den gleichstellungspolitischen Kompetenzaufbau in anderen Behörden und Kommunen. Die feministische Regierung ist zudem bemüht, die hohe Anzahl an Behörden zu reduzieren. Dass sie sich trotzdem entschieden hat, das Querschnittsthema Gleichstellung in einer neuen Behörde institutionell zu verankern, zeugt von deren Stellenwert.

Feministische Außenpolitik

Die feministische Außenpolitik Schwedens weckte international sehr viel Aufmerksamkeit. Während auch frühere Regierungen Gleichstellung als zentrales, außenpolitisches Ziel verfolgten, erklärte Außenministerin Margot Wallström feministische Entwicklungen – weltweit erstmalig – zum obersten Leitprinzip der internationalen Zusammenarbeit und priorisierte so gleichstellungspolitische Ziele klar vor ökonomischen und sicherheitspolitischen Entwicklungszielen. Die Menschenrechte von Frauen seien in internationalen Krisen am stärksten beschnitten, während sie gleichzeitig in der Außenpolitik am wenigsten repräsentiert seien, so Wallström (Wallström 2018). An internationalen Friedensverhandlungen sind beispielsweise Frauen nur zu neun Prozent beteiligt, obwohl unter ihrer Beteiligung stabilere Friedensabkommen zustande kämen (vgl. Becker/Lunz 2018). Wallströms feministische Außenpolitik stellt daher die individuelle Sicherheit von Frauen und Mädchen in den Mittelpunkt, die sie durch mehr Rechte, Ressourcen und Repräsentation sichern will (Schwedisches Außenministerium 2018).

In seinem Aktionsplan verpflichtet sich das Außenministerium zu sechs Zielen, unter anderem, Frauen umfangreicher bei der Prävention und Lösung von Konflikten sowie den daran anschließenden Friedensprozessen einzubeziehen, sie in ihren wirtschaftlichen Rechten und Ressourcen zu stärken und sich für eine bessere weibliche sexuelle Gesundheit und Selbstbestimmung einzusetzen. Um die zu erreichen, rief Wallström ein Frauen-Mediationsnetzwerk ins Leben, das bislang unter anderem in Afghanistan, Sudan, Jemen und Syrien zum Einsatz kam (Wiegmann 2018). Darüber hinaus richtete sie eine Arbeitsgruppe zur Geschlechtergerechtigkeit in der OECD ein und engagierte sich für die Kampagne der Vereinten Nationen »HeForShe«.

Entsprechend des Zieles, (außen-)politische Ressourcen geschlechtsneutral zu verteilen, ernannte Wallström innerhalb ihres Ressorts nach Auskunft des schwedischen Außenministeriums mehr Frauen zu Leiterinnen von Botschaften und Konsulaten als die Vorgängerregierungen. Während Frauen 2010 30 Prozent der schwedischen Botschaften und Konsulate führten, waren es 2016 bereits 41 Prozent. Im September 2018, zum Ende der Amtszeit Wallströms, wird der Anteil der Botschafterinnen auf 46 Prozent gestiegen sein.

Wallström versteht ihre Politik als transformativ. Sie will die Sichtbarkeit von Frauen in den internationalen Beziehungen erhöhen und die bestehenden gesellschaftlichen Machthierarchien neu verhandeln. Sie hinterfragt, wem und wie Außenpolitik eigentlich dienen solle. In der internationalen Politik warb Wallström lautstark für ihre feministische Agenda und fand einige Anhänger_innen. So führte Kanada beispielsweise ebenfalls eine feministische Außenpolitik ein. Allerdings erntete Wallström auch viel Kritik, unter anderem als sie einen langjährigen Waffendeal mit Saudi-Arabien aufkündigte, nachdem sie die dortigen Menschenrechts- und insbesondere Frauenrechtsverletzungen offen angesprochen hatte.

Als sich Schweden 2016 erfolgreich als nichtständiges Mitglied für den Sicherheitsrat der Vereinten Nationen bewarb, wurde dies jedoch als mehrheitliche Zustimmung der westlichen Welt zu Schwedens Außenpolitik gewertet. Als Sicherheitsratsmitglied nutzte Wallström Schwedens stärkere Verhandlungsposition und versuchte, Geschlechtergerechtigkeit und Feminismus in der internationalen Zusammenarbeit weiter zu verankern. Unter anderem veröffentlichte das Außenministerium ein Handbuch, das anderen Länder bei der Einführung einer feministischen (Außen-)Politik als Wegweiser dienen soll (Schwedisches Außenministerium 2018).

Haushaltspolitik

Die Regierung legt jedes Jahr einen Entwurf des Staatshaushaltes mit Ausgaben und geschätzten Einnahmen vor, um diesen im Parlament zu verhandeln. Gemäß des ersten Teilziels der feministischen Regierung, staatliche Ressourcen gleich zu verteilen, sollte der öffentliche Haushalt beiden Geschlechtern gleichermaßen zugutekommen.

Um dies sicherzustellen wurde 2014 ein Genderbudgeting (*jämställdhetsbudgetering*) eingeführt. Konkret werden seit der Haushaltsplanung 2014 berücksichtigt, wie die öffentlichen Ressourcen zwischen Männern und Frauen verteilt sind, wie der Haushalt sich auf die Entwicklung von Gleichstellung in der Gesellschaft auswirkt und inwieweit beide Geschlechter an der Haushaltsplanung beteiligt waren.

Die feministische Regierung reagiert damit auf Untersuchungen, die belegten, dass einzelne Budgetlinien eher Männern statt Frauen zugute kämen. So belegte

beispielsweise die schwedische Frauenlobby (*Sveriges Kvinnolobby*) in ihren jährlichen Untersuchungen zum Haushalt, dass die öffentliche Sportförderung häufiger Jungen zugute komme, weil schwedische Hockey- und Fußballvereine aufgrund ihrer Organisationsstruktur leichter Zugang zu Haushaltsmitteln hätten.

Gerichtswesen

Das erste Teilziel fordert, dass Männer und Frauen im gleichen Maße an Entscheidungsprozessen in allen gesellschaftlichen Sektoren beteiligen werden. Eine Schlüsselrolle hat dabei der Oberste Gerichtshof inne, dessen Urteile das gesellschaftliche Zusammenleben weitreichend prägen. Die Richter_innen des höchsten Gerichts in Zivil- und Strafsachen ernennt die Regierung auf Vorschlag eines Richter_innengremiums. In der Legislatur der feministischen Regierung berief das Kabinett drei Richter und zwei Richterinnen in den Obersten Gerichtshof. Überdies wurde ein neuer Gerichtspräsident ernannt. Im Sommer 2018 bestand der Oberste Gerichtshof aus fünf Richterinnen und neun Richtern. Auch auf regionaler Ebene zeigt sich eine, wenn auch geringere, Ungleichheit im Gerichtswesen: Derzeit beträgt der Anteil von Richterinnen an den Landgerichten 33 Prozent (SCB 2018b:108).

Quote für Aufsichtsräte

Zielmarke für einen gleichgestellten Wirtschaftssektor ist für die feministische Regierung wie für ihre Vorgängerregierungen ein Frauenanteil von 40 Prozent in den Vorstands- und Aufsichtsgremien börsennotierter Unternehmen. Davon ist Schweden weit entfernt. Zwar steigt der Anteil von Frauen, die Vorstandsvorsitzende (2013: 5 Prozent, 2017: 6,3 Prozent) oder Vorstandsmitglieder (2013: 24 Prozent, 2017: 32 Prozent) sind, jedoch in einem derart langsamen Tempo, dass das Ziel von 40 Prozent erst in 24 Jahren erreicht würde (SCB 2018b:109, AllBright 2016:10).

Ein noch düstereres Bild zeichnet sich für einzelne Branchen wie den Risikokapitalmarkt: Private Wagnisfinanzierungsgesellschaften gewinnen aufgrund des wachsenden Finanzmarktes an wirtschaftlicher Macht und somit an gesellschaftlicher Gestaltungskraft. In Schweden entspricht ihr jährlicher Gewinn mit ca. 50 Milliarden Euro acht Prozent des schwedischen Bruttoinlands-

produkts. Trotzdem gehören den Führungsebenen fast nur Männer an: Frauen stellen nur einen Anteil von drei Prozent der Gesellschafter_innen und leiten lediglich 14 Prozent der Investmentabteilungen.

»Für mich ist eine gleiche Verteilung von Vorstandsposten zwischen den Geschlechtern gleichermaßen eine wettbewerbs- wie eine gleichstellungspolitische Frage. Wir sollten Schwedens Kompetenz in Gänze ausschöpfen«, so Schwedens Unternehmens- und Innovationsminister Mikael Damberg 2016 (Regeringskansliet 2016). Weil Schweden noch weit davon entfernt ist, zog die feministische Regierung, dem norwegischen Erfolgsbeispiel folgend, zum Amtsantritt eine Quote in Betracht. 2016 wollte die Regierung dann die Zielmarke von 40 Prozent Frauen in den Vorständen der börsennotierten Unternehmen gesetzlich verankern und gleichzeitig Strafzahlungen für diejenigen Unternehmen einführen – gestaffelt nach deren Größe –, die die Zielmarke bis 2019 nicht erreichen. Der eingebrachte Regierungsentwurf wurde dem Parlament zur Beschlussfassung vorgelegt, fand jedoch keine Mehrheit.

Allerdings verpflichtete die feministische Regierung 2017 mit der Einführung des (europäischen) Gesetzes zur Berichtspflicht für Unternehmen zur Nachhaltigkeit und Vielfalt (*Företagens rapportering om hållbarhet och mångfaldspolicy*) private Unternehmen mit mehr als 250 Angestellten und einem Umsatz von mehr als 350 Mio. SEK (33,5 Mio. EUR) dazu, ihre Diversitätsstrategie für ihre Vorstandsorgane mit Angaben zu Geschlecht, Alter und Ausbildung der Vorstandsmitglieder zu veröffentlichen.

Teilziele 2 und 4: Vergütung und Vereinbarkeit

Die ökonomische Selbstständigkeit aller Schwed_innen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ist spätestens seit Abschaffung des Ehegattensplittings 1972 ein zentraler Leitgedanke der schwedischen Arbeitsmarkt- und Familienpolitik. Zwei Teilziele der feministischen Regierung beschäftigen sich mit dem Thema Arbeiten und Familie.

Mit dem zweiten Teilziel möchte die Regierung erreichen, dass die Schwed_innen die gleichen Möglichkeiten und Bedingungen für die Erwerbsarbeit erhalten und sich ihr Leben lang selbst versorgen können. Das vierte

Teilziel fordert, dass die unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit zwischen den Partner_innen gleich verteilt wird; Elternschaft soll gleichgestellt gelebt werden.

Zwar steht Schweden beim *Global Gender Gap Report* von 2016 an vierter Stelle des gesamten Rankings und an elfter Position bei ökonomischer Teilhabe und Möglichkeiten (WEF 2016, S. 10), doch zeigen aktuelle nationale Zahlen, dass es in einigen Bereichen noch erheblichen Verbesserungsbedarf gibt. So beginnt die aktuelle Pressemitteilung des Statistischen Zentralbüros (Anfang Juli 2018) über den Stand der Gleichstellung in Schweden mit der Feststellung, dass Frauen insgesamt zwar ein höheres Ausbildungsniveau als Männer haben, aber immer noch weniger verdienen. Die bereinigte Lohnlücke lag 2017 bei fünf Prozent (SCB 2018a).

Vollzeit statt Teilzeit

Der Beschäftigungsgrad von Frauen und Männern ist mit 87 zu 89 Prozent annähernd gleich, doch arbeiten Frauen insgesamt mehr Stunden in der Woche als Männer. Eine weitere Ursache für die Lohnlücke ist der stark segregierte Arbeitsmarkt. So arbeiten Männer überwiegend in den besser bezahlten Berufen des privaten Sektors, während Frauen meist in den schlechter bezahlten Berufen im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, vor allem in Pflege- und Dienstleistungsberufen.

Weitere Ursachen für die Lohnunterschiede sind der höhere Anteil von Krankschreibungen bei Frauen (116.000 Frauen gegenüber 57.000 Männern, die im Jahr 2017 29 Tage oder länger krank waren) sowie der höhere Anteil an Teilzeitbeschäftigungen und befristeten Verträgen bei Frauen. Dies führt nicht nur zu ungleichen Einkommen zwischen den Geschlechtern, sondern vor allem auch zu einer großen Ungleichheit bei der Rente: Die Rentenauszahlungen an Frauen liegen bei 60 bis 75 Prozent der Rentenzahlungen für Männer (SCB 2018b). Das bedeutet, dass die durchschnittliche schwedische Frau, wenn sie in Rente geht, ungefähr 3,6 Mio. SEK (345.000 EUR) weniger verdient hat als der durchschnittliche Mann (SOU 2015:50, S. 59).

Die feministische Regierung setzt bei zwei Aspekten an, um die Arbeitsbedingungen und die Höhe der Bezahlung zwischen den Geschlechtern anzugleichen: Arbeitszeit und Vergütung.

Arbeitszeit

Frauen und Männer arbeiten etwa die gleiche Anzahl an Stunden am Tag. Allerdings verbringen Männer mehr Zeit bei der Erwerbsarbeit, Frauen dagegen bei der Haus- und Betreuungsarbeit, sodass der Anteil der unbezahlten Arbeit bei Frauen erheblich höher liegt.³

Darüber hinaus arbeiten 30 Prozent aller Frauen, aber nur elf Prozent aller Männer in Teilzeit. Die Folgen der Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit sind geringere Einkommen und schlechtere Karriere-möglichkeiten für Frauen.

Studien zeigen, dass die meisten Teilzeitbeschäftigten lieber in Vollzeit arbeiten möchten, es dafür aber kein entsprechendes Angebot an Arbeitsplätzen gibt. Die feministische Regierung setzt deshalb auf die Schaffung von Vollzeitstellen und wirbt prominent mit dem Motto »Vollzeit soll die Norm sein, Teilzeit eine Möglichkeit«.

Vor allem die schwedischen Kommunen und Regionalverwaltungen sind aufgefordert, innerhalb von fünf Jahren dafür zu sorgen, dass Vollzeit zur Norm wird. Da die Arbeitszeiten im privaten Sektor aufgrund der korporatistischen Strukturen von den Tarifpartnern beschlossen werden, kann die Regierung hier nur an die Unternehmen der Privatwirtschaft appellieren und für die Vollzeitznorm werben.

Vergütung

Frauen in Vollzeitbeschäftigung haben im Durchschnitt ein um elf Prozent (unbereinigt) niedrigeres Einkommen als Männer. Wenn man berücksichtigt, dass Frauen in höherem Maße in Teilzeit arbeiten, liegt der Einkommensunterschied bei 25 Prozent. Statistiken weisen schon bei den Einstiegseinkommen nach der Universität einen eklatanten Unterschied zwischen Frauen und Männern aus – ein niedriger Lohn kann also nicht mit weniger Erfahrung erklärt werden, sondern deutet stattdessen auf eine grundsätzliche Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt hin (SOU 2015:50, S. 14ff).

Schon seit 2009 gilt in Schweden das Antidiskriminierungsgesetz, das Firmen verpflichtet, aktiv einer Diskri-

3. Zusammenlebende Eltern mit Kind 7–17 Jahre, SCB 2018b, S. 44.

minierung – auch Lohndiskriminierung – in ihren Unternehmen entgegenzuwirken. Das Gesetz wurde während der Legislaturperiode der feministischen Regierung verschärft. Seit dem 1.1.2017 sind Unternehmen verpflichtet, jedes Jahr eine Bestandsaufnahme ihrer Gehaltsstruktur durchzuführen, um herauszufinden, ob im Unternehmen eine geschlechtliche Diskriminierung vorliegt. Sofern diskriminierende Unterschiede festgestellt werden, muss das Unternehmen einen Plan vorlegen, wie es diese Unterschiede innerhalb von drei Jahren ausgleichen möchte. Allerdings existieren keine Sanktionsmöglichkeiten, wenn dieser Plan nicht erfüllt wird.

In den folgenden Jahren sollen zudem mögliche Genderungerechtigkeiten für weitere Aspekte, wie Lohnverhandlungen, Arbeitsbedingungen und Steuersystem, von unabhängigen Kommissionen untersucht werden.

Vereinbarkeit

Die Frage der Arbeitszeit und damit des Einkommens wird natürlich nicht nur am Arbeitsplatz entschieden, sondern auch in der Familie. Da unbezahlte Arbeit auch in Schweden noch immer in hohem Maße Aufgabe der Frauen ist, beschäftigt sich das vierte Teilziel mit der gleichgestellten Elternschaft, also der gleichen Verteilung von Betreuungsarbeit zwischen den Partnern. Die zentrale Stellschraube des Staates ist hier die Elternversicherung, die es seit 1974 in immer wieder veränderter Form gibt. Obwohl Schweden in Bezug auf Elterngeld und Kinderbetreuung weltweit als Vorbild gilt, widerspricht die ungleiche Verteilung der Betreuungsarbeit dem Ideal einer Gesellschaft gleichberechtigter Bürger_innen.

Detaillierte Statistiken zeigen, dass Familiengründung und Kinder sich de facto negativ auf das Arbeitsleben und Einkommen von Frauen auswirken, sowohl kurz- als auch langfristig, da Frauen in der Regel in höherem Maße von der Erwerbsarbeit abwesend sind (Krankheit, Kinderbetreuung). So haben Frauen 2016 einen größeren Anteil aus der Elternversicherung abgerufen als Männer: Mütter nehmen für insgesamt 15,3 Monate Elternzeit in Voll- oder Teilzeit, Väter nur für 3,8 Monate, und dann vor allem in Teilzeit. Erst nach dem zweiten Lebensjahr gleicht sich die Verteilung der Elternzeit zwischen Vätern und Müttern an (durchschnittlich 18 Tage pro Kind, zehn Tage Mutter, acht Tage Vater, SOU 2017:101, S. 293ff.).

Da die Höhe der ausgezahlten Elternversicherung vom Einkommen der Eltern abhängig ist, spiegeln sich auch hier die Lohnunterschiede wider und wirken sich auf die Verteilung der Tage und Auszahlungsformen aus. Die feministische Regierung hat während ihrer Amtszeit einen dritten, nicht übertragbaren Vatermonat eingeführt, das von der vorherigen konservativen Koalitionsregierung eingeführte Betreuungsgeld – welches das Zuhausebleiben, entsprechend dem Betreuungsgeld in Deutschland, belohnt hatte – wieder abgeschafft und das Grundniveau der Elternversicherung erhöht. Dennoch werden diese Maßnahmen wohl nicht zur vollen, ausgleichenden Entfaltung kommen, solange die Arbeitswelt in Schweden so stark zwischen den Geschlechtern aufgeteilt ist wie bisher.

Teilziel 3: Bildung

Als zentrale Leitlinie der Gleichstellungspolitik im Bildungsbereich hat die Regierung festgesetzt, dass »Frauen und Männern, Mädchen und Jungen die gleichen Chancen und Möglichkeiten bei der Wahl ihrer Ausbildung, der Wahl ihres Studiums und bei ihrer persönlichen Entwicklung eingeräumt sein sollen«.

Die fünf einzelnen, von der Regierung geplanten Initiativen im Bildungsbereich wurden zwischen 2015 und 2018 zwar benannt oder beschlossen, aber nur teilweise auf den Weg gebracht bzw. brachten sie bisher nur wenig sichtbare Erneuerung. Die schwedische Schulbehörde (*Skolverket*) erhielt etwa im Juli 2015 den Auftrag, ein nationales Schulentwicklungsprogramm durchzuführen (vgl. Utbildningsdepartementet 2015), das Wertegrundlagen und gleiche Bildungschancen in den Lehrplänen stärker verankert. Ziel ist unter anderem, die Gleichstellung, Normenkritik und Bekämpfung von Diskriminierung und Beleidigungen an Schulen zu verstärken.

Prävention von Mobbing und psychischem Stress an Schulen

Die Regierung hat für 2018 vorgeschlagen, die Schulen mit 50 Mio. SEK (4,7 Mio. EUR) für Sexualkunde und – im Rahmen von Ausbildungsinitiativen – für Prävention von Mobbing und Ausgrenzung auszustatten. Dabei wurde erkannt, dass mehr Mädchen und junge Frauen als Jungen und junge Männer an psychischen Krankheiten lei-

den. So weist der Bericht »Untersuchung zu Verbrechen an Schulen« (*Skolundersökning om brott*) auf die unterschiedlichen Herausforderungen für bzw. die unterschiedliche Behandlung von Mädchen und Jungen sowie jungen Männern und Frauen während der gesamten Schulzeit hin. Danach lag beispielsweise der Anteil von Schülerinnen, die 2015 im Internet Opfer von Beleidigungen oder Mobbing wurden um bis zu zehn Prozent höher als der Anteil der (männlichen) Schüler. Am deutlichsten zeigt sich die Problematik bei der Kategorie »Sexuelle Belästigung« von Schülerinnen, die mehr als 30 Prozent über derjenigen der Schüler lag (SCB 2015).

Geschlechtsunabhängige Wahl von Berufen und Schulfächern

Seit 2017 ist die Schulbehörde durch die Regierung zum einen damit beauftragt, die Qualität bei der Berufsorientierung zu verbessern und die Gleichstellungsperspektive zu stärken, sodass die Studien- und Berufswahl der Schüler_innen nicht durch das Geschlecht sowie den sozialen oder kulturellen Hintergrund begrenzt wird. Im März 2019 soll der abschließende Bericht hierzu vorliegen, ebenso der über 380 Seiten lange Bericht »Berufswahl« des Ausschusses für Beruf und Ausbildung (vgl. SOU 2015:97). Zum anderen hat die Regierung im März 2017 Änderungen im Lehrplan an Grundschulen beschlossen (vgl. Regierung, 9.3.2017). In den Kursplänen für Mathematik und Technik wurde Programmieren als Teil des Unterrichts festgelegt, um früh das Interesse aller Schüler_innen für technische Fragen zu wecken und nicht zuletzt eine Angleichung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in technischen Berufen zu fördern.

Bisher zeigen die Prozentzahlen der Absolvent_innen von technischen Ausbildungsgängen (am schwedischen Gymnasium), dass hier keine geschlechtsunabhängige Wahl stattfindet. So waren 83 Prozent der Absolvent_innen im Bildungsgang Technik männlich und nur 16 Prozent weiblich (SCB 2018, Daten von 2016/17), wobei die Zahlen seit 2010/2011 noch weiter divergieren (SCB 2012). In anderen, sozialen Bildungsgängen, wie etwa »Kind und Freizeit« oder »Pflege und Betreuung«, ist der Unterschied seit 2011 hingegen geringer geworden.

Um dem Gleichstellungsauftrag auch in den Lehrplänen nachzukommen, hat die Regierung im April 2018 beschlossen, dass Kinder und Schüler_innen ab Juli 2018

auch sprachlich nicht nach Geschlecht eingeteilt werden sollen. Die Begriffe »Kinder und Schüler« sollen künftig die Begriffe »Mädchen und Jungen« ersetzen.

Gleichstellung an Hochschulen

Insgesamt dominieren Männer die Hierarchien an den Hochschulen deutlich. Der Reichstag legte zwar schon 1997 fest, dass es klare Zielvorgaben hinsichtlich des Geschlechts bei der Besetzung von neuen Professuren an Universitäten und Hochschulen geben soll, allerdings waren fast 20 Jahre später nach einem umfassenden Bericht der Behörde für Höhere Bildung (*Universitetskanslersämbetet*) weiterhin große Unterschiede bei der Besetzung von Professuren sowie von Stellen im Forschungsbereich festzustellen.⁴ So waren auch 2016 nur rund 26 Prozent der Professuren an Hochschulen und Universitäten von Frauen besetzt.⁵ 2017 wurden 39 Prozent der staatlichen Hochschulen von Frauen geführt (SCB 2018b). Im Vergleich zu 2013 stieg der Anteil an männlichen Hochschulrektoren sogar unter der feministischen Regierung um 13 Prozent (SCB 2014). Dies überrascht, da die Ernennung der Hochschulrektor_innen der Regierung obliegt. Dennoch hat Schweden bei der Besetzung der Hochschulrektor_innen im europäischen Vergleich eine führende Position inne (vgl. EU Kommission 2015).⁶

Bildungsministerin Helene Hellmark Knutsson machte 2017 deutlich, dass »Schweden immer noch eine Menge zu tun habe, um Gleichstellung im höheren Bildungs- und Forschungsbereich zu erreichen«. Daher setzte die Regierung das neue nationale Ziel, bis zum Jahr 2030 bei der Neubesetzung von Professuren 50 Prozent der Stellen an Frauen zu vergeben. Weitere Initiativen in der noch laufenden Wahlperiode, beispielsweise die Einberufung einer Expert_innengruppe für verbesserte Gleichstellung an Hochschulen (2015)⁷ und der Gesetzentwurf

4. Der Bericht bezieht sich auf die Periode 2004/2005 bis 2014/2015, vgl. www.genus.se.

5. Der weibliche Anteil an Frauen mit akademischer Ausbildung ist seit den 1970er-Jahren insgesamt höher als der der Männer. 2016 waren 64 Prozent der Absolvent_innen eines B. A.- bzw. M. A.-Studiums weiblich und nur 36 Prozent der Absolvent_innen männlich.

6. Anteil weiblicher Hochschuldirektoren in Finnland: 40 Prozent, Norwegen 38 Prozent, vgl. EU-Kommission: SHE FIGURES 2015, Gender in Research and Innovation, S. 143.

7. 2015 wurden sämtliche staatliche Universitäten und Hochschulen aufgefordert, einen Fahrplan zur Entwicklung von Gleichstellung an den Lehrstühlen vorzulegen.

»Wissen in Zusammenarbeit« (2016) kündigen zumindest die Bemühungen der Regierung an, Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung an Hochschulen und in der Forschung auf den Weg zu bringen – auch durch eine gleichberechtigtere Steuerung der staatlichen Mittelvergabe. Eine (weitgehende) geschlechtsunabhängige Fächerwahl, wie dies im schulischen Bereich angestrebt wird, soll auch an den Hochschulen gefördert werden.

Inwiefern diese Initiativen konkrete Ergebnisse erzielen werden, bleibt weiterhin fraglich. Grundsätzlich gilt auch im Wissenschaftsbereich in Schweden: Je höher eine Position angesiedelt ist, desto geringer sind Frauen repräsentiert. Dies ist gerade in Schweden enttäuschend, wo Frauen an den Hochschulen die Mehrheit unter den Studierenden, Absolvent_innen, Doktorand_innen und Lehrkräften stellen.

Teilziel 5: Gesundheit

Das Thema Gleichstellung im Gesundheitsbereich hat angesichts immer deutlicher belegter geschlechtsspezifischer Unterschiede in den letzten Jahren stark an Aufmerksamkeit gewonnen. So haben zahlreiche EU-Mitgliedsstaaten Studien zu Geschlechterunterschieden bei Gesundheitszustand und -versorgung erstellen lassen oder befinden sich gegenwärtig in diesem Prozess. Auch für Schweden liegen solche Berichte bereits aus früheren Jahren vor. Die aktuelle schwedische Regierung⁸ greift diesen Punkt als eines ihrer sechs Teilziele auf. Konkret angesprochen werden mehrere Themenkomplexe:

- Krankheitsbedingte Fehlzeiten, die einen *considerable bias* in der Geschlechterverteilung aufwiesen. So sind zwei Drittel aller Bezieher_innen von Krankengeld Frauen, und zwar nicht erst in der jüngeren Vergangenheit, sondern weitgehend konstant. Der Anteil psychischer Erkrankungen bei Frauen ist dabei noch stärker gestiegen als in der Gesamtbevölkerung.
- Ein zentrales Thema ist generell die mentale Gesundheit: Junge Frauen weisen ein dreimal höheres Risiko für Selbstmordversuche auf als Männer derselben Altersgruppe. Zudem steigen mentale Probleme und Essstörungen bei 13-15-Jährigen weiter

an. Auch im weiteren Lebensverlauf nehmen Frauen ihren Gesundheitszustand zunehmend als weniger gut wahr.

- Der Themenkomplex Gewalt gegen Frauen, der ebenfalls klare Gesundheitsbezüge hat, wird weiter unten als Teilziel 6 gesondert betrachtet.

Aus diesem Befund leitet sich eine, an die gleichnamige Kampagne der Vereinten Nationen angedockte *HeForShe*-Initiative ab, die vermeidbaren geschlechtsbedingten Ungleichheiten im Gesundheitsbereich innerhalb einer Generation zu beseitigen. Langfristiges Ziel ist es, die Unterschiede krankheitsbedingter Fehlzeiten auf insgesamt niedrigem und stabilem Niveau anzugleichen. Zu diesem Zweck wird eine Reihe konkreter Maßnahmen ergriffen, beispielsweise die Einrichtung einer nationalen Kommission für Gesundheitsgerechtigkeit. Auch Initiativen zur besseren Prävention im mentalen Bereich, Investitionen in gleichberechtigte sportliche Angebote und eine Strategie zur Verringerung von Gewalt gegen Frauen (s. u.) gehören dazu. Die finanziellen Mittel zur Verbesserung der Gesundheit von Frauen sind seit 2015 erhöht worden, vor allem in den Bereichen der Geburts- und Primärversorgung – Screening-Untersuchungen für Gebärmutterhalskrebs und Mammographien werden nun kostenfrei angeboten.

Aufgrund von Messproblemen bei Gesundheitsindikatoren kann für diesen Bereich sicher nicht von einer Bilanz der feministischen Regierung im engeren Sinne gesprochen werden. Dennoch und gerade weil schon zuvor eine gewisse Aufmerksamkeit für das Thema bestand, wie ältere Studien verdeutlichen, fällt auf, dass sich Schweden im *Global Gender Gap Ranking 2017* zwar insgesamt auf Platz 5 wiederfindet (s. o.), im Bereich *Health and survival* aber nur auf Platz 112 (2006: Platz 70) – mit Abstand der schlechteste Wert unter den dort untersuchten vier Dimensionen. Beim Indikator *Healthy life expectancy* fällt das Ergebnis mit Platz 121 noch schlechter aus (Global Gender Gap Report 2017: 308f.).

Obwohl die verwendeten Indikatoren recht grob sein mögen, deuten auch Erhebungen zur selbst wahrgenommenen Gesundheit in Richtung eines Gender-Problems, da die Werte für (selbst eingeschätzte) schlechte Gesundheit in praktisch allen Altersgruppen bei den Frauen etwas höher liegen und analog für gute Gesundheit niedriger als bei Männern (SCB 2016: 19). Dies gilt insbe-

8. Die folgende Zusammenfassung folgt der Selbstdarstellung der schwedischen Regierung unter <http://www.government.se/articles/2015/07/gender-equality-in-health/> (22.6.2018).

sondere für Alleinerziehende mit Kindern und für Frauen mit niedrigerem Ausbildungsniveau (vgl. ebd.: 20f.).

Von primär psychischen Problemen wie Angst und Unruhe sind Frauen durch alle Altersgruppen hinweg deutlich stärker betroffen; auch dies spiegelt sich in einem erheblich größeren Umfang von Krankheitstagen, wobei die Differenz mit dem Lebensalter steigt (vgl. ebd.: 22f.). Bis zum proklamierten Ziel einer nicht nur gleichberechtigten, sondern auch im Ergebnis angeglichenen Gesundheit ist es also noch ein weiter Weg.

Teilziel 6: Gewalt gegen Frauen

Das letzte Teilziel der feministischen Regierung betrifft Gewalt gegen Frauen. In ihrer Bestandsaufnahme⁹ bemängelt die Regierung ein anhaltend hohes Ausmaß von Gewalt gegen und Missbrauch von Frauen, wobei diese Zahl im betrachteten Zeitraum 2013/2014 etwa mit Blick auf Vergewaltigungen noch einmal erheblich gestiegen ist. Insbesondere Gewalt in Familien und Beziehungen ist ein massives Problem. Daraus leitet sich für die Regierung die Notwendigkeit ab, eine nationale Strategie gegen männliche Gewalt an Frauen zu entwickeln, Schutzeinrichtungen für Frauen stärker zu unterstützen und die Gesetzgebung für Vergewaltigungen zu überarbeiten, einschließlich härterer Strafen für schwere Sexualdelikte. Übergreifend gelte es schließlich, Geschlechtsstereotype wie Maskulinität und destruktives, gewalttätiges Verhalten durch nachhaltige Bildungsarbeit langfristig zu verändern.

Auch in diesem Feld erscheint eine unmittelbare Verbesserung zum einen unrealistisch, zum anderen kann sie aufgrund der vorliegenden Daten noch nicht nachgewiesen werden. Umfragen zufolge (Stand: 2015) befürchten deutlich mehr Frauen als Männer, Opfer einer Misshandlung oder eines Überfalls zu werden, wenngleich faktisch mehr Männer als Frauen Gewalthandlungen ausgesetzt sind (SCB 2016: 79ff.). Bei Sexualdelikten sind die Opfer in der weit überwiegenden Zahl der Fälle Frauen (vgl. ebd.); Übergriffen in nahen Beziehungen sind beide Geschlechter ausgesetzt, aber auch hier sind Frauen sowohl bei psychischer Gewalt (Kränkungen, Freiheitsbeschränkungen, Drohungen usw.) als auch bei physischen Delikten (Misshandlungen, grobe Misshand-

lungen und ganz besonders bei Sexualverbrechen) massiv überrepräsentiert (ebd.: 84f.). Insgesamt gaben 25 Prozent der weiblichen und gut 15 Prozent der männlichen Bevölkerung an, schon einmal einen Übergriff in einer nahen Beziehung erlebt zu haben (ebd.).

Die Gesamtzahl der angezeigten Delikte ist im Zeitraum zwischen 1990 und 2014 bei den Frauen fast kontinuierlich gestiegen; bei den Männern ist seit etwa 2010 hingegen ein gewisser Rückgang zu verzeichnen (ebd.: 86f.). Bei Delikten gegen Leben und Gesundheit, etwa Misshandlungen, weist die Statistik eine Verteilung der verurteilten Täter von etwa 15:85 auf, bei Sexualstraftaten gar von 1:99 (ebd.: 88). Im OECD-Vergleich landet Schweden im Bereich *Violence against women – prevalence in the lifetime* auf Grundlage von Daten aus dem Jahr 2014 im eher hinteren Mittelfeld (OECD 2014). Dasselbe gilt für eine Studie der European Union Agency for Fundamental Rights (2014).

Die in den USA begonnene *Me-too*-Debatte hat auch in Schweden eine intensive Diskussion über Sexismus und Gewalt ausgelöst. Die Regierung hat darauf mit verschiedenen Maßnahmen reagiert: Am 1. Juli 2018 trat ein neues Sexualstrafrecht in Kraft, das die Freiwilligkeit bzw. Zustimmung aller Beteiligten an sexuellen Handlungen betont. So werden nun sogenannte unachtsame sexuelle Handlungen, bei denen die Gefahr besteht, dass nicht alle Beteiligten freiwillig zustimmen, unter Strafe gestellt. Zudem fanden Treffen mit den Tarifpartnern verschiedener Branchen statt, um über Möglichkeiten zu diskutieren, sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz wirksamer zu verhindern.

Während eine Bewertung der Amtszeit der feministischen Regierung zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht seriös möglich erscheint, muss angesichts dieser Befunde dennoch festgehalten werden, dass die feministische Tradition und die Bemühungen vorhergehender Regierungen mit Blick auf die Eindämmung primär häuslicher Gewalt von Männern gegen Frauen offenbar wenig wirkmächtig gewesen sind. Die explizite Benennung der Bekämpfung häuslicher Gewalt als Regierungsziel greift insofern ein nicht gelöstes Problem auf und versucht, es zumindest rhetorisch zu exponieren. Angesichts der Verbreitung des Phänomens auch in anderen europäischen Ländern und des daran gemessenen geringen Ausmaßes an öffentlicher Debatte muss wohl allein dies bereits als Verdienst gewertet werden.

9. Diese und die daraus abgeleiteten Ziele werden hier auf Grundlage von <http://www.government.se/articles/2015/07/gender-equality-in-health> (22.6.2018) dargestellt.

Fazit

Die schwedische Koalitionsregierung hat sich nach der Parlamentswahl 2014 selbst als feministisch bezeichnet und ihre Ziele und Programmatik dezidiert als feministisch definiert. Daher muss die Frage nach dem Warum und dem feministischen Selbstverständnis erlaubt sein.

Die Politik der feministischen Regierung ähnelt grundsätzlich dem Politikstil, der seit Beginn des Wohlfahrtsstaates prägend war und sich durch wenig Ideologie und viel Pragmatismus ausgezeichnet hat. Sie ist Ausdruck einer Gesellschaft, die sich der Idee gleicher Bedingungen und Möglichkeiten sowie möglichst gleicher Lebensbedingungen für alle Bürger_innen verpflichtet fühlt, geleitet von der Strategie, radikale Bewegungen in die Staatsverantwortung zu integrieren, beispielsweise eine bedrohlich wirkende feministische Bewegung.

Die Regierung hat es trotz ihrer Selbstdefinition als feministische Regierung immer vermieden, sich auf feministische Wurzeln historischer, theoretischer oder aktivistischer Vorbilder zu berufen. Allerdings kann die feministische Regierung auch als die konsequente Weiterführung des Gendermainstreamings betrachtet werden, das 1997/1999 in den Amsterdamer Verträgen als Leitprinzip öffentlicher Verwaltungen in der Europäischen Union eingeführt wurde. Die Selbstdefinition der schwedischen Regierung kann aber auch als ein klares und weltweit öffentlichkeitswirksames Bekenntnis zu gesellschaftlichen Emanzipationszielen und einem Gemeinschaftssinn verstanden werden, der Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit zu einem seiner höchsten Prinzipien erklärt. Denn die Analyse der sechs Teilziele der feministischen Regierung macht deutlich, dass hinter dem Selbstverständnis mehr steckt als Symbolpolitik.

Viele Maßnahmen haben das Potenzial, die Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Ausbildungs- und Karrierechancen von Frauen und Männern einander weiter anzunähern. Maßnahmen wie das Genderbudgeting oder auch die Verpflichtung der Unternehmen zur jährlichen Bestandsaufnahme ihrer Gehaltsstrukturen können langfristig sogar direkt in Machtverteilungen eingreifen. Wiederum andere, wie die Sensibilisierung der Schul- und Lehrpläne an Universitäten und Schulen für Genderaspekte und unbewusste Vorurteile, können das Bewusstsein für geschlechtliche Unterschiede und/oder

Gemeinsamkeiten, für Karrierepläne und -möglichkeiten von Mädchen und Jungen langfristig öffnen. Die gleichberechtigte Verteilung von Leitungspositionen in Behörden, an Universitäten und Gerichten wird eine sichtbare Vorbildfunktion haben. Allerdings bleibt offen, ob diese Vorbildfunktion ohne Quote auch in die privatwirtschaftlichen Bereiche der Gesellschaft hineinwirken kann. Das mächtigste Instrument, die gesetzlich vorgeschriebene Quote für Unternehmen der Privatwirtschaft, konnte die Minderheitsregierung im Parlament nicht durchsetzen.

Erfüllt die Bezeichnung als feministische Regierung einen politisch inhaltlichen Zweck oder ist sie nur gute Öffentlichkeitsarbeit? Die feministische Regierung hat für eine gründliche Untersuchung der noch bestehenden Missstände in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit gesorgt, die Probleme identifiziert und die wichtigsten Missstände in Angriff genommen. Tatsächliche Auswirkungen dieser Politik sind aufgrund der langsamen Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse in Parlament und Verwaltung nach vier Jahren bisher kaum feststellbar. Die symbolische Wirkung ist schwer einzuschätzen, zumal die Regierung im eigenen Land eher wenig offensiv mit ihrer Selbstidentifizierung als feministische Regierung aufgetreten ist.¹⁰

2018 spielen feministische Themen kaum noch eine Rolle in der schwedischen Politik. Die einzige Partei, welche die feministische Fahne hochhält, ist die Feministische Initiative (FI), die 2005 gegründet wurde und 2014 einen sehr erfolgreichen Wahlkampf geführt hat, der sie fast ins Parlament gebracht hätte.¹¹ 2014 mussten die anderen Parteien zu den Forderungen der FI Stellung beziehen, weil die Wählerschaft ausgesprochen positiv auf deren Themen – wie z. B. ungerechte und ungleiche Lebensbedingungen in der schwedischen Gesellschaft – reagierte. Dieser feministische Funke schien nach der Wahl auf die regierenden Parteien übergelassen zu sein. Allerdings scheint es derzeit, als sei das Gleichstellungsthema nach vier Jahren feministischer Regierung nahezu aus der öffentlichen Debatte verschwunden.

10. Die Startseite der Homepage regeringen.se weist mit keinem Wort darauf hin. Erst wenn man konkret nach dem Begriff sucht, wird eine – dann aber sehr ausführliche und inhaltsreiche – Darstellung des Selbstverständnisses und der Arbeit der feministischen Regierung auffindbar.

11. Bei den vorher stattfindenden Europawahlen konnte die FI einen Sitz im Europaparlament gewinnen und ist auf einer Welle guter Umfrageergebnisse in den Wahlkampf zu den Parlamentswahlen gestartet.

- AllBright** (2018): Börsens dolda Makthavare.
- AllBright** (2017): Riskkapitalet trängs vid skampålen. En granskning av jämställdhet i svenska riskkapitalbolag.
- AllBright** (2016): Var femte ledare nu kvinna. AllBrightrapporten, mars 2016. Becker, Sophia und Lunz, Kristina (2018): Schwedens undiplomatische Diplomatie im Sicherheitsrat. In: United Nations Association of Germany, Vereinte Nationen 2/2018.
- European Commission** (2017): Report on equality between women and men in the EU. EU Kommission: »She figures« (2015).
- European Agency for Fundamental Rights** (2014): Violence against women: an EU-wide survey. Main results report. <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>.
- Myrdal, Alva und Gunnar** (1934): Kris i befolkningsfrågan. (Bonniers) Stockholm.
- Regeringskansliet** (2016): Maxa Sveriges konkurrenskraft genom jämn könsfördelning i bolagsstyrelser, In: Pressemitteilung vom 6.9.2016; <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/09/maxa-sveriges-konkurrenskraft-genom-jamn-konsfordelning-i-bolagsstyrelser/> (abgerufen 13.8.2018).
- Schwedische Regierung**: www.regeringen.se/regerings-politik/jamstallldhet/jamstallld-utbildning---regerings-insatser/ (abgerufen 31.8.2018).
- Sekretariat für Geschlechterforschung** (2016): <https://www.genus.se/nyhet/hogskolan-ar-fortfarande-starkt-konsegererad> (abgerufen 31.7.18).
- Statistiska centralbyrån** (2018a): Kvinnors lön i procent av mäns lön efter sektor 1992–2017. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/loner-och-arbetskostnader/lonestrukturstatistik-hela-ekonomin/pong-tabell-och-diagram/kvinnors-lon-i-procent-av-mans-lon-efter-sektor/> (abgerufen: 10.8.2018).
- Statistiska centralbyrån** (2018b): På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2018. Örebro.
- Statistiska centralbyrån** (2016): På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2016. Örebro.
- Statistiska centralbyrån** (2015): Skolundersökning om brott 2015. Örebro
- Statistiska centralbyrån** (2014): På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet. 2014. Örebro.
- Statistiska centralbyran** (2012): Lathund om jämställdhet 2012. På tal om kvinnor och män. Örebro.
- Schwedische Regierung** (2017): www.regeringen.se/artiklar/2017/06/helene-hellmark-knutsson-talade-for-kvinnliga-rektorer (abgerufen 31.07.2018).
- Schwedische Regierung** (2017): www.regeringen.se/debattartiklar/2017/01/ska-sverige-halla-mattet-kravs-jamstallld-hogskola (abgerufen 31.7.2018).
- Schwedische Regierung** (2016): www.regeringen.se/regerings-politik/jamstallldhet/jamstallld-utbildning---regerings-insatser/ (abgerufen 31.8.2018).
- Schwedische Regierung** (2015): Gender Equality in Health. <http://www.government.se/articles/2015/07/gender-equality-in-health/> (22.6.2018).
- Schwedisches Außenministerium** (2018): Handbook. Sweden's feminist foreign policy.
- SOU** (2015:50): Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv. Stockholm 2015.
- SOU** (2017:101): Jämställd föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldrarförsäkringen. Stockholm 2017.
- SOU** (2015:97): Välja yrke. (Ausschuss für Beruf und Ausbildung, 2015).
- Utbildningsdepartementet** (2015): Uppdrag om nationella skolutvecklingsprogram.
- Wallström, Margot** (2018): Wir brauchen ein globales regelbasiertes System für Frieden und Sicherheit, In: UN-Aktuell (2.7.2018); <https://www.dgvr.de/meldung/wir-brauchen-ein-globales-regelbasiertes-system-fuer-frieden-und-sicherheit-gastbeitrag-der-schwe/> (abgerufen 31.7.2018).
- Wiegmann, Katharina** (2018): Schweden: So sieht ein Land mit radikal feministischer Außenpolitik aus. https://www.huffingtonpost.de/entry/weltfrieden-dank-feminismus_de_5b583988e4b0fd5c73ca35ab (abgerufen 26.8.2018).
- World Economic Forum** (2016): The Global Gender Gap Report. Genf 2016.



Über die Autorinnen

Hanna Beutler-Gross unterrichtet an einer Berliner Schule. Sie hat Skandinavistik, Deutsch und Europastudien studiert und seitdem im Sprach-, Kultur- und Bildungsbereich mit dem Schwerpunkt Nordeuropa gearbeitet.

Valeska Henze arbeitet freiberuflich als Politikwissenschaftlerin und Übersetzerin mit den Arbeits- und Sprachschwerpunkten Nordeuropa und Ostseeregion. Autorin verschiedener politischer Analysen zu Schweden und Polen; außerdem Dozentin, Projekt- und Konferenzkoordinatorin sowie Übersetzerin von Sachbüchern und wissenschaftlichen Studien aus dem Englischen, Schwedischen, Norwegischen und Dänischen.

Christin Skiera ist seit 2014 stellvertretende Vorsitzende des Forum für Nordeuropäische Politik e.V. Die ausgebildete Verwaltungswissenschaftlerin und Skandinavistin ist als freie Moderatorin und Politikberaterin im Bereich Forschung und Innovation tätig.

Jana Windwehr ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft der Universität Halle-Wittenberg. Sie lehrt und forscht zu Themen europäischer Integration und der Sozialpolitik.

Die Autorinnen sind Mitglieder des **Forums Nordeuropäische Politik (FOR:N)**, einem Expert*innennetzwerk zu Politik und Geschichte Nordeuropas und der Ostseeregion. FOR:N beschäftigt sich mit aktuellen Fragen und langfristigen Entwicklungen der Region aus unterschiedlichen thematischen und fachlichen Blickwinkeln und vernetzt die unterschiedlichen Akteur*innen der Region zum gegenseitigen Austausch. www.for-n.de

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Westeuropa/Nordamerika
Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Michèle Auga, Leiterin des Referats Westeuropa/Nordamerika

Tel.: +49-30-269-35-7736 | Fax: +49-30-269-35-9249
<http://www.fes.de/international/wil>
<https://www.facebook.com/FESWesteuropa.Nordamerika>

Bestellungen/Kontakt:
FES-WENA@fes.de

Diese Publikation ist im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Stockholm entstanden.
www.fesnord.org

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Das FES-Büro in Stockholm

Das Nordische Büro ist Teil des internationalen Netzwerks der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und umfasst die Länder Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden.

Das Büro mit Sitz in Stockholm wurde 2006 mit dem Ziel gegründet, die deutsch-nordische Zusammenarbeit zu fördern. Mit Seminaren und Publikationen trägt das Büro zu einem kontinuierlichen Dialog zwischen Entscheidungsträger_innen und der Zivilgesellschaft in den Nordischen Ländern und Deutschland bei. Die Arbeit der FES in den Nordischen Ländern konzentriert sich insbesondere auf den Ideen- und Erfahrungsaus-

tausch zu gemeinsamen Herausforderungen in den Bereichen Soziales, Wirtschaft und Außenpolitik, wie beispielsweise:

- Erfahrungen aus Wohlfahrtsstaats- und Sozialreformen, insbesondere im Hinblick auf Chancengleichheit, partizipatorische Demokratie und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Sektors;
- Erfahrungen in den Bereichen Außen- und Sicherheitspolitik, europäische Integration und Ostseekooperation;
- Erfahrungen auf dem Gebiet Integration- und Migrationspolitik.

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN
978-3-96250-192-1