

Tatsachen über Schweden

Herausgegeben vom Schwedischen Institut

Mai 2003

Klassifizierung: TS 82 m Ohj

Die Gleichstellung von Frauen und Männern

In Schweden besteht ein allgemeiner politischer Konsens über die Grundsätze der Gleichstellung der Geschlechter. Kernstück der schwedischen Gleichstellungspolitik ist die Fähigkeit jedes Einzelnen, durch Erwerbstätigkeit finanzielle Unabhängigkeit zu erreichen. Ebenso wichtig sind Maßnahmen, die es Frauen und Männern ermöglichen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Jeder, gleich welchen Geschlechts, soll sich im Rahmen seiner Fähigkeiten entwickeln und an allen Bereichen des öffentlichen Lebens teilnehmen können.

Die Rolle der Regierungsorgane

In der Regierung obliegt die Koordinierung der Gleichstellungsarbeit dem stellvertretenden Ministerpräsidenten. Gleichstellungspolitik kann jedoch nicht isoliert von anderen politischen und gesellschaftlichen Bereichen entwickelt werden. Alle Minister sind deshalb aufgefordert, Aspekte der Gleichstellung der Geschlechter in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen zu fördern.

Auf Regierungsebene wurde Anfang der 80er Jahre ein besonderes Referat für Gleichstellungsfragen (*Jämställdhetsenheten*) eingerichtet. Es unterstützt und initiiert Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung auf nationaler und regionaler Ebene, indem es Methoden für die Integration und Durchführung einer geschlechtsspezifischen Perspektive (siehe „Mainstreaming“) in allen politischen Bereichen entwickelt. Ziel ist es, die Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Perspektive zu gewährleisten und eine ausgewogene 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.

Die Kanzlei des Gleichstellungsombudsmanns (*Jämställdhetsombudsmannen, JämO*) ist eine unabhängige Regierungsbehörde, die 1980 im Zuge des Inkrafttretens des ersten Gleichstellungsgesetzes ins Leben gerufen wurde. Seine Hauptaufgabe besteht darin, durch Beratung und Informationen sowie Verhandlungen mit einzelnen Arbeitgebern und Universitäten/Hochschulen für die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes und Teilen des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Studierenden an höheren Bildungseinrichtungen zu sorgen. Der Ombudsmann kann Arbeitnehmer und Studierende auch bei Streitigkeiten vertreten, die vermutliche Verletzungen des gesetzlichen Verbots der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts betreffen. In diesem Zusammenhang kann die Kanzlei auch andere Gesetze, wie das Gesetz über den Kündigungsschutz und das über den Elternurlaub, heranziehen.

Der Gleichstellungsombudsmann kann ferner auf eigene Initiative oder auf Ersuchen Fälle prüfen, in denen es um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen geht, die vom Arbeitgeber eine aktive Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz fordern. Beispielsweise sind Arbeitgeber mit zehn oder mehr Beschäftigten verpflichtet, jährlich eine Übersicht über Lohn- und Gehaltsunterschiede sowie einen Jahresplan zur Förderung der Gleichstellung zu erstellen. Weitere wichtige Zuständigkeiten des Ombudsmanns umfassen die Information der Öffentlichkeit und das Angebot von Schulungsmaßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und im Bildungsbereich.

Der Gleichstellungsausschuss (*Jämställdhetsnämnden*) ist eine Regierungsbehörde mit dem Auftrag, auf Ersuchen des Gleichstellungsombudsmanns oder der Gewerkschaft einen Arbeitgeber

unter Androhung einer Geldstrafe aufzufordern, aktive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz gemäß dem Gleichstellungsgesetz durchzuführen.

Der Rat für Gleichstellungsfragen (*Jämställdhetsrådet*) ist ein Beratungsgremium des stellvertretenden Ministerpräsidenten unter dessen Vorsitz. Die etwa 40 Mitglieder vertreten politische und private Interessen einschließlich Frauennorganisationen, politische Parteien sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen.

Auf regionaler Ebene sind die 21 Provinziallandtage für die Koordinierung nationaler und lokaler Politik zuständig. Seit 1995 gibt es in jeder Provinz einen regionalen Sachverständigen für Gleichstellungsfragen, dessen Aufgabe im Wesentlichen darin besteht, die Umsetzung der geschlechtsspezifischen Perspektive in alle Bereichen der Politik zu fördern und Bemühungen zu unterstützen, in der jeweiligen Region die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Gesetzgebung

Eine wichtige Quelle für den gesetzlichen Schutz gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist das Gesetz über die Regierungsform, das Teil der schwedischen Verfassung ist.

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 des Vormundschaftsgesetzes, des Gesetzes über Elternurlaub und gewisser Bestimmungen innerhalb des Sozialversicherungsgesetzes, besteht darin, den Grundstock für die geteilte Verantwortung für Haushalt und Kinder zu legen. Die Gesetze über Ausbildung und höhere Ausbildung enthalten Bestimmungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Schulen und höheren Bildungseinrichtungen.

Das Gesetz über die Chancengleichheit

Das wichtigste Gesetz, das den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in Schweden in die Praxis umsetzt, behandelt die Gleichstellung im Erwerbsleben (Gesetz über die Chancengleichheit) und trat 1980 in Kraft. Dieses Gesetz wurde am 1. Januar 1992 von einem neuen und strengeren Gesetz abgelöst. Seitdem haben in den Jahren 1994, 1998 und 2001 strengere Ergänzungen Rechtsgültigkeit erlangt. Das Gesetz bezweckt die Verbesserung der Bedingungen der Frauen im Erwerbsleben und 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.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt laut Gesetz dann vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts nachteilig behandelt

wird. Das Diskriminierungsverbot umfasst sowohl die direkte als auch die indirekte Diskriminierung. Es gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass sich seine Entscheidung nicht auf das Geschlecht einer Person gründet, sondern Teil eines bewussten Strebens nach Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz ist (positive Aktion).

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erstreckt sich von der Stellenausschreibung über die Anstellungsbedingungen, die Art der Arbeit, die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bis hin zu Versetzungen. Mit der 2001 in Kraft getretenen Ergänzung schützt das Verbot nunmehr auch Bewerber um einen Arbeitsplatz während des gesamten Auswahlverfahrens und unabhängig davon, ob ein Anstellungsbeschluss gefasst wird und ob Mitbewerber vorhanden sind. Eine gesetzwidrige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt dann vor, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer schlechter bezahlt als Arbeitnehmer des anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten. Außerdem enthält das Gesetz eine Bestimmung, die es dem Arbeitgeber untersagt, Arbeitnehmer aufgrund zurückgewiesener Annäherungsversuche sexueller Art zu schikanieren.

Streitigkeiten über angebliche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts werden vor dem Arbeitsgericht (*Arbetsdomstolen*) verhandelt. Beschäftigte können zunächst Hilfe von ihrer Gewerkschaft erhalten. Bewerber um einen Arbeitsplatz und Arbeitnehmer, die keiner Gewerkschaft angehören oder von ihr keine ausreichende Hilfe erhalten, können sich an den Gleichstellungsombudsmann wenden, dessen Dienste kostenlos sind.

Das Gesetz über die Chancengleichheit fordert von jedem Arbeitgeber aktive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz, was u.a. bedeutet, dass alle Arbeitgeber Anstrengungen zu unternehmen haben, um sexueller Belästigung von Arbeitnehmern vorzubeugen und den Beschäftigten beiderlei Geschlechts die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Die Ergänzung des Gesetzes von 1998 nimmt die Arbeitgeber hinsichtlich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz noch stärker in die Pflicht. Somit muss beispielsweise ein Arbeitgeber, der von der sexuellen Belästigung eines Arbeitnehmers durch einen anderen Arbeitnehmer erfährt, die Umstände dieser eventuellen Belästigung untersuchen. Ein Arbeitgeber, der seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, kann mit einer Geldstrafe belegt werden.

Arbeitgebern mit zehn oder mehr Beschäftigten obliegt es, jährlich eine Überprüfung der Lohn- und Gehaltsbedingungen von Frauen und Männern vorzunehmen. Diese Überprüfung und die daraus resultierenden Maßnahmen sind in den Jahresplan zur Förderung der Gleichstellung aufzunehmen, den der Arbeitgeber erstellen und dem Gleichstellungsombudsmann auf Anfrage vorlegen können muss.

Das Gesetz über die Gleichbehandlung von Studierenden an höheren Bildungseinrichtungen

Das Gesetz über die Gleichbehandlung von Studierenden an höheren Bildungseinrichtungen (2002) verbietet die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung oder sexueller Veranlagung an höheren Bildungseinrichtungen. Durch das Gesetz sind die schwedischen Universitäten und Hochschulen verpflichtet, zielorientiert an der Verbesserung der Gleichbehandlung ihrer Studierenden zu arbeiten. Darüber hinaus stellt es Diskriminierung unter



Strafe und untersagt Repressalien gegenüber Studierenden, die die Hochschule oder Universität wegen Diskriminierung angezeigt haben oder an der Untersuchung von Fällen von Diskriminierung teilnehmen. Die Bildungseinrichtungen haben Meldungen über Diskriminierungen nachzugehen und gegebenenfalls Schritte zu ihrer Beendigung zu unternehmen. Der Gleichstellungsombudsmann überwacht die Einhaltung der Teile des Gesetzes, die sich auf die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beziehen.

Gender Mainstreaming

Seit 1994 bringt die Regierung in jedem ihrer jährlichen Berichte zur Regierungspolitik ihre politische Überzeugung darüber zum Ausdruck, dass eine geschlechtsspezifische Perspektive alle Aspekte der Regierungspolitik durchdringen muss. Der Begriff *Gender Mainstreaming* wird international verwendet, um diese neue Methode zu beschreiben – eine Entwicklung weg von einzelnen, isolierten Maßnahmen und hin zu umfassenderen Schritten zur Verbesserung der Gleichstellung, die sich auf die alltägliche politische und administrative Arbeit auswirken. Auf Regierungsebene wurden dazu drei wichtige Maßnahmen ergriffen: Es wurde eine geschlechtsspezifische Aufteilung aller offiziellen Statistiken vorgenommen, es wurden Schulungen zur Gleichstellung der Geschlechter für Minister, Pressesekretäre, politische Berater, leitende Beamte u. a. durchgeführt und alle Enquete-Kommissionen der Regierung wurden aufgefordert, eine geschlechtsspezifische Perspektive in ihren Untersuchungen zu berücksichtigen.

Im Jahr 2003 berichtet die Regierung in ihrer Mitteilung an den Reichstag über die Fortschritte des Mainstreaming und einen Aktionsplan zur weiteren Vertiefung der Integration der Geschlechterperspektive in alle politischen Bereiche.

Macht und Einfluss

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

Schwedische Frauen besitzen seit 1921 Wahlrecht. Die Wahlen im Jahr 2002 führten zu einem Anstieg des Anteils der weiblichen Abgeordneten im Reichstag. Von den 349 Reichstagsabgeordneten sind 45,3 Prozent Frauen, verglichen mit 43,6 Prozent bei den Wahlen von 1998 und 40 Prozent in der Legislaturperiode 1994–98. Die Zahl der Frauen im Reichstag hat sich seit 1971 fast verdreifacht. Dies beruht auf der von allen Parteien vertretenen festen Überzeugung, dass die Anzahl der weiblichen Kandidaten erhöht werden muss. Bei den letzten drei Wahlen stellte die größte politische Partei, die Sozialdemokratische Arbeiterpartei, auf ihren Wahlkreislisten systematisch abwechselnd weibliche und männliche Kandidaten auf.

Die wichtigste politische Arbeit im Reichstag wird in den ständigen Ausschüssen geleistet, die zu insgesamt 44 Prozent aus Frauen bestehen. Frauen bilden in fünf Ausschüssen die Mehrheit. In acht der 16 Ausschüsse sind Frauen und Männer fast gleich stark vertreten. Die Regierung besteht aus zwölf männlichen und zehn weiblichen Ministern (April 2003). Von den 27 Staatssekretären, der Rang unmittelbar unter dem Minister, sind 10 Frauen.

Die Situation in den Gemeinden und Provinziallandtagen ähnelt der im Reichstag. 41 Prozent der Gemeinderäte sind Frauen. Am stärksten vertreten (48 Prozent) sind die Frauen in den Provinziallandtagen, die u.a. für gesundheitliche und medizinische Leistungen zuständig sind.

Obwohl schwedische Frauen zugegebenermaßen auf praktisch allen Entscheidungsebenen vertreten sind, erhalten sie meist weniger einflussreiche Aufgabenbereiche und leisten Arbeit, die nicht immer im Blickpunkt der Öffentlichkeit steht. Sowohl die Regierung als auch der Reichstag haben deshalb in den letzten Jahren sehr viel Aufmerksamkeit auf die Unterrepräsentation der Frauen in indirekt gewählten Gremien gerichtet. Durch aktive Anstrengungen ist die Anzahl weib-

licher Vertreter in den Verwaltungsräten öffentlicher Behörden von 16 Prozent im Jahr 1986 auf 47 Prozent im Jahr 2001 gestiegen.

Auch wenn Frauen in Schweden eine relativ starke Position in direkt gewählten Organen haben, dominieren doch die Männer nach wie vor fast alle politisch richtungsweisenden Organe. Dies gilt für leitende Positionen in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen genauso wie für politische und andere Verbände. Der Anteil der Frauen mit Spitzenpositionen in der privaten Wirtschaft ist sogar noch geringer. Im Januar 2002 wurde die Untersuchungskommission „Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft“ gebildet, die eine Analyse der Mitwirkung von Frauen auf Leitungs- und Vorstandsebene in der schwedischen Wirtschaft zur Aufgabe hatte. Die Untersuchung sollte ferner als Bestandsaufnahme des Wissens im Forschungsbereich Geschlecht und Organisation und hier besonders über die die Entwicklung beeinflussenden Hemmnisse und Strukturen dienen. Im März 2003 übergab die Kommission dem schwedischen Wirtschaftsminister den Bericht „Männerdominanz in Veränderung“ (SOU 2003:16). Aus ihm geht hervor, dass die Dominanz der Männer in den Leitungsgremien und Vorständen der Unternehmen trotz einiger seit 1994 stattgefundener Veränderungen weiterhin besteht. Ohne Personalvertreter lag der Anteil der Männer in den Vorständen der privaten Unternehmen mit mindestens 200 Angestellten im Jahr 1994 bei 98, heute bei 92 Prozent.

Im Frühjahr 2003 wurden auf Initiative des schwedischen Ministers für Industrie und Handel verstärkte Anstrengungen zur Erarbeitung von konkreten Vorschlägen über Maßnahmen unternommen, durch die der Veränderungsprozess mit dem Ziel eines höheren Anteils an Frauen in Führungspositionen und in den Führungsgremien privater Unternehmen beschleunigt werden soll. Dazu lud die Regierung Unternehmen aus der privaten Wirtschaft zu Gesprächen am runden Tisch und zur Unterbreitung von Vorschlägen über entsprechende Schritte ein. Eine Auswertung der Untersuchung und der eingegangenen Vorschläge wird für die zweite Hälfte des Jahres 2003 angestrebt.

Bildungswesen

Grundausbildung

Durch das Ausbildungsgesetz wird das gesamte Schulpersonal vor die Aufgabe gestellt, die Gleichstellung von Schülerinnen und Schülern zu fördern. Eine entsprechende Gesetzgebung gilt auch für die Erwachsenenbildung. Das Ausbildungsgesetz schreibt ferner vor, dass jede Gemeinde für die Erstellung von Berichten über die beabsichtigten Schritte zur Erreichung der nationalen Zielsetzung verantwortlich ist.

Mädchen und Jungen weisen Untersuchungen zufolge Unterschiede im Klassenverhalten und bei der Fächerwahl auf. Wenn Lehrer die Gleichstellung fördern sollen, müssen sie deshalb den Einfluss des Geschlechts auf die Lernprozesse begreifen und dies in ihrer pädagogischen Arbeit berücksichtigen.

Ein konkretes Beispiel für Bestrebungen, die Gleichstellung der Geschlechter in der Schule frühzeitig zu fördern, war die Umwandlung von traditionellen Mädchenfächern wie Hauswirtschaft und Handarbeit und traditionellen Fächern für Jungen wie Technik sowie Holz- und Metallbearbeitung in Pflichtfächer für alle Schulkinder. Andere Maßnahmen umfassen Sommerkurse in Technik für Mädchen, Besuche von Frauen mit nicht traditionell weiblichen Berufen in den Schulen, Technik-Workshops für Mädchen und naturwissenschaftlichen Unterricht in reinen Mädchenklassen.

In Schweden ist ein neunjähriger Schulbesuch obligatorisch. Über 97 Prozent aller Schüler – Mädchen und Jungen zu gleichen Teilen – besuchen anschließend die Gymnasialschule (drei Jahre). 1991 wurden in der schwedischen Gymnasialschule 16 Ausbildungsprogramme eingeführt, 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. So entstand beispielsweise durch die Verschmelzung von technischen und naturwissenschaftlichen Programmen ein breiteres Wissenschaftsprogramm, das mehr Schülerinnen anspricht. Dennoch weisen nur sehr wenige Ausbildungsprogramme der Gymnasialschule eine halbwegs 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, doch noch immer sind vier von fünf Ingenieurstudenten Männer. In der Pädagogik ist die Situation umgekehrt: vier von fünf Lehrstudenten sind Frauen. Die geschlechtsspezifische Segregation in der Medizin nimmt hingegen ab; Medizin wird heute zu gleichen Teilen von Frauen und Männern studiert.

Der Anteil der weiblichen Studenten beträgt 60 Prozent, der der weiblichen Doktoranden 40, doch nur 14 Prozent der promovierten Dozenten sind Frauen.

Um die herrschenden Rollenmuster an den Universitäten zu ändern, sind mehrere Reformen durchgeführt worden. Beispielsweise wurden 1997 eine Reihe von Lehrstühlen, Forschungsstipendien für promovierte Wissenschaftler und Doktorandenstipendien für das unterrepräsentierte Geschlecht geschaffen. Ferner richtete man auch sechs Lehrstühle für Geschlechterstudien ein. Von den 32 Lehrstühlen wurden 29 besetzt, alle mit Frauen.

Gleichstellung im Arbeitsleben

In Schweden machen die Frauen fast die Hälfte der Berufstätigen aus. 1998 waren 76 Prozent der Frauen zwischen 20 und 64 Jahren erwerbstätig, der entsprechende Anteil der Männer lag bei 81 Prozent. Der Anteil erwerbstätiger Frauen ist in Schweden höher als in den meisten anderen Ländern Europas. Dennoch ist ihre Zahl, und besonders die der älteren Frauen, in den letzten Jahren einerseits aufgrund langer Freistellungen und des Ausscheidens aus dem Arbeitsleben, andererseits aufgrund einer frühzeitigeren Pensionierung gesunken.

Seit 1990 sind mehr Männer als Frauen aller Altersgruppen arbeitslos. Dies ist vor allem auf weniger Arbeitsplätze im privaten Sektor zurückzuführen, in dem die Mehrzahl der Männer beschäftigt ist. Als sowohl der private als auch der staatliche und kommunale Sektor 1996 von Sparmaßnahmen betroffen waren, konvergierten die Arbeitslosenquoten bei den Männern (8,5%) und den Frauen (7,5%). Seitdem sind die Zahlen der weiblichen und männlichen Arbeitssuchenden gleichermaßen gesunken, die der Frauen auf 3 Prozent im Jahr 2002, die der Männer auf 4 Prozent.

Auch wenn die Schwedinnen fast die gleiche Beschäftigungsrate wie die Männer aufweisen, sind sie zu anderen Bedingungen angestellt. Frauen haben das gesetzliche Recht auf Beschäftigung in allen Berufen (Streitkräfte eingeschlossen), sind aber dennoch nur in einem begrenzten Sektor des Arbeitsmarktes und in weniger gut bezahlten Berufen zu finden. Auch die Arbeitszeiten unterscheiden sich. Obwohl sie berufstätig sind, erledigen die Frauen noch immer den Großteil der Hausarbeit und übernehmen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung. 25 Prozent aller Frauen zwischen 20 und 64 Jahren gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, während es bei den Männern nur 7 Prozent sind. Die meisten teilzeitbeschäftigten Frauen wählen diese Anstellungsform, um Berufstätigkeit und Kinderbetreuung vereinbaren zu können. Ungeachtet dessen haben Frauen in Teilzeitbeschäftigung ihre Arbeitszeit seit den 70er Jahren kontinuierlich erhöht.

Im Februar 2002 machten Frauen 69 Prozent



der „Unterbeschäftigten“ aus. Das schwedische Zentralamt für Arbeit (AMS) wurde bereits damit beauftragt, die Teilzeitbeschäftigung zu senken. Darüber hinaus wurde es nun angewiesen, in Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Arbeitsweltinstitut, dem schwedischen Büro des Europäischen Sozialfonds und der Kanzlei des Gleichstellungsombudsmanns im Zeitraum 2002–2004 jährlich 100 Mio. SEK einzusetzen, um eine Senkung der Teilzeitbeschäftigung zu fördern. Die Gleichstellungsperspektive ist natürlich in jeder Phase dieser Arbeit zu berücksichtigen.

Der Grundsatz der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit findet in Schweden schon seit langem Anwendung und ist auch in den Tarifverträgen über die Gleichstellung von Frauen und Männern verankert. Im internationalen Vergleich sind die Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern in Schweden gering, 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 Teilzeitbeschäftigten 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 1–8 Prozent der Einkommensunterschiede sind nur mit dem Geschlecht zu erklären. Um diesen nicht gerechtfertigten Lohn- und Gehaltsunterschieden entgegenzuwirken, wurden bestimmte Maßnahmen ergriffen. Dazu gehören die Entwicklung hochwertiger Lohn- und Gehaltsstatistiken, eine zusätzliche finanzielle Unterstützung des Gleichstellungsombudsmanns, um Fällen von Einkommensdiskriminierung nachzugehen, ein Forschungs- und Entwicklungsprogramm von 1994 für Lohnbildung und Arbeitsplatzbewertung sowie eine Regierungsvorlage zur Verschärfung der Regeln über Einkommensdiskriminierung, die im Jahr 2000 im Reichstag eingebracht wurde.

Berufliche Strukturen

Als die Frauen in den 60er und 70er Jahren des 20. Jahrhunderts in großer Zahl auf den Arbeitsmarkt strömten, wurden sie meist für die Berufsbranche und Sektoren angeworben, die der traditionellen Rolle der Frau entsprachen, wie z.B. Kinderbetreuung, Kranken- und Altenpflege, Routinearbeiten in der Industrie und im Büro. Jetzt wurden Frauen für die Arbeit entlohnt, die sie bisher zu Hause umsonst geleistet hatten, und sie erwarben eine sichere Stellung auf dem Arbeitsmarkt. Das Vorhandensein von öffentlichen, subventionierten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und ältere Bürger sowie ein verbessertes System der öffentlichen Verkehrsmittel sind wichtige Faktoren, die zu dem im internationalen Vergleich hohen Erwerbsrate von Frauen in Schweden beigetragen haben.

Doch dieser Prozess hatte auch einen großen Nachteil – die strikte Aufteilung des Arbeitsmarktes nach Geschlechtern. Frauen und Männer arbeiten nicht nur in verschiedenen Sektoren, sie haben auch innerhalb der Sektoren unterschiedliche Aufgabenbereiche. Um dem entgegenzuwirken, hat die Regierung in den letzten Jahren umfassende Maßnahmen zur Stärkung der Stellung der Frau in Beruf und Ausbildung ergriffen. Sie hat Berufsberatungsprogramme für arbeitslose Frauen, Computer- und Wirtschaftskurse für Frauen, Projekte, die Frauen den Start in die Selbstständigkeit erleichtern sowie Mentoren-Programme, die ihnen bei der Planung ihrer Laufbahn helfen sollen und 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. Des Weiteren hat die Regierung dem Reichstag einen Vorschlag über das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten in

befristeten Arbeitsverhältnissen vorgelegt. Dieses Diskriminierungsverbot umfasst Löhne und Gehälter, Renten, den Arbeitsschutz, betriebliche Vergünstigungen und Fortbildungsmöglichkeiten. Teilzeitbeschäftigte (Frauen) werden so motiviert, sich in höherem Maße für eine Arbeit in den Sektoren des Arbeitsmarktes zu bewerben, in denen hauptsächlich Männer arbeiten und in denen Teilzeitbeschäftigung traditionell selten und vielleicht auch nicht vollständig akzeptiert ist. Ferner setzt sich die Regierung für mehr weibliche Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen ein. Im Zeitraum 2002–2004 werden nach Schätzungen der Regierung insgesamt 42 Mio. SEK für die Förderung weiblichen Unternehmertums bereitgestellt.

Gleichstellung in der Familie

Die Ehe ist in Schweden noch immer die häufigste Form der Familienbildung. Etwa 80 Prozent aller zusammenlebenden Paare sind verheiratet. Die Lebensgemeinschaft ohne Trauschein ist jedoch in den letzten Jahren immer beliebter geworden. Früher gab es keine Gesetzgebung, die das gemeinsame Eigentum oder die gegenseitigen Verpflichtungen der Partner regelte. Das änderte sich 1987 mit einem neuen Gesetz über das Eherecht und einem Gesetz über Lebensgemeinschaften, das Regelungen zum 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 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 eine stärkere Anwendung des gemeinsamen Sorgerechtes zu ermöglichen. In Schweden herrscht heute große Einigkeit 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 sich ein Elternteil gegen ein solches Sorgerecht ausspricht. 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. Tut er dies nicht, erhält der Elternteil, dem das Sorgerecht für das Kind übertragen wurde, von der Sozialversicherung einen Unterhaltsvorschuss. In 80 Prozent aller Fälle üben die Eltern nach einer Scheidung weiter das gemeinsame Sorgerecht aus. Das bedeutet aber nicht immer, dass ein Kind teils beim Vater und teils bei der Mutter lebt. In neun von zehn Fällen lebt es bei der Mutter.

In Schweden geht die Familienplanung grundsätzlich davon aus, dass die Frau selbst über die Zahl und den zeitlichen Abstand der gewünschten Kinder bestimmen können soll. Deshalb gibt es landesweit viele Beratungsstellen für Familienplanung und Empfängnisverhütung. Die Beschränkungen bezüglich des Schwangerschaftsabbruchs wurden 1975 abgeschafft. Die gesundheitliche Betreuung von Müttern und Kindern ist seit den 70er Jahren kostenlos. Gleiches gilt für die Betreuung während der Schwangerschaft. Die Mütterberatungen bieten regelmäßige Gesundheitskontrollen und verschiedene Formen der Geburtsvorbereitung an. Auch werdende Väter werden zur Teilnahme ermuntert, und viele nehmen diese Gelegenheit wahr. Der Vater ist normalerweise auch bei der Geburt des Kindes anwesend.

Elterngeld und Kinderbetreuung

Die Sozialversicherung ist das Hauptelement der schwedischen Sozial- und Wohlfahrtspolitik. Sie

umfasst gesundheitliche und medizinische Dienstleistungen sowie Familienbeihilfen und andere Formen der finanziellen Unterstützung. In den letzten zwei Jahrzehnten sind mehrere Reformen in der Sozial- und Wohlfahrtspolitik durchgeführt worden, um es Frauen und Männern zu ermöglichen, Beruf und Familie zu verbinden.

Der bezahlte Elternurlaub in Verbindung mit der Geburt eines Kindes umfasst insgesamt 480 Tage, von denen 390 Tage unter den Eltern aufgeteilt werden können. 60 dieser 390 Tage sind allein dem Vater vorbehalten, weitere 60 allein der Mutter. Diese, an den jeweiligen Elternteil gebundenen Tage, sind nicht übertragbar. Alleinerziehende können selbstverständlich den vollen Elternurlaub in Anspruch nehmen. Die Höhe des Elterngeldes beträgt für 390 Tage 80 Prozent des Bruttoeinkommens (2003). Für die restlichen 90 Tage wird ein festgelegter Tagessatz in Höhe von 60 SEK gezahlt.

Zusätzlich zu diesem Elterngeld haben alle Väter bei der Geburt eines Kindes Anspruch auf zehn Tage bezahlten Elternurlaub. Jeder Elternteil, aber auch eine andere, versicherte Person, kann sich 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 das Recht, ihren Arbeitstag um zwei Stunden zu verkürzen, allerdings auch mit entsprechend geringerem Gehalt.

2002 nutzten Väter mit 15,5 Prozent in noch nie da gewesenem Umfang die Leistungen der Elternversicherung. Untersuchungen zufolge nehmen allerdings über 50 Prozent der Väter ihr Recht auf bezahlten Elternurlaub während des ersten Lebensjahres des Kindes wahr.

Die Aufteilung des Elternurlaubs auf beide Elternteile bei der Erkrankung eines Kindes ist wesentlich ausgewogener. 2002 wurden 43 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.

Fast alle Schwedinnen arbeiten bis zur Geburt des ersten Kindes, und immer mehr Frauen kehren innerhalb eines Jahres nach der Geburt des Kindes wieder an ihren Arbeitsplatz zurück.

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 eine Kinderbetreuung benötigen, 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 als Kooperative von Eltern oder Angestellten oder auch privat betrieben.

Männer und Gleichstellung

Die Gleichstellung betrifft sowohl Frauen als auch Männer. Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht durch Maßnahmen zu erreichen, die ausschließlich auf Frauen ausgerichtet sind.

Seit Mitte der 80er Jahre unternimmt die Regierung Schritte in diese Richtung. Vor einigen Jahren wurden Modellversuche in Form besonderer Vatertrainingsprogramme in fünf der 21 schwedischen Provinzen im Rahmen der bereits vorhandenen Elterntainingsprogramme durchgeführt, die beide Elternteile über die physischen und psychischen Folgen der Elternschaft informieren sollten. Väter und werdende Väter trafen sich in von Männern geleiteten Gruppen, um die Bedürfnisse und Interessen von Männern im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes zu diskutieren. Sie wurden über Fragen rund um die Geburt informiert, über ihr Recht auf Elternurlaub, darüber, wie sich ihre Rolle in der Familie nach der Geburt ihres Kindes verändern kann und über mögliche

Konfliktsituationen, die nach einer Geburt entstehen und sich auf die Familie auswirken können. Auswertungen zufolge erfreuten sich diese Treffen großer Beliebtheit und die teilnehmenden Väter nahmen im Durchschnitt einen längeren Elternurlaub als Väter, die nicht diese Gruppengespräche besucht hatten. Langfristig sollten sich die Vatertrainingsprogramme zu einer natürlichen Ergänzung der vorhandenen Elterntrainingsprogramme entwickeln, was jetzt in einigen Gemeinden auch erreicht worden ist.

In Schweden wurden auch männliche Rollen und die Gleichstellung der Geschlechter auf internationaler Ebene diskutiert. 1995 fand in Stockholm eine nordeuropäische Konferenz über Männerfragen statt. Ergebnis dieser Konferenz war ein Bericht mit dem Titel *Towards New Masculinities* (Zu neuen Männlichkeiten). Zur Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking im Jahre 1995 veröffentlichte die schwedische Regierung eine Anthologie mit dem Titel *Men on Men* (Männer über Männer). In diesem Buch legen acht schwedische Männer ihre Sicht auf Frauen- und Genusfragen sowie Elternschaft dar.

Im Rahmen der schwedischen Ratspräsidentschaft in der Europäischen Union veranstaltete die schwedische Regierung im Europäischen Parlament ein Seminar über Männer und die Gleichstellung der Geschlechter. Ferner wurde zum gleichen Thema eine Konferenz für die Mitgliedstaaten und Beitrittsländer der EU durchgeführt.

Abgesehen von der Bewilligung von Mitteln für einige wenige Provinziallandtage zur Unterstützung von Projekten über Männer und Gleichstellung, stellte die Regierung Gelder für ein Zweijahresprojekt mit Beginn im Juni 1999 bereit, das Hindernisse für das Engagement der Männer in der Gleichstellungsarbeit aufdecken sowie entsprechende Maßnahmen entwickeln sollte, durch die Männer für eine solche Arbeit gewonnen und zur Teilnahme an Konferenzen und an der öffentlichen Debatte bewegt werden konnten. Das Projekt wurde im Juni 2001 abgeschlossen.

Gewalt gegen Frauen

Die schwedische Regierung betrachtet männliche Gewalt gegen Frauen als einen sehr ernstesten Ausdruck für fehlende Gleichstellung und somit auch für die existierende ungleiche Machtverteilung sowohl zwischen einzelnen Frauen und Männern als auch zwischen den Geschlechtern im Allgemeinen. In den letzten Jahren sind viele Maßnahmen umgesetzt worden, um männliche Gewalt gegen Frauen zu verhindern und weibliche Gewaltopfer zu unterstützen und zu schützen. Sie umfassen vorbeugende Maßnahmen, härtere Strafen, Verbesserungen des Prozessrechts u.a.m.

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 war. Zu den in der Vorlage umrissenen Gesetzesänderungen gehört ein Verbot des käuflichen Erwerbs sexueller Dienstleistungen (Prostitution), eine erweiterte Definition des Vergewaltigungsbegriffs sowie die Einführung eines neuen Straftatbestands in das Strafgesetzbuch, um wiederholte Straftaten ahnden zu können, die von Männern an Frauen verübt werden, die eine enge Beziehung zu dem Täter haben.

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. Außerdem wurden Projekte ins Leben gerufen, die zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Behörden auf regionaler und lokaler Ebene führen sollen. In allen Polizeibezirken können gefährdete Frauen eine Notfall-Ausrüstung in Form von Handys und Alarmsystemen, in besonders ernst Bedrohungssituationen auch kostenlosen Polizeischutz erhalten. Auch eine Identitätsänderung ist möglich.

Nichtregierungsorganisationen (NGO), die sich mit diesen Fragen befassen, besonders die Zentralorganisation für Frauenhäuser (ROKS), aber auch Organisationen, deren Arbeit auf Männer ausgerichtet ist, erhalten inzwischen größere finanzielle Unterstützung. 1994 stellte die Regierung Mittel für die Einrichtung eines Landesentrums für weibliche Opfer von Misshandlungen, Vergewaltigungen etc. am Universitätskrankenhaus von Uppsala zur Verfügung.

In den letzten Jahren konzentrierte sich die Aufmerksamkeit zunehmend auf Programme, die auf männliche Täter ausgerichtet sind. Es laufen verschiedene Projekte, beispielsweise unter der Leitung des Zentralamts für Strafvollzug und Bewährungshilfe, um Methoden zu entwickeln, die einen Rückfall dieser Männer in kriminelles Verhalten verhindern sollen.

1998 verabschiedete der Reichstag eine Regierungsvorlage über Maßnahmen zur Bekämpfung der Gewaltanwendung gegen Frauen. Insgesamt stellte die Regierung 1998 rund 41 Mio. SEK für eine Vielzahl von Maßnahmen bereit. Damit kommt Schweden den Verpflichtungen gemäß der Vierten Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking nach.

Im Jahr 2000 bildete die Regierung den Staatlichen Rat zum Schutz von Frauen vor Gewalt. Dieses Beratungsorgan soll der Regierung als Forum dienen, in dem sie Erfahrungen und Ideen mit Vertretern von Organisationen und mit Forschern austauschen kann, die sich mit diesem Thema beschäftigen, und Aufmerksamkeit auf Problembereiche lenken, in denen Maßnahmen erforderlich sind. Der Rat wird vom stellvertretenden Ministerpräsidenten geleitet und legt im Juni 2003 seinen Abschlussbericht vor.

Frauenhandel und Prostitution

Im Jahr 2002 wurden in den nordeuropäischen und baltischen Staaten acht Kampagnen gegen den Frauenhandel durchgeführt. Initiiert wurden sie von der schwedischen Ministerin für Gleichstellungsfragen, Margareta Winberg, auf der Konferenz über Frauen und Demokratie im Juni 2001 in Vilnius. Die Gleichstellungsminister der nordeuropäischen und baltischen Staaten beschlossen daraufhin die Durchführung einer gemeinsamen Kampagne 2002, mit der der Versuch unternommen werden sollte, den Frauenhandel einzudämmen. Die schwedische Kampagne konzentrierte sich besonders auf Männer, die Dienste von Prostituierten und Kindern (hauptsächlich Mädchen) in Schweden und im Ausland in Anspruch nehmen. Ziel der schwedischen Kampagne

war es darüber hinaus, auf die Lebensbedingungen aufmerksam zu machen, unter denen Frauen und Kinder als Opfer von Prostitution und Menschenhandel leben.

Durch die Unterzeichnung des UN-Protokolls gegen den Menschenhandel ist die schwedische Regierung die Verpflichtung eingegangen, Menschenhändler vor Gericht zu stellen und gegen das organisierte Verbrechen vorzugehen. Ein Schritt in dieser Arbeit ist die Aufnahme des *Menschenhandels zum Zweck sexueller Ausbeutung* als neuen Straftatbestand in das schwedische Strafgesetzbuch (2002). Er umfasst den grenzüberschreitenden Handel mit Menschen mit dem Ziel, diese Menschen bestimmten schweren Sexualverbrechen auszusetzen, sie für gelegentliche sexuelle Beziehungen zu missbrauchen oder in anderer Weise sexuell auszubeuten. Verbrechen dieser Art werden mit einer Gefängnisstrafe von mindestens zwei und höchstens zehn Jahren geahndet, weniger schwere Verbrechen mit einer Gefängnisstrafe von bis zu vier Jahren.

Gefährdete Mädchen und junge Frauen aus Kulturen der Ehre

Seit einigen Jahren beschäftigt man sich mit der Situation von Mädchen und jungen Frauen, die der Gefahr von Gewalt aus Gründen der Ehre ausgesetzt sind. Um die Erzählungen der Mädchen von Bedrohung und Gewalt ernst nehmen und richtig auf sie reagieren zu können, sind größeres Verständnis, Einsicht und Wissen über die Gewalt der Männer gegen Frauen und Mädchen nötig.

Die Regierung hat eine Expertengruppe zur Erarbeitung von Maßnahmen und Arbeitsmethoden eingesetzt, durch welche Mädchen und junge Frauen in Gefahrensituationen geschützt und unterstützt werden sollen. Auch Männer und Jungen gehören zu den Zielgruppen der Arbeit der Expertengruppe.

Im Jahr 2002 erhielten drei Provinzen von der schwedischen Regierung den Auftrag, den Bedarf gefährdeter Mädchen und jungen Frauen an geschütztem Wohnraum zu untersuchen. Es zeigte sich, dass in den letzten Jahren hunderte von Mädchen und jungen Frauen bei den Behörden um Schutz gebeten haben. Die Untersuchung stellte ferner umfassende Mängel bezüglich der Verfügbarkeit von geschütztem Wohnraum fest sowie die Notwendigkeit der Koordinierung der Maßnahmen verschiedener Behörden und der Ausbildung von Personal, das mit diesen Mädchen in Kontakt kommt.

Die Regierung hat eine Gesetzesänderung beschlossen, die Kinderehen verbietet und durch die schwedische Gesetze in gleicher Weise für alle gelten, die in Schweden die Ehe eingehen wollen. Auch zentrale Behörden, wie z. B. das Zentralamt für Gesundheits- und Sozialwesen, das Zentralamt für Schule und Erwachsenenbildung, das Staatliche Institut für Volksgesundheit, der Nationale Jugendrat, die Kanzlei des Kinderombudsmannes und die Staatliche Integrationsbehörde, haben von der Regierung entsprechende Aufträge erhalten. Die Integrationsbehörde unterstützt besonders Projekte, die eine Veränderung der Auffassungen und die Unterstützung derjenigen zum Ziel haben, die mit Familien aus so genannten Kulturen der Ehre in Kontakt kommen.

1 SEK (schwedische Krone) = 0,11 EUR bzw. 0,16 CHF

Das Schwedische Institut (SI) ist eine staatliche Einrichtung mit dem Auftrag, im Ausland über Schweden zu informieren. Es gibt in zahlreichen Sprachen eine breite Palette von Veröffentlichungen über verschiedene Aspekte der schwedischen Gesellschaft heraus.

Dieser Tatsachenbericht ist Teil des Informationsdienstes des SI und darf unter Angabe der Quelle als Hintergrundinformation verwendet werden.

Für nähere Auskünfte wenden Sie sich bitte an

die Schwedische Botschaft bzw. das Schwedische Konsulat in Ihrem Land, oder das **Schwedische Institut**: Box 7434, SE-103 91 Stockholm, Schweden.
Besuchsadresse: Skeppsbron 2, Stockholm
Tel: +46-8-453 78 00 Fax: +46-8-20 72 48 E-mail: si@si.se www.si.se www.sweden.se