

## *Vorwort*

Die Bildungsforschung ist seit langem ein Schwerpunkt an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Sie wurde im wesentlichen begründet und entwickelt von Wolfgang Schulenberg (1920-1985), mit dessen Namen wir deshalb das Institut für Bildungsforschung und Erwachsenenbildung verbunden haben.

Das Archiv für Erwachsenenbildung erweitert die Bildungsforschung um die historische Dimension. Außerdem stellt das Archiv ganz unmittelbar die Verbindung zur Praxis der Erwachsenenbildung, zu ihren Personen, Einrichtungen und Verbänden her.

Die Frauenforschung ist ein aktuelles Thema im Feld der Weiterbildung Erwachsener. Mit Karin Kurpjoweits Untersuchung über die Bildungs- und Gleichstellungssituation der Frauen in Schweden wird zugleich ein neuer Oldenburger Beitrag in die internationale Diskussion eingebracht.

Das Bild von Schweden war für viele Deutsche in der Vergangenheit eher verklärt als Muster eines Sozialstaates. Nachdem auch dort die wirtschaftlichen Probleme angewachsen sind, neigen die Schwärmer von gestern leicht dazu, nun das „Schwedische Modell“ - wohl eine deutsche Formel - in Bausch und Bogen zu verwerfen. Um so wichtiger ist heute eine genaue und detaillierte Untersuchung, zumal in der Mehrzahl der deutschsprachigen Veröffentlichungen über Schweden kleine Ausschnitte beleuchtet werden oder es an Detailkenntnissen mangelt, wobei Verzerrungen kaum zu vermeiden sind. Einer der Gründe liegt in den Sprachbarrieren. Das gilt nicht für Karin Kurpjoweit. Mit ihrer sicheren Kenntnis der schwedischen Sprache konnte sie sehr viele schwedischsprachige Quellen erschließen, die sonst für die deutsche Wissenschaft kaum zugänglich wären. Die Authentizität wird noch vergrößert, indem die Verfasserin oft in der schwedischen Sprache zitiert und diese Texte zugleich für Deutsche präzise übersetzt.

Bei diesem Beitrag zur Frauenforschung handelt es sich vor allem um eine bildungs- und sozialpolitische Studie. In der schwedischen sozialdemokratischen Politik waren die Bildungspolitik, die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie die Sozialpolitik ein großes gebündeltes Konzept. Darum mußte Karin Kurpjoweit diese Breite von vornherein in den Blick nehmen. Für die Analyse hat sie den ebenso interessanten wie ergiebigen, aber in der deutschen Bildungsdebatte bisher kaum verwendeten Ansatz der

Korporationstheorie gewählt. Dafür spricht auch, daß der Korporatismus in Skandinavien offenkundig stärker entwickelt ist und in der Fachliteratur intensiver diskutiert wird. Konkret geht es darum, daß der schwedische Staat zunehmend ordnungspolitische und administrative Kompetenzen an Korporationen - Körperschaften - delegiert hat. Dort aber, wo die tägliche Machtausübung stattfindet, werden die entscheidenden Posten - anders als im Reichstag oder im Kabinett - zu hohen Anteilen von Männern gehalten und verteidigt. In die Korporationen gelangt in der Regel nur, wer schon vorher etwas war, nämlich überwiegend Männer. Die Korporationen unterstehen nicht der öffentlichen Kontrolle, und es wird auch nur sehr behutsam öffentlich über sie diskutiert; eigentlich ist hier nur die Presse eine tatsächliche Kontrollinstanz.

Die Gleichstellungssituation von Frauen analysiert Karin Kurpjoweit mit umfangreichem Material anhand des aus der schwedischen Literatur stammenden Ansatzes vom Genusssystem als einer strukturierenden Theorie des Geschlechterverhältnisses heute. Möglicherweise kann von daher die Diskussion über das Gleichstellungsproblem ein Stück mehr geöffnet und breiter geführt werden. In Schweden jedenfalls wird dieses Problem täglich in Zeitungen, im Radio und im Fernsehen diskutiert.

Das Ergebnis der Analyse ist relativ einfach zu fassen: Die Gleichstellungssituation der Frau ist in Schweden günstiger als in allen vergleichbaren Ländern. Aber es ist eine überwiegend staatlich und korporativ gesteuerte Gleichstellung, die in engem Zusammenhang mit der Arbeitsmarktpolitik steht. Es hat jedoch gefehlt - und fehlt zu großen Teilen noch heute - die tatsächliche Partizipation der Frauen an der Gleichstellungspolitik. Das aber ist nicht zum geringsten ein Bildungsproblem. An Aufklärung und Orientierung gibt es einen spürbaren Rückstand; das Gleichstellungsproblem hat offenkundig in der schwedischen Bildungspolitik jahrzehntelang nicht den gleichen Rang gehabt wie in der Arbeitsmarktpolitik. Eins geht wohl nicht ohne das andere. Das wäre dann auch ein Prüfstein für die Bildungs- und Gleichstellungssituation der Frauen in Deutschland.

Mit dieser Arbeit ist ein neuer Eckpunkt für die Diskussion gesetzt. Hoffentlich wird das von vielen wahrgenommen.

Oldenburg/Uppsala, Dezember 1996

Hans-Dietrich Raapke  
Sprecher des Instituts

## 0 Einleitung

Die Frauenfrage ist ein Problem der letzten beiden Jahrhunderte. Sie war Bestandteil der Programme der sozialdemokratischen Parteien Europas. Dort, wo diese historisch lange Regierungsphasen hatten, konnten sie ihr Konzept am stärksten umsetzen. Schweden ist dafür ein Beispiel. Im Gegensatz dazu entwickelte sich der Feminismus in seiner ganzen theoretischen Breite überall dort, wo es an einer Verwirklichung von Gleichstellungspolitik fehlte.

Am Beispiel Schwedens greife ich die im EU-Vergleich derzeit fortschrittlichste Gleichstellungspolitik auf (Hedlund 1993 u.a.). Dazu wird ihre Entwicklung in wesentlichen Teilen dargestellt und einer kritischen Einschätzung unterzogen. Denn Schwedens Frauen selbst sind mit dem Erreichten keineswegs zufrieden. Sie beklagen, daß sie trotz hoher Repräsentanz in der öffentlichen Politik noch immer keinen Anteil an wesentlichen Entscheidungen, die ihre Lebenssituation bestimmen, haben. In der vorliegenden Arbeit gilt mein Interesse deshalb diesem Problem.

Aus historischen Zusammenhängen synthetisiere ich anhand der Literaturlage arbeitsmarkt-, bildungs-, familien- und sozial- sowie gleichstellungspolitische Entscheidungen, gehe der Frage nach, unter welchen Bedingungen sich die Gleichstellung entwickelte und verbinde dies mit Überlegungen für eine Weiterentwicklung. Dazu werden theoretische Ansätze a) zum *Korporatismus* aus der Politikwissenschaft und b) feministische theoretische Vorstellungen vom *Genussystem* in einen Zusammenhang gestellt.

Zu a): Für Schweden ist wegen seines besonderen Modellcharakters in der Nachkriegszeit die Erfassung der politischen Aspekte in der Gleichstellungsarbeit im besonderen Maße angezeigt. Es sind dies die historisch gewachsenen und noch in den 90er Jahren wirksamen Machtentscheidungsformen mit korporativer Struktur, die neben der eigentlichen Politik eigenständige, unabhängige Kompetenzen entwickelten. Formen von Korporatismus (und/ oder Pluralismus) existieren in allen westlichen Ländern. Mit ihrer Hilfe werden staatliche Steuerungsleistungen reguliert. Komplexe gesellschaftliche Probleme werden, indem Aufgaben an Organisationen oder Körperschaften abgegeben werden, überschaubarer gemacht und entlasten den Staat für „eigentliche“ Regierungsaufgaben. Korporative Strukturen sind sogenannte „starke“ Strukturen, die wichtige

Verhandlungssysteme enthalten. Diese beinhalten Chancen, das System der Zweigeschlechtlichkeit zu durchbrechen, wenn sie von Frauen genutzt würden (Hirdman 1988, 1990).

Darüber hinaus ist Gleichstellung wegen ihrer rechtlichen Implikationen ein politisches Problem. Schwedens Gleichstellungspolitik war (und ist) vor allem eine Arbeitsmarktpolitik. Arbeitsmarkt und öffentlicher Dienst aber wurden vom Korporatismus, einer Konstruktion aus Zusammenwirken von Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Bildungsexperten u.a. bestimmt, und dieser bildete die oben angesprochenen Machtentscheidungszentren. Frauen haben bis heute zu diesen patriarchalen Machtzentren kaum Zugang. Dies erzeugt, trotz „frauenfreundlicher“ Staatsintervention, einen Dauerkonflikt in der Geschlechterfrage, weil der notwendige Diskurs darüber nicht entsteht.

Die im internationalen Vergleich beachtlichen Interventionen des Staates in der Gleichstellungsfrage, von Ruth Nielsen 1983 als *Staatsfeminismus* apostrophiert, haben positive rechtliche und politische Veränderungen für Frauen bewirkt, die aber heute an ihre Grenzen stoßen. Ausgangsthese bildet deshalb die Überlegung, daß *die Gleichstellung sich über politische Strategien und Maßnahmen allein nicht lösen läßt*. Denn politische Entscheidungen stehen in Abhängigkeitsverhältnissen zu eigenständigen korporativen Strukturen, die eine zweite Macht bilden. Die (politische) Macht wurde in der Vergangenheit sukzessiv dichotomisiert (vgl. Rothstein 1986, 1988, 1991, 1992). Der Aktionsradius, den staatliche Gleichstellungspolitik entwickeln kann, ist deshalb begrenzt.

Zu b): Die Gleichstellung in Schweden gründet sich auf historisch gewachsenen systemischen Strukturen im „Schwedischen Modell“ (vgl. Meodner/Hedborg 1985).<sup>1</sup> Die heutige Situation zeigt, daß sie die Geschlechtersegregation kontinuierlich weiter verstärkt haben. Auch das Funktionieren der Geschlechtertrennung stellt ein „gewachsenes“ System dar. Es muß wissenschaftlich erklärt und sichtbar gemacht werden. Yvonne Hirdmans Theorieansatz vom *Genussystem*<sup>2</sup> (1988, 1990) scheint mir hierfür geeignet. *Genussystem* ist eine Theorie, die das Ganze erfaßt und Weiterentwicklun-

---

1 Das „Schwedische Modell“ ist durch starke wirtschaftliche Einbrüche kaum mehr in seinen wichtigen Grundpfeilern, den konsenspolitischen Strukturen, existent; eine Definition von seinem derzeitigen Zustand kann selbst von Experten nicht gegeben werden.

2 *Genus* steht hier in der Bedeutung von kulturell hergestelltem, geformtem Geschlecht. Hirdman benutzt den Begriff für das, was Mann/Frau *tut*. Damit bildet er eine veränderliche Gedankenfigur und ist somit operationalisierbar.

gen aufzeigt, wie sie die bekannten feministischen *Teiltheorien* (Hirdman 1988) in dieser Form nicht intendieren.

Mit Genussystem wurde von Hirdman (1988, 1990) in Abkehr vom *Gender*-begriff ein operationalisierbares Konstrukt entwickelt, das bedauerlicherweise nur im nordischen und angelsächsischen Sprachraum bekannt geworden ist. Genussystem ist eine strukturierende Theorie des Geschlechterverhältnisses.<sup>3</sup> Hirdman integriert in Genus alle weiblichen und männlichen *Erfahrungen* und vermeidet so die, in den die Diskussion dominierenden Theorien übliche, automatische Voraussetzung einer Asymmetrie der Geschlechter.<sup>4</sup> Der Begriff erhält somit eine „höhere Neutralität“. Er modelliert ein Netzwerk von Prozessen, Phänomenen, Vorstellungen und Erwartungen und dokumentiert durch Interrelationen zwischen den Geschlechtern den Ursprung von *Mustereffekt* und *Regelgebundenheit*. Das Genussystem funktioniert aber gleichwohl nach zwei *Logiken*: Das Männliche und Weibliche dürfen nicht vermischt werden;<sup>5</sup> das Männliche gilt als Norm. Hirdman fordert die Forschung auf, weniger nach dem „Warum“ zu suchen, d.h. nach dem logischen Ursprung der Verhältnisse, sondern danach, wie sich das Genussystem reproduziert. Mustereffekt und Regelgebundenheit haben einen systematisierenden Zug und bilden eine grundlegende Ordnung; sie ist die Voraussetzung für soziale Ordnungen. Diese bilden ihrerseits die Basis für politische und ökonomische Ordnungen. Es existiert sozusagen ein imaginärer Vertrag (Genusvertrag<sup>6</sup>), durch den die Ordnung aufrechterhalten wird. Es gilt, dies aufzudecken und zu durchbrechen.

Im feministischen Diskurs gilt *Gleichstellung als theoretisches Ziel* als eine Art „Sackgasse“, denn männliche Normen und Hierarchien bleiben durch sie weitgehend unangetastet. Dieser Aspekt steht im Mittelpunkt der Debatte der fortschrittlichen nordischen Länder, bestimmt er doch nicht zuletzt auch das bis heute ungelöste Problem des Rollenverhaltens.

---

3 Genussystem ist eine übergeordnete Theorie, wie Kapitalismus, Faschismus etc.; existierende feministische Theorien bezeichnet Hirdman als Teiltheorien.

4 Für Hirdman enthält dies das „Böser Mann“-Prinzip.

5 Die „Getrenntheit“ der Geschlechter ist mit einem *Tabu* (Hirdman) belegt.

6 Der *Genusvertrag* existiert auch in der Arbeitsteilung. Er schafft eine Balance zwischen den Geschlechtern, bietet aber gleichzeitig Verhandlungsmöglichkeiten. Da diese aber von Männern und Frauen mit unterschiedlichen Strategien genutzt werden, entsteht neue Ungleichheit.

Als weitere These gilt deshalb: *Gleichstellung ist in ihrer grundlegenden Struktur im ersten Schritt auf politische Entscheidungen, d.h. den Abbau von existierenden Benachteiligungen und Aufbau von Zugangswegen für Frauen zu wichtigen Verhandlungssystemen, angewiesen. Im zweiten Schritt muß sie jedoch durch theoretische Reflexionen, die zum Durchbrechen des Systems der Zweigeschlechtlichkeit führen können, weiterentwickelt werden. Sie stößt sonst, nicht nur in Schweden, an ihre Grenzen.*

Hier beginnt die Aufgabe der Bildungspolitik. Durch den Erklärungszusammenhang von Korporatismus und Genusssystem werden patriarchale Strukturen, wie sie auch im Kontext anderer Länder existieren, deutlich gemacht. Darin können m.E. kreative Formen in der Gleichstellung zur Weiterentwicklung gefunden werden.

Denn obwohl heute trotz der Wirtschaftskrise

- Frauen den *Staat als den Hauptverbündeten* gegen diskriminierende Praktiken auf dem Arbeitsmarkt ansehen: Ein Indiz für die Wirksamkeit eines solchen Bündnisses ist das Fehlen einer überproportionalen weiblichen Arbeitslosenquote, trotz insgesamt hoher Arbeitslosigkeit (vgl. AMS 4/95),
- die schwedische Gleichstellung die Gesetzgebung insgesamt beeinflusst hat und staatliche Einrichtungen über die Einhaltung der rechtlichen Regelungen, Entlassungen in Betrieben und im öffentlichen Dienst wachen,
- die juristische Selbständigkeit von Frauen z.B. durch die Abschaffung des diskriminierenden Steuersplittings hergestellt ist,
- seit 1994 mit 41% weiblichen Ministerposten im Reichstag und seit 1996 auch mit 50% (vgl. SD 23.03.1996) in der Regierung Frauen in der politischen Hierarchie mitbestimmen<sup>7</sup>,

bezeichnen aufgeklärte Schwedinnen dies nicht als „die Hälfte der Macht“.

Schwedens Arbeitsmarkt ist zwar heute gekennzeichnet durch ein hohes Aufkommen gebildeter, qualifizierter weiblicher Arbeitskräfte (vgl. Ds 1993:3; SCB 1992,1994), aber trotz Bildungs- und Gleichstellungsoffensiven hat die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt weiter zugenommen. Der weibliche schwedische Arbeitsmarkt hat (in seiner physiognomischen Entwicklung) faktische und soziale Realitäten geschaffen, die im eigenen Lande heftig kritisiert werden, z.B. vertreten Frauen mit vorüberge-

---

<sup>7</sup> Nur Norwegen - als Nichtmitglied der EU - weist vergleichbare Daten auf.

henden Beschäftigungsverträgen Frauen während der Elternurlaubszeiten und bilden einen eigenen Arbeitsmarkt (vgl. Davies/Esseveld 1990). Eine wesentliche Realität aber ist das *Fehlen weiblicher Partizipation an der Kontrolle über den Arbeitsmarkt*. Mehr als 85 Prozent der schwedischen Frauen sind berufstätig, davon ca. 75 Prozent im öffentlichen Dienst, aber sie sind nur zu 10 Prozent in den Führungsetagen anzutreffen.

Die Gleichstellungssituation in Schweden heute zu beurteilen ist eine Frage der Perspektive: Aus europäischer Sicht gilt sie als fortschrittlich, in Schweden selbst wird die kritische Diskussion - trotz schlechter wirtschaftlicher Bedingungen - weiter geführt.

### *Aufbau der Arbeit*

Von Theorieansätzen zum Korporatismus (Kap. 1) ausgehend, werden Aspekte der Arbeitsmarktpolitik für Frauen in Schweden herausgearbeitet (Kap. 3). Die Nachkriegssituation mit ihren zerstörten Märkten schaffte für das neutral gebliebene Schweden Absatzmärkte, die die Industrie sich rasch entwickeln ließen. Um eine bessere Kontrolle über die ins Land strömenden arbeitssuchenden Einwanderer und Einwanderinnen zu haben, wurden die eigenen Frauen bei Einstellungen bevorzugt. Die friedliche Konsenspolitik - eine Politik, in der Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Parteien und Regierung miteinander agierten - entwickelte das „Schwedische Modell“ (s.o.).<sup>8</sup> In ihm bildete der Korporatismus, der die zugrundeliegenden Verhandlungsstrukturen in den Verwaltungsbehörden und Organisationen auf dem Arbeitsmarkt entstehen ließ, ein wesentliches Element.

Das schwedische Bildungssystem wurde, um es auf den Arbeitsmarkt auszurichten, grundlegend umgestaltet (Kap. 4). Weibliche Bildungsreserven galten in den frühen Reformphasen der Nachkriegszeit bereits als wertvolles zu nutzendes „Humankapital“. Bildung, Arbeit und die weitgehende Verstaatlichung von Familienaufgaben gingen einher mit den Forderungen der Frauen nach Gleichstellung. Olof Palme, Bildungsminister in den 60er Jahren, forcierte den Umbau des bis Ende des Krieges nach deutschem Vorbild gestalteten Bildungssystems. Er brachte die Werte der französischen Revolution kreativ in diese Gestaltung ein. Freiheit war für ihn erst durch die Abschaffung der Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu

---

8 Ein Terminus, der im Ausland geprägt und schließlich in Schweden übernommen wurde.

erreichen. Das übergeordnete bildungspolitische Ziel war die *Chancengleichheit* (Jämlikhet), ein Ziel, das Schweden nicht nur schichtenspezifisch, sondern auch geschlechtsspezifisch problematisierte (vgl. Bäck-Wiklund, SOU 1959:45; 1971:62 1984,4; 1991,12). Mehr Gleichheit sollte durch den Abbau schichtenspezifischer Bildungsprivilegien erreicht werden; sie riefen nach Palmes Vorstellungen durch das *Bildungsmonopol* als bestimmenden Selektionsfaktor des Arbeitsmarktes eine ungleiche gesellschaftliche Statusverteilung hervor. *Gleichstellung* (Jämställdhet) ersetzte den Begriff der Brüderlichkeit. Zum Schutz der Freiheit und Demokratie wurde der öffentliche Dienst ungewöhnlich stark ausgebaut. Das reformierte Bildungssystem garantierte, hierfür die notwendigen Qualifikationen bereitzustellen. Frauen waren dafür eine neue Klientel. Die Grundschule für alle, ein gemeinsames 10. Schuljahr und ein differenziertes System von gymnasialer Ausbildung nach der 10. Klasse ersetzt das, was bei uns das Duale System darstellt. Unterschiedliche Zugangs- und Einstiegsmöglichkeiten für die berufliche Entwicklung nach dem Baukastensystem gewährleisten, daß ein einmal gewählter Berufsstatus kein Lebensschicksal mehr sein muß (vgl. Willmann 1980).

Nach modifizierten und mehrfach revidierten Zugangs- und Zulassungsregelungen bilden Frauen heute mit über 60 Prozent den stärksten Anteil der Studierenden an schwedischen Hochschulen (vgl. SCB 1993,14).

Das neue Bildungssystem hatte entscheidenden Einfluß auf die Erziehung und Sozialisation der Nachfolgeneration und damit auf deren Berufswahlstruktur. Diese wiederum bestimmt heute das geschlechterparitätische Verhalten auf dem Arbeitsmarkt und reicht mit seinen Konsequenzen in den privaten Bereich hinein. In der vorliegenden Arbeit wird der Einfluß von Korporatismus auf die Gleichstellung exemplifiziert und analysiert.

Die weitgehende Verstaatlichung von Familienaufgaben (Kap. 5) schuf die Voraussetzungen dafür, daß (theoretisch) in den Partnerbeziehungen Berufs- und Familienarbeit verbunden werden konnte. Alva Myrdals Vorstellungen von den „beiden Rollen der Frau“ bildeten in den 50er Jahren den Ausgang dieser Diskussion. Einige Aspekte der Familien- und Sozialpolitik Schwedens, soweit diese die Gleichstellung betreffen, sind in der vorliegenden Arbeit aufgegriffen worden. Die Kritik an der Familien- und Sozialpolitik wird erstmalig ausführlich in die deutsche Wissenschaftsliteratur übertragen (vgl. Åström 1990). Die sozial- und familienpolitischen Gesetze und Regelungen wurden nach dem *Prinzip der Geschlechterneutralität* verändert, d.h. Frauen und Männer werden heute als gleichberechtigte, gut ausgebildete, voll berufstätige Individuen defi-



niert. Für sie sind flankierende Maßnahmen, besonders die der *Elternversicherung*, von Nutzen. Die Kleinkindversorgung, die bis 1992 obligatorische Vorschule sowie eine Staffelung von Beurlaubung und Finanzierung für junge Eltern ermöglicht Frauen wie Männern heute eine lebenslange Berufstätigkeit. Zur Förderung des von Vätern nur zögerlich in Anspruch genommenen Elternurlaubs werden seit 1994 gesetzliche Sanktionen verhängt.

Die Gleichstellungspolitik (Kap. 6) ist heute ein parlamentarisches Thema, dem sich keine Partei entziehen kann. Trotz der Konjunkturerinbrüche Anfang der 90er Jahre ist der Anspruch auf Fortschritt in der Geschlechterpolitik ungebrochen. Ab Mitte der 90er Jahre wurde das Gleichstellungsgesetz verschärft und wurden Schulgesetze im Hinblick auf Koedukationsziele zur Gleichstellungserziehung neu formuliert (vgl. SFS 1979:1118;-1991:443, 1994:292, Lpo 94, Lpf. 94), denn Gleichstellung, und dazu diene die Erziehung in den Schulen, wird als demokratischer Wert und als Beitrag zu einer humaneren Gesellschaft gesehen.

Die Regierungskanzlei leistet Gleichstellungsarbeit, sie verfügt durch Präsenz in Kommissionen und Ausschüssen über eine differenzierte Zuständigkeit und hat eine eigene Forschungseinrichtung (JämFO). Für die rechtliche Regelung von Gleichstellungsproblemen gewährleistet eine staatliche Instanz - ein *Ombudsmann für Gleichstellung (JämO)* - entsprechende BürgerInnennähe, ein einziges, für das ganze Land gültiges Gleichstellungsgesetz mit praktiziertem Sanktionscharakter den entsprechenden Aktionsrahmen. Der Ombudsmann für Gleichstellung - eine durch Frauen geleitete Behörde - schließt mit Arbeitgebern und Gewerkschaften auf der Grundlage des Gleichstellungsgesetzes Jahrespläne ab (vgl. SCB 1986, Dahlberg 1986, JÄMSIDES 4/95). Die Konstruktion der Institution „Ombudsmann“, z.B. je eines für Verbraucherfragen, ethnische Diskriminierung etc., ist eine inzwischen international nachgeahmte Schiedsstelle schwedischen Ursprungs. Der Ombudsmann für Gleichstellung steht als Mittler zwischen Arbeitsmarkt und politischen Gleichstellungsforderungen, ist Anlaufstelle für BürgerInnen und bietet juristischen Schutz in Diskriminierungsfällen. Am 17.10.1995 hat der Europäische Gerichtshof in Luxemburg den § 4 des im Land Bremen geltenden Gleichstellungsgesetzes als unvereinbar mit dem EU-Recht beurteilt. Schwedens Ombudsmann für Gleichstellung reagierte darauf gelassen (JÄMSIDES 4/95), denn kollektive jährliche Absprachen mit den Arbeitsmarktpartnern schaffen eine andere rechtliche Basis, als wir sie kennen. Die

Aktualität des hier behandelten Themas wird durch das Luxemburger Urteil unterstrichen.

Eine weitere These ist: *die Instanz des JämO selbst hat eine für Schweden typische korporative Struktur; sie steht als Puffer zwischen Staat und korporativen Verhandlungssystemen.* Der Ombudsmann für Gleichstellung - als die zentrale rechtliche Kontrollinstanz- wird deshalb von mir auf seine mögliche korporative Konstruktion mit Hilfe einer Analysemethode nach Jonsson (1989) untersucht.

Das Verhältnis der Gleichstellungspolitik zum schwedischen Korporatismus wird zum Schluß dieser Arbeit synthetisiert (Kap. 6 und 7); mit der Theorie von Yvonne Hirdman (Kap. 8) eine mögliche Weiterentwicklung aufgezeigt. Die schwedische Wissenschaft selbst hat zum eigenen Korporatismus einen eher „naiven“ Zugang bzw. negiert überhaupt dessen Existenz. Der Korporatismus - Schweden prägte eine spezifisch „*liberal-korporatistische Linie*“ (auf parlamentarischer Ebene stimmberechtigt) - durchzog jedoch bis Anfang der 90er Jahre nahezu alle behördlichen Einrichtungen und Organisationen auf dem Arbeitsmarkt.

Während des kurzen Regierungswechsels 1992 wurde die Abschaffung eines Teils dieser Strukturen versucht, aber Verwaltungs- und Organisationsstrukturen sind längst auf engste Weise miteinander verquickt. Ihre teilweise Auflösung durch die kurzfristige konservative Regierungskoalition legte Entscheidungskompetenzen der Departments lahm, so daß Mitte der 90er Jahre bereits eine Neubelebung des vertrauten Zustandes durch eine Regierungsvorlage des Reichstags bekräftigt wurde (DN 27.11.1995). Auch korporative Neuentwicklungen, nunmehr auch in typischen Frauenarbeitsbereichen, sind zu beobachten (JÄMSIDES 2/1996). Diese jüngste Entwicklung konnte hier nicht mehr eingearbeitet werden.

Sprachliche Hindernisse in der Rezeption nordischer Wissenschaftsliteratur sind Gründe dafür, daß die schwedischen Frauen- und Geschlechterforschung bei uns wenig bekannt ist. Die wenigen deutschsprachigen Publikationen beschränken sich auf kritisch ausschnitthafte Aspekte, häufig aus der Sicht nur einer Wissenschaftsdisziplin. Das Bild der trotz aller Kritik fortschrittlichsten Gleichstellungspolitik im EU-Vergleich wird so häufig verzerrt und unvollständig wiedergegeben (vgl. Hedlund 1993).<sup>9</sup> Sie setzt in

---

9 Außerhalb der EU ist auch noch Norwegens Gleichstellungsstatistik bemerkenswert (vgl. The Royal Ministry of Foreign Affairs and the Royal Ministry of Children and Family Affairs, 1994). Norwegen lehnte bisher den Beitritt zur EU ab.

ihren rechtlichen Grundlagen, vor allem aber auch in ihren sichtbaren Konsequenzen, deutliche Maßstäbe für die übrigen Mitgliedsländer, die in ihren Entwicklungen bislang unterschiedlich weit zurückliegen.

Zur Darstellung der oben erwähnten Zusammenhänge bedient sich die Studie einer systematisierenden Auswertung schwedischer Wissenschaftspublikationen, der Rezeption darin herrschender aktueller Theorieansätze und der kritisch-analytischen Betrachtung formaler Gleichstellungsstrukturen. Auch unkonventionelles Quellenmaterial wurde zur Unterstreichung der *Aktualität des Themas* verwendet. Zitate wurden überwiegend in der schwedischen Sprache belassen und von der Autorin übersetzt. Dem Unbekanntheitsgrad des behandelten Themas in der feministischen deutschen Literatur<sup>10</sup> tragen relativ ausführliche deskriptive Phasen der Arbeit Rechnung.

---

10 Es existieren nur einige wenige Aufsätze in deutscher Sprache, die darüber hinaus lediglich eine ausschnittshafte Darstellung beinhalten.



### **1.1      Überlegungen zur politischen Steuerung durch Korporatismus**

Gleichstellung ist zuvorderst eine politische Aufgabe. Im Programm sozialdemokratischer Regierungen war sie seit Jahrzehnten ein Thema. In Schweden aber entstanden gleichstellungspolitische Entscheidungen unter Verhältnissen, die in einem Konzept spezifischer politischer Organisation - dem Korporatismus - zu suchen sind. Schweden stellt eine sozial-liberale Konstruktion plus Korporatismus dar. In der nachfolgenden Darstellung soll diese *Politorganisation* definiert und skizziert werden. Staat, Unternehmerorganisation und Gewerkschaften gingen eine wechselseitige Allianz ein. Frauen waren darin zunächst eine indirekte Zielgruppe, erst in den 80er Jahren in gesetzlichen Regelungen von Regierungsseite auch eine direkte. Auf der Seite der korporativen Partner waren sie nur in ihrer Bedeutung als Arbeitsmarktfaktor von Bedeutung. Die Gleichstellungsinterpretation Schwedens erhält vor diesem Hintergrund eine besondere, kritische Dimension. An ihr ist m.E. nachvollziehbar, daß Maßnahmen der Regierung zum Geschlechterverhältnis notwendig ihre Grenzen erfahren müssen. Obwohl Mitte der 90er Jahre von der Stärke des „Schwedischen Modells“, von dem auch die Frauen profitierten, kaum mehr die Rede sein kann, sind die in ihm entstandenen korporativen Strukturen im System weiterhin auffindbar bzw. erfahren z.T. sogar eine Reinkarnation. Sie bilden neben einer „frauenfreundlichen“ Staatspolitik weiterhin eine nahezu reine Macht-hierarchie.

Die Theoriediskussion zum Korporatismus läßt eindeutige Definitionen und leicht erfaßbare Skizzierungen wegen unterschiedlicher Standpunkte in der Debatte, aber auch wegen des jeweils zu beachtenden länderbezogenen Kontextes, kaum zu. Die nachfolgenden Definitionsversuche werden deshalb auf eine Auswahl begrenzt, die der schwedischen Situation adäquater ist und dem hier ausgewählten Forschungsinteresse dient. Darüber hinaus wird einer eher *idealtypischen* Definition der Vorrang gegeben, denn Schwedens politische Strukturen befinden sich derzeit in der Veränderung.

Schweden zählt zu den hochindustrialisierten westlichen Nationen, die heute durch Anforderungen an das Staatsführungsgeschick (*policy*<sup>1</sup>) gekennzeichnet sind. Für die Stabilität und Weiterentwicklung dieser komplexen Gegenwartsgesellschaften ist die Auswahl der Strategien für das Gelingen und die Steuerung gesellschaftlicher Vorgänge entscheidend. Die Komplexität politischer Systeme mit ihren zunehmenden und unüberschaubaren Problemen stellt besondere Anforderungen an die Steuerungsleistungen von Staaten, so daß diese sich verstärkt auf gesellschaftliche Selbststeuerungspotentiale zur Bewältigung der Aufgaben besinnen. Solche Steuerungspotentiale können in *korporativen Formen* gefunden werden. Dabei handelt es sich um *Formierungsprozesse im Verhältnis von Politik und Ökonomie bzw. Staat und Unternehmerorganisationen und Gewerkschaften* (siehe 1.2).

Die Sozialwissenschaften entwickelten eine Definition, die im Korporatismus eher eine *klassenharmonische Konstruktion des Staates und der Gesellschaft* sieht, die *angewiesen ist auf unmittelbare organisierte Verbindungen politischer, ökonomischer und sozialer Beziehungen*. Kastendiek (1984) schlägt deshalb vor, das Spezifikum korporativer Strukturen darin zu sehen, daß mit ihnen versucht wird, separiert organisierte und institutionalisierte soziale, ökonomische und politische Beziehungen zusammenzufassen oder aber in eine direkte Verbindung zu bringen.

„System-theoretisch“ lassen sich korporative Strategien als *Reaktionsversuche auf das Syntheseproblem kapitalistischer Gesellschaften* interpretieren; herrschaftsstrategisch sind dies Versuche, *gesellschaftliche Gruppen und ihre Organisationen in die gesellschaftliche Politorganisation einzu binden.*“ (Kastendiek 1984, 106)

Formen erhöhter Steuerungsleistung des Staates drücken sich in Schweden z.B. durch ungewöhnlich kleine Departments aus. Sie funktionieren in der Hauptsache nicht als ausführende, sondern als „policyorgane“, d.h. sie sind mit dem „eigentlichen Regieren“ befaßt. Die Aufgabe, staatliche Beschlüsse umzusetzen, liegt bei den selbständigen Behörden und Stabsorganen. In Schweden tragen sie darüber hinaus einen Anteil der Regierungsverantwortung. Wesentliche politische Aufgaben wurden auf diese eigenverantwortlichen „Körperschaften“ übertragen. In Deutschland sind dafür Begriffe wie

---

1 Unter „Policy“ wird ein Muster von zweck- und zielgerichteten Handlungen institutionalisierter politischer Akteure, vornehmlich des politisch-administrativen Systems, verstanden“ (Kulawik 1996, S. 28).

„Entstaatlichung“ und „Privatisierung“ entstanden. Auch hier stehen dahinter Absichten, die Aufgaben der politischen Systeme so weit zu reduzieren, daß diese handlungsfähig sind oder wieder werden (vgl. Luhmann 1981). Dadurch entledigt sich der Staat nicht nur der betreffenden Aufgaben, sondern erhöht auch die Legitimation für getroffene Entscheidungen. Schimank/Glagow (1984) definieren das Prinzip einer solchen Delegation von Aufgaben wie folgt: Wenn durch Delegation und Subsidiarität Elemente auf dafür spezialisierte Verbände übertragen werden, und dieses wiederum nur einzelne Elemente des gesamtgesellschaftlichen Reproduktionskreislaufes sind, funktioniert das (neo)korporatistische Arrangement sozusagen als *Relation* zwischen gesellschaftlichen Funktionserfordernissen, d.h. zwischen funktionalen Interdependenzen gesamtgesellschaftlicher Erfordernisse. Daraus resultieren funktionale Erwartungen im Sinne eines Informationszuwachses und -austausches, so daß die dann für alle gewonnenen relevanten Aspekte in einer diskursiven Interaktion sachgerecht bewältigt werden können. Dies gilt auch in legitimatorischer Hinsicht, d.h. die Einsicht der verhandelnden Partner in die relative Berechtigung der Standpunkte des jeweils anderen soll eine Kompromiß- und Kooperationsbereitschaft initiieren und zu einem Interessensausgleich führen. Hierdurch *entledigt* sich der Staat sozusagen der Aufgabe, getroffene Entscheidungen rechtfertigen zu müssen, und gibt sie an Verbandsmitglieder oder korporative Institutionen ab (Schimank/Glagow 1984, 22).

Im korporativen Zusammenschluß werden in Schweden in einem Zusammenspiel von staatlichen Behörden, Gewerkschaften, Parteien, der Arbeitgeberorganisation, fachkompetenten Experten u.a.m. in den von diesen dafür gebildeten *Verhandlungssystemen* zwischen staatlicher Verwaltung und Ökonomie politische Steuerungsleistungen - meist durch ausgehandelte Kompromisse - erbracht. Dadurch entsteht in diesen Verhandlungssystemen einerseits die eigentliche Fachkompetenz, auf die bei politischen Entscheidungen auf parlamentarischer Ebene rekuriert werden kann und muß, andererseits werden Synthese- und Herrschaftsprobleme nicht direkt bewältigt, wie Glagow (1984) betont, sondern „Lösungen“ werden im vermittelnden Kräftespiel (der beteiligten Partner in Verhandlungssystemen) gefunden (vgl. Middlemas 1979). In Schweden häufiger durch politischen Proporz, d.h. nach politischen Mehrheitsverhältnissen (Nohlen 1991, 325).

Die Vorteile korporativer Strukturen, die große „Körperschaften“ wie die Arbeitsmarktbehörde oder die Bildungsbehörde zu eigenständigen, unab-

hängigen Institutionen werden ließen, aber auch das Abhängigkeitsverhältnis in der politischen Entscheidungsfindung der Ministerien herstellten, liegt in der Legitimation im Weberschen Sinne, d.h. im Output für die Gesellschaft. Mit anderen Worten: es ist eine engere „Volksnähe“ in der Problembearbeitung der Aufgaben möglich. Dies erfüllt den demokratischen Grundgedanken, der darauf beruht, daß die BürgerInnen politische Beschlüsse, die im Steuerungsgeschick entwickelt werden, direkt erfahren und diese deshalb als legitim akzeptieren können. Darüber hinaus haben sich in Skandinavien, aber auch in den USA, Gesellschafts- und Regierungssysteme als kompetent erwiesen, durch korporative Steuerungsleistungen in der Vergangenheit mit Schwierigkeiten, z.B. der Weltwirtschaftskrise, aber auch mit Kriegsanstrengungen, fertig zu werden (Kuhn 1981, 201-229). In der Nachkriegszeit bildete sich in Schweden die Basis für das Funktionieren des schwedischen Korporatismus heraus, dies sind *bedeutsame Verhandlungssysteme*. „Korporatistische Verhandlungssysteme stellen in funktionaler Hinsicht eine der weitreichendsten Formen nicht-etatistischer Gesellschaftssteuerung dar“ (Schimank/Glagow 1984, 22).<sup>2</sup> In ihnen werden wichtige Entscheidungen gefällt, auf die die Ministerien trotz des ablebenden Schwedischen Modells weiterhin angewiesen bleiben, wie Mitte der 90er Jahre nach Auflösung wichtiger korporativer Strukturen die Reichstagsdebatte zeigte, die *eine Rückkehr kompetenter korporativer Partner forderte*. „Solche Formen nicht-etatistischer Gesellschaftssteuerung - in Abgrenzung gegen die traditionelle etatistische Gesellschaftssteuerung - finden sich im Neokorporatismus, in der sozialpolitischen Subsidiarität und in der wirtschaftlichen und berufsständischen Selbstverwaltung.“ (Schimank 1984, 4) Z.B. ist das deutsche Gesundheitswesen eine Form des Neokorporatismus, das aus Krankenkassenorganisationen, Gesundheitsgesetz, zahlenden, stimmberechtigten Mitgliedern, dem Hartmanbund, der Ärztekammer u.a.m. (auch pluralistische Formen sind assoziiert) sowie einem Gesundheitsminister besteht. Die „konzertierte Aktion“ von Gebietskörperschaften, Unternehmerverbänden und Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland, die sich über Jahre institutionalisiert haben (vgl. Willke 1979; Bonß 1980, 125ff.), so z.B. konzertierte Aktionen zur Kostendämpfung im deutschen Gesundheitswesen (vgl. Wiesenthal 1981), kann als ein Beispiel für eine nicht-etatistische Gesellschaftssteuerung im Neokorporatismus stehen (vgl.

---

2 Etatismus: Bestimmte Form der Planwirtschaft, in der die staatliche Kontrolle nur in den wichtigsten Industriezweigen (z.B. der Tabakindustrie) wirksam wird. DER DUDEN. 5.1974



Schmitter 1979; Alemann 1979/1981; Kastendiek 1980, 81ff.; Lehbruch 1979).

Der Terminus Korporatismus ist im Prinzip reduziert auf Verhandlungen zwischen mindestens drei Partnern (Tripartismus). Ein Beispiel dafür stellen Interventionen des Staates und politische Beschlüsse in einem Konflikt zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern dar, z.B. Prozesse, die in der staatlichen Einkommenspolitik entstehen (Cawson 1982, 76; Elvander 1988). Cawson (1982) betont aber, daß Korporatismus auch dann vorliegt, wenn nur zwei Partner (Dipartismus) an solchen Prozessen teilnehmen. So können Landwirtschaftsverhandlungen zwischen Staat und landwirtschaftlichen Organisationen korporatistisch sein. Dabei handelt es sich ebenfalls um die Zusammenarbeit von Staat und organisierten Interessen. Es bezeichnet eine korporatistische Form, die auch als Mesokorporatismus definiert wird (Cawson 1986, 76; Jonsson 1989, 104). Nach Jonsson (1989) liegt Dipartismus ebenfalls vor, wenn der Staat gleichzeitig Partner und Arbeitgeber ist. Korporatistische Institutionen entstanden immer dort, wo sich hinreichendes politisches Machtpotential entwickelt hatte, z.B. in Organisationen (z.B. zwischen Gewerkschaften, Staat und Arbeitgebern) oder behördlichen Körperschaften (z.B. in der Bildungsbehörde), und diese in ihrer Entscheidungskompetenz nicht übergangen werden konnten.

Wie bereits betont, unterliegt der Begriff Korporatismus, aber auch Begriffe wie Neokorporatismus und/oder Subsidiarität, in der Wissenschaft keiner eindeutigen Interpretation (siehe 1.3). Dies sowohl innerhalb, aber auch zwischen den Wissenschaftsdisziplinen. Auch ihr demokratischer Charakter wird unterschiedlich gewertet. Weshalb das demokratische Schweden starke korporative Strukturen entwickelte, kann mit Schimank und Glasgow (1984) plausibel gemacht werden. Danach liegen die Vorteile korporativer Strukturen im *Aushandlungsprozeß*, der in ihren Verhandlungssystemen entsteht. (1984, 23ff.) *Dabei werden gesellschaftliche Interessen aufgegriffen und Funktionserfordernisse transformiert, die in der politischen Gesellschaftsteuerung eine Organisations- und Konfliktfähigkeit zulassen* (Offe 1969, 135). Das Resultat sind unterschiedliche Formationen: während es sich z.B. beim Korporatismus um eine *ausgehandelte* gesellschaftliche Steuerung handelt, liegt bei der Subsidiarität eine staatlich *gewährte* und bei der Delegation eine staatlich *verordnete* gesellschaftliche Steuerung vor. Der Aushandlungsprozeß und die darin gefundenen Spielregeln im Korporatismus Schwedens charakterisierten das *Schwedische Modell* und prägten seinen Ruf von einer harmonischen *Konsenspolitik*. Sie erzeugten

ein starkes Vertrauen (trygghet) (vgl. Enzenberger 1982) der BürgerInnen zu ihrem Staat.

Die heutige Verwendung des Begriffs Korporatismus erfährt in der Theoriediskussion darüber hinaus eine Abgrenzung vom Korporatismus totalitärer Regime, z.B. des Faschismus. Für die Nachkriegszeit wird er deshalb als *Neokorporatismus* präzisiert. Schwedens Neokorporatismus (Ny-Korporatism) ist eine Form, die Kastendiek auch als „liberal-korporative“ (vgl. Middlemas 1979; Kuhn 1981, 209-229; Kastendiek 1984, 106) Linie bezeichnet. Es handelt sich um eine Sonderform innerhalb der Theoriediskussion. Als liberal gilt diese Konstruktion wegen ihres Stimmrechts (bis 1992) auf der Reichstasebene durch eine „Abgeordnetenelite“, die Lekmannastyrelser (Laienregierung), aus den jeweiligen korporativen Organisationen. Ihr gehören zumeist SprecherInnen aus Parteien, dem öffentlichen Sektor und Gewerkschaften an.

### 1.1.1 Zum schwedischen Theorieproblem

Nach der obigen Definition kann für Schweden gelten, daß sich in den zurückliegenden Jahrzehnten staatliche Entscheidungsinstanzen mit gesellschaftlichen Steuerungspotentialen (zumeist mit Arbeitsmarktpartnern) zu einer liberal-korporativen Struktur (Linie) kombinierten und dabei eine Form staatlicher Steuerungsregulierung kreierten.

Swedens Korporatismus ist in politischen Kreisen des eigenen Landes kaum ins Bewußtsein gedrungen; der wissenschaftliche Zugang in der Literatur wird international als ein „naiver“ bezeichnet. Unter der langen Phase einer ausgewogenen Konsenspolitik stellte sich der Korporatismus - Schweden hatte eine fünfzig Jahre dauernde, nur von kurzen Unterbrechungen gekennzeichnete sozialdemokratische Regierungszeit - nicht als ein Problem dar. Die darin sich entwickelnde politische Abhängigkeit oder fragwürdige Dichotomie gab keinen Anlaß zur kritischen Diskussion. Statt dessen wurden Argumente, die auf die Teilung der politischen Macht aufmerksam machten, durch wissenschaftliche Nachweise zerstreut. Bäck (1980) bezeichnete Korporatismus in den 80er Jahren noch als „Modewort“ (Bäck 1980, 176). Nach Ruin (1983) ist zwar das schwedische Volk stark organisiert, aber einen (Neo)korporatismus (Nykorporatismus) zu konstatieren, hält er für einen Versuch der Wissenschaft, die Stellung dieser Organisationen für ihre Forschung zu „benutzen“ (Ruin 1983, 10). Nils Elvander (1980) kritisierte lediglich die starke Stellung, die die Gewerkschaft mit der Arbeitgebervereinigung bildeten (LO-SAP-Gruppierung) und

sieht darin einen Demokratieverlust: „Det är folket och inte facket som skall styra ekonomin i Sverige.“ (Elvander 1980, 177) [*Das Volk und nicht die Gewerkschaft soll die Wirtschaft Schwedens bestimmen.*] Gustafsson betont dagegen zumindest den Zusammenhang von Demokratie und den Grad des Einflusses von Organisationen. Dafür müsse nach seiner Meinung aber „eben ein Preis gezahlt werden“ (Gustafsson 1980, 177). Auch Elvander kritisiert die Stärke der Gewerkschaften in der politischen Entscheidungsbeteiligung; dies werde den demokratischen Ansprüchen, die freie Wahlen herstellten, nicht gerecht. Dies gilt nach Hernes (1989) besonders für die korporative „Elite“; in Schweden ist dies die *Lekmannastyrelser* (Laienregierung), die das Stimmrecht im Reichstag wahrnimmt. Bergström (1988) bezeichnet den schwedischen Korporatismus als „funktionelles Parlament“ (Bergström 1988, 159). Ihre Mitglieder werden nicht im demokratischen Verfahren vom Volk gewählt, sondern von den im Korporatismus beteiligten Partnerorganisationen abgeordnet.

Trotz des Anfang der 90er Jahre in den Forschungsergebnissen von Rothstein (1991, 1992) eindeutig erbrachten Nachweises stellt die aktuelle Literatur Schwedens die Existenz eines Korporatismus für Schweden zumindest in Frage (Misgeld 1991, 41; vgl. auch SOU 1990, 389ff.). Heute sind die korporative Strukturen verändert. Das Lohnverhandlungsrecht lag allein in den Händen der Gewerkschaften und machte deren Stärke aus, es ist nunmehr dezentralisiert (Misgeld 1991, 40), obsolet sind deshalb aber die übrigen Strukturen nicht. Sie bedürfen vielmehr einer erneuerten wissenschaftlichen Definition. Denn eine Regierungsvorlage Ende 1995 mit der Forderung nach einer Rückkehr der *Lekmannastyrelser* zeigt, daß gewachsene Strukturen existieren, die aufeinander angewiesen sind. Die politische Steuerung lahmt derzeit, denn es wurden einzelne Teile aus einem Verflechtungszusammenhang gerissen.<sup>3</sup> Rothstein warnte vor Veränderungen dieser Art, die den wechselseitigen Kontext vernachlässigen (Rothstein 1992).

Anfang der 90er kündigte der Arbeitgeberverband seine Mitgliedschaft in den korporativen Verhandlungssystemen auf. Durch die Abschaffung des Stimmrechts der *Lekmannastyrelsen* auf der Reichstagebene trat eine Verschärfung der Situation in der politischen Steuerung ein; es verblieb ein politischer Torso. Diese Reststruktur, die sich nunmehr in kleineren korporativen di- oder tripartistischen Verhandlungssystemen darstellt, heute

---

3 Die Anfang der 90er Jahre kurzfristig regierende konservative Regierungskoalition hatte die Laienregierung (*Lekmannastyrelse*) abgeschafft.

zu definieren, ist eine längerfristige Aufgabe für die Wissenschaft und kann an dieser Stelle nicht geleistet werden.

Aus der einschlägigen Theoriediskussion der letzten Jahrzehnte ist zu entnehmen, daß Definitionen zum Korporatismus immer erst den sich bereits etablierten Strukturen nachfolgten. In der vorliegenden Arbeit wird vor allem auf die zurückliegenden korporativen Strukturen Bezug genommen, aber auch auf die Bedeutung des verbliebenen Zustandes. So zeigen sich derzeit im Gesundheitssystem Schwedens erneute korporative Zusammenschlüsse (JämO 2, 1996). Im Reichstag forderte Ende 1995 eine Remisvorlage der Abgeordneten, bewährte Zustände durch das Mitbestimmungsrecht korporativer Abgeordneter wiederherzustellen. (Remisvorlagen haben einen hohen Beschlußcharakter und kommen in der Regel durch die Regierung zur Ausführung.) Denn der Korporatismus war und ist die in Schweden vertraute Form, die zur Schaffung demokratischer Verhandlungssysteme genutzt wurde.

Die liberal-korporative Linie Schwedens wird in der deutschen Literatur nur wenig beachtet, denn sie definiert lediglich die Herausbildung korporativer Strategien und Strukturen *innerhalb der bestehenden Gesellschaftsorganisation*; die gesellschaftliche Polit-Organisation selbst hat sie dagegen nicht geprägt. Sie war für innovatorische Überlegungen des Nachkriegsdeutschlands nicht von Bedeutung. Darüber hinaus konnte Schweden die aus Krisenzeiten der Vorkriegszeit existierenden Organisationen für neue Anforderungen umwandeln (vgl. Jonsson 1989; vgl. Rothstein 1992) und entwickelte den Korporatismus aus einem anderen Kontext heraus, als dies aus den nationalsozialistischen Strukturen Deutschlands heraus möglich gewesen wäre.

Auch die internationale Korporatismus-Diskussion der 80er und 90er Jahre schenkt der schwedischen Entwicklung nur geringe Beachtung, weil sie wenig geeignet schien, korporative Strukturen anzuregen oder zu bilden. Das Interesse lag außerhalb Schwedens eher darin, steuernde Strukturen sich selbst herausbilden zu lassen, z.B. in Deutschland durch Bürger-Initiativen, Vereine, Selbsthilfegruppen u.a. Diese bildeten sich als pluralistische Strukturen, die dem deutschen Demokratieverständnis eher entgegenkamen, heraus.

Hernes (1989) untersuchte das Verhältnis von Korporatismus und Frauen. Ihre Ergebnisse aber verlieren unter dem Sammelbegriff „Skandinavien“ die für Schweden relevanten Konturen.

Das wichtigste Merkmal des Korporatismus sind, wie betont, seine *Verhandlungssysteme*. Nach Hirdman (1988, 1990), die vom Genusssystem in der Geschlechterfrage spricht, d.h. einer gesellschaftlichen Trennung in männlich/weiblich, sind es diese, die in der Geschlechterproblematik Chancen für Frauen eröffnen. Die Kenntnis vom Funktionieren der Strukturen und die Nutzung der darin existierenden Systeme könnte langfristig Strategien zum Durchbrechen der Geschlechtertrennung möglich machen. Im korporativen Diskurs wird in den Verhandlungen versucht, Probleme durch Identifikation, Synthese der Erkenntnisse und Strategievorschläge zu lösen. Die Diskursfähigkeit der Konfliktparteien muß vorausgesetzt werden, damit es nicht zu Dauerkonflikten kommt.

Die Geschlechterfrage ist nach meiner Meinung ein *Dauerkonflikt*. Dieser erhält in Schweden z.B. durch die Aufdeckung von Macht- und Entscheidungspotentialen in korporativen Strukturen einen nutzbaren neuen Aktionsradius. Denn Frauen werden diskursfähig durch die Schaffung eines intellektuellen Kenntnisstandes vom Funktionieren des Systems. Dies ist unabhängig davon, welche Definition der schwedischen Verhandlungssysteme in der Wissenschaft in der Zukunft formuliert werden wird.

Frauen müssen zur Veränderung der Machtasymmetrie die existierenden patriarchalen Systeme und Strukturen für sich nutzen. *Korporative Strukturen sind starke Strukturen*. Sie lassen sich nur durch das Einmischen von Frauen zu einer positiven Veränderung bewegen und sich zu neuen, „frauenfreundlichen“ Strukturen verändern, die die von den schwedischen Frauen besonders betonte Harmonie von Privatheit und Öffentlichkeit sich entwickeln läßt.

Die sich in kleinen Verbänden in Schweden abseits des korporativen Systems etablierten Frauenverbände waren in ihrer Entscheidungsfindung für die politische Gesellschaftsteuerung bislang nicht sonderlich relevant. Zum Beispiel existieren der Frederica-Bremer-Förbund (Frederica-Bremer-Verein), der Husmodersförbund (Hausmütterverein), die Hembiträds-förening (Verein für Hausangestellte), die Alliance of Country World Women (Verein der Landfrauen der Welt) u.a.m. seit langem, z.T. schon seit der Jahrhundertwende. Sie zählen zu den *pluralistischen* Organisationen Schwedens mit relativ geringer politischer Wirksamkeit und können mit pluralistischen Institutionen Deutschlands, zu denen z.B. auch die VHS gehört, verglichen werden (Schimank/Glagow 1984, 23). Entscheidungen, die für die politische Steuerung relevant wären, bringen sie nur dann her-

vor, wenn sie mit ihren Forderungen an die Öffentlichkeit treten, und dies in den Ministerien registriert und praktisch umgesetzt wird.

### 1.1.2 Zum Begriff Konsensus

In der zurückliegenden schwedischen Politik stand das Bedürfnis nach Konsens im Vordergrund. Unüberwindbare Kontroversen zwischen und innerhalb der Parteien hat es kaum gegeben bzw. sie wurden durch Diskussionen in korporatistischer Struktur beseitigt.

Der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit im Wirtschaftssystem sowie Interventionen starker Gewerkschaften haben sich unter der Regierung der Sozialdemokraten vereinbaren lassen. Dabei haben die Parteien je nach Situation unterschiedliche Kompromisse machen müssen. Bis zur großen Regierungskrise (gemeint sind die ungewöhnlich großen Streiks Mitte der 80er Jahre) haben sich solche Bedingungen weitgehend zugunsten aller Parteien ausgewirkt. Dies zeichnet den Korporatismus in Schweden insgesamt aus. Unter Funktionalitätsgesichtspunkten durfte keine der beiden Seiten von Kapital und Arbeit auf längere Sicht so stark von der anderen beherrscht werden, daß ihre Interessen völlig unterdrückt wurden. Der Interessengegensatz sollte, bzw. soll im Konsensus auf ein höheres, zumindest kompromißfähiges Integrationsniveau befördert werden. „Aus dieser Einsicht heraus sollen sie durch eine wechselseitige Offenlegung Respektierung und diskursive Aushandlung ihrer jeweiligen Standpunkte zu lohn- und einkommenspolitischen Entscheidungen gelangen, die die Interessen beider Seiten auf dem übergreifenden Rationalitätsniveau gesamtökonomisch verträglicher Lohnabschlüsse vereinigen.“ (Schimank/Glagow 1984, 21) Gefordert ist also ein Verhalten der beteiligten Partner, das auf vergleichbarem intellektuellem Kenntnisstand und adäquater Reflexion beruht. „Die Strukturlogik korporatistischer Verhandlungssysteme besteht somit darin, daß jeder der beteiligten Verbände als Repräsentant divergierender gesellschaftlicher Interessen gleichsam eine Haltung des ‘taking the role of the other’ einnimmt“ (Mead 1984, 21). Dieses bedeutet nicht eine Nivellierung der jeweiligen Partikularinteressen oder aber ein Hantieren mit ideologischen Leerformeln eines allgemeinen Konsensus, sondern es geht um die „Kompatibilisierung“ (Schimank/Glagow 1984) divergenter Interessen.

Damit wird den neokorporatistischen Institutionen etwas abverlangt, was Schimank/Glagow (1984) als „Transzendierung partikularer Interessen in

Richtung auf eine Integration der dahinter stehenden gesellschaftlichen Funktionserfordernissen“ bezeichnen (Schimank/Glagow 1984, 22).

„Die Bedeutung des Begriffs Konsensus in der Politikwissenschaft beruht auf der These, daß keine politisch-soziale Einheit ohne ein Minimum an Integration und damit an Konsens bestehen kann.“ (Nohlen 1991, 315) Die Verwendung des Begriffes Konsens ist in der Literatur nicht eindeutig zu klären. Je nach inhaltlichem Kontext kann sie Anschauungen, übergreifende Solidaritätsgefühle, Zustimmung zu politischen Willensakten oder Übereinstimmungen in politischen Überzeugungen meinen. Von Bedeutung ist dieser Begriff allerdings insofern, als er gesellschaftspolitisch erforderlich ist, um Demokratie abzusichern und Desintegration in gesellschaftlichen Zusammenhängen zu verhindern. Er ist darüber hinaus „zentrales Thema pluralistischer Gesellschafts- und Demokratietheorien“ (Nohlen 1991, 316). Konsens in der Tradition der neo-pluralistischen Theorie E. Fraenkels (1979) bedient sich einer weiterreichenden Definition, wonach der notwendige gesellschaftliche Konsens konkrete politische und soziale Prinzipien erhält, die sich in westlichen Demokratien entwickelt haben und die nicht mehr zurückzunehmen sind (z.B. Volkssouveränität, Mehrheitsentscheidungen, Gleichheit vor dem Gesetz, Freiheitsrechte, Gesetzmäßigkeit der Verwaltung, Unparteilichkeit der Justiz; in Schweden auch die Volksbefragung und das Diskriminierungsverbot im Geschlechterverhältnis). „Außerdem umfaßt der Konsens auch ein Minimum an regulativen Ideen generellen Charakters wie Gerechtigkeit, Billigkeit und vor allem Gemeinwohl.“ (Fraenkel, zit. nach Nohlen 1991, 316) „Neo-pluralistische Theorieansätze sprechen dem Konsensus die Funktion zu, einen Beitrag zur Legitimation des sozialen und politischen Systems zu leisten. Denn erst ein Konsensus, der auch Werte und Normen beinhaltet, rechtfertigt das Vertrauen, das der pluralistische Willensbildungs- und Entscheidungsprozeß unter bestimmten institutionellen Rahmenbedingungen auch Gerechtigkeitsansprüche erfüllt.“ (Massing, zit. nach Nohlen 1991, 16)

Die BürgerInnen Schwedens haben zur Legitimation des sozialen und politischen Systems im Weberschen Sinne beigetragen. Durch die paritätische Zusammensetzung von Interessengruppen im korporatistischen System war eine grundsätzliche *Konsensbereitschaft vorhanden und damit Bedingungen gegeben, wie sie in der Wissenschaft lediglich für pluralistische Strukturen konstatiert werden* und wie sie in anderen Nationen unbekannt geblieben sind oder nie erreicht wurden. Dazu trug die jahrzehntelange Kontinuität

sozialdemokratischer Politik bei. Schweden hat keinerlei Brüche durch den Wechsel von sozialdemokratischer und konservativer Politik oder konfliktträchtigen Rechts-/Links-Blöcken erfahren, und der Konsens konnte sich an stabilen Werten und Normen orientieren, die die Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse beeinflusst und erleichtert haben.

Aus der obigen Reflexion des Begriffes Konsensus wird deutlich, worin möglicherweise das Dilemma der schwedischen Definition zum Korporatismus liegt. Denn in der einschlägigen Wissenschaftsliteratur werden für konsenspolitische Entwicklungen pluralistische Strukturen vorausgesetzt. Schweden entwickelte aber seine sprichwörtliche *Konsenspolitik*, die die Chancengleichheit im „Schwedischen Modell“ entwickelte und die die Basis für eine „frauenfreundliche“ Politik (Hernes 1989, Siim 1987, 1988, 1989) bildete, unter starken korporativen Strukturen und weicht damit von der klassischen Definition ab. So gesehen ist der Sonderstatus im internationalen Vergleich, der Schwedens Korporatismus als „liberal-korporative Linie“ definiert, nicht nur auf das formale Kriterium des Mitspracherechtes im Reichstag durch die Lekomannastyrelser zu beziehen, sondern auch auf die moralischen Verkehrsformen der Verhandlungspartner. Unter diesem Aspekt läßt sich m.E. auch das Vertrauen („trygghet“<sup>4</sup> nach Enzensberger) der BürgerInnen verstehen, das den korporativ strukturierten institutionalisierten Organisationsformen und den Verwaltungen die Legitimation im Weberschen Sinne entgegengebracht wurde.

## 1.2 Definition, Aufgaben und Funktion von Korporatismus

Der Versuch, „Korporatismus, Neokorporatismus, Neoliberalismus oder neuer Korporatismus“ zu definieren, mündet in eine rein akademische Diskussion.<sup>5</sup> Gotsch (1991) und Kastendiek (1981) betonen die unzureichend systematische Begründung der Konstruktionslogik einzelner Konzepte sowie eine defizitäre Reflexion über theoriebegriffliche Integrationsmöglichkeiten, die eine Definition in der Wissenschaft erschweren (Gotsch 1984, 54ff.). Deshalb wird anstelle einer Definition hier zunächst eine stark vereinfachte Umschreibung verwendet: „Als *Korporatismus (Neokorporatismus, Liberaler Korporatismus, Demokratischer Korporatismus)* wird die

---

4 Vertrauen, Geborgenheit; Enzensberger (1982) versteht darunter auch Vertrauensseligkeit.

5 Beitrag für die Arbeitstagung „Korporatismus in historischer und internationaler Perspektive“ des Ludwig-Beutzmann-Instituts für historische Sozialwissenschaft in Salzburg, 12. u. 13. April 1984, zit. nach Kastendiek: 1984, 89.



*Beteiligung von gesellschaftlichen Verbänden an staatlicher Politik bezeichnet.*“ (Czada 1988, 70ff.) Aber auch die *private Interessesregulierung* (Streeck/Schmitter 1985) *in Teilbereichen der Industrie, Agrar- und Sozialpolitik* (auch als sektoraler oder Meso-Korporatismus bezeichnet) spielt eine Rolle (Nohlen 1991, 322).

Heinze (1983) definiert Neokorporatismus wie folgt: „Wie oben bereits angedeutet, bezeichnet das Konzept des Neokorporatismus aus meiner Sicht eine *Form der wechselseitigen Verflechtung* zwischen gesellschaftlichen Organisationen und staatlichen Organen. Die jeweiligen Interessenorganisationen sind nunmehr nicht nur autonome Organisationen, sondern werden auch in die Politikformulierung und -implementierung einbezogen. Neben der Interessensaggregation und -formierung sowie der Vertretung der Mitgliederinteressen im politischen Raum tritt die Beteiligung an der staatlichen Politik, die allerdings nicht bedeutet, daß die Verbände damit eine Autonomie verlieren würden. Erwartet wird allerdings, daß die in den Verhandlungssystemen beschlossenen Politikresultate auch in beteiligten Verbänden umgesetzt werden.“ (Heinze 1983, 2)

Gotsch (1984) kritisiert daran, daß ein eingeschränkter Bezug auf die symbiotische Austauschbeziehung oder auf kooperative Koordinationsformen durch den Einbezug von Interessenorganisationen in die staatliche Politik entsteht, wenn entsprechend Konstrukte wie „Verflechtung“, „Zusammenarbeit“, „wechselseitiger Einfluß“ und „Beteiligung“ benutzt werden. Es werde so ein konstitutiver Bestandteil des Neokorporatismus vernachlässigt, der in der *spezifischen Integrationsstruktur* besteht. Hiermit ist gemeint: „Integration zielt darauf, die *Kompatibilität von Teilen eines Gesamtsystems bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung teilsystemischer Identitäten und vermittelt über die Verbindlichkeit eines gemeinsamen Symbolsystems* herzustellen.“ (Willke, zit. nach Gotsch 1984, 74) „Der positive Funktionsaspekt von Integration besteht in der Abstimmung der externen Austauschbeziehungen zwischen Teilsystemen auf gesamtsystemische Erfordernisse (‘kollektive Güter’) hin.“ (Gotsch 1984, 74)

Der Neokorporatismus und seine Debatte wurde zunächst auf *ökonomische* Gegenstandsbereiche wie Einkommenspolitik (z.B. Lehmbruch 1979), der Einkommens- und Preiskontrolle (Marin 1980, 8, 157ff.), industrielle Beziehungen (Crouch 1979, 13-54) und industriell-strukturelle Reorganisation (z.B. Esser/Fach 1981, 158-179; vgl. Esser 1982) konzentriert. Neokorporatistische Konzepte aber wurden auch auf andere *nicht-ökonomische* Bereiche übertragen. Sie finden inzwischen Anwendung im Bereich der Sozialpolitik (z.B. Cawson 1982), der Gesundheitspolitik (vgl.

Wiesenthal 1991), der Wohnungspolitik (Craig/Harrison 1984, 75-91) und der Stadt- und Regionalplanung (Reade 1984, 92-110). Sehr stark aber wird dieser Begriff auf den Korporatismus im Wohlfahrtsstaat bezogen. Coates (1984, 122-135) und Harrison (1984, 17-40).

Dabei wurde neokorporatistische Politik zum Teil auf das Prinzip der Kooperation und Verhandlung bezogen, zum Teil auch als Merkmal der Beteiligung von Interessenorganisationen an staatlichen Entscheidungen identifiziert (vgl. Heinze 1983; Gotsch 1984).

Am nachfolgenden Beispiel wird am Zitat von Müller-Plantenberg (1981) ein weiteres Definitions-dilemma erkennbar: Es besteht in der zeitlichen Inkongruenz von Definition und existierender politischer Steuerung. D.h. in der politischen Realität entwickelten und entwickeln sich Steuerungsformen bzw. Beziehungsgeflechte, denen im wissenschaftlichen Diskurs „Definitionen“ gegeben wurden; die Prozesse selbst nehmen in ihrer „Planung“ keineswegs theoretische Überlegungen zur Vorlage. Dazu ein Beispiel: „Offensichtlich neigt die akademische Diskussion dazu, Entwicklungstendenzen, die in einer bestimmten Phase dominieren, zu einem systemischen Wandel zu generalisieren. Aus der Wahrnehmung von Formierungsprozessen im Verhältnis von Politik und Ökonomie bzw. von Staat, Unternehmerorganisationen und Gewerkschaften insbesondere in den siebziger Jahren resultieren so die Annahmen einer sukzessiven Komplettierung eines ‘neuen Korporatismus’...“ (Müller-Plantenberg 1981, 37; Kastendiek 1984, 90) Mit anderen Worten: Die akademische Diskussion definiert und schlußfolgert, obwohl ein reliables Resultat noch aussteht. D.h. fließende Formierungsprozesse bedürfen einer Definition; ein sinnvoller Zeitpunkt dafür aber ist auch den Experten nicht bekannt. Daraus darf m.E. aber nicht geschlußfolgert werden, daß Formierungsprozesse mit ihren Verhandlungssystemen nicht vorteilhaft nutzbar sind, im Gegenteil. Mit Schleiermacher ausgedrückt: „Die Dignität der Praxis ist unabhängig von der Theorie; die Praxis wird nur mit der Theorie eine bewußtere“ (vgl. Schleiermacher 1983). Formierungsprozesse bergen Chancen, die im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen im nachfolgenden aufgezeigt werden.

Korporative Strukturen variieren stark in den einzelnen Ländern. Der Begriff Korporatismus ist schon deshalb vieldeutig und es kann, mit Roth-

stein (1991, 43)<sup>6</sup> ausgedrückt, viel Energie für seine Definition investiert werden. Sinnvoller ist daher aufzuzeigen, wie der Korporatismus in dem jeweiligen Land, dem ein wissenschaftliches Interesse gilt, funktioniert bzw. welche Aufgaben er erfüllt. Im nachfolgenden werden deshalb einige Aspekte dazu ausgewählt. Wegen der geringfügigen politischen und wissenschaftlichen Beachtung des Korporatismus in Schweden muß vorausgeschickt werden, daß im internationalen Wissenschaftskontext Einigkeit darüber herrscht, daß Österreich, dicht gefolgt von Schweden und Norwegen, auf der Skala starker korporativer Staaten an der Spitze liegt (siehe 1.3) (Rothstein 1991, 46). Die *Funktion* des schwedischen Korporatismus liegt nach Rothstein (1991) in drei wichtigen Diskussionsbereichen:

1. Die Arbeiterklasse wurde durch ihn gebändigt. Sie wurde in das kapitalistische System *inkorporiert*. Länder mit starker Arbeiterbewegung haben in der Regel auch einen starken Korporatismus.
2. Große Teile des Staatsapparates wurden durch starke Organisationen *kolonialisiert*. Organisationen haben parlamentarischen Einfluß bekommen. Gruppen aus Parteien, Organisationen, Medien, Behörden und der akademischen Welt dominieren ihr Umfeld, so daß die politischen Strukturen nur noch durch sie durchschaut und beeinflußt werden können. Der Staat befindet sich quasi in ihrer Gewalt.
3. Organisationen wurden weitgehend verstaatlicht. Der Staat *inkorporierte so die Interessen* und benutzt sie als Mittel für seine Politik. Darüber hinaus hat der Staat durch Ausnutzung von Kenntnissen und Expertentum, Kompetenzen auf neue Gesellschaftsbereiche ausgedehnt und so deren Legitimation erhöht.

Idealtypisch stellt Korporatismus eine politische Steuerungsfunktion dar, aber - wie bereits im vorangegangenen Kapitel betont - ist die Gesellschaftsteuerung zu einer multikomplexen Aufgabe avanciert, so daß die Funktion von Korporatismus darin zu einer Beurteilung nach seinem *Ausprägungsgrad* wird. „Der Staat agiert nicht mehr als souverän handelnder Akteur, nicht mehr als „Zentrum oder Spitze moderner Gesellschaften“, sondern als Komplex von „informellen und formellen Verhandlungssystemen“. Interventionen und Entscheidungen müssen in den klassischen Organisationen der Industriegesellschaft, den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, in Kirchen, freien Trägern und Kommunen ausdiskutiert und ausgehandelt

---

6 Rothstein ist Mitarbeiter am Staatswissenschaftlichen Institut in Uppsala (Statsvetenskapliga Institutionen) und gilt in Fachkreisen als Experte.

werden, bevor sie in Kabinetten und Parlamenten entschieden werden“ (Kulawik 1996, 26). Durch die Enthierarchisierung der Beziehung zwischen Staat und Gesellschaft bleibt so der Staat handlungsfähig für die Steuerung komplexer Gesellschaften.

*Die einfachste Methode, den Ausprägungsgrad von Korporatismus zu messen ist offenzulegen, in welchem Ausmaß die Organisationen formale Berechtigung in der mitwirkenden Beschlussfassung einzelner Länder haben* (Rothstein 1991, 46, 47).

So gesehen war *Schweden bis 1992 ein durch und durch korporativer Staat* (vgl. Rothstein 1992). In Abgrenzung zur Theorie des faschistischen Korporatismus prägte er den Neokorporatismus (*Nykorporatism*) der Nachkriegszeit. Seine Entwicklung war mit dem „Schwedischen Modell“ verbunden, das sich durch starke eigenständige Organisationen auszeichnete. Dieses aber ist heute durch Wirtschaftseinbrüche in seinen Fundamenten erschüttert. Über den derzeitigen Ausprägungsgrad des Korporatismus herrscht deshalb z.Z. Unklarheit. Dies bringt zusätzliche Definitionsprobleme mit sich.

Die Korporatismusdebatte ist - wie erwähnt - eine rein akademische. Ende der 70er bis Mitte der 80er Jahre läßt sie erkennen, daß bis dahin von einem „Korporatismus als eigenem System“ nicht gesprochen werden kann, sondern, daß es auf die Analyse konkreter korporativer Strukturen in den Interessenorganisationen im staatlich-politischen System und im Verhältnis von Staat und Wirtschaft ankommt. „1978 hat Leo Panitch diejenigen Hauptrichtungen der Debatte kritisiert, die corporatism als ein ‘eigenes’ System definierten. Corporatism als ‘System der Interessensmediation’ versus Pluralismus, als ‘Staatsform’ versus Parlamentarismus oder gar als ‘staatlich gelenktes Wirtschaftssystem’ versus Kapitalismus seien Bestimmungen, die zwar idealtypisch ausformuliert werden können, aber wenig zur Analyse realer Entwicklungen taugen.“ (Kastendiek 1984, 90)

In Schweden kommt dazu das Problem, daß eine detaillierte wissenschaftliche Analyse nur unzureichend betrieben worden ist, Korporatismus wurde politisch nicht wahrgenommen. Allein Rothstein widerlegte Vorstellungen von Politikern des eigenen Landes, daß ihr politisches Kräfteverhältnis nicht korporativ sei.

Schweden hat nie ein Hehl daraus gemacht, daß Organisationen unterschiedlichen Einfluß auf die Politik genommen haben; dies schaffte unter langanhaltender Hochkonjunktur gepaart mit friedlicher Konsenspolitik auch keine Probleme. Erst Mitte der 80er Jahre - Schweden erlebte die ersten großen

Streiks - diskutierte man entstandene Abhängigkeiten (vgl. SAF 1991). Rothstein (1991) wies am Beispiel der SAF (Schwedischer Arbeitgeberverband) nach, daß sich Rückkopplungen im politischen Kräftespiel entwickelt hatten, und prognostizierte, daß die beabsichtigte Aufkündigung einzelner Mitgliedschaften der beteiligten Partner zu spürbaren Nachteilen führen werde (Rothstein 1991, 47ff.). Er glaubte deshalb auch an einen Weiterbestand des Korporatismus in seiner alten Form. „En ensidigt nedrustning av den korporativa representationen är inte särskilt sannolik.“ [*Eine einseitige Abrüstung der korporativen Repräsentation ist nicht besonders wahrscheinlich*] (Rothstein 1991, 60).

Wie bereits angeklungen, behielt er damit recht. Das System „schlittert“ z.Z. dahin (DN 27.11.1995). Das parlamentarische Mitspracherecht der korporativen Partner wurde während der kurzen konservativen Koalitionsregierung aufgelöst und der große Arbeitgeberverband (SAF) löste in zahlreichen korporativen Zusammenhängen seine Mitgliedschaft auf. Eine Rückkehr altbewährter Strukturen zeichnete sich bereits Mitte 1995 ab. Den Korporatismus deshalb als obsolet zu bezeichnen - wie schwedische Politiker dies tun - ist ein Problem des intellektuellen Kenntnisstandes. Korporative Strategien und Strukturen existieren in *allen* kapitalistischen Gesellschaften. Länderspezifisch lassen sich liberale, korporative und etatistische Strategien und Strukturen erkennen, die miteinander „konkurrieren, miteinander existieren oder sich sogar kombinieren.“ (Kastendiek 1984, 90) Korporatistische Strukturen in Schweden waren noch in den 90er Jahren starke Strukturen (vgl. Rothstein 1991, 1992), in denen Macht, Kompetenz und Tradition vorgefunden wurden. Ihre Vertreter waren *Machtinhaber*, nicht zuletzt deswegen, weil sie oft ein halbes Berufsleben lang (Rothstein 1991) in den Ausschüssen fungierten.

In den westeuropäischen Demokratien haben sich seit etwa dem Ersten Weltkrieg (neo)korporative Strategien und Strukturen herausgebildet. Schon immer hat es ganz unterschiedliche Formen korporativer Systeme gegeben, so z.B. ständestaatlich-ideologische Orientierungen, faschistisch-herrschafts-strategische und technokratisch-politökonomische Orientierungen (Kastendiek 1984, 97). Sie sollen hier nicht weiter ausgeführt werden, denn - wie betont - folgte Schweden eher einer liberal-korporativen Linie (Kuhn 1981, 209-229). Diese ist einzuordnen in das, was als Herausbildung korporativer Strategien und Strukturen zu bezeichnen ist und was die Politorganisation nicht zu einer neuen *Form* geführt, sondern innerhalb der bestehenden Organisation von Gesellschaft und Staat Veränderungen herbeigeführt hat. *Die schwedische Politorganisation war*

*und ist eine sozial-liberale Demokratie plus Korporatismus.* Kapitalistische Demokratien dieser Art zeichnen sich dadurch aus, daß ein Zusammenspiel mehrerer Entscheidungsebenen und -zentren existiert. Besonders deutlich wird dies in Mechanismen, die im Zusammenspiel des Verhältnisses von Staat, Kapital(organisationen) und Gewerkschaften zu finden sind. „Solche Mechanismen finden sich auf allen Ebenen in der Wirtschafts- und Politstruktur, auf Ebene der

- Betriebe, der Branchen und der gesamtwirtschaftlichen Steuerung sowie auf der kommunalen, regionalen und zentralstaatlichen Ebene;
- sie erstrecken sich nicht nur auf das Feld der Wirtschafts- und Sozialpolitik, sondern auf viele andere Politikbereiche;
- sie sind in verschiedener Weise und mit unterschiedlichem Umfang institutionalisiert und verrechtlicht worden, sie realisieren sich daneben und zusätzlich, aber auch informell und sind nicht reglementiert;
- sie basieren auf „multilateralen“ Beziehungen zwischen Staat, Kapital und Gewerkschaften, die jedoch oft in trilateralen oder tripartistischen Formen „gebündelt“ werden;
- sie sind nicht nur materiell begründet, etwa verteilungspolitisch, sondern darüber hinaus auch durch soziale Deutungsmuster und habituelle Verkehrsformen, die bis zur Akzeptanz eines gesellschaftlichen Basis-konsenses (oder was dafür gehalten wird) gehen können.“ (Kastendiek 1984, 108)

Kastendiek (1984) stellt zu diesen Mechanismen vier Thesen auf. 1. Es existiert ein Beziehungsgeflecht von gesellschaftlichen Instanzen und Organisationen, in die die Gewerkschaften - wie asymmetrisch auch immer - einbezogen sind. 2. Dieses Beziehungsgeflecht hat sich zwar zwischen Staat, Kapitalorganisation und Gewerkschaften herausgebildet, aber es ließe sich weder in dichotomische Interpretationsmuster wie Staat/Wirtschaft oder Staat/Vertragsorganisation oder Kapital/Gewerkschaften interpretieren, noch in Verstaatlichung von Gesellschaft oder ähnliche Definitionen fassen. Vielmehr läßt sich das *Beziehungsgeflecht* als „Teil der gesellschaftlichen Politorganisation“ bezeichnen. 3. Diese Mechanismen zeigen auf, daß es sich um Strukturen, die korporativ zu nennen sind, handelt. Er bezeichnet sie als „Netzwerk korporativer Strukturen innerhalb der bestehenden Politorganisation“. Zuletzt sind diese Mechanismen, die das Zusammenspiel von Gewerkschaften und Politik beschreiben, eine „intermediäre Organisation zwischen Kapital und Arbeit“ (Kastendiek 1984, 109; auch Müller-Jentsch 1982, 17-44), wobei die Gewerkschaften nicht in ihrer Mitgliedschaft erfaßt

sind, sondern als eine *Institution der gesellschaftlichen Politorganisation* bezeichnet werden müssen.

Rothstein (1992) weist in seiner Veröffentlichung „Der korporative Staat“ (Den korporativa staten) in Schweden nach, daß die Interessenorganisationen entweder *politische Steuerung übernehmen oder mit dem Staat zusammenarbeiten*. Sie verfügen entweder über erhebliche politische Entscheidungskompetenz, oder aber sie stehen in ihren Entscheidungen den Vorstellungen des Staates nahe. Da dies verglichen mit anderen Ländern kaum zu Problemen führte, hat Schweden als ein *allumfassend organisiertes Land* die internationale Aufmerksamkeit auf sich gelenkt. Auch der Frage nachgehend, weshalb eine starke Machtdelegierung auf die Verwaltungsebene stattgefunden hat, überprüft Rothstein (1992) in der politischen Historie u.a. die Entstehung der Arbeitsmarktbehörde (AMS) sowie das Verhalten der Politiker gegenüber der Arbeiter- und Bauernbewegung. An ihnen sowie einer Reihe weiterer Sektoren kann er nachweisen, daß sich *Methoden* der Zusammenarbeit zwischen Staat und Interessenorganisationen entwickeln konnten.

Kastendiek weist theoretisch nach, was Rothstein (1991) konstatiert, nämlich, daß eine Affinität korporativer Strategien zu sozialdemokratischer Politik existiert (Kastendiek 1981, 144-177). Diese Affinität resultiert seiner Auffassung nach daraus, daß sozialdemokratische Politikoptionen auf eine kollektiv-organisierte und staatlich vermittelte bzw. moderierte Veränderung sozio-ökonomischer Herrschaftsverteilung zielen müssen. Sie trug zur Herstellung korporativer Strukturen in den Demokratien bei; Schweden ist dafür nur ein Beispiel (Kastendiek 1984).

Wie gesagt, ist die Rolle der Gewerkschaften in Schweden und die von Kastendiek (1984) als intermediär bezeichnete Funktion zwischen Kapital und Arbeit für Schweden in einem spezifischen Kontext zu interpretieren. Schon früh haben sich die Unternehmerorganisationen mit den Gewerkschaften arrangiert (Jonsson 1989). Das in der Nachkriegszeit verabschiedete Mitbestimmungsgesetz (MBL) war die Spitze der Machtentwicklung der gewerkschaftlichen Organisationen. Es schränkte den Handlungsrahmen der Gewerkschaften viel weniger ein als in anderen marktwirtschaftlich orientierten Ländern. Z.B. wurden Beschlußfunktionen und Verhandlungsrechte zentralisiert. Das bedeutete für die Gewerkschaften eine hohe Eigenständigkeit in den Lohnabsprachen bis 1992. Kapital und Gewerkschaft stellten hier lange Zeit keine Fronten dar; sie hatten das *gemeinsame Ziel* einer starken wirtschaftlichen Entwicklung. Heute in der wirtschaftlichen Rezession wird das MBL brüchig, das alleinige

Lohnverhandlungsrecht der Gewerkschaften ist wieder dezentralisiert. Hart (1988) betont, daß aber auch auf der lokalen Ebene in den staatlichen Verhandlungen der Zukunft kaum auf die Mitbestimmung der gewerkschaftlichen Arbeitnehmerorganisationen verzichtet werden kann, denn sie sind mit den Bedingungen vor Ort vertraut und besitzen das Know-how in Verhandlungsprozessen (vgl. Hart 1988).

Unter dem wirtschaftlichen Einbruch und der allgemeinen Weltwirtschaftslage nimmt auch die solidarische Haltung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Schaden. Konservative in Schweden sprechen zunehmend vom Hineinreden der (sozialdemokratischen) Organisationen. Sozialdemokratisch orientierte Unternehmer, die sich ihre Loyalität zum Staat bewahrt haben, betrachten korporatistische Strukturen dagegen auch weiterhin als eine Chance zur Stützung demokratischer Entscheidungen.

In der Neuformierung der schwedischen Verhältnisse nach dem Konjunkturbruch ist m.E. die Frauenforschung aufgefordert, die Geschlechterperspektive in die Korporatismusforschung einzubinden, denn in das patriarchalische Beziehungsgeflecht von gesellschaftlichen Instanzen und Organisationen waren Frauen bisher kaum involviert. Hart (1988) weist nach, daß die Gleichstellungsfrage als politisches Problem in der Priorität der Verhandlungsfragen in den Organisationen eine eher „unwichtige“ Frage ist und als „modernes, neues“ Problem eingestuft wird, während traditionelle Fragen (Lohn, Personal etc.) auch weiterhin bevorzugte Aktivitätsfelder sind (Hart 1988, 72). FrauenforscherInnen haben dazu einen festen Standpunkt. Kulawik betont: „Frauen- und Geschlechterpolitik können nicht nur als Politikfelder im herkömmlichen Sinne verstanden werden, sondern „Geschlecht“ muß als eine gesellschaftliche und politische Kategorie ... konzeptualisiert werden“ (1996, 28). Sie versteht Männer und Frauen in der Politik als „Genus-Gruppe“, als ein Gliederungs- und Strukturprinzip, das Hierarchien, Segmentationen und Marginalisierungen hervorbringt. „Geschlecht ist ein Begriff sozialer Schichtung“ und ein „struktureller Indikator von sozialen Ungleichheitslagen“ wie beispielsweise „Unterschieden im Zugang zu politischer Macht, Hierarchien von männlichen und weiblichen Praxisfeldern, für Männer und Frauen tabuisierte Räume, kontrastierende Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit“ (1996, 28). Im Neutralitätsprinzip der Gesetzeslage Schwedens, nach dem die Gleichstellung entwickelt wurde, berücksichtigt dieses Strukturierungsprinzip nicht. Die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt hat sich deshalb weiter verhärtet, wie noch aufgezeigt werden wird. Es läßt sich nachvollziehen, daß Frauen von der Arbeiterbewegung



profitiert haben, daß ihre Interessen im Politikfeld der Organisationen aber nie Priorität erlangten, obwohl die Arbeiterbewegung, die im schwedischen MBL gipfelte, über die Gewerkschaften im korporativen Zusammenschluß das Zünglein an der demokratischen Waage bildete. *Gleichstellung als demokratischer Wert wird besonders in Schweden betont.* Im Korporatismus haben Frauen jedoch auch von sich aus ihren Anspruch bisher kaum formuliert. In den oben aufgezeigten fehlenden theoretischen Orientierungsvorgaben liegt so gesehen für Frauen sogar die Chance produktiver Gestaltungsmöglichkeiten. Die Frauenfrage war jahrzehntelang involviert in die Klassenfrage, die mit Hilfe der Organisationen gelöst werden sollte, so auch in Schweden. Feministinnen forderten eine Trennung der Frauenfragen von der Klassenfrage, da sie hierin unterzugehen drohte. Sie verweisen heute in der Korporatismus-, Neokorporatismus- und Pluralismuskonversation auf die fehlende Integration pluralistischer Formen, zu denen die Frauenverbände gehören (Hernes 1989, Hultgren 1982; Wahl 1992 u.a.).

Es genügt nicht, eine Feminisierung dieses „spröden“ Bereiches zu fordern. Gleichstellung, wie sie sich heute international darstellt, bleibt m.E. sonst eine gewährte, „geduldete“, eine am Rande des eigentlichen Politgeschehens existierende. Sie aber ist es, die Einfluß auf die Lebensgestaltung von Frauen in allen Bereichen hat. Das Private ist politisch; es fordert auf, den akademischen Elfenbeinturm zu verlassen und konkrete Schritte zu unternehmen, d.h., vorhandene Verhandlungsstrukturen zu nutzen. Erste Ansätze waren in Aktionen zwischen Politikerinnen und der „Kommission zur Untersuchung der Frauenvertretung in öffentlichen Institutionen“ zu beobachten: sie setzten durch, daß Wiederbesetzungen in Komitees und Beiräten im Wechsel mit Frauen erfolgten (Neyer, 1996, S. 96.) Veränderungen in der Zukunft liegen ohne solche oder ähnliche Aktivitäten weiterhin in der Macht männlicher Entscheidungen und müssen von Frauen hingenommen werden.

### **1.3 Korporatismus, Neokorporatismus oder Pluralismus?**

Schweden, so konnte aufgezeigt werden, entwickelte eine spezifische liberale Form des Korporatismus; Konsens und Kompromißdenken sind hierbei die vermeintlich demokratischen Verhandlungsformen. Dies macht plausibel, weshalb Schwedens Politik und Wissenschaft im Bereich des Pluralismus ihre Definitionen suchten und sich nur mühsam zum eigenen Korporatismus bekannten. Diese Erkenntnisentwicklung, die sich vor allem Anfang

der 90er Jahre vollzog, hat aber nicht zuletzt ihre Gründe in einer Uneindeutigkeit der Wissenschaftstheorie.

Reutter (1991) bezeichnet Korporatismus als einen „*Sonderfall*“ von *Pluralismus*, d.h. als eine spezifische Variante. Es müsse empirisch aufgezeigt werden, daß die staatliche Willensbildung hauptsächlich oder überwiegend auf einer eng begrenzten Anzahl von organisierten Interessen beruhe und diese wiederum parlamentarisch repräsentative Vertretungsstrukturen ablöse oder ihre Bedeutung zumindest wesentlich einschränke. Erst hier sei Pluralismus als Realitätsbeschreibung in seinen grundsätzlichen Prämissen tangiert (Reutter 1991, 214). „Auf dieser Grundlage lassen sich dann zum anderen auf analytischer Ebene Politikfelder unterscheiden, die in ihrer institutionellen Ausgestaltung eher korporatistischen bzw. eher pluralistischen Merkmalen entsprechen. Je eher diese Politikfelder durch institutionalisiertes Beziehungsgeflecht charakterisiert sind, indem *der Staat und hierarchische, mit einem Repräsentationsmonopol ausgestattete Verbände* kooperieren und so zumindest mittelfristig andere Organisationen ausschließen können, desto eher kann von Korporatismus gesprochen werden. Ist das Politikfeld aber durch eine Vielzahl von Interessen und Akteuren gekennzeichnet, die auch unterschiedliche Aktions- und Organisationsformen aufweisen können, wird man eher von einem pluralistischen Politikfeld ausgehen können.“ (Reutter 1991, 214)

„Von einer Korporatismustheorie müßte erwartet werden, daß sie politische Strukturen, Prozesse und Ergebnisse, sei es auch nur in bestimmten Politikbereichen oder Ländern, besser erklären kann als vorhandene Ansätze der Pluralismus- und Parteienstaatstheorien. Integrierte Politikstrategien (policy-mix) in Schweden und Österreich, auch die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen in der Bundesrepublik oder mesokorporatistische Regulierungsnetzwerke lassen sich kaum als Ergebnis eines freien Kräftemessens interpretieren. Entschieden wird in institutionalisierten Verhandlungssystemen, in denen an die Stelle der Mehrheitsregeln ein Proporzprinzip und meist auch Einstimmigkeit nach außen getreten sind“ (Nohlen 1991, 325).

Schwedens staatliche Willensbildung lag bis zu Beginn der 90er Jahre stark in den Händen einer begrenzten Anzahl von organisierten Interessen (Gewerkschaft, Arbeitnehmerverband etc.), die, mit einem Repräsentationsmonopol ausgestattet, parlamentarische Vertretungsstrukturen ablösten. So gesehen ist eine Definition nach Reutter, wonach es sich hierbei um Korporatismus handelt, eindeutig. Nach Reutter (1991) ist der Korporatismus keine theoretische Alternative zum Pluralismus, sofern der

Pluralismus eine demokratietheoretische Konzeption ist. Die funktionalen Interessenvertretungen müssen im Korporatismus demokratischen Normen entsprechen, unabhängig davon, ob die Durchsetzungsformen der Interessengruppen im jeweiligen Politikfeld variieren. Nach Reutters Auffassung weisen Korporatismustheorien weniger umfangreiche Erklärungsansprüche auf als die Pluralismustheorien, da sie nicht nach der *demokratisch legitimierten Herrschaft* fragen, sondern stärker auf die institutionellen Verknüpfungen zu erfolgreichen Regulierungen rekurren. Dies sind Voraussetzungen, die Korporatismus als ein politikfeldspezifisches Arrangement darstellen, welches sich analytisch deskriptiv von einer offenen, auf Wettbewerb basierenden Form von Interessen unterscheiden läßt.

Daß die funktionalen Interessenvertretungen Schwedens den demokratischen Normen entsprechen, wird seit Mitte der 80er Jahre angezweifelt. In den ersten großen Streiks zeigte sich die Macht, über die die Gewerkschaften verfügten. Aus feministischer Sicht wird vor allem kritisiert, daß die auf parlamentarischer Ebene stimmberechtigten Korporationsrepräsentanten keine gewählten Mitglieder des Volkes sind, sondern von den jeweiligen Organisationen benannt werden. Darüber hinaus sind die mit einem Repräsentationsmonopol ausgestatteten Verbände, die mit dem Staat kooperieren, für Schweden symptomatisch (Rothstein 1992). Daß hier die demokratischen Normen gewahrt bleiben, ist zumindest zweifelhaft. Sicher aber ist, daß Schwedens Politstruktur als eine stark korporative bis in die 90er Jahre hinein bezeichnet werden muß:

**Übersicht 1****Korporatismus in kapitalistischen Ländern**

	LEHMBRUCH	SCHMIDT
Pluralismus	USA Kanada Australien Neuseeland	
schwacher Korporatismus	England Italien	
mittlerer Korporatismus	Irland Belgien BRD Dänemark Finnland Schweiz	Australien Belgien Dänemark Finnland BRD Island Israel Luxemburg Neuseeland Niederlande
starker Korporatismus	Österreich Schweden Norwegen Niederlande	Österreich Japan Norwegen Schweden Schweiz

Quellen: Reutter, W.: 1991, 123; Lehbruch, G.: 1984, 66; Schmidt, M.G.: 1982, 245; Schmitter, P.C.: 1981, 294

Nach der obigen Übersicht ist schwedischer Korporatismus als „starker Korporatismus“ definiert und läßt alle Kriterien fehlen, die eine Pluralismus-Definition erlauben. Dagegen spricht der Schwede Jonsson (1989) in seiner Untersuchung zum Einfluß der Gewerkschaften auf die politische Demokratie auch weiterhin von Korporatismus *und* Pluralismus (Jonsson 1989, 86ff.).

Bergström (1988) analysierte Probleme konkurrierender oder kompletierender Demokratieansätze in Schweden. Der Einfluß der Gewerkschaften

auf die Demokratie Schwedens ist für ihn durch den herrschenden Korporatismus erklärt (vgl. Bergström 1988). Czada (1988) bezeichnet die Einbindung der Gewerkschaften in die Entwicklungslogik Schwedens als neokorporatistische Entwicklung (Czada 1988, 70ff.). In Schweden existiert, näher präzisiert, Neokorporatismus (Ny-Korporatism), der in der einschlägigen schwedischen Literatur unspezifisch als *Korporatismus* terminologisiert ist. Die Verwendung dieses unspezifischen Terminus ist m.E. ein weiterer Grund dafür, daß Politiker Schwedens Korporatismus in seiner Existenz verneinen, folgt dieser Begriff doch Definitionen aus Politorganisationen aus der Vorkriegszeit (z.B. im Faschismus).

Die Korporatismustheorien beziehen sich heute auf ganz unterschiedliche Politikbereiche und Steuerungsproblematiken (vgl. Alemann 1979, 1981; vgl. Reutter 1991). Rothstein (1992) weist, wie oben bereits betont, Korporatismus in nahezu allen Politikbereichen nach: In der Alkohol-, der Arbeitsmarkt-, Arbeitsmilieu-, Rechts- und Verfassungspolitik, in der Industrie-, Landwirtschafts-, Umwelt-, Steuer- und Bildungspolitik. Ein Beispiel ist der Versuch, die Alkoholkontrollen beim Anschluß an die EU aufzuheben; dies wurde durch die korporatistische Monopolgesellschaft blockiert. Auch heute werden die Beschaffung und der Konsum von Alkohol weiterhin kontrolliert.

„Ist Schweden korporatistisch?“ (SOU 1990, 182) Die Frage wird nur durch Rothstein (1992) eindeutig positiv beantwortet. Im übrigen äußert sich die Wissenschaft „gespreizt“. Korporatismus mit seiner liberal-korporativen Entwicklung in Schweden wird bestenfalls eingeteilt in einen Korporatismus vor dem Ersten Weltkrieg und einen Neokorporatismus danach (Jonsson 1989; Bäck 1980; Bergström 1988 u.a.), wobei der Terminus Neokorporatismus in der Diskussion wieder durch Korporatismus ersetzt wird. Wegen der in der schwedischen Literatur vernachlässigten Begriffsdifferenzierung *wird in der nachfolgenden Arbeit nur der Begriff Korporatismus verwendet*. Sowohl Müller-Jentsch (1988) als auch Czada (1987) betonen für Schweden korporatistische Regulierungsformen (Müller-Jentsch 1988, 268; Czada 1987, 3/4, 407-415). Hübner und Moraal (1980) sehen in der Einbindung der Gewerkschaften das, was in Schweden vorherrscht, d.h. eine „klassenharmonische Konstruktion von Staat und Gesellschaft“, als gesamtgesellschaftliche Herrschaftsorganisation (Hübner/Moraal 1980, 41-61). Dies ist zwar inzwischen zu relativieren, aber anhaltende oder sich wiederholende Streiks oder gar einen Generalstreik, der eine Verweigerung der Legitimation staatlicher Strukturen darstellt, hat Schweden bis heute nicht erlebt.

Es kann konstatiert werden: Schwedens Politstruktur war bis in die 90er Jahre hinein stark korporativ. Die Bildungs- und Gleichstellungsstruktur entwickelt sich unter diesen spezifischen demokratischen Verhältnissen und setzte Grenzen, die im Laufe der vorliegenden Arbeit aufgezeigt werden. Mein Interesse dient in diesem Zusammenhang auch der Konstruktion des Ombudsmann für Gleichstellung (JämO). Da es sich hierbei um die für Gleichstellungsrechtsfälle bedeutende Schiedsstelle handelt, ist die Frage nach seiner Macht und Kompetenz im Zusammenhang mit der Korporatistendiskussion von zentraler Bedeutung.

### **Zusammenfassung**

In der theoretischen Diskussion zu Politorganisationen in den Wohlfahrtsstaaten schafft die derzeit übliche Begrifflichkeit keine Klarheit; die Definition von Korporatismus bleibt deshalb an die Interpretation jeweiliger AutorInnen gebunden. Dennoch gibt es eine gewisse wissenschaftliche Konvention darüber, was gemeint ist. Sie hilft, die Strukturen und Prozesse durchschaubar und erklärbar zu machen. Sie macht darüber hinaus auch deutlich, daß die Forderungen der Frauen nach demokratischen Rechten im Geschlechterverhältnis von der offiziellen Politik nur zum Teil erfüllt werden können. In allen Gegenwartsgesellschaften haben die Staaten politische Steuerungsregulierungen kreiert, um die komplexen an sie gestellten Anforderungen bewältigen zu können. Die PolitikerInnen besitzen längst nicht mehr die alleinige Herrschaft über zahlreiche Entscheidungen. Dies gilt besonders für den Bereich der Verwaltungsstrukturen, aber auch im ökonomischen Bereich.

In Schweden liegen darüber hinaus zum Korporatismus nur sehr wenige Forschungsergebnisse vor, was eine Definition zusätzlich erschwert. Die im internationalen Vergleich als „liberal-korporative Linie“ bezeichneten Strukturen bilden dazu noch einmal eine Besonderheit. Wie aufgezeigt, berührt sie Definitionsbereiche von Korporatismus, Konsens und Pluralismus, die als dialektisch bzw. gegensätzlich gelten.

Aber gerade in dieser Uneindeutigkeit liegt m.E. die Chance, die in diesen Strukturen existierenden Verhandlungssysteme von der Seite der Frauenforschung produktiv zu nutzen, indem sie transparent gemacht werden und so Frauen dazu anregen, konkrete Schritte in der Praxis zu gehen (dazu bietet Schweden die Rahmenbedingungen in der Rechtslage). Das Resultat mag dann die Wissenschaft beschreiben und definieren.

Gleichstellung als *eigenes Politikfeld* neben anderen muß darüber hinaus durch schwedische Frauen stärker als bisher präzisiert und seine Bedeutung und Wertschätzung im Gesamtfeld in Beziehung zu anderen eingefordert werden. Dabei muß das „Geschlecht als Kategorie“ gelten. Gleichstellung ist zwar in Schweden ein Thema auf parlamentarischer Ebene und erfüllt bereits, zumindest im EU-Vergleich, beachtliche Forderungen (Hedlund 1993); in ihrer politischen Konzeptualisierung unter dem *Neutralitätsprinzip* aber fehlt weitgehend die Erkenntnis, daß die patriarchale Politorganisation die Machtentscheidungsbefugnis in großem Maße diversifiziert hat und parlamentarische Entscheidungen nur in Gesamtzusammenhang volle Wirksamkeit erlangen können. Die Gleichstellung ist als *alleinige* Aufgabe des Staates nicht zu verwirklichen, ihre Grenzen sind somit festgelegt.





## 2 Schwedischer Korporatismus und Frauen

Der Korporatismus bildete, wie in den theoretischen Überlegungen aufgezeigt, Strukturen im ökonomischen Sektor *und* im Verwaltungsbereich. Auch untereinander existieren Verflechtungen.

In der nachfolgenden Betrachtung ist von Interesse, welche Bedeutung Frauen darin entwickelt haben. Schwedens Nachkriegsbedingungen haben eine friedliche, auf Konsens und Kompromiß beruhende Zusammenarbeit zwischen Staat, Parteien und den großen Organisationen sowie zwischen Staat und Verwaltung entstehen lassen. Zur Stellung der Frau in korporativen Verflechtungen gibt es international kaum wissenschaftliche Untersuchungen. Aber auch in Schweden selbst liegen zum Thema Frauen in Organisationen oder in korporatistischen Systemen kaum Forschungsergebnisse vor, denn Frauenpartizipation und -aktivitäten wurden bisher äußerst „sparsam beleuchtet“ (vgl. Karlsson 1991). Die von Hernes (1989) über die skandinavischen Frauen erfaßten Daten zu diesem Problembereich erklären die Situation der Schwedinnen nur unzureichend und werden darüber hinaus überwiegend von Insidern der politischen Fachdisziplinen zur Kenntnis genommen, so daß die wichtigsten Schaltstellen, die die Machthierarchien bilden und konservieren, von Frauen nicht erkannt werden können.<sup>1</sup> Hernes (1989) u.a. verdeutlichen, daß Machtstrukturen im Korporatismus die Geschlechterpolitik bestimmten und noch bestimmen. Frauen, so kritische Feministinnen, haben darin lediglich einen Objektstatus gebildet (Hirdman 1988, 1990 u.a.). Dieser ist m.E. auf dem Hintergrund *starker korporatistische* Strukturen, wie sie in Schweden bis 1992 herrschten, erklärbar.

Die Struktur korporativer Organisationen in Gremien, Vorständen, Ausschüssen und Verbänden ist ähnlich wie die in der Politik. Wie dort steht auch hier ein Verhalten in Form von Konfliktlösungsstrategien und das Streben nach Konsens im Vordergrund (vgl. Schmitter 1979). Das korporative System repräsentiert heute das, was man als „öffentliches

---

1 Die Gewerkschaften bieten Weiterbildungsprogramme an, um ArbeitnehmerInnen für die Partizipation von Entscheidungsprozessen zu schulen. Frauen besetzen in den maßgebenden Gewerkschaften (z.B. LO) jedoch die unteren Positionen und sind deshalb an gewerkschaftlichen Ausbildungsprogrammen weniger beteiligt als Männer. (Sterner/Fürst Mellström 1985, 20-24).

Interesse“ bezeichnen kann. Dabei hat eine Verschiebung von Macht und Kontrolle von den gewählten Volksvertretern zum korporativen System stattgefunden. Im korporativen System sind Politiker und Parteivertreter beteiligt, so daß parlamentarische und administrative Verflechtungen zu einer Situation führen, die Hernes als den „verlängerten Arm von Bürokratie und Regierung“ bezeichnet (Hernes 1989, 67) - wobei der rechte oft nicht mehr weiß, was der linke macht. Helander (1982), Dahlerup (1975) und Hernes (1982) stellen in ihren Untersuchungen fest, daß das korporative System nur mit Vorsicht als ein repräsentatives, d.h. demokratisches, bezeichnet werden kann, denn ihre Vertreter sind von den Organisationen benannt und nicht demokratisch gewählt. Die Selektion von Mitgliedern bedeutet auch, daß nicht jeder StaatsbürgerIn gewählt werden kann, weil nicht jeder Schwede und jede Schwedin Mitglied in einer der Organisationen ist, aus denen sich das System rekrutiert. Die beiden Systeme, das politische und das korporative, sind in ihren Organisationsformen und Rekrutierungskriterien darüber hinaus sehr unterschiedlich. „Beide artikulieren Interessen, und zwar manchmal die von konkurrierenden Gruppen; die Teilhaber an dem großen Netz von öffentlichen Komitees, Körperschaften und Ausschüssen sind, ja weitgehend identisch mit der politisch-strategischen Elite von Verwaltungschefs, organisationsführenden Experten und - gelegentlich - PolitikerInnen. Die Mitglieder von Komitees ‘repräsentieren’ demnach kollektive Interessen und Gruppierungen viel deutlicher als die vom Volk gewählten Repräsentanten.“ (Hernes 1989, 68). Diese kollektiven Interessen aber werden bislang durch Männer vertreten. Deutliche Zeichen setzte daher 1995 die Aktion von Politikerinnen in Zusammenarbeit mit der „Kommission zur Untersuchung der Frauenvertretung in öffentlichen Institutionen“. Sie blockierten erstmals die Wiederbesetzung der Stellen in Komitees und öffentlichen Ämtern durch Männer, bestanden auf der Quote (Neyer, 1996, 96) und damit auf dem Anrecht von Frauen auf Beteiligung an der Entscheidungsmacht.

Frauen sind im korporativen System unterrepräsentiert. Ihre berufliche Qualifikation hat in Schweden erst in den Nachkriegsjahren verstärkt stattgefunden. Ihr Eliteanspruch und Expertentum sind deshalb geschichtlich jung. Wenngleich Schweden heute hinreichend über qualifizierte Frauen verfügt, so sind sie gerade dort besonders schwach vertreten, wo korporative Schaltstellen sind, vor allem in den Verhandlungssystemen von Behörden und Institutionen, aber auch in Organisationen des Arbeitsmarktes. In Leitungsfunktionen von Zentralverwaltung, Universitäten und Wirtschaftsverbänden und erst recht in Wirtschaft und im öffentlichen Dienst stehen

Frauen für eine Wahl in das korporative System immer noch unzureichend zur Verfügung. Die wenigen Organisationen, Berufsgruppen und Institutionen, die von Frauen in der Mehrheit repräsentiert werden, sind politisch von geringer Bedeutung und nur unwesentlich in das korporative System integriert.<sup>2</sup>

Die marginale Rolle ist nicht nur ein schwedisches Problem. Die nordischen Frauenorganisationen haben eher ideellen Charakter; repräsentieren keine anerkannte politische Interessengruppe, sondern „lediglich“ die Gewerkschaften der Krankenschwestern, Organisationen der Hausfrauen und Bäuerinnen u.ä. (Hernes 1989, 68). Der älteste und größte schwedische Frauenverband, der „Frederica-Bremer-Förbundet“, nahm vorwiegend humanitäre Aufgaben wahr und ist in seiner politischen Bedeutung relativ unbedeutend geblieben.

Wie erwähnt, kann sich die historische Entwicklung des korporativen Systems nicht auf konstitutionelle, d.h. verfassungsmäßige Grundlagen beziehen. Vielmehr ist seine Macht das Resultat einer Zusammenarbeit wichtiger Institutionen, in denen Männer Kompromißlösungen in Verwaltungen und in der freien Wirtschaft Schwedens durchsetzten.

Müller-Jentsch (1988, 88) spricht von einer „weichen Anpassung“ der Politik an veränderte Produktionskonzepte und neue Formen der Interessenvertretung. Formen neokorporatistischer Politikeinbindung der Gewerkschaften dehnten Anhörungsrechte der Verbände und starke Elemente der Kollegial- und Komiteeverwaltung aus und machten die sozialdemokratische Regierung wahl- und tagespolitisch von der Gewerkschaft LO und TCO abhängig (vgl. Micheletti 1984). Aus der politischen Integration eines gesamtwirtschaftlichen Kalküls der Gewerkschaften entwickelte sich die Konsenspolitik, die in der Wirtschaftspolitik die Konzentrierung von Einzelmaßnahmen begünstigte und eine Rückkopplung auf die industriellen Beziehungen bewirkte (Lehmbruch 1984, 60-80; vgl. Czada 1986; Müller-Jentsch 1988, 88). Neben dem „weichen Strategiewechsel“, d.h. der Festigung solidari-

---

2 Hernes (1989) weist bereits auf den Zusammenhang von fehlender Entscheidungsbeteiligung von Frauen im Korporatismus in den skandinavischen Wohlfahrtsstaaten hin. Allerdings führt ihre Darstellung zur Unschärfe, da sie zumeist Details aus norwegischen Verhältnissen generalisiert. Darüber hinaus täuscht der in der Übersetzung gewählte Begriff „Skandinavismus“ über wesentliche Unterschiede in den jeweiligen Ländern hinweg. Der Terminus gehört einer zurückliegenden „romantischen Phase“ an, in der die nordischen Staaten versuchten, Gemeinsamkeiten in Kultur und Geschichte unter diesem zu vereinigen. So ist z.B. der Vergleich der Bildungssysteme Schwedens und Finnlands nicht möglich; im Bereich der sozialen Organisation der Mutterschaft ähnelt Norwegen erheblich mehr dem Modell Großbritanniens als dem Schwedens (Kulawik 1996, 63).

scher Verteilungspolitik und einer gesamtwirtschaftlichen Steuerung von Konsum-, Investitions- und Arbeitsmarktentwicklung sowie der Realisierung der Arbeitnehmerfonds 1983, die die Traditionselemente des „Modells Schweden“ bildeten, entstanden neue neokorporatistische Fondsverwaltungen aus Gewerkschaften, Staat, Kommunen und Arbeitgebern, die in ihrer Verflechtung gesellschaftliche Kräfte darstellten (Müller-Jentsch 1988,88). Der wohl bekannteste Fond ist der Rentenfond.<sup>3</sup>

Hernes (1989, S.68) stellt fest: „Der Korporatismus organisiert die Interessen von Industrie, Handel und Wirtschaftsverbänden sowie der technischen Expertise des universitären Bereiches; diese Bereiche nehmen auch eine starke Stellung in sämtlichen Planungsfeldern ein, selbst auf dem Gebiet der sozialen Dienstleistung, des Erziehungswesens und des Wohlfahrtsbereiches.“ (Hernes 1989, 68) Diese für alle nordischen Länder generalisierte Aussage gilt eingeschränkt für Schweden, denn dort ist die *Socialstyrelsen* (Sozialbehörde) nicht korporatistisch (Rothstein 1992), worauf weiter unten eingegangen wird.

Zwei Hauptakteure im Korporatismus bestimmen die Szene: Interessengruppen und öffentliche Verwaltung (vgl. Rothstein 1991). Wie betont, sind Frauen in den Führungsschichten dieser Interessengruppen wenig vertreten (Siim 1987, 203). Das korporative System ist ein Treffpunkt verschiedener (vor allem männlicher) Eliten (Hernes 1989, 70). Die politische Macht wird von Berufsgruppen und Wirtschaftsinteressen ausgeübt, und dem Staat vorgegeben. Auf die Konstituierung dieser Gruppen hat die Regierung kaum Einfluß. Es gibt deshalb Zweifel an der demokratischen Struktur dieser korporativen Systeme (Hernes 1989). Vermeintlich demokratisch wirken dezentralisierte und fragmentarische Entscheidungen, die auf zahlreiche Gremien verteilt sind, „aber ihr systematischer Charakter wird überdeutlich, wenn man die Zusammensetzung des Systems und den fehlenden Elitestatus von Frauen darin untersucht“ (Hernes 1989, 70):

---

3 Zusätzlich zur Volksrente können alle BürgerInnen Schwedens Punkte im Arbeitsleben erwerben (ATP = erworbene Rentenpunkte im Arbeitsleben), die der obligatorischen Volksrente zugeschlagen werden. Dieser Rentenfond festigte das Element einer solidarischen Verteilungspolitik, betont Müller-Jentsch (1988). Frauen, die in der Regel kürzere Ausbildungen und damit ein geringeres Einkommen hatten und/oder Halbtagsstätigkeiten im Arbeitsleben ausgeübt haben, sind deshalb durch die ATP-Regelung benachteiligt. Dies hat, vor allem für geringerverdienende Frauen, besonders dann Nachteile, wenn der gesetzlich vorgeschriebene zwölfmonatige Versorgungsausgleich zwischen Eheleuten nach einer Trennung wegfällt.

<b>Tabelle 1</b>					
<b>Die Entwicklung des Frauenanteils in öffentlichen Vorständen, Räten und Ausschüssen in den fünf nordischen Ländern (in Prozent) bis 1985</b>					
Jahr	Dänemark	Finnland	Island	Norwegen	Schweden
1972	8	11	3	10	7
1979	8	7	6	20	16
1985	15	13	-	30	17
Hernes, H. M.: 1989, 70					

Hernes (1989) hat die Präsenz von Frauen in Systemen der Ministerialausschüsse in den nordischen Ländern in den Jahren 1980 und 1986, soweit diese zur Verfügung standen, einander gegenübergestellt. Norwegen hatte aufgrund der königlichen Verordnung von 1973 und ihrer Revision von 1976 bevorzugt Frauen in die Ministerien berufen. Diese königliche Verordnung beinhaltet Maßnahmen zur Verbesserung der Position von Frauen in den jeweiligen Ausschüssen. Schwedens Quotenpolitik und das mehrfach revidierte Gleichstellungsgesetz (siehe weiter unten) zeigen ebenfalls Erfolge.

In allen nordischen Ländern sind Frauen in öffentlichen Räten und Ausschüssen bei Ministerien und/oder Ämtern wesentlich stärker vertreten als dies auch nur annähernd in Deutschland und anderen EU-Ländern der Fall ist. Dennoch kann von einer Gleichbehandlung auch in den nordischen Ländern nicht gesprochen werden. Sowohl die qualitative als auch die quantitative Gleichstellung ist hier nicht erreicht. „Sinkkonen und Haavio-Mannila differenzieren die Besetzung von Ministerien nach den Arbeitsgebieten *Produktion* (z.B. das Industrieministerium), *Reproduktion* (z.B. das Sozialministerium) und *Verwaltung/Unterstützung* des staatlichen Systems. Danach waren in der Vergangenheit (auch in Schweden noch Ende der 80er Jahre) Frauen in spezialisierten Ministerien am wenigsten vertreten, am stärksten dagegen in solchen mit sozialen und reparierenden Funktionen, deren Aufgabe also mit der Reproduktion verbunden ist. Spezialisierte oder professionelle Ministerien sind befaßt mit dem wirtschaftlichen und geschäftlichen Leben: mit Landwirtschaft, Fischerei, Kommunikation, Industrie, Handel und Schifffahrt. Sie verwalten industrielle Bereiche, die einen großen Teil der männlichen Bevölkerung beschäftigen und die geschlossene Sektoren darstellen.“ (Hernes 1989, 74) *Diese Kritik wurde nach dem Regierungswechsel in Schweden 1994 und 1995 von den Sozialdemokraten aufgegriffen und eine quotierte Besetzung*

*der Ministerposten durch Frauen auch in der männlichen Domäne vorgenommen.*

Ähnlich wie in Deutschland drängten Frauen in den öffentlichen Dienst. Sie bevorzugen die regelmäßigen Arbeitszeiten, die geringe Frauendiskriminierung und die bessere Bezahlung dort. Sie übernehmen aber im öffentlichen Dienst eher Kontrollfunktionen als gesetzgeberische Aufgaben. Von einer Teilhabe an der Macht kann nicht gesprochen werden. Das Erziehungsministerium weist einen hohen Frauenanteil auf. Hernes (1989) begründet dies mit den breitgestreuten Kontakten zwischen dem Erziehungsbereich und den Organisationen der Erwachsenenbildung, aber auch mit dem hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten. In Schweden haben die Frauen in der Nachkriegszeit erheblich in ihrer Qualifikation gegenüber den Männern aufgeholt. Frauen sind stark in der Lehrer-Gewerkschaften vertreten, aber auch in humanitären Organisationen sowie im Bildungsbereich. Frauen im Sozial- und Erziehungsministerium machten im Vergleich zum gesamten Ausschußsystem Skandinaviens 1979 zusammen 54 Prozent aus (Hernes 1989, 76). Im Jahre 1994 wurden in Schweden insgesamt 41 Prozent und 1995 noch einmal 50 Prozent in den Reichstag bzw. in die Regierung berufen.<sup>4</sup> Ob dies eine Veränderung der Machtkonstellationen in der Parität der korporativen Zusammenarbeit bewirken wird, läßt sich derzeit nicht prüfen, wohl aber wurde die Strategie fallengelassen, Frauen weiterhin mit „frauentypischen“ Ressorts zu betrauen.

Sterner/Fürst Mellström (1985) weisen nach, daß Frauen noch Mitte der 80er Jahre im öffentlichen Dienst seltener und später befördert wurden als Männer (vgl. Sterner/Fürst Mellström 1985; SOU 1975, 43; Hernes 1989, 77). Es ist nur zu plausibel, daß sie heute deswegen auch seltener leitende Funktionen bekleideten oder sogar in den Ausschüssen leitende Funktionen innehaben.

Mit welchen Vorurteilen auch in den nordischen Ländern trotz fortgeschrittener Gleichstellung Frauen noch immer zu kämpfen haben, zeigt sich am gesellschaftlichen Status weiblicher Ausschußmitglieder. Sie sind in der Regel unverheiratet. Der Familienstand hochqualifizierter Männer in Ausschüssen ist genau umgekehrt. Männer stammen zwar aus der gleichen sozialen Schicht, aber sie leben in der Regel in Familien. Unterschiede in der Bildung und im Einkommen spielen zwischen den Geschlechtern kaum eine Rolle. Die Verteilung der Familienaufgaben ist nach wie vor

---

4 In Deutschland wurden 1992 14,7 Prozent weibliche Abgeordnete ins Parlament gewählt (Cordes 1996, 172).

traditionell, und hochqualifizierte Männer und Frauen stehen im Konflikt, sich dem Beruf voll zu widmen, d.h. für Frauen, die Familienaufgaben entweder abzukoppeln oder sie gar nicht erst entstehen zu lassen. Internationale Studien zeigen, daß die persönliche Unabhängigkeit die Karriereaussichten von Frauen fördert, während dies bei Männern umgekehrt ist (vgl. Hernes 1989, Hedlund 1993). Der formale Bildungsabstand zwischen Männern und Frauen in Schweden ist kaum noch gegeben, wohl aber die geschlechtsspezifische Struktur. Die Partizipation an Hierarchie und Macht hat mit der Nominierung der Geschlechter zu tun. Frauenberufsgruppen werden eher als semiprofessionelle Gruppen angesehen (z.B. Krankenschwestern), während die von Männern dominierten Gruppen als professionelle Gruppen bezeichnet werden (z.B. Ärzte). Noch immer werden männliche Ausschußmitglieder nach persönlicher Qualifikation und Professionalisierung ausgewählt. Die Quotierung macht am korporativen System, soweit dieses kein staatlicher Verwaltungspartner ist, halt: „män väljer män“ (*Männer wählen Männer*) - so eine Studie des Gleichstellungsombudsmann (JämO 2/1992). Obwohl seit 1980 alle Arbeitgeber aufgefordert sind, für die Gleichstellung einzutreten, läßt das Resultat auf sich warten, zeigt der Jahresbericht des JämO 1992.

„Der Begriff ‘Korporatisierung’ beschreibt in den politischen Systemen Nordeuropas in der Regel die Mitwirkung von Interessengruppen an der autoritativen Verteilung von Werten in direktem Kontakt mit den staatlichen Behörden.“ (Helander, zit. nach Hernes 1989, 78). „Die korporativen politischen Schauplätze haben deshalb in der Öffentlichkeit (eher) ein elitärer Ansehen als die parlamentarischen Gremien. Vom korporativen System wird oft gesagt, es sei wichtiger, was präsentiert wird, als die Frage, wer dort repräsentiert. „Die Zusammensetzung des korporativen Systems beharrt dagegen auf etablierten Präferenzen und gründet sich auf ein institutionelles, nicht etwa ein individuelles System der Repräsentation.“ (Hernes 1989, 69). Dies ist weiterhin ein männliche Domäne (Hernes 1989, 69; Siim 1987, 203). Deshalb ist es auch wichtiger, das System, nicht die Personen zu analysieren. Aber diese Individuen spielen eine bedeutende Rolle in der Öffentlichkeit und verkörpern direkt oder indirekt als legitim angesehene Werte. Frauen genießen seltener als Männer Ansehen als legitime Träger von Autorität und Fachwissen. Frauen haben über das korporative System besseren Zugang zum Regierungsapparat und in diesem auch eine höhere Repräsentationsrate.“ (Hernes 1989, 78) Dies gilt besonders für schwedische Frauen. Die nordischen Staaten weisen im internationalen Vergleich durch den bisher gültigen „hohen Konsens zum Ideal einer egalitären Gesellschaft“ nicht den starken Geschlechterkon-

servativismus auf wie z.B. Deutschland, Österreich und die Schweiz, aber bisher sind auch dort faktische Veränderungen nur in den Rahmenbedingungen (Gesetzeslage) vorhanden (vgl. Hedlund 1993, Neyer 1996, 97). Hernes (1989) konstatiert noch Ende der 90er Jahre: Die Merkmale des korporativen Systems in Nordeuropa laufen Fraueninteressen zuwider. Hernes (1989) dazu:

- Die steigende Anzahl von Experten im Planungssystem und die Zunahme der Professionalisierung dieses Systems bevorzugt Männer.
- In Räten und Ausschüssen ist die Rolle von Politikerinnen nur gering. Die sukzessive Zunahme von Frauen aus der Politik findet deshalb in korporativen Systemen anders als in parlamentarischen nicht mehr in gleicher Weise wie in den sechziger Jahren statt (diese generalisierte Aussage für Skandinavien gilt für Schweden, wie bereits aufgezeigt, nur noch eingeschränkt)
- In den Zentralverwaltungen, die das korporative System netzartig verbinden, sind Frauen erheblich unterrepräsentiert (vgl. hierzu auch Sterner/Fürst Mellström: 1985). Auch hier greift inzwischen in Schweden die staatlich gelenkte Quotenpolitik.
- In Schweden fehlen den Frauen die z.B. in Amerika existierenden Kontakte im Netzwerk, auf die Männer in ihren Domänen beruflich und sozial rekurrieren (sogenannte „Seilschaften“). Gegenseitige Informationsnutzung von Frauen treffen nach wie vor auf ein „löchriges Netz“.
- Das korporative System kann immer noch als Indikator für die Machtlosigkeit der Frauen gegenüber großen Wirtschaftsorganisationen gelten. Es spiegelt noch einmal die im öffentlichen Leben existierenden Machtverhältnisse wider. Die Organisationen, die von Frauen dominiert werden, spielen im korporativen System eine nur marginale Rolle (siehe weiter unten). Hernes (1989) bezeichnet die großen Wirtschaftsorganisationen als „Türsteher“, die Frauen den Eintritt verwehren - kurz gefolgt von den Universitäten, die Frauen nur selten auf Professorenstellen und leitende Angestelltenstellen berufen (Hernes 1989, 81). Schweden zeigt in der Universität besonders hartnäckigen Widerstand gegen die quotierte Besetzung von Lehrstühlen. Wahl (1992) weist nach, daß das Geschlecht als strukturierendes Element in den Organisationen relativ unkritisch gesehen wird, d.h. die weibliche Unterordnung wird nicht diskutiert. Dort aber, wo Frauen in den Organisationen Führungspositionen einnehmen, wird gerade ihr Geschlecht hervorgehoben, was bei Männern nicht der Fall ist



(Wahl 1992, 272). Aber auch die defensive Haltung von Frauen stellt sie als Problem dar (Wahl 1992, 276).

Hernes Analyse und Interpretation zum korporatistischen System ist in Fachkreisen noch immer die einzige Zitiergrundlage (Neyer 1996). Sie erfaßt die Situation Mitte der 80er Jahre, liegt also ein Jahrzehnt zurück. Das Bild ist in Norwegen<sup>5</sup>, auf das sich Hernes vorwiegend bezieht, aber auch in Schweden sicher differenziert zu sehen. Gleichwohl ist die Situation für Frauen bislang unbefriedigend geblieben.

## 2.1 Frauen in Organisationen

Schweden blickt auf Formen in der Arbeitswelt und Betriebsorganisationen zurück, die anderswo in der Welt so nicht anzutreffen sind. Dies hat mit der historisch gewachsenen Eigenheit des zentralistischen Gewerkschaftssystems und des Tarifvertragswesens zu tun sowie mit der korporatistischen aktiven Arbeitsmarktpolitik. Diese hat lange Zeit die gewerkschaftlichen Aktivitäten legitimiert und Modernisierungsstrategien ohne Massenarbeitslosigkeit in der Konsenspolitik Schwedens gefördert. „Die schwedischen Gewerkschaften haben zwischen ihrer Interessenvertretungsfunktion und ihrer Teilhabe an der Politikentwicklung nie einen Widerspruch gesehen, sondern im Gegenteil politische Einbindung stets als Voraussetzung erfolgreicher Interessenvertretung betrachtet.“ (Müller-Jentsch 1988, 91)

In den Führungsetagen der großen Gewerkschaften (in Schweden sind dies die LO, TCO, SACO/SR) sind Frauen unterrepräsentiert. Jene aber zählen zu den wichtigen Interessenorganisationen des korporativen Systems. Obwohl Frauen in den Gewerkschaften inzwischen in den Führungspositionen auftreten, werden sie dort eher als Komplement männlicher (normaler) Herrschaft betrachtet und zur Legitimation einer Alibi-Strategie genutzt. In den Organisationen selbst fehlt darüber allerdings das Bewußtsein (Wahl 1992, 272). Wahl (1992) stellt ein Abbild der gesellschaftlichen Zweigeschlechtlichkeit in den schwedischen Organisationen fest. Wie oben bereits erwähnt, sind die meisten organisatorischen Kontakte der Interessengruppen wirtschaftlicher Natur, d.h. *75 Prozent aller korporativen Systeme haben wirtschaftliche Interessen*, welche nach wie vor

---

5 (vgl. The Royal Ministry of Foreign Affairs and the Royal Ministry of Children and Family Affairs 1995)

patriarchalische Bereiche sind. Frauen besetzen stärker den öffentlichen Dienst. Hieran läßt sich die Bedeutung der Organisationen als Regulativ und zur Durchsetzung bzw. Wahrung von Interessen ermessen. Elvander prognostizierte 1985 eine Verschärfung der Verteilungskämpfe zwischen öffentlichem Dienst und modernen Wirtschaftsbranchen. Dabei wird es „einen starken Konflikt zwischen weiblichen und männlichen Werten geben“. (Elvander 1985, 12-13). Denn die Gleichstellungspolitik zeigte Mitte der 80er Jahre erste sichtbare Auswirkungen im öffentlichen Dienst. Vor diesem Hintergrund müssen die großen Streiks interpretiert werden, die Mitte der 80er Jahre stattfanden. Sie waren, zugespitzt formuliert, Männerstreiks gegen Frauenvorteile im Arbeitsleben der Industriegesellschaft! Denn im öffentlichen Dienst konnten diese stärker als in der freien Wirtschaft durchgesetzt werden. *Hier zeigt sich das geringe Reflexionsniveau des Korporatismus und sein Bewußtsein vom Geschlechterkonflikt*. Gleichzeitig erwies er sich mit den Streikaktionen einen „Bären-dienst“, denn erstmals wurden Staat und Arbeitgeber auf das bis dahin schlummernde Machtpotential der Organisationen aufmerksam. Nachfolgend setzte eine kritische Auseinandersetzung in Politik und Forschung zum Problem des Korporatismus ein.

Die geringere Beteiligung der Frauen in den Gewerkschaften steht in Zusammenhang mit der hohen Teilzeitarbeit von Frauen und weniger mit der Gleichstellungspolitik im öffentlichen Dienst. Teilzeitarbeit und gewerkschaftliches Engagement korrelieren negativ miteinander. Frauen profitieren eher von der Beschäftigung in neuen Berufen, die die Gewerkschaften schaffen, als von einer Mitgliedschaft. Den höchsten Frauenanteil hat die schwedische LO, die gleichzeitig die größte Gewerkschaft des Landes ist. Sie hat keine Bindung an den Gewerkschaftsbund und wird von solchen Frauen vertreten, die über einen höheren Bildungsstand verfügen. Die Frauengewerkschaft SSKF (Sveriges Socialdemokratiska kvinnoförbunds: Schwedens Sozialdemokratischer Frauenverband) hatte innerhalb der LO keinen wesentlichen Einfluß auf der Entscheidungsebene. Ihre Existenz wurde 1890 das erste Mal diskutiert (Karlsson 1991, 61).

Wie bereits erwähnt, verfügt Schweden auch über zahlreiche Frauenorganisationen. Sie sind in der Regel pluralistisch strukturiert. Im didaktischen Kontext dieses Kapitels lassen sie sich weder plausibel unter Organisationen noch unter Verwaltungen einordnen. Einerseits ist ihre Struktur eine organisatorische (pluralistische), andererseits sind ihre heutigen Interessen im Bereich der verstaatlichten Familienaufgaben angesiedelt, d.h. im Verwaltungsbereich. Wegen ihres geringen politischen Einflusses und ihres geringen Zusammenhanges zum Korporatismus wird auf ihre

detaillierte Darstellung hier verzichtet (vgl. dazu Hultgren 1982). Interessant ist jedoch, wie ihr Image im Verwaltungssektor ist und wie ihre Aufgaben dort wahrgenommen, eingestuft und benutzt werden: *Reine Frauenorganisationen werden in der Regel nach geschlechtsspezifischen Kriterien beurteilt*. Sie selbst werfen den Behörden Kompetenzmangel vor und kritisieren, daß sie vorrangig dann angesprochen werden, wenn es sich um „typische Frauenfragen“ handelt, z.B um Arbeit mit älteren Menschen, Jugendlichen oder Kindern. Die Einstellungen der Behörden zu den Frauenverbänden sind offenbar eher von konservativen Rollenvorstellungen geprägt.

Die größte und älteste Frauenorganisation ist der *Frederica-Bremer-Förbundet (FBF)*. Er wurde 1884 gegründet. Ursprünglich widmete er sich allen Fragen, die Frauen betrafen, und hatte aktiven Anteil an der Durchsetzung des allgemeinen und gleichen Frauenwahlrechts in Schweden, das auf dem Reichstag in Schweden 1918 beschlossen wurde, und erstmals bei den Wahlen 1921 in Kraft trat. Er engagierte sich 1890 in einer Kampagne für die Beteiligung von Frauen in der Fattigvårdstyrelsen (Armenbetreuungsbehörde: Vorläufer der Sozialbehörde), die zum Schutze der arbeitenden Bevölkerung geschaffen wurde und eine wichtige Funktion auf dem Wege zum schwedischen Wohlfahrtsmodell hatte (Lundquist 1967, 110). Hultgren (1982) bezeichnet die Stellung der FBF-Frauenorganisation als „blyggsamma representation“ (Hultgren 1982, 1) [*schüchterne Repräsentation*] in der Politik. Die politische und behördliche Zusammenarbeit war zu jeder Zeit auf zentraler und lokaler Ebene relativ unbedeutend, obgleich 1992 der Verband 8.000 Mitglieder zählte (Hultgren 1982, 162). Historisch betrachtet, waren die Aktivitäten des Verbandes eher traditionell bzw. „bourgeois“ geprägt. Die vorwiegend aus der gehobenen Schicht stammenden Frauen des Verbandes befaßten sich eher mit juristischen, staatsbürgerlichen, ökonomischen oder politischen Fragestellungen, die (vermögende) Frauen betrafen. Erst im Laufe der 70er Jahre zeigte sich mit *Birgitta Wistrand eine explizit feministische Führung*, die sich mit der Frauenmacht im Lande auseinandersetzte. Als sie zurücktrat, kehrte der FBF in das alte, wenig aktive Muster zurück. Wahl (1992) betont, daß, anstatt eigene Gruppen zu bilden, sich der FBF an Arbeitsorganisationen beteiligt, in denen Frauenfragen wenig Priorität haben. So verharren die Frauenorganisationen Schwedens abseits aller politischer Macht (vgl. auch Ruggie 1984, 253f.). Wahl (1992) intendiert damit keine Schuldzuweisung bei Frauen, sondern: Att kvinnor reproducerar strukturerna och därmed omöjliggör eget inflytande är inte medvetet för kvinnor [*Daß Frauen*

*Strukturen reproduzieren und damit den eigenen Einfluß unmöglich machen, ist ihnen nicht bewußt.]* (vgl. auch Sundqvist 1991, 34).

Obwohl Frauen als Arbeitskräfte besonders den öffentlichen Sektor stärkten und dieser den Wohlfahrtsstaat stützte, hatten sie über Organisationen und Verwaltungen niemals Kontrolle durch Entscheidungsbeteiligung über ihren eigenen und den sich entwickelnden Arbeitsmarkt .

Olof Palme betonte die Bedeutung der Erfahrungen und Werte von Frauen in gesellschaftlichen, politischen, ökonomischen und administrativen Fragen. Parteien und Organisationen haben dies unterschiedlich wahrgenommen. Frauenorganisationen spielten dabei eine untergeordnete Rolle.

Die Organisationen, die überwiegend von Frauen repräsentiert werden, aber nicht in das korporative System integriert sind, arbeiten mit konventionellen Strategien, um politischen Druck auszuüben; z.B. sporadischen Kontakten zu den Behörden, Diskussionen in informellen Gruppen. Sie neigen eher zu öffentlichen kritischen Kommentaren als zur Mitwirkung in irgendwelchen Ausschüssen. Es ist jedoch nicht immer ihr freier Wille, von korporativen Verwaltungen ausgeschlossen zu sein, vielmehr werden sie dort nicht aufgenommen (Hernes 1989, 83). Noch 1968 sagte Tage Erlander auf einem Kongreß der Frauenverbände: „Det betraktas som naturligt att de skall finnas en liten grupp mycket framstående kvinnor i riksdagen, men att den övervägande delen skall vara män. Kandidaterna ställs upp enligt den bedömmningen.“ (SSKF kongressprotokoll 1968, 223, zit. nach Karlsson 1991, 64) [*Es wird als natürlich betrachtet, daß eine kleine Gruppe Frauen im Reichstag erscheint, aber der überwiegende Teil soll aus Männern bestehen. Stellt die Kandidaten entsprechend auf!*] (Karlsson 1991, 64). Hirdman macht mit dem Begriff „hemarenan“ [*die häusliche Arena*] (vgl. Hirdman 1983) deutlich, was die Einstellung der SAP zu Frauenfragen in der Geschichte der Arbeiterbewegung kennzeichnete. Sie betont, daß Frauen nicht den gleichen Platz im schwedischen „Volksheim“ einnahmen, obwohl sie dieses zweifellos mitgestaltet hatten (vgl. Hirdman 1989; Eriksson 1969, 163).<sup>6</sup> Objektiv gesehen haben die Frauen von den LO-Aktivitäten in der Lohnfrage am stärksten profitiert, nicht von den Organisationen selbst (Ruggie 1984, 145f.).

---

6 Auf dem Volksheimgedanken beruht die Entstehung des „Schwedischen Modells“. Das Universalitätsprinzip, d.h. Fürsorge für *alle* und nicht nur für die Schwachen, hat in ihm seinen Ausgangsgedanken.

Tabelle 2 zeigt, daß der Mitgliederanteil von Frauen in Organisationen in Schweden im EU-Vergleich zwar sehr hoch, aber ihre Repräsentation in den gewerkschaftlichen Hierarchien unbedeutend geblieben ist.

<b>Tabelle 2</b>									
<b>Frauen in Gewerkschaften innerhalb der EU 1990</b>									
<i>(Mitglieder und Vertrauensleute)</i>									
Gewerkschaftsmitglieder nach Bevölkerungsanteil (%) 20-64 Jahre				Anteil (%) innerhalb der Gruppen Mitgl. Führung/ Geschäftsf. Sekretariat Ausschuß					
Land	Gew.	Frauen	Männer	F	M	F	M	F	M
B	FGTB	15	22	40	60	29	71	8	92
DK	LO	45	47	48	52	..	..	17	83
	FTF	15	11	57	43	..	..	25	75
D	DGB	8	27	23	77	..	..	25	75
E	UGT	1	5	12	88	..	..	9	81
F	CGT-FO	2	3	40	60	..	..	8	92
	CFDT	1	2	35	65	22	78	24	76
I	UIL	4	11	25	75	8	92	12	88
	CISL	6	13	31	69	0	100	3	97
NL	FNV	5	18	20	80	29	71	17	83
P	UGT	16	20	46	54	..	..	7	93
UK	TUC	17	33	34	66	..	..	29	71
S	LO	41	51	44	56	..	..	13	87
	TCO	27	19	58	42	..	..	20	80

#### Gewerkschaften

Belgien	FTGB	Federation Generale du Travail de Belgique
Dänemark	LO	Landsorganisationen
	FTF	Funktionær Tjenstemann Førbund
Deutschland	DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Spanien	UGT	Union General de Trabajadores
Frankreich	CGT-FO	Confederation Generale du Travail Force Ouvriere
	CFDT	Confederation Francaise Democratique du Travail
Italien	UIL	Union Italiana del Lavoro
	CISL	Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori
Niederlande	FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
Portugal	UGT	Unioa geral dos Trabaalhadores
GB	TUC	Trades Union Congress
Schweden	LO	Landsorganisationen
	TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

In der Mitgliedschaft der Gewerkschaften weicht Skandinavien stark von den übrigen Ländern ab. In Spanien, Frankreich und Italien ist der Anteil der Frauen und Männer gleichermaßen gering. Trotz der Gleichstellung sind Führungsebenen und geschäftsführende Ausschüsse männerdominiert.

Quelle: SCB 1992

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt 1992 insgesamt bei < 80 Prozent der gesamten arbeitenden Bevölkerung. Die erfolgreiche staatliche Quotierungspolitik richtete, wie sichtbar wird, in den Gewerkschaften nichts aus. Dies ist m.E. ein Indiz für die weiterhin existierende Marginalität der Frauenfrage in der Gewerkschaftsbewegung. Stig Malm (Vorsitzender der LO) sprach sich deutlich gegen die Quotierung in der größten schwedischen Gewerkschaft aus (Socialdepartementet 1993, 9). Frauen in allen Industrienationen aber wissen, daß sich ohne Quotierung nichts bewegt! Fortschritte in der Frauenrepräsentation verzeichnete man in den letzten Jahren nur zögerlich, so zum Beispiel im TCO-Distrikt Göteborg und Bohus, durch das persönliche Engagement von Arvid Lennflod, Ombudsmann der TCO, mit Unterstützung des Vorsitzenden Björn Rosengren (Socialdepartementet 1993, 16/17).<sup>7</sup>

Einige der Organisationen haben überwiegend oder ausschließlich weibliche Mitglieder. Diese spielen im korporativen Netz nur eine verschwindende Rolle. Frauen sind in der Regel in Schweden in der Einzelgewerkschaft SKAF (Kommunalarbeitergewerkschaft) vertreten, und zwar mit ca. 80 Prozent des Mitgliederanteils. *Diese Gewerkschaft zeigt ihr stärkstes Engagement im Erhalt und Ausbau der wohlfahrtstaatlichen Politik.* Sie setzte sich bislang konsequent für Frauenrechte auf gewerkschaftspolitischer Ebene in Szene. 1982 waren in Schweden etwa 46,3 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder Frauen, in der Bundesrepublik dagegen nur 22,7 Prozent (Visser 1986, 19; Müller-Jentsch 1988, 86).

---

<sup>7</sup> Die TCO-S, eine Gewerkschaft im öffentlichen Dienst für Angestellte und Beamte, verfügt über eine Mitgliederzahl von 120.000. Zwei Drittel davon sind Frauen. Im Beratungsausschuß dieser Gewerkschaft sind 50 Prozent Frauen (Sterner/Fürst Mellström 1985, 36).

Nicht zuletzt ist die wohlfahrtstaatliche Politik dadurch zu erklären, daß die Frauen als Gewerkschaftsmitglieder ihre Interessen am weiteren Ausbau von Pflegediensten, Bildungseinrichtungen und öffentlicher Kinderbetreuung vorantrieben, und sie selbst engagierten sich dafür! Die schwedische Sozialpolitik hat nach Müller-Jentsch „Präferenz für herkömmliche redistributive Politiken“, die er sich nur über das Frauenengagement erklären kann (Müller-Jentsch 1988, 86). Aufgaben aus dem Privaten wurden ins Öffentliche verlagert (verstaatlicht). Der Staat mußte während des Wirtschaftswachstums auf die Frauenarbeit stark rekurrieren. Pflegedienste und öffentliche Kinderbetreuung waren zu gewährleisten, wenn Frauen in den Arbeitsprozeß involviert werden sollten; sie selbst bildeten dazu das Arbeitskräftepotential. Der Ausbau der Bildungseinrichtungen steht ebenfalls in diesem Zusammenhang, denn Frauen waren entsprechend zu qualifizieren. Von einer „Präferenz für herkömmliche redistributive Politiken“ zu sprechen, ist jedoch eine einseitige Interpretation dieser Entwicklung, die den Anschein erweckt, als habe man die Lebenssituation für Frauen verbessert. Vielmehr handelt es sich um einen *Wertewandel*, der sich vollzog, weil Frauen in der boomenden Wirtschaft Schwedens gebraucht wurden, selbst aber auch die Arbeit außerhalb des Hauses mehr und mehr bevorzugten und „ihre“ Familienaufgaben zu staatlichen Verpflichtungen wurden.

Gegenüber der Kommunalarbeitergewerkschaft (SKAF), die eine dezidierte gewerkschaftliche Frauenpolitik aufgrund ihres hohen Frauenanteils betreiben konnte, zeigte sich Widerstand in der Metallarbeitergewerkschaft (einer männerdominierten Gewerkschaft) gegen die Gleichstellung im Arbeitsleben. Kritik an ausufernden personenbezogenen öffentlichen Dienstleistungen kam besonders von hier und löste Mitte der 80er Jahre die großen Streiks aus. Denn, so wurde definiert: „Eine neoliberale Leistungsethik erneuert sich indes hauptsächlich im modernen Dienstleistungs- und Produktionssektor, der gewerkschaftlich nicht so aktiv ist und am ehesten noch von der SIF (Gewerkschaft der Industrieangestellten) repräsentiert wird (Müller-Jentsch 1988, 86). „Die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung hat durch den Ausbau des Staats- und Kommunalsektors und die Erhöhung der Frauenerwerbsquote die Vorherrschaft der Metallarbeitergewerkschaft in der LO gebrochen und ironischerweise gerade dadurch zur Stabilisierung der redistributiv orientierten Politik beigetragen“. (Müller-Jentsch 1988, 86). An der letzten Aussage wird deutlich, daß sich die sogenannte redistributive Politik, d.h. der Ausbau von Pflegediensten, Bildungseinrichtungen und öffentlicher Kinderbetreuung, erweitert hat, und *dies die eigentliche Auswirkung von Frauen auf Politik und Gesellschaft ist*. Zu

untersuchen, welchen Einfluß die Kommunalarbeitergewerkschaft (SKAF) auf den Wertewandel in der schwedischen Gesellschaft hatte, und ob dieser überhaupt auf gewerkschaftliche Aktivitäten reduziert werden kann, wie Müller-Jentsch (1988) es sieht, bleibt eine Frage für die Forschung. Meines Erachtens handelt es sich eher um Prozesse, die diese Gewerkschaftsorganisation für sich reklamiert oder die ihr zugeschrieben werden.

Der Wertewandel steht stark mit der Erwerbstätigkeit der Frauen in Verbindung und hat damit Veränderungen in der Sozialstruktur bewirkt. Im „Modell Schweden“ war ein historisch notwendiger Kompromiß der Arbeiterbewegung entstanden, der von den Autoren Korpi (vgl. Korpi 1978), Himmelstrand et al. (vgl. Himmelstrand 1981), Stephens (vgl. Stephens 1979) und Müller-Jentsch (1988) als Wirtschaftsdemokratie im Sinne einer kollektiven Verfügung der Arbeiterklasse über die gesellschaftliche Produktion verstanden wurde. Darin wurden auch „Frauenfragen“ behandelt (Lohnangleichungen, Arbeitszeitfragen etc.). Die Vermischung der Klassenfrage mit der Frauenfrage ist bei den schwedischen Feministinnen wenig akzeptiert, denn die Gleichstellungsprobleme drohten in der Schichtenabbauproblematik zu verschwinden. Dennoch, ohne den Anteil der Arbeiterbewegung und der aktiven Gewerkschaftsarbeit, die zusammen mit einer liberalen Leistungsethik Wirkung zeigte, ist die heutige Frauenpolitik in Schweden nicht erklärbar.

## 2.2 Frauen in regionalen und zentralen behördlichen Hierarchien

Fraueninteressen, vertreten durch Frauen in repräsentativen Funktionen der Gewerkschaften, so konnte aufgezeigt werden, hatten eine untergeordnete Bedeutung. Die gewerkschaftlichen Organisationen aber stellten wichtige Verhandlungspartner im Korporatismus. Im Bereich der Verwaltungen, die ebenfalls vom Korporatismus stark bestimmt sind (Rothstein 1992), verläuft *seit Beginn der 90er Jahre* nach einem *Stufenplan* die positive Entwicklung einer *quotierten Frauenrepräsentanz*. Hier ist der Staat gleichzeitig Arbeitgeber (dipartistischer Korporatismus) und hier konnte er seine Gleichstellungspolitik bislang am ehesten realisieren.

Helander (1979) und Hernes (1989) weisen in den 80er Jahren auf einen kontinuierlichen Rückgang der weiblichen Mitglieder in den politischen Gruppierungen der nordischen Länder hin. Im Reichstag Schwedens wurden deshalb in den 90er Jahren Zielsetzungen für eine stärkere Frauenpartizipation festgelegt. Eine Frauenrepräsentation in den wichtigen großen staatlichen und regionalen Behörden sollte danach 30 Prozent 1992; 40



Prozent für 1995 und eine paritätische Verteilung für 1998 erreichen (Socialdepartementet 1993, 4). Die zurückgekehrte SAP hielt 1994 dieses Versprechen, das Bengt Westerberg unter der konservativen Koalitions-Regierungszeit gab. „Arbetet med att öka kvinnors inflytande kommer också i fortsättningarna att vara ett prioriterat område inom jämställdhetspolitiken. Regeringen kommer med kraft fortsätta driva dessa frågor.“ (Socialdepartementet 1993, 3) [*Der Einsatz für einen stärkeren Einfluß der Frauen wird mit Priorität in der Gleichstellungspolitik fortgesetzt. Die Regierung wird diese Fragen mit Nachdruck vorantreiben*]. Das Thema Gleichstellung kann heute von keiner schwedischen Partei mehr vernachlässigt werden. Bengt Westerberg gilt nicht gerade als progressiver schwedischer Politiker, aber die Zeichen der Zeit hatte auch er verstanden.

Die schwedischen Parteien<sup>8</sup> waren und sind bemüht, in der Gleichstellung vorbildlich zu sein. Anders dagegen ist die Situation in den Organisationen, die ihre Mitglieder autonom bestimmen. In der Politik haben alle nordischen Länder ähnliche Entwicklungen. 1991 hatte Finnland 39 Prozent, Norwegen, Dänemark und Island 35, 34 bzw. 24 Prozent Frauen im Parlament (Socialdepartementet 1993, 25), 1995 hatte Schweden die Quote schließlich erfüllt.

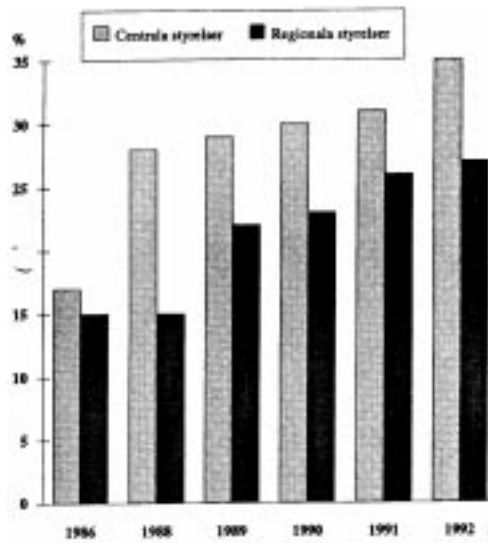
Die Geschlechterverteilung in den zentralen und regionalen Behörden Schwedens wurde ebenfalls quotiert vorangetrieben. Das Ergebnis zeigt das Diagramm 1: Danach wurde bis 1992 in den regionalen Behörden der Stufenplan zur Quotierung annähernd und in den Landesbehörden das Soll erfüllt.

---

8 Eine dipartistische Konstruktion, hier ist der Staat Arbeitgeber.

**Diagramm 1**

**Geschlechterverteilung in zentralen und regionalen Behördenleitungen 1986-1992**



Bei den regionalen Behördenleitungen bezieht sich die Statistik auf die jährlichen Rechenschaftsberichte der Landesbehörden. Die Geschlechterverteilung wird von zehn Behördengruppen für sämtliche Länder erhoben. Die in den Rechenschaftsberichten verzeichneten zentralen Behörden haben Leitungen mit Beschlußfunktionen. 1992 waren dies 119.

Quelle: Socialdepartementet, Lund 1993. 29

*Die Beschlußfunktionen in den zentralen Behörden haben Entscheidungscharakter in den Verhandlungssystemen des Korporatismus. Dies unterstreicht die Bedeutung, die die Wahrung von Interessenbeteiligung von Frauen in korporativen Verwaltungsstrukturen und deren Hierarchien hat. Die Forderungen nach Gleichstellung, aber auch die Bemühungen wichtiger Funktionsträger, sich politisch dafür einzusetzen, ist in Schweden mit der ökonomischen Krise nicht zu Ende. Åström prognostiziert optimistisch (oder provozierend?): „Män kommer som grupp att förlora förmånen att vara normen för det mänskliga.“ (Socialdepartementet 1993, 32) [Männer als Gruppe verlieren die Bevorzugung, die Norm für „Mensch“ zu setzen.] Die Quotenpolitik zeigt inzwischen Resultate, wenngleich das Bild*

differenziert interpretiert werden muß. Es ist aber weniger negativ, als es noch Hernes (1989) Ende der 90er Jahre zeichnete. Die Verhältnisse in den Behörden und in der politischen Hierarchie Schwedens, aber auch in Norwegen, sind in Bewegung geraten.

Helander (1982) zeigt auf, wo der Einfluß von Organisationen in Schweden im wesentlichen wirksam ist. Hier könnten Fraueninteressen sinnvoll ansetzen. Er gliedert die Organisationen Schwedens nach drei Gesichtspunkten:

1. Organisationen, die Einfluß auf die Tarifverhandlungen nehmen und kontinuierliche Kontakte untereinander und mit den Behörden pflegen;
2. wirtschaftliche Organisationen, die ihre Interessen vertreten, aber auch versuchen, Einfluß auf die Organisationen des ersten Typs zu nehmen;
3. kulturelle und politische Gruppierungen, die keine Partizipation an der Macht der ersten Organisationen haben und deshalb andere Strategien nutzen müssen, um ihre Interessen zu vertreten.

Helander präzisiert stark vereinfacht, wo Organisationen im Korporatismus wirksam werden und gegebenenfalls mit der Verwaltung in Verhandlungssystemen stehen.

Schweden hat sich innerhalb der EU, aber auch gegenüber den übrigen nordischen Ländern, am weitesten vorgewagt. So ist das stereotype Geschlechterbild in Norwegen stärker ausgeprägt als in Schweden, und humanitäre Organisationen bilden dort eine größere Gruppe. In Schweden dagegen sind Frauen eher in Verbrauchergruppen, die an der Gleichberechtigung orientiert sind, beteiligt (Hernes 1989, 84). Dagegen hat Norwegen seit 1973 als einziges nordisches Land einen eigenen Verwaltungsapparat nur zu dem Zweck gegründet, den Einfluß von Frauen im korporativen System zu erhöhen. Ernennungen müssen seit 1976 dem Ministerium für Verbraucherfragen und öffentliche Verwaltung vorgelegt werden, bevor sie in Kraft treten können.

Für engagierte Feministinnen in Deutschland klingt dies utopisch, denn Gleichstellungspolitik existiert hier nicht einmal als Thema auf parlamentarischer Ebene! Kommunale Gleichstellungsstellen und Gleichstellungsauftragte sind rechtlich untergeordnet und juristische Papiertiger. Man zieht sich auf den Gleichberechtigungsgrundsatz im Grundgesetz zurück und glaubt, damit seien ausreichende juristische Rahmenbedingungen geschaffen. Ruth Nielsen (1983) konstatiert, daß Deutschland über sehr wenig Staatsfeminismus verfügt. Daran hat sich bis Mitte 1990 wenig geändert (vgl. dazu auch Hedlund 1993). Die trotz aller Kritik fortschrittlichen

schwedischen und nordischen Gleichstellungspolitiken zeigen, wie weit die übrigen europäischen Industrieländer in ihrer Wahrnehmung und Bearbeitung des Problems voneinander entfernt sind. Hirdman (1989; 1990), Eduards (1995) u.a. fürchten deshalb den negativen Maßstabscharakter, den Deutschland als größter EU-Partner einbringt. Die Frauenfrage als Teil der Geschlechterpolitik könnte nach dem Beitritt zur EU in Schweden dadurch an Bedeutung verlieren.

Schwedische feministische Kritik am Sozialstaat und seiner Machtverteilung kommt derzeit aus den Universitäten (JÄMSIDES 1/95, 12f.). Eduards (1995) fordert auf, nicht müde zu werden, Politiker darauf hinzuweisen, daß die Machtverteilung im Lande nach wie vor ungleich ist und Frauen auch weiterhin strukturell untergeordnet sind. Sie fordert ein staatliches Untersuchungsprojekt, in dem die Einflußnahme von Frauen und Männern auf das ökonomische System festgestellt wird, d.h. analysiert wird, wie dieses System die Gleichstellung stimuliert und/oder behindert. Dies würde die existierenden Verteilung von ökonomischer Macht und Ressourcen aufdecken und den Einfluß, den diese auf die Machtverteilung in der Familie hat, erklären helfen. 1990 wurde in einer staatlichen Untersuchung der Frauenanteil an den sog. Eliten ermittelt: Eduards (1995) weist auch auf die in den 90er Jahren in der Wirtschaft, in den Kooperationen, der Kirche und beim Militär existierende Besetzung der Top-Positionen durch Männer. Frauen sind inzwischen stärker als früher in der Politik vertreten, und hier ist ihre Verteilung wiederum nach Parteizugehörigkeit gegliedert (SOU: 1990, 44).

Die letzte Hürde in der Gleichstellungspolitik ist das korporative System und hierfür fehlt es an weiblicher Organisiertheit und quotierter behördlicher Integration, d.h. auch an Beteiligungsmöglichkeiten in den wichtigen Verhandlungssystemen. Dies hat einerseits Geschichte andererseits Strategie, denn: „Die Integration von Frauen in das korporative System bringt auch die Einbeziehung neuer Themen und Konfliktlinien mit sich, ein Vorgang, der eine grundlegendere Reform des ganzen Systems nach sich ziehen wird. Aber Frauen sind nicht so stark organisiert wie Männer, und es gibt in den heutigen Gesellschaften Nordeuropas nur wenige umfassend organisierte Bereiche der Frauenpolitik. Die meisten Frauenorganisationen konzentrieren sich nicht auf Frauenpolitik, so daß eine Integration von Fraueninteressen auf der Grundlage weiblich dominierter Interessensgruppierungen möglicherweise auf praktische Probleme stoßen wird.“ (Hernes 1989, 88)

Veränderte strukturelle Bedingungen, wie schwedische Feministinnen sie fordern, würden in Schweden implizit und explizit die Anerkennung weiblicher Werte bedeuten. Eduards (1995) fordert dazu auf, endlich wieder den so berühmten „*svenska samförstånd*“<sup>9</sup> zu benutzen, um die strukturelle Unterordnung der Frau und die Machtverteilung im Lande zu verändern. „Så länge kvinnorna kan integreras då går det för sig. Men nu har vi „halva makten“, dvs nära hälften av den politiska representationen, och då måste frågan om den verkliga makten över resurserna och prioriteringarna ställas.“ [Solange Frauen zu integrieren waren, ging dies seinen Gang. Aber nun haben wir die „halbe Macht“, z.T. beinahe die Hälfte der politischen Repräsentation, und nun muß die Frage nach der wirklichen Macht über Ressourcen und Prioritäten gestellt werden.] Eduards steht an der Stockholmer Universität im Mittelpunkt der Frauenforschung. Sie kritisiert, daß, wenn sich Frauen quer („på tvärs“) zu den politischen Interessen der Männer organisieren oder mit neuen Theorien und innovativen Ideen in der Forschung arbeiten, dies immer noch als unbequem gilt. Sie kommentiert damit ein Forschungsprojekt der Regierung (1994) zum Thema Verteilung der ökonomischen Macht und Ressourcen zwischen Frauen und Männern.<sup>10</sup> Eduards (1995) glaubt, daß staatliche Forschungsprojekte zur Frage von Machtkonstellationen im Lande „tandlös“ [ohne Biß] sind (Eduards 1995, 12f.).

Wie an anderer Stelle betont, baut der Staat auf dem Konstrukt eines universellen geschlechtslosen Arbeitnehmers auf (Ruggie 1988, 174). Schwedens Wohlfahrtscharakter wird deshalb auch als universalistisch oder Schweden als ein „universalistischer Wohlfahrtsstaat“ bezeichnet. Universalismus bedeutet gleiche Behandlung von Gleichberechtigten, Wohlfahrt und Schutz für alle, nicht nur für Bedürftige. Die in ihm entwickelte Geschlechterpolitik nach dem „Neutralitätsprinzip“ geht von der Vorstellung aus, daß sich durch Bildung und Ausbildung sowie die weitgehende Verstaatlichung von Familienaufgaben sowie der Berufstätigkeit der Frauen die Gleichstellung automatisch einstellen wird. Diese Vorstellung bleibt bislang aber ideologisch und hält einer reliablen Überprüfung nicht stand, wie die Verteilung der „restlichen Familienaufgaben“ zuungunsten von Frauen und die unbedeutende Repräsentanz von

---

9 „Svenska samförstånd“ (schwedischer „Gemeinschaftsverständnis“) ist die „schwedische“ Fähigkeit, gemeinsam zum Einvernehmen in Verhandlungen zu gelangen; ein Begriff aus der sozialdemokratischen Tradition)

10 In Schweden werden große Forschungsprojekte staatlicherseits alle fünf Jahre mit spezifischen Themen vergeben, dazu in der Vergangenheit zahlreiche zur Gleichstellung.

Frauen im Korporatismus zeigt. Gleichwohl ist sie statistisch fortschrittlicher als in der übrigen EU.

M.E. aber kann die Forderung für mehr Machtbeteiligung von Frauen an die Politiker gerichtet nur z.T. Wirkung zeigen. Denn der Objektstatus, den Frauen im Korporatismus eingenommen haben und noch immer einnehmen, kann nur durch Forschung aufgeklärt werden. Dabei fällt bei der Aufklärung der Verhältnisse, aber auch der Bewußtseinsbildung, dem Staat eine wichtige Aufgabe zu: „In der Herausbildung des kollektiven weiblichen Bewußtseins hat der Staat aufgrund seiner interventionistischen Politik eine zentrale Rolle; er ist im Prozeß entweder als fordernde oder als ablehnende Kraft anzusehen (vgl. Jenson 1985, 9, zit. nach Bergmann 1989, 92). Staatliche Forschungsprojekte, so Eduards, müssen von unbefangenen Forschern bearbeitet werden, sonst bleiben sie nicht nur „tandlös“ (ohne Biß), sondern müssen sich auch unterstellen lassen, daß sie keine ernsthafte Veränderung der Verhältnisse anstreben. Die politischen Bekenntnisse zur sukzessiven Förderung in der Frauenpartizipation und die ängstliche Bewachung von Forschungsergebnissen im eigenen Ressort enthalten einen zentralen Widerspruch (Eduards 1995, 12f.).

### **Zusammenfassung**

Es kann festgehalten werden, daß Frauen bzw. „Frauenthemen“ in den gewerkschaftlichen Organisationen keine wesentliche Bedeutung hatten und dies erklärt u.a. die untergeordnete Stellung der Frau im Korporatismus und auf dem Arbeitsmarkt. Frauen sind in den Hierarchien der großen Organisationen, die politisch Einfluß nehmen, unterrepräsentiert. Gleichzeitig haben sie aber von deren Stärke und Einfluß auf dem Arbeitsmarkt profitiert, wie noch näher aufgezeigt werden wird. Allein die staatliche Quotenpolitik erreichte, daß bis 1992 die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen der regionalen und zentralen Behörden das Plansoll von ca. 30 Prozent erreichte. Reine Frauenorganisationen sind pluralistisch strukturiert und nehmen im Prozeß der Gleichstellungsentwicklung in den korporativen Systemen eine unbedeutende Stellung ein. Frauen organisierten sich schwerpunktmäßig in der SKAF, die überwiegend für „Frauenbelange“ aktiv war, und sich für retributiv orientierte Politiken einsetzte. Dies hat zwar Einfluß auf den sozialen Wandel Schwedens gehabt, aber vorrangig Engagement in einem nicht-korporativen Bereich entfaltet (siehe weiter unten). Diese retributiven Politiken aber waren m.E. ein ganz wesentlicher Beitrag zum Aufbau des „Schwedischen Modells“ bis Anfang der 90er Jahre und zum sozialstrukturellen Wandel bis in die heutige Zeit.

Unter aufgeklärten Frauen herrscht heute Skepsis über den EU-Beitritt Schwedens. Sie befürchten, daß der negative Maßstab, den die übrigen EU-Länder setzen, ihren eigenen Fortschritt bedrohen könnte, denn die EU-Debatte wird vor allem (wirtschaftliche) Themen priorisieren, die die Geschlechterfrage üblagern und diese unbedeutend werden lassen. Z.Z. allerdings sind in Schweden Gleichstellungsforderungen, Frauenkritik und Frauenforschung, auch staatlich initiierte, trotz schleppender Wirtschaft weiterhin aktuelles politisches Thema. Zur aktiven Auseinandersetzung mit herrschenden Machtstrukturen bedarf es der Forschung und der Aufklärung von Frauen. Denn nur aufgeklärte Frauen haben den Mut und die Ausdauer, sich für Veränderungen einzusetzen. Dem Staat fällt zu, die Verantwortung hierfür zu übernehmen.





### **3.1 Entwicklung der Arbeitsmarktsituation und Beschäftigung von Frauen**

Die schwedische Gleichstellungspolitik war vor allem eine Arbeitsmarktpolitik. Frauen haben von der Arbeiterbewegung auf dem Arbeitsmarkt profitiert. Dies sind wiederkehrende Formulierungen in der feministischen Wissenschaftsliteratur. Welches aber waren die wesentlichen positiven Aspekte der Arbeitsmarktpolitik für die Gleichstellung und welche negativen Entwicklungen rufen heute die Kritik schwedischer Frauen hervor? In diesem Kapitel sind die bevorzugten Themen der sozialdemokratischen Arbeitsmarktpolitik herausgearbeitet: *die aktive Arbeitsmarktpolitik, solidarische Lohnpolitik, berufliche Qualifikation und die Gleichstellung im Arbeitsleben.*

Die rechtlichen Regelungen auf dem Arbeitsmarkt bewirkten, daß Frauendiskriminierung und -benachteiligung heute in Schweden wesentlich geringer vorhanden ist als in den übrigen EU-Ländern. Aber die hohe Erwerbstätigkeit von Frauen entwickelte den Arbeitsmarkt dennoch weiter geschlechtersegregiert. Daraus entstanden neue Benachteiligungen für Frauen, besonders im Bereich der Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst durch Vertretungsmodalitäten in Anbindung an Familienversicherungs-Regelungen u.ä.. Diese Bedingungen werden in der vorliegenden Arbeit erstmalig in ihrer Kritik vorgestellt.

Die Arbeitsmarktpolitik stand im Zeichen einer friedlichen Konsenspolitik des Korporatismus (vgl. Kap. 1). Eine starke Gewerkschaftsbewegung sowie die Kompromißbereitschaft von Arbeitgebern und Politikern in gemeinsamen Verhandlungssystemen in der freien Wirtschaft und in den Verwaltungen der Nachkriegszeit kennzeichneten die Entwicklung (Katzenstein 1985, 165; vgl. Shonfield 1965; Rothstein 1992, 159). Diese Prozesse wurden erst im letzten Jahrzehnt von der Wissenschaft als korporativ definiert. In der diesem Kapitel zugrunde liegenden Literatur ist der Bezug darauf deshalb kaum vorhanden; er wird aus neueren Forschungsergebnissen der 80er Jahre versucht zu rekonstruieren.

Frauen sind heute auf dem Arbeitsmarkt etabliert und akzeptiert. Das war nicht immer so. Die Arbeitslosenquote war vor dem Zweiten Weltkrieg

hoch und lag seit den 20er Jahren bei ca. 25 Prozent (Sternier/Fürst-Mellström 1985, 17-18). Diese Berechnung bezog sich seinerzeit nur auf männliche Arbeitskräfte im erwerbsfähigen Alter. Statt einer Werbung für die Berufstätigkeit der Frauen wurde für die Förderung der Familie plädiert. Erst während des Zweiten Weltkrieges, und besonders danach, stieg die Nachfrage nach Arbeitskräften. Schwedens Wirtschaft profitierte in hohem Maße von der Tatsache, daß die Märkte der kriegführenden Nationen nicht mehr funktionierten und zum Teil schließlich zerstört waren (Sternier/Fürst-Mellström 1985, 17-18).

Mit der wirtschaftlichen Entwicklung wurden Qualifikationsanforderungen an das Bildungssystem gestellt. Darüber hinaus wurde besonders in den 50er Jahren der Ausbau des öffentlichen Sektors zur Bewältigung des gewachsenen demokratischen Anspruchs, der immer komplexer werdenden Verwaltungsaufgaben und der übernommenen Arbeitsbereiche des Staates (z.B. Verstaatlichung von Familienaufgaben) vorangetrieben. Qualifizierte Arbeitskräfte sollten den Ansprüchen im öffentlichen Dienst gerecht werden. Besonders Frauen fanden hier Arbeit.

Viola Klein und Alvar Myrdal lieferten Ende der 50er Jahre einen Beitrag zur sozialen Debatte der „Doppelrolle der Frauen“. Dieser Begriff hat bis heute in der feministischen Wissenschaftsdiskussion eine Bedeutung (vgl. Klein/Myrdal 1956). Alva Myrdal war der Auffassung, daß alle Erwachsenen außer Haus arbeiten sollten. Der Lohn für die Hausfrauen- und Kinderarbeit sei doch Vereinsamung und eigene Vernachlässigung: „Motsatsen, ensamhet och isolering, är något som kan användas som lämplig straffmetod i barnuppföstran.“ (zit. nach Wennström 1986, 59) [*Nachteiles, Einsamkeit und Isolierung ist die passende (gängige) Strafmethod für die Kindererziehung.*]<sup>1</sup>

Nach Alva Myrdals Vorstellungen sollte jede/r Erwachsene im Prinzip SelbstversorgerIn sein, während die Gemeinschaft den für Kinder nötigen Anteil der Betreuung tragen sollte; der materielle und pädagogische Bedarf für Kinder könne außerhalb des Hauses im Kollektiv geleistet werden.<sup>2</sup> Der

---

1 1934 noch propagierten Alvar und Gunnar Myrdal in ihrer „*Kris i befolkningsfrågan*“ (Krise in der Bevölkerungsfrage), sich stärker auf die Familie zu besinnen und die Reproduktion der Gesellschaft durch mehr Geburten zu sichern. In den 30er Jahren war die Geburtenrate in Schweden sehr gering, sie lag bei 1,6 Kindern pro Familie (Sternier/Fürst-Mellström, 1985, 17). Heute ist sie die höchste in der EU (Ds: 1993:98). Dies widerlegt das Vorurteil, die Geburtenrate und mütterliche Berufstätigkeit korrelierten negativ miteinander.

2 Bis 1992 waren dies neben einer umfangreichen, wenn auch nicht flächendeckenden, Kleinkindversorgung die obligatorische Vorschule und die Ganztagschule.

„geringfügige Rest“ der verbleibenden Hausarbeit, war nach ihren Vorstellungen unter den Ehepartnern zu teilen. Feministinnen interpretieren aus heutiger Sicht die Entwicklung der Stellung der Frauen in diesem „Zwei-Rollen-Modell“ zu „Arbeitsbürgerinnen“ mit erheblicher Doppelbelastung (Wennström 1986, 59; Lewis 1992, 72-73).

Mitte der 60er Jahre entstand eine verstärkte Nachfrage nach Arbeitskräften, die Vierzig-Stunden-Woche war angestrebt und wurde 1971 eingeführt, die Reformierung des gesamten Bildungssystems hielt junge Leute länger im Berufsbildungssystem zurück, so daß dem Mangel an Arbeitskräften nur mit der zur Verfügung stehenden „Reservearmee“ verheirateter Hausfrauen und Einwanderer und Einwanderinnen begegnet werden konnte. „Kvinnorna som arbetskraftsresurce“ (*Frauen als Arbeitskraftreserve*) war ein Slogan, der nach einer Studie, die in der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberorganisation und Gewerkschaft SAF-LO 1965 erstellt worden war, galt (siehe weiter unten).

Frauen wurden den Einwanderern bei Einstellungen vorgezogen. Damit wollte man sich eine bessere Kontrolle über die Einwanderungszahlen sichern (Sterner/Fürst-Mellström 1985,18).<sup>3</sup> Von Interesse aber war auch die Möglichkeit, die Leichtlohnbeschäftigungen an Frauen zu delegieren.<sup>4</sup>

Heute sind Frauen ohne Arbeit außer Haus in Schweden die Ausnahme. Der Anteil der verheirateten berufstätigen Frauen stieg in den Jahren 1910 bis 1930 von 3 auf 8 Prozent erstmalig kontinuierlich an. Der Arbeitskräftebedarf nach dem Kriege bestärkte die Frauen in der Aufnahme einer Berufstätigkeit; der öffentliche Sektor erweiterte sich und Dienstleistungen, die bislang Frauenarbeit und unentgeltlich waren, entwickelten sich zu einer Erwerbstätigkeit. Dazu zählt vor allem die Altenpflege und die Kinderbetreuung.

Von 1960 bis 1980 stieg der Anteil erwerbstätiger Frauen auf dem Arbeitsmarkt von 50,1 auf 74,1 Prozent und liegt heute bei < 80 Prozent (vgl. Ds 1993:3). 79,9 Prozent der Frauen und 84 Prozent Männer stehen auf dem

---

3 Denn wie der Terminus „Einwanderer“ signalisiert, haben AusländerInnen in Schweden einen anderen rechtlichen Status als die „GastarbeiterInnen“ in Deutschland. Aufenthalts-, Arbeitsrechte, Sozialleistungen und Renten u.a.m. sind hieran gebunden (vgl. Arbeitsmarknadsdepartement 1988)

4 Niedriglöhne sind heute im Zuge der „solidarischen Lohnpolitik“ und der Arbeit von JämO (Ombudsmann für Gleichstellung) verschwunden. Es gibt zwar immer noch Differenzen über die Vergleichbarkeit von Tätigkeiten in unterschiedlichen Berufen und deren Bezahlung, aber unterschiedliche Bezahlungen aufgrund des Geschlechts werden zunehmend juristisch sanktioniert.

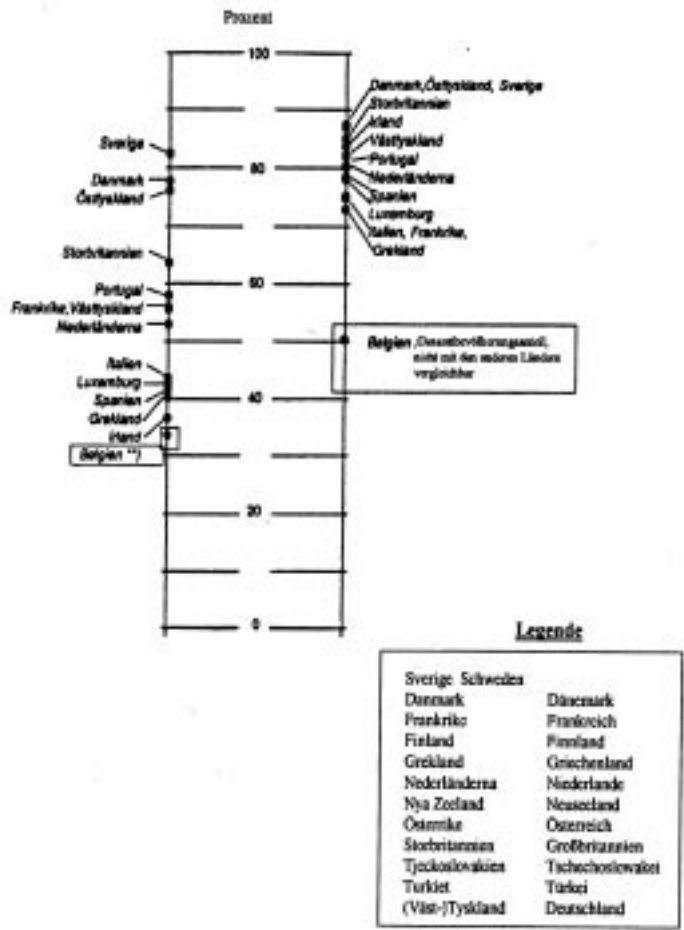
Arbeitsmarkt in einem Beschäftigungsverhältnis; in realen Zahlen: 2,68 Millionen Frauen und 2,77 Millionen Männer (Ds: 1993:98, 10). Trotz der Arbeitslosigkeit, die Schweden aufgrund der aktiven Arbeitsmarktpolitik später als andere EU-Staaten erreichte, lag 1992 die Beschäftigung noch auf einem Niveau von 2,14 Mill. Frauen und 2,32 Mill. Männern (Ds.1993:98, 17). Dabei entwickelte sich der Anteil teilzeitarbeitender Frauen in Schweden umfangreicher als in anderen europäischen Ländern (Meidner/Hedborg 1985, 143). *Heute verfügt Schweden über den umfangreichsten Teilzeitarbeitsmarkt in der EU.*

Die Zunahme der Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt in Schweden stellte an die Regierung neue Anforderungen. Familien mußten in der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit unterstützt werden. Diese Situation bahnte den Weg zu neuen Regelungen, die die Familie und die Gleichberechtigungsdiskussion im Erwerbsleben betraf. Die Regierungsbemühungen zielten darauf ab, junge Frauen zu motivieren, Berufsausbildungen wahrzunehmen, und die Rückkehr der Frauen auf den Arbeitsmarkt nach der Familienphase zu erleichtern (vgl. Schiersmann 1995), die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit zu erhöhen und alleinerziehende Frauen mit Kindern finanziell zu unterstützen.

**Diagramm 2**

**Erwerbsarbeit von Frauen und Männern in der EU**

Anteil (%) aller 15-64-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt 1990



Quelle: SCB 1992

Die Gewerkschaften entwickelten ein Programm für Frauen. Ein Beispiel aus dem LO-Programm (LO: größte schwedische Gewerkschaft): Um den Anteil der verheirateten Frauen an der Erwerbstätigkeit zu erhöhen, muß die Regierung durch ihre Sozial- und Finanzpolitik die Zahl der städtischen Kinderbetreuungseinrichtungen erhöhen. Management und ArbeitnehmerInnen müssen Veränderungen entwickeln, damit das Arbeitsleben, die Teilzeitarbeit usw. anders als bisher organisiert werden können. Das Programm beeinflusste vorwiegend die Arbeitssituation der Frauen. Ein starker Anstieg der Berufstätigkeit in der Zeit von 1961-1975 fand vor allem bei Frauen mit Kindern unter sieben Jahren statt (Ds:93:98, 18). Besonders bemerkenswert war der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit Anfang der 70er Jahre, denn durch die Abschaffung des (diskriminierenden) Ehegattensplittings war Teilzeitarbeit erstmals lohnend.

Die Wirtschaftssteuerung, das „Rehnschen Modell“, so genannt nach Gösta Rehn, Wirtschaftswissenschaftler und Mitglied in der LO-Gewerkschaft, begünstigte die Mobilität. Die wichtigsten Ziele des Modells waren Vollbeschäftigung und Inflationsdämpfung (Meidner 1978, 143). Zusammen mit der friedlichen Konsenspolitik in korporativen Prozessen entwickelte sich das Bruttosozialprodukt auf Weltspitzenniveau und trug dem Wirtschaftsmodell im Ausland den Terminus „Modell Schweden“ ein, der schließlich auch in die schwedische Wissenschaftsdiskussion übernommen wurde.

Die schwedische Wirtschaft profitierte in der Nachkriegszeit auch von bereits in den 30er Jahren gegründeten „Krisenorganisationen“ (vgl. Kap. 1), die ursprünglich der Vorbeugung und Bewältigung von Arbeitslosigkeit dienten. Dies waren: Stimulierung von privater und öffentlicher Nachfrage, Investitionen sowie Berufsberatungen und Umschulungskurse für Arbeitslose, vor allem aber die Einführung der Arbeitslosenunterstützung. Allgemeine Arbeitsbedingungen zur Verbesserung des Arbeitsmarktes wurden erlassen; sie waren auch zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen gedacht (Sterner/Fürst-Mellström 1985, 30).

Olof Palme betonte den Gleichstellungsaspekt in Familie und Beruf. Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung (*jämställdhet*), deren wertvolles Potential er ebenso wie die ungenutzten Erfahrungen der Frauen auf dem Weg zur gesellschaftlichen Chancengleichheit (*jämlikhet*) hervorhob, wurden zu Inhalten einer Politik, die Ausbildung und Arbeit als Grundstein zur Entwicklung und Erhaltung der Demokratie verstand (vgl. Duve, 1986). Mit anderen Worten, *Gleichstellung wurde* (und wird heute vor allem in den Lehrplänen der Schule) *als demokratischer Wert verstanden*.

Der Erfolg einer Reihe von Maßnahmen - z.B. staatliche Kredite zur Förderung der Regionalpolitik - die die Möglichkeit schufen, das Recht auf Arbeit auch für die Frauen durchzusetzen, führte in vielen Betrieben dazu, den Anteil an beschäftigten Frauen von 10 auf 40 Prozent zu erhöhen (vgl. Duve 1986). Dazu Olof Palme: „Unsere Gegner reden mit Vorliebe von uns Sozialdemokraten, die angeblich auf die Hausfrauen herabblicken und sie auf den Arbeitsmarkt hinauszwingen wollen. Dies ist unsere Antwort: Es sind die Frauen selbst, die eine Berufsarbeit verlangen ... Was wir aber mit Nachdruck betonen, ist, daß auch Frauen echte Wahlfreiheit haben sollen und das Recht auf Arbeit auch für sie da ist.“ (Palme, zitiert nach Duve 1986, 110).

Palme betonte, daß die konservative Verteilung der Geschlechterrollen eine große Verschwendung von Arbeitskraftreserven und individuellen Begabungen sei. Die Bildungsausgaben für die Jugendlichen verursachten einen zunehmenden Investitionsverlust, wenn danach als Erwachsene besonders Frauen Anregung und Möglichkeiten fehlten, in größerem Ausmaß erwerbstätig zu sein. Auch die Arbeitszeit ließe sich durch das Arbeitsaufgebot von Frauen noch weiter verkürzen (Menningen 1971, 94).

Die Diskussion in der Beschäftigungspolitik um die Berufstätigkeit der Frau setzte, wie erwähnt, besonders stark in den 70er Jahren, als Ursache der getrennten Ehegattenbesteuerung, ein. Anfang der 70er Jahre appellierte Alva Myrdal in einem „Rapport der Schwedischen Sozialdemokraten“ an die Regierung, die „Gleichheitsidee“ in „praktische“ Reformen umzusetzen. Sie forderte die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und notwendige Voraussetzungen für die Änderung des Familienrechts, der Familienbesteuerung und der Sozialversicherung. „Die von Sozialdemokratie und Gewerkschaftsbewegung angestrebte Gleichheit zwischen Mann und Frau besagt, Rechte und Pflichten und Arbeitsaufgaben dürfen nicht mehr nach Geschlechtern unterschieden werden.“ (Menningen 1969, 94). In den Regierungsrichtlinien von 1974 wird der weibliche Wert der Arbeit deutlich hervorgehoben: „Arbeit (dient) nicht nur als Geldquelle, sondern gilt als wichtiger Teil der Entwicklung eines jeden Menschen und als Moment des Sozialisierungsprozesses, der auch Frauen einschließen sollte. Das „Recht auf Arbeit“ und „Arbeit für alle“ sind wesentliche Werte, über die ein Parlamentsabkommen vorliegt.“ (Menningen 1971, 94).

Heute werden die Begriffe „Gleichheit“ (Jämlikhet) und „Gleichstellung“ (Jämställdhet) wieder getrennt debattiert, denn die Vermengung der Geschlechterthematik mit der Schichtenfrage brachte wenig Fortschritt in der Geschlechterdebatte. Schwedens Schichtenproblematik wich ohnehin bald

aktuelleren Themen; ein wohlhabender Mittelstand entstand und eine im internationalen Vergleich extrem hohe Besitz- und Kapitalkonzentration (vgl. Eidem 1989).

Die o.g. „praktischen Reformen“, die Alva Myrdal in den 60er Jahren forderte, entwickelten sich zu einem „Funktionalen Sozialismus“ (vgl. Adler-Karlsson 1973). Das Funktionale, d.h. die Orientierung an praktischen und pragmatischen Lösungen, begleitete die nachfolgenden Reformen in der Bildungs-, Familien- und Sozialpolitik und blieb lange Zeit in der schwedischen Arbeitsmarktpolitik bestimmend.<sup>5</sup>

Unter dem Terminus „*Könsneutralitet*“ (Geschlechterneutralität) reformierte der Staat die Gesetzgebung unter pragmatischen Gesichtspunkten. Man glaubte, die Integration der Frauen ins Berufsleben auf dem Hintergrund geschlechtsneutraler Gesetze würde die Gleichstellung sich selbst entwickeln lassen. Ein Trugschluß, wie heute erkennbar ist. Schwedens Frauen nehmen im EU-Vergleich in der Arbeitsmarktpartizipation heute einen Spitzenplatz ein, aber in der Gleichstellungssituation blieben noch viele Probleme ungelöst.

Das Recht auf Arbeit ist in Schweden ein verbrieftes Recht. Im Zuge der hohen Arbeitslosigkeit aber stehen heute Beschäftigungsförderungen weiterhin im Vordergrund. Damit soll verhindert werden, daß der Staat weniger zukünftige Sozialfälle alimentieren muß. Die Arbeitslosigkeit betrifft heute in Schweden wie überall in Europa besonders die Jugendlichen am Anfang ihres Berufslebens.

In Schweden haben die großen wirtschaftlichen Einbrüche der 90er Jahre zu einer bis dahin unbekannt hohen Arbeitslosigkeit geführt. Aber die Arbeitslosenquote der Männer lag in 1992 mit 5,7 Prozent höher als die der Frauen mit 3,8 Prozent (Ds 1993: 98, 18). 1994/95 stieg die Arbeitslosigkeit weiter an, und zwar auf 6,6 Prozent bei Männern und 4,9 Prozent bei Frauen (AMS-Statistik 4/1995). *Eine spezifische Frauenarbeitslosigkeit wie in anderen westlichen Industrienationen aber, kann in Schweden derzeit noch nicht festgestellt werden.* Dies ist m.E. ein Resultat einer jahrzehntelangen Integration der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, aber auch ein Indiz für den *staatlichen Schutz vor diskriminierenden Praktiken*; Praktiken, die in den übrigen Ländern der EU die Regel sind. Sie haben darüber hinaus auch strukturelle Gründe, denn die Arbeitslosigkeit erfaßte zunächst die

---

5 Dem Erfolg der „Schwedenmöbel“ liegt das funktionalistische Denken zugrunde. Dieses Denken trieb „Blüten“ auch in der Pädagogik (vgl. Myrdal 1990).



Industrie, dort aber sind Frauen nur zu 17 Prozent beschäftigt.<sup>6</sup> D'Agostino (1993) u.a. rechnen allerdings in nächster Zeit mit einem Anstieg der Arbeitslosigkeit, die derzeit bei Frauen (vgl. Ds 1993:98), denn die Festlegung auf das sog. weibliche Arbeitsvermögen macht sie langfristig angreifbar.<sup>7</sup>

Gleichwohl sind Frauen weiterhin, wie aber auch in anderen EU-Ländern, vorwiegend Teilzeitbeschäftigte (vgl. Hedlund 1993). Einsparungen im öffentlichen Dienst, dem größten Arbeitssektor von Frauen, werden prognostiziert (vgl. Furåker 1993,3). In diesem Zusammenhang berichtet die Tagespresse von einer Zunahme von Arbeitsgerichtsprozessen. Denn die rechtlichen Regelungen und die quotierte Verteilung von Arbeit haben vor Gericht Bestand. Erstmals in der Geschichte der Industrienationen können die Rechte von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht ohne weiteres ignoriert werden, leider in diesem Ausmaß innerhalb der EU bislang nur in Schweden.

### 3.2 Die aktive Arbeitsmarktpolitik

Eine zentrale Rolle für die Frauen nahm die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik Schwedens ein. Die Bildungslücke zwischen den Frauengenerationen wurde mit Hilfe von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zusammen mit einem Konzept der Beschäftigungsförderung verringert. Die Sozialpolitik stützte die Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Arbeitsmarktpolitik wurde zur Erfüllung unterschiedlicher Aufgaben im Staat konzipiert und grenzt sich in ihrer Konzeption von der anderer Länder ab, denn sie war weniger auf Anpassungen an die Bedingungen des aktuellen Arbeitsmarktes ausgerichtet, sondern befriedigte vielmehr durch Maßnahmen die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften (Meidner/Hedborg 1985, 125). Schweden förderte möglichst keine maroden

---

6 Der Anteil beschäftigter Frauen betrug 1989 in der BRD 40,3%, davon waren 6,6 % arbeitslos gegenüber 3,6 % arbeitslosen Männern (Lüder 1991, 67ff.). Gezählt werden in Deutschland aber nur Personen, die dem Arbeitsamt aufgrund von Ansprüchen gemeldet sind. Die Dunkelziffer liegt deshalb gerade bei Frauen wesentlich höher.

7 Zwischen 1995 und 1996 schwankten die Zahlen zwischen 276 578 und 297 660 und lagen im Monat August 1996 kurzfristig mit 283 757 über der Arbeitslosenquote der Männer (AMS Uar 1996:10, Tab. 1b). Kürzer Vermittlungszeiten in Teilzeitbeschäftigungen, jahreszeitliche Schwankungen und die quotierte Vermittlung in den Arbeitsämtern lassen eine sichere Einschätzung der Entwicklung z.Z. nicht zu. Das Jahresmittel in 1995 z.B. betrug bei Frauen 163 535 und bei Männern 199 014; der Jahreshöchststand im Juli 1995 dagegen betrug 217 368 bei Frauen und 240 873 bei Männern (Auszug aus AMS-Endstatistik 1995, Tab. 10a.)

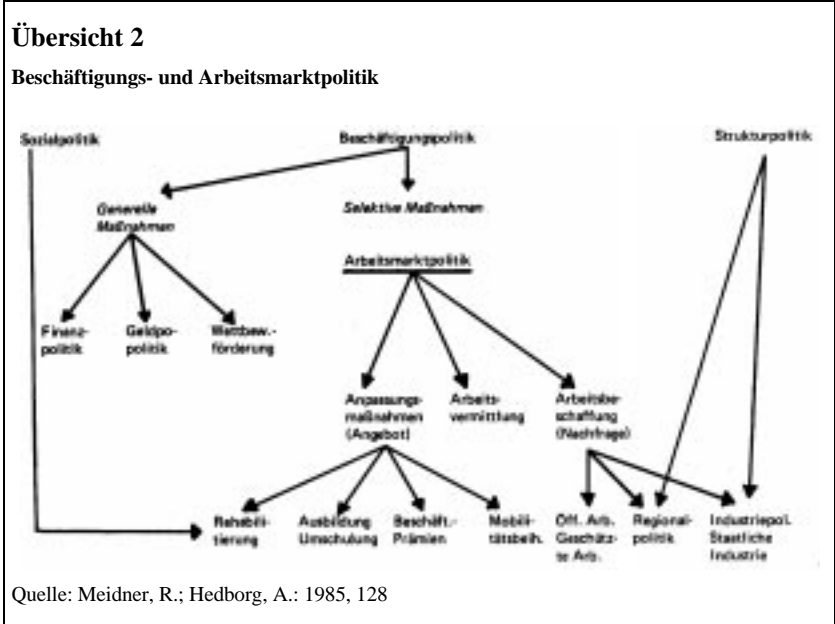
Industrien durch Subventionen, sondern gab Anregungen zur Innovation und zu zukunftsträgiger Entwicklung. Neue Industriezweige wurden unterstützt oder auch alte geographisch verlagert. Die Arten der selektiven Aktivitäten zur Beschäftigungsverbesserung erstreckten sich über individual- und unternehmerorientierte Maßnahmen, Umschulungen und Weiterqualifizierungen, mobilitätsfördernde Maßnahmen, Arbeitslosengelder bis hin zu Umzugsförderungen etc. (vgl. prop. 1980/81, 126). AMS' (Arbeitsmarktbehörde) *Individualförderungen* stiegen von 63,9 Tausend in 1970 auf 155,9 Tausend in 1988 (SCB: 1989, 192).<sup>8</sup>

Das Konzept der aktiven Arbeitsmarktpolitik galt bis in die 90er Jahre als eines der wirksamsten in der damaligen EG. DIE ZEIT nannte es „das Beschäftigungswunder im Norden“ (25.10.91). Innerhalb der OECD-Statistik lag Schweden in den 80er Jahren an der Spitze in seinen Ausgaben für den Arbeitsmarkt; 90 Prozent hatten direkt oder indirekt beschäftigungspolitischen Charakter. Nur 10 Prozent dienten der Kompensation von Arbeitslosigkeit. Es ist vor allem diese Relation, die es berechtigt erscheinen läßt, von einer „aktiven Arbeitsmarktpolitik“ zu sprechen (Meidner/Hedborg 1985,125). Auch heute ist in Brüssel auf der EU-Ebene dieses Know-how gefragt, der Schwede Allan übt dort eine beratende Funktion aus.

An der Übersicht 2 von Meidner/Hedborg (1985) werden die unterschiedlichen Verflechtungen der Politiken auf dem Arbeitsmarkt und in den Verwaltungen deutlich, die allein nur die Arbeitsmarktpolitik betrafen. In Verhandlungssystemen, so muß angenommen werden, wurden ebenso Maßnahmen für die Integration von Frauen in Wirtschaft und Verwaltung zwischen Staat, Arbeitgeberorganisation und Gewerkschaften ausgehandelt.

---

8 Im Vergleich zu Finnland und Norwegen lag die Arbeitslosigkeit in Schweden mit damals unter zwei Prozent am niedrigsten in den nordischen Ländern (vgl. Nordisk Statistisk Årsbok 1988).



Im Gegensatz zu Deutschland ist die Arbeitsmarktpolitik Schwedens in ihrer Funktion von der Arbeitslosenversicherung getrennt und hat damit einen besseren Handlungs- und Aktionsradius. Die Regierung nimmt Einfluß auf die Ziele. Über die im Staatsbudget festgelegten Globalbeträge verfügt die Institution AMS frei. In den Führungsgremien der Verwaltungsorgane sind die Tarifpartner und andere Interessengruppen bei der Wahrnehmung der politischen Interessen informiert. Den Repräsentanten der Interessengruppen sind Hoheitsrechte übertragen und trotz aller Befürchtungen, daß dadurch Konflikte zwischen Gesellschafts- und Organisationsinteressen entstehen könnten, hat sich eine positive Entwicklung bis 1985 abgezeichnet. „Die Organisationen haben sich nicht als verlängerter Arm der Staatsgewalt begriffen, andererseits aber auch nicht eine vom demokratischen Gesichtspunkt unangemessene Rolle im Entscheidungsprozeß gespielt.<sup>9</sup> Denn: diese Rolle paßt eher in ein „liberal-

<sup>9</sup> In den übrigen westeuropäischen Industrienationen galten starke Gewerkschaftsbewegungen und starke Arbeiterparteien als antikapitalistisch. Das Gegenteil traf für Schweden zu (Meidner/Hedborg 1985, 125).

korporativistisches" System, wie die Vertreter einer modernen staatswissenschaftlichen Auffassung es sehen, als in einen Korporativismus, der die demokratischen Spielregeln unterläuft (vgl. Schmitter 1979). Das Verkehrsverhalten in den korporativen Verhandlungssystemen garantierte lange Zeit den Erfolg der Arbeitsmarktpolitik. Betont werden muß, daß die schwedische *Arbeitsmarktpolitik* immer *mit der Beschäftigungspolitik zusammen operierte* (Meidner/Hedborg 1985, 127; Schmitter 1979) und im Gegensatz zum deutschen Arbeitsförderungsgesetz (AFG) nicht nur Symptome zu lindern versuchte, z.B. indem sie Arbeitslosengelder, Kurzarbeitsgelder oder Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Eingliederungszuschüsse in Betrieben oder bei privaten Trägern finanzierte, ohne damit an eine direkte Beschäftigungsförderung im Arbeitsmarkt anknüpfen zu können.

In Schweden war diese Entwicklung m.E. eine Folge des sozial-liberalen Kräftespiels im Korporatismus. Die AMS entwickelte in diesem Prozeß eine weitgehend unabhängige Stellung und stellte eine für Schweden klassische Form des *Verwaltungskorporatismus* dar (Kap. 3.2.1). Die zentrale schwedische Arbeitsmarktbehörde AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen) verfügte lange Zeit über erhebliche finanzielle Mittel aus der florierenden Wirtschaft und regte damit spezifische beschäftigungspolitische Maßnahmen an, die in anderen Ländern ungenutzt blieben. Aufgrund dieser Konzeption wurde Schweden sehr viel später als die übrigen EU-Länder von der konjunkturbedingten Arbeitslosigkeit der 90er Jahre erfaßt.

In den 90er Jahren ist unter der weltwirtschaftlichen Depression auch die Arbeitsmarkt- und Lohnpolitik Schwedens unter Druck geraten. Der historische Kompromiß gerät ins Wanken, denn die finanziellen Lasten, die der Staat zu tragen hat, schränken auch seine Kompromißfähigkeit ein. 1990 wurden Verhandlungsrecht und Beschlußfunktionen dezentralisiert, d.h., daß jetzt wichtige Entscheidungen dadurch erschwert werden, daß Absprachen nicht mehr zentral, sondern auf lokaler Ebene stattfinden. Zunehmend haben die Großunternehmen gegen den Widerstand der LO (größte gewerkschaftliche Organisation) durchgesetzt, daß sie nicht mehr in gleicher Weise wie bisher an Lohnverhandlungen und -absprachen gebunden sind; das bedeutet, daß diese Aufgabe mehr auf die Regierung verlagert worden ist (SOU: 1990: 44, 390).

Frauen sind in Schweden Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik gewesen und die Sozialpolitik hat für sie flankierende Maßnahmen bereitgestellt, die über die oben aufgezählten Maßnahmen hinausgingen. Ihr Interesse stand dabei nicht im Mittelpunkt, sondern ihre Arbeitskraft war von wirtschaftlichem

Nutzen. Die Nachfolgeprobleme eines solchen Denkens werden im folgenden aufgezeigt.

### 3.2.1 Zur Bedeutung der Arbeitsmarktbehörde (AMS) im Korporatismus

Die Gleichstellungspolitik war, wie bereits hervorgehoben, eher eine Arbeitsmarktpolitik. Die schwedische Arbeitsmarktbehörde (AMS) begleitete die Arbeiterbewegung, von der auch Frauen profitierten, und sie hatte übergreifenden Einfluß auf das sich in der Nachkriegszeit entwickelnde soziale und ökonomische Gesellschaftsmodell in Schweden. Sie ist ein Beispiel für die in Kap. 1 dargestellten korporativen Verwaltungsformen, die sich in Schweden in Krisenzeiten der Vorkriegsgeschichte bildeten und die umgewandelt in der Konsenspolitik des „Schwedischen Modells“ positive Arbeit leisteten. Die Behörde steht für eine klassische Form des schwedischen Verwaltungskorporatismus und funktioniert in Verflechtungen mit den Arbeitsmarktorganisationen, d.h. ein Netz von einflußreichen Partnern bestimmte das Geschehen in Verhandlungssystemen mit bedeutsamer Machtentscheidungskompetenz. Frauen sind in der einschlägigen Forschungsliteratur nicht erwähnt; es gab ihre Beteiligung nicht.

Die Ursprünge der Entwicklung der AMS gehen zurück auf die Jahrhundertwende, in der große Lohnunterschiede zwischen Arbeitern die Regel waren. Diese Lohnunterschiede machten Angleichungen auf dem Arbeitsmarkt nötig. Das Lohnniveau zwischen den Notstandsarbeitern, setzte eine Notstandskommission<sup>10</sup> (AK: Arbetslöshetskommission), die als Provisorium bei Kriegsausbruch 1914 gegründet wurde und die bis 1940 bestand, fest. Sogenannte *Notstandsarbeit* war in dieser Zeit verbreitet. Auf sie bezog sich die Arbeitslosenhilfe, die ein Proletariat auf unterstem Existenzniveau schaffte. Die Arbeitslosenhilfe bezog sich auf die niedrige Entlohnung der Notstandsarbeit, die der Staat künstlich schuf. Diese wurde unter den sonst gültigen Mindestlöhnen festgesetzt, um den Druck auf die Arbeiter zu erhöhen, sich eine dauerhafte Beschäftigung zu suchen. Die niedrigen Notstandsentlohnungen beeinflussten bald das allgemeine Lohnniveau negativ, indem Unternehmungen ebenfalls ihre Löhne nach unten anpaßten. Selbst die Kommunen nutzten die Möglichkeit zu ihrem ökonomischen Vorteil. Das Kollektivsystem des Arbeitsmarktes war in

---

10 Sie ist ein Beispiel für eine Krisenorganisation der Vorkriegszeit, die umgewandelt später als korporative Verwaltungsinstitution fungierte.

seinen Absprachen durch diese Praxis beeinträchtigt, der Arbeitsfrieden gestört.

Die LO und die SAP akzeptierten zwar die Absprachen in den Jahren 1921/26, fühlten aber ihre Interessen zunehmend durch sie bedroht (Rothstein 1992, 159 ff.), denn sie schwächten das wichtigste Machtressort des Gewerkschaftswesens. Widerstände aus der SAP und der LO führten dazu, daß 1939 die AK aufgelöst wurde und in die 1940 gebildete AMK (Statens Arbetsmarknadskommission) überging (Rothstein 1992, 170). Sie wurde in der Nachkriegszeit zur heutigen AMS umgewandelt, auf die wichtige Aufgaben zur Kontrolle und Regulation des Arbeitsmarktes übertragen wurden. In der Entwicklung zum „Schwedischen Modell“ übernahm sie zusammen mit den bedeutenden Arbeitsmarktpartnern die Machtentscheidungen auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Hedborg/Meidner 1984; Rothstein 1992, 173).

*Die korporative Arbeitsmarktbehörde (AMS) nahm in ihrer Funktion übergreifenden Einfluß auf die Nachkriegsentwicklung zu einem veränderten sozialen und ökonomischen Gesellschaftsmodell. Wenn also die Gleichstellungspolitik im wesentlichen eine Arbeitsmarktpolitik war, so ist deren Entwicklung ein Produkt der Machtentscheidungszentren auf dem Arbeitsmarkt, und in diesem spielte AMS eine zentrale Rolle.*

Die AMS besitzt heute eine verfassungsmäßig abgesicherte Selbständigkeit gegenüber der Staatsmacht. Die Leitungsfunktionen sind von Partnern des Arbeitsmarktes besetzt (SAF, LO u.a.). Unkritisch wurde ihre starke Stellung bis zur großen Wirtschaftskrise Anfang der 90er Jahre im Reichstag akzeptiert (SOU 1965:9); sie wurde in ihrer Expansion in der gesamten Nachkriegszeit gefördert (prop. 1966-52). Rothstein (1992) konstatiert, daß es nicht präzise wäre, die AMS als einen rein korporativen Staatsapparat zu charakterisieren, denn mit dieser Definition sei eine Interessenbalance zwischen den Arbeitsmarktpartnern gemeint, die aber in der Realität nicht existiere<sup>11</sup>: „Istället bör organisationen ses som etalberandet av förvaltning under såväl författningsmässigt som ideologiskt och personalmässigt facklig dominans, en 'socialdemokratisk kaderorganisation' inom den svenska statsapparaten. Inte desto mindre erhöj denna förvaltning också stöd, i form av deltagandet, från företagsidan.“ (Rothstein 1986, 20f.) [*Statt dessen kann man die Organisation als eine etablierte Verwaltung unter sowohl verfassungsmäßiger als auch*

---

11 Rothsteins Definition von Korporatismus geht offensichtlich von einem demokratischen Kräftespiel aus (vgl. Kap. 1).

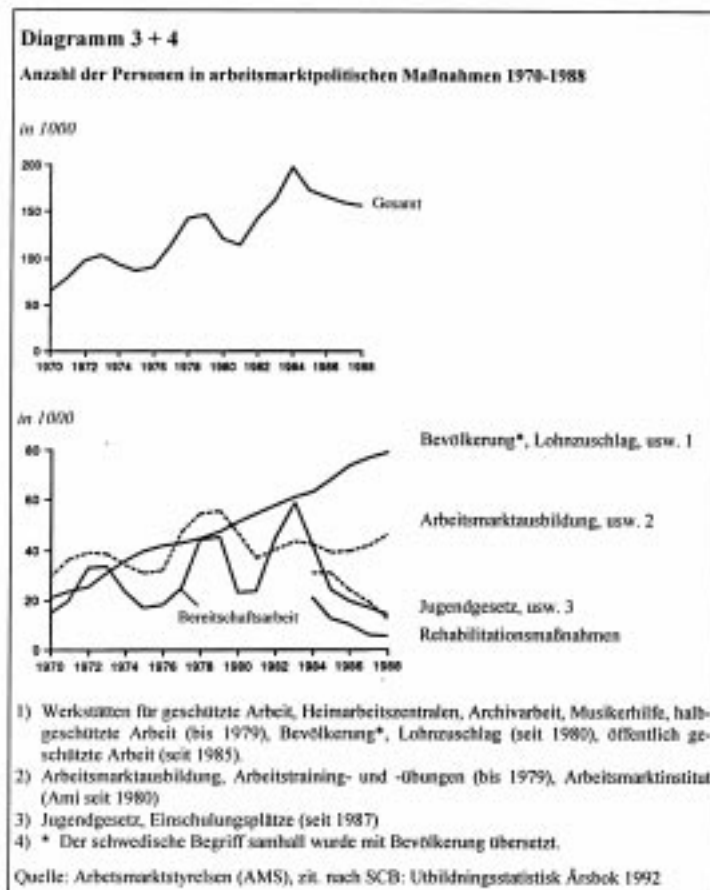
*ideologischer und personalmäßiger gewerkschaftlicher Dominanz sehen, eine „sozialdemo-kratische Kaderorganisation“ innerhalb des schwedischen Staatsapparates. Aber trotzdem erhielt diese Verwaltung auch Unterstützung durch die Teilnahme von Unternehmerseite.] Die Selbständigkeit der AMS wurde nicht in Frage gestellt, sondern gepriesen als ein modern ausgebautes weit verzweigtes System mit Initiativkraft und Handlungsfähigkeit, das in der Lage war, flexibel auf Probleme und Veränderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren (prop. 1966-52, 179, Rothstein 1992,176).*

AMS besitzt das Repräsentationsmonopol auf dem Arbeitsmarkt. Ihre Arbeitsmarktpolitik ließ sich mit dem Wirtschaftsmodell der Nachkriegszeit, dem „Rehn-Meidnerschen-Modell“, bestens vereinbaren (FK 1966-24, 75ff.; AK 1966-24,65ff.; prop. 1966-52, zit. nach Rothstein 1992, 178). Der Übergang vom Konflikt zum Konsensus war über die historische Veränderung der verwaltungsmäßigen Struktur der Organisation möglich (Rothstein 1992, 187). Rothstein (1992) stellt fest, daß sich die Organisation von einer ursprünglich konfliktbeladenen (Krisenorganisation) zu einem Kernstück der schwedischen korporativen Politik entwickelte. Ihre politische Selbständigkeit und ihre Arbeit in Verhandlungen zusammen mit den wichtigen Arbeitsmarktpartnern machte sie zu einer der wichtigsten Pole in der schwedischen Wirtschaft und etablierte einen typischen schwedischen Verwaltungskorporatismus. Die AMS hat durch ihre Arbeit im Verhandlungssystem entscheidend zur Stärkung der schwedischen Gewerkschaftsbewegung beigetragen (Rothstein 1986, 85-91). Anfang der 80er Jahre verstärkte sich der korporative Einfluß der Arbeitsmarktpartner in der AMS. Inzwischen hatten sich die Aufgaben so umfassend erweitert, daß sie diese allein kaum mehr wahrnehmen konnte (prop.1975/76, 84, 51), Teilaufgaben wurden an andere Behörden delegiert (z.B. an AMU, AKU u.a.).

In der aktiven Arbeitsmarktpolitik lieferte die AMS (und die AMU: Behörde für Arbeitsmarktausbildung) einen erheblichen Beitrag in der Beschäftigungsförderung. Durch Fort- und Weiterbildung, Umschulung, Einarbeitung u.a. mehr wurde auch die Kluft, die durch unterschiedliche Ausbildung und Qualifikation zwischen Frauen der älteren und jüngeren Generation bestand, verringert (vgl. SCB 1989).<sup>12</sup>

---

12 vgl. SCB: Arbetsmarknaden i siffror 1970-1988. Stockholm 1989





Zwischen 1970 und 1988 wurden mehr als 156.000 Personen<sup>13</sup> in Maßnahmen für den Arbeitsmarkt weitergebildet (SCB: 1986, 255). Für die Erwachsenen-, Fort- und Weiterbildung wurde 1992 jährlich fast 30 Mill. SEK ausgegeben, davon etwa 20 Mill. innerhalb der Unternehmen und 10 Mill. für staatliche Umschulungsmaßnahmen (Ds: 1993:98, 21; SCB 1992,5).

Frauen der jüngeren Generation sind heute zumeist erwerbstätig. In den 80er Jahren wurden Themen wie freie Auswahl und Karrieremöglichkeiten für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu zentralen Fragen (Ds: 1993:98, 20). Hier setzt die Kritik an den Vorstellungen, unter denen die Beschäftigungsförderung von Frauen betrieben wurde, an. Denn in der Gewerkschaftsbewegung der Nachkriegsjahrzehnte, in der die Arbeit von AMS eine wichtige Rolle spielte, hatten zwei Themen Priorität: Vollbeschäftigung und die solidarische Lohnpolitik. Die Beschäftigung von Frauen war dabei von Bedeutung, aber unwichtig schien zu sein, in welcher Stufe der Arbeitshierarchie sie eingesetzt wurden oder sich befanden (Baude, zit. nach Ds: 1993:98, 20). In Schweden besetzen heute Frauen weniger als 10 Prozent der Leitungsfunktionen in der freien Wirtschaft. Mit etwa 30 Prozent im öffentlichen Sektor wurde dagegen ein Plansoll in der stufenweisen Einführung der Quote bis 1992 erreicht. Nur wenige Frauen haben es an die absolute Spitze geschafft (vgl. Ds: 1993:98, SCB: 1992). Dies erklärt den geringen Einfluß, den sie in korporativen Organisationen hatten. In den 40er Jahren gab es erstmals einen Repräsentanten der LO, der sich mit Fragen weiblicher Mitglieder befaßte (Rothstein 1992, 174). Sein Einfluß blieb unbedeutend (Karlsson 1991, 61f.). Auch Frauenthemen in der Forschung bzw. Dokumentation im Prozeß der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch AMS oder beteiligter Arbeitsmarktpartner sind in Schweden unbedeutend (Karlsson 1991, 61f.).

In dieser Entwicklung, aber auch in der Bildungs-, Familien- und Sozialpolitik, wie noch aufgezeigt werden wird, ist die immer noch untergeordnete Stellung der schwedischen Frauen auf dem Arbeitsmarkt ein großes Problem, obwohl mehr Frauen als Männer heute eine Hochschulausbildung abschließen, d.h. Gründe nicht mehr in der formalen Qualifikation zu finden sind. Schwedens Frauen haben in Qualifikation und Bildung den höchsten Standard im EU-Vergleich (SOU: 1993:7).

Die aktive Arbeitsmarktpolitik, von der zweifellos Frauen profitierten, bildete wichtige Verhandlungssysteme aus, in denen eine männliche Elite Ent-

---

13 Schwedens Erwerbsbevölkerung betrug < 5 Mill. (SCB 1992)

scheidungsrecht ausübte. Der jahrzehntelange Verhandlungsprozeß in der Arbeitsmarktentwicklung fand nicht mit den Frauen statt; wohl aber waren sie darin zum Gegenstand, d.h. zum Objekt von Entscheidungen geworden.

Heute weht allen Beteiligten aufgrund der Wirtschaftskrise ein kalter Wind entgegen; die friedliche Konsenspolitik, auf die die AMS rekurren konnte, ist brüchig; Fortschritte in Frauenfragen aber sind im besonderen auf friedliche, wohlwollende Verhandlungen angewiesen.

### 3.3 Die solidarische Lohnpolitik

Die Gleichstellung wird gern an konkreten Beispielen gemessen. Dazu ist die geschlechtsspezifische Einkommensverteilung ein Gradmesser. Während unter dem Slogan „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ die Einkommensunterschiede in den gewerkschaftlichen Lohnverhandlungen auch für Frauen in Schweden erheblich verbessert werden konnten, erhoben am internationalen Frauentag 1995 schwedische Frauen weiterhin Anspruch auf die Hälfte *aller* Einkommen aus selbständiger Arbeit (DN 08.03.1996), denn diese liegen immer noch ca. 20 Prozent niedriger als bei den Männern. Das Problem ist differenziert zu sehen. Während bei gleicher Arbeit, d.h. bei identischen Tätigkeiten, eine weitgehende Angleichung erreicht ist, existieren Unterschiede in sogenannten vergleichbaren, zumeist geschlechtsspezifisch ausgeübten Tätigkeiten, und in den Berufshierarchien, die männliche Domänen geblieben sind.

Die Zusammenarbeit zwischen Regierung, Gewerkschaft und Parteien bestimmte den Erfolg in der solidarischen Lohnpolitik Schwedens und schaffte eine gerechtere Einkommensstruktur als in den übrigen EU-Staaten. Es existierte dafür ein Programm des schwedischen Gewerkschaftsbundes. Einigkeit herrschte in der grundsätzlichen Betrachtung marktwirtschaftlicher Aspekte. *Nicht die Ertragslage des Kapitals war das Kriterium für eine Lohnpolitik, sondern die Bewertung der menschlichen Arbeitskraft* (Meidner/Hedborg 1985, 66ff.).

Zur Verminderung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede trug die Arbeit der LO, in deren Händen bis 1992 das alleinige Lohnverhandlungsrecht lag, aber auch Lohndrift-Zunahmen<sup>14</sup> der Vergangenheit, z.B. im Bankgewerbe, bei (Acker 1991a, 301). Kulawik (1994) sieht das

---

14 Der Begriff Lohndrift (wage drift) ist in der staatlichen Lohnpolitik von besonderer Bedeutung. Als Bruttodrift gilt die Differenz je Periode zwischen Änderungsraten von Tariflohnsätzen und Effektivlohnsätzen. Z.B. ist die Lohndrift dann positiv, wenn die Wachstumsraten der Effektivlohnsätze größer als die der Tariflohnsätze sind (Wolle, A.: 1987, 357).

Resultat in der Angleichung von Frauen- und Männerlöhnen allein in der solidarischen Lohnpolitik. Für sie besteht ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Lohnsituation und Verteilungspolitik.

Entlohnungen basieren auf einem politischen Aushandlungsprozeß, der die historisch gewachsene Machtverteilung zwischen den Geschlechtern deutlich werden läßt (JÄMSIDES 2-94, 12). Dazu ein Zitat aus einer der Lohnverhandlungen *„Die Lohnverhandlungen sollten (erreichen), daß Frauen wie Männern gleicher Lohn gewährt wird. Aber es geht hier vor allem um Macht. Männer müßten auf Lohnerhöhungen verzichten. Wenn sie dies nicht tun, muß man den politischen Weg gehen, um Frauen zu stützen. Man kann weiter gehen, als Projekte zur Untersuchung von Lohnunterschieden es aufzeigen, z.B. Gesetzesänderungen vorschlagen oder weitergehende Ansprüche an die Arbeitgeber stellen.“* (JÄMSIDES 2-94, 12).<sup>15</sup>

Erste große Erfolge in der 50jährigen Geschichte der „solidarischen Lohnpolitik“ war bei den Frauenlöhnen 1960 zu verzeichnen. 1959 betrug der *Durchschnittslohn* der Industriearbeiterinnen 70,2 Prozent des männlichen Lohns; 1982 stieg er auf 92,1 Prozent; 1988 lag er mit 90 Prozent etwas niedriger, schien also wieder rückläufig zu sein (Meidner/Hedborg 1985, 68; Acker 1991a, 390; 1991b, 247, Schunter-Kleemann 1992, 279; Kulawik 1992, 232). Die *Lohndifferenz* lag 1982 bei insgesamt 7,9 Prozent (Meidner/Hedborg 1985, 68) und liegt heute bei 1 bis 8 Prozent, je nach Beschäftigungssektor (JÄMSIDES 2-94,10). Acker (1991a, 1991b), Schunter-Kleemann (1992) und Weiler (1994, 51) interpretieren den Unterschied zwischen 1982 und 1988 als Indiz für eine rückläufige Tendenz. Tatsächlich aber haben die Reallöhne in Schweden insgesamt eine Rückläufigkeit zu verzeichnen. Eine sichere Einschätzung einer Veränderung in der Relationen zwischen Frauen- und Männerlöhnen ist deshalb derzeit verfrüht.

SOU<sup>16</sup> befaßte sich mit den Lohnunterschieden und der Lohndiskriminierung in 1993 (SOU: 1993:7 u. 8). Danach ist die Geschlechtsdiskriminierung nach wie vor die Hauptursache. Während SAF (Schwedischer Arbeitgeberverband) keine Unterschiede mehr seit 1989 registrieren will, kritisiert Åsa Löfström, Schwedens bekanntester

---

15 So Margareta Wadstein, Richterin am Stockholmer Gericht Sie war Sekretärin (es handelt sich in Schweden um eine maßgebliche Funktion) in staatlichen Untersuchungsprojekten zu Lohnunterschieden

16 s. Abkürzungen

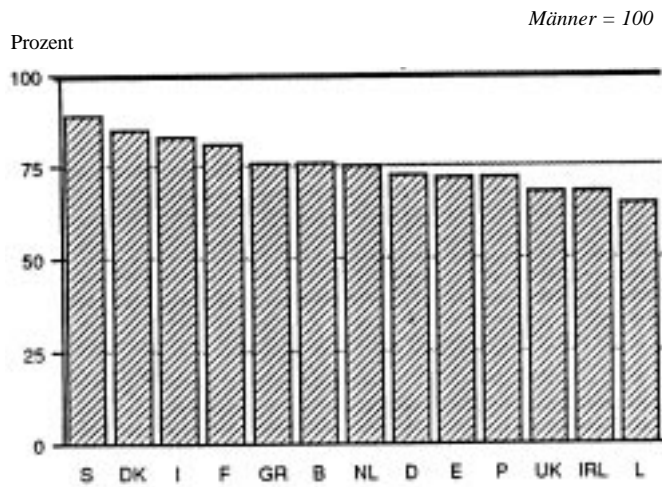
Nationalökonom, nach wie vor bestehende Ungleichheiten. Feministinnen ermittelten, daß in der Industrie 1990 etwa neun Kronen pro Stunde (ca. DM 1,80) weniger den Frauen als den Männern gezahlt wurden (Stark, 1990, 65). Wie betont, hat zu den Unterschieden besonders die geschlechtsspezifische Segregation von Arbeitsfeldern geführt, und zwar durch *unterschiedliche Bewertungen von vergleichbaren Tätigkeiten*. Frauengruppen in der LO, TCO und in SACO riefen 1993 zu verschärfter Kontrolle der Arbeitsbewertungen auf. Sie forderten, stärker das Kriterium zu beachten, wonach die menschliche Arbeitskraft und nicht die Ertragslage des Kapitals als Grundlage für die Entlohnung herangezogen werden müsse (Meidner/Hedborg 1985, 68; DN 04.02.94).

In den letzten zwanzig Jahren ist darüber hinaus der Gleichstellungsombudsmann (JämO) mit der Überwachung der Lohnangleichung zwischen Männern und Frauen befaßt. Dazu ist das Gleichstellungsgesetz mehrfach novelliert worden (zuletzt 1994). Aber zu den Lohnverhandlungen, die in Kollektivabsprachen bis 1992 zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern geregelt wurden, hatte JämO keinen Zugang. Um die gerechter Entlohnung besser überwachen zu können ist derzeit Regierungsvorschlag, die Kollektivabsprachen in Zukunft ganz dem JämO zu unterstellen. Dies hätte möglicherweise radikale Konsequenzen, denn JämO ist eine eigens für das Recht im Geschlechterverhältnis geschaffene Schiedsstelle mit juristischer Kompetenz (JÄMSIDES 2-94,52).

Trotz der Kritik im eigenen Lande nimmt Schweden im EU-Vergleich eine Spitzenstellung in der Lohnangleichung der Geschlechter ein (Weiler 1994,51; SCB 1992 d):

**Diagramm 5**

„Die Gehaltsklufft“ bei den Löhnen von Männern und Frauen



Quelle: SCB 1992 d)

Im Vergleich zu Deutschland hat Schweden im Zuge des Gleichheits- und Gleichstellungsanspruchs in korporatistischen Verhandlungen eine Arbeitsmarktsituation erreicht, die im Ausland als „frauenfreundlich“ gilt (vgl. Hernes 1989; Siim 1990; Nielsen 1983; Ruggie 1988; Pettersson 1992; Weiler 1994). Während in der deutschsprachigen Literatur von Konfrontationen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen berichtet wird, wie sie auch in den übrigen Industrienationen in Lohnkämpfen üblich sind (vgl. auch Kulawik 1992 u. a), hat die Konsenspolitik Schwedens eine erfolgreiche Lohnpolitik und eine Verbesserung der Frauenlöhne bewirkt: „samhället, staten, kommunerna, de stora organisationerna som skall skydda manniskan“... [„Die Gesellschaft, der Staat, die Kommunen und die großen Organisationen, sollen die Menschen schützen“ ...] ist ein Prinzip Tage Erlanders gewesen, Staatsminister und Parteivorsitzender der sozialdemokratischen Partei (SAP) bis 1969 (Erlander 1979, 186). Bereits Per Albin betonte in den 30er Jahren: „Folkets väl går före storfinansen.“ (Andersson 1980, 237ff.) [Das Volkswohl hat Vorrang vor den Großfinanzen.]. Dieses Denken lag dem Bewertungsprinzip in den Lohnverhandlungen zugrunde,

das aus dem „Volksheimgedanken“ hervorging und das in der menschlichen Arbeitskraft das wichtigste Bewertungskriterium sah.

Die größten Probleme liegen in einem brauchbaren Normensystem für die Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten, und führt zu Zweifeln an der Objektivität des Beurteilungsinstruments der ILO.<sup>17</sup> Im ILO-Bewertungssystem sind Kriterien für Arbeitsplatztätigkeiten festgelegt, z.B. Kenntnisse und Fertigkeiten, Arbeitshaltung, Belastung und Verantwortung. Sie sind durch weitere Unterkategorien differenziert (JämO 3/92,13). Die ILO-Konvention gilt als Grundlage in den Lohnnivellierungen und ist auch in Schweden gültig. Weiler (1994) kritisiert, daß Schweden als einziges Industrieland diese nicht unterzeichnet habe. Sie bezieht sich dabei auf Johnston (1962). Da aber „folkrätt“ (*Volksrecht*) die internationale Konvention bricht, fühlt Schweden sich nicht an die ILO-Konvention gebunden; sie findet deshalb nicht zwingend Anwendung im eigenen Lande (JÄMSIDES 2-94,12).

Die Diskussion um die Verbesserung der Frauenlöhne hatte in der Gewerkschaft nie Priorität in den Verhandlungen (Sternier/Fürst-Mellström 1985, 31). In den Gewerkschaften ging es in den Verhandlungen zur solidarischen Lohnpolitik weniger um den Lohnausgleich zwischen Männern und Frauen, sondern eher um das Prinzip der Gleichbehandlung, unabhängig vom Geschlecht. Lohnkompensationen für Frauen sind aufgrund historisch entstandener Unterschiede und geschlechtsspezifischem Berufsverhalten sowie zwingender Arbeitsmarktoption für Frauen auch weiterhin erforderlich.<sup>18</sup>

1993 wies die SCB-Statistik die nachfolgende „Lohnleiter“ auf (siehe Diagramm 3/4): Frauenlöhne betragen bei den Industriebeschäftigten und Provinzialangestellten im Schnitt 75 Prozent der Männerlöhne, 85 Prozent bei den Staatsbediensteten, 87 Prozent bei den Kommunalangestellten und 90 Prozent bei den Industriearbeitern (JÄMSIDES 2-93,13). Aus der nachfolgenden Graphik geht der Anteil weiblicher und männlicher Beschäftigter mit niedrigem bzw. hohem Einkommen nach Gewerkschaftszugehörigkeit hervor; danach ist *die ungleiche Einkommensverteilung auch auf die unterschiedliche Besetzung der Positionen durch Männer und Frauen in den Berufshierarchien zurückzuführen*. Vor allem bei den SpitzenverdienerInnen wird der Anteil der Frauen deutlich geringer.

---

17 Internationale Kommission für Lohnfragen; Sitz: Genf

18 Auch heißt es in einigen wenigen Branchen schon mal: „Vi talar inte längre om kvinnlöner“ [*Wir reden nicht mehr von Frauenlöhnen*], dort wo Frauen, z.B. im Akkord, mehr als Männer verdienen (JÄMSIDES, 2-94,5)

Diagramm 6

„Die Niedriglohnsektoren“:

Anteil der Ganzjährig- und Vollzeitbeschäftigten mit geringem Einkommen

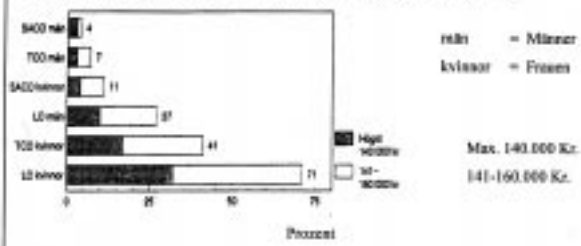
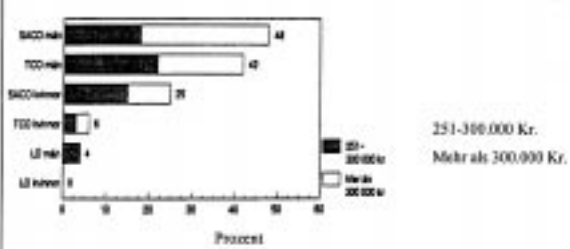


Diagramm 7

„Die Spitzenverdienende“:

Anteil der Ganzjährig- und Vollzeitbeschäftigten mit hohem Einkommen



Quelle: JÄMSIDES 2-93

Lohnausgleich und Mitbestimmungsrechte konnten im öffentlichen Dienst am stärksten durchgesetzt werden. Hier aber arbeiten vorwiegend Frauen, und obwohl ihre Gewerkschaft zu den schwächeren im Verhandlungsprozeß gehörten, waren die Streiks 1985 unter der kurzen konservativen Koalitionsregierung Konfrontationen der freien Wirtschaft gegen den öffentlichen Dienst; überspitzt ausgedrückt: Männer- gegen Frauenlöhne (Ds: 1993:98, 20ff.). Dem bleibt an dieser Stelle nichts hinzuzufügen.

Die Lohndiskussion zwischen den Geschlechtern ist nicht beendet, und dies obwohl Schweden mit großen wirtschaftlichen Problemen seit Beginne der 90er Jahre zu kämpfen hat. *Die Diskussionen um die gerechtere Einkommensverteilung in Schweden liegt auf einem zumindest fortgeschrittenen Niveau als in den übrigen EU-Staaten*; es geht weniger um die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit, sondern um gerechtere Bewertungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen und die besser bezahlten Plätze in der Hierarchie, die überwiegend durch Männer besetzt werden. Schwedens Frauen bestehen weiterhin darauf, daß (auch schmaler werdende) Einkommen gerecht verteilt werden.

### **3.4 Rechtliche Regelungen zur Gleichstellung im Arbeitsleben (das Gleichstellungsgesetz)**

Das *Gleichstellungsgesetz* wurde konstruiert, um die Beharrlichkeit, mit der sich Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt hielten, zu beseitigen, d.h. es ist ein Gesetz vordringlich zur Regelung von geschlechtsspezifischen Problemen auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus hat es Auswirkungen auf die gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen. In der vorliegenden Arbeit wird deshalb an dieser Stelle besonders auf die arbeitsmarktregulierende Wirkung des Gesetzes Bezug genommen.

Schweden kennt *nur ein einziges, für das ganze Land gültiges Gleichstellungsgesetz*, obwohl es wie Deutschland zur verwaltungstechnischen Vereinfachung in Länder und Kommunen aufgeteilt ist. Um die Kontrolle über geschlechtsspezifische Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt zu erlangen, wurde ein *Ombudsmann für Gleichstellung (JämO)* eingerichtet. Ombudsmann-Einrichtungen sind Schiedsstellen für unterschiedliche Aufgaben, z.B. ethnische Probleme, Verbraucherfragen u.a., an die sich BürgerInnen wenden können. Sie erhalten von dort Aufklärung und u.U. rechtlichen Schutz. Der JämO wird von Frauen geleitet, die Cheffunktion grundsätzlich an eine Juristin übertragen. Er hat vor allem schlichtende und vermittelnde Funktionen in Arbeitsmarktfragen, aber auch juristische



Funktionen und Kompetenzen, dies verstärkt nach der letzten Novellierung des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 1994. Über die Existenz und Funktion des JämO sowie über das schwedische Gleichstellungsgesetz, das auch vom europäischen Gerichtshof bislang nicht attackiert werden konnte, ist in der deutschsprachigen Literatur kaum etwas bekannt.

Der JämO hat in die Arbeitsmarktpolitik und in die Lohnpolitik mit Hilfe des Gleichstellungsgesetzes hineinregiert. Das erste Gesetz zur Gleichstellung vom 01.07.1980 (SCB 1986 b), 15) hatte lediglich empfehlenden Charakter. Mit Wirkung vom 01.07.1994 wurde es verschärft. Besonders in der ungleichen Bezahlung der Geschlechter ist die Gesetzgebung heute eindeutig. Es zwingt Arbeitgeber, die mindestens zehn ArbeitnehmerInnen beschäftigen, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern offenzulegen. Darüber hinaus ist eine Vergleichbarkeit der Löhne über Fachgrenzen hinaus vorgeschrieben.

Die Bewertung der Lohn- und Gehaltsunterschiede innerhalb vergleichbarer Arbeitsaufgaben müssen dabei folgendes berücksichtigen:

- gemeinsame bzw. besondere Faktoren zur Festlegung der Einkommen;
- die Gründe für die Auswahl geschlechtsneutraler Einkommenskriterien;
- Lohnsetzungskriterien dürfen keine geschlechtsspezifischen Benachteiligungen nach sich ziehen.

Unternehmen sind zur Erstellung von Gleichstellungsplänen, die einen Fortschritt in der Gleichstellung im jeweiligen Betrieb aufzeigen müssen, verpflichtet. In diese hat JämO Einsicht. Im gegebenen Fall wird auf Regierungsebene zwischen JämO und Reichstag nach Lösungsmöglichkeiten gesucht (JämO 1994 b; SCB 1986 b, 15).

Ziel des Gesetzes und der gesetzlich geregelten Gleichstellungsabkommen mit den Betrieben ist die Verbesserung der Gleichstellung am Arbeitsplatz durch sogenannte „aktive Maßnahmen“ sowie das „Diskriminierungsverbot“. Dazu gehören auch Vorschläge der Betriebe, existierende Ungleichheiten aktiv anzugehen. Die Arbeitsbedingungen müssen nach dem Gesetz so geregelt sein, daß vor allem der gesetzliche Elternschaftsurlaub mit der Erwerbsarbeit vereinbar ist. Hierzu können Überstundenregelungen, das Einführen flexibler Arbeitszeiten oder Teilzeitmöglichkeiten, auch in höheren Positionen, gewählt werden.

Arbeitgeber und die zentralen Arbeitnehmerorganisationen können Kollektivabsprachen zu aktiven Gleichstellungsprogrammen in Betrieben treffen. Der JämO trägt dabei in den Kontrollen Verantwortung. Er kann auch

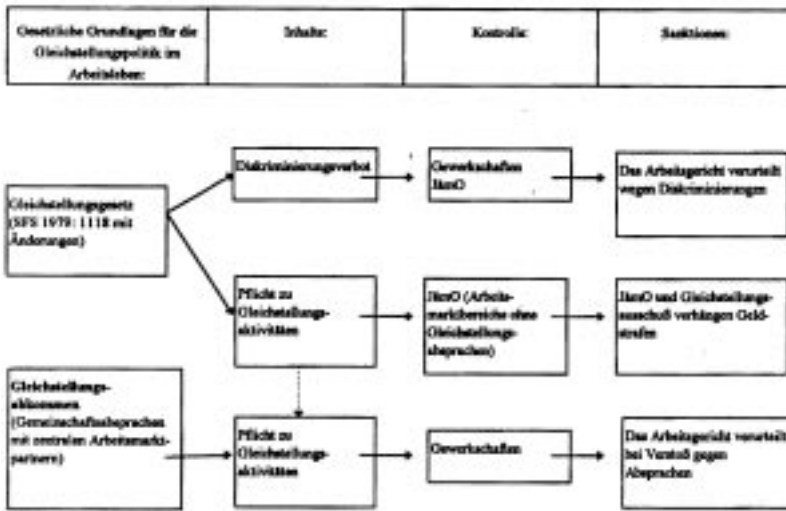
Angelegenheiten, die die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes betreffen, vor einen Gleichstellungsausschuß (Jämställdhetsnämnden) bringen und Arbeitgeber auffordern, sich an aktiven Maßnahmen in der Gleichstellungsarbeit zu beteiligen. Die Gewerkschaften sind beauftragt, die Arbeitgeber und deren Kollektivabsprachen in den Betrieben zu überwachen. *Ziel des Gesetzes ist also nicht nur eine juristische Kontrolle, sondern auch, durch Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gewerkschaften eine aktive, positive Gleichstellungspolitik im Lande zu fördern* (JämO 1994 b; SCB: 1986 c, 15f.).

Sexuelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung werden in Schweden per Gesetz geahndet. Auch hierfür ist der JämO die zuständige Institution. Arbeitsuchende, die in keinem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten ebenfalls Schutz und Aufklärung. Das Diskriminierungsverbot umfaßt ihre Anstellungsförderung oder Ausbildung. Arbeitslose sind so nicht ohne jede Lobby. Figur 1 zeigt die rechtliche Regelung zur Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt von 1986. Sie ist im wesentlichen unverändert geblieben, wenngleich die letzte Gesetzesnovellierung den JämO mit mehr juristischer Kompetenz ausstattet und die Durchführungsbestimmungen des Gesetzes verschärft hat (vgl. Kap. 6).

Durch regelmäßige Veröffentlichungen in der Presse über die Erfüllung der Kollektivabsprachen, brisante Gerichtsverfahren und das eigene Presseorgan JÄMSIDES übt JämO entsprechenden Druck auf „unwillige“ Arbeitgeber aus. Kleinere Betriebe können sich noch immer der Kontrolle entziehen; häufig fehlen dort sowohl KlägerIn als auch RichterIn.

In Deutschland ist die Situation bislang weit von einer rechtlichen Durchsetzung der Gleichstellung entfernt. Die Gleichstellungsstellen in Deutschland führen meist in Gemeinden, Städten und Kommunen einen Einzelkampf. Die Verweildauer der Gleichstellungsbeauftragten auf diesen Stellen beträgt in der Regel zwei Jahre. Sie sind danach nicht selten desillusioniert. Das Antidiskriminierungsgesetz (ADG) der GRÜNEN war ein dem schwedischen Gesetz vergleichbarer Vorschlag. Es forderte: „Alle Erwerbsarbeits- und Ausbildungsplätze sowie alle Funktionen und Ämter sind mindestens zu 50 v. Hundert mit Frauen zu besetzen. Das nähere regelt ein Durchführungsgesetz zu dieser Vorschrift (Quotierungsgesetz).“ (Pfarr, 1988 b, 23). Die Gesetzesvorlage der GRÜNEN ist bis heute Zukunftsmusik geblieben (vgl. Pfarr 1988a). Frauenpolitik auf parlamentarischer Ebene, wie in Schweden, ist in Bonn derzeit nicht zu erwarten.

**Figur 1: Rechtliche Regelungen über die Gleichstellung im Arbeitsleben**



Quelle: nach Dahlberg, A.: 1986, 22 (auch SFS 1991:433; 1994: 292)

Die Forderungen schwedischer Frauen sind trotz ökonomischer Krise nicht zu Ende: „Svensk kvinnorörelse har valt en annan väg än konfrontationens. Vi pekar på reela och bevisade orättvisor mellan könen och kräver politiska och ekonomiska åtgärder.“ (DN 09.04.95). [Die schwedische Frauenbewegung hat einen anderen Weg als die Konfrontation gewählt. Wir weisen auf konkrete und bewiesene Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern hin und fordern politische und ökonomische Maßnahmen.]

### 3.5 Aspekte von Chancengleichheit und Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt

Gesetzliche Regelungen durch das Gleichstellungsgesetz beseitigen objektiv meßbare Ungerechtigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, dennoch bleiben subtile Ungleichheiten vorhanden, auf die im nachfolgenden eingegangen wird.

Die aktive Arbeitsmarktpolitik und die solidarische Lohnpolitik brachte den schwedischen Frauen eine stärkere Angleichung an die Rechte der Männer auf dem Arbeitsmarkt als in den übrigen Ländern der EU. Frauen waren, wie aufgezeigt werden konnte, aber nur indirekte Zielgruppe ideeller Themen, die die schwedische Politik der Nachkriegszeit dominierten: Das Gleichheitsprinzip zum Schichtenabbau (*jämlikhet*) bzw. die gesellschaftliche Chancengleichheit, die heute unter dem Terminus *Behandlung von Gleichberechtigten* weiter existent ist, beherrschte soziale Themen.<sup>19</sup> Gleichstellungsgesetz und die Institution JämO zur Gleichstellung (*jämställdhet*) gehören der jüngeren Entwicklung an. Sie waren notwendig geworden, denn das sozialdemokratische Ziel der Chancengleichheit war unter dem Aspekt der geschlechtsspezifischen Ungleichheit unglaubwürdig geworden. Gleichstellungspolitische Aktionen wurden von der Schichtenfrage abgetrennt, um ihnen einen eigenen Raum zu geben.

Obwohl Frauen in Schweden heute die gleiche formale Bildung wie Männer haben und ihnen alle Berufe offenstehen, auch Militär und Priesteramt (Skard/Haavio-Mannila 1988, 198), sind die Arbeitsmarktstrukturen weiterhin patriarchal geprägt.<sup>20</sup> Skard und Haavio-Mannila stellen Ende der 90er Jahre fest: „Die Konzentration von Macht, Business und Industriesysteme, die sich weitgehend öffentlicher Prüfung und Kontrolle entziehen, Arbeitsbedingungen und Lohntarife, die nur vom Management oder durch Vereinbarung zwischen Management und von Männern beherrschten Gewerkschaften bestimmt werden, sind Faktoren, die dazu beitragen, daß der status quo erhalten bleibt.“ (1988, 198). Sie unterstellen Frauen eine Mitverantwortung an dieser Entwicklung. Dabei lassen sie zahlreiche Bedingungen unberücksichtigt, die die Lebensplanung von Frauen beeinträchtigen und eine wirkliche Wahlfreiheit bis heute nicht zulassen:

- das sogenannten „weibliche Arbeitsvermögen“ bzw. ihre „doppelte Biographie“;

---

19 Grundwerte der Französischen Revolution waren Vorbild (siehe Einleitung).

20 (vgl. Nordic Council of Ministers Secretariat 1979 für die übrigen nordischen Länder).

- kulturelle und soziale Erwartungen zur Reproduktion (Rollenerwartung);
- die Optionslogik (Wahlfreiheit) des Arbeitsmarktes: eine „Wahl“ aus dem begrenzten Angebotsrepertoire wird von Frauen häufig im nachhinein akzeptiert und positiv gewendet;
- vorhandene geschlechtsspezifische Segmentierung und nur schwer aufzubrechende Arbeitsmarktstrukturen (Metz-Göckel 1990, 30 ff.).

Dazu ein Blick zurück in die Vergangenheit: Schweden ging Ende der 30er Jahre bereits einen anderen Weg als die übrigen Industrienationen. Statt eines Arbeitsverbotes für verheiratete Frauen gab es für diese einen Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und Entbindung (vgl. Hedlund 1994). Anfang der 60er Jahre unterschied sich die Gleichstellung nicht wesentlich von der anderer Länder, bis 1971 die neue Steuerreform starken Einfluß auf die Berufsbereitschaft der Frauen nahm, die Abschaffung des Versorgerprinzips (auch 1988 die Witwenrente) eine juristische Selbständigkeit schaffte und von Frauen eine eigene materielle Versorgung einforderte.<sup>21</sup> Aber mit der hohen Anzahl berufstätiger Frauen (1990, 83 Prozent) stellte sich die Gleichberechtigung nicht ein (vgl. Wikander 1992; SCB 1992 d, 36). Die Gesetzgeber glaubten bei der Abschaffung des (meist männlichen) Versorgerprinzips an eine selbstregulierende Dynamik in der noch herrschenden Ungleichheit durch die Berufstätigkeit von Frauen. Aber das Gleichberechtigungsgesetz, das eine „geschlechtsneutrale Gleichbehandlung“ fordert, enthielt neue Fallstricke. Das Neutralitätsprinzip und die Quotierung, nach der mindestens 40 Prozent des anderen Geschlechts in Betrieben beschäftigt sein sollte (Meggeneder 1985, 6ff.), war geeignet, daß Männer sich des Gesetzes zu ihrem Vorteil bedienten. Ihrer Versorgerlast waren sie entledigt und sie nutzten das quotierte Verfahren in einigen Fällen sogar, um in traditionelle Frauenberufe einzudringen, und dies mit höherem Erfolg als umgekehrt Frauen es konnten (Skard/Haavio-Mannila 1988, 201).<sup>22</sup>

Um die Gleichberechtigungsarbeit zu forcieren wurde ein Komitee eingerichtet. Bis 1976 bestand dieses aus dem „Beirat des Ministerpräsidenten für Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen“ und hatte zur Aufgabe,

---

21 Dies ist bis heute stärkster Kritikpunkt schwedischer Feministinnen, denn die formale Bildung und Ausbildung schaffte keine gleichen Erwerbseinkommen und somit Unterschiede in der Versorgung auch im Ruhestand und nach Scheidungen.

22 Der Beruf der Vorschullehrerin z.B. war in kürzester Zeit durch 40 Prozent Männer besetzt, wurde aber wegen der geringen Bezahlung von diesen überwiegend bald wieder aufgegeben.

eine Reihe von Gleichberechtigungsprojekten zu initiieren. Mit der Umbenennung des Beirates in ein parlamentarisches Komitee und seine Verlegung zum Arbeitsministerium war ein stärkerer Einfluß auf den Arbeitsmarkt intendiert; dazu wurde auch die Position des Staatssekretärs für Gleichstellungsfragen im Arbeitsministerium mit einer Frau besetzt (Skard/Haavio-Mannila 1988, 201).

Die Arbeit des Komitees war umfangreich. Sie umfaßte Maßnahmen und Projekte für das Arbeitsleben, die Kinderbetreuung, den Bildungsbereich, Stadtteilarbeit und Planung, öffentliche Meinungsbildung und Werbung etc.. Das Komitee publizierte eine Reihe von Forschungsergebnissen, die die öffentliche Meinung (das verbreitete Rollenverhalten) beeinflussen sollten. Besonders die Situation der Frauen als Hausfrauen, Kinderbetreuerinnen und Teilzeitarbeiterinnen wurde zum Thema. Vorträge und Seminare sollten helfen, eine veränderte Einstellung gegenüber den doppelbelasteten Frauen herbeizuführen. Poster- und Informationsmaterial zu aktuellen Themen wurden vom Komitee kostenlos an die Bevölkerung abgegeben. Das Komitee war autorisiert und instruiert, Gleichberechtigungsfragen in der Öffentlichkeit aufzugreifen (Sterner/Fürst-Mellström 1985, 62ff.).

Die bereits 1973 formulierten Vorschläge zur Förderung der Frau auf dem Arbeitsmarkt behielten auch weiterhin ihre Intentionen. Dies waren vor allem:

- die Berücksichtigung spezifischer Fraueninteressen,
- finanzielle Hilfen des Staates zur Erreichung der Quote (der sog. „Gleichstellungszuschuß“),
- ein „Gleichheitszuschuß“, der an Betriebe mit „aktiven Maßnahmen“ zur Gleichstellung ging (er förderte zumeist Frauen).

Ziel war, der seit 1980 in den Gesetzen geforderten Geschlechtsneutralität gerecht zu werden und das Berufswahlverhalten sowie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufzubrechen. Denn noch 1980 gehörte zu den vier bevorzugten Berufstätigkeiten von Frauen die der Sekretärin mit 88,6, Tätigkeiten in Pflegeberufen mit 93,8, Verkaufstätigkeiten mit 89,5 und solche im Reinigungsbereich mit 89,5 Prozent (Ruggie 1988, 173). Zwischen 1950 bis 1990 hat eine Entwicklung von der Land- und Forstwirtschaft zu Pflege- und Serviceberufen für Frauen stattgefunden (SCB 1973; 1979, 80; 1982, 83; 1993, 249). Frauen leisteten im engeren Sinne im ursprünglich agrarisch strukturierten Schweden immer schon schwere körperliche Berufsarbeit, aber unbezahlt. Wie die nachfolgende Statistik zeigt, entwickelte sich eine Verlagerung von der

agrarwirtschaftlichen Arbeit zu den Dienstleistungsaufgaben des Arbeitsmarktes.

<b>Tabelle 3</b>				
<b>Employment of women in the thousands</b>				
	1950	1970	1980	1990
Agriculture/Forestry	53	55	54	38
Industry	212	242	237	302
Education/Healthcare Homecare	282	553	847	1003
Other Services	268	350	462	819
Total	0.8	1.2	1.6	2.1
Quelle: Hirdman, Y.: 1994, 32				

Es gab zur Förderung der Gleichstellung in Arbeit und Beruf staatliche Initiativen. Diese Versuche, Frauen durch Ausbildungs- und Integrationsmaßnahmen zu traditionell männlichen Berufen zu bewegen, waren nicht sehr erfolgreich. In den 70er Jahren z.B. herrschte die Vorstellung vor, daß Frauen hinaus sollten auf Werften, in Stahlwerke und Gruben; in den 80er Jahren gab es Versuche, Frauen als Werkzeugmacherinnen, Bauingenieurinnen, Computertechnikerinnen u.a. für die Industrie auszubilden und dort dauerhaft zu beschäftigen. Spezielle Frauenkurse und Subventionen sollten die männerdominierten Branchen verändern. Aber die schwedischen Frauen kehrten zurück zu traditionellen weiblichen Berufen. In der Debatte der 90er Jahre ist das Thema wieder aktuell. Frauen werden in der Industrie und als Facharbeiterinnen gebraucht; man schätzt darüber hinaus ihre Kommunikationsfähigkeiten und ihre soziale Kompetenz. „Kanske kvinnorna ha något speciellt att ge.“ (JÄMSIDES 5-95, 25) [*Vielleicht können die Frauen hierzu Spezielles beitragen.*]

Die beruflichen Integrationsinteressen der Frauen aber hatten und haben noch heute andere Motive. In einer Studie Ende der 80er Jahre konnte ermittelt werden, daß schwedische Frauen die bestehenden beruflichen Hierarchien zwar kennen und kritisieren (Werner/Bernadoni 1987, 89ff., UNESCO-Kommission 1987, 321ff.), daß sie aber anders als Männer weniger am beruflichen Status, sondern mehr an guter Bezahlung und guten sozialen Beziehungen interessiert sind (Frankenhäuser et al 1989, 321; vgl. Theobald 1990). Für schwedische Frauen gehört ihre Berufstätigkeit zur Normalität (SI: Vagerö 1992, 3). Sie begehren jedoch gegen herrschende Strukturen auf, die ihre Lebensplanung in männlich geprägte Bahnen lenken wollen. Eine *Harmonie zwischen Berufstätigkeit und Arbeit*, nicht

die Übernahme patriarchaler Vorstellungen, liegt im Interesse von Frauen. Dazu aber müßte sich die männliche Arbeitswelt bewegen. An dieser Einstellung hat sich auch unter der derzeit schwierigen ökonomischen Situation nichts geändert (DN 09.04.95).

In jüngster Zeit ist eine Zunahme weiblicher Studierender im technischen Bereich zu beobachten. Schwedische Experten sehen hierin einen Hoffnungsschimmer für eine Veränderung der Segregation auf dem Arbeitsmarkt.<sup>23</sup>

Auch die große Gewerkschaft LO hat die Förderungsinitiativen, die vorwiegend über die Arbeitsmarktbehörde (AMS) abgewickelt wurden (siehe Kap. 3.2.1), umfangreich unterstützt. Ein Trugschluß war aber, anzunehmen, daß sich Frauen mit entsprechender Umschulung in einer männlichen Arbeitswelt einleben und dort akzeptiert würden, dies gilt umgekehrt ebenso für Männer. Die LO-Positionen sind aus heutiger Sicht wenig überlegt, denn sie konzentrierten sich auf die freie Wirtschaft, obwohl Frauen vor allem im öffentlichen Dienst zu finden waren und noch sind (Ruggie 1988, 173ff.). Aber der wohl aussagekräftigste Zug der LO-Position lag in der Nähe der sozialistischen Doktrin, frauenspezifische Interessen in allgemeine Interessen zu integrieren. Diese „allgemeinen“ Interessen aber waren von der männlichen Arbeiterklasse dominiert. Eine solche Strategie verhinderte das Erkennen struktureller Kräfte, die hinter einer beruflichen Segregation stehen. Die Folgen sind eine weitere Ausdehnung des segregierten Arbeitsmarktes mit einer Festschreibung marginaler, schlechter bezahlter Positionen für Frauen (Ruggie 1988, 173ff.). Die schwedische Sozialdemokratie wurde durch die Nähe zur LO gestärkt. Beides schaffte auch für Frauen Vorteile. Die Legitimation des Systems war außerordentlich stark, so daß der Feminismus eher als eine bürgerliche Bedrohung der Solidarität der Arbeiterbewegung empfunden wurde. Feministischer Kritik aus eigenen Reihen wurde doppelt mißtraut (Acker 1990, 466).

---

23 Bernhardsson, G. 1994.



Wie eingangs betont, entwickelte sich die schwedische Arbeitsmarktpolitik in der Vergangenheit um zwei wesentliche Pole: den der Gleichheit (Jämlikhet), d.h. den Schichtenabbau, und den der Gleichstellung (Jämställdhet) zwischen Mann und Frau. Was ursprünglich gemeinsames Interesse zu sein schien, entwickelte sich sehr bald als eher hinderlich für die Entwicklung der Gleichstellung.

Während die Gleichstellung weiterhin politisches Programm blieb, ist die Gleichheitsdiskussion der Arbeiterbewegung heute in Schweden kaum noch ein Thema, vielmehr bewegt sich die Problemdebatte um die Anpassung der Industriearbeit an die Bedürfnisse der Menschen (Dahlström 1989, 184). Der Klassenbegriff ist mehr oder weniger obsolet. Enttäuschung gibt es auch zu diesem Resultat, das zwar eine gutsituierte Mittelschicht entstehen ließ, aber diese aus politischer Macht entließ: „Utanför fabriksgrindarna och bortom ortens horisont ser man den härskande klassen, det översta sociala skiktet med makt och inflytande i samhället. Från att ha betraktat sig som medlem i en arbetarklass som hade makten har man alltmer börjat betrakta sig som en medelklass utan makt.“ (SOU: 1990:44, 36-37). *[Außerhalb der Fabrikttore und vom Horizont des Ortes entfernt sieht man die herrschende Klasse, die oberste soziale Schicht mit ihrer Macht und ihrem Einfluß in der Gesellschaft. Hat man sich einst als Mitglied einer Arbeiterklasse betrachtet, die Macht besaß, betrachtet man sich immer mehr als eine Mittelklasse ohne Macht.]*

Wenngleich Parallelen in der Arbeiterbewegung und Frauengleichstellung entdeckt werden können, gab es fortwährend die Forderung, diese Themen getrennt zu halten. Seit dem 19. Jahrhundert war die Doktrin der ökonomisch unabhängigen selbständigen Frau angestrebt. Dahlström/Liljeström (1983, 11) erkennen in der Arbeiterbewegung Schwedens die von Klara Zetkin formulierten Emanzipationsansprüche für Frauen nur marginal wieder. Fraueninteressen wurden zugunsten *universeller* sozialistischer Interessen vernachlässigt (Ruggie 1984,173). Aber die Arbeiterbewegung und Wohlfahrtspolitik des Landes verbesserte die Lebensbedingungen von Frauen, denn: „De sociala trygghetssystem är starkt knutna till arbetsliv“ (SCB 1992 d, 35). *[Das soziale Sicherheitssystem ist stark an das Arbeitsleben geknüpft]* (vgl. auch Ruggie 1988, 173ff.).

Dabei gab es eine Affinität oder symbiotische Beziehung zwischen der organisierten Arbeit und der sozialdemokratischen Partei (vgl. Korpi 1978). Diese Symbiose findet in der Historizität des heute herrschenden Korporatismus seinen Ausdruck. Die Repräsentanten der organisierten Arbeit (überwiegend durch die LO) waren von Anbeginn Mitglieder in maßgeblichen

Regierungs- und Untersuchungsausschüssen. Die LO diskutierte und entwickelte politische Positionen in informellen Zusammenschlüssen mit Regierungsvertretern, Vertretern der Arbeit und führenden Personen aus der Politik (vgl. Ruggie 1988; Jonsson 1989; Rothstein 1991, 1992). Die organisierte Arbeit war dabei integraler Partner der Regierungskoalition (Ruggie 1988, 173-188). Von Bedeutung sind ebenso spezifische politische Prozesse, die auf Konsens und Kooperation in den Interessenzusammenschlüssen rekurrierten und die die politische Linie bildeten (vgl. Anton 1969; Meijer, 1975; Wheeler 1975; Ruggie 1988). Ein solcher Prozeß wirkte sich verlangsamernd auf politische Kompromisse aus, aber sicherte befriedigende politische Entscheidungen und Umsetzungen. Nach Dekaden kontinuierlicher gleichbleibender Praktiken wurden Konfrontationen und Antagonismen aus dem politischen und sozialen Handlungsfeld praktisch verbannt. Spezifische Gruppen hatten mit Attacken nicht zu rechnen.

Hier sind aber ebenso Ursachen für die fortschrittliche Frauenpolitik innerhalb eines nicht-konfrontativen und konsensorientierten politischen Handlungsrahmens (Ruggie 1988, 173-188) begründet. Es lag besonders im Interesse der LO, den Forderungen aus den unterschiedlichen Frauenorganisationen (vor allem dem Frederica-Bremerförbundet, dem größten und ältesten Verband) zuvorzukommen (vgl. Hultgren 1982). Ruggie (1988) sieht darin eine Beschäftigungsstrategie innerhalb der Gewerkschaft und am Arbeitsplatz. Denn tatsächlich hat die LO das zentrale Problem der unbezahlten und bezahlten Reproduktionsarbeit unbehandelt gelassen; Gleichstellungsthemen erlangen zu keiner Zeit Priorität. Dahlström/Liljeström (1983) unterstellen Absichten, die dazu dienten, das Patriarchat zu erhalten.<sup>24</sup> Die Rezeption sozialistisch geprägter Literatur (vgl. Acker 1990; Erler 1984, 107; Ruggie 1988 u.a.) hat in der Fachwelt ein sehr kritisches Bild von der Gleichstellungssituation in Schweden geprägt. Dennoch räumt Ruggie (1988) ein, daß die Situation der erwerbstätigen Frauen erfolgreicher in Schweden als in den übrigen Industriestaaten unterstützt wurde, denn die Bedürfnisse und Forderungen der Erwerbstätigen hatten allgemein eine privilegierte Position im sozia-

---

24 Es erscheint kurios, daß ausgerechnet unter der kurzen konservativen Regierungsphase 1976-81 das Gleichstellungsgesetz passieren und der Ombud für Gleichstellungsfragen eingerichtet werden konnte, denn die Diskussion um Gleichheit (Jämlikhet) und Gleichstellung (Jämställdhet) ist vor allem eine sozialdemokratische gewesen. In diese Zeit fielen auch die härtesten Arbeitskonflikte, die sich zwischen öffentlichem Dienst (frauendominiert) und freier Wirtschaft (männlerdominiert) entwickelten.

listischen Programm und in der korporatistischen Regierungsform Schwedens.

Frauenorganisationen spielten innerhalb des Prozesses eine untergeordnete Rolle (vgl. Kap. 2.2.1). Das Resultat der relativ schwachen Frauenbewegung innerhalb der Arbeiterbewegung läßt sich in etwa so zusammenfassen: Die innerhalb der Arbeiterbewegung organisierten Frauen gaben vornehmlich der Politik Rückendeckung, die sich für den Abbau von Klassendenken einsetzte und es vermied, dem Interessenkonflikt zwischen Frauen und Männern zuviel Profil zu geben. Sie unterstrichen die Notwendigkeit, die Bedingungen im Bereich der Familie und der Haushaltsführung zu verbessern." (Dahlström/Liljeström 1983,18). Diese Forderung ist bis heute nicht eingelöst.

Vor dem Beitritt zur Europäischen Gemeinschaft hat Schwedens Regierung besonders die eigene Gleichstellungssituation innerhalb der EU mit Hilfe von Forschungsprojekten verglichen. Das Resultat fällt für die schwedischen berufstätigen Frauen weniger negativ aus als für die übrigen Mitgliedsstaaten (vgl. SCB 1992 d; Hedlund 1993). Es ist das Ergebnis eines gemeinsamen Stück Weges in der Arbeiterbewegung Schwedens und einer jüngeren Entwicklung in der Gleichstellungspolitik.

### **3.6 Aspekte der Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Dienst**

Der öffentliche Sektor Schwedens ist im EU-Vergleich ungewöhnlich dimensioniert. Er entwickelte sich zum größten Arbeitgeber für Frauen. Sie übernahmen in ihm vor allem die verstaatlichten Familienaufgaben als bezahlte Tätigkeiten in Teilzeitbeschäftigung.

Die sozialdemokratische Regierung Schwedens legte den Vereinten Nationen 1968 einen Bericht zur „Situation der Frau in Schweden“ vor. Darin hielt sie fest, daß entscheidende und langfristige Verbesserungen der sozialen Stellung der Frau durch spezielle Maßnahmen erreicht werden sollen. Die Zielsetzung für eine Reformarbeit wurde im Aufbrechen traditioneller Arbeitsverteilung und dem Abbau männlicher Privilegien gesehen (Meggeneder 1985,6). Der öffentliche Dienst schien den Sozialdemokraten für ein solches Ziel geeignet und sollte Vorbildcharakter haben. Der Ausbau eines modernen Dienstleistungsangebotes sollte nicht den Kräften des Marktes überlassen bleiben, sondern mit staatlicher Steuerung eine hohe Qualität für alle erhalten. Dies entsprach der Ideologie der schwedischen Wohlfahrtspolitik. Der Ausbau der Dienstleistungen umfaßte besonders die Bereiche, für die die Gesellschaft eine Verantwortung zu übernehmen hatte, d.h.

Bedürfnisse des alltäglichen Lebens in den unterschiedlichen Lebensphasen der Menschen:

- Mütter-, Säuglings- und Kleinkindfürsorge
- Kindergärten
- Schulwesen
- Schulmahlzeiten
- Altersfürsorge
- Kultur
- Wohnungswesen

(Meidner/Hedborg 1985, 63)

Der öffentliche Sektor schließt auch das Hochschulwesen, die Gesundheitsfürsorge, Bereiche der Infrastruktur wie Transport, Post und Telefon sowie die Straßeninstandhaltung u.a. ein. Er ist in drei Kompetenzen gegliedert: Die Regierung, die Kommunal- und die Provinzialverwaltung.<sup>25</sup> Da die Expansion dieser Bereiche im Zusammenhang des Themas von untergeordneter Bedeutung ist, soll hier lediglich erwähnt sein, daß die schwedische Regierung eine Langzeitplanung festlegte, die auch 1995 nicht abgeschlossen ist. Insbesondere die Bereiche der Sozial- und Gesundheitsfürsorge sollten der Erwerbsbevölkerung und damit auch dem einzelnen zugute kommen. Bis 1985 hat dies die Entwicklung des traditionellen Rollenverhaltens von Frauen und Männern zunächst begünstigt, aber, wie bereits erwähnt, kehrten Frauen von männlich dominierten Arbeitsfeldern zurück in traditionelle weibliche Beschäftigungen, die sich besser mit „ihren“ Familienaufgaben vereinbaren ließen. Wie im nachfolgenden dargestellt wird, sind dadurch sozialstrukturelle Nachteile verfestigt und weiterentwickelt worden. Wegen des hohen Erwerbsanteils von Frauen, überwiegend in Teilzeitbeschäftigungen im öffentlichen Dienst, ist die Geschlechtersegregation in Schweden in wesentlich stärkerem Umfang als in den übrigen Ländern der EU ausgeprägt. Der öffentliche Sektor mit seiner Vielzahl weiblicher Angestellter hat in der Vergangenheit genau das konstruiert und gefestigt, was die Politik der Chancengleichheit und Gleichberechtigung glaubte beseitigen zu können.

---

25 Zu Umfang und Ausdehnung dieser Kompetenzbereiche vgl. Sterner/Fürst-Mellström 1985.

### 3.6.1 Der „Dienstleistungsstaat“

Arbeit von Frauen im öffentlichen Dienst entwickelte sich im wesentlichen in der Mitte des vergangenen Jahrhunderts. Damals gestattete das Parlament erstmals den Frauen eine Berufstätigkeit im öffentlichen Sektor. Die Frauen erhielten ein wesentlich geringeres Gehalt; dies wurde mit ihren angeblich geringeren individuellen Bedürfnissen sowie ihrer Nichtzuständigkeit und Verantwortung für den Unterhalt der Familien begründet. Von gleichem Lohn für gleiche Arbeit konnte damals nicht die Rede sein. Arbeitsinhalte wurden nicht als Maßstab zur Bewertung der geleisteten Arbeit herangezogen.

Das *Autorisationsgesetz* von 1923 war unter dem Einfluß von Frauenorganisationen entstanden. Es ließ erstmals auch verheiratete Frauen zum Arbeitsmarkt zu, vordem waren Arbeitsplätze den unverheirateten Frauen vorbehalten gewesen (Sternier/Fürst-Mellström 1985, 47-48).

Schweden wird heute seines umfangreichen öffentlichen Sektors wegen auch als ein *Dienstleistungsstaat* bezeichnet. Er verursacht nicht nur hohe Kosten, sondern trägt wesentlich zum Bruttosozialprodukt bei, z.B. durch staatliche Monopolgesellschaften (z.B. in der Alkoholpolitik, bei Post, Bahn, Straßenbau, Banken und Versicherungen) u.a.m. Darüber hinaus sind Beschäftigte im Dienstleistungsbereich des öffentlichen Dienstes Steuerzahler und vermeiden durch ihren Beitrag zum Staatsbudget, daß die öffentliche Hand Bevölkerungsanteile überproportional alimentieren muß. Dies gilt auch für solche Beschäftigungen, die für Teilzeitarbeit oder befristet abgeschlossen werden. Selbst subventionierte Beschäftigungen rechnen sich.

Der öffentliche Sektor stärkt und stützt den Wohlfahrtsstaat. Durch ihn wird Wohlfahrt vermittelt und genutzt. Er beschäftigt mehr Menschen als irgendein anderer Wirtschaftszweig Schwedens. 1985 waren bereits 56 Prozent aller berufstätigen Frauen zwischen 16 und 64 hier tätig, die solidarische Lohnpolitik war schließlich hier so wirksam wie in keinem anderen Sektor; Frauen erhielten hier 91 Prozent des männlichen Durchschnittseinkommens. Sie arbeiten zwar in typischen Frauenberufen, sind aber häufiger in Chefpositionen anzutreffen. Verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen ist ein erheblicher Teil der Beschäftigten in vorübergehenden Beschäftigungsverhältnissen (s. nächstes Kapitel) (vgl. Henning 1984, 1987; Davies/Esseveld 1990, 56).

Die sich in zeitlich begrenzten Beschäftigungen befindlichen Frauen können die wohlfahrtsstaatlichen Vorteile weniger nutzen. Die Gründe

dafür liegen im Widerspruch von Arbeitgeberfunktion des Staates im Wohlfahrtssystem und seiner Umverteilungsfunktion (s. nächstes Kapitel). Die stärkere Frequentierung zeitlich begrenzter Anstellungen im öffentlichen Sektor läßt sich durch die Art der Arbeit erklären. In der Sozial- und Krankenarbeit ist die Anwesenheit von ArbeitnehmerInnen rund um die Uhr notwendig. So ist Schichtdienst, Teilzeitdienst, vorübergehender Dienst, aber auch Vertretungsdienst, der kranke oder sich in Urlaub befindende ArbeitnehmerInnen ersetzt, obligatorisch. Die Industrie dagegen wird durch die Nachfrage auf dem ökonomischen Sektor bestimmt und hieraus ergibt sich ihr Arbeitskräftebedarf. Der Bedarf an flexibler Arbeitskraft im öffentlichen Sektor kann nur befriedigt werden durch Arbeitsressourcen nicht fest angestellter ArbeitnehmerInnen. Am leichtesten ist dies mit Frauen zu steuern. Dabei wurde und wird ihr „Care-Syndrom“<sup>26</sup> genutzt (Brucker 1990, 77). Es wird unterstellt, daß Frauen sich eher für die Versorgung von Kindern, Alten und Kranken verantwortlich fühlen. Die Teilzeitarbeit, aber auch die zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse, schließen eine Lücke, die durch die Wohlfahrtspolitik im öffentlichen Dienst entstanden war, d.h. der Dienstleistungsstaat reproduziert implizit und explizit die Geschlechtersegregation, die er 1968 vor den Vereinten Nationen beteuerte, verändern zu wollen.

### **3.7 Zeitverträge im öffentlichen Dienst zur Stützung des Wohlfahrtssystems**

Die Expansion des öffentlichen Sektors in der Nachkriegszeit und seine Bedeutung als Frauen-Arbeitsmarkt in Schweden ist in der internationalen wissenschaftlichen Literatur aufmerksam rezipiert worden. Ein recht unbekanntes Terrain stellen dagegen die zahllosen zeitlich begrenzten Arbeitsverträge dar (in Deutschland auch als Zeitverträge, Werkverträge u.a. bekannt). In Schweden stellen diese heute ein spezifisches Problem der Benachteiligung von Frauen dar. In der Entwicklung der Berufsintegration von Frauen hat sich ein neuer Arbeitsmarkt, d.h. eine Grauzone (*grå fältet*), ausgebildet. Davies/Esseveld (1990) verstehen darunter Arbeitsverträge, die sich zwischen fester Anstellung und Beschäftigungslosigkeit befinden. Diese Grauzone entwickelte im Laufe der Zeit eine profitträchtige Eigen- dynamik, die ganz offensichtlich zu Lasten von Frauen eines Staates geht,

---

26 Heute wird „care“ im Zusammenhang mit Ethik und Moral mit „Anteilnahme, Fürsorglichkeit“ und im Sinne von „Interesse am Mitmenschen“ verwendet bzw. übersetzt.

der sich den besonderen Schutz und die Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zum langjährigen Programm gemacht hat.

Wenngleich das schwedische Wohlfahrtssystem ein dichtes Netz zum Schutze seiner BürgerInnen entfaltet hat, ist die Gerechtigkeit für einzelne bei näherer Betrachtung doch unterschiedlich. Dies gilt besonders für Frauen. ArbeitsmarktforscherInnen und Feministinnen sind sich einig, daß die groß ausgebaute Teilzeitbeschäftigung, aber auch die zeitlich begrenzten Beschäftigungen, neue benachteiligende Strukturen entwickelt haben. Sie tragen zu dem, was Hirdman (1988) „isärhållningen“ (Getrennthaltung/-Trennung) nennt, bei und unterstützen die männliche Ordnungsstruktur (Hirdman 1988, 49; SOU: 1990:44, 73ff.). Zeitarbeitsverträge betreffen sehr viel häufiger Frauen als Männer. Die Entwicklungstendenzen in der EU zeigen, daß diese Anstellungsformen weiter expandieren (vgl. Hedlund 1993).

In Schweden hat diese geschlechtsspezifische Beschäftigungsart wohlfahrtsstaatliche Konsequenzen:

1. Zeitanstellungen beeinträchtigen den Sozialversicherungsanspruch.
2. Der Staat selbst ist Arbeitgeber und gleichzeitig Nutzer.
3. Zeitbeschäftigungen bewirken Veränderungen im Zugang und in der Nachfrage einer geschlechterbestimmenden selektiven Arbeitsmarktpolitik (Davies/Esseveld 1990, 49f.).

Der Vorwurf, der aus den drei Punkten herausklingt, liegt in der widersprüchlichen Haltung des Staates gegenüber den Frauen: Der Ausbau des öffentlichen Sektors war zur Stützung der Demokratie und zur Entwicklung von Chancengleichheit und Gleichstellung vorangetrieben worden. Während Frauen hier Arbeit fanden und traditionelle Familienaufgaben zu neuen Arbeitsplätzen wurden, blieb die Stellung der Männer nahezu unverändert. Im nachfolgenden wird deutlich, daß Männer von ganz spezifischen Problemen des öffentlichen Sektors und der Teilzeitarbeit, besonders der zeitlich begrenzten, unberührt blieben. Frauen, die heute keine Arbeit in der Industrie und im privaten Sektor finden, werden in vorübergehende Tätigkeiten im öffentlichen Dienst eingewiesen und sind dort in ungesicherten Arbeitsverhältnissen ständig von Arbeitslosigkeit bedroht.

Das sogenannte STOP-Projekt des Arbetslivscentrums (Behörde für unterschiedliche Aufgaben, auch Forschung), in dem 3400 Frauen und Männer über zwei Jahre in ihrem Beschäftigungsverhältnis begleitet wurden, unter-

suchte in 17 verschiedenen Unternehmen, die ihre Beschäftigungskapazität aufgeben oder einschränken mußten, die anschließenden Wiederbeschäftigungen. Von den Entlassenen hatten 60 Prozent der Männer und nur 35 Prozent der Frauen wieder eine feste Anstellung gefunden (vgl. Gonäs, 1989, Davies/Esseveld 1990, 50).

Das Statistische Zentralbüro (SCB) stellte 1987 in einer Untersuchung fest, daß die Unterschiede in der Ganztags- und Teilzeitbeschäftigung geschlechtsspezifisch sehr deutlich auszumachen sind. 63 Prozent der Mädchen zwischen 16 und 19 Jahren hatten eine zeitlich begrenzte Anstellung; dagegen Männer gleichen Alters nur zu 45 Prozent. Bei Frauen zwischen 20 und 24 Jahren gehen 32 Prozent einer solchen Beschäftigung nach, während Männer gleichen Alters hiervon nur zu 20 Prozent betroffen sind. Zeitlich begrenzte Anstellungen prägen die Erfahrungen einer Reihe junger Frauen und auch Männern (Davies/Esseveld 1990, 50). Dies betrifft die ältere Generation seltener, Frauen zwischen 25 und 54 Jahren nur in jedem zehnten Fall.

**Tabelle 4**  
Anzahl der Beschäftigten mit zeitlich begrenzten Verträgen (%) nach Alter 1987

Alter	Männer u. Frauen	Frauen	Männer	Eingewanderte Frauen
16-19	54,5	45,4	63,0	61,1
20-24	25,7	19,7	31,9	38,0
25-34	11,2	9,8	12,7	20,6
35-44	6,4	4,4	8,3	11,3
45-54	4,6	3,4	5,7	9,8
55-59	4,0	3,2	4,6	4,9
60-64	4,3	3,8	4,8	10,0
16-64	11,5	9,3	13,9	19,1



**Tabelle 5**  
**Anzahl der Beschäftigten mit zeitlich begrenzten Verträgen in % nach Berufen 1987**

Berufe	Frauen
Vorstand, Leiter, Ombud u.a. im sozialen Bericht	23,5
Hotel- und Restaurantarbeit	19,7
Erzieherin	19,5
Kranken- und Veterinärpflege	17,3
Putzfrau	15,3
Geschäftshilfe	14,9
Lebensmittel und Tabak	14,9
Pädagogische Arbeit	12,2
Buchhalterin, Sekretärin, usw.	9,0

Quelle: AKU 1987

Der Prozentanteil weiblicher Arbeitskräfte in zeitlich begrenzten Anstellungen ist besonders hoch in typischen Frauenberufen und bestimmten Wirtschaftszweigen. Über die Hälfte aller schwedischen Frauen arbeiten für die Kommune, in sozialen Einrichtungen oder im Personalbereich, wie beispielsweise im Erziehungs- oder Gesundheitswesen. Männer arbeiten in wesentlich mehr Bereichen, aber vornehmlich in der verarbeitenden Industrie (Ds: 1993:98, 22). Wie bereits hervorgehoben, erklärt dies auch die derzeit höhere Arbeitslosigkeit unter den Männern, denn die Konjunkturunbrüche erfaßten zunächst die Industrie.

Schon immer wurden vorübergehend Arbeitskräfte während der Urlaubs- und Krankheitszeiten oder während eines saisonmäßigen Bedarfs eingesetzt. Inzwischen hat es den Anschein, als würden sie zur Stärkung der Profitmaximierung und zur Erhöhung der Flexibilität von Unternehmern dauerhaft genutzt. Heimarbeit, vorübergehend gemietete Arbeitskräfte, unterschiedliche Formen in der neuen Informationstechnologie sind hier zu nennen. Sie festigen oder verstärken bereits existierende Ungleichheiten auf einem Arbeitsmarkt. Für Schweden heißt dies, daß zwar die Beschäftigung der Frauen nach dem Kriege stark zugenommen hat, Schweden hat mit ca. 80 Prozent die höchste Quote in der EU (Ds: 1993:98, 10-11), aber sich dies in Teilzeitbeschäftigungen einschließlich der zeitlich begrenzten Arbeitsverträge ausdrückt.

Davies/Esseveld (1990) erkennen ähnliche Tendenzen auch in anderen Industrienationen; dennoch, so betonen sie, gibt es die o.g. „spezifisch schwedische Form“ der zeitlich begrenzten Anstellungen, die mit Hilfe

arbeitsmarktpolitischer Methoden initiiert und aufrechterhalten wird. Strukturelle Veränderungen führten in allen EU (EG)-Ländern in den 70er und 80er Jahren zu erhöhter Arbeitslosigkeit. In Schweden dagegen blieb die Arbeitslosigkeit noch bis Anfang der 90er Jahre aufgrund umfassender staatlicher Investitionen und der aktiven Arbeitsmarktpolitik gering. Es wurden neue Arbeitsplätze (vorübergehender Art) geschaffen sowie die Ausbildung von Arbeitslosen in Fort- und Weiterbildungskursen vorgenommen. Die Arbeitslosigkeit lag mit unter 2 Prozent weit unter der der übrigen Nationen in der EU (DIE ZEIT 25.10.1985). Die Regierung hatte, wie Davies/Esseveld (1990) präzisieren, ihr Ziel erreicht, das hieß „*sysselsätta de arbetslösa*“ (*beschäftigt die Arbeitslosen!*) (1990, 52). Doch der Nebeneffekt war ein Anstieg der ungesicherten, zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnisse.

Neben einer Reihe von Maßnahmen, die zum Ziel hatten, die Arbeitslosigkeit im Lande niedrig zu halten, entwickelte Schweden eine besondere Form des familien- und arbeitsmarktpolitischen Verhaltens, das die Anwesenheit am Arbeitsplatz und die Frage um zeitlich begrenzte Arbeitsplätze betrifft. Der schwedische Wohlfahrtsstaat schaffte in einem hohem Ausmaß Möglichkeiten, der festen Arbeit fernzubleiben. Hier ist z.B. die Elternversicherung zu nennen, die an anderer Stelle ausführlich beschrieben wird, die dazu führt, daß vorübergehend eine ganze Reihe von Arbeitsplätzen vakant werden. Das liberale Gesetz schafft für Eltern mit Kleinkindern bessere Arbeitsbedingungen, sofern sie fest angestellt sind, und zieht gleichzeitig ein kompliziertes System vorübergehender und margineller Arbeitssituationen nach sich (Davies/Esseveld 1990, 52). Gleichzeitig wird dem Bedürfnis der Individuen, die das feste Ganztagsprinzip nicht idealisieren, entgegengekommen. Dies sind zunehmend neue Werte Jugendlicher, aber sie liegen auch im Interesse älterer Frauen (Davies/Esseveld 1990, 52).

Im Dezember 1988 hatte Schweden noch 1,1 Prozent Arbeitslose, die niedrigste Ziffer der letzten 15 Jahre. Im September 1989 waren es ebenfalls nur 1,5 Prozent. Zur gleichen Zeit fehlten ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte für bestimmte Industrien und Berufsfelder. Wirtschaftswissenschaftler befürchteten sogar, daß die anhaltend niedrige Arbeitslosigkeit die Inflation anheizen und die schwedische Ökonomie behindern könnte (Davies/ Esseveld 1990, 52). Verschleiert ist hierin die Anzahl solcher Arbeitsplätze, die Teilzeitbeschäftigungen oder sogar zeitlich begrenzte Stellen waren.

Bei der Betrachtung der zeitlich begrenzten Anstellungen in Schweden und deren Relation zum Sozialversicherungssystem, dem öffentlichen Sektor und der selektiven Verwendung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden die sozialpolitischen und ideologischen Hintergründe, die hinter dem Anwachsen des schwedischen Wohlfahrtsstaates liegen, deutlich: Sie dienen der Stützung des Systems, denn dazu müssen spezifische (unsoziale) Arbeitsdefinitionen zugelassen werden (Davies/Esseveld 1990, 55).

Die Wohlfahrtspolitik hat ihre Grenzen, und die Frage der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern, so kritisieren deshalb schwedische Frauen, muß innerhalb der Grenzen formuliert werden, die im Wohlfahrtsstaat moralisch vertretbar sind. Die Existenz und der Ausbau der wohlfahrtsstaatlichen Möglichkeiten waren und sind heute noch stark abhängig von Produktion und Arbeitsmarkt (Acker 1989, 12). Dazu heiligt der Zweck oftmals die Mittel. Lösungen könnten m.E. in einem Beschäftigungsmodell liegen, das in Deutschland als „Beschäftigungsgesellschaft“ bekannt ist. In Schweden hat der „Avbyttjänsten“ (*Wechslerdienst*), ein Servicemodell für die Landwirtschaft, Tradition. Es handelt sich um Beschäftigungen mit festen, geschützten Verträgen für qualifizierte Arbeitskräfte bei einem Arbeitgeber, der in Engpässen, wie an Feiertagen, in Urlaubszeiten oder Krankheitsfällen Arbeitskräfte flexibel dort einsetzt, wo ein Bedarf existiert. Diese Unternehmen bilden auch Nachwuchs aus, so daß eine Kontinuität in der Beschäftigungsart existiert.

Der Arbeitsmarkt beeinflusste die schwedische Gesetzgebung. Unter dem Neutralitätsprinzip geht sie von einem abstrakten Individuum ohne soziale Bindungen und ohne einen vom Alltag geprägten Geschlechterunterschied aus. An dieser Stelle wird m.E. deutlich, daß in der Politik und bei politischen Entscheidungen schon immer Frauen gefehlt haben. Sie hätten deutlich machen können, welche physischen und psychischen Belastungen vor allem durch zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse entstehen (Ds: 1993: 98,21). In der Konstruktion der zeitlich begrenzten Verträge waren wirtschaftliche Entscheidungen maßgebend, obwohl die Bewertung der menschlichen Arbeitskraft in Schweden zugrunde gelegt werden muß (vgl. Kap. 3.3.3).

Benachteiligt sind in diesem Zusammenhang auch Arbeitslose, Alte, Kranke und Schwangere, die nicht den pragmatischen Vorstellungen von ständiger Arbeitsbereitschaft entsprechen (Marklund 1987, 21). Am Beispiel des öffentlichen Dienstes wird deutlich, wie politische Entscheidungen dazu beitragen, die Ungleichheit in der Geschlechtsrelation zu konservieren (vgl. Eduards 1986; Dahlberg 1986; Acker 1989 u.a.).

Es gibt inzwischen für die Kommunen ein Handlungsprogramm, in dem Verbesserungsvorschläge (Kalmar-Modell) formuliert worden sind (Kommunala sektorn 1987). Ein feministischer Aspekt greift darin auch alte Werte in der Arbeitsgesellschaft an und problematisiert zeitlich begrenzte Verträge aus der umgekehrten Perspektive, d.h. kritisiert die Vollzeitbeschäftigung als Norm: „Frågan om tidsbegränsad anställning och dess koppling till ojämlikhet mellan könen aktualiserer alltså än en gång ett mer generellt problem: lönearbetets roll och ideologi i dagens samhälle. Måste och bör lönearbetet grunda sig på normen om fast anställning på heltid och kontinuerlig närvaro på arbetsmarknaden? Och måste välfärdsstaten upprätthålla sin heliga allians med denna särskilda form av lönearbete och föreställningen därom?" (Davies/Esseveld 1990, 58). *[Die Frage um zeitlich begrenzte Anstellungen und deren Anbindung an die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern aktualisiert ein mehr generelles Problem: die Rolle der Lohnarbeit und Ideologie in der heutigen Gesellschaft. Muß oder soll sich Lohnarbeit auf der Norm fester Anstellung als Ganztagsarbeit und der kontinuierlicher Anwesenheit am Arbeitsplatz gründen, und muß der Wohlfahrtsstaat seine heilige Allianz mit dieser besonderen Form von Lohnarbeit und seinen Vorstellungen darüber aufrechterhalten?]*

Am Beispiel des öffentlichen Dienstes und der Art der Arbeitsverträge wird der Pragmatismus deutlich, mit dem versucht wurde, Wohlfahrt, Chancengleichheit und Gleichstellung und die sich dazwischen entwickelnden Probleme zu lösen. Der von Adler-Karlsson (1973) konstatierte „funktionale Sozialismus“ ist hier janusköpfig: Einerseits werden Dienstleistungen für das Volk bereitgestellt und andererseits entwickelte dies Benachteiligungen für einen Teil der arbeitenden Bevölkerung. Funktional mag diese Lösung wohl noch genannt werden dürfen, aber keineswegs mehr sozial. Man ist geneigt zu unterstellen, daß Frauen auch weiterhin in einer Mitverdienerrolle gesehen werden, obwohl die wirtschaftlich und rechtlich selbständige Frau politische Proklamation ist.

Der öffentliche Dienst wird durch die Verwaltung repräsentiert. Nach Max Weber (1919) ist diese auf die Legitimation durch das Volk angewiesen. Darauf hatte Schweden in der Konsenspolitik der vergangenen Jahrzehnte besonderen Wert gelegt (vgl. Jonsson 1989, Rothstein 1992). Die BürgerInnen eines Staates sind in größerem Umfang direkt abhängig vom Einsatz und von den Maßnahmen öffentlicher Organe. Legitimationsprobleme gehen von der Repräsentanz und der Dienstleistungsstärke des öffentlichen Dienstes aus. M.E. wird durch die Art der oben beschriebenen

Beschäftigung ebenfalls das Legitimationsprinzip berührt, d.h. es dürfte für schwedische Frauen negative Konsequenzen haben. Der öffentliche Dienst Schwedens funktioniert nach administrativ-korporativen Verwaltungsprinzipien. Seine Entstehung ist stark an die Arbeiterbewegung in Schweden geknüpft. An sie ist, historisch betrachtet, auch die trotz allem fortschrittliche Gleichstellungspolitik angelehnt. Im Zusammenhang mit o.g. unsozialen Arbeitsverträgen wird deutlich, daß zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Dienstes im korporativen Aushandlungsprozeß und zur Legitimation der öffentlichen Institutionen Frauen „verwendet“ wurden, ohne deren sozioökonomische Belange zu berücksichtigen. Wohlfahrtsstaatliche und Gleichstellungspolitik wird im grauen Arbeitsmarkt in seiner widersprüchlichsten Form repräsentiert.

### **Zusammenfassung**

Die Gleichstellungspolitik Schwedens war im wesentlichen eine Arbeitsmarktpolitik. Frauen wurden zunehmend in der Nachkriegszeit, besonders aber nach der Abschaffung des Ehegattensplittings, die auch die Teilzeit lohnend gemacht hatte, erwerbstätig. Innerhalb der EU hat Schweden die höchste weibliche Erwerbsquote und weist trotz hoher Arbeitslosigkeit nicht die typische überproportionale Frauenarbeitslosigkeit der Industrienationen auf.

Schwedens Frauen haben von der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die mit einer Beschäftigungspolitik zusammen betrieben wurde, profitiert. Die solidarische Lohnpolitik stellte die Bewertung der menschlichen Arbeitskraft in den Mittelpunkt; sie schaffte eine stärkere Annäherung der Frauenlöhne an männliche Einkommen, als dies in den übrigen EU-Staaten vorzufinden ist. Lohnunterschiede aber sind nach wie vor vorhanden. Die Kritik gilt vor allem der Vergleichbarkeit von Kriterien zur Bewertung der Arbeitskraft in unterschiedlichen, oft geschlechtsspezifischen Tätigkeiten und den durch Männer besetzten besser bezahlten Spitzenpositionen. Offene Lohndiskriminierungen werden gesetzlich geahndet.

In der Arbeitsmarktpolitik hat die Arbeitsmarktbehörde (AMS) Wesentliches zur Qualifikation und Mobilität von Arbeitskräften geleistet. Die AMS stellte eine der bedeutendsten Behörden des Verwaltungskorporatismus dar. Im korporativen Zusammenschluß mit Gewerkschaften und Arbeitgebern traf sie die Entscheidungen zur Entwicklung der Arbeitsmarktstrukturen, und nahm damit übergreifenden Einfluß auf das ökonomische und soziale Gesellschaftsmodell Schwedens. Die Vernachlässigung der Geschlechterfrage im Aushandlungsprozeß festigte die geschlechtsspezifische Segmentierung und weitete sie aus.

Die Arbeitsmarktpolitik geht in ihrer Entwicklung auf die Arbeiterbewegung zurück. Unter dem Gleichheitsgedanken entwickelte Schweden eine stärkere Gleichbehandlung des einzelnen. Die Gleichstellungsproblematik aber war in die Gleichheitsbestrebungen involviert und hatte darin zu keiner Zeit Priorität. Seit den 80er Jahren zeigt sie, besonders durch ein eigenes, in seiner Auslegbarkeit 1994 verschärftes Gesetz, eine eigene Entwicklung auf. Das in allen schwedischen Gesetzen inzwischen verankerte Neutralitätsprinzip und die umfangreiche Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erfüllte nicht die Erwartung, als selbstregulierende Kraft in der Geschlechterproblematik zu wirken. Frauen widersetzten sich der Integration in typische Männerberufe und forderten, Erwerbsleben und Privatheit stärker nach ihren Vorstellungen zu harmonisieren.

Frauen kritisieren ihre eigene Rolle in der Arbeitsmarktpolitik. Sie waren Arbeitskraftressource, aber hatten zu keiner Zeit Anteil an der Entscheidungskompetenz von AMS oder in den Organisationen der Arbeitsmarktpartner. Für sie wurde der öffentliche Dienst zum bedeutendsten Arbeitssektor. Hier entwickelten sie einen wesentlichen Beitrag zum Wohlfahrtsstaat und hier setzte der Staat Gleichstellungsreformen am stärksten durch. Gleichzeitig bildeten sich hier neue Benachteiligungen heraus. Der sogenannte „graue Arbeitsmarkt“, eine Beschäftigung in zeitlich begrenzten Arbeitsverträgen, die zwischen Beschäftigung und absoluter Arbeitslosigkeit anzusiedeln ist, entwickelte unsoziale Beschäftigungsverhältnisse für Frauen, seltener für Männer. Der Schutz und die Fürsorge für Frauen, die sich der Staat in der Gleichstellungspolitik zur Aufgabe gestellt hatte, zeigt sich hier von seiner negativen Seite.

In der schwedischen Arbeitsmarktpolitik, in der die Gleichstellung verwirklicht werden sollte, sind pragmatische Entscheidungen bestimmend gewesen. Obwohl das Ergebnis differenziert bewertet werden muß, blieb das Prinzip der Geschlechterneutralität bei näherer Betrachtung ideologisch. Allerdings schätzen Frauen heute den staatlichen Schutz vor

diskriminierenden Praktiken auf dem Arbeitsmarkt, der auf der Grundlage des Gleichstellungsgesetzes gegeben ist. Die Konstruktion des Gesetzes beruht auf seinem kollektiven Charakter, d.h. an der Umsetzung und Kontrolle ist der Ombudsmann für Gleichstellung gemeinsam mit den Arbeitsmarktpartnern beteiligt. Positive Diskriminierung, d.h. die bevorzugte Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts auch bei geringfügig niedriger Qualifikation, ist zur Erfüllung der Quote möglich. Diese Rechtskonstruktion ist auch vom Europäischen Gerichtshof derzeit nicht antastbar.





## 4 *Bildungspolitik*

Die Beteiligung von Frauen an gesellschaftlicher Entscheidungsmacht erfordert Voraussetzungen in Ausbildung und Qualifikation. Das patriarchale System setzt dafür die Standards, an die sich Frauen m.E. zunächst anpassen müssen. Erst in einem zweiten Schritt lassen sich in den Verhandlungssystemen durch ihre Beteiligungen Veränderungen bewirken. Die Forderung nach der „Hälfte der Macht und die Hälfte der Einkommen“ läßt sich erst dann erfüllen, wenn die Repräsentation von Frauen in der männlichen Berufsdomäne erreicht ist. Traditionelles Bildungs- und Berufswahlverhalten haben ebenso Hemmschuhcharakter wie patriarchale Widerstände gegen die Besetzung bedeutender Positionen durch Frauen.

Schweden hat sein Bildungssystem seit den 50er Jahren unter dem demokratischen Anspruch von Chancengleichheit grundlegend verändert. Die Einlösung des demokratischen Anspruchs aber bleibt solange unerfüllt, wie Frauen in der Öffentlichkeit und in gesellschaftlichen Entscheidungen unterrepräsentiert sind. Diese Tatsache ist in Schweden in der Bildungsplanung stärker als in den übrigen EU-Staaten reflektiert worden, wenngleich die konkrete Umsetzung unbefriedigend blieb.<sup>1</sup> Die Ursachen dafür werden im folgenden skizziert. Aus dem Gesamtumfang des Reformprozesses sind die für die Gleichstellung wesentlichen Aspekte aufgegriffen:

- die Bedeutung für den öffentlichen Sektor (als wichtigster Arbeitgeber für Frauen),
- der korporative Einfluß innerhalb der Reformbestrebungen,
- das Resultat der Bildungsinitiative für Frauen.

Die Anfänge der Gleichstellungs- und Bildungsentwicklung kann zurückgeführt werden auf Vorstellungen von Olof Palme (Bildungsminister in den 60er Jahren), der die Grundwerte der französischen Revolution von Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit kreativ umsetzte. Gleichheit war für ihn Voraussetzung für Freiheit. Von Freiheit konnte also so lange nicht die Rede sein, wie Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt herrschte. Schweden ent-

---

<sup>1</sup> Erst seit 1995 ist eine erste Stufe in der Quotierung auch in den Hochschulen per Gesetz verordnet (prop. 1995/96:168) Diese jüngste Entwicklung konnte hier nicht mehr eingearbeitet werden.

wickelte eine friedliche, auf Konsens der Arbeitsmarktpartner beruhende Arbeitsmarktpolitik: das Schwedische Modell, das bis Anfang der 90er Jahre Bestand hatte. Auch das heutige Bildungssystem geht darauf zurück. Frauen haben davon profitiert. In ihr hatte die Gleichstellung als demokratisches Recht eine Chance; sie ersetzte den Begriff der Brüderlichkeit. Für den Schutz der Demokratie und Freiheit wurde der öffentliche Dienst, und davon besonders das Bildungssystem, ungewöhnlich stark ausgebaut.

Die bis vor dem Zweiten Weltkrieg vergleichbaren Bildungssysteme Deutschlands und Schwedens (Wieser 1974, 455)<sup>2</sup> unterscheiden sich heute in ihrem Aufbau und ihrer Normenlogik von Erziehung und Bildung. In Schweden stehen Bildungsziele wie Chancengleichheit, heute ersetzt durch „Behandlung Gleichberechtigter“ im Vordergrund (Hadenius 1990, 6). Termini wie Wahlfreiheit und Wettbewerbsfähigkeit sind im Zuge des EU-Beitritts hinzugekommen (vgl. CEDEFOP 1995, SOU 1991:12, Hadenius 1990, 112). Gleichstellung und Demokratie sind dabei nicht voneinander trennbar. In Deutschland geben Bildungsziele wie Mündigkeit und Emanzipation Orientierungen. Die schwedischen Bildungsziele legen deutlicher Normen fest, sind pragmatischer und lassen eher eine Ableitung bis zur untersten didaktischen Ebene zu. In der Geschichte der deutschen Pädagogik fehlt dagegen bis heute eine befriedigende Normenlogik. Bildungskonzepte folgen statt dessen an zentralen Stellen direkt dem bei Rousseau, Kant, Humboldt, Schleiermacher u.a. formulierten Anspruch auf Mündigkeit und Emanzipation (Jank/Meyer 1995,76). *In der Geschlechterdiskussion läßt sich dieser Anspruch als reine Rhetorik entlarven* („Sprachspiele“: vgl. Wittgenstein 1981).

In den Formulierungen der schwedischen Schulgesetze und Lehrpläne hat die Gleichstellung unter dem Demokratisierungsaspekt ihren eigenen Stellenwert: „Die Gleichstellung ist allzuoft als eine Frauenfrage oder als eine soziale Angelegenheit abgehandelt worden, aber wir glauben, daß dies auch eine Frage der Demokratie ist. Es ist nicht schwer zu erkennen, daß die Teilnahme an demokratischen Prozessen für Jungen bereits mit einem Vorsprung versehen wird. Hier hat die Schule eine große Verantwortung, ihre LehrerInnen im Bewußtsein und Verhalten auszubilden, so daß Mädchen und Jungen außerhalb der Schule gleichermaßen vorbereitet sind, ihre Inter-

---

2 Eine Abkehr von der Orientierung am deutschen Bildungssystem des Nachkriegsdeutschlands geschah auch im Glauben, daß darin keine freiheitlich demokratische Erziehung gelingen könne.

essen zu wahren und Einfluß nehmen zu können.“ (SOU 1991:12, 159). Besonders betont wird die Verantwortung der jeweiligen Schulleitung; Kenntnisse zur Koedukationskritik und Gleichstellungsforschung sind ein Qualifikationsmerkmal bei Bewerbungen (Lpo 94, 17); so müssen z.B. SchulleiterInnen in der Lage sein, Schulbücher auf geschlechtsdiskriminierende Merkmale prüfen zu können (vgl. Ds 1994:98). Die Schulbehörde schreibt seit 1995 vor, entsprechende Kenntnisse und Kompetenzen für zukünftige LehrerInnen in die Ausbildung aufzunehmen (prop. 1994/95). Die Verantwortung in der Gleichstellungserziehung wird in der Regierungsvorlage als eine pädagogische Aufgabe in der LehrerInnenausbildung und der Schule definiert.

In den Bildungsreformen der 50er, 60er und 70er Jahre hat sich Schweden wie kein anderes westliches Land vorgewagt (vgl. Willmann 1980). Bildung war in Deutschland wie in Schweden ein (männliches) Monopol privilegierter Schichten. Heute verfügt das schwedische Bildungssystem über eine stärkere Durchlässigkeit, eine Dreigliedrigkeit, wie wir sie kennen, ist abgeschafft. Lebenslanges Lernen, Bildungserwerb nach dem Baukastensystem, Fernuniversität u.a. mehr prägen das Bild und wurden auch in das Standardrepertoire der deutschen Weiterbildung übernommen. In Schweden wurde das Prinzip des „lebenslangen Lernens“ kompensatorisch im Sinne der Gleichheit eingesetzt, um Bildungsbarrieren abzubauen. Über reformierte Bildungsansprüche erhofften sich die Reformen eine ausgleichende soziokulturelle Wirkung (vgl. UHÄ-föU 1989, 4; SCB: 1981/3).

#### 4.1 Bildungspolitische Grundsätze

Zum Verständnis des Resultats jahrzehntelanger Reformpolitik in Schweden mit spezifischer Auswirkung auf die Beteiligung bzw. die Teilnahme von Frauen an der höheren Bildung ist es notwendig, die Ausgangsdebatte in groben Zügen zu kennen. Hieraus lassen sich Erklärungen für das Berufswahlverhalten von Frauen ableiten, das den Vorstellungen der Reformen<sup>3</sup> nicht befriedigend entsprach.

Die Reform der höheren Bildung kann aus heutiger Sicht begriffen werden als Teil einer umfangreichen gesellschaftspolitischen Veränderung, die für mehr Gleichheit eintrat. Mehr Gleichheit oder auch „vermehrte Gleichheit“ (*ökad jämlikhet*) können als Schlagworte verstanden werden, die das Bil-

---

3 Frauen waren an der Entwicklung der Reformen kaum beteiligt.

dungsmonopol meinten, das nicht mehr einigen Privilegierten allein dienen, sondern für alle erreichbar gemacht werden sollte. Ein Monopol durfte Bildung in einer gerechter gestalteten Gesellschaft insofern nicht mehr sein, als daß durch höhere Bildung Zugang zu Status, Einkommen und Macht gesichert werden konnte. *Bildung zu vergesellschaften* war das Ziel der weitreichenden sozialdemokratischen Reformen, zu denen Alva Myrdal die wesentliche Vordenkerin gewesen war. Eine zehnjährige *gemeinsame Grundschule und die berufsorientierte Gymnasialschule für alle* sollte nach Vorstellungen der Reformen die ökonomischen Barrieren zu höheren Studien für unterprivilegierte Bevölkerungsgruppen beseitigen. Dahinter standen Vorstellungen von veränderter familialer Erziehung und Sozialisation, berufstätigen Frauen und Müttern, einer kollektiven frühkindlichen sowie schulischen Ganztagsbetreuung. Im neuen Bildungssystem sollten Mädchen und Jungen im gemeinsamen Unterricht zu freien und gleichberechtigten BürgerInnen erzogen werden (Bäk-Wiklund, 1991, 40).

Im Verlauf der Bildungsreformen, die sich nunmehr über Jahrzehnte erstrecken, entwickelte sich die Einsicht, daß eine vermehrte Gleichheit (*ökad jämlikhet*) durch Bildung ohne die Gleichstellung (*jämställdhet*) von Männern und Frauen die gleichen Züge tragen würde wie die französische Revolution: diese vergaß unter den Schlagworten Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit die Frauen.

Bereits in der Vorkriegszeit wurden in Schweden durch eine Reform des allgemeinen Bildungswesens die Mädchen im Bildungsprozeß berücksichtigt. 1931 besuchten mehr Mädchen als Jungen das Realschulniveau (AMS 1959, 3), 1927 gingen Mädchen auf das Gymnasium und ihr Anteil stieg bis 1985 auf 60%. Als in den 60er und 70er Jahren der öffentliche Sektor stark expandierte, waren es vor allem Frauen, die das Grundbildungsniveau der Hochschulausbildung, d.h. die kürzeren akademischen Ausbildungsgänge nutzten. 1977 schrieben sich 64% Frauen für ein Hochschulstudium ein (vgl. SCB 1986/6). Der öffentliche Sektor bezog seine Arbeitskräfte in großem Umfang aus den Hochschulabsolventen, d.h. besonders Frauen. Nach den Vorstellungen der Reformen sollte die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes durch hochqualifizierte Arbeitskräfte garantiert werden, Frauen waren dabei allerdings keine direkte Zielgruppe.

Nach 1945 sollte ein freiheitlicher demokratischer Grundgedanke das Bildungssystem prägen. Bildung galt als Indikator für wirtschaftlichen Fortschritt zum Wohle aller und entsprach dem schwedischen Volksheimgedanken. Wieser (1974, 17ff.) definiert die Anforderungen des Erwerbslebens an

die Bildungspolitik als „funktionale Grundbedingung“; sie sollte das ökonomische System optimal bedienen können.<sup>4</sup> Das Prinzip des „lebenslangen Lernens“ sollte der steigenden Qualifikation und der erforderlichen Flexibilität am Arbeitsmarkt gerecht werden. Die berufsorientierte Gymnasialschule, ein durchlässiges Hochschulsystem und eine Fort- und Weiterbildung nach dem Baukastenprinzip eröffneten Bildungschancen und Lebensqualität, wie sie bisher der privilegierten Schicht vorbehalten war, für jedermann. Qualifikationsreserven konnten stärker mobilisiert werden. Bildung wurde sozusagen „vergesellschaftet“. Die Wahl eines berufsorientierten Zuges im Bildungssystem wurde so zu einem Transistor (Wieser 1974, 457f.) und die Berufswahl mußte im Leben eines Menschen keine schicksalhafte, letztgültige Entscheidung mehr bedeuten.

Die schwedische Bildungsreformpolitik hat zwar ihre idealen Grundzüge in dem von Palme proklamierten Gleichheitsgedanken, aber bei kritischer Betrachtung ist sie das Resultat pragmatischer Entscheidungen für die Bedarfsdeckung der Wirtschaft. Vergeblich wird man nach einer Staatstheorie suchen (vgl. Henningsen 1986). Allein der Volksheimgedanke erklärt, weshalb das Bildungssystem von Grund auf reformiert werden mußte. Eine Anpassung an das übrige, von Reformen begleitete System war erforderlich. Bildung mußte einen integrativen Charakter zwischen Arbeitsmarkt-, Familien- und Sozialpolitik u.a. politischen Bereichen entwickeln. Vereinfacht ausgedrückt: Die Reformen zum „Schwedischen Modell“ bildeten eine Art Verknüpfung von Zielen in Arbeit, Bildung, Steuern und Soziales.<sup>5</sup> „...es ist in gleicher Weise schwer, eine Grenze zu ziehen zwischen Sozialpolitik und Wirtschaftspolitik, zwischen Sozialpolitik und Steuerpolitik, Ausbildungspolitik, Agrarpolitik usw.“ (Henningsen 1986, 132). Der Volksheimgedanke hatte kompensatorische Wirkung auf eine Gesellschaft, die sich vom Agrarstaat zu einer modernen Industriegesellschaft entwickelte. Henningsen (1986) betont den engen Zusammenhang von Prämissen des Volksheims und nationalen Zügen beim Zustandekommen bildungspolitischer Entscheidungen (Henningsen 1986, 133).

---

4 Während die Dimensionierung und Planung von Hochschule und Arbeitsmarkt in Schweden enger miteinander verknüpft sind und sich die Frage nach dem „wie“ gestellt wurde, erregt hierzulande die Debatte, ob das Bildungssystem unter das Beschäftigungssystem zu subsumieren sei, die Gemüter (Reuter, 1984, 29).

5 In diesen Bereichen wurden später für mehr Gleichstellung Gesetzesänderungen vorgenommen.

Frauen haben in Schweden von den pragmatischen Entscheidungen insofern profitiert, als sie durch Ausbildung und vergesellschaftliche Familienaufgaben einen Schritt mehr auf das Ziel „autonome Individuen und Eltern“ (Hernes 1989, 29) hin machen konnten. Die Reform des Bildungssystems stand auf einer verfassungsmäßigen Grundlage. Grundprinzipien wie Gleichheit, Sicherheit und ein Demokratisierungsprogramm haben verfassungsrechtlichen Charakter erlangt. So heißt es in § 2 der Schwedischen Verfassung: „Die öffentliche Gewalt ist mit Respekt vor dem gleichen Wert aller Menschen und vor der Freiheit und Würde des einzelnen Menschen auszuüben (SFS 1979, 933-936). Die persönliche, wirtschaftliche und kulturelle Wohlfahrt des einzelnen soll das grundlegende Ziel der öffentlichen Wirksamkeit sein. Es obliegt der Allgemeinheit besonders, das Recht auf Arbeit, Wohnung und Ausbildung zu sichern, sowie für die soziale Sorge (*omsorg*), für Sicherheit und somit ein gutes Lebensmilieu zu wirken. Die Allgemeinheit hat dafür einzutreten, daß die Idee der Demokratie in allen Bereichen der Gesellschaft richtungsweisend (*vägledande*) werde...“ (zitiert nach Henningsen 1986, 293). Das Recht auf Ausbildung wurde sukzessiv von Frauen wahrgenommen. Das Bildungssystem eröffnete ein Spektrum von Qualifikationsmöglichkeiten und die Vergesellschaftung von Familienaufgaben schaffte langfristig realistische Nutzungsmöglichkeiten von Berufschancen.

Die bildungspolitischen Reformen wurden von einem Gemeinverständnis (*samförstånd*) getragen, das vermehrte Gleichheit (*ökad jämlikhet*) anstrebte und kritisch die Statusstrukturen in der Gesellschaft hinterfragte. Olof Palme dazu: „Den förda utbildningspolitiken speglar en stark tro på utbildningen som ett medel att förändra den sociala verkligheten. Genom att erbjuda alla en god utbildning skall man attackera och rasera en av grundvalarna för klassamhället: bildningsmonopolet. Att ge alla en fullgod utbildning är ett viktigt steg mot ett samhälle präglad av rättvisa och jämlikhet.“ (Palme 1970, 14) *[Die zurückliegende Ausbildungspolitik spiegelt einen starken Glauben an die Ausbildung als ein Mittel zur Veränderung der sozialen Wirklichkeit. Durch die Gewährung einer guten Ausbildung für alle soll man das Fundament der Klassengesellschaft attackieren und nivellieren: das Bildungsmonopol. Allen eine hinreichende Ausbildung zu geben, ist ein wichtiger Schritt zu einer Gesellschaft, die durch Gerechtigkeit und Gleichheit geprägt ist.]*

Nach Palmes Vorstellungen wurden mit der obligatorischen Ausbildungsstruktur Wertemuster transportiert und spezielle Qualifikationen einer breiten Masse vorenthalten (Lindensjö 1981, 108). Die Vorstellung, daß alte

Wertemuster über veränderte Bildungsstrukturen durch frühzeitige Einbindung von Berufstätigkeit in die Lebensplanung aufzubrechen seien, wurde in der Gymnasialschule, die nunmehr alle besuchten, umgesetzt (vgl. Willman 1980).

Die Vorstellungen der Reformen von einem gesellschaftsverändernden Einfluß durch Bildung geriet in Konflikt mit konservativen Kräften. Dieser Konflikt, der sich zwischen den Reformansprüchen einer egalitären Bildungsstruktur und dem Bemühen, alte Privilegien zu retten, entwickelte, wurde nie ganz beigelegt.<sup>6</sup> Der Widerstand gegen den Abbau der Privilegien durch Bildung und die Gleichstellung von Männern und Frauen war besonders in den Hochschulen besonders hartnäckig. Erst Mitte der 90er Jahre wurde die quotierte Besetzung von Lehrstühlen gesetzlich festgelegt. Die unterschiedlichen Auffassungen zwischen der sog. „Elite“ und den Reformern läßt sich in Kürze wie folgt darstellen: Die akademische Elite sah durch korporative Institutionen und deren Instruktionen sowie gleichmachende Innovationen die traditionelle höhere Bildung - die für sie die eigentliche Bildung im philosophischen Sinne ist - bedroht. Die Qualität dieser Bildung werde in ihrer klassischen Form in Forschung und Lehre durch bürokratische Akte abgewertet, so das Hauptargument. Die Kultur sinke auf mindere Werte herab. Es drohe in dieser Diskussion das Bildungsideal abzurutschen, wenn eine soziale Rechtfertigungsideologie die Universitäten und Hochschulen als Schulen der gehobenen, an bürgerliche Bildung gebundenen Schichten definiere. Damit werde Feindseligkeit in der Arbeiterklasse, der ein entsprechendes Pendant fehle, erzeugt. Darüber hinaus existiere eine einflußreiche sozialdemokratische Ideologie, die mit einer Art Funktionalismus das sog. „Schwedische Modell“ vorantreibe. In dieser Ideologie sei die ästhetische oder historische Bildung nichts weiter als ein unfunktionales Überbleibsel ohne Relevanz für ein modernes Gesellschaftssystem (Nordin 1985, 12). SACO, eine Akademikergewerkschaft, schloß sich der Kritik der Universitätsordinarien an. Die von ihr befürchteten Qualifikationseinbußen im internationalen Wettbewerb erweisen sich heute als unbegründet (vgl. UHÄ-rapport 1988:16; vgl. SCB: 1992 d). Sie warf der Regierung eine „laissez-faire-Politik“ vor (SACO-tidningen 3/1970).

Die noch immer geringe Repräsentanz von Frauen in Professoren- und Führungspositionen an schwedischen Universitäten dokumentieren darüber hin-

---

6 Die Bildungsreformen haben den elitären Charakter der Universitäten nicht brechen können.

aus den Widerstand gegen gesellschaftsverändernde Prozesse durch Bildung (siehe weiter unten).<sup>7</sup> Die sozialdemokratischen Reformer betonten das Verantwortungsumfeld, das den Universitäten in der Wissenstradition einer Gesellschaft, die nach Demokratie, gleicher Verteilung von Einfluß zwischen Gruppen und Individuen strebe, zukomme (Westerlund 1985, 20). Diese Verantwortung wird in den einzelnen Hochschulen bis heute unterschiedlich interpretiert. Altherwürdige Ordinarien-Strukturen existieren neben, aber auch innerhalb moderner Gesamthochschulkonzepte weiter.

Die schwedische Reformdebatte hatte ein einheitliches integriertes Hochschulmodell (*sammhållna högskolan*) zum Ziel. In ihm sollten die verschiedenen Fachrichtungen (*linjeutbildningar*) sowohl an das Berufsspektrum als auch an die Forschung anknüpfen können (Westerlund 1985, 18). Die Trennung von akademischer und nichtakademischer Bildung schien obsolet und mit dem Gleichheitsprinzip unvereinbar.

Heute kommt die integrierte Hochschule Schwedens Forderungen nach egalitärer Bildung stärker nach, als dies in der übrigen EU der Fall ist. Die allgemeine Grund- und Gymnasialschule für alle sowie die Verlagerung der qualifizierten Ausbildung in die Universitäten vertieften den Anspruch auf Anknüpfung an praxisrelevante Forschung sowie auf gegenseitige kreative Stimulierung von Arbeit und Forschung (Westerlund 1985, 18). So hat z.B. die Integration der Pflege- sowie der frühkindlichen Erziehungsberufe in die Hochschule zu einem Ausbau der Forschung in der Sozialarbeit geführt. Die Entwicklung zeichnete in den 80er Jahren einen positiven Trend.

Westerlund (1985,19) betonte im Prozeß der Reformen, daß die neuen übergreifenden Ziele und die organisatorischen Absichten der Reformen nicht durch Inhaltsextremisten blockiert werden dürften, curriculare Ziele wurden deshalb weniger diskutiert.<sup>8</sup> Allein die formalen Ansprüche der Reformen wurden schließlich umgesetzt und bis heute evaluierend und korrigierend an Arbeitsbedarf, Arbeitskräfteentwicklung, Staatshaushalt und Organisationsstrukturen angepaßt. Aus heutiger Sicht fehlte der

---

7 Schwedische Universitäten gelten als konservative Hochburgen im Widerstand gegen Gleichberechtigung. Sie tragen darüber hinaus altherwürdige Ordinarienstrukturen. Schwedens Hochschulen erlebten keine 68-Bewegung wie in Deutschland, in der Studenten den „Muff von tausend Jahren unter den Talaren“ weitgehend vertrieben haben.

8 Westerlund war in den 80er Jahren TCO-Chef, d.h. Gewerkschafter. Wie im folgenden noch aufgezeigt werden wird, waren die Bildungsreformen in ihrem Resultat im korporativen Aushandlungsprozeß zwischen Politik und Interessengruppen entstanden.



Reformbewegung ein bedeutendes Element: die pädagogische und didaktische Konzeption. Dies kann aber nicht allein den Reformern angelastet werden, sondern hat ihre Ursachen in der korporativ strukturierten obersten Schulbehörde und den darin existierenden Interessenvertretungen von Lehrerorganisationen, wie weiter unten noch ausgeführt werden wird.

Formale Strukturen standen im korporativen Aushandlungsprozeß im Vordergrund. Denn die Vertreter der Interessengruppen aus Wirtschaft und Gewerkschaft waren keine Erziehungswissenschaftler. Curriculare Diskussionen, die die Umsetzung auf der didaktischen Ebene problematisierten, wurden eher als Hindernis für den raschen Fortschritt betrachtet. Ebenso wenig wurde die Relevanz von Bewußtseinsbildung der Lehrenden und die didaktische Umsetzung im Unterricht zum Thema. Hierin liegen m.E: wesentliche Versäumnisse, die im Erziehungsprozeß für ein Gleichstellungsbewußtsein auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten, wie es bis heute existiert, hätten einwirken können. Die paritätische Beteiligung von Frauen an gesellschaftlicher Entscheidungsmacht und somit an Einkommen und Vermögen. Den Zusammenhang von Freiheit, Gleichheit und Gleichstellung über Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik herzustellen, wie Palme dies formulierte, blieb für Frauen unbefriedigend.

Beim Beitritt zur EU wurde der Gedanke, das Bildungssystem erneut zur reformieren, um eine Anpassung an vergleichbare Standards zu erreichen, aufgegeben. Statt dessen sind Korrekturen besonders auf dem Berufsbildungssektor vorgenommen worden (vgl. CEDEFOP 1995).

#### **4.2 Die Rolle der Hochschulen**

Der öffentliche Dienst als wichtigster Arbeitsplatz für Frauen hat in Schweden im Vergleich zu anderen EU-Staaten ungewöhnliche Dimensionen erreicht. Dazu bedurfte es eines hochqualifizierten Arbeitskräfteangebotes. Die Hochschulreformen spielten dabei eine wesentliche Rolle. Frauen nahmen nach den Reformen häufiger als Männer das höhere Bildungsangebot mit veränderten Zugangs- und Zulassungsregelungen wahr und gingen in den öffentlichen Dienst.

Die Hochschulen sollten sukzessiv den öffentlichen Dienst mit qualifizierten Arbeitskräften bedienen. Die Bildungsreformen stehen deshalb in engem Zusammenhang mit dem Ausbau des öffentlichen Sektors, dem inzwischen größten Arbeitsplatz von Frauen. In den 80er Jahren stand

dieser unter starkem Veränderungsdruck (vgl. Silfverberg 1987, Otter 1986, Eriksson 1988, 4).

Das Ziel war, seine Effektivität zu stärken, sowohl in ökonomischer als auch in sozialer Hinsicht. Darüber hinaus sollte sein Handlungsspielraum für kollektive Lösungen erhöht werden (Eriksson 1988, 4). Dazu wurde die politische Steuerung durch den öffentlichen Sektor von einer zentralisierten zu einer dezentralisierten verschoben, d.h. Aufgabenverantwortung und -zuständigkeiten an korporative Institutionen delegiert. Dadurch wurde der Staat für eigentliche politische Steuerungsleistung entlastet; politische und marktwirtschaftliche Entscheidungen konnten effektiver umgesetzt werden. (SOU: 1979:6.; SOU: 1979:23, vgl. auch SOU: 1983:39; prop. 1984/85, 202; Eriksson 1988).

Denn eine Angebotskonkurrenz unter den selbständigen und selbstverantwortlichen öffentlichen Organisationen sowie eine direkte abgabengesteuerte Anbindung zwischen Nachfrage und Angebot erhöhten deren Leistungsfähigkeit (vgl. SOU: 1978:48; SOU: 1979:23; SOU: 1980:23; UHÄ-foU 1988:2. 4). Das Bruttoinlandsprodukt konnte hierdurch gesteigert werden. Es zeichneten sich in der Planung autonome Strukturen ab, die typisch für korporative Verwaltungsmodelle sind. Sie etablierten sich in Schweden in allen Wirtschafts- und Planungssektoren des privaten und öffentlichen Bereichs (siehe Kap. 1).

Dazu mußten die Hochschulen qualifiziertes Personal produzieren. Die Hochschulen, so der Grundgedanke, sollten in ihrer Ressourcenbasis - d.h. in Forschung und Ausbildung - erweitert werden, wozu über die gleichzeitig eingeführten „Erneuerungsfonds“ (föryelsefonderna)<sup>9</sup> die benötigten Ausbaumittel zur Verfügung gestellt wurden. Hinzu kamen fließende Auftragsmittel aus der Forschung (vgl. SI: Ts 9/89, vgl. Kim 1984; vgl. UHÄ. 1985).

Wie überall auf der Welt gehört die Forschungsarbeit zur Aufgabe der Hochschulen und Universitäten, in Schweden aber hatte sie in der Planung Priorität. Sie wird z.T. regional an örtlichen Fragestellungen entwickelt, aber zentral koordiniert und gesteuert im staatlichen Universitäts- und Hochschulamt (UHÄ: Universitets- och Högskoleämbetet) in Stockholm (SI: Ts 24, 1986). Neben der Forschung und Entwicklung für die höhere Bildung obliegt dem UHÄ auch die Aufgaben in der Zulassung von Studierenden, Information und Beratung.

---

9 Zur Bedeutung schwedischer Fonds vgl. Kap. 2/6

Schwedische Forschungspolitik ist in Ressorts gegliedert, dezentralisiert und pluralistisch gestaltet, d.h. sie wird eingesetzt, um Ziele in den Ressorts, wie Gesundheitswesen, Umweltschutz, industrielle Entwicklung, Bildungswesen, Landesverteidigung etc. zu erreichen; sie ist dezentralisiert, so daß forschungspolitische Entscheidungen auch auf der Regierungsebene getroffen werden können, und sie ist pluralistisch, indem sie unterschiedliche Ressorts und dezentralisierte Entscheidungsebenen in Auftrags- und Mittelvergabe berücksichtigt (SI: Ts 24, 1986). Die Mittel dienen zum einen dem Ausbau der universitären Grundausbildung, aber gleichzeitig sollten die Investitionen die Nutzung durch die Allgemeinheit erhöhen, wodurch Hochschulen wiederum als Entwicklungsfaktor im Sinne des „lebenslangen Lernens“ im Arbeitsleben genutzt werden konnten. In einer langfristigen Bildungsoffensive mobilisierte die Reform unterprivilegierte Bevölkerungsschichten.

Der Zugang zur akademischen Bildung für jedermann wurde durch die reformierte Gymnasialschule möglich, die heute nahezu von allen schwedischen Jugendlichen nach der allgemeinen Grundschule besucht wird. Für Ausnahmen gelten spezifische Zulassungsregelungen.<sup>10</sup> Unter dem Ökonomisierungsaspekt sollte Hochschulwissen einen stärkeren Praxisbezug bekommen. Die neue Hochschule entwickelte unter diesem Anspruch eine stärkere Prägnanz als „Grenzorganisation“ mit einer Anbindung an den öffentlichen Sektor und an die freie Wirtschaft. (Winai 1985, Eriksson, L.T. 1988, 7, 8).

1955 wurde eine staatliche Kommission in der Universität beauftragt, sich mit der Analyse der Bildungssituation auseinanderzusetzen. Dies geschah auf dem Hintergrund eines akuten Qualifikationsbedarfs und dem Anspruch auf Vergesellschaftung der höheren Bildung und Ausbildung unter dem Gleichheitsprinzip. Nach Vorstellungen dieser ersten gegründeten Forschungsgruppe über die zukünftige Stellung der Universitäten war der Akademikerstand *die* Schlüsselgruppe zu einer insgesamt „progressiven“ Gesellschaftsvision und ein wesentlicher Faktor in der Planung für die gesellschaftliche Zukunftsperspektive (Bornmalm-Jardelöw 1988, 4). Wachsende Expansionsintervalle kennzeichneten den privaten und öffentlichen Sektor. Die technische Entwicklung, der Umfang und die Bedeutung des öffentlichen Sektors trugen zur Nachfrage nach akademisch ausgebildeten Arbeitskräften bei (Lindensjö 1981, 32). Experten, Professoren, höhere Ver-

---

10 Z.B. 25:4--Regelungen (Alter plus 4 Jahre Berufstätigkeit)

waltungsbeamte und Staatssekretäre des Ausbildungsdepartments forderten, eine umfassende, möglichst objektive Beurteilung der Aufgaben und der Stellung von Universität und Hochschule zutreffen, um deren Ausbau, Ausstattung und Organisation unter den neuen Vorstellungen vornehmen zu können. Die Untersuchungskommission von 1955 war der Vorläufer einer Kommission, die man später U68 nannte und die ganz entscheidende Forschungs- und Entwicklungsarbeit im Sinne dieser Forderungen in den Reformphasen leistete. Sie ist auch heute noch innerhalb des Universitäts- und Hochschulamtes (UHÄ) aktiv.

Unter der sogenannten „radikalen“ Reformphase, die von den Medien begleitet wurde (Bornmalm-Jardelöw 1988, 12ff.), nahm die U68-Kommission ihre Arbeit auf. Sie richtete sich auf weitgesteckte Ziele in Verbindung mit Ausbildungs- und Forschungsinterne ein. Die Untersuchungs- und Forschungsarbeit von U 68 betraf die Dimensionierung, Lokalisierung sowie die Organisation des neuen Hochschulmodells auf der Grundlage der §§ 1-6 des vom Reichstag verabschiedeten Hochschulgesetzes, wonach die Ausbildung wissenschaftlich fundiert, an die Forschung gebunden sein und den Studenten darin eine aktive Rolle übertragen werden sollte. In der Öffentlichkeitsarbeit standen Demokratisierung und Wohlfahrt im Vordergrund und die Ausbildung nach diesen Prinzipien sollte für kulturelle Entwicklungen und soziale Veränderungen förderlich sein (SÖ: Boken om skolan. 1980, 98).

Die Frage nach den Ausgangsvorstellungen stiftete Uneinigkeit, die in einer „Anpassungsplanung“ (Bildung angepaßt an Arbeitsmarktstrukturen) oder in einer „Veränderungsplanung“ (Veränderung herrschender gesellschaftlichen Strukturen durch Bildung) bestand (Lindensjö 1981, 107ff.). Man einigte sich auf eine modifizierte Veränderungsplanung. Sie hatte noch eine starke Anlehnung an Arbeitsmarkterfordernisse.

In der Rhetorik feierte die Radikalisierung Triumphe. Wortschöpfungen unterschiedlicher Art wurden für die Reformen gefunden (Lindensjö 1981, 107ff.). In der Zeit der Terminusfindung für die Planung von Zielen gab es im Rundfunk selbstkritische Satiren auf die Politik der Kompromißlösungen - „daß es bei zwei möglichen Wegen vor allem in der Innenpolitik immer noch einen dritten mittendrin (*mittimellan*) gäbe“. Der Kompromiß lieferte Stoff für Späße über tautologischen Wortschöpfungen, wie „gesellschaftsanpassende Gesellschaftsveränderung“ (*samhällsanpassande samhällsförändring*) (Lindensjö 1981, 108).

Die Diskussion war zeittypisch und ist Ausdruck für die Ende der 60er bis 70er Jahre geführte politisch-demokratische Debatte. In der parlamentarischen Arbeit gab es eine Majorität von Meinungen und Regierungsmacht, während der Verwaltungsakt an sich eher unpolitisch, technokratisch ablief (Lindensjö 1981, 111).

Konkreter wurde es dagegen bei der Formulierung sogenannter „übergreifender Termini“, die an den schwedischen Volksheimgedanken angelehnt waren: Gleichheit, Wahlfreiheit, Demokratie und ökonomische *Entwicklung* (*jämlikhet, valfrihet, demokrati och ekonomisk utveckling*). Diese waren wiederum subsumiert unter dem Sammelbegriff Einigkeit (*enighet*). Unter Einigkeit werden die Wertegemeinschaft und ein gemeinsamer Referenzrahmen (*värdegemenskap och gemensamma referensramar*) der Gesellschaft verstanden. Z.B. ist das integrierte Hochschulmodell Produkt eines solchen Gedankens. Der Hochschulbereich bekam damit eine andere Priorität als in den vorangegangenen Jahrzehnten, und es wurde klar die Politisierung und Polarisierung des Hochschulbereichs im gesellschaftlichen Entwicklungsprozeß betont (Lindensjö 1981, 109/110).

Die Forschungsgruppe U68 befaßte sich mit der universitären Dimensionierung, der Standortermittlung sowie der Organisierung der Grundausbildung in der nachgymnasialen Ausbildung. Dieser Auftrag ging über die Aufgaben der Universität und Hochschule im engeren Sinne hinaus. Er umfaßte auch Prognosen über den zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften mit nachgymnasialer Ausbildung (SOU: 1973:2, 679-682). „Trotz Unsicherheiten in allen Prognosen ist es notwendig, eine Auffassung von der Größenordnung der Nachfrage nachgymnasialer Ausbildung zu haben ... Diese Beurteilung muß mindestens ein Jahrzehnt umfassen.“ (Bornmalm-Jardelöw 1988, 3). Ermittelt werden sollten ebenfalls die Bedürfnisse von Individuen nach höherer Ausbildung (vgl. UHÄ-foU. Arbeitsrapport 1985). Das Verhältnis von Ausbildungsangebot und Nachfrage blieb Schwerpunkt im Untersuchungsprogramm und umfaßte folgende fünf Projekte: (SOU: 1971:62, 7).

1. Quantitative Erfassung Studierender
2. Nachfrage nach ausgebildeter Arbeitskraft
3. Anpassungsmechanismen im Ausbildungssystem/Berufswahlverhalten
4. Optionen des Arbeitsmarktes
5. Regionale Studien: Rekrutierung, gesellschaftlicher Bedarf und wirtschaftliche Kalkulationen für unterschiedliche Universitäts- und Hochschulausbildungen (Bornmalm-Jardelöw 1988, 3).

Zwei wesentliche Projekte, die sich mit der Bedarfsermittlung der Wirtschaft und der ihr gegenüberstehenden Absolventen befaßten, waren: Wahl von Ausbildung und Beruf (*utbildning och yrke*) (vgl. SOU: 1971:61) und Höhere Ausbildung und Arbeitsmarkt (*högre utbildning och arbetsmarknad*) (vgl. SOU: 1971:62). Beide Projekte waren unterteilt in je eine Untersuchung, die die allgemeine Grund- und Gymnasialschule erfaßte, und eine, die die Universität und Hochschule betraf. Hierin waren auch geschlechtsspezifische Fragestellungen aufgenommen, z.B. Fragen nach Mobilisierungsmöglichkeiten von Frauen für den Arbeitsmarkt und Möglichkeiten des Einflusses auf das traditionelle Berufswahlverhalten.

Die Analyse erfaßte die Eingeschriebenen an Universität und Hochschule der 50er bis Ende der 60er Jahre anhand ihres sozialen Hintergrundes, ihrer Geschlechtszugehörigkeit und ihrer Zeugnisdurchschnittsqualifikation. Denn zwischen diesen drei Faktoren bestand im Berufswahlverhalten eine enge Korrelation (Bornmalm-Jardelöw 1988, 4) (siehe auch weiter unten).

Wie betont, waren in der Hochschulkonzeption sowohl subjektive, d.h. den Bedürfnissen der Individuen, als auch objektive, d.h. dem gesellschaftlichen Bedarf entsprechende Erhebungen berücksichtigt. Die Zielformulierungen erhielten daher einen übergreifenden Charakter, d.h. allgemeingesellschaftliche Vorstellungen sowie speziell ausgerichtete Anforderungen der höheren Ausbildung. Darin schienen Ansprüche an Lehrinhalte, Didaktik etc. - implizit enthalten (Bornmalm-Jardelöw 1988, 33). Curriculare, pädagogische und didaktische Ansprüche verwirklichten sich aber keineswegs „zwangsläufig“ in dem neuen Bildungsmodell. Heute läßt sich erkennen, daß die Vernachlässigung erziehungswissenschaftlicher Probleme die Umsetzung der Ideale des Reformmodells vermissen läßt. Einer Umfrage zufolge waren auch nach 20 Jahren Tätigkeit den LehrerInnen in der allgemeinen Grund- und Gymnasialschule die Ziele des Modells, für das sie wirken sollten, nicht bekannt. Die pragmatischen Lösungen für ein Bildungsmodell, das „Experten“ aus Politik, Gewerkschaft, Arbeitgeberverband u.a. entwickelten, fand ohne ausreichende *erziehungswissenschaftliche* Begleitforschung und Planung statt. Die Umsetzung im Unterrichtsprozeß für eine Bewußtseinsbildung im Volk geriet zu kurz. Die reformpolitische Perspektive war „progressiv“ im Sinne eines innovatorischen gesellschaftserneuenden *Faktors*, man glaubte, sie durch staatlichen Interventionismus herstellen zu können. Das Ergebnis stellt sich in einer ebenso unreflektierten Haltung gegenüber Gleichstellungs- und demokratischen Gleichheitsansprüchen unter den Erziehungsakteuren dar,

wie es auch in Deutschland ohne einen vergleichbaren Reformakt existiert. Auch hier wird ein ähnlicher Bewußtseinsmangel, die Koedukation als ein gesellschaftspolitisches Problem zu begreifen und nicht als einen beliebigen Weiterbildungsanspruch, der zumeist durch eigene Fortbildung erfüllt werden muß, registriert.

Gesellschaftspolitische Ziele mit wirtschaftspolitischen zu koppeln hat in Schweden Tradition. Bildung als Produktivfaktor und als Faktor für gesellschaftliche Veränderungen zu nutzen, trat erstmals in der Nachkriegszeit in dieser Form in den Mittelpunkt.<sup>11</sup> Auch die schwedische Wirtschaftspolitik ist bis in die 90er Jahre stärker als anderswo als Instrument zur Erreichung gesellschaftspolitischer Ziele eingesetzt worden (Wieser 1974, 29). An nachfolgendem Zitat wird der für die Wirtschaft nutzbare pragmatische Charakter des im korporativen Reformprozeß von pädagogischen Laien ausgehandelten Bildungsmodells deutlich: „Mit einer höheren Kapitalausstattung der Arbeitsplätze und Substitution von Arbeit und Kapital sowie durch eine intensive Nutzung der Begabung wird nur ein Teil des Wachstums der Arbeitsproduktivität zu erklären sein.“ (vgl. SOU: 1970:71). „Vielmehr dürfte der größere Teil des Produktivitätszuwachses mit ‘Technikfaktoren’ oder ‘Restfaktoren’, d.h. mit der qualitativen Verbesserung der Produktivitätsfaktoren, den Kombinationsprozessen und seinen Bedingungen, zu deuten sein. Dabei handelt es sich um Komponenten, die direkt oder indirekt die Erträge höherer Bildungsbemühungen sind.“ (Wieser 1974, 34).

Die eindeutige Intention, Bildung wirtschaftlich und sozial nutzbar zu machen, belegen Zitate aus den Forschungsprojekten der 60er und 70er Jahre: „Utbildningspolitiken är ... ett av de medel, med vilka man i en blandekonomi kan aktivt påverka samhällets långsiktiga utveckling.“ (SOU: 1973:3,79). „Utbildning kan skapa mänskliga kapaciteter och därigenom påverka den ekonomisk tillväxten.“ (SOU: 1959:45,162, SOU: 1963:74,16). „Utbildningssystemets utformning påverkar arbetstrukturen, hierarkin på arbetsplatsen, fördelningen av arbetsuppgifter etc.“ (SOU: 1971: 61,126; SOU: 1973:2,97). *[Die Ausbildungspolitik ist ... eines der Mittel, mit dem man in einer Mischökonomie die langfristige Entwicklung der Gesellschaft aktiv beeinflussen kann. Ausbildung kann menschliche Kapazitäten schaffen und dadurch den wirtschaftlichen Zuwachs beeinflussen. Die Ausprägung*

---

11 Die Position der RektorInnen (selten Frauen) in den Universitäten ist in diesem Zusammenhang stärker zu der von Geschäftsführern avanciert.

*des Ausbildungssystems wirkt auf Arbeitsstrukturen, Hierarchien am Arbeitsplatz und auf die Verteilung von Arbeitsaufgaben etc.]*

Bildung als „Produktivfaktor“ im Zuwachs des Bruttosozialprodukts ging also in die Reformbestrebungen in Schweden stärker ein als anderswo. Von „Monopolrenditen“ aus akademischer Bildung und einer angemessenen Umverteilung durch ein reformiertes Bildungssystem war die Rede.

In Schweden wie auch in anderen Ländern entsteht ein Markt für die höhere Ausbildung nicht allein dadurch, daß man die Angebotsfunktionen durch Ausbildungspolitik ersetzt. Vielmehr hat man durch Beeinflussung des Ausbildungsangebotes und Subventionierung von Ausbildungskosten die Möglichkeit, die höheren Ausbildungseinrichtungen und deren Dimensionierung zu steuern und zu kontrollieren, indem Einfluß auf die Ausbildungs- und Qualifikationsstruktur genommen wird. Diese befördern gewünschte Informationen weiter, schaffen dadurch neue Qualifikationen, die wiederum neue Beschäftigungen erzeugen. (Bornmalm-Jardelöw 1988, 11). Unter diesem stark wirtschaftlich orientierten Aspekt ist auch die Bildungsoffensive und Arbeitsmarktintegration von Frauen zu werten. Der dialektische Charakter formulierter gesellschaftlicher Veränderung durch Bildung zeigt heute seine Auswirkungen.

Das „progressive“ Resultat sollte durch den Zugang gut ausgebildeter akademischer Arbeitskräfte im Ausbildungswesen, in der Gesundheits- und Sozialfürsorge und in der staatlichen Verwaltung erreicht werden, d.h. dorthin sozusagen „transferiert“ werden, wodurch man sich wiederum administrative Innovationsschübe versprach.<sup>12</sup> Diese Bereiche wurden zunehmend von Frauen besetzt, aber vorwiegend im unteren und mittleren Berufsstatus.

Der höheren Bildung fiel also eine neue, bedeutende Rolle in der Planung für eine moderne Gesellschaft zu. Sie erhielt dabei autonome korporative Züge. Der Reformprozeß erstreckte sich über einen Zeitraum von mehr als drei Jahrzehnten. Die zunächst nicht einschätzbaren Konsequenzen zwangen zur Reform der Reform, bzw. Nachbesserungen um der Reform willen. Hier sei auf die in der vorliegenden Arbeit noch ausführlicher dargestellte überproportionale Partizipation der Frauen am Hochschulstudium hingewiesen. Möglich wurde diese durch ständige administrative „Nachbesserungen“ in den Bestimmungen für die Zulassung von Frauen an Hochschulen und die Integration von ehemals nicht akademischen Ausbildungsgängen, die

---

12 Es liegt auf der Hand, daß derartig technokratische (funktionalistische) Strategien den Unmut der Professoren mit traditionsgebundenem Bildungsethos provozieren mußten.



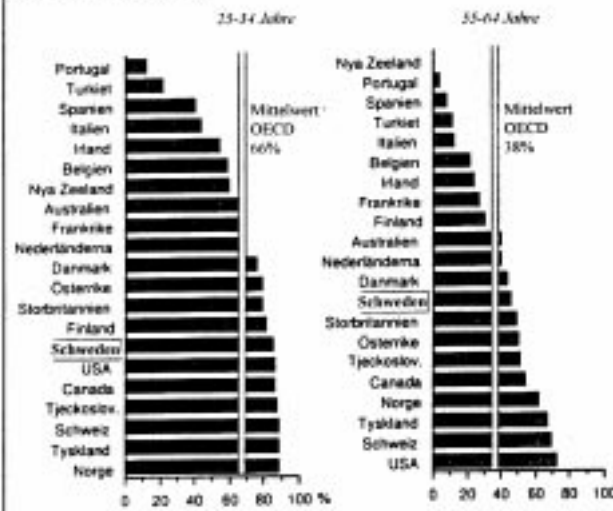
traditionell von Frauen ausgeübt wurden (Gelbrich 1985, vgl. Kim 1983 in: UHÄ-foU u.a.m.).

Seit dem 01. Juli 1993 hat Schweden ein neues Hochschulgesetz. Das Bildungssystem unterliegt Mitte der 90er Jahre im Zuge des EU-Beitritts erneut einem Wandel, insbesondere im berufsorientierten gymnasialen Bereich. Dazu existiert z.Z. nur wenig publiziertes Material. Wahlfreiheit und Wettbewerb bilden neue zusätzliche Bildungswerte und ergänzen das Prinzip der Chancengleichheit bzw. die Behandlung (CEDEFOP). Politische Einigung herrscht weiterhin darin, durch Investition die höhere Ausbildung zu fördern. 1992 investierte Schweden 1,8 Prozent seines Bruttosozialprodukts in die Bildung (vgl. SCB 1992 a). Einsparungen im Bildungsbereich werden mit Bedacht vorgenommen. Während in Deutschland mit starrem Blick auf den Maastrichter Vertrag jahrzehntelange Bildungsarbeit kaputtgespart wird, gelten in Schweden die Prinzipien der Reformen von Bildung und Zukunftsqualität auch weiterhin (Radio Stockholm 01.09.1996). Auch die Forschung hat weiterhin Priorität. Auf dem Weltmarkt erlangte Schweden nach dem Weltkrieg in der neuen Technologie und Medizin einen Spitzenplatz. In der EU nimmt Schweden Mitte der 90er Jahre im Bruttosozialprodukt einen der ersten zehn Plätze ein (Eurostat 1992, zit. nach SCB 1992 d,13). Das nachfolgende Diagramm zeigt den Schwedischen Bildungsstand im internationalen Vergleich. Danach ist das neue Bildungssystem dem internationalen Wettbewerb gewachsen (Neuseeland wird wegen seines hohen Sozialsystems gern in den Vergleich einbezogen.) Formale Strukturen und Bildungsziele, ausgerichtet auf den Arbeitsmarkt, lassen Schweden nicht schlechter dastehen als stärker traditionell humanistisch ausgerichtete Bildungssysteme, im Gegenteil.

### Diagramm 8

#### Ausbildungsniveau in den OECD-Ländern

Anteil in OECD-Ländern mit niedrigster gymnasialer Ausbildung, Verteilung nach Altersgruppen 25-34 Jahre und 55-64 Jahre (1991)



Der Mittelwert für den Anteil mit niedrigster gymnasialer Ausbildung in der Gruppe der 25-34-jährigen war fast 30% höher als der in der Altersgruppe 55-64-jähriger. (Für Neuseeland fehlen die Angaben der zweiten Altersgruppe).

Bei der jüngsten Altersgruppen gehört Schweden zu den Ländern, in denen zwischen 85-88 % der Bevölkerung eine Mindestausbildung auf dem untersten Gymnasialniveau haben.

Legende	
Servigt	Schweden
Danmark	Dänemark
Frankrike	Frankreich
Finland	Finnland
Grekland	Griechenland
Nederlanderna	Niederland
Nya Zeeland	Neuseeland
Österrike	Österreich
Storbritannien	Großbritannien
Tjeckoslovakien	Tschechoslowakei
Turkiet	Türkei
(Väst-)Tyskland	Deutschland

Quelle: SCTB 1994

### 4.3 Veränderte Wertschätzung von Bildungsabschlüssen

Die Hochschulreformen hatten zum Ziel, das Bildungsmonopol zu attackieren. Neben der Abschaffung des klassenkonservierenden dreigliedrigen Schulsystems bedurfte es einer Bewußtseinsänderung. Status und Wertschätzung durch Beruf zu erreichen sollte für alle Abschlüsse gelten. Mit dem Gymnasialabschluß erwarb jeder eine Hochschulzugangsberechtigung. Unterschieden werden konnten Abschlüsse nunmehr lediglich nach ihrer Ausbildungsdauer, der darin erworbenen Punktzahl und der Benennung des akademischen Abschlusses (z.B. Diplom, Magister etc.). Trotzdem blieb das Ziel der Chancengleichheit mehr oder weniger ideologisch:

Den existierenden Zusammenhang von ökonomischer, sozialer und kultureller Entwicklung und das Potential an zur Verfügung stehenden akademisch ausgebildeten Berufstätigen zu fördern, avancierte zur Ausbildungsideologie, die straff organisiert, detailliert und konsequent vorangetrieben wurde. Es war ein „Typus Mensch“ angestrebt, der selbständig in seinen Ansichten, kooperationsfähig und -willig, kulturell aktiv und interessiert in einer demokratischen Gesellschaft funktionierte. Die Schul- und Universitätspolitik waren in die Verantwortung genommen, für die Schaffung dieses Typus zu wirken. Die Ausbildung sollte das demokratische System stärken, indem sie AbsolventInnen der Hochschule mit Fähigkeiten zur Zusammenarbeit und Toleranz zwischen den Geschlechtern, Rassen und Nationen ausstattete (Lindensjö 1981, 34). Diese Verantwortung ging an die *Skolöverstyrelsen* (SÖ). Hier aber traf sie auf konservative Strukturen, wie noch ausgeführt werden wird. Das Reformmodell erhielt so von innen heraus nicht die nötigen innovativen Schübe.

Das Prinzip, allen Menschen ohne Ansehen ihrer sozialen Herkunft, ökonomischen Verhältnisse und ihres Wohnorts das gleiche Recht auf die höhere Bildung nach ihren persönlichen Fähigkeiten (*enskilda förmåga*) zu gewähren, durchzog die Bildungsreformen. „Lika rätt till utbildningen“ [*gleiches Recht in der Ausbildung*] hieß denn auch die konsequente Forderung im OECD-Bericht. Einbezogen war in diese Forderung, auch Erwachsene und ältere BürgerInnen weiterzubilden, bis sich eine Angleichung an die grundlegende sekundäre Ausbildung der jüngeren Generation abzeichnete. In Schweden ist dazu die Weiterbildung, insbesondere der Studienzirkel, als größte Erwachsenenbildungseinrichtung ausgebaut und mit vergleichbaren Curricula wie im Gymnasium und den Universitäten ausgestattet worden. Die Bildungskluft zwischen der älteren und jüngeren Frauengeneration war besonders deutlich und prägte eine unerwünschte Ungleichheit.

Zur Nivellierung der Statusunterschiede sollten möglichst alle Menschen mit einer „höheren“ Bildung ausgestattet werden, aber für den Abschluß selbst blieb eine individuelle Entscheidung selbstverständlich. Auch ein differenzierter gesellschaftlicher Bedarf, auf den Individuen in ihrer Berufswahl reagierten, wurde betont; Privilegien durch Bildung zu erwerben, sollte nicht mehr möglich sein. Unflexible Einstellungen in den Formulierungen der Universitätsuntersuchungen (*universitetsutredningar*) wie auch im OECD-Bericht, wonach individuelle Fähigkeiten als Grundlage für eine Studierfähigkeit von Individuen angenommen wurden, kritisierten die Reformer scharf. Vielmehr betonte man soziale Hindernisse unterprivilegierter Schichten für die unterschiedliche Studierfähigkeit, die sich durch die Reformen beseitigen ließen. Diese Aussage stand ganz im Zeichen einer Gleichheitspolitik sozialdemokratischer Ansprüche. Sie erinnert an deutsche Konzepte der 70er Jahre unter sozialdemokratischer Regierungsperiode, in der die Förderung von Begabungsreserven aus Bevölkerungsgruppen ohne traditionelle Hochschulzugangsberechtigung einsetzte.

Wie aber stellte man sich nun konkret eine Gleichheitspolitik in der Bildung bzw. Ausbildung vor, wenn doch strukturell gewachsene Qualifizierungsunterschiede herrschten, die darüber hinaus ein reformiertes Bildungssystem zu unterschiedlich ratifizierten und sanktionierten Abschlüssen führten? *Zielersatz* (målersättning) war das Stichwort! D.h. für alle zu erreichenden Ziele waren im Bildungssystem Möglichkeiten zu schaffen (Baukastensystem, Einzelkurse für das Nachholen fehlender Qualifikationen, unterschiedliche Einstiegsmöglichkeiten etc.). Konkret hieß dies, daß nicht erreichbare Ziele für das Individuum durch erreichbare ersetzt werden mußten. Das *Gleichheitsprinzip als funktionaler Indikator* und *als Regulativ von Wertschätzung* schien durch behördliche Maßnahmen herbeigeführt werden zu können, indem vom akademischen Status aus ein praxisnaher, aus dem Praktikerstatus heraus ein akademischer Nacherwerb von Qualifikationen erworben werden konnte. Standesunterschiede durch Bildung konnten so verwischt werden. Die Bildungspolitik bemühte sich, in diesem Sinne Jugendliche aller sozialen Gruppen optimal zu rekrutieren (Lindensjö 1981, 34).

Auf die Staatsmacht als Planungssubjekt vertrauten vor allem die beteiligten Interessengruppen (Politik, Arbeitnehmerorganisationen, Arbeitgeberver-

band, Experten u.a.) im Reformprozeß.<sup>13</sup> Die staatliche Politik zog an einem Strang mit den Bildungsreformern im korporativen Prozeß und versuchte, unterschiedliche Möglichkeiten in unbekanntem Richtungen und Kombinationen auszuprobieren, um die „produzierten“ Akademiker produktiv einsetzbar zu machen. Die Vorstellung, Bildung als Investition zu begreifen, ging sogar von konkreten Berechnungen aus, die heute gelesen etwas absurd klingen. Es existierten in der Gründungsphase der 60er Jahre konkrete Planungsdaten über die Aufnahmekapazität des Arbeitsmarktes und deren dynamische Entwicklung, wobei man sich des mutmaßlichen Charakters der Prognosen durchaus bewußt war (Eriksson, O., 1984, 2; UHÄ-rapport 1986, 9). Die Nachfrage der Jugend und der Bedarf an Akademikern schien stark und beständig in den 60er, 70er Jahren, aber auch noch Anfang der 80er Jahre (vgl. UHÄ-rapport 1988:18; vgl. Klionberg 1986). Ausbau und Kosten der höheren Bildungseinrichtungen wurden als Investition in Begabungsreserven des Volkes definiert (Alva Myrdal). Bildung wurde zur Konsumtion wie auch zur Schaffung von Lebensstandard, aber vor allem als Investition in die Zukunft gesehen (vgl. Bornmalm-Jardelöw 1988). Die Schichtenfrage relativierte sich durch den steigenden Lebensstandard der Arbeiter, die Geschlechterfrage blieb.

Bildung wurde also stark technokratisch (formalistisch) verstanden, d.h. als strategischer Wert für den ökonomischen Zuwachs! Daß dabei die Realisierung von Chancengleichheit und Gleichstellung zu kurz kam, liegt auf der Hand.

Die Bildung im Sinne der „Gleichheit“ umfaßte die Gleichstellungsvorstellungen, ohne sie näher zu präzisieren (Lindensjö 1981, 115). In den 80er Jahren reagierte deshalb die Politik mit einer konkreten Gleichstellungsarbeit auf diesen Mangel. Wie auch später noch deutlich wird, blieb die Geschlechterproblematik in der Reformdiskussion von untergeordneter Bedeutung. Kim (in UHÄ-foU 1983) und Elgqvist-Saltzman, Eriksson & Kim (1983) haben als Mitarbeiterinnen für das UHÄ in der Forschung die Lebensbedingungen und höherer Bildungs-

---

13 In der einschlägigen schwedischen Literatur wird der unspezifische Begriff „Reformer“ gewählt. Tatsächlich handelt es sich aber um korporative Aushandlungsprozesse zwischen Politik, Kapital und Gewerkschaft. M.E. liegen hierin die Gründe für die stark formalistischen Züge des Reformprozesses mit ungenügender pädagogischer Reflexion, die letztendlich das Versäumnis der Bewußtseinsbildung unter den LehrerInnen und FortbilderInnen begründen. Denn die aktive Aufnahme des Reformprozesses von innen heraus, d.h. aus den Schulen und Bildungseinrichtungen, hat in Schweden weitgehend gefehlt.

partizipation von Frauen analysiert. Von „Träumen und Hindernissen“ ist das Forschungsergebnis gekennzeichnet.

Der angestrebte Wertewandel durch Bildung ist heute nach Jahrzehnten der Bildungspolitik erkennbar: Im europäischen Vergleich lag Schweden in der Anzahl höherer Bildungsabschlüsse 1989/90 an erster Stelle in den allgemeinen Hochschulprüfungen (*allmänna Linjer*); nach Dänemark und Holland noch an dritter Stelle in den Prüfungen zu berufsorientierten Hochschulprüfungen (*Yrkeslinjer*) (OECD/CERI 1991; SCB: 1992 d, 34). Ein soziokultureller Wandel ist erkennbar sowohl an der Veränderung zwischen den Schichten als auch zwischen den Geschlechtern. Die Gleichstellungssituation der Frau ist heute eine politische und erst nachgeordnet eine Bildungsfrage, denn die formale Gleichstellung in der Bildung ist erreicht, es gilt die paritätische berufliche Integration herzustellen (Kurzjeweit 1991, 471ff.). Bzgl. der Bewußtseinsbildung durch das Erziehungssystem sowie die faktische Situation von Frauen in der Öffentlichkeit und deren psychologische Wirkung auf ihr Selbstverständnis bedarf es noch politischer Initiativen. Die oben erwähnten neuen Lehrpläne, die die Gleichstellungserziehung in den Schulen einfordern, die Quotierung im Hochschulsystem, die Pflichtausbildung von SchulleiterInnen in der Koedukation und das verschärfte Gleichstellungsgesetz (alle Maßnahmen Mitte der 90er Jahre) sind Schritte in die richtige Richtung. Frauen haben in der Vergangenheit lernen müssen, daß Appelle nichts nützen, sondern politische Verordnungen der einzige Weg sind.

Die Bildungsreformen sind heute weitgehend verwirklicht (vgl. SI: Ts 83 2/95). Auch während der ersten Konjunkturinbrüche in den 80er Jahren behielt die finanzielle Förderung der Bildung Priorität, allerdings stärker unter qualitativen Gesichtspunkten (vgl. UHÄ 1984, UHÄ-rapport 1981/10, 47). Um die ehemals kontrovers geführte Diskussion der Chancengleichheit ist es still geworden. Die Chancengleichheit (*Jämlikhet*) wurde um die Gleichstellung (*Jämställdhet*) erweitert und stellt heute ein weit größeres Problem dar als das Klassenproblem der 60er und 70er Jahre. Der formalistische Zug, den die Bildungspolitik im korporativen Aushandlungsprozeß mit den Interessenorganisationen, die an der Konstruktion des neuen Bildungssystems beteiligt waren, annahm, ist m.E. ursächlich an der fehlenden Bewußtseinsbildung für die Gleichstellung durch Bildung verantwortlich. Das traditionelle Berufswahlverhalten perpetuierte und festigte weiter den segregierten Arbeitsmarkt und damit den zweiten Stand der Frauen in der schwedischen Gesellschaft.

#### 4.4 Aufbau des allgemeinen Bildungssystems und neue Veränderungen

In der Reform des gesamten Bildungswesens erhoffte sich die schwedische Politik gesellschaftliche Veränderungen. Unter dem Bildungsaspekt für mehr Chancengleichheit, die unter dem Terminus „Behandlung von Gleichberechtigten“ weiterentwickelt wurde, ist im verwirklichten *formalen* Reformmodell auch die Gleichstellungspolitik berücksichtigt. Besonders mühsame Verhandlungsprozesse zeichneten sich zwischen den Reformern und der Lehrerschaft in den leitenden Institutionen ab. Einige Aspekte, die m.E. wesentliche Versäumnisse in der Bewußtseinsbildung der Bevölkerung und damit zu einem veränderten Berufswahlverhalten darstellen, sollen im nachfolgenden angesprochen werden, denn der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt stellt bis heute das größte Problem in der Gleichstellungspolitik dar. Die korporative Bildungsstruktur ist in der historischen Entwicklung in ihrer Brisanz von Rothstein (1992, 284f.) dargestellt worden. Für die jüngste Entwicklung, die hier nur noch in einigen Punkten verarbeitet werden konnte, sind kurze Informationen des Schwedischen Instituts (SI: Weyler 1993, 6)<sup>14</sup> und des Erziehungsministeriums (vgl. Hjorth 1995) herangezogen worden.

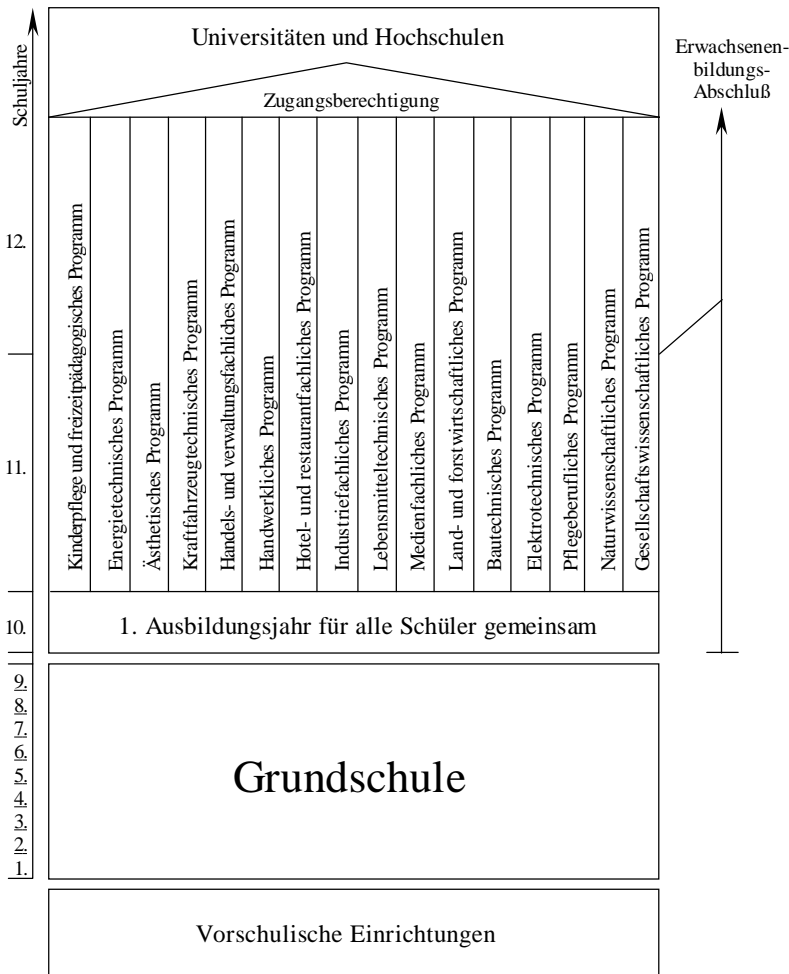
Das nachfolgende Modell 1 zeigt das 1993 beim Beitritt zur EU modifizierte, aber in seinem Aufbau unwesentlich veränderte Endresultat der Bildungsreformen. Chancengleichheit und Wahlfreiheit scheinen darin gleichermaßen für Frauen und Männer ohne Unterschiede zu existieren. Es zeigt ein Ganztagsmodell auf, das unter dem Prinzip des Schichtenabbaus und der Vergesellschaftung von Familienaufgaben zu verstehen ist. Erziehungsaufgaben konnten darin vom Staat stärker wahrgenommen und Eltern für den Arbeitsmarkt entlastet werden, der Abbau schichtenspezifischer Hindernisse (z.B. durch qualifizierte Förderung, statt durch unbezahlte Zuarbeit unterschiedlich gebildeter Mütter) ist eher in einem Ganztagsmodell möglich. Warme Mahlzeiten in der Schule entlasteten die Familienversorgung. Zu bemerken ist auch die im Modell angedeutete Erwachsenenbildung, die weitgehend mit identischen Curricula arbeitet wie das aktuelle Schulsystem und so Frauen und Männern die spätere Wiederaufnahme von Bildungsmöglichkeiten erleichtert.

---

14 Kerstin Weyler ist Öffentlichkeitsreferentin beim Zentralamt für Schule und Erwachsenenbildung = Skolverket.)

### Modell 1

#### Aktuelles Schulsystem in Schweden



Quelle: SI 1993; CEDEFOP 1944



Der Besuch einer vorschulischen Einrichtung war bis 1992 für alle SchülerInnen obligatorisch. Inzwischen ist er in das Ermessen der Eltern gelegt. Die 9-jährige allgemeine Grundschule ist verpflichtend, ebenso das 10. Schuljahr. Nach Abschluß des zehnten Schuljahres können sich SchülerInnen für die Gymnasialschule entscheiden, die in einzelne Züge (*Linje*) je nach Berufsorientierung gegliedert ist. Sie bereitet auf den Beruf vor, d.h. entweder nehmen Jugendliche danach eine Universitäts- oder Hochschulausbildung wahr oder gehen direkt in die Wirtschaft (SI: Ts. 4/93). Wie bereits betont, sind zwischen 1992-1993 im Zuge des EU-Beitritts Änderungen im Bildungssystem vorgenommen worden, sie betreffen vorwiegend administrative und organisatorische Zuständigkeiten und Anpassungen an EU-Standards im beruflichen Vergleich. Zuständigkeiten für die Schulen wurden von der staatlichen Schulbehörde (SÖ) - sie wurde aufgelöst - auf das neue *Skolverket* (Zentralamt für Schule und Erwachsenenbildung), einer kleineren Verwaltungseinheit, übertragen, d.h. dezentralisiert (vgl. Skolverket 93:62). Die Gymnasialschule hat nunmehr 16 für das ganze Land verbindliche Ausbildungsprogramme in einheitlichen dreijährigen Zügen, die die bisherigen 30 in zwei-, drei- und fünfjährigen Zügen ersetzen (SI: Ts 39, 1986). Aber die nötige Kapazität kann erst 1995/96 bereitgestellt werden (Hjorth 1995, 5).

Das Ziel dieser Modellveränderung liegt in einer Vereinheitlichung der Ausbildungsprogramme (SI: Weyler 1993, 6) und in einer Verstärkung der Grundlagenkenntnisse bei SchülerInnen. Die heute einheitlich gestalteten 16 Programme der neuen Gymnasialschule sind ergänzt durch individuelle Ausbildungsprogramme, die jeweils eingeschleust werden können, falls dafür ein Bedarf entsteht. Z.B. können Lehrlingsausbildungen durch individuelle Ausbildungsprogramme ergänzt werden, so daß ein Zugang zu einem dieser 16 Programme erleichtert wird. Zu der Einheitlichkeit der Ausbildungslinien gehört, daß sog. Kernfächer für alle Programme verbindlich sind, wie Englisch, Schwedisch, Mathematik etc.. Die neue Gymnasialschule wird erst 1995/96 endgültig eingeführt sein und beruht auf einem Modellversuch, der dem Veränderungserlaß vorausgegangen war. Kommunale Erwachsenenbildung und Gymnasialschule werden nach den Veränderungen stark aneinander angenähert sein. Schon ab Herbst 1993 gilt das Curriculum des Gymnasialkurssystems auch für die kommunale Erwachsenenbildung (SI: Weyler 1993, 6).

Ein weiteres Ziel liegt in der Abschaffung unterschiedlicher Curricula. Diese bildeten u.a ein Hindernis in der Verwirklichung der Reformziele. „There is an outspoken ambition to do away with yesterday’s clearly marked

barriers between different types of education.“ „An example of the formal barriers which existed was that each form of school had its own curriculum.“ (Hjorth 1995, 17).

Der Übergang von der allgemeinen Grundschule für alle auf die Gymnasialschule wird heute von der überwiegenden Anzahl der SchülerInnen genutzt. Neun von zehn AbsolventInnen werden zum Gymnasium zugelassen.

Eine wesentliche Veränderung ergibt sich auch aus der Lockerung des bisher obligatorischen Vorschulbesuchs. Die dafür geltenden Bestimmungen treten wegen fehlender Aufnahmekapazität der Schulen erst in 1996/97 in Kraft (Hjorth 1995, 17). Neue Lehrpläne und ein neues Zeugnisssystem gelten seit 1993. Die Gründe für die Veränderungen in der Schule liegen einerseits in dem Bestreben, mit einem einheitlichen Bildungssystem in der EU wettbewerbsfähig zu sein, andererseits zwingen Einsparungen zur Rationalisierung (prop. 1990/91, 18). Durch eine detaillierte Lenkung und eine ziel- und resultatorientierte Steuerung im gesamten Bildungssystem werden Ausgaben reduziert und, so hofft man, die Leistungsfähigkeit möglichst erhalten.

Wie auch von den vorangegangenen Reformen des Bildungssystems verspricht man sich von den neuen Veränderungen mehr Flexibilität und eine stärkere Anpassung an regionale Bedingungen. Dazu wurde die Zuständigkeit für Bildungsaufgaben von Reichstags- und Regierungsebene auf die Gemeinden delegiert. Dies soll eine bessere Handhabung der Bildungsproduktion und -distribuition garantieren. Die Verwaltung des Personals obliegt ebenfalls den regionalen Zuständigkeiten. Auch die Finanzierung hat sich entscheidend verändert. Ein Pauschalzuschuß (Globalhaushalt), angelehnt an geographische und demographische Anforderungen für die Gemeinden, wird von diesen verwaltet. Der Schulbesuch ist weiterhin kostenlos, ebenso werden Lernmittel, warme Mahlzeiten und der Schülertransport gebührenfrei gestellt.

Seit dem 01. Juli 1991 sind die Gemeinden gegenüber der Regierung zu einem Rechenschaftsbericht verpflichtet, der den regionalen Arbeitsplan der Schulen betrifft. Auf die Inhalte der Lehrpläne und Kurssysteme nehmen Reichstag und Regierung Einfluß. Nach der Auflösung der SÖ wurde das kleinere Skolverket in 280 Gemeinden mit den jeweiligen Jugendpflege- und Kulturausschüssen (SI: Weyler 1993, 6) zusammengelegt. Wie weiter unten ausgeführt, liegen diesen Veränderungen unter anderem auch lange schwelende Unstimmigkeiten zwischen Regierung und der SÖ zugrunde. Diese Gründe bleiben in der vom Schwedischen Institut, einer staatlichen

Institution, herausgegebenen Literatur ohne Erwähnung. Einzig Rothstein (1992) bringt unter dem Aspekt der Beteiligung korporatistischer Institutionen im Staat Licht in ein Kapitel, das ausländische Leser insofern betroffen macht, als gerade die Bildungspolitik Schwedens über Jahrzehnte mit soviel Respekt verfolgt worden ist.

Das Skolverket ersetzt heute die ehemalige oberste Schulbehörde (SÖ) und 24 Provinzialämter. Es hat zur Aufgabe, die Auswertung, Beobachtung und Aufsicht über die Arbeit in den Gemeinden zu führen. Ein in Abständen von drei Jahren erstellter Bericht des Skolverket klärt Regierung und Reichstag über dessen Arbeit auf. Das Amt überwacht die Einhaltung der Bestimmungen des Schulgesetzes und die Rechte der SchülerInnen.

#### **4.5 Bildungsreform, LehrerInneninteressen und korporatistische Bildungssteuerung**

In der Umsetzung der Reformziele von Chancengleichheit und Gleichstellung war die Reform nach der Verabschiedung des neuen Bildungssystems auf eine Erneuerung „von innen heraus“ angewiesen. Diese Aufgabe oblag im allgemeinen Schulsystem der obersten Schulbehörde (SÖ), die neben dem Universitäts- und Hochschulamt (UHÄ), das für das höhere Bildungssystem zuständig ist, unter der staatlichen Aufsicht des Ausbildungsministeriums fungierte (SI: Ts 83: 2/1992). Die SÖ bildete eine eigenständige, politisch unabhängige Institution nach korporativem Muster, wie sie die schwedische Politik im Verwaltungssektor in der Nachkriegszeit etablierte. Zur Entlastung von Steuerungsaufgaben des Staates werden in politischen Systemen komplexer Gegenwartsgesellschaften häufig staatliche Entscheidungsinstanzen mit politischen Aufgaben betraut und erhalten so eigene Steuerungsfunktion (Luhmann 1981) (vgl. Kap. 1). Die Bildungsbehörde (SÖ) stellte bis 1992 einen korporativen Prototyp dar. Sie war gleichzeitig der größte öffentliche Arbeitgeber Schwedens, woraus sich ihr nicht geringer Einfluß auf das Bildungsideal ergibt. Rothstein (1992, 284f.) bezeichnet die SÖ als eine *Hybridform*<sup>15</sup> innerhalb des schwedischen Korporatismus. Er betont, daß, vorwiegend aus der inhaltlichen Perspektive betrachtet, die Schule sich wegen ihrer Implementierungsprobleme allgemein als ein be-

---

15 Der Begriff Hybrid wird je nach Fachwissenschaft mit unterschiedlicher, sich ähnelnder Bedeutung belegt. Der von Rothstein dargestellte Kontext kommt dem aus der Biologie am nächsten: Hybride sind danach Züchtungen, die aus inzestuösen Kreuzungen hervorgegangen sind, zur Steigerung von Leistung (vgl. Duden, 5, 1974).

sonders schwer zu steuerndes „Pastorat“ („*särdeles svårtstyrt pastorat*“) (1992, 284) darstellte.

In der Forschung war man sich bewußt, daß sich im Bildungssystem bis 1992 ein Politikfeld mit eigenen Machtbefugnissen etabliert hatte, auf das ein parlamentarischer Einfluß kaum möglich war (Sannerstedt 1988, 159f.). Staatliche Untersuchungen ergaben, daß Lehrpläne des Reichstags in nur geringem Umfang die Unterrichtsinhalte und -methoden in den schwedischen Schulen beeinflussten (Rothstein 1986, 192-196). Bildungsziele und wissenschaftliche Forschung wurden von den Durchführenden wenig zur Kenntnis genommen (Bäck-Wiklund 1991, 39-44). Der Unterricht wurde nach individuellen Vorstellungen der Lehrenden gestaltet und die Schulen arbeiteten bis 1992 nach eigenen Curricula. Hieraus kann der Schluß gezogen werden, daß das sozialdemokratische Reformmodell ein bloßer Überbau bleiben mußte, ohne eine Fortsetzung in den Curricula, Lehrplänen, der Weiterbildung von LehrerInnen und der Auswahl didaktischer Methoden und Interaktionsformen im Unterricht zu finden.

Für das Verständnis des mangelnden staatlichen Einflusses auf das Bildungssystem liefert die historische Entwicklung der Schulbehörde Erklärungsansätze. Die Verantwortung für die Volksschulbildung war dem klerikalen Einfluß um die Jahrhundertwende nur schwer zu entziehen, und obwohl staatlicherseits neue Lehrplaninhalte erlassen waren, unterrichtet man in konservativen Kreisen weiterhin noch bis in die 50er Jahre hinein nach alten Vorstellungen der jeweiligen Geistlichen (Rothstein 1992, 285-289). Während unter dem Einfluß der Kirche die Volksschulen bis zum zweiten Weltkrieg standen, ging aus der Leitung der Domkapitel 1905 die „Överstyrelsen för rikets allmänna läroverk“ (Zentralamt für die allgemeine Reichslehrerbehörde) hervor (Isling 1980, 97-105). Diese bestand im wesentlichen aus der akademisch gebildeten Lehrerschaft, die sich, anders als die Lehrerschaft der Volksschulen, sowohl dem Einfluß der Kirche als auch dem der Stände (die allerdings nicht die Bedeutung wie in Deutschland hatten, vgl. Wieser 1974, 198) rascher entzogen hatte. Obwohl beides, Behörde für Volksschulbildung und das Zentralamt für die allgemeine Reichslehrerbehörde, in einer Behörde zusammengelegt wurden, institutionalisierten sich Unterschiede in der Ausbildung von LehrerInnen, ihrem Status, in Fragen der Schulideologie u.a. Rothstein (1992, 289) spricht von einer inneren Zersplitterung. Nach der zähen Loslösung vom klerikalen Einfluß standen sich bereits in der Historie Lehrerschaften und Lehrerergewerkschaften uneinig gegenüber. Bis zu den Reformen nach dem Kriege existierte ein „Wildwuchs“ in den Schulaufsichtsbehörden:

„Dåtidens skolsystem var vildvuxet och började te sig föga lämpat att möta de moderna samhällets krav.“ (Bäk-Wiklund 1991, 39) [*Das damalige Schulsystem war wild gewachsen und richtete sich so ein, auf Ansprüche der modernen Gesellschaft zu treffen.*]. Palmes Reformvorstellungen trafen also auf eine Institution, die wegen eigener innerer Probleme nicht frei zur Umsetzung der Ideale war und sich dieser aufgrund ihrer unabhängigen korporativen Struktur verweigern konnte.

Die bereits in den 30er Jahren entstandenen Ansprüche an die berufliche Ausbildung führte zur heftigen Kritik an der SÖ, vor allem aus dem LO-Lager und den Unternehmerkreisen. Bildung- und Qualifikation wurde als Investitionskapital betrachtet. Man forderte einen korporativ zusammengesetzten Ausschuß, der diesen „vernachlässigten“ Bereich entwickeln half (prop. 1943/232, 7.5). LO und SAF verlangten ein Mitspracherecht als parteiliche Repräsentanten in Ausbildungsfragen für den Arbeitsmarkt (Rothstein 1992, 289). Erst Jahre später kam ein korporatives Modell eines separaten Amtes für Ausbildungsfragen unter dem Einfluß von LO und SAF zustande (LO 1963, 307). Es löste Machtstreitigkeiten innerhalb der SÖ, aber auch mit den Gewerkschafts- und Unternehmervetretern um Führungsfunktionen aus, die im einzelnen hier vernachlässigt werden. Das schließlich zustandegekommene korporative Modell wurde z.T. von behördlichen Vertretern und teilweise von paritätisch zusammengesetzten Interessensvertretern (Gewerkschaften und Unternehmer) gesteuert. 1964, nach der Einführung der einheitlichen Grundschule für alle, integrierte man die SÖ zunächst in die Grundschulbehörde (Rothstein 1992, 289-291). Durch die Zusammenlegung der unterschiedlichen Schulformen bildete sich neben komplizierten strukturellen Kompetenzfragen eine heterogene Lehrerschaftsstruktur (vgl. Rothstein 1992) heraus. Sie bestimmte bis in die 90er Jahre (!) hinein unterschiedliche Abteilungen in der Schuladministration und war staatlicherseits zu keinem Zeitpunkt im gewünschten Umfang beeinflussbar. Erziehungsziele führten zu Konflikten, z.B. die individuelle Erziehung, d.h. LehrerInnen sollten ihre SchülerInnen für unterschiedliche Studienrichtungen mit ihren jeweils unterschiedlich vorhandenen Fähigkeiten in gemeinsamen Klassen für ein einheitliches Schulwesen unterrichten. Über die Professionen und oft konservativ geprägten Berufsauffassungen unterschiedlicher LehrerInnenstände in der SÖ hatten Politiker zu keinem Zeitpunkt die Kontrolle.

Eine empirische Erhebung aus dem Jahre 1987 pointierte das Problem: LehrerInnen hatten nur unzureichende Kenntnis von den Bildungszielen des reformierten Modells, in dem sie arbeiteten. Sie unterrichteten in einem

reformierten Bildungssystem, ohne den intellektuellen Kenntnisstand darüber zu haben, weshalb und wofür umfangreiche Reformen veranlaßt worden waren (DSU 1987-1, 225). In ihren Auseinandersetzungen um eigene Machtkompetenzen nahmen LehrerInnen die Ziele der Bildungsreformen (*ökad jämlikhet* = vermehrte Gleichheit) kaum wahr, statt dessen unterrichteten sie auch dreißig Jahre nach dem ersten Beschluß für die gemeinsame Grundschule weiterhin noch nach traditionellem Muster (Rothstein 1992, 294). „Poängen med detta resonemang är inte att fördjupa sig i läroplansteoriernas förlovad land. Istället skall det ses som en pendang till tesen att de olika lärarkårena vad gäller skolpolitiken inte bara uppträtt som offentliganställda, utan också som mera renodlade intressegrupper.“ (Rothstein 1992, 294). [*Der Punkt dieser Auseinandersetzung ist nicht, sich in das gelobte Land der Lehrplantheorien zu vertiefen. Stattdessen soll dies als Pendant zur These gesehen werden, daß die verschiedenen Lehrerschaften in puncto Schulpolitik nicht nur als Staatsbedienstete auftraten, sondern auch als eine „Reinzüchtung“ einer Interessengruppe.*] Das Verhalten der SÖ bis 1992 weicht vom Verkehrsverhalten in den Verhandlungen des sozial-liberalen Korporatismus Schwedens, der durch Kompromißfähigkeit und Konsens geprägt war, ab. Während der Verwaltungskorporatismus im allgemeinen nach diesem Muster eine Entlastung für politische Entscheidungen bildete, zeigte die SÖ eine eigene Auffassung von Demokratie.<sup>16</sup>

Wer waren schließlich die Vertreter, die die korporative SÖ repräsentierten, und wie setzte sich diese zusammen? Die SAF (Schwedischer Arbeitgeberverband) und der Verband der Industrie schlugen Anfang der 60er Jahre vor, zu den fünf verantwortlichen Beamten für Bildungsfragen Repräsentanten des Arbeitsmarktes, der Branchenorganisation, der Forschung, der Erziehungsberechtigten, der AMS, sowie der Lehrer- und Frauenorganisationen zuzulassen (prop. 1963-144, 66f.). Das Resultat für eine SÖ-Leitung war Regierungsbeschluß und sah schließlich wie folgt vor:

---

16 Der Deutsche Philologenverband gilt ebenso als konservativ und agierte in der Vergangenheit gegen jede Neuerung in der LehrerInnenausbildung (z.B. praxisnahe einphasige Ausbildungen).

- 1 Generaldirektor und dessen Stellvertreter
- 1 Mitglied als Experte des Arbeitsmarktes
- 1 Vertreter des Universitäts- und Hochschulwesens
- 3 Vertreter der Arbeitgeberinteressen
- 3 Vertreter der Arbeitnehmerinteressen (Lehrergewerkschaften)
- 1 Mitglied der SÖ
- 1 Vertreter der Primärkommunen

Die Elternvertretung, so glaubte man, würde sich aus dieser Zusammensetzung auf „natürliche“ Art ergeben (prop. 1963-144, 100), denn RepräsentantInnen sind in der Regel auch Eltern. Man bekundete seine Zufriedenheit mit dem Einfluß der Wirtschaft durch diese Zusammensetzung und sah kein Problem in der fehlenden Repräsentation von ErziehungswissenschaftlerInnen.

Die ArbeitnehmerInneninteressen wurden hauptsächlich durch die TCO und SACO wahrgenommen (Beamten- und LehrerInnengewerkschaft). Sie verfolgten allerdings reine Lehrerschaftsinteressen, was bedeutete: „att man kommit att sitta på båda sidor om förhandlingbordet“ (Rothstein 1992, 299) [*daß man an beiden Seiten des Verhandlungstisches saß*]. An dieser Stelle wird der von Rothstein (1992, 302) verwendete Terminus „Hybridform“ besonders deutlich: in der wichtigsten Institution für die Transformation von progressiven Bildungszielen blieb man unter sich; die Steuerung der SÖ geschah nach eigenen Regeln. Unter der kurzen Phase der konservativen Koalitionsregierung unter Karl Bildt im Jahr 1992 wurde die SÖ aufgelöst, die staatliche Kontrolle erhöht, indem Bildungszuständigkeiten dezentralisiert und Rechenschaftsberichte von Schulen gefordert wurden (prop. 1990/91, 18). Es dürfte der konservativen Regierungskoalition ein Dorn im Auge gewesen sein, daß bis 1990 die LehrerInnen in Institutionen ausgebildet wurden, die sich in ihrer historischen Entwicklung und in ihren Einstellungen zu ganz zentralen bildungspolitischen Fragen unterschieden und uneinig waren (vgl. Marklund 1979, vgl. Rothstein 1992, 285). Die Möglichkeiten, das allgemeine Bildungssystem zu kontrollieren und den Wirkungsgrad von verändernden Maßnahmen entsprechend zu bemessen, waren bis 1991 für die Regierung in Stockholm relativ begrenzt. Die Forderung nach „gesellschaftlicher Anpassung“ des schulischen Wirkungsgrades, wie dies in den drei großen Reformen der 60er, 70er und 80er Jahre formuliert worden war, war unterlaufen bzw. vernachlässigt worden. Statt dessen haben unterschiedliche Privatschulen und unterschiedliche Schultraditionen, SchülerInnen unterschiedlicher Schichten mit unterschiedlichem

sozialem Verhalten produziert. Dies entsprach nicht annähernd dem, was Olof Palme unter der Chancengleichheit für alle im Bildungssystem verstand oder dem, was sozialdemokratisches Ideal war. Obwohl der Regierung die Aufsicht (*högsta inseedet*) über die Schulen oblag, war die SÖ in ihrer korporativen Struktur mit Kompetenzen ausgestattet, mit deren Hilfe sie sich jedweden Einfluß widersetzen konnte. Ein bekanntes Problem in der Korporatismusdebatte zur Funktion von korporativen Institutionen in Demokratien.

Die ursprüngliche Absicht, durch Korporatismus eine staatliche Entscheidungsinstanz mit gesellschaftlichen Steuerungspotentialen auszustatten, um den Staat von Aufgaben zu entlasteten (Schimank/Glagow 1984, 4), entwickelte einen Hemmschuhcharakter in der Bildungspolitik<sup>17</sup>. Das Paradoxe bleibt dabei, daß Schweden im internationalen Vergleich durchaus ein gelungenes Bildungsniveau vorweisen kann; Idealvorstellungen blieben dabei allerdings auf der Strecke.

Wie betont, hatte zwar die Regierung die Aufsicht über die Schulen, aber: „SÖ är central förvaltningsmyndighet för huvudparten av utbildningsväsendet. SÖ har insyn över dels de skolformer som är underställda de lokala skolstyrelserna dels vissa landstings-, kommunala och privata skolor samt de fria folkbildningsarbetet. SÖ är också huvudman för den kommunala högskoleutbildningen t. ex. ett stort antal vårdutbildningar. (Utanför SÖs område ligger den statliga universitets- och högskoleutbildningen.)... Som central skolmyndighet får SÖ uppdrag av regeringen att fatta vissa beslut, utfärda föreskrifter och anvisningar (SCB: Fakta om Skolan. Brevskolan 1981). [*SÖ ist die zentrale Verwaltungsbehörde für den Großteil des Ausbildungssystems. SÖ hat z.T. Einsicht in Schulformen, die der lokalen Schulbehörde unterstellt sind. Darüber hinaus sind ihr kommunale und private Schulen in den einzelnen Ländern sowie die freie Volksbildungsarbeit unterstellt. Die SÖ ist ebenfalls Auftraggeber für die kommunale Hochschulbildung, z.B. für einen großen Teil der Pflege- und Sozialberufe. (Außerhalb der SÖ-Kompetenz liegt die staatliche Universitäts- und Hochschulausbildung)... Als zentrale Schulbehörde hat die SÖ den Auftrag der Regierung, bestimmte Beschlüsse zu fassen, Vorschriften und Anweisungen auszuführen.*] An vorstehendem Zitat wird der beinahe

---

17 Schweden verfügt über besonders kleine Departments, in denen die eigentlichen Regierungsaufgaben wahrgenommen werden. Sie sind deshalb besonders auf die Zuverlässige Zusammenarbeit mit dem Verwaltungskorporatismus angewiesen.



allumfassende Kompetenzrahmen einer Institution deutlich, die aus Abweichungen von herrschenden bildungspolitischen Vorstellungen keine Konsequenzen zu fürchten hatte.

Innerhalb der SÖ blieb das Thema Frauengleichstellung bis auf einige schwache Forderungen der SAF und der Industrieverbände, die dazu auch nicht unbedingt als die fortschrittlichsten Organisationen im Staat gelten, relativ unbeachtet. In der UHÄ dagegen wurden zahlreiche Forschungsprojekte zur geschlechtsspezifischen Entwicklung der Studienwahl initiiert (vgl. Kim 1983; Elgqvist-Saltzman, Eriksson, Kim 1983 u.a.). Dies läßt vermuten, daß der seit den 60er Jahren sukzessiv in den Lehrplänen festgelegte Gleichstellungsunterricht unter der oben beschriebenen Entwicklung kaum mit dem erwünschten Nachdruck vermittelt wurde. Im Lehrplan für die Gymnasien 1970 hieß es: Als wichtiges Mittel zum Abbau traditioneller Ausbildungswege für Mädchen und Jungen ist die Befreiung der Lehrpläne und -mittel von Geschlechtsdiskriminierungen und statt dessen die Schaffung neuer adäquater Unterrichtsmethoden gefordert. „Die gesamte Schulzeit hindurch sollen Fragen, die Familie und Heim im Unterweisungszusammenhang berührten, in unterschiedlichen Fächern, wo sie einen natürlichen Anknüpfungspunkt haben, behandelt werden. Die Schule soll für die Gleichstellung zwischen Mann und Frau auf dem Arbeitsmarkt und in übrigen Zusammenhängen wirken. Sie soll sich an den Fragen zur Geschlechterrolle orientieren und die Schüler zur Debatte und Infragestellung des herrschenden Verhaltens anregen.“<sup>18</sup> LehrerInnen hielten sich, wie nachgewiesen wurde, eher an Altbewährtes: anstatt mit SchülerInnen Übungen für Gleichstellung und Demokratie durchzuführen, weiteten Lehrende ihren Unterricht in der Muttersprache und in Mathematik aus (Hadenius 1990, Bäck-Wiklund 1991, 41). „Det gällde alltså inte för lärarna att acceptera och ställa om sig till nya kända metoder, utan det handlade om att finna dem, och utarbeta fungerande material.“ (Bäck-Wiklund 1991, 40) [*Es galt nicht für LehrerInnen, neue Methoden zu akzeptieren und sich auf sie umzustellen; es sei denn es handelte sich um das Ausarbeiten bereits existierenden erprobten Materials.*] Erprobtes Material aber ist überfrachtet mit Vorstellungen, die im Sinne des heimlichen Lehrplans weiterhin Rollenklischees transportieren und ist damit ungeeignet für neue Wertmuster zur gesellschaftlichen Veränderung. Die heute noch herrschende traditionelle Berufswahl unter schwedischen

---

18 Auszug aus dem Lehrplan für das Gymnasium 1970

Frauen, die das ungelöste Problem einer Segregation der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt hervorruft und zur gesellschaftlichen Zweigeschlechtlichkeit (vgl. Hirdman 1988, 1990) beiträgt, hat durch die Schule vermutlich eher weitere Unterstützung erhalten. Käller (1990) bestätigt diese Vermutung. Sie hat eine Fortsetzung des geschlechtertrennenden Unterrichts in schwedischen Klassenzimmern beobachtet, welche die traditionelle männliche Dominanzposition unterstützt (vgl. Käller 1990). Die politische Philosophie „lika möjligheter“, „lika behandling“, „lika resultat“ [*gleiche Möglichkeiten, gleiche Behandlung, gleiches Resultat*] wurde von der Lehrerschaft mit unterschiedlichen Interpretationen von Freiheit versehen (vgl. Hadenius 1990). Die neuen Lehrpläne (Lpo 94/Lpf 94) des Bildungsministeriums und Forderungen nach Rechenschaftsberichten der Schulen sowie Anforderungen an die Qualifikation von SchulleiterInnen nach Kenntnissen geschlechtsdiskriminierender Inhalte in Lehrmaterialien sind deshalb ein Schritt in die richtige Richtung (vgl. dazu auch Ds 1994:98).

Was an Rudimenten überkommener Schulstrukturen noch in den 90er Jahre wirksam war, wird daran deutlich, daß in den unterschiedlichen Schulen, die dann auch unterschiedliche gesellschaftliche Bildungs- und Erziehungsergebnisse erzielten, LehrerInnen oftmals unterschiedliche Ausbildungen hatten und deshalb ihren Dienst nach ebenso unterschiedlichen Idealen verrichteten (Rothstein 1992, 285). Darüber hinaus, so stellt Bäck-Wiklund (1991, 42) fest, wurden Vorstellungen aus den Arbeitsgruppen für Bildungsfragen nur selten in konkrete Handlungsstrategien umgesetzt.

In der Bevölkerung fehlte der SÖ bereits vor ihrer Auflösung im Jahr 1992 die erforderliche Legitimität im Weberschen Sinne. Die heutige Kompetenzkonstruktion des neuen Skolverket ist erstmals eindeutig dem Einfluß von Reichstag und Regierung unterstellt. Die Verpflichtung der kommunalen Einrichtungen, in Abständen von drei Jahren einen detaillierten Bericht abzuliefern, zeugt dafür. Hierdurch kann Stockholm eher über Entwicklung und Durchführung seiner Bestimmungen Rückmeldung erhalten und neue Strategien entwickeln, um mehr Einheitlichkeit im allgemeinen Bildungssystem herzustellen. Neue Perspektiven sollen z.B. die allgemeine Grundschule durchdringen: die ethische Perspektive, die Internalisierungsperspektive und die Umweltperspektive. Neue einheitliche Curricula für alle Schulen traten ab 01.07.1994 in Kraft, deren aktuelle Versionen sich an dieser Stelle nicht mehr verarbeiten lassen. Im Zuge des Beitritts der Schweden zur EU sind weitere Anpassungen und Veränderungen im Bildungssystem zu erwarten, so daß die oben skizzierte

Darstellung ebenfalls schon bald an Aktualität eingebüßt haben könnte. Eine Erforschung der Veränderungen dürfte erst wieder in einigen Jahren sinnvoll sein.

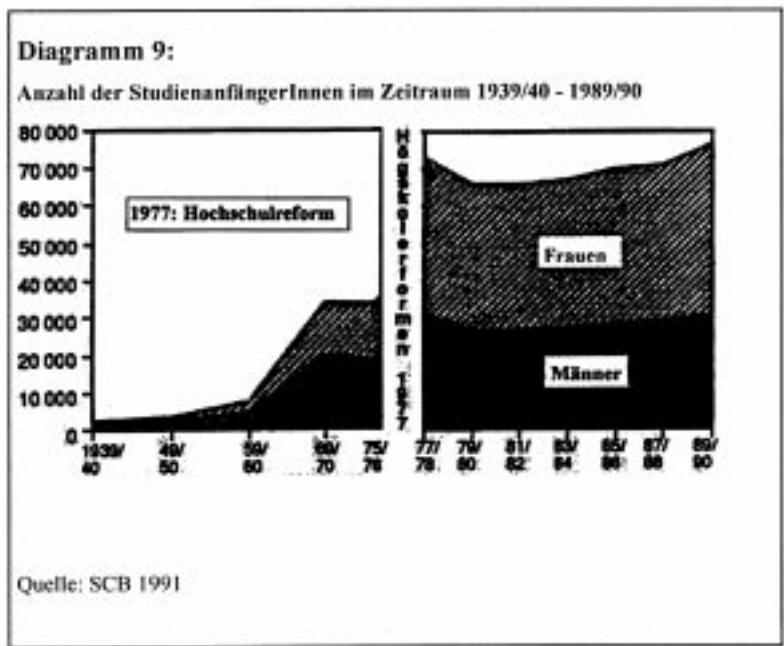
#### 4.6 Frauen an schwedischen Hochschulen

Die ab den 70er Jahren durchgeführte Reform der höheren Ausbildung zeigte Mitte bis Ende der 80er Jahre positive Auswirkungen auf die Studierwilligkeit von Frauen: „altfler kvinnor utnyttjade reglerna om vidgat tillträde till högre utbildning“ (SCB 4/1984, 25). [*Immer mehr Frauen nutzen die erweiterten Regelungen des Zugangs zur höheren Ausbildung*]. Ihr Anteil an allen Studierenden lag nach der Reform der Hochschule 1977 bei 64 und 1988 bei <60 Prozent (SCB 4/1988). Die Interpretationsversuche in den Evaluationsprojekten der 80er Jahre dazu sind vielfältig und unbefriedigend zugleich: Bornmalm-Jardelöw glaubt, Frauen „neigten“ eher als Männer zu einem Studium (1988, 178). Aber Frauen wählten im reformierten Bildungssystem nur zögerlich die zukunftssträchtigen männerdominierten Abschlüsse. Darin sah Svensson eine Bedrohung für die wirtschaftliche Planbarkeit von Qualifikationen, die sich auf den Zusammenhang von Geschlecht, Berufswahl und Einkommen stützt (1985, 1; vgl. Elgqvist-Saltzman 1987). Mikael Palme (1987, 29f.) definiert den Anstieg von Frauen (z.T. promovierten) in einigen typisch männlichen Berufen gar als Indikator für eine Abwertung des jeweiligen Status derselben, z.B. bei den Zahnärzten. Mit den sozialdemokratischen Bildungsidealen Olof Palmes hatten diese Interpretationen wenig gemeinsam. Seine Vorstellungen von Chancengleichheit und dem Recht auf Bildung waren weder statusorientiert noch geschlechtsspezifisch gewesen (vgl. Elgqvist-Saltzman 1990).

Hochschulen können als Indikator für den Stand der Gleichstellung in einem Land gelten, denn dieser Bereich blieb länger als das allgemeine Bildungssystem von Männern dominiert. Nach der dritten Hochschulreform vom 1.1.1977 konnte auch ein Anstieg Studierender aus der Arbeiterschicht registriert werden. Das Reformziel Chancengleichheit schien greifbar. Schon die Reform der 60er Jahre hatte zu einer veränderten Selektion geführt (vgl. Gradin 1984). Der Anstieg der Studierenden aus der Arbeiterklasse war von 15 auf 20, schließlich 1982/83 auf 34 Prozent gestiegen (SCB 1986a, 117). Nach 1977 entstand ein Hochschulmodell, das dem nicht verwirklichten deutschen Gesamthochschulkonzept vergleichbar ist (Kim 1982, 98 ff.). Regionale Dezentralisierung, mehrfach revidierte

Zulassungsregelungen sowie die Integration von ehemals nicht akademischen Berufsausbildungen bewirkten, daß sich erheblich mehr Frauen als Männer in Schweden an Hochschulen einschrieben.

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Entwicklung der Zahl weiblicher Studierender seit 1939. Deutlich läßt sich ein Anstieg durch die Hochschulreform 1977 erkennen, mit dem sich nach veränderten Zugangsregelungen durch die Gymnasialschule für alle nun auch die Zulassungsregelungen zum Hochschulstudium mit Berücksichtigung der Lebensbedingungen von Frauen geändert hatten. Auch die neuen Zulassungsmodalitäten nach der 25:4-Regelung (Mindestalter: 25 Jahre, plus 4 Berufsjahre bei fehlendem Gymnasialabschluß) nutzten viele BewerberInnen der Generation, die die neue Gymnasialschule noch nicht hatten besuchen können. Nach dieser Regelung wurden erstmals auch Hausfrauenarbeit und Kindererziehung als Berufserfahrung angerechnet. Die Reformen in der Familien- und Sozialpolitik, der Steuerpolitik und die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt boten darüber hinaus Anreize für Frauen, sich eine Hochschulbildung zu verschaffen.



Seit 1873 ist in Schweden Frauen das Studium per Gesetz gestattet (vgl. SCB 1984:4). Seit beinahe zwei Jahrzehnten nun bilden sie einen größeren Anteil der Studierenden als Männer. Dies gilt auch 1994 weiter (SCB: 1994b). Schwedens Hochschulausbildung kennt noch das traditionelle Licentiatexamen, das um die Promotion ergänzt werden kann (SCB: 1985:5, 22 23; SCB: 1991:12, 7). 1981/82 wurde es neu geregelt und beeinflusste das Frauenstudium positiv.

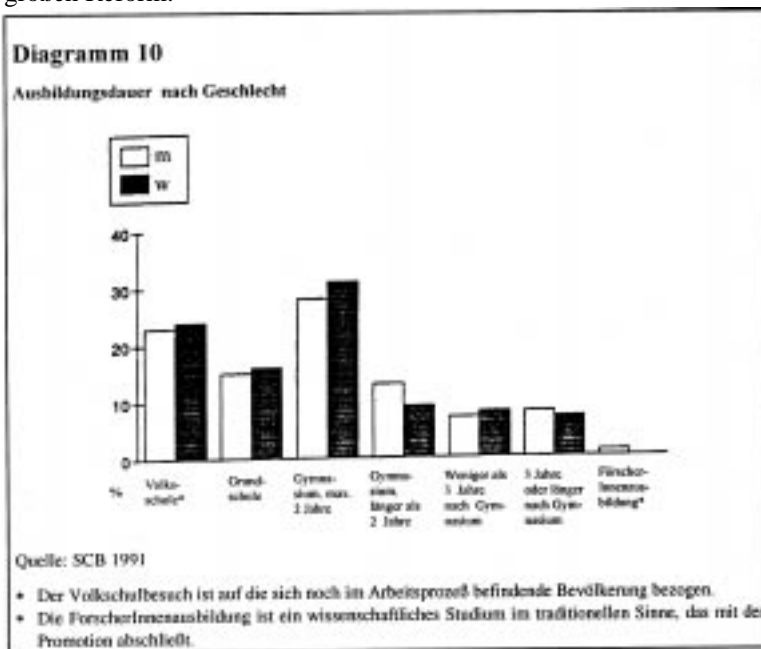
Die Teilnahme an höherer Ausbildung schaffte erstmals bei den im 40er Jahrgang Geborenen einen quantitativen Ausgleich zwischen Männern und Frauen. Aber die Studienwahl blieb deutlich geschlechtsspezifisch. Zehn Prozent aller männlichen Studierenden dieser Generation wählten ein Diplomingenieursstudium, während acht Prozent der Frauen ein Studium in den Krankenpflegeberufen und sieben Prozent eines in der Vorschulerziehung aufnahmen (SCB: 1984:4, 29). Bei den letztgenannten handelte es sich häufig um Aufbaustudiengänge, die kürzer als das traditionelle Universitätsstudium sind, d.h. Einkommen und gesellschaftlicher Status fallen im Vergleich geringer aus (vgl. SCB 1984, 3; SCB: 1993:14;2).

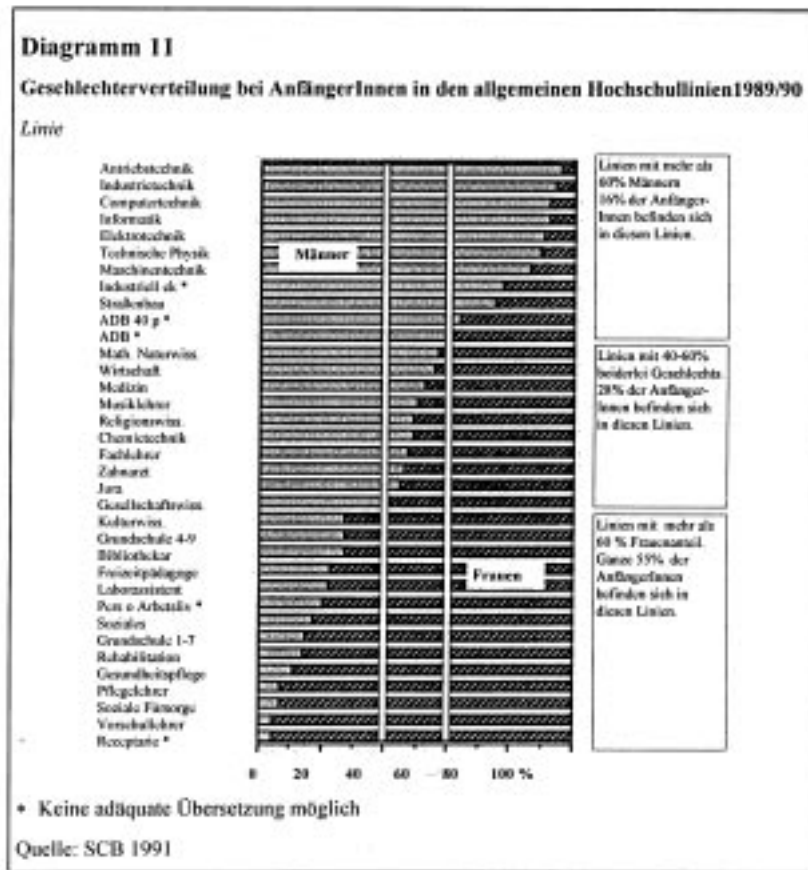
An den Universitäten und Hochschulen ist in den kürzeren Ausbildungsgängen das zahlenmäßige Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Studierenden ausgeglichen; Unterschiede dagegen gibt es in den längeren Berufslinien. Die Ausbildung ist nach einem gestaffelten Punktesystem geordnet. Für ein Semester werden 20 Punkte angerechnet. Z.B. werden 80 Punkte für ein zweijähriges Diplom und 120 Punkte für ein dreijähriges Kandidatexamen (z.B. LehrerInnenbildung) vergeben. Ein Magisterstudium von mindestens sieben Semestern schließt mit 140 bis 160 Punkten ab (SI: Öhström 1994). Ein Universitätsexamen nach klassischem Muster hat eine Studiendauer von mindestens 5,5 Jahren, d.h. 220 Punkte, und knüpft an einen Promotionsabschluß zu einer „ForscherInnenbildung“ an. Um eine Vergleichbarkeit des formalen Abschlußniveaus bei unterschiedlicher Berufswahl von Männern und Frauen herstellen zu können (z.B. in der Entlohnung nach dem Gleichstellungsgesetz), wird das Punktesystem zugrunde gelegt.

Frauen stellen in Schweden ca. 30 Prozent aller Promovierten. Positiv ist die Entwicklung im ForscherInnenstudium, das mit einer Promotion abschließt. Von 1972/73 bis 1990 wurde hier ein Anstieg von 23 auf 33 Prozent registriert. 1993 lag dieser noch bei 28 Prozent. (SCB 1993,13,7). Davon registrierte die Universität Stockholm den höchsten Anteil. Frauen sind bei ihrem Abschluß im Durchschnitt zwei bis drei Jahre älter als ihre männlichen Kollegen.

Die überwiegend kürzere Ausbildungswahl bei Frauen zeigt sich bereits im Gymnasium, das sich vom deutschen insofern unterscheidet, als hier der angestrebte Berufsweg schon früh durch die Auswahl einer bestimmten Gymnasiallinie festgelegt wird (SCB 1986a, 118). Nach wie vor führt die bereits in der allgemeinen Grundschule, die alle bis zum Ende des zehnten Schuljahres besuchen, angelegte rollenspezifische Orientierung in der Gymnasialschule zur Wahl geschlechtsspezifischer Berufslinien und bestimmt weiter die Studienwahl. Trotz vorhandener Gleichstellungsideale in der Bildungsreform festigte diese, indem sie ein hohes Aufkommen von Frauen unter den AbsolventInnen bewirkte, durch fehlende Reflexion in der koedukativen Erziehung die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt.

\* Die nachfolgenden Diagramme 10 und 11 zeigen die geschlechtsspezifische Ausbildungsdauer bzw. Berufswahlentscheidung im neuen Bildungssystem 1991, also etwa eineinhalb Jahrzehnt nach der letzten großen Reform.





Obiges Diagramm zeigt die geschlechtsspezifische Berufswahl im Wintersemester 89/90 nach Berufen differenziert. Technik und Naturwissenschaften besetzen noch immer Männer stärker als Frauen (SCB 1993:13, 9). Kim (1983) stellte Anfang der 80er Jahre einen leichten „Einbruch“ in die männliche Berufsdomäne durch Frauen fest. Im Technikbereich, der stark expandierte, ist eine Zunahme von Frauen auf 22 Prozent zu verzeichnen (SCB 1993:13,7). Von einer Technikorientierung bei Frauen kann aber

nicht die Rede sein. Sie erklärte die Unterschiede zwischen männlicher und weiblicher Berufswahl mit der „Konfliktwahl“ von Berufskarriere und/oder Familiengründung, die sich im Leben einer Frau in einer begrenzten Zeitspanne stellt. Obwohl die familienunabhängige Studienförderung auch jungen Müttern den Abschluß ihrer Ausbildung ermöglicht, liegen in dieser Konfliktwahl auch die Ursache für den häufigeren Abbruch und das Aussetzen des Studiums bei Frauen (Kim 1983, 71).

Obiges Diagramm zeigt die geschlechtsspezifische Berufswahl im Wintersemester 89/90 nach Berufen differenziert. Technik und Naturwissenschaften besetzen noch immer Männer stärker als Frauen (SCB 1993:13, 9). Kim (1983) stellte Anfang der 80er Jahre einen leichten „Einbruch“ in die männliche Berufsdomäne durch Frauen fest. Im Technikbereich, der stark expandierte, ist eine Zunahme von Frauen auf 22 Prozent zu verzeichnen (SCB 1993:13,7). Von einer Technikorientierung bei Frauen kann aber nicht die Rede sein. Sie erklärte die Unterschiede zwischen männlicher und weiblicher Berufswahl mit der „Konfliktwahl“ von Berufskarriere und/oder Familiengründung, die sich im Leben einer Frau in einer begrenzten Zeitspanne stellt. Obwohl die familienunabhängige Studienförderung auch jungen Müttern den Abschluß ihrer Ausbildung ermöglicht, liegen in dieser Konfliktwahl auch die Ursache für den häufigeren Abbruch und das Aussetzen des Studiums bei Frauen (Kim 1983, 71).

Die Gleichstellung war in die Planungsstrategien der Bildungsreformen einbezogen (vgl. Elgqvist-Saltzman 1990). Sie hatte dort als Ideal aber keine Priorität, sondern es bestand eher ein starker Bezug zum Arbeitsmarkt (vgl. Elgqvist-Saltzman 1990, vgl. auch Kap. 3). Zugangserleichterungen zur akademischen Bildung, die die Situation studierender Mütter berücksichtigten, familienunabhängige Mittelbewilligungen für Studierende u.a. sollten Arbeitsreserven unter Frauen mobilisieren und dienten der Rechtfertigung für die Gleichstellungspolitik (Kim: UHÄ foU. Projektrapport 1983/4, 17f.; SOU: 1985:57, 55f.; vgl. auch Baltzer 1978; UHÄ 1984, 19; SI: Kim 1980; UHÄ SYO 1980; SACO/SR, o. J.; SOU: 1985:59.)

Wenngleich Frauen von den Reformen insgesamt profitiert haben, waren sie an Planungsentscheidungen in der Bildungspolitik im korporativen Prozeß ebensowenig beteiligt wie an Entscheidungen in der Arbeitsmarktpolitik (vgl. Kap. 3). Den patriarchalen Vorstellungen von Bildung und Berufswahlverhalten kamen die Frauen nicht nach. Heute werden Bildungsentscheidungen von Frauen oft als irrational betrachtet. Elgqvist-Saltzman (1990) erläutert, daß Frauen als „Sand im Getriebe“ empfunden werden. Aber, so betont sie, Bildungsentscheidungen von Frauen zeigen sich dann



rational, wenn ihre Lebensbedingungen sichtbar gemacht werden! (vgl. SOU: 1985:59). Noch immer tragen sie die Hauptlast der „restlichen“ Familien- und Erziehungsaufgaben.

#### 4.7 Ausbildungsniveau und Berufspartizipation von Frauen

Heute, beinahe 20 Jahre nach der letzten großen Bildungsreform, steht Schweden im Zuge des EU-Beitritts erneut vor Anpassungsproblemen im Bildungssystem. Die internationale Vergleichbarkeit erfordert Veränderungen aus Perspektiven, die auch in den großen Reformen relevant waren:

- aus der Generationsperspektive (SI: Ts 64. 1992),
- aus der Gleichstellungsperspektive,
- aus der sozialen Perspektive,
- aus der regionalen Perspektive.

Zur Anpassung des Bildungsniveaus mußte das erreichte Bildungsniveau der Bevölkerung eruiert werden. Die empirischen Erhebungen erfaßten auch das Bildungsniveau der Frauen in den einzelnen EU-Staaten. Der Verbleib von AbsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt gibt gleichzeitig Auskunft über die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. In Schweden kommt aufgrund der geographischen Situation das Problem der Bildungsdistribution in gering besiedelten Gebieten hinzu, d.h. die regionale Perspektive. Im nachfolgenden ist besonders der Aspekt der internationalen Vergleichbarkeit von erreichtem Bildungsniveau und Partizipation von Frauen in akademischen Berufen ausgewählt worden. Als Beispiel dient hier die Hochschule.<sup>19</sup>

Die derzeitige Generation befindet sich länger in Ausbildungen als die vorangegangenen. Formale Unterschiede im Ausbildungsniveau zwischen den Generationen existieren weiterhin stärker als in der Geschlechterfrage (SCB: 1991/12; 1993/14;15). Der Anteil der studierenden Frauen hat in der jüngeren Generation signifikant zugenommen, das Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist heute relativ ausgeglichen (vgl. Kap. 4.6).

Am 01. Januar 1991 registrierte das Statistische Zentralamt in Stockholm (SCB) 996.000 Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren mit einer abge-

---

<sup>19</sup> Im Zusammenhang mit der Hochschulreform 1977 wird der Begriff Hochschulausbildung als Sammelbegriff für alle nachgymnasialen Ausbildungen benutzt. Nur noch einige wenige Ausbildungen liegen außerhalb des Hochschulprogramms, so z. B. die Polizei- und Militärausbildung.

schlossenen Hochschulausbildung, dies sind 23 Prozent der Bevölkerung. Davon hatte ca. die Hälfte eine höhere Ausbildung von mindestens drei Jahren. Davon jeweils elf Prozent eine kürzere oder längere als 3jährige Hochschul- und ein Prozent eine ForscherInnenausbildung (einschl. Promotion). Dabei ist der Zusammenhang von Ausbildungsniveau (Berufswahl) und Herkunftsfamilie noch immer signifikant. Deutlich ist dagegen ein Unterschied zum Bildungsstand der Eltern, d.h. ein Anstieg um fünf Prozent, bei Studierenden aus Familien höherer Beamter/Angestellter, von Unternehmern und aus Familien mit Landwirtschaftsbetrieben. Ein höheres Bildungsniveau als die elterliche, d.h. eine Gymnasialausbildung von mindestens drei Jahren, wurde bei den 25-34jährigen aus höheren Beamten- und Angestelltenfamilien für beide Geschlechter festgestellt (SCB 1993/14; 16). Die nachfolgende Tabelle zeigt das geschlechtsspezifische Bildungsniveau dieser Altersgruppe im Jahr 1991.

Das Ziel der Hochschulreformen war, soziale Unterschiede, die sich durch eine Berufswahl aufgrund der Herkunftsfamilie ergeben, zu durchbrechen. Dies wurde nur unbefriedigend erreicht (SCB: 1984/4). Der Zusammenhang von Herkunftsfamilie und geschlechtsspezifischer Berufswahl erweist sich für das Berufswahlverhalten von Frauen in den Untersuchungen von SCB (Statistisches Zentralbüro) als ebenfalls signifikant. Kritisch muß m.E. aber die dazu gelieferte Interpretation betrachtet werden (SCB: 1986/6; SCB: 1983/1; SCB: 1989/8), die allein den elterlichen Berufsstatus als dafür ursächlich betrachtet. Sie läßt Versäumnisse des allgemeinbildenden Schulsystems zur Reflexion eines geschlechterparitätischen Verhaltens im koedukativen System und das Aufbrechen traditionellen Rollenverhaltens außer acht (vgl. Kap. 4.5).

Männer erzielen durchschnittlich bessere Abschlußresultate als Frauen in den Examina der Universitäten und Hochschulen. Für die Abschlüsse in der Gymnasialschule gilt dies umgekehrt (SCB: 1991/12, 37-40). Eine Stellungnahme bzw. Interpretation fehlt dazu in der einschlägigen Literatur. Es kann vermutet werden, daß es eine Folge längerer und damit gründlicherer Ausbildung bei Männern ist. Möglich sind auch andere Prüfungsmaßstäbe in Studiengängen, die von Frauen dominiert werden.

<b>Tabelle 6</b>							
<b>In Schweden Geborene: Alter 25-34 Jahre, nach Geschlecht, sozialem Umfeld und Ausbildungsniveau</b>							
	Anzahl	Vorgymn. Ausbildung (%)	Gymn. Ausb. bis zu 2 Jahren (%)	Gymn. Ausb. länger als 2 Jahre (%)	Nachgymn. Ausb. bis zu 3 Jahren (%)	Nachgymn. Ausb. länger als 3 Jahre (%)	Forscherinnen-ausbildung (%)
<i>Männer</i>							
Höherer Dienst	61500	7	22	19	21	29	1,2
Mittlerer Dienst	89600	11	37	15	21	15	0,5
Unterer Dienst	67000	19	46	13	14	9	0,2
Landwirtschaft	75500	24	46	11	12	7	0,2
Facharbeiter	80200	23	54	9	10	5	0,1
Ungelernte Arb.	103900	28	53	8	8	4	0,1
Sonstige	54600	29	46	9	9	7	0,2
<i>Frauen</i>							
Höherer Dienst	57300	5	23	20	26	26	0,3
Mittlerer Dienst	84500	9	37	17	23	14	0,1
Unterer Dienst	64100	14	46	14	17	8	0,1
Landwirtschaft	70500	14	47	14	17	9	0,1
Facharbeiter	75500	18	54	10	13	5	-
Ungelernte Arb.	99200	23	53	9	11	4	-
Sonstige	54200	26	46	10	12	6	0,1
Gesamt	1037900	19	44	12	15	10	0,2
Quelle: SCB 1992							

Die obige Tabelle läßt trotz der kritischen Interpretationen eine positive Entwicklung in den formalen Abschlüssen der Geschlechter erkennen. Frauen haben in dieser Generation stark aufgeholt. Aber wie ist ihr beruflicher Verbleib? Als Indikator für die Bewertung ihrer beruflichen Integration soll im nachfolgenden als Maßstab die Entwicklung in den Universitäten und Hochschulen gelten. Die Anzahl der männlichen und weiblichen Bediensteten an schwedischen Hochschulen nach Status verteilt sich wie folgt:

<b>Tabelle 7</b>							
<b>Universitätspersonal nach Geschlecht 1990</b>							
	Prof.	Assist.	Lektor	Rat	Bed. f. besond. Aufgaben	Forscher-ausbildung	Verwaltung
M	1856	716	3439	2796	2231	2563	1786
W	129	197	762	2042	1154	1111	6281
Quelle: SCB 1992b, 250							

Die Personalstruktur der Hochschulen ist Ausdruck eines Systems, das sich hartnäckig gegenüber einer Geschlechterparität im Wissenschaftsbereich erwies, und unterscheidet sich nicht wesentlich von deutschen Verhältnissen. Seit 1995 gilt auch in den Universitäten und Hochschulen Schwedens der Stufenplan für die quotierte Besetzung von Stellen (vgl. Kap. 3). D.h. es wird zunächst eine Besetzung von zunächst 30 Professorenstellen mit Frauen in der gesamten akademischen Hierarchie geben. Darüber hinaus wurden in 1995 30 Mill. SEK für die Erforschung der Gleichstellungssituation in den Hochschulen zur Verfügung gestellt (prop. 1994/1995: 168). Schweden wird als das Land gepriesen, das die fortschrittlichste Gleichstellungssituation hat. Die Ausbildung galt in der Reform als eine der wichtigsten Maßnahmen, die Gleichstellung herzustellen. Aus diesem Grunde sind alle Statistiken, die die Bildung betreffen, seit Jahrzehnten vom Statistischen Zentralamt (SCB) geschlechterdifferenziert erstellt. Das Amt beobachtete Fortschritte seit Beginn der Reformen. Diese Statistik lieferte den Kritikern objektive Daten dafür, daß besonders das höhere Bildungssystem als eine Hochburg des Widerstandes gegen eine Frauenintegration in höheren Funktionen zu bewerten ist. Aber erst jetzt reagierte die Politik mit einer verordneten Quotierung nach dem Gleichstellungsgesetz.

Die Ursachen für die Unbalance in der Hierarchie liegen auch in der geschlechtsspezifischen Berufswahl. Die starke männliche Konkurrenz in den Bewerbungen um Lehrstühle in den zukunftssträchtigen Fakultäten ist immer noch vorhanden. Obwohl eine zögerliche Zunahme von Frauen in Berufsbereichen wie Technik und Naturwissenschaften, Transport und Kommunikation oder Land-, Forstwirtschaft und Fischerei registriert wird, ist das Ergebnis unbefriedigend: „det är således bara när det gäller utbildningsnivå som man kan tala om någorlunda „uppnådd“ jämställhet - och så verkar det förbli inom en överskådlig framtid.“ (SCB: 1993/14, 13). [Es

*ist folglich lediglich für das Ausbildungsniveau von erreichter Gleichstellung zu sprechen und es sieht so aus, als müsse das Ziel der Zukunft überlassen bleiben.]* Es wird sich darüber hinaus enttäuscht über die Tatsache geäußert, daß trotz Veränderung der Lehrpläne in den Schulen und der Zulassungsbedingungen an den Hochschulen (SI: Kim 1980, 252) Bildung nicht zum Indikator für die Gleichstellung wurde. Elgqvist-Saltzman (1990) betont, daß es nicht ausreichte, Bildungswege für Frauen zu ermöglichen; vielmehr müßten bei den Erleichterungen für eine Berufswahl die Lebensbedingungen von Frauen stärker als bisher berücksichtigt werden (Elgqvist-Saltzman, Eriksson, Kim 1993, 8; Elgqvist-Saltzman 1990). Frauen schätzten diese wesentlich realistischer ein als Bildungsplaner. Es ist anzunehmen, daß das Bedürfnis nach Harmonisierung von Familie und Beruf von den schwedischen Frauen ebenso wie von Frauen in den anderen Industrienationen als ein von ihnen zu lösendes Problem empfunden wird, dem sie ihre Karriereentwicklung unterordnen. Auch Studienabbrüche, die häufiger von Frauen als von Männern vorgenommen werden, müssen in diesem Zusammenhang gesehen werden (SCB: 1992, 223).

Frauen studieren an schwedischen Universitäten in der Mehrzahl und sie legen zwei Drittel aller Hochschulabschlüsse ab. Sie haben nach einem Studium häufiger als die männlichen Absolventen Studienschulden. 1989 waren dies 130.000 Frauen mehr als Männer. Die Studienschulden lagen im Durchschnitt für Frauen bei 48.000 SEK<sup>20</sup> und für Männer bei ca. 50.000. Denn die Studiendarlehen („studielån“) fallen in der Regel höher für Männer als für Frauen aus, da für die Bewertung das Einkommen des zu erwartenden Studienabschlusses bzw. das vor dem Studium bezogene Einkommen zugrunde gelegt wird. Beides liegt in der Regel bei Männern höher. Studiendarlehen wurden zum Ausgleich schichten- und geschlechterspezifischer Abhängigkeiten während der Ausbildungsphase eingeführt. Diese familienunabhängige Studienförderung (ohne Berücksichtigung der materiellen Verhältnisse von Ehegatten und der Herkunftsfamilie) sollte das Prinzip der Chancengleichheit stützen (Reuterberg 1984). Die Studiendarlehen werden verzinst gewährt, und zwar progressiv. D.h. das zurückzuzahlende Darlehen (bei späterer Berufstätigkeit) entwickelt sich progressiv mit den Zinsen am Rentenmarkt und wird oft ein Leben lang, wenngleich auch in verträglichen Summen, zurückgezahlt. M.E. liegt hierin

---

20 Der Kurs stand im Sommer 1994 bei ca. 5 SEK = 1 DM.

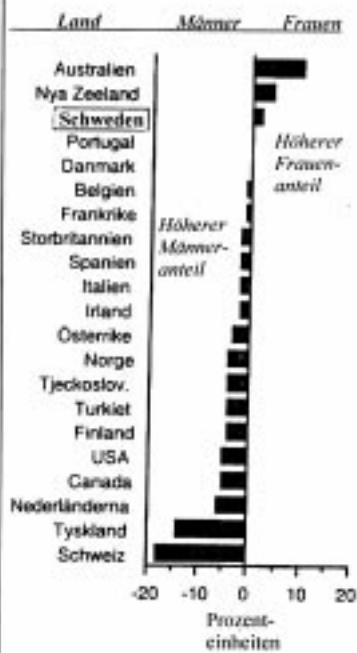
eine der Ursachen für den Rückgang der männlichen Studierwilligkeit. Die männlichen Werte und Normen orientieren sich an Status, Einkommen und Privilegien. Diese sind darüber hinaus durch die Steuerpolitik relativiert worden. Die Chancengleichheit hat alle ein bißchen gleicher gemacht und ein Studium sichert nicht mehr automatisch Vorteile. Studienschulden rechnen sich oft nicht, so daß auch deshalb kürzere Studiengänge oder statt dessen eine Facharbeiterausbildung gewählt werden. Für diese Interpretation fehlen derzeit allerdings wissenschaftliche Untersuchungen.

Die Bildungssituation der SchwedInnen im internationalen Vergleich zeigt, daß das Bildungssystem (unter Berücksichtigung der wissenschaftlichen Vergleichsproblematik) eines der höchsten Niveaus erreicht hat (SCB: 1994/15, 5). Schweden liegt innerhalb der OECD an vierter Stelle in der Häufigkeit vollakademischer Berufsabschlüsse, vor den USA, Kanada und Dänemark. Außer in Schweden (innerhalb der EU) schließen in allen Ländern mehr Männer als Frauen mit der höchstmöglichen Ausbildung ab: der Durchschnitt liegt bei zwölf Prozent Männern und 8 Prozent Frauen. Wie das nachfolgenden Diagramm veranschaulicht, liegt das Bildungsniveau schwedischer Männer auf internationalem Durchschnitts-Level, während schwedische Frauen diesen deutlich überschreiten (SCB: 1994/15, 12 f.). Der OECD-Vergleich des SCB erfaßt gleichzeitig nahezu alle EU-Mitgliedsstaaten. Deutsche Frauen bilden wie schon in der Arbeitsmarktpolitik auch hier das Schlußlicht. Die konservative Familienpolitik setzt ihre Maßstäbe in Deutschland auch im Bildungssystem.

Es kann konstatiert werden: Die Reformen waren zum Nutzen der schwedischen Frauen, aber ihr geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten wurde dadurch nicht aufgebrochen. Wie an der Theorie von Yvonne Hirdman (1988, 1990) noch aufgezeigt werden wird, bedingt aber gerade das Verhalten der Geschlechter (hier das Berufsverhalten) die gesellschaftliche Zweigeschlechtlichkeit und manifestiert damit die Unterordnung der Frauen. Der Gedanke, daß durch wissenschaftliches Aufdecken der Verhältnisse spezifische Verhaltensformen der Geschlechter durchbrochen werden können, wird im Verlaufe der Arbeit wieder aufgegriffen.

Diagramm 12

Männern und Frauen der Altersgruppe 25-64 Jahre mit einer Hochschulausbildung in OECD-Ländern (1991)



Der Anteil an Männern und Frauen mit einer Hochschulausbildung variiert stark zwischen den verschiedenen Ländern. Schweden gehört zu den wenigen Ländern mit höherem Frauenanteil. In Deutschland und der Schweiz hatten mehr als 15% der Männer die gleiche nachgymnasiale Ausbildung wie Frauen. In Ländern mit einem höheren nachgymnasialen Anteil ausgebildeter Frauen sind diese mit kürzeren Ausbildungsabschlüssen überrepräsentiert.

#### Legende

Servige	Schweden
Danmark	Dänemark
Frankrike	Frankreich
Finland	Finnland
Grekland	Griechenland
Nederländerna	Niederlande
Nya Zeeland	Neuseeland
Österrike	Österreich
Storbritannien	Großbritannien
Tjeckoslovakien	Tschechoslowakei
Turkiet	Türkei
(Väst)-Tyskland	Deutschland

Quelle: SCB 1994

#### 4.8 Der Studienzirkel<sup>21</sup>

Frauen sind in den Universitäts- und Hochschulstudien Schwedens überproportional vertreten. Das Bildungsangebot wird von ihnen aber unter anderen Interessen genutzt als von Männern. Wird die kürzere und weniger zukunftssträchtige erste Berufswahl möglicherweise durch die Nutzung des Weiterbildungsangebotes korrigiert? Der Studienzirkel als größter Erwachsenenbildner liefert darauf eine repräsentative Antwort.

Schweden verfügt über ein gut ausgebautes Netz von Weiter- und Fortbildungseinrichtungen. Dieses wird von Frauen ebenso überproportional genutzt wie schon die Hochschul- und Universitätsausbildungen. Die Bildungskluft zwischen der älteren und jüngeren Frauengeneration, aber auch schichtenspezifische Bildungsbarrieren konnten mit dem Studienzirkel gemildert werden. Die erste Volkshochschule, die in der Agrarwirtschaft Weiterbildungsangebote machte, gab es in Schweden bereits im Jahre 1868. Heute verfügt Schweden über 132 Volkshochschulen im ganzen Land (Hjorth 1995, 15).

Das Prinzip „återkommande utbildning“ [*lebenslanges Lernen*] wurde und wird zu einem großen Teil hierüber abgewickelt, aber auch über andere Träger, wie die Hochschulen, die kommunale Erwachsenenbildung, die Arbeitsmarktausbildung (berufliche Bildung), die Volkshochschulen, die Unternehmergebildung (zumeist unternehmensinterne) und sonstige Fachinstitutionen (Facharbeiterausbildung). Der Studienzirkel ist die größte Erwachsenenbildungsinstitution Schwedens (Reinert 1988, 100ff.). Lebenslanges Lernen ist auch als Terminus in das deutsche Weiterbildungsstudium und in die Weiterbildungsorganisation eingegangen.

Der erste Zirkel wurde 1902 in Lund von Oscar Olsson durchgeführt, die erste Zirkelsaison war 1912/13. Man bemühte sich lange um staatliche Subventionen, aber erst nach Kriegsende wurden die Studienzirkel direkt unterstützt (vorher wurden nur Studienzirkel-Bibliotheken finanziell gefördert).

Der Studienzirkel ist „ein Kreis von Kameraden für gemeinsame, planmäßig betriebene Studien über ein im voraus angegebene Thema oder Problemgebiet“.<sup>22</sup>

---

21 Neben der Übersetzung „Studiencirkel“ existiert auch der Begriff „Studienkreise“ oder „Studiengemeinschaft“.

22 Svensk författningssamling: 1963, 463 Der Begriff „Kamerad“ hat im Schwedischen keine militärische oder politische Bedeutung, sondern meint die Gleichstellung und Verbundenheit von Menschen in einer Gemeinschaft.



Olsson legte großen Wert darauf, daß Zirkelstudien betrieben wurden, es war nicht so wichtig, was studiert wurde, denn „die eigentliche Aufgabe der Volksbildungsarbeit muß sein, die Massen zu bewußter und interessierter Selbstbildungsarbeit zu bewegen. Dies gelingt natürlich schneller und sicherer, sofern die Bildungsorganisationen von den Massen selber, ihrer Arbeit und ihren Interessen getragen werden.“ (Olsson 1911, zitiert nach Johansson 1986, 44).

Die Teilnahme im *allgemeinen* Studienzirkel ist freiwillig, es gibt keine Prüfungen oder Zeugnisse und die TeilnehmerInnen bestimmen mit über die Arbeitsmethoden und Zeitpläne. Am Anfang stellen die LeiterInnen ein Thema vor, für das sich Interessierte „einschreiben“ können. Die so entstandene Gruppe trifft sich über einen festgelegten Zeitraum hinweg und löst sich nach Beendigung des Zirkels wieder auf. Die GruppenleiterInnen haben die Funktion von Koordinierenden, weniger die von LehrerInnen. Das Prinzip des „Primus inter pares“ (Erster unter Gleichen) steht für die LeiterInnen im Lernprozeß im Vordergrund. Es existieren Universitäts-Studienzirkel, Zirkel mit Zulagebeiträgen u.a.. In der statistischen Zählung werden Volkshochschulen, Studienzirkel, Berufsausbildung und staatliche Schulen für Erwachsene zusammen erhoben und bilden eine „Organisation des lebenslangen Lernens“ (vgl. SCB: 1992b).

In der folgenden Tabelle ist aufgezeigt, welche wichtigen Mitgliedsorganisationen sich hier, wie schon bei der SÖ dargestellt, engagieren; sie lassen den korporatistischen Charakter auch der Weiterbildung erkennen.

Den Studienzirkeln wird „eine parteipolitische Profilierung, die Werbung für eine einzelne Partei oder Polemik gegen andere betreibt“ (SOU: 1979:85, 101ff.), nicht zugestanden. Dennoch darf eine „ideologische Akzentuierung“ (Reinert 1988, 107) stattfinden, es wird aber „Sachlichkeit“ und „Streben nach allseitiger Beleuchtung der Studienthemen“ gefordert. 1980/81 nahmen 16,6 % der schwedischen Bevölkerung (ca. 3 Mio.)<sup>23</sup> an 300.000 Studienzirkeln mit äußerst unterschiedlichen Themen (davon ca. 20% mit gesellschaftspolitischen Fragestellungen) teil. So wurde Schweden schon als „Studienzirkeldemokratie“ (Olof Palme auf der ABF-Konferenz 1969, zit. nach Vestlund 1989, 81) bezeichnet, denn die Weiterbildung wurde überwiegend durch öffentliche Zuschüsse und nur sehr wenig durch

---

23 Schweden hatte 1980/81 8,1 Mill. EinwohnerInnen

Teilnehmergebühren oder Mitgliedsbeiträge der angeschlossenen Organisationen finanziert.

<b>Tabelle 8</b>		
<b>Anerkannte Studienverbände und ihre prozentualen Anteile an der Gesamtzahl durchgeführter Studienzirkel 1982/83</b>		
<b>Studienverband</b>	<b>wichtige Mitgliedsorganisationen</b>	<b>prozentualer Anteil</b>
Arbetarnas Bildningsförbund (ABF)	Sozialdemokraten (SAP u.a.), Gewerkschaftsbund LO, Kommunisten (VPK)	31,5 %
Studieförbundet Vuxenskolan (SV)	Folkpartiet (liberal), Centerpartiet (frühere Bauernpartei), Landwirtschaftsorganisationen	17,7 %
Medborgarskolan (Mbsk)	Moderata samlingspartiet (konservative Partei) und ihr nahestehende Organisationen innerhalb der Angestell- tengewerkschaft TCO	11,2 %
Tjänstemännens bildnings verksamhet (TBV)	Organ. mit Anschluß an Umweltfragen, Freizeitaktivitäten	10,8 %
Studieförbundet (Sfr)	Verschiedene Universitäten und Studenten- schaften	7,2 %
Folkuniversitetet (FU)	Nüchternheitsorganisationen	7,1 %
Nykterhetsrörelsens Bildningsverksamhet (NBV)	Kirchliche Organisationen	4,9 %
Sveriges Kyrkliga Studieförbundet (SKS)	verschiedene Freikirchen	4,8 %
Frikyrkliga Studieförbundet (FS)	religiöse Gruppen	4 %
KFUM-Kfuk:s Studieförbundet		0,9 %

Quelle: A. Reinert. 1988.108

Zur Vorbeugung von Dequalifikation von ArbeitnehmerInnen, aber auch für Beschäftigungslose, nimmt die Arbeitsmarktbehörde Auftragsmaßnahmen an, d.h. sie gibt Fortbildungs- und Umschulungskurse bei nichtstaatlichen Weiterbildungsinstitutionen für schwedische BürgerInnen in Auftrag. Die TeilnehmerInnen müssen mindestens 20 Jahre alt, beim Arbeitsamt gemeldet, arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sein. Sie erhalten vom Staat eine Unterstützung aus der Arbeitslosenversicherung. Ziel dieser Maßnahmen ist neben der Verringerung der Arbeitslosigkeit eine Ankurbelung des Wirtschaftswachstums und die Absicht, schwache Gruppen zu unterstützen. Untersuchungen zeigten, daß sechs Monate nach Absolvierung einer Arbeitsmarktausbildung 70 Prozent der TeilnehmerInnen vermittelt werden konnten. In den letzten beiden Jahren ist der Anteil auf 51 Prozent zurückgegangen. Jedes Jahr machen ca. 100.000 Teilnehmer von Fortbildungs-

und Umschulungskursen Gebrauch, davon 50 Prozent Frauen (SI: Ts 64, 1992). In der kommunalen Erwachsenenbildung wählen mit 100.000 von 160.000 vor allem Frauen diese Weiterbildungseinrichtung. 1994 wurden verstärkt spezielle Kurse frequentiert (SCB: 1994a, 62), d.h. solche mit einem Abschluß. 230.000 Personen, davon 160.000 Frauen, nahmen an VHS-Fortbildungen teil (SI: Ts 64 1992, 3). Vor allem ästhetische Themen wurden bevorzugt (SCB: 1994a, 70). Der Studienzirkel erreicht am stärksten die bildungsfernen Gruppen wie Behinderte und AusländerInnen (Reinert 1988, 124).

Um die Kenntnisse ihrer MitarbeiterInnen zu verbessern, finanzieren zahlreiche Arbeitgeber ihren Angestellten eine Personalausbildung. Der Umfang der Ausbildung nimmt mit dem Gehalts- und Bildungsniveau der ArbeitnehmerInnen zu, d.h. kommt Männern eher zugute.

Arbeitsmarktausbildungen stehen heute im Zuge der wirtschaftlichen Rezession im Vordergrund. Entgegen der Annahme, gerade diese wären von Frauen überproportional besucht, weil sie eher von Arbeitslosigkeit bedroht seien, stellt sich das Verhältnis formal ausgeglichen dar: die Hälfte aller Teilnehmer sind Frauen. Frauen wählen jedoch weniger berufsträchtige Abschlüsse. Im Nachteil sind Frauen deutlich in Fortbildungsmaßnahmen bei Arbeitgebern. Hier sind es die hochqualifizierten Männer, die auch weiterhin gefördert werden (SI: Ts 64 1992, 3). Dieses Problem ist schon in Zeiten der Hochkonjunktur bekannt gewesen. Die Beschäftigungsförderung von Frauen im öffentlichen Dienst war zum Ausgleich dieser Unbalance initiiert worden, worauf weiter unten näher eingegangen wird.

Frauen frequentierten die Weiterbildungseinrichtungen häufiger als Männer, aber weniger zum Zweck der beruflichen Qualifikation. Möglicherweise auch deshalb, weil es trotz wirtschaftlicher Einbrüche keine überproportionale Frauenarbeitslosigkeit in Schweden gibt.

Es kann festgestellt werden, daß fehlendes Bewußtsein und das traditionelle Berufswahlverhalten, gefestigt im allgemeinen Bildungssystem Schwedens, sich in der Weiterbildung fortsetzten und die Kluft zwischen Erstausbildung und zu erreichendem beruflichen Status zwischen Frauen und Männern vergrößerten. Der Anspruch auf die „*Hälfte der Macht und die Hälfte der Einkommen*“, den Frauen Mitte der 90er Jahre erheben, wird ohne Bildung und Bewußtseinsvermittlung nicht zu erreichen sein. Dem Bildungssystem kommt dabei eine wichtige Aufgabe zu.

#### 4.9 Bildungs- und Gleichstellungsprojekte (eine Auswahl)

Förderprojekte für Frauen hat es in Schweden zahllose gegeben (vgl. Projektkatalog Jämställdhetsprojekt 1992). Im nachfolgenden wurden Projekte ausgewählt, die den typischen Charakter von Förderprojekten für Frauen, aber auch für Männer, in Schweden repräsentieren. Dabei wurden sowohl ganz aktuelle, aber auch erfolgreiche zurückliegende Projekte mit aufschlußreichen Zielen berücksichtigt. Förderprojekte sind in der Regel staatliche Aktivitäten.

Seit 1985 werden im Staatsbudget erhebliche Mittel (1985 15 Mill. SEK) für Gleichstellungsmaßnahmen bereitgestellt, die besonders für Projekte zur Verbesserung der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Ausbildungswesen eingesetzt werden. Die Regierung legte in einer Reichstagsvorlage 1987/88 (prop.: 1987/88:105) für die Gleichstellungspolitik der 90er Jahre einen Fünf-Jahres-Plan vor, in dem Maßnahmen in Wirtschaft, Arbeitsleben, Ausbildung und Familie vorgeschlagen wurden. 1990/91 (prop.: 1990/91:113), nach der zweiten Novellierung des Gleichstellungsgesetzes, wurde dieser Fünf-Jahres-Plan erweitert und trotz knappen Jahresbudgets 1991/92 noch zehn Mill. SEK<sup>24</sup> bereitgestellt. Für die Begleitforschung und Auswertung der Projekte wurden Referenzgruppen mit Vorsitzenden betreffender Departements, Behörden, Arbeitsmarktpartner (d.h. entsprechende Interessensorganisationen) etc. autorisiert. Das Kulturdepartement erstellte in seiner Öffentlichkeitsarbeit einen Gesamtkatalog von Gleichstellungsprojekten des Staates. Die Repräsentanten in der jeweiligen Auswertungsgruppe zu den Projekten werden im Projektkatalog 1991/92 als Projekt-Verantwortliche (*projektansvarig*) bezeichnet (vgl. Projektkatalog Jämställdhetsprojekt 1992). 1992 stellte das zentrale Sozialamt (*Socialstyrelsen*) fünf Mill. SEK für die Zusammenarbeit zwischen regionalen Behörden zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ zur Verfügung. Extra Bewilligungen von drei Mill. SEK wurden für die Verbreitung von Kenntnissen und Informationen zum Thema Frauen und EU-Beitritt für Reichstagsparteien und deren Frauenverbände, Frauenorganisationen und gewerkschaftliche Organisationen ausgegeben. Die wichtigsten Bereiche der Projektinitiativen 1991/92 waren:

---

24 Damals lag der Wert einer Schweden Krone (SEK) bei ca. DM 4,50

1. Schule und höhere Ausbildung<sup>25</sup>
2. Arbeitsleben
3. Projekte zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen
4. Sonstige Projekte (Pilotprojekte in Kommunen; Frauen und EU (EG))<sup>26</sup>

Im IOR-Projekt (*Idé och realitet bakom utbildningsreformer på högskoleivå = Idee und Realität nach den Hochschulreformen auf dem Hochschulniveau*) (vgl. Elgqvist-Saltzman, Eriksson, Kim, 1983; Elgqvist-Saltzman 1984) versuchte man der Frage nachzugehen, wie sich Effektivität, Gleichheit und Relevanz der Reformarbeit in der höheren Ausbildung realisierten. In den als „Lebenslinien-Projekt“ bekannt gewordenen Maßnahmen wurden AbgängerInnen vom Gymnasium der 50er und 60er Jahre befragt; ihre Lebensläufe wurden bis 1980 rekonstruiert und nach folgenden Gesichtspunkten analysiert: 1. Weshalb sie das Ausbildungsangebot nicht voll ausschöpften, 2. warum Aufbaustudien nicht genutzt werden, 3. ob sie ihre Ausbildung in der Berufstätigkeit tatsächlich anwendeten. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen den im vorangegangenen Kapitel schon betonten Zusammenhang von Familiengründung und Ausbildung, der in der Lebensplanung von Frauen zum gleichen Zeitpunkt entschieden werden muß. Es machte aber auch deutlich, daß die Ausschöpfung der Vorteile des reformierten Bildungssystems durch Frauen deshalb nicht gelingt, weil sie Familie und Beruf miteinander harmonisieren wollen.

Frauenprojekte in Schweden waren, wie schon angeklungen, nicht nur an Frauen gerichtet, sondern hatten häufig auch Aufforderungscharakter für Männer, so z.B. das in Schweden durch die Presse besonders bekannt gewordene Projekt in der Kommune Bengtfors zwischen 1989 und 1993 (vgl. Pressklipp Bengtfors 1993). Auch in Projekten der 70er Jahre zur Förderung der Frauen im öffentlichen Dienst war dies der Fall. Der Begriff „Förderprojekte für Frauen“, wie in Deutschland üblich, ist deshalb in der schwedischen Sprache ungebräuchlich. Immer ging es auch darum, Männer für traditionell weibliche Aufgaben in Beruf und Familie zu gewinnen.

In Förderprojekten Bildung, Aufklärung und konkrete Förderung in der Geschlechterproblematik zu bewirken, ließ sich eher in einzelnen Bereichen

---

25 vgl. LINK-K-projektet (*Långtidseffekter av utbildning hos kvinnor*): Langzeitprojekte für Frauen in Lehr- und sozialpäd. Berufen. In: Askling/Wirén 1992.

26 vgl. Projektkatalog 1992

im öffentlichen Dienst realisieren. Der öffentliche Dienst ist dadurch, daß er weniger privaten Restriktionen unterliegt, ein geeignetes Terrain, auf traditionelles Berufswahlverhalten oder auf benachteiligende Arbeitsplatz-Positionen durch Projekte Einfluß zu nehmen. Theobald (1993) stellt fest, daß zahlreiche Projekte zwar das gewünschte Ziel der Gleichstellung nicht erreicht haben, daß aber die Diskussion und die Forschung zu diesem Problem in Schweden auch Mitte der 90er Jahre weiter anhält.

Jacobsson und Alfredsson (1993) fassen zusammen:

- daß Projekte für den Arbeitsmarkt bereits in Schule und Vorschule zur Förderung der Gleichstellung durchgeführt wurden,
- daß der Studienzirkel Fortbildungsbemühungen unterstützte, die die geschlechtstypische Berufswahl aufbrechen sollte.
- Im März 1985 teilte die Schwedische Regierung 15 Mill. SEK zu, um die Position der Frau auf dem Arbeitsmarkt zu stärken.
- 1989 wurde ein Fond von 15 Mill. SEK bereitgestellt für die Konzeption eines Fünf-Jahre-Programms zur Gleichstellung von Mann und Frau auf dem Arbeitsmarkt.

Dem vorausgegangen waren bereits Ende der 70er Jahre umfangreiche Projekte im öffentlichen Dienst, über die in deutscher Sprache gute Begleitforschungen vorliegen. Sie wurden durchgeführt, weil Frauen in unteren Positionen seltener an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen oder dafür vorgeschlagen werden. Frauen sind deshalb auch von Aufstiegsbeförderungen ausgeschlossen, werden als aufgrund der Erstausbildung weiter diskriminiert. Die bedeutendsten Projekte dazu waren:

- das GARNISON-Projekt (nach dem Gebäude benannt, in dem es untergebracht war),
- das F 18-Projekt,
- das Projekt für verbesserte Arbeitsorganisation und Technik. (Break-Projekt)

Die Ergebnisse wurden unter der Bezeichnung „Das schwedische Experiment“ von Sterner/Fürst Mellström veröffentlicht (vgl. Sterner, Fürst Mellström 1985, 83ff.). Obgleich die statistischen Daten nicht mehr dem letzten Stand entsprechen, ist das Prinzip Grundlage für weitere zahlreiche Projekte im öffentlichen Dienst gewesen. Ämter und Behörden, die nach den Prinzipien dieser Projekt Förderungen für Frauen und Männer durchführten, erhielten zur Stützung eine sogenannten „Gleichberechtigungs-

million“. Besonders Frauen der unteren Einkommensgruppe (Bürogehilfinnen, Stenotypistinnen, Referatsassistentinnen usw.) wurden in solche Projekte einbezogen.

Ziele der Projekte waren: das Selbstbewußtsein der Frauen, ihre Initiativen für anspruchsvolle Aufgaben, Sicherheit in der Rhetorik und die Fähigkeit zur aktiven Auseinandersetzung in der Gruppe zu fördern.

Bemängelt wurden von den teilnehmenden Frauen die Fähigkeiten und Kenntnisse der Ausbilder. Vor allem konnten diese zu wenig Hilfestellung, aber auch zu wenig Zeit einbringen. Obwohl das Resultat insgesamt überwiegend positiv war, ist nicht klar zu eruieren gewesen, ob ein Zusammenhang zwischen Fortbildung und Berufsaufstieg hergestellt werden kann, denn die für die Projekte autorisierten Behörden wollten anschließend verständlicherweise Erfolgserlebnisse vorweisen. Es gab zwar für die meisten Frauen im Anschluß eine bessere Beschäftigung, aber diese konnte nicht eindeutig auf die Projektteilnahme zurückgeführt werden.

Das GARNISON-Projekt wurde 1977 um die Nationalbehörde für öffentliches Bauwesen; Materialverwaltung für die Streitkräfte (FMV); die nationale Behörde für Sicherheit (ASS); Schwedisches Meteorologisches und Hydrologisches Institut (SMHI) und die Nationale Versicherungsbehörde (RFV) erweitert. Auch diese erhielten die „Gleichberechtigungsmillion“. RFV hatte 1979 ca. 1.200 Beschäftigte, davon 60 Prozent Frauen, überwiegend (70 Prozent) ganztags beschäftigte. Die örtlichen Gewerkschaften riefen zusätzlich zu diesem Projekt ein Ausbildungsprogramm ins Leben und auch der Studienzirkel bot den Frauen ein Begleitprogramm in der Freizeit an. Um Enttäuschungen vorzubeugen, wurde den TeilnehmerInnen vor Beginn des Projektes keine Höhergruppierung versprochen. Trotzdem war es erfolgreich, denn die meisten Frauen erhielten im Anschluß zumindest bessere Tätigkeiten (Sterner/Fürst Mellström 1985, 44ff.).

Das Break-Projekt, das 1977 durchgeführt wurde, erfaßte sowohl Frauen als auch Männer, um eine verändertes Bewußtsein für geschlechterspezifische Tätigkeiten zu bewirken. Die ideologische Betroffenheit bei Arbeitgebern, örtlichen Gewerkschaften und Vorarbeitern war bezeichnend. Gleichzeitig wurden aber hier Arbeitskräfte für die Fernmeldebehörde ausgebildet, so daß Erfolg und Zufriedenheit in direktem Zusammenhang standen. Allerdings gingen nur 10 Prozent der Männer in typisch weibliche Tätigkeiten (z.B. Telefonist), und waren ihrer Sozialisation entsprechend damit nicht sonderlich glücklich (Sterner/Fürst Mellström 1985, 90ff.).

Das F 18-Projekt hatte zum Ziel, Frauen für höhere Positionen zu qualifizieren und zu ermutigen. Es umfaßte mehr als zehn Behörden. Eine dieser Behörden war der Gerichtshof des Justizministeriums. Hier griff man auch zu pragmatischen Lösungen, indem man aus der „Gleichberechtigungsmillion“ Schreibmaschinen kaufte und Kurse für Männer anbot, damit diese Zulieferertätigkeiten nicht mehr an Frauen delegierten, diese wiederum frei für „interessantere“ Aufgaben wurden. Die Männer bekundeten anschließend ein anderes Verständnis für Routinearbeiten und übernahmen sie in ihre Praxis (vgl. Sterner/Fürst-Mellström 1985, 103-106).

Die obigen Projekte zeigen, daß Bildungs- und Gleichstellungsarbeit in den 90er Jahren keineswegs obsolet ist. Yvonne Hirdman, Arbeitsmarktforscherin in Stockholm, gilt als eine der schärfsten Kritikerinnen im Lande (vgl. SOU: 1990:44). Sie bringt (1994) den Tenor der feministischen Geschlechterforschung zum Ausdruck: danach klaffen Anspruch und Realität in der Gleichstellung auch weiterhin auseinander. Dennoch, so betont sie, ist die Bereitschaft unter Frauen erzeugt, Mitbestimmende in der Gesellschaft zu sein, niemals sei das Agieren von Frauen so entscheidend gewesen wie heute. Nach ihrer Auffassung sind schwedischen Frauen heute zwei wesentliche Phänomene bewußt: die Entfaltungsmöglichkeiten im Erwerbsleben auf der einen Seite und ihre dortige schwächere Position auf der anderen. Sie definiert darüber hinaus die Position unter und zwischen den Frauen als einen „B-Status“, d.h. privilegierte Frauen einerseits, die die Vorteile der Bildungsoffensive und Arbeitsmarktpolitik genutzt haben, und die Masse andererseits, die in schlechtergestellten Funktionen dem Prinzip von Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefolgt ist.

Ein neues Problem in Schweden ist, daß im Zuge der schwachen Konjunktur und zunehmenden Arbeitslosigkeit Frauen aus konservativen Kreisen als „troublemaker“ diskreditiert werden. Die Frau in der Familie wird wieder idyllisch verklärt angepriesen. Hirdman (1994) weist in diesem Zusammenhang vor allem auf die Aussagen der Christlich Demokratischen Partei und der Zentrumspartei hin, beides konservative Blockparteien, die Anfang der 70er Jahre wegen ihrer negativen Haltung gegenüber der staatlichen Kleinkindversorgung empfindliche Stimmenverluste aus der Bevölkerung hinnehmen mußten. Hirdman (1994) äußert sich mit Bezug auf die zurückkehrenden konservativen Stimmen skeptisch im Hinblick auf den integrierenden Charakter und das demokratische Denken im schwedischen System, auf deren Verlässlichkeit Frauen auch nach dem Beitritt zur EU vertrauen wollen. Denn auch dieses, so betont sie, ist im Prozeß einer Veränderung (Ds: 1993: 3, 38).



Eine andere Stimme ist die von Ewa Hedlund (1994). Sie betont, daß trotz geplanter Strukturveränderungen im Dienstleistungssektor Frauen die Berufstätigkeit als selbstverständlich betrachten und sich die jungen Frauen von heute nicht so leicht verdrängen ließen (Hedlund, ohne Jahr); Hirdman (1994) vermutet, daß Frauen, wenn sie vom Arbeitsmarkt verdrängt werden sollen, sich verstärkt in Gruppen, Vereinen, Organisationen und Mädchenliegen zusammenfinden, um sich gegen die Erneuerung eines überkommenen Familienbildes zur Wehr zu setzen.

Bildungsreformen unter dem Aspekt der Gleichstellung von Mann und Frau in Schweden, Fortbildungsprojekte, Gleichstellungsgesetze u.a.m. haben zwar die gewünschten Erfolge nicht erzielt, aber Bildung und Bewußtsein stehen im engen Zusammenhang für den Widerstand, mit dem bei schwedischen Frauen gerechnet werden muß, wenn konservative Kräfte versuchen sollten, das Rad zurückzudrehen. Hirdman und Hedlund (1994) konnten nachweisen, daß konservative Einstellungen zur Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt besonders dann laut werden, wenn es um die Verteilung von Arbeit geht. Dies konnte auch in den staatlichen Projekten festgestellt werden. Unabhängig davon versuchen Kommunen Projekte durchzuführen, die durch die Presse begleitet sind, z.B. von 1989-1993 in der Kommune Bengtsfors. Es wurde allerdings registriert, daß besonders die schwache Konjunktur ein Hindernis für Gleichstellungsthemen ist; Männer machten in der Öffentlichkeit Front gegen die Projektleiterin. Dennoch ist das Fazit in zahlreichen Projekten positiv: bei Politikern und höheren Verwaltungsbeamten konnte ein verändertes Bewußtsein zum Verhältnis von Macht und Geschlecht bewirkt werden (Zeitschrift AKTUELLT, 4.11.1993).

An den o.g. Beispielen wird deutlich, daß das Thema Gleichstellung in der schwedischen Gesellschaft nichts an Aktualität eingebüßt hat. Die Bildungspolitik war dazu ein wichtiger Meilenstein. Es bedarf aber weiterhin der Aufklärung durch Bildung. Projekte haben dabei einen hohen multiplikatoren Charakter, der durch die teilnehmenden Frauen und Männer transferiert wird.

### **Zusammenfassung**

In Schweden ist in der Bildungsplanung das Prinzip der Chancengleichheit und Gleichstellung stärker als in anderen Ländern berücksichtigt worden. Die Entwicklung geht zurück auf die 60er Jahre, in denen Olof Palme Bildungsminister war. In den Schulgesetzen und Lehrplänen wurde damals bereits die Erziehung nach Grundsätzen von Gleichheit und Gleichstellung formuliert. Obwohl das gesamte Bildungssystem unter den neuen Zielen zu einer gesellschaftlichen Veränderung antrat, ist Mitte der 90er Jahre das Resultat wenig befriedigend. Die allgemeine Grundschule für alle, ein gemeinsames zehntes Schuljahr und die berufsvorbereitende Gymnasialschule für alle sollten Unterschiede in der Bevölkerung und auf dem Arbeitsmarkt nivellieren. Den Hochschulen fiel dabei eine besondere Aufgabe zu. Sie sollten die qualifizierten Kräfte nicht nur für die Wirtschaft, sondern für den öffentlichen Sektor liefern, der für mehr Demokratisierung und Lebensqualität ausgebaut wurde. Bildung und Arbeit wurden in engem Zusammenhang gedacht. Die Gleichstellung von Männern und Frauen durch gleichberechtigte Nutzung der Möglichkeiten im Bildungssystem hatte einen starken Ökonomisierungsaspekt. Die patriarchalen Vorstellungen einer gesellschaftserneuernden Eigendynamik von Wirtschaft und Technik durchziehen die Planungsentwürfe und lassen die Ziele quasi als etwas aus sich selbst heraus Entwickelndes erscheinen. Die Bildungsreformen wurden bis 1992 durch die korporative oberste Bildungsbehörde (SÖ) und das Universitäts- und Hochschulamt (UHÄ) gesteuert. In der obersten Bildungsbehörde traf sich unter dem gemeinsamen Dach der Reformen eine Heterogenität von Schultypen, Curricula, LehrerInnen-ausbildungen, Erziehungseinstellungen und -vorstellungen. Statt die Reformziele zu übernehmen, um sie auf der untersten didaktischen Ebene umzusetzen, waren Interessengruppen innerhalb der obersten Schulbehörde mit der Wahrung ihrer jeweiligen Privilegien beschäftigt. Durch die korporative Eigenständigkeit der Behörde konnten Einflüsse durch die Politik abgewehrt werden. Fehlendes Bewußtsein und Unkenntnis über die Ideale der eigenen Reformschule kennzeichneten auch in den 90er Jahren das Wissen der Lehrerschaft. Wertvolle Chancen in der Erziehung und Bildung zum geschlechterparitätischen Verhalten und Aufbrechen geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens in der Nachfolgegeneration wurden verpaßt, das System der Zweigeschlechtlichkeit eher ausgeweitet, denn schwedische Frauen wurden in einem in der EU ungewöhnlichem Ausmaß berufstätig.

Fehlendes Bewußtsein und rollenspezifisches Verhalten führt dazu, daß Frauen immer noch kürzere Ausbildungen wählen. Sie betrachten die Vereinbarung von Familie und Beruf als ihre Aufgabe. Frauen brechen häufiger als ihre männlichen Kommilitonen das Studium ab oder setzen für längere Zeit aus. Sie tragen häufiger Studienschulden davon und sind am Ende des vollakademischen Studiums einschließlich der Promotion zwei bis drei Jahre älter.

Innerhalb der EU haben schwedische Frauen das höchste Bildungsniveau. Sie sind häufiger promoviert und auch Berufe der männlichen Domäne werden von ihnen eher gewählt, aber ein paritätischer Ausgleich ist nicht erreicht und muß der Zukunft überlassen bleiben.

Obwohl Frauen seit 1977 mit mehr als 60 Prozent die Majorität der Studierenden an Universitäten und Hochschulen bilden, ist ihre Partizipation in der obersten Hierarchie wesentlich geringer als die der männlichen Absolventen. Seit 1995 greift hier die erste Stufe einer Quotierung von 30 Lehrstuhlbesetzungen durch Frauen.

Die schwedische Weiterbildung arbeitet mit den gleichen Curricula wie das reformierte Bildungssystem. Das „lebenslange Lernen“ als Prinzip soll hierdurch gewährleistet sein. Die größte Einrichtung, der Studiencirkel, registriert eine überproportionale Beteiligung von Frauen, aber auch hier verläuft die inhaltliche Wahl geschlechtsspezifisch.

Neue Fortbildungs- und Gleichstellungsprojekte sowie neue Schulgesetze und Lehrpläne machen deutlich, daß der Staat auch Mitte der 90er Jahre bemüht ist, Bewußtsein für mehr Gleichstellung in der Bevölkerung zu bewirken, und versucht, Diskriminierungen im Beruf, die sich durch geringere Erstausbildung bei Frauen ergeben, aufzubrechen. Die Projekte sprechen sowohl Männer als auch Frauen an; der Begriff „Frauenförderprojekte“ ist deshalb ungebräuchlich.

Der Anspruch der Frauen Mitte der 90er Jahre: „Die Hälfte der Macht, die Hälfte der Einkommen“ kann solange nicht verwirklicht werden, wie Frauen die Bedingungen des Bildungssystems mit anderen Strategien nutzen als Männer und sie nicht voll ausschöpfen. Der Demokratisierungsaspekt in der Gleichstellung durch Partizipation von Frauen in öffentlichen Ämtern wird solange nicht erfüllt werden können, wie geschlechtsspezifische Bildung und Bewußtsein das Verhalten in der Gesellschaft im Sinne des Erhalts der Zweigeschlechtlichkeit steuert.

Die Interpretationsversuche in den Wissenschaftsprojekten, die das Berufswahlverhalten von Frauen im Einfluß durch die Herkunftsfamilie sehen,

greifen m.E. zu kurz; sie vernachlässigen den jahrzehntelangen fehlenden Einfluß der korporativen Bildungsbehörde auf das Bewußtsein der LehrerInnen in Aus- und Fortbildung. Reformierte Schulgesetze Mitte der 90er Jahre mit eindeutig formulierten Anforderungen an die Gleichstellungserziehung, Qualifikationsanforderungen an SchulleiterInnen zur Koedukationskritik, ein seit 1994 verschärftes Gleichstellungsgesetz und die Quotierung in den Stellenbesetzungen sind Schritte in die richtige Richtung, wenn Demokratisierung durch Bildung nicht nur ein Schlagwort bleiben soll.

Die Familien- und Sozialgesetze Schwedens standen unter dem Anspruch von Geschlechterneutralität und Chancengleichheit. Die letzte grundlegende Reformierung der Gesetze verlief parallel zu den Bildungsreformen und der Integration der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die Gesetze sollten universell und neutral auslegbar sein und allen BürgerInnen zugute kommen. Universell sollten sie insofern funktionieren, als eine Versorgung allen, nicht nur den Bedürftigen zugute kam, z.B. durch eine Familienversicherung, kostenlose Bildung (Lernmittelfreiheit, Transport und Verpflegung von Schulkindern), medizinische Versorgung, Altenbetreuung etc.. Das Neutralitätsprinzip war auf die juristische Eigenständigkeit der Individuen gerichtet, d.h. die Versorgerfunktion des Ehegatten entfiel. Dabei trat der Staat im System als Verhandlungspartner auf. Ein gut ausgebautes Netz von Kleinkind- und Vorschulbetreuung, Ganztagschulen, Horten, staatlich angestellte Tagesmüttern usw. sorgten zusammen mit einem Familienversicherungsgesetz für die zeitliche und finanzielle Entlastung berufstätiger Männer und Frauen in der Familienphase. Gleichstellung sollte mit dieser Art der Vergesellschaftung von Familienaufgaben sukzessiv verwirklicht, die gesellschaftliche Chancengleichheit dadurch erhöht werden. Heute wird sichtbar, daß das schwedische Gleichheits- und Gleichstellungsprinzip seinen Schwerpunkt in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik hatte (Hernes 1989, 18). Dies konnte in der vorliegenden Arbeit auch für die Bildungspolitik festgestellt werden; ein Bereich, der in der internationalen Geschlechterforschung zu Schweden bisher vernachlässigt wurde. Frauen gingen auf den Arbeitsmarkt, wurden für diesen ausgebildet und sozial versorgt. Intervenierend stand diesem Prozeß die Gleichstellungspolitik zur Seite.

Das skandinavische Gleichstellungskonzept garantiert Frauen per Gesetz den gleichen Status wie Männern (Hernes 1989, 17). Die Politik ist unter diesem Blickwinkel wesentlich frauenfreundlicher gestaltet als in den übrigen Ländern (Hernes 1989, 10f.). Hernes (1989) verwendet für diese Tatsache den Begriff „*Staatsfeminismus*“ (siehe Kap. 6), der auf Ruth Nielsen (1983, 5f.) zurückgeht und in der Fachdiskussion der nordischen Staaten sowie in der englischsprachigen Literatur einen feststehenden Definitionszusammenhang meint: politische Reaktionen des Staates in der Gleichstellungsfrage in Form von Interventionen. Einen ganz wesentlichen

Anteil bildet neben der rein rechtlichen Seite des staatlichen Schutzes vor diskriminierenden Praktiken auf dem Arbeitsmarkt die Vergesellschaftung der Familienaufgaben. Sie ist weit besser entwickelt als in den übrigen EU-Staaten und sie bildet einen besonders starken Kontrast zu den Verhältnissen in Deutschland, dem größten EU-Partner<sup>1</sup>. Im nachfolgenden werden die wesentliche Bedingungen für Frauen in den Gleichstellungsmöglichkeiten durch die Familien- und Sozialgesetzgebung dieser Länder angesprochen.

Zur Selbstbestimmung der Frauen gehört das Recht auf gleiche Bildung und das Recht auf bezahlte Arbeit. Dieses Recht ist aber nach wie vor durch die Mutterschaft eingeschränkt. Die Sozialpolitik Schwedens mußte deshalb schon früh flankierend hinzutreten, damit Bildung und Arbeit zu mehr Selbstbestimmung von Frauen führen konnten. Schwedens Frauen haben von den politischen Reformen profitiert, aber die unter dem Terminus der Geschlechterneutralität getroffenen Gesetzesänderungen entließen Männer aus ihren Versorgungslasten, die nunmehr der Staat trug. Der Fortfall des Versorgungsausgleichs nach Ehescheidung oder Tod des Partners erzeugte in der Regel neue Nachteile für Frauen, deren ökonomischer Unterstützungsanspruch vom Staat nach ihrem meist geringeren Berufs- und Einkommensstatus berechnet wurde. FrauenforscherInnen kritisieren heute, daß schwedische Frauen von einer Abhängigkeit in die andere gerieten, d.h. eine neue „Klientel“ des Staates bilden.<sup>2</sup> Dies war möglich, weil Schweden im Zuge des Ausbaus zum Sozialstaat besonders in der Familien- und Gesetzgebung das Geschlechterverhältnis zu beeinflussen versuchte (siehe weiter unten).

In allen skandinavischen Wohlfahrtsstaaten nimmt die Sozialpolitik einen bedeutenden Raum ein. Esping-Andersen & Korpi (1987) definieren diese als institutionelle. In institutionellen Wohlfahrtsmodellen hat die öffentliche Hand fast unbegrenzte Verantwortung. Die wohlfahrtstaatliche Verteilung wird nicht der Familie und dem Markt überlassen. Alle MitbürgerInnen haben das Recht auf einen erträglichen Lebensstandard und „full citizenship rights and status should be guaranteed unconditionally“ (Esping-Andersen/Korpi 1987, 40, zit. nach Bergqvist 1990, 223). Henningsen (1986) bezeichnet die Sozialpolitik als funktionalistisch. Änderungen unter dem familien- und sozialpolitischen Aspekt müssen ebenfalls so eingestuft werden. Z.B. wurde das Mutterschutzgesetz, in der Hoffnung, Eltern würden sich in der

- 
- 1 Selbst Frankreich und Italien verfügt über positivere Bedingungen. Zu den übrigen EU-Staaten vgl. Hedlund 1993.
  - 2 Dieses neue Abhängigkeitsverhältnis wirkt sich allerdings weniger demütigend aus, als sich die Situation alleinerziehender Mütter in Deutschland darstellt.

Aufteilung der Pflichten automatisch paritätisch verhalten, in *Elternversicherung* umbenannt. Auch hier kehrt wieder, was schon in den Kapitel zur Arbeitsmarkt-, der Bildungspolitik festgestellt werden konnte: pragmatische Konstruktionen in den Gesetzen änderten nicht das Geschlechterverhalten. Dazu fehlt es auch in Schweden in der Bevölkerung nach wie vor an ausreichendem Bewußtsein. Der Wohlfahrtspolitik selbst fehlt darüber hinaus ein Theoriemodell. Vergeblich wird man nach einer Staatstheorie, die seinerzeit das „Schwedische Modell“ darstellte, suchen, sondern auf der Grundlage des sozialdemokratischen Volksheimgedankens entwickelte sich über Jahrzehnte in pragmatischen Schritten ein sozial-funktionalistischer Staat, in dem die BürgerInnen bislang mehr Wohlfahrt genießen konnten als anderswo. Die Sozialpolitik hat seit den Anfängen im „Volksheim“ die Politik mehr und mehr bestimmt. Henningsen (1986, 128) bemerkt zur „Theorie“ des schwedischen Sozialstaates: „Dazu zählt die theoretische Askese als Grundbedingung schwedischer Politik. In der Regel beschränken sich Theoriediskussionen auf die Postulierung von drei bzw. vier Zielen der Sozialpolitik: Demokratie, Gleichheit und Solidarität sowie Sicherheit (SOU: 1974:39-40), bereits bei der Frage, ob die Freiheit für die sozialpolitische Zielsetzung relevant sei, wie die Gemeindevertreter in einer staatlichen Untersuchungskommission meinten, versendet die Analyse in der Sozialpolitik (Holmberg 1978, 45). Umso überraschter nimmt man dann zur Kenntnis, wenn tatsächlich einmal die Sozialpolitik auch theoretisch zu begreifen versucht wird und ihre Vielschichtigkeit zur Sprache kommt“ (Henningsen 1986, 128).

Die skandinavischen Wohlfahrtsstaaten, also auch Schweden, zeichnen sich durch folgende Merkmale aus:

- a) Die Sozialpolitik ist weiter ausgelegt und die wohlfahrtsstaatlichen Prinzipien greifen stärker als in anderen Ländern.
- b) Ihre BürgerInnen haben das Recht auf ein umfassendes Spektrum von Leistungen.
- c) Das Sozialgesetz ist in seinen Grundlagen solidarisch und universell, d.h. die Leistungen erfassen die gesamte Bevölkerung und sind nicht auf spezifische Problemgruppen beschränkt (Esping-Andersen/Korpi 1987, 42f.).<sup>3</sup>

---

3 Bergqvist (1990, 223) kritisiert den „universellen“ Charakter der schwedischen Sozialpolitik, wie er von Esping-Andersen & Korpi (1987) definiert wird. Nach ihrer Auffassung weist auch das schwedische universelle Verteilungsprinzip noch Ungleichheiten auf.

Das Wohlfahrtsmodell Schwedens entwickelte sich in seinem heutigen Ausmaß nach dem zweiten Weltkrieg und ist ein Produkt starker sozialdemokratischer Langzeitperioden (Esping-Andersen/Korpi 1987, 69ff.). Aufgrund der Ausbeutungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt stand anfänglich die Sozialgesetzgebung mit der Arbeiterbewegung in enger Beziehung. Frauen waren auf dem Arbeitsmarkt von den Verhandlungssystemen der Arbeitsmarktorganisationen und dem zunächst für die männlichen Arbeiter konstruierten sozialen Sicherungssystem abhängig. Westliche Wirtschaftssysteme basieren auf einer Verhandlungsbasis von Kapital und (bezahlter) Arbeit (Rothstein 1992, 38). Als Verhandlungspartner in einem korporatistischen System tritt u.a. der Staat auf, der in Schweden für die soziale Absicherungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in den Verhandlungssystemen der Interessenorganisationen intervenierte. Die Sozialgesetzgebung mußte also zwischen Arbeit und Kapital nicht nur für Männer, sondern im besonderen Maße auch für Frauen intervenierend vermitteln. Denn Frauen waren stärker als Männer der ökonomischen und sozialen Ausbeutung ausgesetzt. (Eidem (1989) weist eine extreme Besitz- und Kapitalkonzentration für Schweden nach). Heute ist die Familien- und Sozialpolitik als umfangreiche jährliche Verteilungsaktion zu werten, die besonders Frauen betrifft.

Ein erstes aktives Komitee für sozialpolitische Fragen, das *'arbetareförsäkringskomite'*, aus dem heraus 1902 die erste *„allmänna socialförsäkringen“* (allgemeine Sozialversicherung) im Lande hervorging, gründete sich 1888. Es diente der Unfallversicherung für Arbeiter (Rothstein 1992, 86). 1912 gründete sich das erste permanente zentrale korporative Organ in der schwedischen Verwaltung, die vom Reichstag eingerichtete Zentrale Sozialbehörde (*Socialstyrelsen*), mit stark arbeiterbezogenen Aufgaben (Rothstein 1992, 89). Mit der steigenden Bildung des Volkes entwickelte sich ein stärkeres Solidaritätsgefühl und eine Mitverantwortlichkeit innerhalb des Staatsapparates. Die heutige Zentrale Sozialbehörde bildete sich etwa zeitgleich mit der Arbeitsmarktbehörde, was ihren ursprünglichen engen Aufgabenzusammenhang erkennen läßt (vgl. Jonsson 1989; Rothstein 1992). In der Nachkriegszeit entstanden eine Reihe von wohlfahrtsstaatlichen Leistungen (vgl. Jonsson 1989; Rothstein 1992). Sie wird als die „Etablierungsperiode“ des schwedischen Wohlfahrtsstaates bezeichnet (Bergqvist 1990, 224). In ihr wurde die Solidarität, der Universalismus und die Gleichheit aller MitbürgerInnen betont. Volkspension, Gesundheitssystem sowie eine Krankenversicherung sind Beispiele für diese Politik (vgl. Esping-Andersen/Korpi 1987; Bergqvist 1990, 224). Ende der 50er bzw. Anfang der 60er Jahre folgte eine



Periode, in der die allgemeine Sozialversicherung ergänzt wurde durch eine einkommensbezogene Berechnung, z.B. eine allgemeine Pensionszulage. Schweden gewährt jedem Mitglied der Gesellschaft eine staatliche Mindestrente, die jeder während der Berufstätigkeit nach einem Punkteverfahren (ATP-Zulage) ergänzen und so verbessern kann.

In der ausländischen Literatur haben vor allem die Pensionsberechnungen, die Kranken- und Unfallversicherung und die Arbeitslosenversicherung des Wohlfahrtssystems Aufmerksamkeit erregt. Diese Reformen werden als Kern der wohlfahrtsstaatlichen Entwicklung gewertet (vgl. Davidson 1989; Esping-Anderson/Korpi, 1987; Bergqvist, 1990, 224). Weniger dagegen wurden in der Literatur die Familienpolitik, die Sexualpolitik, die Kinder- und Altenversorgung oder die Gleichstellung von Männern und Frauen rezipiert. Die Frauenforschung aber interessiert gerade dieser Bereich. Hatje (1974) und Hirdman (1989, 1990) sind diesen Reformen kritisch nachgegangen. Bergqvists (1990) Kritik an der Definition des schwedischen Wohlfahrtsstaates nach Esping-Andersen & Korpi (1987) ist aufschlußreich für das Erkennen von Ungleichheit im Wohlfahrtsstaat, worauf im nächsten Kapitel eingegangen wird (Bergqvist 1990, 228). Zunächst sollen jedoch die dem Lebensbereich der Frau stärker zugeordneten Entlastungen der Wohlfahrtspolitik betrachtet werden. Die *Familienversicherung* eröffnet dabei einen Einblick in staatliche Wohlfahrtspolitik. Sie umfaßt A) das Elternurlaubsgesetz, B) familienbezogene Leistungen und C) die Kleinkindversorgung u.a.<sup>4</sup>

---

4 Für eine zusammenfassende deutschsprachige Darstellung: siehe Pettersson 1991.

## A) Das Elternurlaubsgesetz:

Nach der Geburt eines Kindes werden

- 15 Monate Elternurlaub gewährt
- 12 Monate davon mit 90 % Lohnausgleich,
- 3 Monate zu einem Tagessatz von ca. DM 17,-.
- 90 Tage pro Kind und Jahr können Eltern bei erkrankten Kindern zu Hause zu bleiben, davon werden die ersten 14 Tage mit 80 %, alle weiteren mit 90 % des Lohnes vergütet.
- 2 Tage Urlaub im Jahr stehen Eltern für den Besuch ihres Kindes in der Schule oder im Kindergarten zur Verfügung (voraussichtlich nur noch bis 1995).

Der Arbeitgeber hat keinen Einfluß auf die Festlegung des Urlaubszeitraumes, er muß jedoch rechtzeitig (zwei Monate im voraus) informiert werden. Die Aufteilung des Elternurlaubs wird den Partnern überlassen. Väter zeigen in der Regel weniger Bereitschaft dazu (NWZ, 03.06.1994).

Vom Elternurlaub können bis zum achten Lebensjahr des Kindes Zeiten angespart werden (einige Stunden, Tage oder sogar Monate). Bis zu diesem Zeitpunkt kann die tägliche Arbeitszeit auf sechs Stunden (25 %) gekürzt werden, allerdings ohne Lohnausgleich. Eheähnliche Gemeinschaften, die es in Schweden häufiger gibt als in der übrigen EU, genießen die gleichen Rechte. Mehr als 50 Prozent aller Kinder werden unehelich geboren. Ehescheidungen, aber auch -schließungen sind in Schweden häufiger als in der übrigen EU, dabei sind die Partner nicht unbedingt auch die gemeinsamen Eltern der Kinder (vgl. Hedlund 1993).

Im Elternversicherungsrecht kommt es bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht selten zu Unstimmigkeiten. Die Vorschriften werden häufig nachteilig für die Arbeitnehmer ausgelegt, denn es ist möglich, einen Ersatzarbeitsplatz zuzuweisen. Nicht immer findet dies das Einverständnis der zurückgekehrten Mütter und Väter. Mütter kehren zu 79 Prozent und Väter zu 98 Prozent im Anschluß an den Elternurlaub zu ihrem Arbeitgeber zurück. Nur sieben Prozent der Mütter gaben ihre Tätigkeit ganz auf (Näsman 1995, 107). In Deutschland gilt dies für jede fünfte Frau.

Die staatlichen Leistungen umfassen auch Familien mit Kindern im heranwachsenden Alter und sichern die Ausbildung der Nachfolgeneration, auch im Alleinerziehungsfall, ab.

## B) Familienbezogene Leistungen:

Ein Kindergeld wird antragslos bis zum 16. Lebensjahr des Kindes gewährt (ca. 230,- DM/Monat). Hinzu kommen

- Kinderreicherungszulage
- Kindergeldfortzahlung
- Schülergeld
- Ausbildungsbeihilfen auf Antrag
- Unterhaltsvorschuß in Scheidungsfällen, wenn sich der Partner den Verpflichtungen entzieht oder nicht zahlungsfähig ist.

C) Kleinkindbetreuung:

Kindertagesstätten (*dagis*) stehen für Kinder im Vorschulalter von 6.30 Uhr bis 18.30 Uhr zur Verfügung.

Schülertagesstätten (*fritids*) mit gleichen Öffnungszeiten können von Kindern von sieben bis zwölf Jahren genutzt werden, auch für Hausaufgabenbetreuung, Freizeitaktivitäten und Kursprogramme. Warme Mahlzeiten und sonstige Verpflegung sind in beiden Einrichtungen obligatorisch und kostenlos.

Tagesmütter und -väter (*dagmammans* seltener allerdings auch *dagpapas*) werden von den Kommunen für ihre Tätigkeiten bezahlt. In der Regel übernehmen Personen mit eigenen kleinen Kindern zusätzlich weitere Kinder. Die Ausübung wird als Berufstätigkeit anerkannt, sozial abgesichert und arbeitsrechtlich geschützt.

Nachtkindergärten (*nattis*) sind durchgehend geöffnet und stehen nacharbeitenden Eltern zur Verfügung. Alle Tages-, Nacht- und Kindergärten sind ganzjährig geöffnet.

Die Ganztagschule mit entsprechender kostenloser Versorgung ist in Schweden nach wie vor eine Selbstverständlichkeit. Trotz Kritik, die an pädagogischen Konzepten, Lehrplänen und konservativen Einstellungen der Lehrerschaft u.a. geübt wird, übernimmt das Bildungssystem und die Kleinkindversorgung wichtige gesellschaftliche Aufgaben, die hierzulande auf Mütter abgewälzt werden. Auch deutsche Mütter müssen längst bezahlten Tätigkeiten außer Haus nachgehen, aber sie tun dies unter erschwerten Bedingungen. Frauen suchen durch Berufstätigkeit nach wirtschaftlicher Absicherung für sich und ihre Kinder; in Deutschland ertragen sie neben Doppelbelastung und staatlicher Vernachlässigung auch Vorurteile, die aus überkommenen Ideologien Aufopferungsansprüche an Mütter ableiten. Nave-Herz (1988), Fosburg (1981), Laewen (1989) und Beller (1985) konnten eine positive Kleinkindentwicklung der im Kollektiv betreuten Kinder feststellen. Dagegen waren eher Verhaltensauffälligkeiten durch Überbehütung bei Kin-

dern festzustellen, die ohne Kindergarten o.ä. aufwuchsen (Nave-Herz 1988, zit. nach Roth 1991, 591; Fosburg 1981. Zit. nach Roth 1991, 595; Laewen 1989, 869-888; Beller 1985, 207-234). Auch die These von der schlechteren Gesundheit berufstätiger Frauen ist widerlegt (Ds: 1993:98, 37ff.). Selbst von privilegierten Familien, in denen Mütter einer gehobenen Tätigkeit nachgehen und die eine private Betreuung finanzieren können, wird die Kleinkindversorgung und das deutsche Halbtagschulsystem als eine unzeitgemäße Zumutung empfunden (vgl. Enders-Dragesser/Fuchs 1990). Dem deutschen Terminus „Schlüsselkinder“ fehlt es im Schwedischen an entsprechender Übersetzung.

Trotz der Vergesellschaftung von Familienaufgaben ist die Doppelbelastung der schwedischen Frauen nicht beseitigt.<sup>5</sup> Heute beeinträchtigen Staatsverschuldung und Konjunkturflaute das Wohlfahrtssystem. Pettersson sieht dem mit Gelassenheit entgegen: „Ob Schwedens Gleichberechtigungs- und Familienpolitik ökonomische Sturmfronten und die Liaison mit der EG<sup>6</sup> einigermaßen heil überstehen wird oder abmagert bis zur Unkenntlichkeit, ist eine Frage für Hellseher. Eines jedoch hat schon immer gestimmt: Totgesagte leben einfach länger.“ (Pettersson 1991, 119). Mitte der 90er Jahre zeichnen sich durch die Sparpolitik deutliche Kürzungen auch im Familien- und Sozialbereich ab, aber gesellschaftsverändernde Eingriffe in die Strukturen sind nicht zu erkennen. Noch immer sind die familien- und sozialpolitischen Regelungen die fortschrittlichsten in der EU (vgl. Hedlund 1993, Pettersson 1991, Schiersmann 1995).

In Deutschland dagegen durchzieht das konservative Familienbild in der Politik alle Entscheidungen auf dem Arbeits-, Bildungs- und Sozialsektor. Soziale Probleme werden individualisiert und zu einem wesentlichen Teil in die Familie und hier besonders auf die Frauen abgeschoben, dies entspricht dem subsidiären Charakter der deutschen Sozialgesetzgebung (vgl. weiter unten). Der traditionellen Familienkonstruktion werden staatliche Hilfen lediglich unter dem Prinzip eines zumeist männlichen Versorgers und der weiblichen Mitverdienerrolle zugebilligt (Langan/Ostner 1991, 302-317).

In der deutschen Familien- und Sozialpolitik führt das traditionelle Familienbild zur „neuen Armut“ von alleinerziehenden Müttern. Armut aber zählt zu entwicklungsschädigenden Stressoren bei Kindern (Tietze 1991,

---

5 In einigen Großstädten ist die Kleinkindversorgung darüber hinaus nicht ausreichend. Vorschriften in der Qualifikation für Personal bilden dafür die Hauptursache.

6 EG, heute EU.

593). Staatliche Verantwortung gegenüber der Nachfolgeneration wird in Deutschland noch immer überwiegend in die Zuständigkeit von Müttern abgeschoben: Kindergärten fehlen und haben sehr häufig ungeeignete Öffnungszeiten. Erstklässler können nicht auf eine volle Halbtagschule hoffen und werden unregelmäßig nach zeitlichem Ermessen der LehrerInnen und SchulleiterInnen unterrichtet. Von Müttern mit schulpflichtigen Kindern wird eine Präsenzpflicht zu Hause rund um die Uhr von ihrem Staat erwartet. Frauen leisten unbezahlte Zuarbeit für die noch immer obligatorische Halbtagschule und stehen in den Augen von Politikern für Familienaufgaben zu Hause zur Verfügung. Die Gleichstellung von Männern und Frauen steht und fällt mit der Versorgung von Kindern im Erziehungs- und Sozialisationsprozeß. Innerhalb der EU bildet Deutschland hier ein Schlußlicht (vgl. SCB 1992, Hedlund 1993; Schiersmann 1995). Eine beliebte Abwehrthese gegen den Wunsch von Frauen auf Berufstätigkeit ist, daß die Geburtenrate negativ mit der Berufstätigkeit korreliere. Diese These ist durch den Geburtenrückgang nach Massenentlassungen ostdeutscher Frauen widerlegt, aber sie ist auch durch die relativ hohe Geburtenrate und überwiegende Berufstätigkeit schwedischer Frauen im europäischen Vergleich unhaltbar.<sup>7</sup>

### 5.1 Die Elternversicherung im Kreuzfeuer der Kritik

In der Familien- und Sozialpolitik Schwedens bildet die Elternversicherung den materiellen Rückhalt. An ihr entzündet sich heftige Kritik aus feministischen Kreisen. Die Konstruktion der Familienversicherung entlastete Männer in ihren Versorgerpflichten und transportierte Benachteiligungen, die sich durch die geschlechtsspezifische Ausbildung und Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt ergeben, in das Versorgerverhältnis zwischen Staat und Frauen.

Die Mutterschaftsversorgung wurde 1974 in Elternversicherung umbenannt und bis Anfang der 90er Jahre ausgebaut. Sie umfaßt das Elternurlaubsgesetz sowie familienbezogene Leistungen, die weiter oben im einzelnen dargestellt sind. Im Programm dieser Elternversicherung entstand eine Paradoxie zwischen Ideologie und Konstruktionsniveau (Åström 1990), d.h. die zur Entlastung von Familien mit Kleinkindern entwickelten sozialen Lei-

---

<sup>7</sup> Schiersmann (1995) u.a. stellen für Deutschland eine Frauenerwerbstätigkeit von nur ca. 50 Prozent fest (96f.). Hedlund (1993) differenziert das Bild nach Altersgruppen, d.h. der Ausstieg aus dem Berufsleben nach dem zweiten Kind bewirkt eine der niedrigsten Frauenerwerbsraten in der EU.

stungen wirkten sich z.T. benachteiligend auf Frauen aus. Der im Gesetz formulierte Gleichbehandlungsanspruch wurde durch Termini wie „Elternschaft“ und „Geschlechterneutralität“ *pragmatisch* auf dem Konstruktionsniveau umzusetzen versucht, denn tatsächlich tragen Frauen weiterhin die Hauptlast der Verantwortung (vgl. Eduards 1987). In der Familienversicherung wie auch in anderen Versicherungsleistungen werden unter dem Terminus „geschlechtsneutral“ Frauen und Männer als Mitglieder des Staates mit vergleichbarem Einkommen betrachtet. In der Realität aber existiert die Grundlage für eine solche Vergleichbarkeit nicht, denn Erwerbszeiten und damit Einkommen fallen bei Frauen geringer aus.

Åström (1990) bezeichnet die geschlechterneutral formulierte Reform als paradox insofern, als sie sowohl versucht, Individuen gleichgestellt zu behandeln als auch, für die bisher fehlende Gleichstellung der Geschlechter einzutreten (Åström 1990, 37-48). Åström entdeckt derlei Widersprüchlichkeit an vielen Stellen der Gleichstellungspolitik, für die die Elternversicherung nur ein Beispiel bildet.

Die neue Elternversicherung wurde in der Leistungsberechnung an die Erwerbsarbeit gebunden. Die Rechte und Ansprüche der erwerbstätigen Mütter und Väter haben Unterschiede zu denen der nicht erwerbstätigen entstehen lassen.<sup>8</sup> Zuvor erhielten alle Eltern ohne Unterschied den gleichen Versorgungsbetrag (Åström 1990, 37ff.). Dies entsprach dem universellen schwedischen Wohlfahrtsprinzip für alle BürgerInnen, d.h. ohne den Grundsatz der Bedürftigkeit. Nun aber wurde die Ersatzleistung aus der Elternversicherung an den Verdienstausschlag gebunden und eine mindestens achtmonatige Berufstätigkeit war Voraussetzung für den Bezug aus der Elternversicherung. Åström problematisiert, daß auch das Erziehungsgeld zu einem Schlag gegen die Gleichstellung werden kann. Denn die marginelle Stellung von Frauen wird hierdurch erneut festgeschrieben. Ihre in der Regel geringeren Einkommen sind an das schwedische Steuersystem gebunden und hieraus ergibt sich die Berechnung für den Anspruch aus der Elternversicherung. D.h. die staatlichen Versicherungsleistungen wären erheblich höher, würden Männer aller Berufsschichten die Familienversicherung in Anspruch nehmen. Etwas anderes aber war in der Familienpolitik beabsichtigt: „Auf dem ideologischen Niveau diskutiert man „beide Eltern“. Sie sollen reelle Möglichkeiten haben, ihre Erwerbsarbeit und Elternschaft miteinander zu kombinieren und sich in der Praxis die gemeinsame

---

8 Dies waren bis 1992 < zehn Prozent, diese Gruppe könnte aber angesichts der Entwicklung der Erwerbslosigkeit in Zukunft relevanter werden.

Verantwortung für die Kinder teilen.“ (Åström 1990,41). Die Elternversicherung hat insgeheim hauptsächlich die Mütter als Verantwortliche für die Reproduktionsaufgaben im Blickwinkel (Åström 1990; Pettersson 1990), während die Väter als Elternteil nur formal mitexistierten. „Die wohlfahrtsstaatlichen Maßnahmen zur Geburt eines Kindes fokussieren die Frau als Mutter, die Eltern aber als Lohnempfänger. Im besten Fall gilt ein geschlechterneutraler Zustand auf dem rhetorischen Niveau“ (Åström 1990,40). Die Absprachen darüber, ob und wie der Elternurlaub geteilt wird, ist den Partnern überlassen; vermutlich verlaufen sie auch weiterhin überwiegend nach alten Rollenvorstellungen.

An der Vorgehensweise der Elternversicherung wird der Pragmatismus deutlich, mit dem in der Gleichstellungspolitik Fortschritte gesetzlich geregelt wurden (vgl. SOU: 1990:44). Unterschiedliche Lebenssituationen, die sich aus Bildung, Schichtzugehörigkeit, Vermögen, Familienkontext etc. ergeben, blieben unbeachtet. Die Konstruktion des Gesetzes stützt sich auf Vorstellungen von voll berufstätigen Individuen. Eduards (1990), Siim (1990) u.a. kritisieren, daß hier patriarchale Vorstellungen zugrunde liegen, die auf die Berufstätigkeit des Mannes und seine Dominanz im System rekurrieren. Durch Verhaltensveränderung in der Geschlechterbeziehung bietet das Gesetz allerdings die Möglichkeit zu einem paritätischen Verhalten. Aber, so Åström, die schwedische Gesellschaft (*folket*) sei möglicherweise zu „unbeweglich“, um sich trotz eines 15jährigen staatlichen Angebots den Weg zu einem modernen Verhalten bahnen zu können (Åström 1990, 40). Denn die Realität ist: bis 1994 beanspruchten nur 39 Prozent aller schwedischen Männer den Elternurlaub, und dies in der Regel nur für sechs Wochen.<sup>9</sup> Lediglich bei der Betreuung kranker Kinder ist das Verhältnis in der Beurlaubung von Vätern und Mütter mit 50 Prozent ausgewogen. Die Umbenennung der Mutterschaftsversicherung in Elternversicherung ermunterte weder Väter zur Einschränkung in der Karriere noch wurden diese motiviert, ihre individuellen Vorstellungen von Vaterpflichten zu überprüfen (Åström 1990).

---

9 Für deutsche Frauen - denn inzwischen gibt es diese juristischen Bedingungen auch hier - klingt dies utopisch. In Deutschland liegt er bei > 10 %.

Aktive väterliche Elternschaft ist bereits in den 60er Jahren in Schweden als ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung diskutiert worden (vgl. Drangel 1984). Die Familienpolitik aber zog Entscheidungen von 1965 bis 1973 in die Länge und erst 1974 trat die heutige Elternversicherung in Kraft. Da sie das Rollenverhalten kaum beeinflusste, griff der Staat 1994 zu Maßnahmen und kürzt seitdem in den Familien, in denen nur die Frau einen Anspruch geltend macht, den Elternurlaub um einen Monat. Wieweit diese Art Sanktion wiederum zu Lasten der Frauen geht, sie hier dahingestellt.

Die geringere Inanspruchnahme der Elternversicherung durch Väter ist nicht nur durch tradiertes Rollenverhalten zu erklären, sondern auch durch den Zwangscharakter, den das ökonomische System ausübt. Sie ist aber auch durch eine Art „Sog“, der von Machtpositionen auf Männer ausgeht, zu erklären. Darüber hinaus existieren in den einzelnen Berufsschichten unterschiedliche Hindernisse, die eine Generalisierung der Befreiungsmöglichkeiten und Hindernisse in den individuellen Lebenssituationen unberücksichtigt lassen (Davies; Esseveld 1990, 49ff.).

Zwischen der Elternversicherung und der öffentlichen Kleinkindversorgung, so wird betont, gibt es seit 1974 eine starke Anbindung. Letztere wurde geschaffen, um Familien mit Kleinkindern die Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Tatsächlich aber ist die Frauenerwerbsarbeit der öffentlichen Kleinkindversorgung davongeeilt. Beide, die Kleinkindversorgung und die Elternversicherung, haben es nicht geschafft, schwedische Frauen im gewünschten Umfang zu entlasten. Die Erwerbsfrequenz von Frauen im gebärfähigen Alter von 25 bis 34 Jahren lag bis 1992 bei ca. 85 Prozent. Davon hatten ca. 85 Prozent Kinder (SCB 1986 b; Ds: 1993:98, 30). Die Erwerbsfrequenz lag bei den 35- bis 44jährigen bei 91,4 Prozent, auch sie werden noch häufig Mutter (Ds: 1993:98.12, 17; Schiersmann 1995, 99). Die Kleinkindversorgung ist in den Großstädten nicht flächendeckend erreicht.

Die Inanspruchnahme der Elternversicherung verursachte ein neues Problem: die ehemals unbezahlte häusliche Arbeit wurde zunehmend zur bezahlten. Das heute existierende Problem der zeitlich begrenzten Arbeitsplätze für Frauen hat hier maßgeblich seine Ursachen (Davies; Esseveld 1990, 49ff.). Dies entfachte bei den Feministinnen eine heftige Diskussion über den Wert von bezahlter und unbezahlter Arbeit (Åström 1990, 42) und darüber, welche Kriterien die generalisierenden Vorstellungen die Politiker bei ihren geschlechtsneutralen Konstruktionen in den Gesetzen leiten.

Die Konstruktion der geschlechtsneutral formulierten Sozial- und Familiengesetze schöpften diejenigen optimal aus, die einer hochqualifizierten Voll-



zeitbeschäftigung nachgehen. Entgegen der irrigen Annahme, die Elternversicherung begünstige bedürftige Familien, bevorteilt sie gerade die beruflich Privilegierten, denn diese entsprechen dem Prinzip der Geschlechterneutralität und dem Anspruch berufstätiger Individuen. Näsman (1990) stellte fest, daß Männer in solchen Familien sich auch eher von der Arbeit für den Vaterschaftsurlaub befreien ließen und damit eher die Elternversicherung in Anspruch nahmen (Åström 1990, 44). So läßt sich zusammenfassen, daß die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt mit der Nutzung der Gesetze in Zusammenhang steht.

„Es ist ja nicht so, daß wir in einer Klassenhomogenität leben. Wir gehen täglich in eine klassengemischte Situation: am Arbeitsplatz, in den Geschäften, in der Schule usw. Die Frage ist, wieweit wir alle diese einzelnen Situationen auf ein gesellschaftliches Niveau heben wollen“. (Bohman, zit. nach Åström 1990, 46). Mit anderen Worten: in der Familien- und Sozialgesetzgebung bedarf es der differenzierten Betrachtung unterschiedlicher Lebensbedingungen. Das formulierte Universalitätsprinzip und die Geschlechterneutralität bieten nicht genügend Flexibilität, um auf das traditionelle Rollenverhalten so einzuwirken, daß die Vorteile von jedermann ausgeschöpft und gestaltend in die Lebensplanung eingebracht werden könnten.

## **5.2 Exkurs: Das konservativ-institutionelle Wohlfahrtsmodell Deutschlands im Vergleich**

Um den Stellenwert der schwedischen Familien- und Sozialpolitik beurteilen zu können, wird ihr hier die deutsche Familien- und Sozialpolitik gegenübergestellt. Dadurch lassen sich die unterschiedlichen Positionen erkennen, von denen aus innerhalb der jeweiligen Länder Kritik geübt wird. Während die schwedische Politik in ihrem Universalitäts- und Neutralitätsanspruch weiterhin Ungleichheiten enthält oder sogar neu erzeugt, blockiert die deutsche durch ein als Grundlage dienendes überkommenes Familienmodell jeden Ansatz von Gleichstellung. Letzteres wirkt bis in das Bildungssystem hinein, beeinflußt das Demokratieverständnis in der Erziehung, es regelt die Steuerpolitik und es konserviert die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt.

Bei Langan/Ostner (1991) findet sich eine knappe Zusammenfassung der deutschen Sozial- und Familienpolitik im internationalen Vergleich, auf die im nachfolgenden Bezug genommen wird (zum internationalen Vergleich siehe auch Schunter-Kleemann 1992, Schiersmann 1995).

Definitionsgrundlage bildet die Vorstellung von Esping-Andersen (1990), wonach sich die Funktion des Sozialstaates in seiner jeweiligen Sozialpolitik als Vermittler in individualistischen Erwerbsgesellschaften definieren läßt, der die aus ungleichen Verhandlungspositionen resultierenden Unterschiede zu nivellieren sucht. Umverteilungsprinzipien regulieren weitgehend soziale Ungleichheit, die im Verhandlungsprozeß zwischen Arbeit und Kapital entstanden ist. „Sozialpolitik als Politik sozialer Sicherung und als Ehe- und Familienpolitik (Familiensicherung) eröffnet die Option des Ausstiegs aus dem Zwang, die Arbeitskraft unter welchen Bedingungen und in welchen Situationen auch immer anzubieten.“ (Langan/Ostner 3/1991,302).

Nach Esping-Andersen (1990) lassen sich Sozialstaatsregime idealtypisch in drei Kategorien ordnen: in liberale, konservative oder in sozialdemokratische. Rechte und Ansprüche in den Sozialstaaten lassen sich wiederum je nach Ausprägungsgrad in Regime einordnen, die als universalistisch<sup>10</sup> (Schweden), ständisch-korporativ partikularistisch (Deutschland) oder residual (USA) bezeichnet werden. „Das liberale (residuale) Modell vereinseitigt und spitzt den amerikanischen Wohlfahrtsstaat typisch zu, das konservative den deutschen und das sozialdemokratische den schwedischen.“ (Langan/Ostner 3/1991, 305).

Das deutsche Modell muß nach Langan/Ostner darüber hinaus als sozial „konservativ-institutionell“ definiert und seit Bismarck auf ständisch-korporative Strukturen zurückgeführt werden. In ihm verfolgt der Staat mit Hilfe der Kirche eine paternalistisch-fürsorglich-kontrollierende Haltung. Staat und Kirche sind in solchen Modellen nach wie vor nicht getrennt. Aufgrund ihres traditionell geprägten Korporatismus müssen nach Esping-Andersen (1990) zu diesen die Bundesrepublik, Österreich und in Teilbereichen Frankreich und Italien gezählt werden. Das Spezifische an diesem Modell ist, daß soziale Sicherung und sozialer Status verbunden sind, d.h. es wird eine Politik der gesellschaftlichen Statusabsicherung (Besitzstandswahrung und Stuserhaltung) verfolgt. Deutschland bildet einen Prototyp solcher Verantwortungsverteilung. Das Prinzip besteht aus dem Typ Versorger (in

---

10 Zur Kritik am Universalismus (ein Verteilungsprinzip im Wohlfahrtsstaat, das sich auf alle BürgerInnen und nicht nur auf Problemgruppen bezieht): s. Kap. 3.4.4.

der Regel der Mann) und dem Typ der Betreuung in der Familie (in der Regel die Frau) Langan/Ostner 1991, 310). Nach Leibfried (1990) muß Deutschland als ein System sozialer Marktwirtschaft definiert werden, das weniger den Individuen, sondern eher existierenden Statusgruppen die entsprechende ständische Lebensführung absichert. „Nicht nur Kapital und Arbeit, Beamter, Angestellter, Arbeiter - auch Mann und Frau sind als je unterschiedlicher *Stand* begriffen. Männer sind Berufstätige und Ehemänner, Frauen Ehefrauen und Mütter. Deutsche Sozialpolitik ist also durch eine komplexe und komplizierte Politik der Differenzierung und Differenz - der Statussicherung und Besitzstandswahrung - gekennzeichnet.“ (Langan/Ostner 1991, 310). Kirche, Wohlfahrtsverbände und Familien tragen überwiegend die Verantwortung für soziale Leistungen, d.h. übernehmen soziale Dienste, aus denen sich der Staat weitgehend zurückzieht. Sie werden bestimmt vom Prinzip der (pluralen) Subsidiarität; d.h. Hilfsangebote greifen erst, wenn die Familie die Lasten nicht (mehr) allein tragen kann.

Der schwedische Universalismus (sozialdemokratisch) und der deutsche ständisch-korporative Partikularismus (konservativ) als Umverteilungsprinzipien transportierten m.E. wichtige Grundzüge, die die fehlende Frauenpolitik auf parlamentarischer Ebene in Deutschland und die fortschrittliche Frauenpolitik in Schweden begründen. Im Versorgungsprinzip der (pluralen) Subsidiarität wird die Arbeitskraft der Frauen als unbezahlter Beitrag zum deutschen Wohlfahrtssystem kalkuliert. Sie kann nicht im Sinne der Gleichstellung - wie in Schweden - auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden, denn dann entstünde eine Lücke im Versorgungssystem, die nur sehr kostenträchtig zu schließen wäre. „Mit einem Anteil von 80 Prozent an der Betreuung von älteren und gebrechlichen Menschen sind heute mehr Familien und Ehepartner in familiäre Hilfe eingebunden und mit ihr konfrontiert als je zuvor. Wir wissen auch, daß vorwiegend Frauen pflegen und daß mit der Pflege physische und psychische Gefährdungen einhergehen. Pflege im Alter durch nahestehende weibliche Partner zeigt sich zunehmend auch als gesundheitliches Problem dieser Helfergruppe.“ (Steiner-Hummel 1993, 185). „Nicht selten ist die Situation der pflegenden Familienangehörigen bedrückender als die des Pflegebedürftigen.“ (Schellhorn 1993, 169). Die deutsche Familien- und Sozialpolitik kennt in ihrem Subsidiaritätsprinzip gegenüber Frauen keine Grenzen. Die problematische Altersstatistik Deutschlands, aufgrund steigender Lebenserwartungen und sinkender Geburtenraten, läßt zunehmend den Ruf nach einem „freiwilligen sozialen Jahr“ für junge Frauen laut werden. So

ließe sich das weibliche Leben noch früher ausbeuten. Frauen arbeiten, wenn die Kinder endlich groß sind, mindestens zehn Stunden wöchentlich für alte Angehörige (Jansen 1992, 93.9, 10). Das freiwillige soziale Jahr mit dem Anspruch auf Gleichstellung zum Wehr- und Zivildienst zu begründen, ist dabei nicht nur ignorant, sondern zynisch.

Nach Langan/Ostner (1991) ist das sozial-staatliche Modell Deutschlands „ein preußischer verbeamteter Protestantismus und eine auf dem Standesgedanken und dem Subsidiaritätsprinzip aufbauende katholische Vergleichslehre (vgl. Enzyklika „rerum novarum“), (die) zunächst geistig, dann in der Weimarer Republik unter dem Einfluß des katholischen Zentrums politisch praktisch eine Verbindung eingingen.“ (Langan; Ostner 1991, 311). Leibfried (1990) betitelt dieses Modell als „Bismarck“. „Sozialstaat und Sozialpolitik haben seit mehr als einem Jahrhundert in Deutschland „Normalitäten“, Erwartungen an das angemessene Frauen- und Männer-, Arbeits- und Familienleben mit hergestellt. Derartige Vorstellungen wurden institutionalisiert, von den BürgerInnen bald durch alle sozialen Schichten hindurch verinnerlicht und dadurch handlungsleitend.“ (Ostner 1990, 14). Die aus der Bismarckschen Sozialpolitik resultierende Sozialversicherungsgesetzgebung bestimmt heute eine Sozialpolitik voller Widersprüche in Deutschland; sie befriedet Klassegegensätze und sichert gleichzeitig herrschende Eigentumsverhältnisse (vgl. Gerhard 1988).<sup>11</sup>

Obwohl Deutschland im internationalen Vergleich eine relativ niedrige Frauenerwerbsquote hat, ist die Geburtenrate ebenfalls eine der niedrigsten in der EU, während die schwedische eine der höchsten ist (Ds: 1993, 98). Der Staat wirbt hier für mehr Geburten, ist aber aufgrund der Sozial- und Familiengesetze und der daraus resultierenden handlungsleitenden politischen Einstellungen unbeweglich im aktiven Auseinandersetzungsprozeß mit diesem Problem,<sup>12</sup> denn „Der Normalarbeiter ist im Modell zugleich Ehemann und Haushaltsvorstand. Es gelten die vom Status des normalerweise männlichen Haushaltsvorstands abgeleiteten Sicherungselemente

---

11 Es diente um die Jahrhundertwende auch den Schweden als Grundlage, ist aber heute als solches kaum mehr erkennbar.

12 In Schweden ging die Geburtenrate Ende 1995 erstmalig mit 1,74 auf Stand von 1920 zurück. Die Gründe dafür sind Einschränkungen in der „förmåner“ (der universalistischen Fürsorge, Konjunkturlaute und Arbeitslosigkeit). Unter der hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen (und Männern) bis zu 90 Prozent in 1990 lag sie bei 2,14, während auf die fertilen Frauen in den Nachbarländern der EU im Durchschnitt 1,7 Kinder kamen (Auskunft Eva Eriksson im SCB). Auch hier ist widerlegt, daß Berufstätigkeit der Mütter und Geburtenrate negativ miteinander korrelierten.

(Ehegattensplitting und Familiensicherung). Diese lassen sich als Anreize für den Mann bzw. zu seiner Entlastung von den Folgen der Eheschließung interpretieren. Die geschlechterspezifische Sozialpolitik Deutschlands behandelt Frauen steuer-, bildungs- wie arbeitsmarktpolitisch als tendenziell abgeleitet - also *nicht* durch eigene Erwerbsarbeit kontinuierlich versorgte Ehefrauen, seit den 80er Jahren auch ansatzweise als Mütter -, folglich als in der Regel nur diskontinuierlich Erwerbstätige.“ (Langan/Ostner 1991, 311).

Nach dem deutschen Grundgesetz sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Der Staat aber fördert durch die Sozial- und Familienpolitik *zunächst* die Ehe vorzugsweise gegenüber allen anderen Lebensformen, *auch* gegenüber Kindern. Die Arbeitskraft der Frau - die in Schweden z.B. als wertvolles Humankapital gewertet wird und deren Produktivität in Geldleistungen für die Lösung sozialer Probleme umverteilt wird - steht in Deutschland nicht im Vordergrund bildungs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Intentionen. Frauenarbeit gilt in Deutschland noch immer als kontraproduktiv. In der Logik der Familien- und Sozialgesetze macht dies sogar Sinn. Wenn überhaupt, wird die *Mitarbeit* der deutschen Ehefrau unterstützt.

Das deutsche Steuersplitting (Ehegattensplitting) bietet für Frauen nur scheinbaren Vorteil, denn oftmals ist die Teilzeitarbeit dadurch nicht mehr lukrativ. Darüber hinaus wirkt sich das Ehegattensplitting in der Rente der Frau bzw. im Scheidungsfall negativ aus, denn i.d.R. hatte der Mann die günstigere Steuerklasse beim Finanzamt registrieren lassen. „Ehe wird als Versorgungszusammenhang, vor allem von Frauen vorausgesetzt - und andererseits mit gewaltigen Beträgen subventioniert (Ehegattensplitting)“ (Kühne-Vieser 1993, 29). Nach dem BVerfG ist die Ehegattenbesteuerung keine Steuervergünstigung, sondern eine sachgerechte Besteuerungsform der Ehe als umfassender Lebensgemeinschaft. „Die Aufteilung der Ehelasten ermöglicht den Ehegatten, in gleichberechtigter Partnerschaft ihre persönliche und wirtschaftliche Lebensführung zu bestimmen und sich ggf. dafür zu entscheiden, daß sich ein Partner unter - evtl. nur vorübergehendem - Verzicht auf eine außerhäusliche Erwerbstätigkeit voll der Familie widmet.“ (Uelner 1995, 10). Die Definition von gleichberechtigter Partnerschaft erhält hier eine *eigene deutsche Logik*.

Die „gerechten“ Absichten hinter dieser Konstruktion sind deutlich und unterscheiden sich grundlegend von den Vorstellungen in der schwedischen Familien- und Sozialpolitik. Kinderbetreuung bedeutet, zumeist für die Frauen, den Verzicht auf eine eigene Rente. Die politische Zweckbehauptung, die deutsche Bundesregierung betreibe eine familien- und kinderfreundliche Politik, gipfelt im Sozialbericht in der Behauptung, die Berücksichti-

gung von Ehe und Familie sei eine soziale Fördermaßnahme (Uelner 1995, 3). Die Steuergerechtigkeit soll hier nicht im einzelnen diskutiert werden, denn es wird deutlich, daß das Subsidiaritätsprinzip der deutschen Sozial- und Familienpolitik zusammen mit einem in diesem Sinne konstruierten Steuergesetz bewirkt, daß mehrere Kinder aufzuziehen heute für viele deutsche Familien relative materielle Armut bedeutet, weil sich der Staat der Verantwortung durch die kollektive Kleinkindversorgung und Ganztagschule entzieht und verhindert, daß Frauen zum Lebensstandard und zu einer eigenen Rente beitragen können. Darüber hinaus wirkt sich der Steuerfreibetrag, der für Kinder gewährt wird, nachteilig in der Rente aus, denn Freibeträge gelten nicht als eingezahlte Vorauszahlung für die Rentenleistung. Dies registrieren Frauen, die Kinder erzogen haben, insbesondere dann, wenn sie es alleine tun mußten, als Bestrafung ihres Engagements für die Reproduktion der Gesellschaft. Nicht so in Schweden, wo der Elternurlaub auf den Rentenanspruch angerechnet wird (Zeitschrift FOCUS, 10.1995). Eine Frau, die in Deutschland vier Kinder großzieht und nur gelegentlich arbeiten konnte, erwirbt in 21 Jahren einen Rentenanspruch von ca. DM 300,-. Ihr Mann dagegen, der voll berufstätig sein konnte, von ca. DM 3.000,- (Becker1992, 4ff.). Die deutsche Familien- und Sozialpolitik ist weder als familien-, kinder- noch frauenfreundlich zu bezeichnen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie benachteiligt die deutschen Frauen in einem Maße, wie dies in Schweden seit der eigenständigen Steuerveranlagung der Ehepartner nicht mehr möglich ist. Deutschland fördert kinderreiche Familien (die zunehmend Rarität sind) und Bezieher niedriger Einkommen; die Leistungsstaffelungen begünstigen jedoch Gutverdienende und die Einverdiener-Ehepaare. Festzuhalten bleibt, daß wie in Schweden die hochqualifizierte, gutbezahlte weibliche Berufsarbeit lohnend ist, und diese hierzulande immer häufiger mit dem Verzicht auf Kinder beibehalten wird. Ist allerdings eine Familiengründung erfolgt, ist der Status der Frau in das deutsche benachteiligende Sozialsystem involviert, das bestenfalls individuellen Lösungen privilegierter Partnerschaften Spielräume erlaubt.

Im Vergleich zur schwedischen Sozial- und Familienpolitik, der kritische Feministinnen vorwerfen, daß sie die Sozialnehmer zur Klientel absinken und den Staat zum Bevormunder etablieren ließen, steht allemal in einem besseren Licht als der Widerspruch zum Grundgesetz, den Frauen im deutschen System aushalten müssen. Ihnen werden Arbeitsmarktindividualisierung und strukturelle Voraussetzungen, wie sie in Schweden existieren, vorenthalten. Esping-Andersen (1990) definiert das traditionell-korporatistische Modell dahingehend, daß es vorhandene, auch geschlechtsspezifische Struk-

turen absichert und reproduziert. „Es steht damit im strikten Gegensatz zum skandinavischen Modell der universalisierten Arbeits-Bürger-Gesellschaft mit ihren Differenzen berücksichtigenden Gleichheitsstrategien.“ (Langan; Ostner 1991, 312).

In Schweden gilt die Ehe als freiwillige Lebensform, in der sich theoretisch beide Individuen durch Lohnarbeit unabhängig versorgen könnten. Die steuerpolitische Reform muß in diesem Zusammenhang als eine der wichtigsten Gleichstellungsgesetzgebungen betrachtet werden, denn selbst die Teilzeitarbeit ist für Schwedinnen noch lohnend. Sie nahm allerdings in den Jahren 1980 von 46,6 auf 40,3 Prozent 1990 ab, statt dessen wird die Vollzeitarbeit zunehmend favorisiert (Schunter-Kleemann 1992, 277). Die Kleinkindversorgung, die Schunter-Kleemann (1990) lediglich an den vorhandenen Kindergartenplätzen vergleicht, korrespondiert mit der hohen Berufstätigkeit der Frauen in Schweden und einem System unterschiedlicher Betreuungsarten.

„Das schwedische Modell ist aus einem gesellschaftlichen Pakt erwachsen, in dem die Sozialpolitik konstitutiver Bestandteil einer Strategie zur Förderung von Produktivität und ökonomischem Wachstum war. Die sozialdemokratische Politik in Schweden war nie auf Sozialisierung und erst sehr viel später als in Deutschland auf Mitbestimmung eingerichtet.“ (Kulawik 1994, 67). „Als integrierter Bestandteil des Wachstumsmodells erhielt die Sozialpolitik in Schweden eine andere Bedeutung als in Deutschland. Fokussiert auf monetäre Leistungen wurde/wird wohlfahrtsstaatliche Politik in Deutschland immer im Spannungsverhältnis, wenn nicht gar im Gegensatz zu marktwirtschaftlicher Effektivität gesehen. Nicht so in Schweden: Sozialpolitik war Bestandteil einer rationalen Menschenökonomie und galt als produktive Investition in die „kostbare“ Arbeitskraft. Dies ist der Deutungsrahmen, innerhalb dessen die enorme Expansion des sogenannten öffentlichen Sektors möglich wurde. Sozialpolitik diente als Mittel und Weg einer optimalen gesellschaftlichen Ressourcennutzung: Damit die menschliche Arbeitskraft optimal genutzt werden kann, muß sie gut genährt und gebildet werden sowie eine gute Wohnung haben.“ (Kulawik 1994, 68).

Die Anzahl der Erwerbstätigen bestimmte die Höhe gezahlter Steuern, d.h. je mehr Menschen berufstätig sind, desto weniger alimentiert der Staat Hilfsbedürftige. M.E kann dies auch bei steigender Arbeitslosigkeit in Schweden weiter funktionieren, sicherlich aber nicht mit gleicher staatlicher Generosität wie bisher. Das deutsche System mit seiner notorischen Massenarbeitslosigkeit und hoher Staatsverschuldung, bei der die gesamte „Sozialstaats-Diskussion ein Kurieren an Symptomen ist“ (Heiner Geißler 1995 In: WirtschaftsWoche Nr. 18/27.4.1995) liefert zu diesem Problem ein weiteres, die Abhängigkeit der Frauen vom Versorger: „Bis daß der Tod euch scheidet“!

### 5.3 Der schwedische Staat - Vormund oder Partner für Frauen?

Die Gleichstellung in Schweden zu beurteilen ist eine Frage der Perspektive: im EU-Vergleich ist sie die am weitesten fortgeschrittene. Während Frauen besonders in den konservativen Ländern wie Deutschland, der Schweiz und Österreich bei Minimalforderungen stehen, geht es den Schwedinnen um die Einlösung des formalgesetzlich geregelten Anspruches auf Gleichstellung in der Realität. Denn Schwedens Gesetzesammlung (SFS) wurde um den Gleichstellungsanspruch erweitert und reformiert. Die Familien- und Sozialgesetze haben trotz der Einsparungen im eigenen Lande innerhalb der EU noch immer Vorbildcharakter (vgl. Hedlund 1993, Kulawik 1994, Schunter-Kleemann 1992, Schiersmann 1995, Pettersson 1992). Schwedische Frauen haben in ihren Forderungen mehr politische Zugeständnisse erhalten als Frauen anderer Nationen und ihre beharrliche Haltung ist weiterhin von Erfolg gekrönt.<sup>13</sup>

Gleichstellung, Wohlfahrtspolitik und Wirtschaft sind eng miteinander verflochten. Eduards (1986) betrachtet deshalb die Gleichstellung auch als ein Wohlfahrtsphänomen und als „Kind“ der Hochkonjunktur und des wachsenden öffentlichen Sektors. Dabei bildeten die Frauen eine neue „Interessengemeinschaft“ zwischen Kapital und Arbeit (Eduards 1986, 3-13). Eduards bezeichnet die Gleichstellungspolitik kritisch als eine Politik des guten Willens und wegen ihres starken Bezugs zur Wirtschaft als ein marginales Manöver des Patriarchats, die herrschende Ordnung aufrechtzuerhalten. Dieses steht nach ihrer Auffassung keineswegs konträr zueinander, wenn berücksichtigt wird, daß die Gewährung wohlfahrtsstaatlicher Kapazität im

---

13 1994 und 1995 wurde das Gleichstellungsgesetz verschärft, die Regierung aus 50 Prozent Frauen gebildet, 41 Prozent der Ministerposten im Reichstag durch Frauen besetzt und für 30 Lehrstühle in Universitäten eine Verfügung erlassen.



Rahmen männlich bestimmter Strukturen funktionieren soll (1986,4). Eduards (1986,6) konstatiert, daß die wohlfahrtsstaatlichen Verteilungsprinzipien Frauen anders als Männer behandle: „Vi alla är förmånstagare i välfärdsstaten, men på olika sätt.“ [*Wir sind alle Wohlfahrtsträger im Wohlfahrtsstaat, aber auf unterschiedliche Weise.*] Denn die Wohlfahrtspolitik Schwedens versucht, unter dem Universalitätsanspruch Armut und persönlichen Einsatz aufzufangen, indem sie erwirtschaftete Profite des Arbeitsmarktes institutionell nach dem Chancengleichheits- und Gerechtigkeitsgrundsatz umverteilt, d.h. von Reichen zu Armen und zum Ausgleich zwischen den Klassen; sie erfaßt Alte, Einwanderer, Behinderte, junge Menschen und vor allem aber Frauen.<sup>14</sup>

Die schwedischen KritikerInnen der Gleichstellungspolitik heben das Umverteilungsprinzip, das zum Ausgleich zwischen den Geschlechtern wirksam werden soll, als eines hervor, das in seinem Anspruch auf die neutrale Behandlung von Männern und Frauen nicht funktionieren kann. Denn beide, Männer und Frauen, haben in der Gesellschaft produktive und reproduktive Aufgaben. Konflikte sind jedoch deutlicher und stärker von Frauen akzeptiert. Frauen sind beides: Angestellte und „Mütter“, während Männer äußerst selten „Väter“ gegenüber dem Staat darstellen. Konstatiert werden kann also eine völlig andere Relation des Mannes als der Frau gegenüber dem Wohlfahrtsstaat. Helga Maria Hernes (1989) betont, daß Frauen wesentlich stärker abhängig von der öffentlichen Politik sind als Männer, obwohl beide Mitbürger, Klienten und Angestellte sind. Frauen haben weniger Macht in der Politik und benötigen deshalb eine stärkere staatliche Unterstützung. Frauen haben darüber hinaus aufgrund ihrer Mutterrolle einen mehr fragmentarischen Klientenstatus und schließlich sind sie auch deshalb mehr auf die Versorgung des Staates angewiesen, weil sie häufiger im öffentlichen Sektor angestellt sind (Hernes 1984, 26ff.), der Staat also gleichzeitig ihr Arbeitgeber ist. Frauen stehen in ihrer Abhängigkeit deutlicher zwischen Familie und Staat, während Männer stärker vom Arbeitsmarkt abhängig sind (Eduards 1986, 9). „De nya reglerna förutsätter en jämställdhet som i själva verket inte existera.“ (Bergqvist 1990, 231). [*Die neuen Regelungen setzten eine Gleichstellung voraus, die in dem Maße nicht existiert.*]

---

14 Diese Grundeinstellung reicht zurück ins 18. Jahrhundert, wo das Armengesetz (fattigvårdslagstifning) die Basis für die heutige schwedische Sozialgesetzgebung bildete (Eduards 1986,7).

Bergqvist (1990) führt aus, daß das Individuum in seinem wohlfahrtsstaatlichen Bedarf nicht, wie gefordert, auf dem Prinzip der Mitbürgerschaft behandelt wird, sondern in seiner Relation zum Arbeitsmarkt. Sie stellt dies im besonderen für die Frauen fest, für die sich wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen nur in verschwindendem Maße auf die Mitbürgerschaft allein beziehen, sondern vor allem, wie im vorangegangenen Kapitel ausführlich dargestellt, auf die optimale Nutzung der Arbeitskraft (Bergqvist 1990, 232; Langan/Ostner 1991, 302).

Die Gleichstellungspolitik war vor allem eine Arbeitsmarktpolitik (siehe Kap. 3). Auch die wohlfahrtsstaatliche Gesetzgebung ist für den Arbeitsmarkt entwickelt worden. In ihm sind schwedische Frauen zwar erstmals als *juristisch selbständige Individuen* betrachtet worden, aber es mangelt an einer hinreichenden Ausdehnung konkreter Vorstellungen auf den privaten Bereich (Eduards 1986, 3). Dies wird in der Interpretation der eigens dafür reformierten Gesetzessammlung Schwedens offensichtlich. Eduards (1986) deckt in den Gesetzen Schwedens eine Reihe von Widersprüchen auf, die dadurch entstehen, daß das schwedische Wohlfahrtssystem trotz der Individualbesteuerung weiterhin die Familie als Zielgruppe sieht. „Sammanfattningsvis kan man konstatera att den individ- och likhetsorienterade jämställdhetspolitiken ännu kontrasteras av en social- och familjepolitik som behandlar kvinnan som moder. En annan slutsats är att politiska åtgärder som gynnar alla lika förkommer, men att en politik som syftar till en uttalad omfördelning av värden från män till kvinnor inte existerar. Kvinnokollektivet är en främmande fågel i den politiska fauna.“ (Eduards 1986, 3). *[Zusammenfassend kann man feststellen, daß die individual- und gleichheitsorientierte Gleichstellungspolitik nunmehr als eine Sozial- und Familienpolitik, die die Frau als Mutter sieht, konstatiert werden muß. Ein anderer Schluß ist, daß die politischen Maßnahmen alle gleich fördern, aber daß eine Politik, die auf eine ausdrückliche Umverteilung von Werten von Männern zu Frauen abzielt, nicht existiert. Das Frauenkollektiv ist ein fremder Vogel in der politischen Fauna.]*

Der universalistische Anspruch der Sozialgesetze, so glaubte man, sei so solidarisch, daß er auch die Unterschiede zwischen Männern und Frauen nivelliere, wenn dazu eine Bereinigung der diskriminierenden Formulierungen in den Gesetzen hinzukomme. „Die Grundhypothese besagt nämlich, daß je umfassender, d.h. je universalistischer soziale Leistungen ausgestaltet sind und je einheitlicher sie institutionell verfaßt sind, desto solidaritätsschaffender seien ihre politischen Wirkungen. ... Denn ist einmal ein solch universalistisch-solidarischer Wohlfahrtsstaat etabliert, kann ihn in den

Kategorien von Gösta Esping-Andersen eigentlich nichts mehr erschüttern.“ (Kulawik 1994, 71). Kulawik (ebd.) nennt diesen logischen Schluß ein „Perpetuum mobile“ und unterzieht ihn einer kritischen Reflexion. Kritisch sieht sie die Interventionsfähigkeit des Staates in der Sozialpolitik. Der Staat ist in seiner Relation zum Markt, so Kulawik, aus der historischen Entwicklung betrachtet keineswegs in der Sozialpolitik so unabhängig wie dies Esping-Andersen und Korpi (1986) behaupten (Kulawik 1994, 67).

Die These der Partnerschaft zwischen Frauen und Staat ist zeit- und ortsgebunden. Sie hat sich im korporativen System entwickelt, dort sind ihre wohlfahrtsstaatlichen Konsequenzen zu analysieren. Eine solche Analyse wäre eine Staatsanalyse, die das dynamische Zusammenwirken zwischen politischen Akteuren und strukturellen Bedingungen innerhalb unterschiedlicher Bereiche in der politischen Arena und deren Verhalten zu unterschiedlichen politischen Bereichen, Organisationen und sozialen Bewegungen zum Inhalt hat. Eine solche Studie hätte das weibliche Verhalten zur politischen Macht als ein Zusammenspiel von öffentlichen und privaten Sphären zum Inhalt, d.h. Frauen zwischen sozialer und politischer Praxis als Lohnarbeiterinnen, Mütter und Mitbürgerinnen wären zu analysieren (vgl. auch Eduards 1990).

Die Gleichstellungspolitik sollte als neutrale Kraft zwischen den Geschlechtern wirksam werden. Kleinere Gruppen von Frauen, z.B. Unternehmerinnen, solche, die die Elternversicherung positiv nutzen oder von der Quotierung profitieren, bewerten die Erfolge positiv. Aber auf das paritätische Verhalten von Männer und Frauen hatte die Familien- und Sozialpolitik zu wenig regulierenden Einfluß (Hernes 1984, 26-45), denn sie regelte eher die Bereitschaftsfähigkeit beider PartnerInnen für den Arbeitsmarkt. Die Frauenforschung nahm Ende der 80er Jahre den Aspekt der Partnerschaft ins Visier. Im Blickpunkt waren Begriffe wie „Öffentlichkeit“ und „Privatheit“ sowie „Staat und Familie“ und das veränderte Verhältnis zwischen beiden. Eine politische Argumentationslinie griff die Diskussion von Arbeitsmarkt (Öffentlichkeit) und Familie (Privatheit) sowie der fehlenden Kohärenz dieser Diskussion auf (vgl. Schowstack-Sassoon 1987; Halsaa 1977). Sie markierte eine Trennung des Diskussionsinhaltes zwischen Staat und Wirtschaft sowie zwischen Familie und Staat.

Kurt Sjöström (1984) bezeichnet die Sozialpolitik Schwedens zusammenfassend als janusköpfig. Die sozialen Reformen gäben materielle Vorteile und Sicherheit und schafften gleichzeitig „Illusionen, die eine Passivität um den Kampf für mehr Menschlichkeit in der Gesellschaft“ fördern (Sjöström 1984, 14). Er hebt beispielhaft die vergleichsweise stärkere Kraft hervor, die von der sozialistischen Arbeiterbewegung in Schweden gegenüber dem

Sozialstaat ausging. Die Frauenbewegung dagegen stehe heute abwartend dem gegenüber, was Ruth Nielsen (1983, 16ff.) optimistisch „Staatsfeminismus“ nannte. Mit anderen Worten: es fehlt an aktiver Gestaltung der Gleichstellung auch durch die Frauen selbst. Dies hat historische Ursachen, denn in der Nachkriegszeit fehlten Frauen im großen Umfang in den politischen Prozessen, die den Wohlfahrtsstaat formten. Hernes (1982, 32) resümiert, daß ein Wohlfahrtsstaat, der die Betroffenen nicht an seiner Umformung teilhaben läßt, um eigene Ansprüche zu formulieren, zum *Bevormundungsstaat* wird. Zwar ist heute die Staatsform eine andere, nicht aber die Machtrelationen (Siim 1990, 18; Siim 1989, 111-138). Männer wurden stärker zu Teilnehmern und Frauen zu Empfängerinnen im politischen Prozeß. Frauen hatten im (korporativen) politischen Prozeß einen Objektstatus inne und spielten allein als Teilnehmerinnen (policymakers) eine Rolle im privaten politischen Sektor, so z.B. in der Familienpolitik (Sainsbury 1988, 337-346). *Denn die Familien- und Sozialpolitik Schwedens als Grundlage für die Möglichkeit des paritätischen Partnerschaftsverhaltens und Voraussetzung für die Gleichstellung im Privaten, ist aus der Sicht der Frauen janusköpfig* (Sjöström 1984, 14). Einmal sieht sie die Frau als juristisch selbständiges Individuum, dann aber definiert sie sie als Mutter und schränkt, indem sie ihr stärker die Reproduktionsaufgaben zuordnet, mit Hilfe dieser Interpretation ihre Rechte ein. Edwards (1986, 4ff.) und Hirdman (1988, 49-63) leiten hieraus Absichten ab, so die Geschlechterhierarchien zu sichern bzw. zu festigen.

Hernes (1989) Interpretation dagegen ist optimistisch nuanciert. Sie bezeichnet die Funktion der skandinavische Staaten in der Gleichstellungspolitik insgesamt als „*frauenfreundlich*“. Frauen werden unter dem staatsfeministischen Verhalten zunehmend mobilisiert, an politischen Prozessen teilzunehmen.<sup>15</sup> Ruth Nielsen (1983) prägte den Begriff vom „*Staatsfeminismus*“, der als eine Art Allianz zwischen Frauen und dem Staat bezeichnet werden kann. Als Staatsfeminismus wird nach Hernes (1989, 22) ein Feminismus „von oben“ verstanden, der in Form von Gleichstellung zwischen den Geschlechtern, flankierenden sozialpolitischen Maßnahmen sowie der Feminisierung von Berufen, die aus einer „wohlfahrtsstaatlichen Perspektive“ relevant sind, entstand. Er war gleichzeitig Reaktion auf eine existierende Feminisierung „von unten“, d.h. von Frauenaktivistinnen innerhalb und zwischen den politischen, kulturellen und gesellschaftlichen Sektoren (Hernes 1988, 153). Frauen sind als Gruppe beides geworden, Partnerinnen und Her-

---

15 Die von Hernes Anfang der 80er Jahre prognostizierte Entwicklung ist in Schweden erfolgt.

ausforderinnen des Staates. „Die Agitation von Frauen, die „Feminisierung von unten“ und die offizielle Antwort in Form des „Staatsfeminismus von oben“ hatten bleibende Wirkung auf die Entwicklung der nordischen Wohlfahrtsstaaten. Nachdem die Frauen einmal da waren, wurden sie durch eine Vielzahl politischer und organisatorischer Maßnahmen in den öffentlichen Bereich integriert, die zum Teil zur Überwindung allgemein gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Probleme, zum Teil als Antwort auf die Forderungen von Frauen entworfen wurden.“ (Hernes 1989, 11). „Der sozialdemokratische Staatsfeminismus<sup>16</sup> entwirft ein Fortschrittsmodell, in dem sich die Existenz von Frauen aus der Dunkelheit des privaten Hausfrauendaseins hin zum Licht der öffentlichen, erwerbstätigen Frau entwickelt.“ (Kulawik 1994, 79)<sup>17</sup>. Dieses Fortschrittsmodell ist trotz der wirtschaftlichen Probleme bislang nicht demontiert, sondern bis heute weiterentwickelt worden.

Die neuen Abhängigkeiten der schwedischen Frauen von ihrem Staat sind für Außenstehende nicht zuletzt deshalb problematisch zu beurteilen, weil konstruktive Vorschläge für eine bessere Alternative fehlen. Auch bleibt die Kritik schwedischer Frauen weitgehend in der Darstellung des Phänomens stecken. Die staatsfeministische schwedische Alternative steht darüber hinaus im positiven Gegensatz zu den wirtschaftlichen Abhängigkeiten von Frauen im Alleinversorgungsfall und zu den mißtrauischen Verkehrsformen der Sozialämter in anderen Nationen. Denn der schwedische Staat sorgt automatisch für die Unterhaltsregelung der Kinder nach Ehescheidungen, wenn ein Elternteil zu Zahlungen nicht in der Lage ist oder sich der Verantwortung entzieht (Ekdahl, SI: 1984, 8).

---

16 Kulawik, T. (1994) übernimmt den Begriff von Hernes (1987, in Deutsch erschienen 1989). Er geht zurück auf Nielsen 1983.

17 Kulawik erkennt im schwedischen „Staatsfeminismus“ das Erbe einer sozialistischer Emanzipationstheorie wieder. In ihr war die Proletarisierung der Weg zur Befreiung der Frauen.

Aber schwedische Frauen fordern, nicht bei einer vergleichsweise günstigen Position stehenzubleiben, sondern das Ziel von Gleichstellung und gleichen Rechten aller Individuen in der Realität sichtbar einzulösen.

Wie oben betont, ist eine größere Beteiligung von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen nötig, um den Widerspruch, der sich zwischen der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und den wohlfahrtsstaatlichen Regelungen im Privaten ergibt, aufzulösen: Frauen legen in politischen Entscheidungsprozessen eigene Maßstäbe an. Inzwischen gibt es zwar mehr Frauen als früher in Leitungsfunktionen des Verwaltungssektors, der über wichtige korporative Verhandlungssysteme mit Entscheidungsfunktion verfügt, aber noch immer haben die skandinavischen Wohlfahrtsstaaten eine Art „private-public-mix“ (Hernes 1989, 66ff.) mit einem Balanceakt zwischen dem korporativem System, dem öffentlichen Sektor und den Familien, zwischen denen Entscheidungen vorsichtig abgewägt werden. Frauenfragen gelten darin immer noch als ein „Störfaktor“. Die staatliche Reaktion auf die Forderungen der Frauen, der Staatsfeminismus, gilt als vorsichtiges Abwägen in diesem Balanceakt. Die dialektische Familien- und Sozialpolitik kann dafür als Beispiel stehen.

Obwohl die skandinavischen Staaten als frauenfreundlich eingestuft werden (Langan/Ostner 1991, 308; Hernes 1989), hat die Politik Frauen gleichzeitig ökonomisch und politisch polarisiert, d.h. die Unterschiede zwischen den Frauen verschärft (Borchhorst 1989; Siim 1990, 19). Denn es sind besonders die aktiven und ressourcenstarken Frauen, die als Partnerinnen und Herausforderinnen des Staates auftreten. Ein neues Problem ist deshalb, Umverteilungen von Macht und Ressourcen auf die schwächeren Frauen vorzunehmen, zu denen die meisten gehören.<sup>18</sup> Darüber hinaus hat die vermeintlich geschlechterneutrale Aufgabenverteilung eine neue „No-choice-Situation“ und ein „Gefangenen-Dilemma“ der (wenigen) Zuhausegebliebenen erzeugt (Langan; Ostner 1991, 303).

Ein weiteres Problem der Familien- und Sozialpolitik liegt in ihrer Zuständigkeitsstruktur. In ihrem institutionalisierten Modell gilt diese durch Kompetenzverteilung zwischen Staat, Provinziallandtagen und Gemeinden als nicht unproblematisch. In der Sozialpolitik liegen die Kompetenzen beim Staat vor allem in der Arbeitsmarkt- und Wohnungsbaupolitik sowie in der

---

18 Eins der typischen Konflikte in der Frauenbewegung: Erfolgreich dürfen Frauen nur dann sein, wenn sie sich nicht über die Masse der übrigen erheben. Ein zumeist sehr emotional getragenes Thema.

Sozialversicherung. Gesundheits- und Krankenpflege obliegen stärker den Provinziallandtagen und auf den kommunalen Verantwortungsbereich entfallen Sozialdienste sowie Alkoholikerfürsorge, Betreuung von Kindern, Alten und Behinderten (Lindblom 1986, 9). Schweden verfügt über 286 Stadtverwaltungen sowie 256 Provinziallandtage (Olsson 1992, 734-746). „Es ist wichtig anzumerken, daß bis vor kurzem die örtlichen und regionalen Verwaltungen mehr oder weniger unabhängig Steuererhöhungsbefugnisse besaßen, wodurch die finanzielle Basis der angebotenen Leistungen geschaffen wurde.“ (Olsson 1992, 736). Dies beeinflusste in der Vergangenheit die wirtschaftlichen Verhältnisse der Frauen.

Davidson (1989) stellte darüber hinaus fest, daß die Betonung von Solidarität und Universalismus in der Umverteilung des sozialen Programms auf Kosten gesellschaftlicher Klassen geht. Bergqvist (1990) überträgt diese Kritik auf die Geschlechtersituation, in der eine Ungleichverteilung zu Gunsten der Männer existiert, und zwar in der Elternversicherung, nach Scheidungen und in der Pensionsregelung. Frauen haben in der Regel die berufliche Entwicklung des Mannes unterstützt und den wesentlichen Anteil ihrer produktiven Jahre in der Familienversorgung verbracht, ohne die Vorteile des Wohlfahrtsmodells zu nutzen (vgl. Bergqvist 1990, Siim, 1988). Die Theorie des Wohlfahrtsstaates, so die Kritik, geht an der Lebenswirklichkeit der meisten Frauen vorbei. Die Formulierung eines Mitbürgerschaftsideals, der sich die Wohlfahrtsgesetzgebung annähert (Esping-Andersen; Korpi 1987, 47; Bergqvist 1990, 228), klammert die Lebensbedingungen der Frauen aus und wird nur für wenige zum Vorteil. Denn obwohl 1974 die Elternversicherung alte Regelungen ersetzte und sich auf eine aktive Mitwirkung aller Individuen gründete, waren es gerade die Wohlfahrtsgesetze, die wieder Unterschiede zwischen den Geschlechtern manifestierten (vgl. Hirdman 1989, 1990; Edwards 1988, 207ff. u.a.). Wolfe (1989) erhebt den Vorwurf, der Staat stehe als ein kontrollierendes Machtsystem auch als Hindernis im Ausbau von sozialen Netzwerken zwischen Familie und Gesellschaft. Der wohlfahrtsstaatliche Einfluß habe eher einen Funktionsentleerung in den Familien bewirkt. Siim & Borchhorst (1987, 127ff.) betonen dagegen eine Gegenseitigkeit im Verhalten zwischen Familie und Staat, die dazu beigetragen habe, daß eine Verteilung der Verantwortung für die menschliche Reproduktion von privater, d.h. von der Familie, zur öffentlichen Sphäre stattgefunden habe. Siim (1988, 160ff.) unterstreicht die positive Bedeutung der Verstaatlichung von Familienaufgaben für Frauen und die Vorteile, die gleichermaßen alle daraus ziehen können.

Durch die Gleichstellungspolitik Schwedens haben die Frauen neue soziale und politische Rechte erhalten, so daß die neue Geschlechterhierarchie unter neuen Bedingungen funktioniert. Hierüber fehlen bislang empirische Erhebungen, die Siim (1990) deshalb von der Forschung fordert. Die Ansprüche der schwedischen Frauen an die schwedische Gleichstellungspolitik sind nach ihrer Auffassung deutlich. Frauen im politisch-administrativen System beanspruchen einen stärkeren Machteinfluß auf die Institutionen, Frauen in der Gewerkschaftsbewegung bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, während Frauen in der ökologischen Bewegung Anspruch auf Milieuverbesserung stellen. Zu diesen Ansprüchen zählt auch, eine friedlichere Welt zu schaffen, mit mehr Selbstverwaltung und Autonomie für Frauen. Dabei stehen Fragen der Verbesserung der Lebensbedingungen oftmals im Gegensatz zu Ansprüchen nach mehr Machteinfluß und Autonomie. Dies wiederum scheint in Schweden eine Zersplitterung der Frauenbewegung zu bewirken, deren Interessengebiete miteinander kollidieren. Siim (1990) betont, daß hier die Frauenperspektive mehr Einigkeit unter politischen Prioritäten erzielen sollte.

Die Interessen der Frauen müßten auf lange Sicht neu formuliert werden. Die Vision, daß beide, Männer und Frauen, verantwortlich an der Entwicklung der Zukunft mitwirken, steht dabei im Vordergrund.

Den Staat als Partner oder als Bevormunder zu definieren, ist ein Problem der differenzierten Betrachtung: Zweifellos war und ist er Partner dort, wo Frauen aufgrund der Lebensbedingungen auf Hilfe und Wohlfahrt angewiesen sind. Er wurde zum Bevormunder dort, wo er in die Lebensverhältnisse von Frauen gestaltend eingriff, ohne sie selbst an den Entscheidungsprozessen im korporativen Prozeß zu beteiligen. In der schwedischen Literatur aber kommt m.E. die Kritik am Anteil, den Frauen in der aktiven Auseinandersetzung mit ihren Lebensbedingungen nehmen, zu kurz. Die schwedischen Gesetze für die aktive Gestaltung von eigenen Lebensvorstellungen bieten größere Chancen dazu als die anderer EU-Staaten (vgl. Hedlund 1993). Das Dilemma der Frauen liegt in der fehlenden Reflexion ihrer eigenen Situation. Bildung und Aufklärung auf dem Hintergrund des Aufforderungscharakters, den die Gesetze enthalten, fehlen und lassen schwedische Frauen weiterhin unmündig gegenüber ihrem Staat. Das Bildungssystem hat, wie im vorangegangenen Kapitel aufgezeigt, den Reformzielen keine konkreten Vorstellungen über deren Umsetzung folgen lassen, so daß ein entsprechendes Handlungsrepertoire nicht vermittelt wurde. Geblieben sind Erwartungen, daß alte Rollen in einem neuen Muster funktionieren sollen. Dazu gesellt sich ein weiteres Problem: der



schwedische Staat befindet sich längst selbst in einem Dilemma von Abhängigkeiten, die in der friedlichen Konsensphase durch das Delegieren von Macht entstanden sind. Frauen müssen deshalb nach zwei Seiten agieren; zur Seite des Staates und zur Seite korporativer Strukturen. Die von Frauen gewünschte Harmonisierung von Öffentlichkeit und Privatheit und die damit einhergehende Forderung nach Teilung von Macht und Einkommen mit den Männern ist auf die Zusammenarbeit mit beiden Machtpolen angewiesen. In der existierenden politischen Struktur des „private-public-mix“ sind sie in der Familien- und Sozialpolitik dagegen wiederum stärker auf die Partnerschaft des Staates angewiesen. Schlechte wirtschaftliche Bedingungen und der Beitritt zur EU liefern diesem dazu eine immer schwächer werdende Verhandlungsbasis.

#### **5.4 Zum Problem der Bedeutungslosigkeit von Korporatismus in der Familien- und Sozialpolitik**

In den vorangegangenen Kapiteln wurde der Bezug der Familien- und Sozialpolitik zum Korporatismus nur knapp behandelt. Die oberste Sozialbehörde (Socialstyrelsen) hatte im schwedischen Korporatismus eine unbedeutende Stellung. Darüber hinaus liegen zu diesem Aspekt kaum wissenschaftliche Untersuchungen vor, denn 1937 wurden durch einen Reichstagsbeschluß die mit der Sozialbehörde verquickten korporativen Organe (zwei Sozialbevollmächtigte und sechs Sektionen des Sozialen Rates) abgekoppelt. Rothstein (1992, 103ff.) weist einen Verwaltungskorporatismus in der Sozialpolitik nur bis vor dem Zweiten Weltkrieg nach.

Während der Korporatismus in Schweden die Politiklandschaft der Nachkriegszeit prägte und zur Legitimation der schwedischen Politik beitrug, gilt in diesem Fall: „Avkorporatiseringen av socialstyrelsen 1937 framstår därför som en anomali och frågan är hur detta kann förstås“ (Rothstein 1992, 104). *[Die Entkorporatisierung der Sozialbehörde 1937 steht für eine Anomalie, und die Frage ist, wie dies zu begreifen ist.]* Dieses Zitat dokumentiert eine Ratlosigkeit in der Einordnung einer behördlichen Institution in eine Strukturnorm, die aufgrund verwaltungs- und regierungstechnischer Handhabbarkeit in der Regel korporativ ist. Rothstein (1992) ist der Auffassung, daß die Sozialbehörde die korporativen Institutionen nicht wegen antikorporativer Einstellung ausgeklammert hat, sondern daß es sich um eine pragmatische Übergangslösung handelte und man beabsichtigte, nach einer geeigneten Repräsentationsformen zu suchen. Es fehle, so Rothstein (1992, 109), bislang an einer rechten Technik (... „man ännu inte hitta den rätta tekniken“),

eine geeignete Repräsentationsform zu bilden, die auch die Legitimation im Volk einwirbt (vgl. Max Weber 1919). Denn, wie in Kap. 1 ausgeführt, in Schweden sind Verwaltungen in ihrer Tradition auf eine starke BürgerInnennähe ausgerichtet. Das Vertrauen in den Staat hat hier seine Wurzeln. Die fehlende Repräsentationsform der Bevölkerung gegenüber wurde m.E. bislang deshalb nicht gefunden, weil korporative Interessen an Kapitalinteressen geknüpft sind. Kreative politische Gestaltung oder unabhängige politische Formen erreichten schwedische Verwaltungseinheiten aber immer dann, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt zur Entwicklung von Profiten nutzbar gemacht werden konnten. Hier schoben Unternehmerverbände und Gewerkschaften Innovationen mit Zustimmung und Hilfe der Politik an. Die oberste Sozialbehörde bildete dazu kein attraktives Terrain.

Geht man davon aus, daß Korporatismus, wie er sich in Schweden darstellte, d.h. als sozial-liberale Form des Kompromisses und der Konsensfähigkeit, wertvolle Verhandlungsformen enthält, dann fehlten und fehlen in dem Bereich, der Frauen am stärksten in ihren Lebensbedingungen beeinflusste, diese Bedingungen. Er aber beinhaltet in einem Korporatismus, der nach demokratischen Regeln funktioniert (wie z.B. auch das deutsche Gesundheitssystem), wertvolle Machtdimensionen, in denen Frauen in ihrem Sinne Entscheidungen beeinflussen könnten. Diese Erkenntnis ist in neuester Zeit von schwedischen Frauen aufgegriffen worden und wird in kleineren korporativen Einheiten praktiziert. Die Gesundheitszentrale in der Stadt Änge betreibt z.B. seit 1992 mit Erfolg ein solches Projekt. Wirtschaftliche Entscheidungen innerhalb der Behörde und die Kompetenz in den Lohnverhandlungen liegen in den Händen von Frauen. Sie registrieren für sich selbst dazu ein gestiegenes Know-how und mehr Selbstvertrauen im Prozeß der Entwicklung der inzwischen selbständig agierender Institution (JÄMSIDES 1996/2, 12). Die Frauen in dieser korporativen Einrichtung sind ein Beispiel für die im vorangegangenen Kapitel angesprochene Übernahme von Eigenverantwortung in Form eines eigenen Parts in der Gestaltung der Lebensverhältnisse nach Fraueninteressen.

Es kann festgehalten werden, daß die Lebensbedingungen von Frauen dort am stärksten beeinflußt werden, wo kaum korporatistische Strukturen vorzufinden waren: im Sozialbereich. Die Kritik an der Familien- und Sozialpolitik der Frauen ist identisch mit einer Kritik am Staat. Dieser trägt hier Zuständigkeit und Verantwortung ohne die Partner des Arbeitsmarktes und erzeugt so einen „Klientinnenstatus“. Durch die Übernahme von Versorgungslasten garantiert er die Bereitstellung von Arbeitskraftreserven. Er steht damit in Abhängigkeit von den Erwartungen der Arbeitsmarktpartner,

die diese Aufgabe ihm allein überlassen. Dies dient der Relativierung, nicht der Veränderung von Ausbeutungsmechanismen, die für Frauen latent weiterexistierten. So gesehen, ist auch die Familien- und Sozialpolitik eine Arbeitsmarktpolitik, die dies hinter dem Ideal des Neutralitätsprinzips zur Gleichstellung in den Familien- und Sozialgesetzen verbirgt.

### **Zusammenfassung**

Schwedens Familien- und Sozialpolitik hat in der Rezeption der Frauenwissenschaft innerhalb der Europäischen Staaten besondere Aufmerksamkeit erfahren. Relativ unbekannt sind die kritischen Aspekte außerhalb Schwedens geblieben. Die wenige dazu existierende deutsche Wissenschaftsliteratur konzentrierte sich auf die Vorteile zur Vereinbarung von Familie und Beruf aus einem spezifisch deutschen Blickwinkel.

Schwedens Gesetze sind nach einem Universalitätsanspruch gestaltet, d.h. die staatliche Fürsorge umfaßt alle BürgerInnen, nicht nur bedürftige Gruppen. Dieser Universalitätsanspruch erweist sich in der Nutzung durch Männer und Frauen als ungleich. In den vergangenen Jahrzehnten wurden die universalistischen Wohlfahrtsgesetze, aber auch die gesamte schwedische Gesetzessammlung zum Zwecke der Gleichstellung um das Neutralitätsprinzip erweitert. Bei kritischer Betrachtung erweist sich dieser Neutralitätsanspruch allerdings als janusköpfig. Einerseits sollte er die Gleichstellungsentwicklung unterstützen und andererseits ist, insbesondere in der Familienversicherung, die Gleichstellung bereits vorausgesetzt; denn Frauen und Männer werden darin als vollzeitbeschäftigte qualifizierte selbständige Individuen definiert. In der Realität aber erfüllen Frauen diese Definition in geringerem Maße. Da Frauen die Elternversicherungsregelungen noch immer häufiger als Männer in Anspruch nehmen und die finanziellen Regelungen aber an Verdienst gebunden sind, ergeben sich daraus für den Staat darüber hinaus Vorteile. Frauenstimmen kritisieren, daß Mütter in den Regelungen weiterhin als Zielgruppe gesehen werden, während Väter nur formal vorgesehen sind. Wohlfahrtsstaatlicher Universalismus und Neutralitätsanspruch werden so ungleich gewichtet.

Schwedens BürgerInnen sind aufgrund des Universalitätsanspruchs alle in irgendeiner Weise EmpfängerInnen von Wohlfahrt. Wohlfahrt unterstützt trotz aller Kritik auch den Gleichstellungsprozeß. Hieraus ergibt sich für schwedische Feministinnen eine andere Diskussionslage, als sie in Deutschland, dem größten EU-Partner, vorgefunden wird. Deutsche Frauen stehen in der Diskussion bei Minimalforderungen. Die Gesetze Deutschlands lassen

bis heute eine Reform nach dem Gleichberechtigungsgrundsatz vermissen. Während schwedische Frauen die Einlösung der Gleichstellung in der Realität einfordern, weist die deutsche Familien- und Sozialpolitik den Frauen per Gesetz den zweiten gesellschaftlichen Stand zu und unterstreicht das männliche Versorgerprinzip. Frauen gelten auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin als kontraproduktiv, denn ihre unbezahlten Reproduktionsleistungen sind vom Staat kalkuliert. Fehlende Gleichstellungspolitik auf parlamentarischer Ebene und ein überkommenes Halbtagsschulsystem, das Frauen an ihrer beruflichen Selbständigkeit hindert, machen deshalb Sinn. Die Koedukationskritik Deutschlands findet weitgehend im Elfenbeinturm statt.

In den vorangegangenen Kapiteln wurde ein starker korporativer Einfluß auf die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik Schwedens festgestellt. Er hat die Bildungs- und Gleichstellungssituation der Frauen in der Vergangenheit maßgeblich beeinflusst. Korporatismus enthält, wenn er nach demokratischen Regeln funktioniert, wertvolle Verhandlungssysteme. Diese sind im Familien- und Sozalsektor, der Frauen entlastet hat und gleichzeitig in umfangreichen Maße Arbeitsplätze für sie schuf, von besonderer Bedeutung. Frauen haben hier einen wesentlichen Beitrag zum Wohlfahrtsstaat geliefert. Die oberste Sozialbehörde Schwedens aber hat bereits vor dem Kriege ihre korporativen Partner abkoppelt. *Ein Sonderfall in der schwedischen Politiklandschaft*. Auf dem Sozalsektor waren Frauenorganisationen stärker aktiv als in den übrigen Wirtschaftsbereichen. Möglichkeiten des korporativen Einflusses hat für sie aber hier nicht bestanden. Kleinere korporative Institutionen, die allein von Frauen geleitet werden, sind Mitte der 90er Jahre entstanden und setzen erste Zeichen für eine aktive Rolle im Gestaltungsprozeß auf dem Arbeitsmarkt.

In der Kritik der schwedischen Feministinnen zur Familien- und Sozialgesetzgebung mangelt es m.E. an einem Aufforderungscharakter für die aktive Beteiligung von Frauen im Gleichstellungsprozeß. Sie verweilt überwiegend in der Darstellung und Analyse vorhandener Benachteiligungen, ohne Alternativen aufzuzeigen. Der beklagte Klientinnenstatus, den Frauen gegenüber dem Staat innehaben, ist m.E. eine Folge versäumter Bildung und Aufklärung, die parallel zu den Reformen hätte verlaufen müssen, damit Gesetze und Verhalten in ein Wechselverhältnis gebracht werden. Darüber hinaus fehlt in der Arbeitsmarktpolitik eine veränderte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Der erwünschte soziale Wandel läßt sich nicht allein formal herstellen.

Darüber hinaus befindet sich der Staat in der engen Bindung zu seinen Frauen im Familien- und Sozialbereich in dem Dilemma, daß eine korporative Beteiligung an der Verantwortung für die Reproduktion der Gesellschaft von Seiten der Arbeitsmarktpartner nicht existiert. In seiner Alleinverantwortung gegenüber den privaten gesellschaftlichen Aufgaben steht er in der Verpflichtung, die Mobilisierung für den Arbeitsmarkt zu garantieren. Die Familien- und Sozialgesetze Schwedens sind ein Abbild dieses Dilemmas. Ein aktiver Part bzw. strategische langfristige Interventionen von Frauen können deshalb nur auf beiden Ebenen, dem Staat auf der einen Seite und den Arbeitsmarktpartnern auf der anderen Seite, erfolgreich sein. Die Kritik, an den Staat allein gerichtet, wie derzeit praktiziert, wird den Klientinnenstatus sonst weiter konservieren.



## 6 Gleichstellungspolitik

Bei dem Versuch, die wichtigsten Aspekte der Gleichstellungspolitik anzusprechen, befindet man sich wieder in der Arbeitsmarkt- und Familien- und Sozialpolitik.<sup>1</sup> Die institutionalisierte Frauenpolitik entwickelte ihren Gleichberechtigungsanspruch überwiegend im arbeitsmarktrechtlichen Bereich. Was sich nach wissenschaftlichen Recherchen als Resultat in der vorliegenden Arbeit präsentiert, ist in der Wissenschaft seit langem kritisch definiert: „Institutionalisierte“ Frauenpolitik zielt zunächst darauf, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der Gesellschaft durchzusetzen. Dieser Aspekt wird üblicherweise als *Gleichberechtigungspolitik* bezeichnet.“ (Cordes 1996, 29). Innerhalb dieser existieren unterschiedliche Gleichstellungskonzepte (vgl. Cornelissen 1988). Die nordischen Länder haben in der Praxis einander vergleichbare Konzepte entwickelt. Schweden verfolgte dabei besonders das Ziel der Beteiligung von Frauen am Arbeitsleben und an politischer Machtentscheidung. Bildung lieferte hierfür die Voraussetzung. „Die Politik der Geschlechtergleichheit wurde streng genommen zu einer Politik, die sich mit dem Zugang von Frauen zu Entscheidungsprozessen befaßte, ebenso mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt und zum Bildungssystem. Es ist eine Politik der Rekrutierung von Eliten, und sie erstreckt sich über den Bereich der Wahlpolitik (wo sie keine gesetzliche Relevanz hat) und der korporativen Politik (wo sie diese Relevanz inzwischen hat) hinaus auf die Ernennung von Beamten, Hochschullehrern und Führungspositionen aller Art.“ (Hernes 1989, 25). Bis heute sind die Annäherungen an die Zielsetzungen differenziert zu beurteilen; die Beteiligung an Entscheidungsprozessen steht im Mittelpunkt der Forderungen aufgeklärter schwedischer Frauen.

Nach Vorstellungen der Reform-Konstrukteure in den schwedischen Politikfeldern schien sich die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Frauen durch eine weitgehende Integration auf dem bezahlten (männlichen) Arbeitsmarkt herstellen und formaljuristische, politische Maßnahmen sowie Aktivitäten des Staates ordnen zu lassen, und dies unter einer „verdeckten“ Beibehaltung einer „eigenen Sphäre“ (Benjamin 1996), die nur durch

---

<sup>1</sup> Bereits angesprochene Aspekte werden deshalb in diesem Kapitel aus didaktischen Gründen noch einmal aufgegriffen.

Frauen garantiert zu sein scheint: „Ich vermute, daß dieses Beharren auf einer Trennung zwischen Öffentlichkeit und Privatem durch die Furcht inspiriert ist, daß alles, was öffentlich oder „außen“ ist, lediglich die Hilflosigkeit des einzelnen verschärfen wird, daß die einzige Abhängigkeit, die man gefahrlos eingehen kann, die Abhängigkeit von einer Person ist, die sich nicht im Kampf aller gegen alle beteiligt, weil sie selbst nicht unabhängig ist. Also kann die Autonomie nur geschützt und die eigene Verletzlichkeit nur getarnt werden, wenn die Fürsorge auf ihre eigene Sphäre beschränkt bleibt.“ (Benjamin 1996, 195). Benjamin bezieht sich in ihrer Argumentation auf die staatlich organisierte Fürsorge als eine „sichere haltende Umwelt“, die Männer deshalb nur eingeschränkt zulassen wollen, weil dann die Privatsphäre, auf die sie sich sicher zurückziehen können, aufgelöst werden könnte. Die schwedische Entwicklung hat sich zwar durch die staatliche Fürsorge rein objektiv von dieser einschränkenden Haltung entfernt, enthält aber bei kritischer Betrachtung weiterhin subtile und ambivalente Formen dieses männlichen Bedürfnisses, einer wirklichen Unabhängigkeit von Frauen im gesellschaftlichen Kontext Grenzen zu setzen.

Wenngleich unter dem Anspruch von Geschlechtsneutralität weitreichende Gesetzesreformen vorgenommen wurden, lassen diese sich auch weiterhin auf das Motiv von Gleichstellung durch Arbeit und Entlohnung zurückführen, bei der die geschützte, durch Frauen ausgefüllte Privatsphäre garantiert bleibt. Nach außen hin hat sich Gleichstellungspolitik als eigenes Politikfeld auf parlamentarischer Ebene etabliert, wenngleich mit schwächerem Wirkungsgrad als traditionelle Politikfelder.<sup>2</sup> *Nielsen (1983) prägte dafür den Begriff „Staatsfeminismus“.* Dieser Begriff definiert das wechselseitige Verhältnis von *Forderungen der Frauen* und *staatlichen Reaktionen* darauf. Die Reaktion des Staates auf die Forderungen der Frauen, der „Staatsfeminismus“, präsentiert sich heute durch eine eigene Gleichstellungsbürokratie, d.h. einer ständigen Repräsentanz von Institutionen. Sie wurde zur Angleichung an die Positionen der Männer im gesellschaftlichen Kontext geschaffen und entspricht in der staatlich strategischen Entwicklung einer kompensatorischen Politik. Sie steht besonders in der Kritik der Wissenschaft, denn den innovativen reformpolitischen Prozessen zur gesellschaftlichen Veränderung durch Bildung, Arbeit und Soziales ließen die Schweden die not-

---

2 Der Begriff „Frauenpolitik“ beansprucht im Schwedischen eine spezifische Definition mit Vorstellungen über den Transfer von Bedürfnissen aus der Lebenswelt von Frauen; der deutsche Begriff „Frauenförderung“ ist ungebräuchlich. Er suggeriert m.E. eher eine „Hilfsbedürftigkeit“ als den Anspruch auf gleiche Rechte.



wendigen Strukturveränderung, z.B. einer neuen Arbeitsaufteilung zwischen den Geschlechtern, nicht folgen. Vielmehr entwickelte sie die als fortschrittlich definierte Gleichstellungspolitik in Programmen, Gesetzen, Maßnahmen u.ä. Der von Nielsen (1983), Siim (1988), Hernes (1989) u.a. definierte „frauenfreundliche“ schwedische Staat ließ das Herrschaftsverhältnis, das sich als ein Geschlechterverhältnis darstellt, unangetastet. Männliche Eliteträger haben in ihrer Beteiligung im korporativen Prozeß der politischen Reformen Schwedens die Bedingungen, die durch männlich bestimmte Normen und Werte die Kultur prägen, kaum problematisiert. *Den Frauen wurden diese durch Jahrtausende geprägten Normen als allgemeingültige menschliche Normen in der Gleichstellungspolitik zur Orientierung oktroyiert bzw. vorgegeben.* Das Verhalten zwischen Frauen/Familie und Staat und die Anbindung des Mannes an den Arbeitsmarkt hat sich in Schweden durch die Reformen in der Gleichstellungspolitik weiter als in den anderen Industrienationen entwickelt und vertieft (vgl. Hernes 1984; Dahlerup 1975; Eduards 1986). Eine theoretische Reflexion aus feministischer Sicht ging dem jedoch nicht voraus: „Der skandinavische Staatsfeminismus ist das Ereignis eines Wechselspiels von Agitation von unten und Integrationspolitik von oben...“<sup>3</sup> und basiert nicht auf einer Theorie. Dies gilt auch für das „Schwedische Modell“, in dem sich die staatsfeministischen Züge entwickelten. Das „Schwedische Modell“ selbst war eine Konstruktion aus funktional-sozialistischen Entscheidungen und ihrer pragmatische Umsetzung (Adler-Karlsson 1973).<sup>4</sup> Funktionalismus und Pragmatismus prägten auch die Gleichstellungspolitik. Es bedarf einiger Anstrengung, einzelne Bereiche, die bisher pragmatisch gesteuert wurden, heute mit einer übergeordneten Theorie ordnen zu wollen. „Eine Erklärung für das Fehlen einer allgemein anerkannten Theorie über unser System könnte in einem seiner wichtigsten Merkmale liegen, nämlich in seinem hohen Maße praktischen und pragmatischen Charakter.“ „... unsere Art, praktisch über soziale und wirtschaftliche Probleme zu denken. Diese Methode habe ich „Funktionaler Sozialismus“ genannt.“ (Adler-Karlsson 1973, 29-32). Die Entwicklung der Gleichstellungspolitik bis heute ist unter diesen Prämissen zu erklären; nach einer übergreifenden Theorie wird man auch hier vergeblich suchen. Der Aufbau der institutionalisierten

---

3 Hernes, H. M.: 1989, 11

4 Das „Schwedische-Modell“ war von jeher ein fragwürdiger Begriff und „eher ein Etikett denn eine gelebte Realität“ (Henningssen 1986, 21); ein zuerst im Ausland geprägter Terminus.

Gleichstellungsstruktur in der Regierungskanzlei kann als Beispiel funktionaler und pragmatischer schwedischer Lösungen stehen (vgl. Kap. 6.2 und 6.3).

Pragmatismus und das Fehlen theoriegeleiteter Entscheidungen kennzeichnen auch die Gleichstellungspolitik. Politische Einzelschritte und Entscheidungen bestimmten die Entwicklung und ließen neben dem Fortschritt andere und/oder neue Nachteile entstehen, übersahen in der Theorie längst diskutierte Probleme. Die schwedische Forschung betont deshalb, *daß der moderne Wohlfahrtsstaat hauptsächlich eine patriarchalische Konstruktion sei, der ein altes Geschlechtersystem in veränderter Form „re-produziert“* (Hirdman 1990:44, 73ff.). Dahlberg (1986, 27) bezeichnet die Gleichstellungspolitik als „staatsanpassende Befreiungsstrategien“ (*staatsanpassade frigörelsestrategier*). Die bürokratische Effektivität, so glaubt Prokop (1981, 27), sei rein rhetorisch. Frauen würden als Rohmaterial für formalisierte Ziele benutzt. Dahlberg (1984) äußerte Mitte der 80er Jahre nach dem Erlaß des ersten Gleichstellungsgesetzes bereits die Befürchtung, daß die männliche Stellung im Erwerbsleben durch dieses Gleichstellungsgesetz nicht berührt werden würde und daß Arbeitgeber und Vorgesetzte an einer Veränderung nicht wirklich interessiert seien.

Es muß unterstellt werden, daß ein Problembewußtsein der schwedischen „Planer“ für gesellschaftsverändernde Maßnahmen während der Planungsphase nicht vorhanden war und auch heute noch fehlt (vgl. dazu auch die in Kap. 4 problematisierte Anpassung des Bildungssystems). *Gleichwohl aber sind die Voraussetzungen zum Abbau dieses Herrschaftsverhältnisses in gleichstellungspolitischen juristisch verankerten Entscheidungen in Schweden heute stärker gegeben als in den übrigen EU-Staaten*, auch wenn sie unter nur unzureichendem Problembewußtsein entstanden sind.<sup>5</sup> Sie sind der erste notwendige Schritt zu strukturellen Veränderungen (in der Arbeitsaufteilung), die in einem gesellschaftsverändernden Resultat münden könnten und sind Voraussetzung für eine geschlechterdifferente Kultur.

Frauen in der Wissenschaft auf der ganzen Welt, besonders aber in Schweden selbst, legen die Nachteile offen, die Gleichstellungskonzepte ohne gesellschaftsverändernde Strategien beinhalten: „Im Gegenteil kann die formale Rechtsgleichheit mit ihrem Konzept der Gleichbehandlung und Chancengleichheit dazu dienen, das ungleiche Verteilungsergebnis als legitim

---

5 Ein gewohntes männliches Verhalten, Stellung zu nehmen und Entscheidungen zu treffen, ohne sich den intellektuellen Kenntnisstand für einen theoretisch fundierten Diskurs verschafft zu haben.

erscheinen zu lassen und es gleichzeitig zu individualisieren: Da es den Frauen nicht mehr, wie im 19. Jh., rechtlich verboten ist, Qualifikationen zu erwerben und sich um bestimmte Positionen zu bemühen, erscheint es als legitim, daß sie im Konkurrenzkampf „dem Besseren“ unterliegen. Da ihnen über die rechtlich gebotene Chancengleichheit die gleichen Rechte und Möglichkeiten offenstehen, hängt es zudem von ihrem eigenen Willen ab, ob sie diese Möglichkeiten nutzen. Der geringe Anteil von Frauen in hohen Positionen legt unter dieser Perspektive lediglich den Schluß nahe, daß sie eben nicht wollen, obwohl sie könnten.<sup>6</sup> Damit gilt individuelles Versagen als Ursache für die ungleiche gesellschaftliche Positionsverteilung. Ungleichheit wird zum Problem von Individuen gemacht, und das strukturelle Problem der ungleichen Ausgangslage und Zugangsmöglichkeiten bleibt verdeckt.“ (Cordes, 1996, 15).

Die schwedische Gleichstellungspolitik hat zwar durch ein Gleichstellungsgesetz stärker als in anderen EU-Ländern Einfluß auf die Einlösung der formalen Rechtsgleichheit in der Praxis genommen, aber es fehlte der „Blick über den Rand“. In der Gesetzessammlung wurden diskriminierende Formulierungen beseitigt und geschlechterneutralisierende aufgenommen. Aber erst zwei Jahrzehnte nach dem ersten Gleichstellungsgesetz und zweifacher Novellierung zeigt dies Auswirkungen (zuletzt verschärft zum 01. Juli 1994 (SFS 1994: 292, vgl. dazu Kap. 3.4), vor allem in der quotierten Besetzung von Stellen in öffentlichen Ämtern und in der Ministerrepräsentation. Die durch das Gleichstellungsgesetz gegebenen Sanktionsmöglichkeiten bei Diskriminierungen werden in der Praxis auch tatsächlich eingelöst. Das Gesetz ist in seinem Wirkungsradius weitgehend auf den Arbeitsmarkt bezogen: Frauen sind in Schweden in der Öffentlichkeit, besonders in der Politik, stärker als in den übrigen europäischen Nationen repräsentiert. Die über Jahrtausende entwickelten normgebenden männlichen Strukturen aber können nur langsam gewandelt werden. Dazu bedarf es einer stärkeren theoriegeleiteten Bewußtseinsbildung in der Öffentlichkeit und einer stärkeren Bereitschaft der Männer, von ihren Privilegien abzugeben. Frauen wie Männern kommt m.E. dabei gleichermaßen ein aktiver gesellschaftsverändernder Einfluß zu.

Im letzten Teil der vorliegenden Arbeit wird deshalb der Aspekt der Beteiligung an politischer Macht, der im ersten Teil der Arbeit behandelt wurde, wieder aufgenommen und unter dem Gleichstellungsblickwinkel betrachtet:

---

6 Diese Interpretation ist in Deutschland besonders stark ausgeprägt und wird bei der Besetzung von Stellen besonders von Männern gern ins Feld geführt.

Die *Forderungen der Frauen und die formale Reaktion des Staates* mit einer Verwaltungseinrichtung, deren einzige Aufgabe der Gleichstellungsfortschritt ist, bilden eine politische Form. Mit dieser wird staatliche Zuständigkeit, damit auch Verantwortung und Kritik delegiert, aber gleichzeitig um Legitimation in der Bevölkerung für die Institutionalisierung dieses Aufgabenfeldes und seiner Korporation geworben. Dem Bewußtsein in der Bevölkerung für die Konstruktion dieser Institution und ihrer Funktionsweise gilt deshalb im folgenden ebenso meine Aufmerksamkeit, wie der Art der bürokratischen Struktur, in deren Mittelpunkt ein Gleichstellungsobudsmann (*JämO*) als Anlaufstelle für BürgerInnennähe steht (eine wichtiges Merkmal für politische Delegation und Legitimation). Der JämO wird von mir im Hinblick auf eine mögliche korporative Konstruktion analysiert. Die pragmatischen Lösungen in der schwedischen Politik folgten dem sich in seiner Geschichte bewährten politischen Konzept der korporativen Funktionalität und der Delegation von Entscheidungsmacht. Mit Yvonne Hirdmans (1988, 1990) gesellschaftsstrukturierender Theorie vom *Genussystem* wird versucht, Möglichkeiten des Ausweges aus den Grenzen, die Gleichstellungspolitik setzt, aufzuzeigen, indem die Möglichkeiten, Strukturen durch Verhalten zu durchbrechen, erläutert werden. Denn in schwedischen *feministischen* Wissenschaftskreisen gibt es eine hohe Reflexion des Dilemmas zwischen formaler Gleichstellung und dem klassischen normgebenden männlichen Herrschaftsverhältnis westlicher Kulturen.<sup>7</sup> Hirdman strukturiert dieses Verhältnis und formuliert operationalisierbare Vorschläge zur Veränderung.

## 6.1 Forderungen der Frauen

Schwedens Gleichstellungspolitik fußt auf dem Gleichheitsgedanken und entwickelte sich aus Forderungen, die Frauen an den Staat richteten. Dabei bedingte die historische Ausgangslage die Entwicklung zu der heutigen staatsfeministischen Politik:

In den 60er Jahren existierten bereits formulierte Idealvorstellungen für eine organisierte Gleichstellungsarbeit. Danach sollten Frauen stärker in die

---

<sup>7</sup> Dabei ist die Trennung der Termini *Gleichstellung* und/oder *Feminismus* nicht in der in Deutschland bekannten krassen Form vorhanden. Eine solche Trennung erscheint zum einen theoretisch und praktisch nicht sinnvoll. Ein scharf abgegrenzter Feminismus, wie er in einigen Kreisen bei uns existiert, hat sich in Schweden deshalb gar nicht erst entwickelt, weil staatliche Reaktionen (Staatsfeminismus) dies überflüssig machten. Schwedische Frauen haben einfach mehr bekommen.

Erwerbsarbeit eingebunden, die männliche Rolle in der Familienarbeit verändert, eine stärkere Rekrutierung des Mannes in der frauendominierten Berufsarbeit und umgekehrt bewirkt werden. Die organisatorischen Ansätze dafür können auf dem Arbeitsmarkt der 40er und 50er Jahre zurückverfolgt werden. In zahlreichen Kommunen gab es in diesen Jahrzehnten Aktionen zum Zwecke der Verbesserung der Entlohnungssituation von Frauen. Seit Anfang der 60er Jahre sind schwedische Frauen- und Männerlöhne die *gleichsten* der Welt.<sup>8</sup>

Dahlberg (1986) weist bereits 1946 eine „verborgene Frauenbewegung“ im schwedischen Reichstag nach. Diese trat für gleichen Lohn für Männer und Frauen ein (RD 1946). Dieser Hergang ist nur am Rande dokumentiert worden, obwohl eine Frauenversammlung dafür mehrfach aktiv war. Die LO (größte schwedische Gewerkschaft) setzte in dieser Versammlung erstmals einen *Ombudsmann für Frauenfragen* (1946) ein. Nach Dahlbergs (1986, 16ff.) Interpretation muß es sich um eine recht „unruhige“ Fraueninitiative gehandelt haben.

Während in Schweden bereits 1947 das Thema „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zum Slogan der Arbeiterbewegung avancierte und auch Frauen davon profitierten, war in Deutschland noch die schriftliche Genehmigung des Ehemannes für die Beschäftigung verheirateter Frauen erforderlich.

Dahlberg (1986, 16ff.) führt aus dem Jahre 1947 ein Beispiel aus Uppsala an, in dem Staatsbevollmächtigte ein Forschungsprojekt zur Überprüfung und neue Bewertung von Männer- und Frauentätigkeiten in Auftrag gaben.<sup>9</sup>

Wikander (1988) weist in einer Untersuchung über die industrielle Frauenarbeit zwischen 1880 bis 1980 in einer der größten Porzellanmanufakturen Schwedens nach, daß die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitseinteilung unter den Porzellanarbeiterinnen (die „Genuseinteilung“) durchbrochen wurde, später aber wieder zum typischen Verhältnis zurückkehrte, d.h. Frauen überwiegend wieder Hilfs- und Zuarbeitungstätigkeiten ausführten (Wikander 1988).

Seit 1975 ist die Gleichstellung in Schweden ein stehender politischer Begriff. Ab 1977 hatten Gleichstellungskomitees in den Kommunen Einfluß

---

8 Unter dem ökonomischen Druck treten heute Unterschiede wieder stärker hervor (Statistiska Årsbok 1992).

9 Die Kritik an den Bewertungskriterien, die zu unterschiedlicher Entlohnung bei Männern und Frauen führt, existiert bis heute.

auf die Gleichstellungsarbeit. Das Stockholmer Modell fand im ganzen Land Nachahmung (Dahlberg 1986, 16ff.).

In den 80er Jahren, Schweden erlebte die ersten großen Streiks, erteilten schwedische Frauen den konservativen Parteien mit Hausfrauenideologien in ihrem Programm eine Absage bei den Wahlen. Olof Palme argumentierte in Kenntnis empirischen Umfragen, daß es die schwedischen Frauen selbst waren, die auf den Arbeitsmarkt drängten (Duve 1986, 73). Gleichstellungspolitik avancierte zum sensiblen Thema innerhalb und zwischen den Parteien und ist heute ein etabliertes Politikfeld auf parlamentarischer Ebene.<sup>10</sup> Schwedische staatsfeministische Politik, die von Hernes (1989) noch als „weibliche“ Politik definiert wird, verdeutlicht, daß „Frauenfragen“ von schwedischen Reichstagsfrauen quer über die Parteigrenzen hinweg erarbeitet werden und so eine Mindestbasis für eine Politik aus weiblicher Sicht schaffen. In Deutschland existiert Gleichstellungspolitik als „Papiertiger“ im sozialdemokratischen Grundsatzprogramm und erschöpft sich im Insistieren der Partei der Grünen/Bündnis 90.<sup>11</sup> Nielsen definiert die deutsche Gleichstellungspolitik als *sehr geringen* Staatsfeminismus (1983, 301).

Unter dem Slogan „die Hälfte der Einkommen und die Hälfte der Macht“ fordern schwedische Feministinnen auch die Erforschung der Armut. In diesem Zusammenhang definiert Eduards (1986) den Wohlfahrtsbegriff als ein angemessenes Maß an Lebensstandard, Lebensqualität und Demokratie. Aber für sie ist entscheidend, wie der Staat die erwirtschafteten Ressourcen umverteilt. *Diese Umverteilung bestimmt das Ausmaß der Reformen und hat im besonderen den Grad der Gleichstellung geprägt.* Zur Verteilung des Jahresbudgets analysierte Sundin (1986), daß die männlich orientierten politischen Sektoren mit deutlich mehr Finanzen ausgestattet werden als die weiblichen (Sundin 1988). Laut statistischem Jahrbuch von 1990 beziehen Männer durchschnittlich auch höhere Sozialhilfebeiträge. Gleichzeitig aber sind Frauen viel abhängiger vom Staat, weil sie häufiger als Männer Alleinerziehende sind (SCB: 1990, 311).

Heute gilt das schwedische Wohlfahrtsmodell per Definition als zweidimensional (*liberal und sozialistisch*), mit einer *geschlechtsneutralen* Struktur.

---

10 Sexistische (meist männliche) Zwischenrufe bei Reden im Reichstag ziehen inzwischen Rücktrittsforderungen nach sich.

11 Die Sozialdemokraten in Deutschland nahmen Gleichstellungsaufgaben erst 1989 im Programm auf (vgl. Vorwärts 1/1990, 7f.).

Das Gleichstellungsgesetz hat darüber hinaus auf dem Arbeitsmarkt verändernd auf das Wohlfahrtsmodell zurückgewirkt (Wadstein 1989, 29).

Noch Anfang der 90er Jahre galt das schwedische Umverteilungsprofil als das beste der Welt, während die Schweiz das Schlußlicht bildete (Adler-Karlsson 1990, 469; SCB 1990, 311). Armut in Schweden wurde bis dahin an höheren Standards gemessen als in den übrigen EU-Nationen,<sup>12</sup> offizielle Armutsziffern wurden nicht benannt, die Sozialleistungen lagen oberhalb des festgesetzten Grenzniveaus (SCB 1992) und waren ein Problem von unterschiedlichen Bevölkerungs-, vor allem Altersgruppen (Gustafsson 1984).

Die relativ lange Phase wirtschaftlicher Sicherheit hat Frauen einen stärkeren Rückhalt für Forderungen in der Gleichstellungspolitik gegeben. Durch eine staatliche „Gleichstellungsmillion“ wurden jährliche Projekte in den Kommunen gefördert (vgl. Kap. 4.9). Das schwedische System trägt in der 90er Jahren auch weiterhin Verantwortung für die Kinderversorgung und ermöglicht Frauen so eher als in anderen EU-Ländern eine Vereinbarung von Familie und Beruf. Die Frage nach der Feminisierung der Armut existiert als engagiertes Thema bisher in der schwedischen Literatur nicht, ist aber unter dem Druck eines verschuldeten Staatsbudgets eine zu erwartende neue Bedrohung.

In der feministischen Diskussion um Armut in Schweden fordern Frauen den Vergleich mit dem Lebensstandard der Männer. Schwedische Forscherinnen betonen, daß Frauen in allen Zeiten ökonomisch unterprivilegiert waren und dies bei genauer Betrachtung auch heute noch sind. Dennoch blieben die Schweden von einer Armut im deutschen oder amerikanischen Ausmaß bislang verschont. Gunnarsson (1990), Goldberg und Kremen (1987) konnten nachweisen, daß von einer spezifischen Frauenarmut wie in Deutschland in Schweden Anfang der 90er Jahre deshalb nicht gesprochen werden kann, weil etwa vergleichbar viele Männer von Sozialhilfe leben (vgl. Ds 1993: 98; Sidel 1986; Gustafsson 1984; Gunnarsson 1990, 28ff., Kamerman 1984, 249ff.; Therborn 1987, 23; DN 07.08.1994).

---

12 Mitte der 90er Jahre aber ist auch in Schweden durch Arbeitslosigkeit und Kürzungen von Sozialausgaben eine Senkung der Armutsgrenze erfolgt. Dabei hat das Uppsala-Modell in der Presse besondere Kritik erfahren. Die Berechnung für die Gewährung von Sozialhilfe liegt bei den Kommunen. Der Staat hat aufgrund willkürlicher Auslegungen des Spielraumes drei Beamte in Uppsala vom Dienst suspendiert (Der Spiegel 16/1996). Frauen, aber auch Männer sind zunehmend durch Dauerarbeitslosigkeit von einer bisher unbekanntenen sozialen Härte betroffen.

Der Slogan auf dem Internationalen Frauentag in Schweden am 08.03.1995 faßt die Forderungen der Frauen Mitte der 90er Jahre zusammen: „die Hälfte der Macht und die Hälfte der Einkommen“. Er erhält eine zweifache Bedeutung: noch immer sind die Einkommen und Vermögen ungleich verteilt, und statt einer gleichberechtigten Teilhabe an öffentlicher Repräsentanz und Machtentscheidung werden Frauen mit Wohlfahrt versorgt.<sup>13</sup> Dies ist nicht im Interesse der Frauen und diese Einstellung teilen sie mit allen nordischen Frauen: „What Scandinavien woman are fighting for today is thus political power - the power to define, to circumscribe, to give content to politics - not welfare.“ (Hernes 1987, 163).

## 6.2 Die staatlich-institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

In den vergangenen Kapiteln sind zu den einzelnen Politikfeldern, die für die Gleichstellung relevant sind, die Reaktionen des Staates auf die Gleichstellungsforderungen bereits ausführlich dargestellt worden. Im EU-Vergleich steht vor allem die öffentlich institutionalisierte Gleichstellung als eine Verwaltungskonstitution als Vorbild dar. Sie garantiert eine kontinuierliche staatliche Gleichstellungsarbeit.

Die Reaktion der Staates auf die Forderungen der Frauen drückt sich in Schweden in dieser Einrichtung von Institutionen mit Gleichstellungsaufgaben aus, von denen der *Gleichstellungssombudsmann* (Jämställdhetsombudsman: *JämO*) eine bedeutsame juristische Stellung hat. Es handelt sich um eine selbständige Institution seit dem Inkrafttreten des ersten Gleichstellungsgesetzes vom 01. Juli 1980 innerhalb des Arbeitsdepartements. Die Hauptaufgabe des JämO besteht in der Überwachung des Gesetzes und der Kontrolle der Gleichstellungsabsprachen auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 3). Da Gleichstellungsfragen vor allem juristische Probleme zum Arbeitsmarkt sind, ist die Gleichstellungsarbeit dem Arbeitsmarktdepartment zugeordnet (SCB 1986 b, 15) und die Leitungsfunktionen mit Frauen aus dem Berufsrichterstand besetzt (Henningsen 1986, 310). Im folgenden sind die wichtigsten Institutionen, die in der Regierungskanzlei für Gleichstellungsarbeit eingerichtet wurden, dargestellt:

---

13 Radio Stockholm brachte am 07.10.1996 unter dem Titel: „Gubbar i domstolen“ (*alte Männer in den Gerichten*) harte Kritik gegen die Rechtsprechung in Lohnstreitigkeiten vor: Dieselben Richter haben seinerzeit die Kollektivabsprachen im Korporatismus festgelegt und verteidigen daher bis heute alte Kompromißentscheidungen.



Ein *Gleichstellungsrat (Jämställdhetsrådet)* existiert als ratgebendes Organ zur Wahrnehmung von Interessen aus Politik und Gesellschaft. In ihm sind 24 Organisationen repräsentiert: Frauenorganisationen, politische Parteien, Partner des Arbeitsmarktes sowie zwei Volksbewegungen und Volksinitiativen. Dieser Rat trifft sich viermal im Jahr. Ihm sind Beiräte zugeordnet, die zusammen mit der Regierung wichtige, auch internationale, Konferenzen vorbereiten (SCB 1986 b, 15).

Ein *Gleichstellungsausschuß (Jämställdhetsberedningen)* existiert darüber hinaus als ein Organ zur Aufnahme und Diskussion dieser Interessen. Der Ausschuß faßt die Gleichstellungsarbeit in der Regierungskanzlei zusammen und versammelt sich mehrmals im Jahr zum gegenseitigen Erfahrungs- und Informationsaustausch. Er besteht aus VertreterInnen aller Departements (SCB 1986 b, 15).

Ein *Gleichstellungssekretariat (Jämställdhetssekretariatet)* im Arbeitsdepartement wurde im Januar 1983 eingerichtet und koordiniert Gleichstellungsfragen innerhalb der Regierungskanzlei (SCB 1986 b, 15).

Eine *Delegation für Gleichstellungsforschung (Delegationen för jämställdhetsforskning (JämFO))* existiert seit dem Jahreswechsel 82/83. Sie soll u.a. die Frauen- und Gleichstellungsforschung initiieren. JämFO wird geleitet von ForscherInnen und RepräsentantInnen der fünf Reichsparteien des Reichstags (SCB 1986 b, 15).

Eine *Gleichstellungskommission (Jämställdhetsnämnden)* bestehend aus ArbeitsmarktpartnerInnen sowie zwei GleichstellungsexpertInnen u.a. greift u.U. ein Begehren des JämO nach einem gerichtlichen Verfahren auf, so daß nicht selten ArbeitgeberInnen zur nachträglichen Regulierung von Diskriminierungsfällen oder zu Geldstrafen verurteilt werden; dazu ist das Gesetz 1991 und 1994 erweitert worden. Diese Gleichstellungskommission prüft bekanntgewordene Verstöße (gemäß § 35) und kann Berufung (gemäß § 42) einlegen. Die institutionalisierte Gleichstellungsarbeit sowie das 1994 verschärfte Gleichstellungsgesetz stärkte die Stellung des JämO und bietet besonders Frauen Schutz vor Diskriminierungen (vgl. Kap. 6.3). Dazu ein Beispiel aus dem Gleichstellungsgesetz (vgl. Kap. 3):

In § 35 heißt es: „Ein Arbeitgeber, der nicht den in § 4 bis 11 angegebenen Vorschriften folgt, kann bei einer vorliegenden Straftat aufgefordert werden, seine Schuldigkeit zu erfüllen. Ein solcher Vorfall wird der Gleichstellungskommission mitgeteilt und dem Gleichstellungsombudsman vorgestellt. Dieser erläutert den Fall, erklärt, welche Ermittlungen

angestellt wurden und macht Vorschläge, welche Maßnahmen den Arbeitgebern aufzuerlegen sind.“<sup>14</sup> (In § 42 sind die Möglichkeiten für eine Berufung formuliert.)

Eine vom Gleichstellungsombudsmann herausgegebene Zeitschrift (JÄMSIDES) veröffentlicht regelmäßig Vergleichszahlen, um auf Gleichstellungsfortschritte und auf Diskriminierungen einzelner Kommunen aufmerksam zu machen. 1994 wurde z.B. die Gleichstellungsarbeit der Väckjö-Kommune als erfolgreichste ermittelt (JÄMSIDES 3-94, 6-7). Das Presseorgan motiviert Verantwortliche, für die Gleichstellungsarbeit einzutreten. Nicht unproblematisch ist, daß der JämO mit einer Reihe überregionaler Organisationen zusammenarbeiten muß, insbesondere mit den großen schwedischen Gewerkschaftsunternehmen, die sich in der Geschichte der Gleichstellungspolitik eher ambivalent verhalten haben (Karlsson 1991, 61ff., vgl. Qvist 1973).

### **6.3 Aufgaben und Funktion des Ombudsmann für Gleichstellung (JämO)**

Ein grundlegender Bestandteil der schwedischen Rechtsordnung ist der Schutz der BürgerInnenrechte. Die engen Kontakte schwedischer BürgerInnen zu den Behörden werden hervorgehoben, die Legitimation der staatlichen Verwaltung im demokratischen System so erhöht; das Vertrauen der Bevölkerung in die Tätigkeiten der Gerichte und Behörden gestärkt.<sup>15</sup> Ombuds“männer“ sind staatliche Einrichtungen für BürgerInnen, die gegen repressive Maßnahmen, unredliche Verwaltungsentscheidungen im Gerichtswesen und in der Zivilverwaltung Beistand suchen. 1809 wurde erstmals ein Justizombudsmann zur Kontrolle über Richter, Beamte und militärische Vorgesetzte eingerichtet; die Befolgung der Gesetze und Verordnungen durch ihn überwacht. Dem Justizombudsmann (JO), als oberstem Ombudsmann, obliegt die Kontrolle über die übrigen zahlreichen Ombudsstellen im Lande. Die wichtigsten sind: der Wettbewerbsombudsmann (NO), der Verbraucherombudsmann (KO), der Gleichstellungsombudsmann (JämO) und der Ombudsmann gegen ethnische Diskriminierung (DO). Darüber hinaus existiert ein Presse-

---

14 Übersetzung aus dem Gesetzestext SFS 1991: 433. Das Gesetz erfuhr 1992 und 1994 jeweils eine Novellierung, bereits in Orientierung an Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes.

15 Auf Wunsch und bei entsprechender Geduld für einen Termin erhält jede/r schwedische BürgerIn ein persönliches Gespräch mit Departementchefs u.ä. Funktionsträgern.

ombudsman (PO), der an die Medienbranche und nicht an die Aufsicht durch den JO gebunden ist. (SI: Ts 71, 1987; Henningsen 1986, 333f.).

„Die Kontrolle staatlicher Macht - im weitesten Sinne - erfolgt in Schweden nach den gängigen Mustern, sei es über das Gerichtswesen, sei es über parlamentarische und/oder administrative Instanzen; hierzu zählt etwa der dem Parlament unterstellte und mit weitreichenden Befugnissen versehene Rechnungshof oder auch das traditionsreiche Verwaltungskontrollamt der Regierung, das „Justizkanzleramt“ (justitiekansler). Dabei ist allerdings auf eine Institution des schwedischen Regierungs- und Verwaltungssystems zu verweisen, die in besonderem Maße dessen Funktionstüchtigkeit garantiert, ja als schwedische Erfindung zum unbestrittenen Traditionsbestand skandinavischer Besonderheiten gezählt wird und vom Ausland gerne auf das jeweilige politische System zu übertragen versucht wird: Der Ombudsman.“ (vgl. Halvarson 1979, 3 und 97). Gewählt wird ein Ombudsmann von 48 Mitgliedern des Reichstages, er ist diesen auch rechtlich verpflichtet. Die in der Führungsposition sitzende Person mit juristischer Kompetenz und ihre Institution haben freien Zugang zu Akten und Unterlagen der Verwaltung und Justiz sowie anderen staatlichen Institutionen und ihren Kommissionen. Mißstände können juristisch verfolgt, das Parlament aufgefordert werden, Gesetze zur Abschaffung bestimmter Mißstände zu erlassen. Die Obrigkeit verhält sich mit dieser Einrichtung ihren Bürgerinnen gegenüber weitgehend loyal insofern, als Ombudsstellen sozusagen vermittelnd und kontrollierend zwischen beiden stehen (vgl. Hancock; Donald 1984, 248-270). Die Reputation der Ombudsstellen beruht auf dem gegenseitigen Vertrauen zwischen Obrigkeit, BürgerInnen und Ombud. „Die Institution wäre als konsensschaffendes Element innerhalb der schwedischen Politik und Gesellschaft zu interpretieren, sie spielt damit einen nicht unerheblichen Part für den politischen Funktionalismus dieser Gesellschaft.“ (Henningsen, B.: 1986, 311).

Zu den Aufgaben des Gleichstellungsombudsmann (JämO) gehört nicht nur, Männer und Frauen vor Diskriminierungen im Arbeitsleben zu schützen, sondern auch, den Fortschritt in der Gleichstellung anzuregen. Er wirkt bei Konferenzen und Tagungen mit, begleitet die Forschung und die Herausgabe von Publikationen innerhalb dieses Aufgabenbereiches. In seinem Rechenschaftsbericht (*JämO's Verksamhetsbrättelse 1989-1991*) betont JämO besonders die Garantie der gesellschaftlichen und beruflichen Wahlfreiheit für alle Menschen und in der Geschlechterfrage den Erwerb neuer Rollen. Es müsse eine Reflexion über die Zuschreibung sogenannter „geeigneter Aufgaben“ für Männer und Frauen einsetzen.

Die Zusammenarbeit des JämO mit den Arbeitsmarktorganisationen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverband, Parteien u.a.) und der Verwaltung des öffentlichen Dienstes beruht auf Freiwilligkeit und Konsens. Klärungen werden bei Uneinsichtigkeit der Parteien im Rechtsfall auch vor Gericht herbeigeführt. Das Gleichstellungsgesetz (1991, 433) formuliert in § 31 die Aufgaben des Ombudsmann: JämO soll sein möglichstes tun, daß ArbeitgeberInnen freiwillig den Vorschriften des Gesetzes folgen, sie sollen sich aktiv an den Bestrebungen beteiligen, die Gleichstellung im Arbeitsleben zu fördern.

In Diskriminierungsfällen stehen in der Regel gütliche Einigungen von Konfliktfällen im Vordergrund. Die VerursacherInnen scheuen oft das Öffentlichwerden von Konflikten, was vermeidende Wirkung hat. Die Arbeit des Gleichstellungsombudsmann erfährt durch gesetzlich festgelegte Absprachen und Pläne durch ArbeitgeberInnen und Gewerkschaft Anregungen. (In dieser gesetzlich formulierten Bestrebung läßt sich m.E. der auf dem Arbeitsmarkt herrschende alte sozialdemokratische Konsensgedanke erkennen.). In den Betrieben bzw. Behörden, mit denen JämO Absprachen hat, sind Kontaktombuds (Männer wie Frauen) eingesetzt. Abhängigkeitsverhältnisse schränken allerdings die Kompetenz dieser Kontaktombuds häufig ein. Widersprüche zwischen einzelnen Gesetzen für spezifische Branchen und dem Gleichstellungsgesetz sind ebenfalls ein Problem. Auch können Betriebs- und Geschlechterinteressen miteinander konkurrieren u.a.m. (Dahlberg 1986, 25). Auch greift die Gleichstellungsarbeit nicht in Betrieben, die mit dem JämO keine Absprachen haben.

Schwedens JämO bezeichnet sich selbst als „ein Symbol, das für die Gleichstellungsarbeit steht“ (JämO 1992, 3). Zwischen 1989 und 1991 wurden vom JämO 175 Diskriminierungsfälle aufgegriffen, davon waren 90 Prozent von Frauen und 10 Prozent von Männern angezeigt worden. Die Art der Diskriminierung betraf vorwiegend Verstöße gegen Amtsbesetzungen im öffentlichen Dienst, Pensionsbedingungen, Lohnunterschiede und sexuelle Belästigungen. Obwohl sich der öffentliche Dienst bemüht, vorbildhaft in der Gleichstellung zu sein, betrafen 35 Prozent den staatlichen und 33 Prozent den kommunalen, aber nur 23 Prozent den privaten Sektor (JämO 1992 b, 6). Es wird angenommen, daß die gewerkschaftliche Überwachung von Diskriminierungen im öffentlichen Dienst nicht ausreichend greift (SCB: 1986 b, 15). Möglich ist aber auch, daß in der freien Wirtschaft aus Angst vor Repressalien weniger angezeigt wird. Das neue Gleichstellungsgesetz (SFS 1991:433) erweitert die Überwachung der flexiblen Arbeitszeiten, die von Frauen weniger leicht erfüllt werden können, und greift das immer

noch existierende Problem der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen auf.

Das Gleichstellungsgesetz kann als Programm verstanden werden, aber es steckt auch den Rahmen für ArbeitgeberInnen ab (Dahlberg 1986, 30). Es stellt eine offene Herausforderung dar und schafft Möglichkeiten, uneinsichtige Arbeitgeber zur Befolgung des Gesetzes zu veranlassen. Vor der Verabschiedung des Gesetzes am 1. Juli 1992 waren eher Kollektivabsprachen zwischen ArbeitgeberInnen, Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen und dem JämO die Regel. Nunmehr sind Branchenuntersuchungen durch den JämO möglich. Hierdurch verspricht man sich mehr Einsicht in Zusammenhänge.

Die Öffentlichkeit wird über Einigungsvorschläge oder Verurteilungen vor dem AD (Arbetsdomstolen = Arbeitsgericht) informiert (JämO: 1992 d, 6). Dadurch werden Betroffene ermutigt, sich im Diskriminierungsfall zu wehren. In Tabelle 7 sind Diskriminierungsfälle, die JämO auch vor Gericht ausgetragen hat, differenziert dargestellt:

<b>Tabelle 9</b>		
<b>Angezeigte Diskriminierungsfälle gegenüber Frauen 1992</b>		
<i>Angelegenheit</i>	<i>Anzahl</i>	<i>%</i>
Überzeitenregelung	98	56
Lohndiskriminierung	38	22
Sonstiges (Versetzung, Kündigung, Diskriminierung nach den Pensionsbestimmungen, Sexuelle Belästigung)	39	22
<i>Sektor/Arbeitgeber</i>		
Staatlich	61	35
Kommunal	58	33
Provinziallandtag	15	9
Privat	41	23
Quelle: Jäm O 1992		

Alternative Arbeitszeiten und Flexible Arbeitszeitmodelle fordern Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärker als Männer. Mobilitätskonzepte und sogenannte „Nicht-Tag-Stunden“ lassen sich mit Familie und Beruf schlechter für Frauen als für Männer vereinbaren.<sup>16</sup> Diskriminierungen kommen in diesem Zusammenhang am häufigsten vor.<sup>17</sup>

Zehn der größten Unternehmen Schwedens mußten den Stand der Gleichstellung in ihrem Betrieb überprüfen lassen. In der Juristenbranche konnte aufgedeckt werden, daß zwar 50 Prozent aller Studienabsolventen im Jura-Studium Frauen waren, daß diese aber nur 10 Prozent aller schwedischen Advokaten stellten. Darüber hinaus wurde festgestellt, daß Frauen in der Regel 7.000,- Kronen monatlich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen bei gleicher Arbeit. Das Ergebnis wurde in der Fachzeitschrift „Advokaten“ offengelegt und angeprangert (JämO 1992 d, 9).

Eine weitere Aufgabe des JämO ist, auf das Meinungsbild in der Öffentlichkeit einzuwirken. Dazu dienen die Massenmedien und die Lokalpresse. In regelmäßigen Netzwerktreffen zwischen JämO und den Gewerkschaften in der Zeit von 1989 bis 1991 wurden die Arbeitsmarktpartner über die Arbeit von JämO informiert und sind heute recht gut aufgeklärt (JämO 1992 d, 9). Für den Einfluß auf das öffentliche Meinungsbild wendet der Staat erhebliche Kosten auf. Aus dem staatlichen Jahresbudget wurde für den JämO selbst 1989/90 3,5 Mill. Kronen und 1991/92 5,7 Mill. bereitgestellt. Davon werden rund 3 Mill. allein für Personalkosten im JämO verwendet. Der Anstieg der Kosten von 1989 bis 1992 erklärt sich aus dem größeren Aufgabenbereich des JämO seit dem neuen Gleichstellungsgesetz vom 1. Juli 1992.

Seit 1991 ist der JämO autorisiert, mit den Behörden des *Ausbildungssektors* zusammenzuarbeiten. Gleichstellungsaufgaben für den Arbeitsmarkt

---

16 Zirka 63 Prozent der Frauen arbeiten tagsüber (zwischen 6.45 Uhr und 17.45 Uhr), Männer zu 70 Prozent. Frauen wie Männer arbeiten zwar nach einem festen Zeitplan, aber Frauen eher zu unregelmäßigen Zeiten: 28 Prozent der Frauen und 22 Prozent der Männer. Frauen verfügen dabei über weniger Wahlfreiheit als Männer (Gewerkschaft LO 1989). Frauen in Schweden sehen in der vermeintlich progressiven Arbeitszeitflexibilität eher eine Falle ("fettered staircase").

17 Das Zeitvertragsmuster z.B. findet sich häufig unter jungen ArbeitnehmerInnen. Während diese zumeist in feste Anstellungen wechseln, setzen ältere Frauen so etwas wie „konstante Befristungen“ fort. Aus der Doppelbelastungssituation von Frauen wird Teilzeitarbeit weder auf individueller noch kollektiver Ebene in Frage gestellt. (vgl. ILO: Worklife in Transition. 1991)

setzen nach Auffassung der Regierung bereits in der Ausbildung ein. Bildung und Gleichstellung werden nunmehr in Ausbildung, Fort- und Weiterbildung überwacht. Auch Kontakte mit dem allgemeinbildenden Schulsystem, den Universitäten und Hochschulen, haben JämO's Aufgabengebiet erheblich erweitert. Dies ist m.E. von besonderer Bedeutung, denn, wie in Kap. 4 dargestellt, bei den verantwortlichen Lehrenden im Bildungssystem fehlte weitgehend das Bewußtsein, so daß mögliche Auswirkungen der Reformziele auf das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern hat weitestgehend unterblieben.

Am Beispiel des JämO, der obligatorisch mit einer weiblichen Führung an der Spitze in Betriebe hineinregieren kann, läßt sich m.E. ein sozialer Wandel in Schweden erkennen, der sich in einem veränderten Selbstverständnis gegenüber weiblichen Autoritätspersonen in Schweden ausdrückt - eine Folge jahrzehntelanger Berufstätigkeit von Frauen, wenngleich auch noch in geringerer Anzahl als Männer. Schwedische Frauen verzichten auf die weibliche Sprachform; nach ihrer Auffassung betont gerade diese den Geschlechterunterschied unnötig. Das Auftreten von Expertinnen (*Expert*) in der Öffentlichkeit ist besonders in den Medien zunehmend ein gewohntes Bild. Diesen Wandel, den der Staatsfeminismus mit Hilfe seiner Rechtsstruktur unterstützt hat, spüren im Beruf respektierte schwedische Frauen, wenn sie außerhalb der nordischen Länder Arbeitsaufgaben wahrnehmen.<sup>18</sup>

Der JämO blieb in der deutschen Literatur bislang relativ unbekannt.<sup>19</sup> Die in der vorliegenden Arbeit z.T. gewählte deskriptive Form trägt dem Rechnung. Das neue Gleichstellungsgesetz Schwedens hat Aufmerksamkeit in Polen, Irland, der Sowjetunion, Japan und Amerika gefunden. Der JämO sieht deshalb eine weitere wichtige Aufgabe darin, eine Delegation für Fragen in der EU und UN zusammenzustellen, um sich international „einzumischen“ bzw. sich involvieren zu lassen.

---

18 Die schwedische Bühnenbildnerin Gunilla Palmstjern-Weiss kehrte enttäuscht nach Schweden zurück. In Deutschland wurde sie lediglich als Angänsel ihres berühmten Ehemannes, Peter Weiss, gesehen dem sie „netterweise ein wenig hilft“ (Interview im ZDF, Nov. 1991)

19 Henningsen (1986, 331ff.) liefert eine ausführliche Darstellung der schwedischen Ombuds-männer; den JämO läßt er unerwähnt.

Trotz aller Errungenschaften sei man noch immer weit entfernt von einer wirklichen Gleichstellung, betont Schwedens JämO. Dennoch überzeugt ein für das ganze Land einheitliches Gesetz, eine überregionale Gleichstellungsbehörde mit kommunaler Dezentralisierung die an internationalem Gleichstellungsfortschritt interessierten LeserInnen mehr als Konzepte anderer Nationen.

#### 6.4 Das Bewußtsein der Frauen

Die Gleichstellungssituation der Frauen in Schweden zu beurteilen, ist eine Frage der Perspektive. Nach Auffassung schwedischer WissenschaftlerInnen ist sie längst nicht erreicht, aus der Sicht der übrigen EU-Länder ist sie fortschrittlich. „Sverige som förbild“ [*Schweden als Vorbild*] konstatiert der schwedische Gleichstellungsombudsmann selbstbewußt aufgrund des Ergebnisses einer Vergleichsstudie mit der formulierten Fragestellung: „Wie gleichgestellt sind wir?“ vor dem Beitritt zur EU (Neuman 1992, 3; vgl. JämO: 1993; SCB: 1992 d): „Vi föder barn högt över de europeiska genomsnittet, vi förvärsarbetar i mycket högre utsträckning än våra kollegor i det övriga Europa, låt vara att en hel del av oss har förkortat arbetstiden för att hinna med familjen. Vi har med Europeiska mått mätt betydligt mer jämställda män. ...I Sverige utbildar sig kvinnor i lika hög - om inte högre - grad som män. Sverige utnyttjar alla sina arbetsmässiga resurser och samtidigt har vi en hög nativitet. Den är viktigt inte minst ur demografisk- och välfärdssynpunkt. ...Särbeskattning, lång betald föräldraledighet för både män och kvinnor och utbyggd bornomsorg är vårt recept för att lyckas.“ (Neuman 1992, 3). [*Unsere Geburtenrate liegt weit über dem europäischen Durchschnitt, wir sind in größerem Umfang berufstätig als unsere Kolleginnen im übrigen Europa, lassen einen großen Anteil von uns verkürzte Arbeitszeiten wählen, damit sie ihre Familienarbeit schaffen. ... Wir haben mit europäischem Maß gemessen bedeutend mehr gleichgestellte Männer. ... In Schweden bilden sich Frauen im gleichen Grade wie Männer hoch - wenn nicht sogar höher - aus. Schweden nutzt alle seine Arbeitsressourcen und gleichzeitig haben wir eine hohe Geburtenziffer. Die ist wichtig, nicht nur aus demographischen, sondern auch aus Wohlfahrtsgesichtspunkten.*<sup>20</sup> ... Individualbesteuerung,

---

20 Denn arbeitende Frauen vermeiden durch Abgaben, daß Wohlfahrt allein durch den Staat alimentiert werden muß



*lang bezahlter Elternurlaub für beide, Männer und Frauen, und ein ausgebautes Versorgungssystem für Kinder ist unser Rezept für ein Gelingen.]*

Stark (1990) beklagt das Unwissen schwedischer Frauen über die eigene Gleichstellungssituation. Nach einer telefonische Umfrage, die JämO bei 100 TeilnehmerInnen in Stockholm durchführte, waren 70 Prozent der Befragten die Aufgaben von JämO bekannt. Mehr als die Hälfte kannten nur die Abkürzung, die geringsten Kenntnisse über diese Einrichtung hatten Jugendliche und Personen im Alter unter 30 (Sundberg 1992, 8/9). In den positiven Antworten war den InterviewpartnerInnen vor allem das Klagerecht des JämO in Diskriminierungsfällen wichtig (JÄMSIDES 4-92, 8f.).

Stark (1990) betont, daß es auch eine Aufgabe der Wissenschaft sei, sich um Aufklärung zu kümmern, wo andere sich unwissend halten („*som andra håller sig okunniga om*“), d.h. das Interesse nur gering ist (1990 b, 65). Sie beklagt, daß die Resultate der Gleichstellungsforschung nicht genügend pädagogisch vermittelt worden sind (Stark 1990 b, 65). Dieses Problem teilt sie zwar mit ForscherInnen aller Nationen, aber gerade in Schweden geht dadurch wertvolle „power“ verloren. Frauen werden im Schnitt sieben Jahre älter als ihre Männer und sie besitzen bei den Wahlen rd. 150 000 Stimmen mehr; sie könnten damit fünf bis sechs Reichstagsmandate zusätzlich bestimmen. Frauen wählen auf der ganzen Welt linke Parteien und diese wiederum betreiben in der Regel eine aktive Frauenpolitik (Raasch 1991).<sup>21</sup> Frauen hätten somit die Möglichkeit, politisch Einfluß auf ihre Interessenwahrung zu nehmen. Diese demographischen und politischen Fakten, aber so glaubt Stark (1990,65), erschrecken männliche Politiker, die es gewohnt sind, Frauen als eine marginale Gruppe wahrzunehmen.

Die schwedische Frauenforschung verfügt über detaillierte, nach Frauen und Männern differenzierte, über Jahrzehnte erhobene Daten. Seit 1973 haben über die Gleichstellungsarbeit im Lande zunächst die Organisationen (SAF, LO, und TCO) Statistiken erstellt, seit 1983 das Statistische Zentralamt (SCB) Stockholm. Datenschutz wird weniger eng ausgelegt als bei uns. In keinem anderen Land läßt sich die Entwicklung der Gleichstellung so gut in Zahlen nachvollziehen wie in Schweden.

---

21 Das Grundsatzprogramm Deutscher Sozialdemokraten nimmt diese Aufgabe allerdings erst 1989 auf (Vorwärts 1/90, 7f.)

Die Beharrlichkeit im Verhalten der Männer zu ihren Privilegien ist ein den Frauen bewußtes Problem. Meggeneder (1985) stellte fest, daß Anfang der 80er Jahre nur 20 Prozent der schwedischen Männer sich an der Hausarbeit beteiligen. Dabei korreliert der Bildungsstand des Mannes positiv mit seiner Bereitschaft dazu (Meggeneder 1985, 6-12). Wie schon an der Elternversicherung aufgezeigt, profitieren privilegierte Partnerschaften von den geschlechtsneutralen Gesetzen. Obwohl, wie der Ombudsmann für Gleichstellung feststellen konnte, die Einstellung der Männer zur Mitarbeit sich im letzten Jahrzehnt positiv verändert hat, stehen der Umsetzung nach wie vor traditionelle Vorstellungen in der Praxis entgegen. Überkommene Wertmaßstäbe sind längst nicht beseitigt (Sternier; Fürst Mellström 1985, 130ff.). Das unterschiedliche Berufsverhalten von Männern und Frauen, so Ås (1985), beeinträchtigt nach wie vor die Lebensbedingungen von Frauen. Im Bewußtsein der Frauen ist der Widerspruch zwischen Gleichstellungsanspruch und gelebter Realität tägliche Erfahrung; ein Fehlen der Ausdehnung der Maßnahmen vom Arbeitsmarkt auf die Privatsphäre spürbar. Schweden hat ohne wesentliche Strukturveränderungen (z.B. Neuverteilung auf dem Arbeitsmarkt) seine Gesellschaft modernisiert, die Partizipation von Frauen im öffentlichen Bereich erhöht und damit die traditionelle Frauenrolle im Prinzip lediglich erweitert (Jansen 1994, 142, Kontos 1994,48; Cordes 1996, 30).

Ein „radikaler“ Gleichstellungsbegriff, der für beide Geschlechter gleiche, verbesserte, d.h. veränderte Lebensbedingungen anstrebt (ohne männliche Herrschaft und ohne Unterordnung von Frauen) ist m.E. in das Bewußtsein und die Forderungen der schwedischen Frauen für die Zukunft aufzunehmen. Die staatliche Reaktion auf die Forderung der Frauen stellt derzeit in Schweden eine Politik der institutionalisierten, administrativ eingebundenen Frauenpolitik dar, wie sie im wissenschaftlichen Sinne definiert wird. Dabei ist die öffentliche Stellung der Frauen und ihre gesellschaftliche Partizipation zwar weiter entwickelt und statistisch stärker vorangetrieben worden als in den übrigen EU-Staaten, aber die Entwicklung ist ohne ausreichende wissenschaftliche Definition geblieben. Ob sich Frauen in politisch verantwortlichen Stellungen gegen einen falschen Politikbegriff zu wenig zur Wehr setzen, in die Dynamik männlicher Argumentation gerieten oder etwa die vorgegebenen Strukturen keinen Spielraum für konstruktive Veränderungen ließen, sei dahingestellt.

Nordische Frauen bezeichnen die staatliche Forschung als „Erforschung des Elends“, denn Frauen werden aus der Perspektive der männlichen Kultur betrachtet. Männer setzen sich selbst als Norm und definieren das Verhalten

der Frauen als Mangel (Sterner; Fürst Mellström 1985, 132). Frauen übernehmen häufig diese Definitionen und verhalten sich dann nach dem Prinzip der „self-fulfilling-prophecy“, tragen so zur Erhaltung ihrer eigenen sozialen Unterordnung bei (Johansson 1979, 3). Bildung und Aufklärung liefern wichtige Voraussetzungen für Veränderungen.

Kritische Frauen halten Politikern die Ergebnisse der Forschung vor Augen. Sie zeigen ihnen auf, welche Schritte vollzogen werden müßten. Die Geschichte lehrt aber, daß dies auch zusammen mit gut fundierten Argumenten nicht ausreicht. Auch Stark (1990) betont deshalb den aktiven Teil, der den Frauen zukommt: Erst wenn Frauen ihre politischen Macht bewußt einsetzen, wird es peinlich für die Verantwortlichen, sich in der gesellschaftlichen Veränderung besonders der Lebensbedingungen von Frauen zurückzuhalten (Stark 1990, 65).

### **6.5 Aspekte „frauenfreundlicher“ Politik (Staatsfeminismus)**

Schwedens Gleichstellungspolitik steht in der Tradition der Arbeitsmarktpolitik, für die das Prinzip der Gleichheit (*jämlikhet*) aus der Arbeiterbewegung zielgebend war. Nielsen (1983) definierte Gleichstellungspolitik als „Staatsfeminismus“ und entwickelte ein eigenes idealtypisches Modell, das sie mit dem schwedischen verglich. Danach ist der schwedische Staatsfeminismus durch einen unbezahlten und bezahlten Arbeitsmarkt gekennzeichnet; dieser erhielt durch die Verstaatlichung von Familienaufgaben neue Strukturen. Der Arbeitsmarkt wird mit Hilfe eines Antidiskriminierungsgesetzes überwacht, das Versorgerprinzip der Ehe ist aufgelöst. Die schwedische Entwicklung nähert sich stärker Niensens idealtypischen Modellvorstellungen an, als dies außerhalb der nordischen Staaten vorgefunden wird (Nielsen 1983, 299). Die Gleichstellungsgesetzgebung erzielte bis heute einen verstärkten gesellschaftlichen Statusausgleich. Dabei hat es eine Konfliktverschiebung auf dem Arbeitsmarkt gegeben, indem sich die Gleichstellungsfrage von der schichtenspezifischen Gleichheitsproblematik löste (Nielsen 1983, 297-299). Der Staat trat stärker als „Versorger und Beschützer“ in die Verantwortung, das Gleichstellungsproblem durch gesetzliche Interventionen „zu lösen“.

„During the last 100 years or so the most developed western countries have undergone a change from private patriarchy (where the patriarchal functions were exercised by the husband) to state patriarchy (vgl. Sargent 1981). The concept of state feminism used ...is not meant as another word for state patriarchy, but refers to a pure, capitalist form of state intervention in problems concerning sex.“ (Nielsen 1983, 301). Nielsen stellte fest, daß sich in Frankreich zu Beginn der 80er Jahre ein ähnlicher Trend abzeichnete, während sie für die damalige BRD kaum staatsfeministische Interventionen registrierte<sup>22</sup>: „The most developed cases of state feminism have until now been worked out in community law and in Sweden. The proposed amendments in France are also of this nature. In the other countries the trend is less clear, particularly in West Germany where there seems to be very little state feminism.“ (Nielsen 1983, 301).

Der Begriff Staatsfeminismus (Nielsen 1983) enthält nach Hernes (1989) einen Zuwachs an politischer Macht für Frauen. Hernes (1989, 66) und Eduards (1994, 8 f.) betonen, daß die zunehmende Repräsentation von Frauen in den parlamentarischen Institutionen gleichbedeutend ist mit einer Zunahme von Einfluß und Macht im eigenen Lande. Staatsfeminismus ist eng verbunden mit sozialdemokratischen Reformen, in denen die Gleichstellung Programminhalt ist und war. Staatsfeminismus bedeutet auch, daß Frauen durch ihre politische Beteiligung in Entscheidungsprozessen die (schwedische) Gesellschaft nach ihren Vorstellungen („frauenfreundlicher“) gestalten konnten.<sup>23</sup> *Die Idealvorstellung von Staatsfeminismus meint nicht eine Übernahme männlich definierter Macht, sondern die Selbstbestimmung von Frauen und die Harmonisierung von Öffentlichkeit und Privatheit sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Vermögen und Entscheidungsmacht in der Gesellschaft. Männliche Machtkriterien in diese Vorstellungen zu integrieren ist dagegen eher ein Problem für Frauen* (Hernes 1989, 12-15). Die Frauen in den nordischen Ländern haben inzwischen insgesamt, trotz aller Kritik und trotz des Abstandes zu den von Nielsen (1983) formulierten Idealvorstellungen, mehr gesellschaftliche Freiheit, Eigenständigkeit und Möglichkeiten in der politischen Partizipation als in anderen europäischen Staaten.

---

22 Dies gilt auch heute noch uneingeschränkt.

23 Hernes, H. M.: 1989, 10-11

Trotzdem wird der Ist-Zustand in den 90er Jahren kritisiert. Die oben erwähnten männlich geprägten Strukturen des Arbeitsmarktes erlangten unter den Reformen eine Ausweitung, wie sie Nielsen (1983) und Hernes (1989) in ihren heutigen Dimensionen seinerzeit nicht prognostizieren konnten. Dahlberg (1986) kritisiert, daß die Gleichstellungspolitik Schwedens die soziale Segregation weiter verstärkt habe. Hirdman (1988, 1990) spricht von einer weiteren „Verdriftung der Aufgabenverteilung unter Frauen und Männern. D.h. Trotz des Zuwachses an politischer Macht bei den schwedischen Frauen blieb die Machtverteilung im wesentlichen erhalten. Die Forderung schwedischer Wissenschaftlerinnen nach einer Analyse der Machtverteilung in der Gesellschaft mündete 1990 in ein staatliches Forschungsprojekt (SOU 1990:44), in dem besonders Hirdman (1990, 73ff.) die Entwicklung der Geschlechterteilung offenlegte und diskutierbar machte.<sup>24</sup>

Der Staatsfeminismus entwickelte sich innerhalb der wohlfahrtsstaatlichen Politik des „Schwedischen Modells“ und des expandierenden öffentlichen Sektors. Das schwedische Wohlfahrtsmodell ist zweidimensional (*liberal und sozialistisch*), mit einer *geschlechtsneutralen* Struktur. (Das Modell hat spezifische Nachteile, von denen in Kap. 4 einige aufgezeigt wurden). In der Praxis erwies sich das Gleichstellungsgesetz im Wohlfahrtsmodell Schweden als ein offensives Instrument zur Veränderung der Gleichstellungssituation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Männer haben von diesem für ihre Unabhängigkeit stärker profitiert (Wadstein 1989, 29/30).

Lindensjö (1989, 58-71) betont die Grenzen des Wohlfahrtsstaates. Dies gelte für seine Ressourceninstrumente, seine Effektivität (d.h. seiner Verteilungsstärke) und damit für seine Legitimation. Frauen aber bewerten ihn danach, in welchem Maße er bereit ist, Abweichungen vom bürokratisch festgeschriebenem Handeln zuzulassen. Sie bewerten nicht nur seine wohlfahrtsstaatlichen Leistungen, sondern auch seine Unterlassungen. Eduards (1986) fordert deshalb z.B. eine Analyse des Wohlfahrtsbegriffs, in welcher die Situation der WohlfahrtsnehmerInnen im Verhältnis zu den Machtdimensionen im System aufgedeckt wird. Die Politik der unterschiedlichen Wohlfahrtsgewährung für Männer und Frauen muß sich, so Eduards, einer normativen und ethisch-feministischen Kritik unterziehen lassen. Die alles übergreifende Frage aber ist, wie weit der Wohlfahrtsstaat sogar zur

---

24 Eduards (1995) unterstellt derlei staatlichen Untersuchungsprojekten lediglich geringe Veränderungsabsichten, sie bezeichnet sie als „tandlös“ (ohne Biß).

Aufrechterhaltung der Zweigeschlechtlichkeit beiträgt (vgl. Eduards 1986, 1988, 1989).

Eduards (1986) hebt einen wesentlichen Aspekt hervor: daß die Grenzen zwischen Staat und Gesellschaft diffus sind und Wohlfahrt nicht nur von staatlicher Seite her kommt, sondern eine starke Verbindung zwischen Wohlfahrt und der Expansion des öffentlichen Sektors besteht. Eine Rückführung der Dienste in die Familien ist durch die überproportionale Berufstätigkeit der schwedischen Frauen heute kaum mehr möglich, darüber hinaus schaffen das Auseinanderfallen der Großfamilien, Nachbarschaftshilfen und der durch institutionelle Aufgabenverteilung entstandene Arbeitsmarkt eine Situation, die nicht ohne weitreichende gesellschafliche Konsequenzen aufzulösen ist. In Schweden existieren heute durch Wohlfahrts- und Gleichstellungspolitik soziale und gesellschaftliche Strukturveränderungen (vgl. auch Kulawik 1994), die mit wissenschaftlichen Maßstäben des sozialen Wandels bewertet werden müssen. Dieser ist vor allem in der Rechtsstruktur vorzufinden und auf dem Arbeitsmarkt gefestigt.

Obleich am Resultat der schwedischen Gleichstellungspolitik maßgeblich Kritik geübt wird, ist die dennoch fortschrittliche Situation der Frauen ein Ergebnis jahrzehntelanger staatsfeministischer Aktivität. Das Gleichstellungsgesetz ist dabei in ein Gesamtmodell, eingefügt worden. Durch Dezentralisierung, regionale Anpassung und Flexibilität usw. kann dies eher eine Geschlechterneutralität in Arbeit und Entlohnung wahren (Dahlberg 1986, 19ff.). Auch das *schwedische Recht* hat sich insgesamt durch die Gleichstellungspolitik verändert und ist Ausdruck staatsfeministischer Politik (Nielsen 1983, 301). Denn staatsfeministische Politik bedeutet, wie bereits betont, staatliche Intervention in der allgemeinen Arbeitsteilung - sowohl der be- als auch unbezahlten. Sie überschreitet dabei die Dimensionen zwischen Arbeit, ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und bewirkt einen Wandel im Problemkontext. Denn Staatsfeminismus geht mit einer Rechtsentwicklung einher, die sich von einer engen Formulierung des Diskriminierungsverbots aufgrund des Geschlechts wegbewegt und um rechtliche Grundlagen zur *Ahndung* von Rechtsverstößen erweitert ist. Eine Gleichstellungsbürokratie, durch die der Staat seine Reaktionen auf die Forderungen der Frauen über die Gesetzesplanung hinaus in einer öffentlich institutionalisierten Korporation präsentiert, praktiziert dazu justitiable

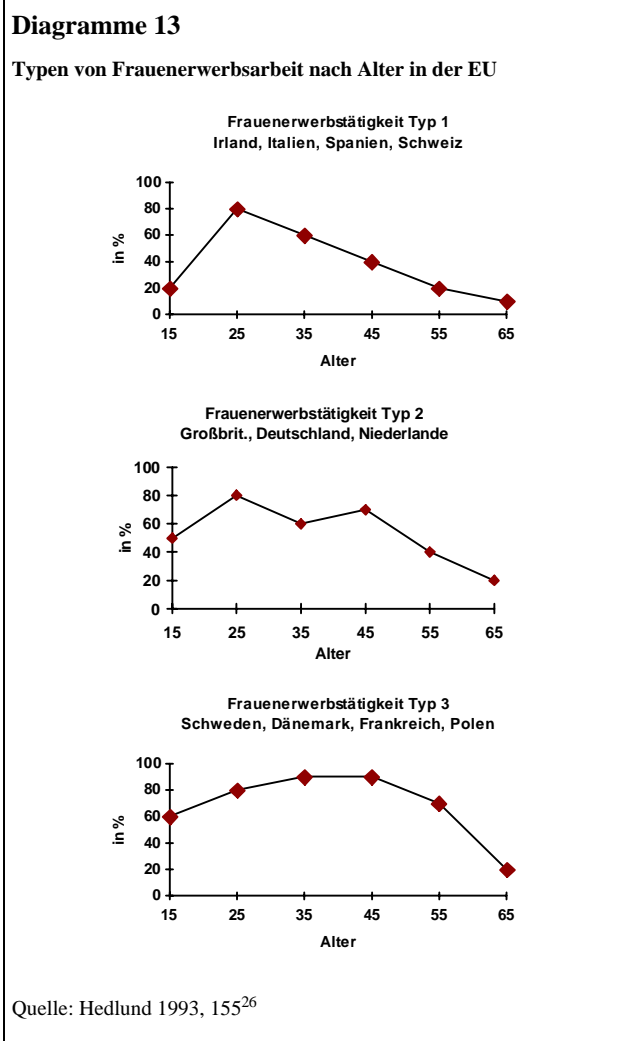
Handlungsstrategien und hat einen überwachenden und intervenierenden Charakter.<sup>25</sup>

Mitte der 90er Jahre zeigt die Gleichstellungspolitik einen deutlichen Wandel in der Erwerbsfrequenz von Frauen. Dem Problem der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienpflichten wurde seit dem EG Sozialpaket-Vorhaben im Jahre 1974 höchste Priorität eingeräumt. Die Notwendigkeit, die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungssystem, in der Berufsausbildung und bei berufsbezogenen Maßnahmen zu überwinden, wurde auf kommunaler und Reichsebene unterstrichen (Nielsen 1983, 302). Die veränderte Erwerbsfrequenz ist Ergebnis der Unterstützung des Staates bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die letztendlich überwiegend die Frauen leisten. Durch Erwerbsarbeit ist ihnen eine stärkere Unabhängigkeit garantiert als in Versorgungssystemen nach katholischem Muster, wie in Deutschland, der Schweiz, Österreich, Irland, Polen usw. (Hedlund 1993, 154ff.). Schwedische Frauen haben ein kontinuierlicheres und längeres Erwerbsleben als ihre europäischen Nachbarinnen; eine der Auswirkungen staatsfeministischer Arbeit. Die geringste Verstaatlichung von Familienaufgaben, vor allem die am geringsten ausgebaute Kleinkindversorgung innerhalb der EU, weist Mitte der 90er Jahre Deutschland auf (Hedlund 1993, 155).

Die Diagramme 13 stellen einen Vergleich der Erwerbsarbeit von Frauen mit den übrigen EU-Nationen her. Sie lassen Vermutungen über eine stärkere Selbstbestimmung von Frauen zu. *Denn die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt ist ein wesentliches Indiz für das Bemühen der jeweiligen Staaten, ihren Frauen eine individuelle Selbstbestimmung ihres Lebens zu ermöglichen und sie am demokratischen Prozeß teilhaben zu lassen.* Dies ebnete vor dem rechtlichen Hintergrund den Weg des sozialen Wandels, der in Schweden spürbar ist und der sich im Sozialverhalten der Geschlechter miteinander ausdrückt.

---

25 Kritik gibt es im Lande an der zu laschen Auslegung vor Gericht bis heute.



26 1994 registrierte SKTF (Schwedischer Kommunalen Angestellten Verband) erstmalig einen höheren Anstieg der Frauenarbeitslosigkeit. „Men skillnaden är måttlig. (Aber der Unterschied (zu Männern) ist gering.)“



In einer Vergleichsstudie des JämO mit Ländern der EU stellt sich vor allem die Gleichstellungssituation der Frauen in Deutschland deprimierend dar. Dazu ein Auszug aus dem Rapport des JämO von 1993: Die Berufstätigkeit und Kleinkindversorgung der Ostfrauen, die in etwa mit Schweden vergleichbar gewesen sei, wurde nach der Wende abgebaut.<sup>27</sup> Vergleichbar wären die Frauen der beiden Nationen allerdings weder in ihrer Doppelbelastung noch in ihrem familienpolitischen Schutz gewesen; auch ihr Gleichstellungsgrad sei erheblich niedriger gewesen. Die Beteiligung der westdeutschen Frauen am Arbeitsmarkt innerhalb der EU bezeichnet JämO als gering (siehe Diagramme 13), die deutsche Kleinkindversorgung unter dem Terminus „Familienphase“ sei bis heute in die Zuständigkeit der Frauen abgeschoben und werde nicht als politisches Problem begriffen. *Die JämO-Studie stellt darüber hinaus fest, daß Deutschland eines der wenigen Länder ist, die eine selbständige nationale Gleichstellungsbehörde vermissen lassen!* Die Fragen würden mehr schlecht als recht vom Bundesminister für Frauen und Jugend behandelt. Diese Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen verhindere positive Gleichstellungs-Aktionen. Die Zuständigkeiten auf dem dezentralisierten Niveau der deutschen Bundesländer behindere eine einheitlich auslegbare Gesetzeskonstruktion. Deutsche Frauen seien unzufrieden mit der Gleichstellung in ihrem Land (vgl. Women of Europe Newsletter. Nov./Dez. 1992), konservative Vorstellungen von Mutterschaft und Familie für die politischen Entscheidungen weiterhin richtungsweisend. Ein positives Beispiel sieht die schwedische Vergleichsstudie in den wenigen Aktionen in Deutschland, z.B. im Programm zur Wiedereingliederung von Frauen in das Berufsleben nach der Familienphase (JämO 1993, 28/29).

Den Stellenwert, den die Gleichstellung in Deutschland im internationalen Vergleich hat, weckt Verständnis für den Widerstand aufgeklärter schwedischer Frauen bei der Volksbefragung gegen den Beitritt der EU 1995. Sie befürchteten an Standards, wie Deutschland sie als stärkstes EU-Mitglied in die Union einbringt, „angepaßt“ zu werden.

Die Gleichstellungspolitik Schwedens liefert einen Fundus an Erfahrungen, von denen die deutsche Politik profitieren könnte. Das Argument, es handele sich bei den beiden Ländern um zwei strukturell zu unterschiedliche Systeme, ist ein beliebtes Argument, um längst fällige politische Konsequenzen hierzulande abzuwehren. Tatsächlich sind beide

---

27 vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (Hg.): Frauen in Deutschland. Die Schering-Frauenstudie. Köln 1993.

Länder liberale Demokratien mit starker Beteiligung von Interessenorganisationen und Parteien sowie einem ausgeprägten Schutz bürgerlicher Rechte. Beide verfügen über legal-rationale Verwaltungssysteme mit einer großen, hochqualifizierten Bürokratie, die der parlamentarischen und gesetzlichen Kontrolle unterworfen ist. Der starke tertiäre Sektor bietet vergleichbare Beschäftigungsstrukturen, eine extensive Staatstätigkeit findet in Wirtschaft und Gesellschaft statt. Darüber hinaus verfügen beide Staaten über ein ausgedehntes System von sozialen Dienstleistungen. Das hohe durchschnittliche Bildungsniveau in der Bevölkerung trägt zu vergleichbaren Lebensstandards bei (vgl. Reinert 1988,8).

Forschungsergebnisse über die Gleichstellung der schwedischen Frauen stoßen in Diskussionen mit deutschen Frauen nicht selten auf Erstaunen, oder werden als „Utopien“ (so eine Formulierung in einer persönlichen Diskussion mit einem sozialdemokratischen Bundestagsabgeordneten aus Niedersachsen) zurückgewiesen. Beispiele aus Skandinavien, wo Lohnangleichungen auf hohem Niveau erreicht sind, die Familienversicherung eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, die Abschaffung des Steuersplittings die finanzielle Unabhängigkeit voneinander ermöglicht u.a.m., sind aber auch in deutschen Fachkreisen nur unzureichend bekannt.

Im Zuge von Arbeitslosigkeit, knappem Staatsbudget und der Priorität ökonomischer Themen auf der EU-Ebene scheint der schwedische Fortschritt in der Gleichstellung bedroht, denn Fortschritte sind immer auch abhängig von der Ressourcenverteilung. Aber auf dem Arbeitsmarkt sind den Chancen, die Gesetze zu unterlaufen, Grenzen gesetzt. Zur Zeit sind trotz wirtschaftlicher Probleme neue Anstrengungen in Schulgesetzen, Lehrplänen und in Regierungsvorschlägen für die Hochschulen verabschiedet worden (prop. 1994/ 95:164, 35 u. 38). Im Arbeitsministerium werden Pläne zur Erweiterung von Aus- und Fortbildung von Frauen entwickelt (Pettersson 1991, 119). Es ist geplant, das Lohnverhandlungsrecht dem JämO zu übertragen. Das Bekenntnis der Politik zur Gleichstellung scheint Mitte der 90er Jahre ungebrochen. Junge schwedische Frauen kritisieren heute die Arbeit ihrer Mütter, aber Erwerbstätigkeit ist in ihrer Lebensplanung überwiegend als selbstverständlich internalisiert.<sup>28</sup>

Ob die schwedische Liaison mit der EU alles zunichte machen oder daraus fortschrittlichen Nutzen zieht, ist „eine Frage für Hellseherinnen“

---

28 In Deutschland wird unter dem Druck der Jugendarbeitslosigkeit von jungen Frauen die Versorgung wieder favorisiert.

(Pettersson 1991,119). JÄMSIDES, die schwedische Zeitschrift des JämO, propagiert vielmehr die 90er Jahre als produktive Phase in der Gleichstellungspolitik. „90-talet blir de kvinnliga ledarnas tid. Kompetenta, erfarna kvinnor med hög integritet, prestigefria med humor och förmåga att inspirera sina medarbetare.“ (Sillén in: JÄMSIDES 1-94, 2) *[Die 90er Jahre wird die Zeit der weiblichen Führung werden: kompetente, erfahrene Frauen mit hoher Integrität, prestigefrei, mit Humor und Fähigkeiten, ihre Mitarbeiter zu inspirieren.]*

Im Hinblick auf den eingeschränkten öffentlichen Sektor und die Umstrukturierung der Industrie werden große Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erwartet. Werden etwa die 90er Jahren zu der Dekade, in deren Verlauf ein Rückzug der Frauen aus der Erwerbstätigkeit beginnt? Optimistisch dazu Lillemor Sillén: „Vi är många människoengagerade lagspelare på spinnsidan som kan både tänka, räkna och tala främmande språk på en europeisk marknad.“ (Sillén in: JÄMSIDES 1-94, 2). *[Wir sind viele engagierte Mitspieler auf der weiblichen Linie, die beides können: rechnen und auf dem europäischen Markt eine Fremdsprache sprechen.]*

Die derzeitige politische Argumentation zeigt beides auf: überzeugtes Selbstbewußtsein und Skepsis. Ob sich der kleine schwedische Partner innerhalb der EU gegen übermächtige und konservative Strömungen behaupten kann, wird die Zukunft zeigen. Die inneren Probleme, z.B. die neue Jugendarbeitslosigkeit, die vor allem junge Frauen betrifft, schwächt das Interesse für politische Themen und die politischen Kraftreserven, die schwedische Frauen an der EU-Front in der Zukunft benötigen.

### **Zusammenfassung**

Die Gleichstellungspolitik Schwedens ist auf europäischem Niveau, aber auch auf internationalem, die am weitesten fortgeschrittene. Gleichwohl zeigt sie alle Merkmale, die in der klassischen Kritik des Feminismus am Konzept der Gleichstellung als Gesellschaftsmodell formuliert sind. Die Dominanz der Männer und die männliche Hierarchie auf dem Arbeitsmarkt blieb wie auch die private Sphäre überwiegend Aufgabe der Frauen. Schwedens Frauen registrieren heute eine durch die Gleichstellungspolitik erreichte Erweiterung ihrer Aufgaben, Rechte und Möglichkeiten, denn Schwedens Gleichstellungskonzept ist vor allem eine Arbeitsmarktpolitik, für die Reformen in der Familien- und Sozialpolitik, aber auch in der Bildungs- und Steuerpolitik vorgenommen wurden. Gleichstellungspolitik aber ist Voraussetzung und erster Schritt zu einer

Gesellschaftskonstruktion, in der die Kategorie Geschlecht in einem Konzept, wie sie die Differenztheorie und der pluralistische Ansatz begreifen, Entwicklungschancen hat.

Schwedens staatsfeministische Politik ist eine Reaktion des Staates auf die Forderungen der Frauen. Dazu boten die ausgeprägte Wohlfahrtspolitik und der sich in der florierenden Wirtschaft der Nachkriegszeit entwickelnde öffentlicher Sektor gute Voraussetzungen. Ihrer Entwicklung liegen pragmatische und funktionale Entscheidungen zugrunde, die im eigenen Land eine gewohnte Form politischen Handelns waren und noch sind. Sie lassen sich auch in der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit wiederfinden: Eine Struktur von Kommissionen, Ausschüssen, ein Sekretariat u.a.m. mit unterschiedlichen Aufgaben vertreten Zuständigkeiten des Staates. Im Mittelpunkt dieser Aufgabenstruktur steht der Gleichstellungsombudsmann (JämO). Er ist eine von Frauen geleitete Institution, die zur Vermittlung und Förderung der Gleichstellung im Lande eingerichtet wurde. Der JämO stellt eine Anlaufstelle für BürgerInnen in Diskriminierungsfällen dar. Er ist juristisch unabhängig und dem Arbeitsministerium zugeordnet. Er besitzt rechtliche Kompetenz in Streitfällen. Jährliche Presseveröffentlichungen über erfolgreich durchgestandene Streitfälle vor Gericht ermutigen BürgerInnen, den Schutz von JämO in Anspruch zunehmen.

Im Vordergrund stehen in der Regel gütliche Einigungen und Vergleiche. Eine wesentliche Aufgabe des JämO ist auch, die Gleichstellungsförderung in der Wirtschaft und Verwaltung zu unterstützen. Zwischen ihm und den ArbeitsmarktpartnerInnen existieren jährliche Absprachen zur Förderung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt; dazu fordert das Gesetz auf, das 1992 und 1994 in Anlehnung an EU-Regelungen verschärft wurde.

Das Bewußtsein über die eigene Gleichstellung in der Bevölkerung ist unterschiedlich ausgeprägt; am geringsten bei den Jugendlichen und jungen Erwachsenen (bis 30 Jahre). Während bei politisch engagierten Frauen und Wissenschaftlerinnen Skepsis herrscht, ist die Einschätzung des JämO zur Position der schwedischen Frauen innerhalb der EU aufgrund der vergleichenden Datenlage positiv gefärbt: Danach hat der schwedische Staatsfeminismus bewirkt, daß schwedischen Frauen heute besser ausgebildet agieren können als ihre europäischen Nachbarinnen und schwedische Männer ein eher gleichgestelltes Verhalten zeigen.

Die Forderung der Frauen nach gleichem Lohn, Wohlstand und gleichem Anteil an Entscheidungsmacht ist ungebrochen. Sie fordern aber nicht Wohlfahrt, sondern politische und berufliche Eigenständigkeit und Beteiligung an gesellschaftspolitischen Entscheidungen, wie sie für Männer selbstverständlich sind. Frauenarmut ist bis Mitte der 90er Jahre noch marginales Thema.

Als wichtiges Ergebnis innerhalb einer langen Phase des Wohlstandes, in der sich die Gleichstellung entwickeln konnte, kann registriert werden, daß das schwedische Recht insgesamt das Geschlechterverhältnis verändert hat. Der Staatsfeminismus ging mit einer Rechtsentwicklung einher, die Interventionen in Diskriminierungsfällen möglich machte und die Quotierung vorantrieb. Heute haben Schwedinnen im Verhältnis zu ihren Nachbarinnen, auch durch die weitgehend verstaatlichten Familienaufgaben, ein kontinuierlicheres und längeres Erwerbsleben und damit bessere Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben.

Der Widerstand aufgeklärter sozialdemokratischer Frauen bei der Volksbefragung vor dem Beitritt zur EU 1995 wird verständlich. Sie befürchten, an negativen Standards, wie sie das größte EU-Mitglied Deutschland, aber auch Österreich, die Schweiz, Irland u.a. vorgeben, angepaßt zu werden.

Eine Einschätzung, wie sich die Gleichstellungssituation schwedischer Frauen in Zukunft entwickeln wird, ist derzeit selbst von ExpertInnen nicht zu beantworten. Der JämO prognostiziert, im Vertrauen auf die Bildung, das wachsende Bewußtsein und positive Vergleichsdaten mit den EU-Nachbarinnen, weiterhin Fortschritte für Schwedens Frauen.



## 7 *Zum Korporatismus in der Gleichstellungspolitik*

In den vorangegangenen Kapiteln sind Aspekte der Gleichstellungspolitik, die weiterhin als Problem gelten, hervorgehoben worden. Dazu gehört die auf dem Arbeitsmarkt herrschende Geschlechtersegregation, das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten in der Ausbildung, der Klientinnenstatus der Frauen in der Familien- und Sozialpolitik, die Vor- und Nachteile der schwedischen Rechtsreformen, aber auch Fortschritte, die in der hohen Beteiligung von Frauen in der Politik in Behörden und Verwaltungen Chancen für eine Weiterentwicklung der Geschlechterfrage bilden.

Schweden hat unter der jahrzehntelangen sozialdemokratischen Politik von Chancengleichheit und Gleichstellung einen sozialen Wandel vollzogen, der sich heute in den Einstellungen beider Geschlechter zur Berufstätigkeit und ihrer gesellschaftlichen und politischen Teilhabe stärker darstellt. Dieser Wandel stellt sich zum einen als juristische und in vielen Fällen auch wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen in Schritten auf eine *matriarchalische Konstruktion* hin dar, in der sich eine Abhängigkeit zum Staat konstituierte; *daneben bleibt aber eine übermächtige historisch gefestigte patriarchalische Struktur bestehen*. Das Ziel war eine Geschlechtergleichheit, zu der konkrete Modellvorstellungen fehlten. Statt dessen produzierten pragmatische und funktionalistische Schritte einer konsensgeleiteten Politik unter dem Diktat vermehrter Chancengleichheit (*ökad jämlikhet*) ein in der Soziologie nur allzu bekanntes Phänomen: die Reformen modellieren ein Resultat, das nicht prognostizierbar war und in seinem Endergebnis problembehaftet und daher reformbedürftig blieb. Es stellt sich heute in der *Erweiterung der traditionellen Rolle der Frauen* durch eine stärkere gesellschaftliche und politische Partizipation *und* dem weitgehenden *Erhalt der Privatsphäre* dar, auf die Männer sich zurückziehen können. Die Gleichstellung ist ein Produkt von Entscheidungen (meist) männlicher Politiker und deren *begrenzter Sichtweise*, die ein Zusammenspiel von Öffentlichkeit und Privatheit ausblendete. Am Schnittpunkt von Außen und Innen (Öffentlichkeit und Privatheit) entwickelt sich die Kritik schwedischer Frauen, die in *ganzheitlicher Sichtweise* eine Ausdehnung auch auf die Privatheit wissen wollen und die Versorgung durch Wohlfahrt als Abhängigkeit zum Staat interpretieren.

Die bislang entwickelte Erweiterung des 'Aktionsradius' von Frauen wird jedoch weiterhin durch tradierte Konventionen bestimmt, die festlegen, wie weit dieser Radius gesteckt werden darf, damit Öffentlichkeit und Privatheit getrennt bleiben. Während sich durch quotierte Besetzung öffentlicher Ämter das schwedische Gleichstellungsprofil verändert hat, erfolgt der Zugang qualifizierter Frauen zur eigentlichen Macht, die außerhalb der Politik existiert, nur zögerlich. Die positive Entwicklung der Quote in öffentlichen Ämtern allein ist keine wirkliche Beteiligung an gesellschaftlicher Entscheidungsmacht. Dies wissen auch KritikerInnen der Frauenforschung (vgl. Edwards 1995). Das Aufspüren der Machzentren, ihrer Funktionsweise und Möglichkeiten des Zugangs für Frauen sind für die Gleichstellung ebenso von Bedeutung wie die Veränderung traditioneller Rollen. Denn über die Machtentscheidungszentren, die sich in der korporativen Struktur Schwedens dokumentieren, ist eine Rückkopplung auf die Politik und die Verwirklichung und Wahrung der Interessen von Frauen in der Öffentlichkeit möglich. Frauenpolitischer Einfluß in Wirtschaft *und* Verwaltung sowie öffentlichen Ämtern läßt auf lange Sicht eine Annäherung an ein Gesellschaftsmodell erwarten, das Privates und Öffentliches nicht länger getrennt hält, sondern miteinander verbindet.

Dies aber setzt Verhaltensveränderungen voraus, die auf Bildung und Aufklärung beruhen und auf der Bereitschaft, ein geschlechterparitätisches Verhalten in einer Kultur zu verwirklichen, das den feministischen Differenzansatz zur Ergänzung um pluralistische Vorstellungen in der Geschlechtlichkeit zuläßt.<sup>1</sup>

Die formale rechtliche Gleichheit in Schweden bietet erste Voraussetzungen für das Eindringen von Frauen in die männliche Domäne der Machtentscheidungszentren in Wirtschaft und Verwaltung. Und erst dort läßt sich m.E. das entfalten, was Frauen an positivem Veränderungspotential in das Geschlechterverhältnis einbringen können. Frauen beklagen, daß ihnen in der Gleichstellungsarbeit stärker als den Männern ein aktiver Part zukommt. M.E. wird dies auch noch lange so bleiben. Durch ihre hohe Beteiligung in der Politik fällt den Frauen Schwedens jetzt eine dringliche Aufgabe zu: die Erforschung von Machtkonzentrationen, die *neben* der Politik existieren und die in korporativen Prozessen ihre Strategien entfalten.

---

1 Was im feministischen Elfenbeinturm der Universitäten Weisheit ist, gilt auch in schwedischen Erziehungsschriften „Vi är alla olika“ (Wir sind alle verschieden. Utbildningsdepartementet 1994:94)).



Der schwedische Zugang zum Korporatismus, so wurde in Kap. 1 erläutert, wird im internationalen wissenschaftstheoretischen Zusammenhang als ein eher „naiver“ bezeichnet. Dies gilt bis heute. Durch die Auflösung der Läkmanastyrelsen (*Laienregierung*) und den Rückzug der SAF (Arbeitgeberverband) aus einigen Verhandlungssystemen glaubt man sich aller korporativen Strukturen entledigt zu haben. Hier aber wurde nur die spezifisch liberale Funktionsweise beseitigt.<sup>2</sup> Tatsächlich kommt kein Land ohne Korporatismus aus. Die Steuerungsfähigkeiten der einzelnen Staaten wären außer Funktion gesetzt. Die Politik Schwedens arbeitet mit ungewöhnlich kleinen Departments, die auf das Know-how korporativ funktionierender Strukturen angewiesen sind. Darüber hinaus ist der Korporatismus eine in Schweden über Jahrzehnte praktizierte politische Praxis und durchzieht alle wirtschaftlichen Sektoren. Wie in Kap. 1 dargestellt, hinkten wissenschaftliche Definitionen den realen Entwicklungen hinterher.

Das Ziel, daß die Hälfte der Macht (Entscheidungsmacht) von Frauen bestimmt wird, setzt voraus, daß schwedische Frauen sich mit der Entstehung des Korporatismus in ihrem Land, seiner Entwicklung und seiner heutigen Funktionsweise auseinandersetzen. Im folgenden sind einige wichtige Aspekte der Entstehung dieses Machtpotentials aufgezeigt, um die zahlreichen Verflechtungen zwischen Wirtschaft, Verwaltung und Staat plausibel zu machen, die weiterhin wirksam sind. Die Stellung des Staates kann darin als ein Teil dieses Funktionszusammenhangs gesehen werden. Unter der Erkenntnis, daß die geringe theoretische Reflexion des Korporatismus und der schwedische Pragmatismus dieses als gewohntes und bewährte Muster in Verwaltung und Organisationen produzierte, wird im folgenden die staatliche Konstruktion des JämO mit Hilfe eines Strukturmodells analysiert.

### **7.1 Aspekte historischer Entwicklung von Machtentscheidungen**

Schwedens korporative Strukturen bestanden bereits in der Geschichte und setzten sich aus den vier Ständen Adel, Geistlichkeit, Bürger und Bauern bis zu ihrer Auflösung 1866 zusammen. Der heutige Korporatismus ging aus der Bildung von Krisenorganisationen unter der wirtschaftlichen Depression der Vorkriegszeit und deren Umwandlung hervor.

---

2 Die durch einen Reichstagsbeschluß, der in der Regel durch die Regierung umgesetzt wird, vermutlich bald zurückkehren wird.

Bereits in der Vor- aber noch stärker in der Nachkriegszeit waren die Arbeitsmarktorganisationen deutlich als Initiatoren für politische Veränderungen zu erkennen, sie waren an staatlichen Entscheidungsprozessen beteiligt (Lundquist 1967, 158; Jonsson, R. 1989, 118). Der Zentralverband der Angestellten und Beamten (*Tjänstemannaföreningar*)<sup>3</sup> hatte gute Kontakte zu einzelnen Reichstagsabgeordneten und zur Verwaltung und nahm alsbald Einfluß auf politische Entscheidungen, vor allem durch Petitionen über diensthabende Kammerherren, aber auch über informelle Kontakte. Diese Angestellten- und Beamtenvereinigung fand gute Bedingungen vor, um ihre Forderungen gegenüber der Staatsmacht zu stellen (vgl. Jonsson, R. 1989, Bogård 1974, Westerhult 1969, Lund 1969),<sup>4</sup> denn die Entwicklung wurde durch Erstarren der sozialdemokratischen Regierung 1936, besonders nach den Wahlen 1934, 1936 und 1938 gestützt (Tarschys 1978, 63 Heckscher 1946, 230 u.254, Herlitz 1965, 318, Jonsson 1989, 123).<sup>5</sup>

Die Entstehung einzelner korporativer Institutionen läßt sich nach Jonsson (1989) aufzeigen; sie vollzog sich pragmatisch in folgender Reihenfolge :

1. Konstituierung einer bestimmten Organisation, z.B. eine Gewerkschaft;
2. ihre VertreterInnen suchten Zugang zu den kommunalen Veranstaltungen;
3. die Organisation erhält nach und nach politische Legitimation;
4. sie schickt schließlich eigene Repräsentanten zur Wahl;
5. die Organisation wird als „öffentliche Organisation“ auch politisch akzeptiert;
6. sie erhält staatliche finanzielle Unterstützung und etabliert dadurch ein solides (konsensuelles) Verhältnis zum Staat (Jonsson 1989, 105-117).

---

3 Sie wird heute durch die TCO repräsentiert.

4 Bogård, B.: Svenska folkhögskolans lärarförening och staten 1902-1970. En Studie i organisationsinflytande. Uppsala 66/1974, 25ff.  
Westerhult, B.: Underdåninga påtryckningar. Fögderitjänstemännens intressebevakning från 1800 -talets början till år 1918. Lund 1969, 248ff., zit. nach Jonsson, R.: 1989, 18

5 In diese Zeit fiel ebenfalls das Erstarren der sozialdemokratischen Regierung. 1936 bildeten die Sozialdemokraten (SAP) eine Koalition mit dem Bauernverbund. Damit konnten sie die 1932 begonnene „Krisenpolitik“ (als SAP-Krisenpolitik wurden alle Maßnahmen und eingerichteten Organisationen bezeichnet, die zur Bewältigung der wirtschaftlichen Probleme in dieser Zeit gegründet wurden) mit einer umfassenden Wohlfahrtspolitik fortsetzen. Ein Beispiel für diese Politik war ein staatlich festgesetzter Mindesturlaub von drei Wochen (SFS 1938, 287).

Ähnlich verlief dieser Prozeß bei der Gründung pluralistischer Organisationen (in der Regel Vereine). Doch ist deren politischer Einfluß wenig bedeutend und wird - wie z.B. in Deutschland bei den Bürgerinitiativen - vor allem über die öffentliche Meinung (in Schweden häufiger über die Presse) hergestellt.

Unterschieden werden muß ein Verwaltungskorporatismus vom Korporatismus auf dem Arbeitsmarkt. Untereinander sind beide wiederum verflochten. Der Verwaltungskorporatismus entstand in einer Art „Spirale“: Die ökonomische Krise (der Vor- und Nachkriegszeit) erzeugte einen Bedarf an politischen Maßnahmen, das strategische Agieren machte neue politische Institutionen notwendig, diese erforderten neue Handlungsbedingungen, woraus neue politische Machtkonstellationen entstanden, die für die Bevölkerung auf erkennbaren Regeln aufbauten und von ihr deshalb legitimiert wurden. (Rothstein 1988, 37ff., Rothstein 1992, 19, 40, 50, 71). „I den demokratiska teorin är grundtanken att själva det demokratiska styrelseskicket innebär att medborgarna kommer att uppfatta de politiska besluten som legitima.“ (Rothstein 1992, 71). [*In der demokratischen Theorie ist der Grundgedanke der, daß das demokratische Steuerungsgeschehen impliziert, daß die Mitbürger die politischen Beschlüsse als legitim betrachten.*“]. Die Kontakte zwischen den Organisationen institutionalisierten sich. Die Arbeitsmarktorganisationen nahmen an Ausschreibungs-, Begutachtungs- und Etatdiskussionen der Wirtschaft teil und waren in staatlichen Behörden repräsentiert.

Auf der Verwaltungsebene beruht die politische Bedeutung des Korporatismus in Schweden auf der Organisation von Behörden. Im Gegensatz zu den übrigen demokratischen Ländern des Westens (mit Ausnahme Finnlands) ist die schwedische Zentraladministration nicht in große Departements mit einem Staatsrat gegliedert. Die Departements sind relativ kleine Einheiten und funktionieren in der Hauptsache nicht als ausführende, sondern als öffentliche Organe (policyorgane). Die Aufgabe, staatliche Beschlüsse umzusetzen, liegt bei den z.T. selbständigen Behörden und Stabsorganen. Es gibt ca. 170 davon; sie haben ihre eigenen Leitungen und Generaldirektoren. Sie wurden bis 1992 auf parlamentarischer Ebene durch die Lekkannastyrelsen (*Laienregierung*)<sup>6</sup>, eine im Reichstag abgeordneten Elite (von Männern), vertreten. „Laien“ (*lekmana*) beinhaltet die

---

6 Aufgelöst im Jahre 1992, 1994 ist durch parlamentarischen Beschluß seine Rückkehr im Reichstag wahrscheinlich.

(irreführende) Annahme, Behördenleiter nähmen das Stimmrecht wahr; nur im Ausnahmefall ist aber ein Generaldirektor gleichzeitig auch Sprecher einer Behördenleitung. In der Regel kommen sie aus den politischen Parteien (23 %), aus dem öffentlichen Sektor außerhalb der Behörde (15 %) und aus den großen Interessenorganisationen (19 %). Viele Behörden haben darüber hinaus Komitees, ratgebende Organe und regionale oder lokale Behörden, die aus den o.g. „Laien“ bestehen. Es gibt keine allgemeinen Prinzipien für die Zusammensetzung der Behördenleitungen. Bestimmte Behörden haben lediglich Reichstagsmitglieder (z.B. die Polizeibehördenleitung und Reichsbehördenleitung), andere nur Repräsentanten aus den großen Interessenorganisationen (AMS und Arbeitsschutzbehörde), während andere wiederum eine gemischte Zusammensetzung haben.

Einzelne Staatsräte besitzen keine Berechtigung zum direkten Eingriff in die behördliche Tätigkeit. Statt dessen tragen Behörden (deren Eliteträger) in der Regierung verantwortlichen Anteil, indem sie innerhalb ihres Bereiches alle Beschlüsse für den Gesetzesrahmen und die Verordnungen entwickeln, die in der Regel der Reichstag beschließt und die Regierung ausführt. Dieses System geht bereits auf das 16. Jhdt. zurück. Es wurde beibehalten, um den Staatsräten zu ermöglichen, sich auf das eigentliche Regieren, d.h. die *policy (Staatsführungsgeschick)*, zu konzentrieren, ohne sich um die routinemäßige Administration kümmern zu müssen.

Die Zusammensetzung der Interessenorganisationen variierte bislang innerhalb der korporativen Verhandlungssysteme stark. Die LO z.B. war durch ihre Ombudsmänner in den einzelnen Komitees, Leitungen und Räten so zahlreich vertreten, daß man eine spezielle schriftliche Auflistung benötigte, um zu erkennen, wer wofür zuständig war. Die LO hatte z.B. 1982 1.163 Repräsentanten in 663 öffentlichen Leitungen, Komitees, Unterkomitees und ratgebenden Organen. SAF ordnet zusammen ca. 4.000 Repräsentanten in zentrale, regionale und lokale Organe ab.

Die größte Gewerkschaft Schwedens, die LO, erreichte im Saltsjöbaden-Abkommen 1938<sup>7</sup>, daß Interessen und Konflikte auf dem Arbeitsmarkt nur noch unter den beteiligten Organisationen, ohne den Einfluß des Staates verhandelt wurden. Staatsminister Tage Erlander war bemüht, mit der LO eine positive Relation zu finden. „Inom regeringskretsens kunde man

---

7 Saltsjöbaden-Abkommen, so benannt nach dem Ort, in dem das wichtigste Treffen in der Geschichte der Arbeitsmarktentwicklung und Arbeiterbewegung Schwedens stattfand.

förvåna sig över hans fördragsamhet med LO och ovilja att någon gång borsta upp sig inför de fackliga lederna. (Ruin 1986, 192). [*Innerhalb der Regierungskreise erstaunte man sich über seine Verträglichkeit mit der LO und seinen Unwillen darüber, es könne jemals jemand widerborstig gegen die Gewerkschaftsfunktionäre sein.*]

Das Saltsjöbaden-Abkommen wurde normgebend für den gesamten Arbeitsmarkt, obwohl es zunächst nur einen Teil des privaten Sektors umfaßte (Elvander, N.: 1969, 108, Jonsson, R.: 1989, 120). Korpi (1981) und Jonsson (1989) heben die Bedeutung dieses historischen Kompromisses hervor, der das schwedische Verhandlungsmodell des Arbeitsmarktes konstituierte (Korpi 1981, 236). Der damit gesicherte Arbeitsfrieden kam dem ökonomischen Fortschritt zugute, der Staat sah kein Problem darin, seine Interventionsmöglichkeiten in ein korporatives Verhandlungsmodell auf dem Arbeitsmarkt an die dort agierenden Interessengemeinschaften abzugeben.<sup>8</sup> Die Bevölkerung hatte Anteil am Zuwachs, die Arbeitslosigkeit wurde abgebaut, so daß für die Umverteilung von Kapital keine Notwendigkeit bestand (sozialistische und kapitalistische Strömungen entwickelten sich parallel). Darüber hinaus betrieb die Regierung eine umfassende Reformpolitik insbesondere im Sozialen- und Ausbildungssektor sowie in der Steuerpolitik (Korpi, W.: 1978, 105, Svenning 1972, 49, Söderpalm 1980, 69ff., Jonsson, R. 1989, 122, 127, Korpi 1981, 234).

Schweden entwickelte einen unter den Industrienationen unvergleichlich hohen Organisationsgrad. Der hohe kollektive Organisationsgrad ist nach einer Hypothese von Rothstein (1992) auf ein gewisses „formatives Moment“ in der Historie zurückzuführen. Strategisch geschickte Akteure formten die politischen Institutionen in der Weise, daß die Interessenorganisationen und deren Verhalten zum Staat in eine positive Entwicklungsspirale gerieten (vgl. Levi 1990, Hall 1985, Steinmo 1989, Rothstein 1992). Das Verhalten der Organisationen zum Staat und seinen Regierungsaufgaben stützten den Ausbau einer korporativen Verwaltungsstruktur, die dadurch eine starke eigenständige Stellung in der schwedischen Politik erhielt (Rothstein 1992, 24).

---

8 1976 nach dem letzten Haga Abkommen (es gab ein Haga I und Haga II) wurde der Kontakt zwischen der LO und den Organisationen der Staatsangestellten und Beamten unter der sozialdemokratischen Regierung Torbjörn Fälldins erheblich geschwächt. Es entbrannten die größten Streiks Schwedens. (Jonsson 1989, 138).

Da die Organisationen sich durch Mitglieder repräsentieren und in Schweden der Organisationsgrad mehr als 80 Prozent betrug, war auch die Akzeptanz für die o.g. Prozesse, die kritisch betrachtet eine Verquickung von Arbeitsmarktinteressengemeinschaft und Verwaltung konstituierten, gegeben.<sup>9</sup> Darüber hinaus sind die Kontakte der MitbürgerInnen mit ihrem politischen System auf der Output-Seite, z.B. mit der Verwaltung, im allgemeinen mannigfaltiger und intensiver als auf der Input-Seite. D.h. die Art der Repräsentanz der jeweiligen Verwaltung, der mit ihr verbundenen politischen Aufgaben zusammen mit dem öffentlich wahrnehmbaren Steuerungsgeschick werden von BürgerInnen konkreter erfahren. Dies spielt eine entscheidende Rolle für die Einstellung zum politischen System, d.h. es bestimmt die Ausprägung von durch die Bevölkerung zugestandener Legitimität (Rothstein 1992, 71).<sup>10</sup>

Der schwedische Korporatismus drückt sich heute in Verhandlungssystemen auf der Verwaltungsebene (Verwaltungskorporatismus) und auf dem Arbeitsmarkt aus. Wie bereits betont, existiert zwischen diesen beiden Ebenen je nach Themenkomplex und Verhandlungsproblem ein wechselseitiger Austausch der Funktionsvertreter in den jeweiligen Zusammenkünften. Die Grenzziehung zwischen Politik und Administration, d.h. die eindeutige Zuständigkeit, entwickelte sich in zahlreichen Umfeldern zunehmend unklar und hat die selbständige politische Stellung der Behörden politisch kontrovers werden lassen.

Hernes (1989) betont die Bedeutung des Korporatismus für die skandinavischen Staaten. Er hat eine zentrale Bedeutung, den sie als Schnittpunkt zwischen Staat, Interessenorganisationen und technologischen Experten als *korporativen* (oder korporativ-pluralistischen) *Sektoren* definiert. Ein solches System auf der Grundlage formalisierter Mitwirkungsmöglichkeiten für Organisationen und Institutionen existiert in den meisten westlichen Demokratien. In den nordischen Ländern mit ihrer breiten öffentlichen Wohlfahrtsbürokratie und ihren weitreichenden Planungskompetenzen

---

9 Rothstein (1992, 43) betont den Zusammenhang von gewerkschaftlichem Organisationsgrad und Ausprägung von Korporatismus, der in den einzelnen Ländern zu unterschiedlicher Machtverteilung geführt hat.

10 Die friedliche Konsenslinie der Sozialdemokraten wurde erstmals 1983 durch die Spannungen zwischen Beschäftigten des öffentlichen Dienst und Arbeitern in der freien Wirtschaft durchbrochen, hohe Besteuerung und Kaufkraftverlust führten die Arbeiter auf das Wachstum des öffentlichen Sektors zurück und die bessere Entlohnung dort (Elvander 1985, zit. nach Müller-Jentsch 1988, 83).

konnte sich aber dieses System besonders weit entwickeln. Die steigende bürokratische Arbeitsbelastung und die Ausweitung der demokratischen Rechte hat zu einer Zusammenarbeit zwischen Zentralverwaltung, Organisationen und Wirtschaft geführt, die sich in Vorständen, Komitees und Ausschüssen, aber auch in öffentlichen Hearings zu bestimmten Einzelfragen äußert. Daneben gibt es informelle, aber regelmäßige Kontakte zwischen einzelnen Mitgliedern der verschiedenen Gremien.“ (Hernes 1989, 66).

Die korporative Repräsentation der Organisationen bewirkte in Schweden, daß der Einfluß der Regierung auf die Behörden eingeschränkt wurde (Rothstein 1991, 43-44). In den Jahren 1975 bis 1985 war z.B. die SAF in fünf der wichtigsten Behörden repräsentiert: in der Arbeitsmarktbehörde, der Arbeitsschutzbehörde, der obersten Schulbehörde, dem UHÄ (Universitäts- und Hochschulamt) und in der Reichsversicherungsbehörde.<sup>11</sup> Diese fünf wichtigsten schwedischen Behörden haben Einfluß auf die wesentlichsten politischen Bereiche, den Arbeits- und den Bildungssektor. Sie bezogen 1974/75 43 Prozent des gesamten Staatsbudgets und 1983/1984 noch 34 Prozent. Sie leisteten unter der Hochkonjunktur im Aufbau zum schwedischen Wohlfahrtsstaat positive Arbeit, waren deshalb weder in der wissenschaftlichen noch in der politischen Diskussion ein Problem.

AMS, die zentrale Arbeitsmarktbehörde, spielt in der Regierung in Fragen der Arbeitsmarktpolitik bis heute eine bedeutende Rolle. Die aktive Arbeitsmarktpolitik ist in modifizierter Form auch unter heutigen Konjunkturproblemen weiterhin von Bedeutung. Wichtige Arbeitsschutzbestimmungen z.B. für die Arbeitsschutzbehörde werden nicht vom Reichstag und von den Gerichten erlassen, sondern liegen in der Kompetenz der Repräsentanten der gewerkschaftlichen Organisationen und der Wirtschaftsorganisationen. Auch die bis 1992 existierende SÖ, die oberste Schulbehörde, hatte maßgeblichen, aber für die gesellschaftliche Innovation eher hemmenden Einfluß.<sup>12</sup> Das umfassende Sozialversicherungssystem Schwedens, das für Pensionen und Kindergeld zuständig ist, rekuriert auf Fonds, die korporativ gegründet sind und verwaltet werden. Die

---

11 Die SAF zog sich Anfang der 90er Jahre aus korporativen Zusammenhängen zunehmend zurück. Der historische Kompromiß findet durch sie unter dem Profitdenken und Konkurrenzdruck auf dem Arbeitsmarkt wenig solidarische Unterstützung.

12 Sie kann als Beispiel für den eingeschränkten Einfluß der Regierung im Korporatismus gelten.

Reichsversicherungsanstalt spielt eine wichtige Rolle bei der Durchführung von Verordnungen in den regionalen und lokalen Versicherungsorganen (Rothstein 1991, 48-48).

In all diesen Behördenvorständen, Komitees und Ausschüssen saßen die o.g. Repräsentanten z.T. Jahrzehnte und waren sozusagen „inkorporiert“. Rothstein (1991, 56) zieht deshalb ihren demokratisch innovativen Einfluß in Zweifel.

Von den korporativen Verhandlungssystemen, die von bestimmten etablierten Organisationen (LO, TCO, SAF u.a.) gesteuert wurden und die noch heute den Arbeitsmarkt bestimmen,<sup>13</sup> ging der stärkste Einfluß auf die Expansion des öffentlichen Dienstes, den größten Arbeitgeber von Frauen aus.

Verhandlungssysteme ließen eine Realisierung des Rehn'schen Modells (auch Rehn-Meidner'sches-Modell<sup>14</sup> genannt; vom Ausland „Schwedisches Modell“ getauft) entstehen (Sterner, Fürst Mellström 1985, Henningsen 1986, Meidner, Hedborg 1985, Elvander 1988, 32, Jonsson, R.: 1989, 126).<sup>15</sup> Das Konstrukt ist Ausdruck der Stärke von Verhandlungssystemen, in denen die Gewerkschaften im korporativen Verhandlungsprozeß eine eigenständige Macht innehatten, die aber die Verkehrsregeln von Konsens und Kompromiß wahrte, und das im MBL (im Mitbestimmungsgesetz) seinen Höhepunkt hatte. Über das Mitbestimmungsrecht konnten Fragen des Arbeitsmarktes über ein Arbeitsgericht geregelt, Gesetzestexte für Kollektivabsprachen zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen erlassen und Regeln für die Friedenspflicht und für ein spezifisches Verhalten während der Kollektivabsprachen verbindlich gemacht werden (Ryman 1984: 18, ders. 1984:19, 32, Tobisson 1973, 21, Jonsson, R. 1989, 119). Frauen haben durch ihre Mitarbeit auf dem Arbeitsmarkt das „Schwedische

---

13 Auch dadurch, daß sie sich - wie z.B. die SAF - den Lohnverhandlungen entziehen, um dezentralisiert auf regionaler Ebene mit den gleichen Partnern wie früher ihre Interessen durchzusetzen.

14 U.a. umfaßte es eine Lohnpolitik, die auf dem LO-Kongreß 1951 Einigkeit erzielte. Lohnverhandlungen wurden allein in den Händen der SAF und LO entschieden. Diese Organisationen bildeten ein starkes Netzwerk über den Arbeitsmarkt und dadurch eine starke korporative Kraft. Gösta Rehn und Rudolf Meidner waren Wirtschaftswissenschaftler der Gewerkschaft LO. Ihr Modell bestand vor allen Dingen darin, die Politik für einen ökonomischen Zuwachs wirksam werden zu lassen und Überschüsse gerechter zu verteilen.

15 1955 in den Harpsund-Besprechungen, die zwischen 1949 und 1955 unter der Regierung Tage Erlanders stattfanden, beschlossen.



Modell“ wesentlich mitbestimmt, aber lediglich in ausführenden Funktionen.

Die ersten großen Konjunkturinbrüche und Streiks im Jahre 1983 machten diesem friedlichen Prozeß ein Ende; heute hat das Mitbestimmungsgesetz seine Durchsetzungskraft aufgrund der wirtschaftlichen Krise eingebüßt, dennoch läßt sich an ihm die Stärke des Einflusses von Organisationen auf die schwedische Politik bemessen (Rothstein 1992, 11).

Korporative Strukturen haben durch politische Eigenständigkeit von Verwaltung und/oder Interessenorganisationen des Arbeitsmarktes an demokratischen Grundprinzipien in der internationalen Theoriedebatte und Geschichte des Korporatismus berechtigte Zweifel aufkommen lassen. Dennoch hat die liberal-korporative Linie Schwedens mit ihren eigenen konsensualen Verkehrsformen in den Verhandlungssystemen zusammen mit der Funktion ihrer den „Staat“ repräsentierenden Verwaltungsformen es ermöglicht, daß BürgerInnen sich mit ihr identifizieren konnten. Bedauerlicherweise wird dieser Aspekt bei der kritischen schwedischen Diskussion heute nicht selbstbewußt betont, sondern es werden, irritiert durch die wissenschaftliche Definition (besonders Bo Rothsteins), wichtige politische Funktionselemente abgeschafft. Letzteres mit Blick auf Systeme der europäischen Nachbarn, deren ökonomische Daten derzeit vielleicht besser sind, aber die sich durch soziale Härte, mangelnde Legitimation ihrer politischen Strukturen und Halbherzigkeit in ihrer jeweiligen Solidargemeinschaft auszeichnen.

Die o.g. wichtigen Schaltstellen bzw. Verhandlungssysteme hatten und haben Einfluß auf das Geschlechterverhältnis, wie in der vorliegenden Arbeit dargestellt wurde. Die unklare Delegation von Aufgaben verstärkt mein Argument für eine Forderung nach einer wissenschaftlichen Analyse, wie der Korporatismus heute unter veränderten politischen und wirtschaftlichen Bedingungen funktioniert. Die Frage, ob er existiert, stellt sich nicht, denn mit der Auflösung des Lohnverhandlungsrechts der Gewerkschaften, des Stimmrechts der Laienregierung und dem Rückzug der SAF ist der historische Kompromiß aufgelöst, die Politorganisation aber hat sich nur verlagert.

An der obigen Darstellung wird deutlich, wie eine sukzessive Verflechtung und Annäherung zwischen gesellschaftlichen und politischen Sektoren im korporativen Prozeß stattgefunden hat, die in anderen Ländern (z.B. England) zu heftigen und für das Volkswohl schädlichen Konfrontationen geführt hat. Statt des üblichen Gegensatzes von Gewerkschaften, Arbeitgebern

und Unternehmern in Industrienationen gelang ein profitables und soziales Miteinander, das, wie die Wissenschaft es auch definieren mag, ein konstituierte: wertvolle Verhandlungssysteme, deren Nutzung heute noch eine wesentliche Macht neben der eigentlichen Politik für den Fortschritt zu einer Gesellschaftsveränderung mit einem selbstverständlichen Frauenanteil und ihrer gleichberechtigten Interessenvertretung darstellt.

An keiner Stelle der wissenschaftlichen Literatur, die den Korporatismus behandelt, treten Frauen als Mitwirkende in Erwähnung. Ohne sie wären die wirtschaftliche Expansion und der Wohlfahrtsstaat aber niemals realisierbar gewesen. Schweden wird auch als Dienstleistungsstaat bezeichnet. In den Dienstleistungsunternehmen werden große Anteile des Bruttosozialproduktes (auch Bruttonationalprodukt) erwirtschaftet (Versicherungen, Banken etc.). Frauen wurden für den Arbeitsmarkt ausgebildet und stellen heute 75 Prozent der Arbeitskräfte im öffentlichen Sektor, der auf der Grundlage von Verhandlungen im korporativem System entstand. LO, SAF und SAP haben in der Nachkriegszeit für die boomende Wirtschaft vor allem Frauen als „brachliegendes Humankapital“ genutzt und die weltweit höchste Beschäftigungsrate von Frauen erzielt. Der Korporatismus aber ist ein patriarchalisches Produkt, das Verwaltung, Organisationen und Staat durchzieht, dort sitzen an den Arbeitsplätzen in untergeordneter Stellung (ohne Machtkompetenz) vor allem Frauen. Frauen wurden und werden heute noch durch Männer administriert, und dies auf dem Hintergrund einer für sie wenig transparenten Machtkonstellation in Verhandlungssystemen.

Frauen haben im schwedischen System heute eine Abhängigkeit zur Staatsmacht *und* zu seinen Verhandlungssystemen, die sie aufgrund mangelnder wissenschaftlicher Aufdeckung durch Forschung, Aufklärung und Bewußtseinsbildung in der Bevölkerung durch ihre Zuarbeit sogar weiter legitimieren. Hieraus läßt sich, und dazu dient der historische Rückblick, begründen, daß *die Geschlechterfrage sich nicht allein über und durch die Politik lösen läßt.*

Die Tatsache, daß sich heute Gleichstellungspolitik in Schweden weitgehend als eine Arbeitsmarktpolitik präsentiert, wird durch die korporative Verflechtung durch ausschließlich männliche Eliteträger mit ihrem geschlechtsspezifisch orientierten Denken auf Berufs- und Wirtschaftsinteressen, mit einer Beibehaltung des sicheren Rückzugs auf eine von Frauen gehütete Privatsphäre, nur allzu plausibel.

## 7.2 Analyseschema zum Korporatismus in Schweden

Schwedische Frauen sind seit der Regierung Perssons an der Spitze der Politik paritätisch vertreten (von 22 Regierungsgliedern sind 11 weiblich), sie stellen 41 % der Ministerposten im Reichstag und haben auch in den Länder- und Kommunalverwaltungen mit ca. 30 % eine hohe politische Repräsentanz erreicht. Dies aber ist nicht gleichbedeutend mit einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen an Machtentscheidung. In keiner der komplexen Gegenwartsgesellschaften liegt die Entscheidungsmacht länger allein nur in den Händen von PolitikerInnen.

An der historischen Entwicklung des Korporatismus in Schweden konnte in der vorliegenden Arbeit deutlich gemacht werden, wie sich Machtentscheidungszentren neben der eigentlichen Politik in Schweden bildeten und worauf sie im Prinzip auch heute weiter beruhen. Auf jene können Politiker nur noch eingeschränkt Einfluß nehmen. Frauen sind heute aufgrund ihrer in den letzten fünf Jahrzehnten einsetzenden Bildung und Qualifikation in der Lage, an öffentlichen, männlich dominierten Gesellschaftsbereichen teilzunehmen. Ihrer vorwiegend an den Staat gerichteten Kritik zum Gleichstellungsfortschritt müssen Verhaltensänderungen (auch und vor allem in der geschlechtsspezifischen Berufswahl) sowie Aktionen zur Beteiligung im korporativen Bereich folgen. Denn die Gleichstellung ist nur unter dem Anspruch von gleicher Beteiligung von Frauen an beiden Teilen von Entscheidungsmacht in Politik und Korporatismus zu verwirklichen. Von hier aus ist dann eine Harmonisierung von Privatheit und Öffentlichkeit denkbar, die schließlich eine Gesellschaftsveränderung bedeuten kann.

Der für die Gleichstellung geschaffene Gleichstellungsombudsmann, der auf der Rechtsgrundlage eines landesweiten Gleichstellungsgesetzes agiert, ist als vermittelnder Schiedsrichter in diesen Prozeß eingeschaltet. In der Frage nach seinen Wirkungsmöglichkeiten wird im folgenden seine politische Konstruktion analysiert und seine Stärke im politischen Prozeß hinterfragt. Dazu wird die in Kap. 1 versuchte Begriffsdefinition zum Korporatismus noch einmal hervorgehoben, die eine Verallgemeinerung der herrschenden Korporatismusdefinition aus der Wissenschaft einschränkt. Die *liberal-korporative Linie Schwedens* (Glagow 1984, 106) folgt am ehesten den Interpretationen von Cawson (1986, 42) und Schmitter (1974; 1979). Lehmbruch (1979) modifiziert Schmitters (1974; 1979) Modellvorstellungen, die eine theoretische Basis darstellen, zu einem variablen Modell der Interessenvermittlung. Dieses läßt eine Zuordnung zu entweder korporativen oder pluralistischen Organisationen zu, was für die Frage des

Demokratieverhältnisses von Organisationen/Verwaltungen und Staat in der Gleichstellung von Bedeutung ist. Während korporative Institutionen mehr eigenständige Macht, aber ein geringeres demokratisches Verhältnis zum Staat haben<sup>16</sup>, entsprechen pluralistische Organisationen (die meisten Frauenorganisationen) zwar eher demokratischen Kriterien, sind politisch aber unbedeutend. Nach diesen Modellvorstellungen sind *Variablen* für Korporatismus oder Pluralismus innerhalb von drei Strukturen zu finden:

1. Interne Organisation der Interessenorganisationen;
2. Netzwerk der Interessenorganisationen;
3. Die strukturelle Relation der Interessenorganisationen zum Staatsapparat.

(Jonsson, R.: 1989, 99)

Zwischen diesen Idealtypen liegt ein Kontinuum möglicher Systeme. Um ein System eindeutig als korporatistisch oder pluralistisch zu definieren, muß eine Einordnung der jeweiligen Variable auf diesen drei Niveaus in gleicher Weise möglich sein. Variabel ist das Modell (s.u.), da es den veränderlichen Einflüssen ökonomischer, politischer und sozialer Bedingungen unterliegt. Z.B. wirken die Organisationen des Arbeitsmarktes, d.h. die organisierten Klasseninteressen, innerhalb der gesellschaftlichen Strukturen durch die kapitalistische Ökonomie. Die Ökonomie beinhaltet Implikationen für staatliche Strukturen, interne Strukturen der Interessenorganisationen und Strukturen spezifischer Netzwerke, die Veränderungen unterliegen können. Ebenso können Veränderungen in der staatlichen Struktur, z.B. politische Veränderungen, das innere Verhalten der Organisationsstrukturen verändern und die gesellschaftlichen Zusammenhänge beeinflussen (Rothstein 1986, 41; Jonsson 1989, 99).

Will man die korporativen Strukturen eines Landes interpretieren, muß das jeweilige spezifische Verhältnis zwischen organisierten Interessen und Staat vorab geklärt werden, d.h. die Frage beantwortet werden, wie gesellschaftliche Prozesse den Staat, der Staat wiederum die Organisationen und die gesellschaftlichen Prozesse die Organisationen in ihren Interessen beeinflussen (Rothstein 1986, 29, Jonsson 1989, 99). Die Strukturen können physischer, gesellschaftlicher oder ökologischer Art sein. Sie bilden Aktivitäts-

---

16 Ihre Mitglieder werden nicht vom Volk gewählt, sondern aus den Organisationen benannt. Darüber hinaus ist die staatliche Gewalt in korporativen Organisationen und Verwaltungen weniger vertreten.

muster und Ideen in Form von Institutionen, Relationen, Prozeduren, Rollen, Regeln, Mythen etc. *Zwei Formen gesellschaftlicher Strukturen lassen sich erkennen: Verhaltensstrukturen und Ideenstrukturen.* Die Verhaltensstrukturen sind Resultat einer Reihe von individuellen und kollektiven Handlungen, die von den gesellschaftlichen Strukturen bestimmt sind. Ideenstrukturen beinhalten Auffassungen von Normen, z.B. Gesetzen (Lundquist 1987, 40; Jonsson 1989, 100).

*Verhaltens- und Ideenstrukturen sind der Anknüpfungspunkt für die These, daß, in der Theorie vom Genusssystem (s. Kap. 8), Verhandlungssysteme existieren, über die ein Durchbrechen der Zweigeschlechtlichkeit möglich ist.* Verhandlungssysteme stellen Machtentscheidungszentren dar. Die Kenntnis vom Funktionieren derselben und ihrer politischen Eigenständigkeit ist deshalb von Bedeutung, weil sie einen theoretischen Zusammenhang bilden, der in Form von Aktivitätsmustern in der Gleichstellungspolitik Relevanz hat. Sein Transparentwerden eröffnet seine Beeinflußbarkeit.

Die Reichweiten gesellschaftlicher Strukturen in spezifischen Zeitabläufen können gesellschaftliche Prozesse genannt werden (Cox 1988, 198; Jonsson 1989, 100). *Um den Wert einer Struktur zu verstehen, müssen die spezifischen Momenten definiert werden, die jeweilige Gesellschaftsprozesse bestimmen.* (Diese fließenden Prozesse bekräftigen meine These, daß der schwedische Korporatismus nicht obsolet, sondern neu zu interpretieren ist).<sup>17</sup> Zum Beispiel steuern ökonomische Entwicklungen die Aktionen der Arbeitsmarktorganisationen im Lande. Gleichzeitig wirken die Absprachen untereinander auf die ökonomische Entwicklung, z.B. die Preisentwicklung, die Beschäftigungslage, Inflationsdämpfung etc. Es haben sich Strukturen mit der Ablösung vom Schwedischen Modell gewandelt, evtl. auch die darin aktiven Akteure<sup>18</sup>.

Akteure des korporativen Systems können Individuen oder Organisationen sein. Sie zeichnen sich durch Kenntnisse und Handlungsfähigkeiten aus. Akteure und Strukturen stehen in einem interaktiven Prozeß in Relation zueinander. Die Strukturen beeinflussen das Verhalten der Individuen, die wiederum die Strukturen beeinflussen etc. Akteure, die durch bestimmte Strukturen begünstigt werden, agieren zumeist dafür, daß diese bestehen

---

17 Wenn z.B. der Korporatismus stark vom Kapitalismus als Gesellschaftssystem abhängig ist, wird er in anderen gesellschaftlichen Systemen eine Unmöglichkeit.

18 Auf die weibliche Form wird hier verzichtet, denn es handelt sich überwiegend um männliche Akteure. Die weibliche Sprachform würde an dieser Stelle die inhaltliche Argumentation verwischen.

bleiben, während andere wiederum versuchen, sie zu verändern (Lundquist, 1987, 46ff.; Jonsson 1989, 101, 177; Cawson 1986, 7). Cawson (1986, 7) verwendet hier den Begriff *agency*, aber definiert diesen als Kapazität für unterschiedliche Möglichkeiten zur Handlung. Wie unterschiedlich diese Handlungen sein können, wird vom Kontext der Strukturen bestimmt und den Grenzen, die dieser bedingt. M.E. können Frauen in Spitzenpositionen des Korporatismus entweder als Individuen, aber auch als Gruppen verändernden Einfluß ausüben.

Bei der Verwendung des Begriffes Korporatismus muß die Aufmerksamkeit auf den Relationen zwischen Strukturen und Akteuren einer Gesellschaft liegen. Hjortdal (1983, 157-168) ist der Auffassung, daß man Korporatismus als eine Verbindung zwischen unterschiedlichen Sphären der Gesellschaft sehen muß, in der die korporatistischen Strukturen in einer bestimmten Rolle unterschiedliche gesellschaftliche Sphären in einer institutionellen Struktur verbindet. Extreme Pluralisten sehen keinerlei Strukturen, während Vulgärmarxisten keine Akteure sehen. Irgendwo zwischen diesen Extremen finden wir die faktische Situation Schwedens. Diese zu klären ist eine für die Gleichstellungspolitik bedeutsame Aufgabe der wissenschaftlichen Forschung.

Jonsson (1989) entwirft für seine Analyse­methode ein Akteur-Struktur-Prinzip. Er ist der Auffassung, daß man die Unterscheidungen von Interessenorganisationen und politischen Entscheidungsprozessen auf einem dann zu definierenden Niveau antrifft. Auf dieses Analyseniveau soll hier verzichtet werden, wohl aber ist sein nach diesem Analyseschema entworfen­es Modell zur Unterscheidung von Korporatismus und Pluralismus auf skandinavischem Niveau von besonderer Bedeutung.

Im genannten Strukturmodell von Jonsson (1989) ist der Entwurf nach Schmitter (1974) und vor allem Lehmbruch (1979) und Cawson (1986) modifiziert und auf schwedische Verhältnisse bezogen worden. Jonsson (1989) benutzte dieses Modell für die Frage nach der politischen Beteiligung der Gewerkschaften in den Beschlußprozessen Schwedens zum MBL (Mitbestimmungsgesetz) Ende der 80er Jahre, um klären zu können, welcher Zusammenhang zwischen gewerkschaftlichem Einfluß und dem Grad der politischen Demokratie existiert hat. Das Strukturmodell zeigt unterschiedliche Niveaus auf, die Jonsson (1989) in Anlehnung an Cawson (1986) in einem Kontinuum interpretiert. Dafür hat er die einzelnen Punkte in Anlehnung an Schmitter (1974, 1979) idealisiert dargestellt. Besonders hebt er die Bedeutung des existierenden *policy*-Netzwerkes (vgl. Kap. 1)

hervor, das auf die Stellung der Organisationen im politischen Entscheidungsprozeß einwirkt. Innerhalb des Kontinuums stellt er Übereinstimmungen unterschiedlichen Grades mit den Idealwerten für Korporatismus und Pluralismus auf dem jeweiligem Strukturniveau fest.<sup>19</sup> Korporative Strukturen, in die politische Entscheidungsfindungen delegiert wurden, implizieren Fragen langfristiger ökonomischer Politik, während kurzfristige Beschlüsse in den Parlamenten aufgegriffen und umgesetzt werden (Lehmbruch 1979, 149; Jessop 1979, 201; Hjortdal 1983, 160ff.; Jonsson 1989, 102). Jessop (1979, 204) betont, daß die korporatistischen Institutionen und das Parlament sich ergänzen, und zwar in der Weise, daß die korporativen Strukturen die ökonomischen Fragen berühren, während das Parlament versucht, alle übrigen zu lösen. „Nor would it (corporatism) be able to solve at all easily such issues as the demands for regional decentralization, etc. This is where pluralist pressure groups, political function and, in this sense, corporatism and parliamentarism could be complementary rather than contradictory systems.

Folgendes *Strukturmodell dient mir als Analyseschema zur Definition des Gleichstellungsombudsmann (JämO)* und der Frage nach dem Umfang seiner politischen und rechtlichen Eigenständigkeit. Es stellt den demokratischen Charakter von Beteiligung in den Vordergrund und ist deshalb für den JämO als Institution als Vermittler zur Wahrung der Gleichstellung relevant. Denn obwohl dem JämO für die in den letzten Jahren juristisch durchgestandenen Streitfälle Respekt gebührt, ist in Gesprächen mit schwedischen Wissenschaftlerinnen immer wieder der Hinweis auf eine gewisse Kraftlosigkeit des JämO für tatsächliche Gleichstellungsprozesse thematisch. Das Modell zeigt Variablen des Vorkommens korporatistischer Strukturen in idealtypischer Form.<sup>20</sup>

---

19 Jonsson (1989) räumt ein, daß auch Interpretation wie Neopluralismus oder Sozialkorporatismus möglich sind, je nach Betrachtungsweise des/der damit befaßten Theoretikers/In.

20 Wie bereits im vorangegangenen Kapitel bemerkt, kann sich Jonsson (1989) zu keiner mutigen konträren Entscheidung zur herrschenden politischen Meinung bzw. zum existierenden schwedischen Stand der Wissenschaft durchringen.

<b>Strukturmodell 1</b>	
<b>Korporatismus</b>	<b>Pluralismus</b>
Interne Organisation der Interessenorganisationen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• obligatorisch Mitgliedschaft</li> <li>• hierarchisch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• freiwillige Mitgliedschaft</li> <li>• nicht hierarchisch</li> </ul>
Netzwerk der Organisationen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• begrenzte Anzahl</li> <li>• einzigartig in seiner Art</li> <li>• nicht konkurrierend</li> <li>• funktionell</li> <li>• differenziert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• unbegrenzte Anzahl</li> <li>• auf vielfältige Art</li> <li>• konkurrierend</li> <li>• funktionell</li> <li>• nicht differenziert</li> </ul>
Strukturelle Relation zum Staat (policy-Netzwerk)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• staatlich anerkannt</li> <li>• Repräsentationsmonopol</li> <li>• Partizipation im gesamten Entscheidungsprozeß</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nicht extra staatlich anerkannt</li> <li>• kein Repräsentationsmonopol</li> <li>• Partizipation lediglich in Kommissionen</li> </ul>
Nach Jonsson, R.: 1989. 99ff. in Anlehnung an Lehmbruch 1979 u.a.	

Cawson (1986) unterteilt korporative Niveaus nach Makro-, Meso- und Mikrokorporatismus (vgl. Kap. 1), je nach Aktionsradius in der Struktur der politischen Administration:

Der *Makrokorporatismus* in Schweden berührt beispielsweise die Interessenübermittlung zwischen den sozialen Klassen, den wichtigsten Organisationen (für Schweden sind dies die LO und die SAF) und dem Staat. So haben die Gewerkschaften Schwedens auf Mitsprache in bestimmten politischen Formen verzichtet, um an anderer Stelle größere Erfolge zu haben, z.B. haben sie sich zu Beginn der wirtschaftlichen Depression Mitte der 80er Jahre bei den Verhandlungen um niedrige nominelle Löhne zurückgehalten, im Austausch dafür aber stärkeren Einfluß auf die Schaffung von Arbeitsplätzen genommen (Cawson 1986, 84; Jonsson 1989, 104).

*Mesokorporatismus* findet man auf der Ebene des Gemeinwesens, z.B. im Landwirtschafts- oder Wohnungssektor (Cawson 1986, 107ff.; Jonsson, R.: 1989, 104). Z.B. ist der Arbeitsmarkt, den man im Makroorganismus einordnen muß, wiederum in einen privaten, einen kommunalen und einen



staatlichen Sektor aufgeteilt. Wie bereits oben erwähnt, stellt im letzteren der Staat in seiner Eigenschaft als politischer Entscheidungsträger (dipartistischer Korporatismus) oftmals beides dar, sowohl Arbeitgeber als auch Interessenorganisation (oder Akteur). Während der Korporatismus in der Regel ein Tripart-System beansprucht, d.h. mindestens drei Akteure miteinander agieren, ist nach Cawson (1986, 76) Korporatismus auch unter zwei Partnern möglich. Zum Beispiel können Landwirtschaftsverhandlungen zwischen Staat und Landwirtschaftsorganisationen als Korporatismus betrachtet werden. Für den öffentlichen Dienst auf kommunaler und staatlicher Ebene, dem größten Arbeitsplatz für Frauen, ist diese Art des Korporatismus von Bedeutung, denn hier ist der Staat gleichzeitig Arbeitgeber. Seine Existenz steht trotz der Auflösung der Laienregierung auf parlamentarischer Ebene außer Frage.

Der *Mikrokorporatismus* berührt lediglich örtliche Zusammenhänge, die Jonsson (1989) in seiner Betrachtung vernachlässigt und die in dem hier angesprochen Zusammenhang ebenfalls nicht relevant sind. Im folgenden Versuch, eine Definition des JämO im korporativen Kontext zu erstellen, werden aber sowohl die idealtypischen Formen auf den drei Niveaus als auch die Unterscheidung in Makro- und Mikroebene verwendet.

### **7.2.1 Der Gleichstellungsombudsmann (JämO) - eine korporative Institution?**

Wie an der Darstellung der Aufgaben und der Funktion des JämO deutlich wurde, ist dieser eine Institution, deren Wirkungsgrad auf den Arbeitsmarkt bezogen ist und die deswegen dem Arbeitsdepartement zugeordnet (vgl. Kap. 6) wurde. Arbeitsmarktinteressen wurden, wie die kurze historische Darstellung (vgl. Kap. 7) zeigte, in die Hände korporatistischer Verhandlungssysteme, d.h. in die der Gewerkschaften, Arbeitnehmerorganisationen, der politischen Parteien etc. gelegt. Diese befinden sich danach in ihrer Zusammenarbeit mit dem JämO auf den Niveaus des Strukturmodells 2. Veränderungen in der Wirtschaft haben Staat und Arbeitsmarktorganisationen lediglich die Ebenen der Verhandlungen, auf denen die Organisationen aktiv waren, wechseln lassen, z.B. indem das zentralisierte Lohnverhandlungsrecht von der Makroebene zur Mesoebene wechselte. Es wird seit 1992 zwischen kommunalen Partnern und örtlichen Gewerkschaften dezentral geregelt. Korporativ zu interpretieren bleibt dieses Verhandlungssystem deshalb weiterhin.

Im ratgebenden Organ des JämO sind auch pluralistische Organisationen wie Frauenverbände und Volksbewegungen beteiligt, die allerdings kaum von Bedeutung sind, da sie sich lediglich viermal im Jahr treffen. Darüber hinaus tauschen Vertreter aller Departements, d.h. höhere Beamte, in einem Ausschuß ihre Erfahrungen in der Gleichstellungsarbeit mit dem JämO aus. Außerdem wird der JämO in gerichtlichen Verfahren von den Arbeitsmarktpartnern sowie zwei Gleichstellungsexperten repräsentiert.

In der Konstruktion des JämO treffen sich somit die bekannten Repräsentanten aus Organisationen und Verwaltung wieder, die den Verwaltungskorporatismus und die korporativen Verhandlungssysteme bilden (vgl. Kap. 7). Die wenigen pluralistischen Organisationen im Gleichstellungsrat können den Verdacht nicht ausräumen, daß es sich hier wiederum um eine korporative Institution handelt, in die der Staat Kompetenzen verlegt hat, um Aufgaben und Probleme zu delegieren. Nach Rothstein (1991) also eine der *typischen schwedischen Verwaltungskonstruktionen*.

Korporatistische Verwaltungsinstitutionen verfügen in der Regel über Macht und Kompetenz. Die vorrangige Pflicht von JämO, schlichtend und vermittelnd zu fungieren und das zugrundeliegende Einigungsschema in Konfliktfällen sprechen ebenfalls für eine korporative Konstruktion, bei der die Konfliktparteien den typisch schwedischen Konsens suchen müssen. Wieviel Macht dabei tatsächlich noch beim JämO liegt, bleibt offen.

Die staatsfeministische Organisationsstruktur des JämO ist nach Cawson (1986) dem Makrokorporatismus zuzuordnen, denn sie berührt weder nur örtliche Zusammenhänge, noch ist sie wie der Mesokorporatismus auf die Ebene des Gemeinwesens reduziert. Sie berührt eher Interessenvermittlungen zwischen Frauen, dem Staat und den Top-Organisationen der Wirtschaft und Gewerkschaften. Die Zuordnung des JämO zum Makrokorporatismus ist nicht unproblematisch, denn er ist kaum mit den Strukturen großer Organisationen wie der Gewerkschaften zu vergleichen, sondern bildet eine eigene staatliche Körperschaft mit Verflechtungen zu den Arbeitsmarktpartnern. Für JämO, die Ausschüsse und Komitees sowie für JämFO in der Regierungskanzlei ist der Staat sowohl Arbeitgeber als auch politischer Entscheidungsträger. Die Gleichstellungsgesetze werden im Reichstag ausgehandelt und vom Staat erlassen; auch die Gerichtsklagen des JämO durchlaufen eine staatliche Prozedur. JämO ist eine tripartistische korporative Konstruktion, denn er interveniert mit Hilfe des Staates bzw. mit seinen politischen Beschlüssen in einem individuellen oder auch in Ausnahmefällen im kollektiven Konflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. zwischen deren Organisationen.

Wie bereits in den Vorüberlegungen dargestellt, können Institutionen zur gesellschaftlichen Steuerung ausgehandelt, subsidiär oder staatlich sein. Eine Variante stellt die *staatlich verordnete* Steuerung dar, die subsidiären<sup>21</sup> Charakter hat. In diese läßt sich m.E. der JämO einordnen läßt, denn an diesen wurde die staatliche Aufgabe der Gleichstellungspolitik als eine Steuerungsfunktion abgegeben und damit auch die Kritik an deren Repräsentation. Dabei ist zu überlegen, wie weit staatlich verordnete Institutionen ausreichend Legitimation im Weberschen Sinne in der Bevölkerung genießen. Dafür fehlen derzeit Untersuchungsergebnisse. Die politische Moral, die ihrer Glaubwürdigkeit durch öffentliche Repräsentation Nachdruck verleihen mußte, forderte die Konstruktion des JämO. Dessen subsidiärer Charakter begründet Normen, ohne die Widersprüche in den Gesetzen zueinander existierten (z.B. Gleichstellung als demokratisches Recht versus Diskriminierung), und erhält so seine Logik.

*Für die gleichstellungspolitische Bürokratie des JämO und die ihr angeschlossenen Gremien gelten alle Variablen des Strukturmodells 2, um sie als korporativ zu identifizieren:*

Es gibt zwar in dieser Organisation in dem Sinne *keine obligatorische Mitgliedschaft* (das ist auch in anderen Organisationen so, z.B. in der AMS, s. Kap. 3), es existiert *keine freiwillige Mitgliedschaft*, wohl aber ist *JämO hierarchisch gegliedert*. Das Organisationsnetzwerk umfaßt eine *begrenzte Anzahl Partner*, wenn darunter die Relation und die Einflußnahme von Gewerkschaften, Unternehmerverband u.a. auf den Staat verstanden wird. *JämO ist einzigartig in der Art und konkurriert mit keiner anderen* Institution. Er ist auch *funktionell differenziert* und im policy-Netzwerk staatlich akzeptiert. Er hat ein *Repräsentationsmonopol*, und nimmt im gesamten *Entscheidungsprozeß Einfluß*, soweit es sich um die Gleichstellung von Mann und Frau handelt. Der JämO ist also mit Hilfe des Strukturmodells 2 *als korporativ zu identifizieren*. Wesentlich aber ist, daß seine Gründung auf einen politischen Akt zurückgeht. Verfügt er dabei auch über die in den korporativen Verwaltungsinstitutionen üblichen Macht?

---

21 Subsidiär ist hier als staatliche Unterstützung zu verstehen. Der Begriff enthält den Grundsatz, daß im Inhalt und in den Konsequenzen ein konstituierendes Element des Staates noch auffindbar ist, z.B. eigenständige „föderalistische“ Elemente des Gesellschafts- und Staatskörpers. In der Rechtsprechung z.B. bedeutet dies auch eine Gesetzeskonkurrenz, d.h. eine Norm beansprucht (ausdrücklich) Gültigkeit nur für den Fall, daß eine andere Norm nicht zum Zuge kommt (siehe Der große Brockhaus, Bd. 4 + 11). Die finanzielle Förderung durch den Staat ist an subsidiäre Prämissen gebunden.

Offe (1969)<sup>22</sup> macht auf die unterschiedliche Distinktion von Interessenorganisationen aufmerksam, wobei seine Charakterisierung die Machtstellung des JämO definieren hilft. Interessenorganisationen können ihre Machtstärke außerhalb des Staates entwickeln, z.B. als Produzenten auf dem Markt (Gewerkschaften, Arbeitgeber- oder andere Produzenten-Organisationen) oder durch eine starke ideologische Stellung innerhalb der Gesellschaft (z.B. ethnische oder religiöse Organisationen). Es existieren darüber hinaus auch Interessenorganisationen, die durch ein politisches Programm entstehen und die ihre Ressourcen durch die öffentliche Politik erhalten. Sie befinden sich in einer wesentlich schwächeren Stellung, denn die außerhalb des Staates gegründeten Organisationen verfügen über Ressourcen, über die der Staat keine direkte Kontrolle hat. Während diese die Möglichkeiten haben, die Politik zu beeinflussen bzw. zu blockieren, befinden sich erstere in der Situation, daß sie das Risiko tragen zu kooptieren<sup>23</sup> oder sich in der Lage einer Geisel zu befinden. „Interessenorganisationerna koopteras av staten och görs till ofarliga instrument för den statliga politiken.“ (Rothstein 1992, 63) [*Interessenorganisationen werden (teilweise K. K.) vom Staat kooptiert und zu einem ungefährlichen Instrument für staatliche Politik gemacht.*]<sup>24</sup> Ihr Widerstand gegen politische Entscheidungen ist gegebenenfalls nur begrenzt möglich.

JämO ist eine Konstruktion in einem politischen Programm (Staatsfeminismus), von staatlichen Ressourcen abhängig und *weniger ideologisch gestärkt* in der schwedischen Gesellschaft als z.B. typische Religionsgemeinschaften. Wenngleich nach Strukturmodell 2 JämO als korporative Organisation definiert werden muß, so ist *seine Stellung mit weniger Macht ausgestattet als dies für andere korporative Organisationen des Marktes zwischen Kapital und Arbeit der Fall ist*. Z.B. schreibt das Gleichstellungsgesetz in den Betrieben Rücksichtnahme auf betriebliche Belange oder die gütliche Einigung statt einer Klage vor. JämO befindet sich in einer Art kooptierten Relation zum Staat und in einer „good-will Relation“ zu den Arbeitsmarktpartnern. Es ist eine politische Methode, bei Kritik auf die jeweilige Organisation zu verweisen und den „schwarzen Peter“ weiter zu reichen.

---

22 vgl. Claus 1985, Kap. 8

23 kooptieren = jemand durch Nachwahl in eine Körperschaft aufnehmen

24 Als kooptiert können hier Frauenforderungen, die sich in unbequemen Organisationen hätten binden lassen, gesehen werden.

Rothsteins Hinweis auf eine einfache Methode der Interpretation von Korporatismus ist an dieser Stelle hilfreich. Der Ausprägungsgrad von Korporatismus kann danach bemessen werden, wie weit er formale Berechtigung in der mitwirkenden Beschlußfassung von Regierung und Parlament erreicht hat (Rothstein 1991, 46 f.). Dies trägt derzeit lediglich zur Erklärung der Entwicklungsgeschichte des JämO bei. Ein Nachweis für das demokratische Funktionieren wäre noch zu erbringen, muß aber bis dahin angezweifelt werden.

Die Gleichstellungsbedingungen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, ihre Entlohnung und Entlastung zwischen den Gewerkschaften, den ArbeitgeberInnen und dem Staat ist in den letzten zwanzig Jahren zwar nicht ohne JämO ausgehandelt worden; auch gibt es eine Diskussion, die Lohnverhandlungen ganz in die Kontrolle des JämO zu legen, aber m.E. ist versäumt worden, aufzuklären und transparent zu machen, wie diese für die Stellung der Frauen so bedeutsame Rechtskonstruktion des Staates funktioniert.

Wenn schwedische Feministinnen kritisieren, daß etwas bei der Gleichstellungsentwicklung, die das gewünschte Resultat vermissen läßt, nicht bedacht worden sei, so gehört neben dem Ignorieren korporativer Strukturen für diesen Prozeß vor allem das Außerachtlassen der Funktionsweise dieser Institution dazu.

Fazit ist, daß die staatlich verordnete Delegation von Steuerungsaufgaben, die JämO's Existenz begründen, eingebettet wurde in historisch gewachsene Strukturen von Macht, die in den Interessenorganisationen gebunden sind, mit denen JämO sich auseinandersetzen muß oder gegebenenfalls zusammenarbeitet. Er ist auf die dortigen Verkehrsregeln von Konsens (vgl. Kap. 1.1) und Kompromiß angewiesen, und dies erklärt auch die Logik der Konstruktion des Gleichstellungsgesetzes, auf deren Grundlage er agieren kann. Während heute die SAF (Arbeitgeberverband) zunehmend den historischen Kompromiß aufkündigt, hat JämO lediglich durch das verschärfte Gleichstellungsgesetz seit 1994 innovative Veränderungen erfahren, blieb aber in den korporativen Strukturen in einer Art „Korsett“ von Verhaltensregeln verhaftet und muß weiterhin auf die Partnerschaft der Interessenorganisationen, die seinen Aktionsrahmen abstecken, rekurrieren.

### **Zusammenfassung**

Die Gleichstellungspolitik Schwedens zeigt heute ein Modell, in dem Frauen eine hohe politische Präsentation haben, aber ihre paritätische Machtbeteiligung im Staat nicht erreicht ist. Dies hat seine Ursachen in der historischen Entwicklung, in der Schweden durch einen besonders stark ausgeprägten Korporatismus wichtige Verhandlungssysteme gebildet hat, in denen Machtentscheidungen fallen und an denen Frauen kaum beteiligt waren bzw. sind. Sie existieren neben der eigentlichen Politik

Sie gehen zurück auf eine spezifische Form der Konstituierung von Organisationen auf dem Arbeitsmarkt. In den Saltsjöbaden-Abkommen und dem Hagar-Abkommen delegierte der Staat zunehmend Aufgaben auf die Organisationen des Arbeitsmarktes. Diese erhielten durch ihre Mitglieder, ca. 80 % der arbeitenden Bevölkerung, eine besondere Stärke. In den Saltsjöbaden-Abkommen entschied man sich für ein Wirtschaftsmodell nach Rehn-Meidner, das vom Ausland den Terminus „Schwedisches Modell“ erhielt. In seiner Entwicklung verliefen Modellentwicklung und Gleichstellung parallel; denn Frauengleichstellung war integrierter Bestandteil des sozialdemokratischen Regierungsprogramms, das kontinuierlich mit stabiler Parteimehrheit umgesetzt werden konnte.

Um für die eigentlichen politischen Aufgaben frei zu sein, delegierte der Staat in der Nachkriegszeit ebenso politische Eigenständigkeiten auf Verwaltungsorganisationen.

Untereinander waren die Organisationsvertreter und die Vertreter der Verwaltungen im korporativen Prozeß in Räten, Ausschüssen und Komitees wechselseitig tätig. Es entwickelte sich eine Verquickung von Arbeitsmarktinteressen und Verwaltung. Die sich darin entwickelnde Entscheidungsmacht brachte den Staat in Abhängigkeiten und hatte entscheidenden Einfluß auf die Gleichstellungssituation. Die Arbeitsmarktinteressen standen im Vordergrund und es war nur logisch, daß Gleichstellungspolitik zur reinen Arbeitsmarktpolitik avancierte. In der Konstruktion von Strukturen, Regeln, Gesetzen (besonders in der Familienversicherung) drückt sich das Interesse an wirtschaftlicher Entwicklung und Bewahrung der Privatsphäre patriarchaler Politik aus.

Eine Verfilzung von Kompetenzen und Zuständigkeiten ließen in den 90er Jahren schließlich Zweifel an der demokratischen Funktionsweise von Korporatismus, wie er sich besonders weitgehend in Schweden, aber auch in anderen nordischen Staaten entwickelt hatte, aufkommen. Die Auflösung

des Mitbestimmungsrecht der Organisationen auf parlamentarischer Ebene und auch der Rückzug der Arbeitgebervertreter aus einzelnen Organisationen war die Folge. Dies aber bedeutet keine Auflösung des Korporatismus. Vielmehr ist es Aufgabe der Wissenschaft, festzustellen, welche Formen von Korporatismus heute vorliegen und wie diese wissenschaftlich zu definieren sind.

In allen Ländern ist Korporatismus eine Form der politischen Steuerung. Die Struktur der kleinen Departments in Schweden zeugt vom Weiterexistieren des Korporatismus. Für die Frauenwissenschaft ist von Bedeutung, wie diese Strukturen funktionieren und wie sie die Zweitrangigkeit von Frauen weiterhin bestimmen. Dazu ist ein wesentliches Moment der Aktionsradidus, der dem Gleichstellungsombudsmann (JämO) eingeräumt wird. Mit Hilfe eines Analyseschemas nach Jonsson (1989) wird die Institution des JämO hier strukturiert und definiert.

Es kann festgestellt werden, daß der JämO die gleiche typische korporative Struktur aufweist wie andere Institutionen Schwedens. JämO ist auf das Aushandeln von Kompromissen mit den sich im historischen Kompromiß von Saltsjöbaden und Harpsund etablierten Verhandlungspartnern angewiesen. Korporative Strukturen aber verfügen in der Regel über Macht und eigenständige politische Kompetenz. Dies gilt für den JämO nur eingeschränkt, denn er ist eine staatlich verordnete Variante des Korporatismus mit subsidiärem Charakter. Jene Einrichtung hatte dem gesellschaftspolitischen Anspruch nach Chancengleichheit (Behandlung Gleichberechtigter) gerecht zu werden, und dieser stand in der Realität im Konflikt zu den Frauenrechten. Die Gründung des JämO erhält unter diesem Anspruch seine Logik.

Der JämO steht durch seine spezifisch korporative Konzeption in eben den Abhängigkeiten, die bereits für den Staat aufgezeigt werden konnten. Auch die Konstruktion des Gleichstellungsgesetzes zeigt Abhängigkeitsverhältnisse, die in der Geschichte Schwedens Tugenden wie Kompromiß und Konsens entwickeln ließen. Das bewährte Prinzip: Gründung einer Institution - Delegation politischer Verantwortung - Etablierung von Eigenständigkeit - Funktionieren in Verhandlungssystemen auf dem Arbeitsmarkt ist hier ebenso auffindbar wie in zahlreichen anderen Verwaltungsinstitutionen Schwedens. JämO funktioniert damit in einem System, das sich durch die Wahrung der Zweigeschlechtlichkeit auszeichnet (vgl. Kap. 8).





## 8 *Genussystem: Zur Strukturierung des Geschlechterverhältnisses*

Yvonne Hirdman (1988) erfaßt das Geschlechterverhältnis, das ebenso als Resultat der schwedischen Gleichstellungspolitik interpretierbar ist, in ihrer Theorie vom *Genussystem* (Hirdman 1988, 49ff.; SOU 1990:44. 73ff.). Diese ist in der deutschsprachigen Literatur und außerhalb der nordischen Länder in der Theoriediskussion der Frauenforschung wenig bekannt.<sup>1</sup>

Genussystem ist ein eher deskriptiver Begriff aus der Anthropologie des Geschlechterverhaltens und geht zurück auf Gayle Rubin (1975). Er ist dort zunächst nicht als ein Theoriebegriff, der die Unterordnung der Frau erfaßt, verwendet: „A sex/gender system is a set of arrangements by which a society transforms biological sexuality into products of human activity and in which these transformed needs are satisfied.“ (Rubin 1975). Hirdman greift den Versuch von Gayle Rubin auf, aus dem Begriff *Gendersystem* eine Verbindung aus biologisch-kulturellen Bedingungen für das Geschlecht zu synthetisieren. Dabei steht Gender z.T. für den Begriff Geschlechterrolle (physiologische), z.T. für den Begriff soziales Geschlecht (kulturelles): „However, in recent years, a distinction between sex, in the physiological sense, and gender which is a cultural construct, a set of learned behaviour patterns, has been proposed and is now widely used.“ (Rubin 1975).

*Nach Hirdman (1988, 1990) ist der Begriff Genussystem geeignet, Kulturelles von Biologischem zu unterscheiden, wenn er um das Problem des Machtverhaltens erweitert wird.*

Der im internationalen feministischen Diskurs verwendete englische Terminus „Gender“ stößt im Schwedischen auf eine begriffsfreien Raum, er wird unpräzise mit „socialt kön“ (*soziales Geschlecht*) übersetzt, d.h. als kulturell geformtes Geschlecht. „I den svenska antologin „från kön till genus“ används genus som en direkt översättning av det engelska gender, det kulturellt gjorda könet.“ (Kulick 1987, 13; Hirdman 1988, 50). *[In der schwedischen Anthologie „Vom Geschlecht zum Genus“ wird Genus in der*

---

<sup>1</sup> Der Begriff Genussystem wurde auch versucht auf die Lebensbedingungen von Frauen in anderen Völkern zu übertragen. (Gemzöe, 1/1989, 44ff.).

*direkten Übersetzung des englischen Gender verwendet: das kulturell entstandene Geschlecht.]*

Auch in der deutschen Theoriediskussion wird zwischen Sex und Gender unterschieden. Dies verhinderte in den 70er Jahren, als diese Diskussion in der feministischen Forschung aktuell war, die vollständige Historisierung und Politisierung des Geschlechterbegriffs: Gender bleibt durch seinen biologisch bestimmten Gegenpart Sex an eine ahistorische Kategorie gebunden (Eichorn 1994, 8).

„Die Sex-Gender-Unterscheidung selbst ist eingeschrieben in ein Bezugssystem binärer Oppositionen - wie Natur vs. Kultur, Körper vs. Geist, Natur vs. Gesellschaft etc. -, in dem soziale Macht- und Unterdrückungsverhältnisse in biologische und kulturelle Unterschiede übersetzt werden. Die feministische Grenzziehung zwischen sex und gender verhindert, Sexismus als durch und durch soziales Phänomen zu fassen, das in keiner Weise mit irgendwelchen „Gegebenheiten“ zu klären ist.“ (Eichorn 1994, 8). In der Gender-Debatte gilt inzwischen die Auffassung von „Geschlecht als soziale Konstruktion“.

Hirdman (1988) integriert in Abkehr vom Begriff Gender in *Genus* alle männlichen und weiblichen Erfahrungen und gibt dem Begriff damit einen systematisierenden Charakter. *Genus* steht so in der Bedeutung von kulturell hergestelltem, geformtem Geschlecht. Hirdman benutzt den Begriff für das, was Mann/Frau *tut* bzw. *ist*. Damit bildet er eine *veränderliche Gedankenfiguren und ist somit operationalisierbar*.

*Genus*system modelliert ein Netzwerk von Prozessen, Phänomenen, Vorstellungen und Erwartungen, welches durch seine Interrelationen den Ursprung von Mustereffekt und Regelgebundenheit dokumentiert. Der Begriff *Genus*system muß als *Ordnungsstruktur* verstanden werden. *Diese ist Voraussetzung für andere soziale Ordnungen, die die Basis für ökonomische und politische Ordnungen bilden*. Ein solches Verständnis erleichtert die Verständigung auf einer abstrakten, generellen Ebene, die die Strukturmuster oder das System in seinen beiden tragenden Säulen (oder „Lagern“), Prinzipien und Logiken darstellt, denn Hirdmans *Genus*system funktioniert nach zwei Logiken.

1. Die eine Logik ist eine Dichotomie, sozusagen ein Tabu, die Getrenntheit aufzuheben: Das Männliche und Weibliche darf nicht vermischt werden.<sup>2</sup>
2. Die andere Logik ist die der Hierarchie: das Männliche gilt als Norm (Hirdman 1988, 51).

Genussystem ist eine übergeordnete strukturierende Theorie wie Kapitalismus, Faschismus etc.; existierende feministische Theorien bezeichnet Hirdman als Teiltheorien. Hirdman integriert in Genus alle weiblichen und männlichen *Erfahrungen* und vermeidet so die in anderen Theorien vorhandene automatische Voraussetzung von Asymmetrie der Geschlechter. Die Annahme von Asymmetrie enthält für Hirdman das „böser Mann“-Prinzip. Der Begriff Genussystem erhält somit eine „höhere Neutralität“.

Nach Hirdmans Auffassung ist das bereits in der vorliegenden Arbeit dargestellte Grundprinzip der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung meinungsschaffend und machtförmend und bildet einen „Genusvertrag“ [*Genus-Vertrag*], der eine Balance zwischen den Geschlechtern schafft, aber auch gleichzeitig Verhandlungsmöglichkeiten beinhaltet. Diese Verhandlungsmöglichkeiten werden von den Geschlechtern mit unterschiedlichen Strategien genutzt und dadurch neue Segregationsformen und neue Legitimation für Ungleichheit geschaffen, die ihrerseits einen Widerspruch im Bedürfnis nach Freiheit und Symbiose bilden, d.h. ein grundlegendes Paradoxon im menschlichen Leben: Auf der einen Seite die Anpassung, die Sicherheit (Geborgenheit), aber auch das Klagen; auf der anderen Seite Expansion, Ungewißheit, Unsicherheit und Freiheit. Hirdman (1988) konstatiert: „Genuslogikerna innebär förvisso att frihetens längtan har strukturerats för mannen och symbiosen för kvinnan.“ (Hirdman 1988, 55). [*Die Genuslogik beinhaltet die Gewißheit, daß sie strukturiert ist in eine Sehnsucht nach Freiheit von Männern und in eine Sehnsucht nach Symbiose von Frauen.*] Die männliche Freiheit wurde ständig ermuntert und erweitert, während die weibliche Symbiose an Geburt und Kontrolle, Gesetzen und soziale „Sitten“ gebunden wurde.<sup>3</sup> Diese Unterschiede bezeichnet sie als *Machtstrategien*, die heute noch vorgefunden werden (Hirdman 1988, 55). Diese Machtstrategien werden nach m.E. von politischen Akteuren gefestigt, erneuert, modifiziert, aber nicht mit dem anderen Geschlecht geteilt.

---

2 Die Normlogik des Mannes, so Hirdman (1988), legitimiert sich weiterhin aus diesem Kontext.

3 Hirdman bezieht sich hier auf Virginia Woolf und Simone de Beauvoir.

Das Genusssystem (Hirdman 1988, 1990) ist historisch bedingt und besitzt eine systemerneuernde und systemverändernde Dynamik. Der schwedische Wohlfahrtsstaat läßt sich hiermit ordnen, vor allem die Strukturen, die auf dem Arbeitsmarkt (öffentlicher Sektor, Teilzeitarbeit), in der Bildungs- und Sozialpolitik eine (il-)legitime Hierarchie beibehalten und weiterentwickelt haben. Illegitim sind Hierarchien nach den Regeln des demokratischen Anspruchs auf Gleichstellung der Geschlechter, legitimiert werden sie aber durch das tägliche Verhalten von Männern und Frauen, indem diese sich in erwartetes Rollenverhalten fügen. Sie bestätigen so Gesetze, legitimieren Regeln etc. ebenso deren ausführende Institutionen und festigen dadurch die Machtstrategien der Akteure. Das Verhalten der Individuen bestimmt so die Definition danach, was Männer und Frauen *tun* (deren Verhalten) und was sie in diesem System *sind* (die Interpretation ihres Status, Standes etc.). Diese unterschiedliche Definition trägt zur Aufrechterhaltung der Zweigeschlechtlichkeit bei. Es gilt, dies aufzudecken und zu durchbrechen (Hirdman 1988, 1990).

Ein Genus-Kontrakt (Genus-Vertrag) stellt dabei sozusagen eine unausgesprochene Konvention zwischen den Geschlechtern dar. Auf ihm basiert die Festigung und Perpetuierung der Segregation der Geschlechter.<sup>4</sup> Hirdman (1988) macht am Privaten, am Ehevertrag - einem „Genusvertrag“-deutlich, was gemeint ist. Erwartungen und Vorstellungen regeln gegenseitiges Verhalten. Hieraus ergibt sich ein Muster, das als „eheliches Verhalten“ idealisiert wird und gesellschaftliche Erwartungen erzeugt, die Auswirkungen bis in die Gesetzeskonstruktion einer Gesellschaft haben. Die Ehe als Institution wiederum bildet die Grundlage für unser gesellschaftliches, politisches und ökonomisches Ordnungssystem. Am Verhalten zur Institution Ehe wird plausibel, daß es sich bei den Beteiligten um veränderliche Gedankenfiguren handelt und macht die Operationalisierbarkeit des Hirdmanschen Ansatzes sichtbar.

Das Beispiel läßt sich, so meine ich, problemlos auf das Bildungssystem übertragen: In dem von Hirdman (1988) aufgezeigten Mustereffekt ist nur an anderer Stelle anzusetzen. Interaktionen im Erziehungs- und Bildungssystem, schulische Abläufe, z.B. werden gesteuert von Verhaltensmustern, Prozessen, Phänomenen, Ritualen etc., die auf Vorstellungen und Erwartungen beruhen und so scheinbar lediglich für eine „schulische soziale Ordnung“ sorgen. Ein „heimliche Lehrplan“ der Geschlechtererziehung aber

---

4 Der psychologische Effekt gleicht dem, der auch von Vertretern der Quotierungsverfahren längst erkannt ist: Tatsachen sind meinungsschaffend und machtförmend.

sorgt im Bildungssystem für soziales Verhalten, z.B. durch geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten, das in der männlichen Domäne die Konkurrenz unterläßt und das männliche Versorgerprinzip sowie den „zweiten Stand“ der Frau in der Gesellschaft (vgl. Langan/Ostner 1991) wahrt. Am deutlichsten wird sozial angepaßtes Verhalten in deutschen Lehrerehen, in denen beide den gleichen Beruf ausüben, aber die Frauen es überwiegend auf sich nehmen, für die Familie ihre Arbeitsstunden zu reduzieren, obwohl dafür keine objektiven Gründe in der Berufsbelastung vorliegen. Das Verantwortungsgefühl, das dieses rollenspezifische Verhalten steuert, haben Frauen im gesellschaftlichen Kontext mit Hilfe des Bildungsprozesses, der in rollenspezifischen Interaktionen im Klassenzimmer täglich abläuft, und aufgrund fehlender Vorbilder für Alternativen internalisiert.

Hirdman definiert diesen Prozeß als *soziale Unterordnung* der Frauen.<sup>5</sup> Diese beruht m.E. auf gesellschaftlicher „Zuweisung“, aber auch auf einem sich „Fügen“ in diese. Der Rückkopplungseffekt des geschlechtsspezifischen Verhaltens bei Männern und Frauen, z.B. auf die Wahrnehmungsbereitschaft und Interpretation der Gesellschaftsmitglieder und der Legitimation von Institutionen und Gesetzen, bedarf eigentlich keiner weiteren Erläuterung. Geschlechtsspezifisches Verhalten stützt die Ehe als Institution. Frauen und Männer reproduzieren so das Bild, auf das sich das Bildungssystem, die Familien- und Sozialgesetzgebung, die Steuerpolitik usw. berufen können.

Die Regelgebundenheit im Hirdmanschen Sinne wird gewahrt. Die Frage, ob die gesellschaftlichen Bedingungen das soziale Verhalten erzeugen oder das Sozialverhalten die Bedingungen, ist die Frage nach „dem Huhn und dem Ei“. Erst die kritische, wissenschaftliche Analyse deckt auf, was Hirdman ausdrücken will: die Ordnungsstruktur der Geschlechter, die sich in der Wahrung ihrer Trennung und der männlichen Hierarchie darstellt. *Das Bildungssystem trägt entscheidend zur Reproduktion des Genussystems bei und verhindert eine Geschlechtergleichstellung.* Dies ist stärker in Deutschland als in Schweden der Fall. Der Erziehungs- und Sozialisationsprozeß im Bildungssystem ist ein wichtiger Ansatzpunkt, um diesen Effekt zu durchbrechen.

---

5 Gleichstellung ist per Gesetz in Schweden zwar formuliert, aber nach den von mir nach Benjamin (1996) kritisierten Vorbehalten. In Deutschland allerdings wird Gleichstellung aus ein paar Zeilen des Grundgesetzes formuliert, die den Verantwortung tragenden oft nicht einmal bekannt sind.

Der *Genusvertrag* setzt sich fort in der Arbeitsteilung. Er schafft eine Balance zwischen den Geschlechtern, bietet aber gleichzeitig Verhandlungsmöglichkeiten. Hirdman (1988) räumt ein, daß der „Genus-Vertrag“ Verhandlungssysteme impliziert, die von Frauen und Männern mit unterschiedlichen Strategien genutzt werden. Wichtige Verhandlungssysteme sind in Schweden in einem Sektor zu finden, in dem von korporativen Organisationen und Institutionen politische Steuerung und damit gesellschaftliche Prozesse (z.B. das System der Zweigeschlechtlichkeit) ausgehandelt werden. In allen Ländern wird Korporatismus in unterschiedlicher Ausprägung vorgefunden. Trotz der Kritik an ihrer Funktionsweise im demokratischen Prozeß, beinhalten sie Chancen zur gesellschaftlichen Gestaltung. Deren Machtentscheidungszentren bilden aber bislang ein Machtpotential gegen Frauenrechte (Hernes 1989). Wenn Hirdman (1988) auffordert, weniger nach dem „Warum“ zu suchen, d.h. nach dem logischen Ursprung der Verhältnisse, sondern danach, wie sich das Genusssystem reproduziert, so ist der Korporatismus und seine Auswirkung auf die Gleichstellung ein bislang noch wenig erforschtes Terrain. Mustereffekt und Regelgebundenheit haben einen systematisierenden Zug und bilden eine grundlegende Ordnung; sie ist die Voraussetzung für soziale Ordnungen. Soziale Ordnungen bilden ihrerseits die Basis für politische und ökonomische Ordnungen. Dieser Wirkungszusammenhang kann über das Verhalten der Geschlechter beeinflußt werden, die Machtzentren des Korporatismus sind neben der Politik ein wichtiger Sektor, auf dem dies geschehen kann.

### **8.1 Genusssystem, Entscheidungsmacht durch Korporatismus und Gleichstellung**

Die Gleichstellungspolitik, die in Schweden an ihre Grenzen stößt, braucht theoretische Überlegungen, aus denen operationalisierbare Konsequenzen für das Geschlechterverhältnis abgeleitet werden können. Operationalisierbare Konsequenzen liegen im Handeln und Verhalten der Individuen. Ihrem reflektierten fortschrittlichen Handeln im Geschlechterverhältnis muß eine Analyse der Bedingungen vorausgehen, von denen macht- und meinungsschaffende Fakten ausgehen. Erst dann lassen sich Handlungsmuster für eine Veränderung in der existierenden *Interrelation* der Geschlechter entwickeln. Theoretische Überlegungen müssen von Grundmustern ausgehen, die sich auf vergleichbare Strukturen im System beziehen lassen können. Solche Strukturen sind im Genusssystem insgesamt aufzudecken und können für den Korporatismus als *ein* wichtiger machtbestimmender Sektor im

System nach den in der vorliegenden Arbeit festgestellten Bedingungen bereits konstatiert, müssen aber durch weitere Forschung präzisiert werden.

Zwischen dem Korporatismus und der von Yvonne Hirdmann (1989; 1990) entwickelten Theorie vom Genussystem lassen sich m.E. Gemeinsamkeiten in der Argumentation feststellen. Während Genussystem die Zweigeschlechtlichkeit strukturiert, bildet der Korporatismus als eine Art Sektor im System netzartige Strukturen aus, die diese Zweigeschlechtlichkeit stützen. Der Korporatismus als Sektor ist in Einzelbereichen vorfindbar und diese sind untereinander verknüpft und wirksam. Hirdmans Erkenntnisse lassen sich am Beispiel des Korporatismus in Wirtschaftssektoren, Einheiten, Systeme, Institutionen etc. nachvollziehen. Sie entfalten dort Machtstrategien, die zur Aufrechterhaltung der Zweigeschlechtlichkeit beitragen und die durch Handlungsstrategien bzw. neue Verhaltensmuster von Frauen und Männern beeinflussbar sind.<sup>6</sup> Hernes (1989) definiert den Korporatismus als Schnittpunkt zwischen Staat, Interessenorganisationen und technologischen Experten. Ein Ansatzpunkt für neue Verhaltensmuster ist dort lokalisiert.

Strukturen des Korporatismus, so konnte in der vorangegangenen Analyse festgestellt werden, stellen Relationen zwischen organisierten Interessen und dem Staat dar. D.h. gesellschaftliche Prozesse kommen durch eine wechselseitige Beeinflussung von Staat und Interessensorganisationen in Verhandlungssystemen zustande. Sie beruhen auf *Handlungen von Akteuren (Individuen oder Organisationen)*. Strukturen physischer, gesellschaftlicher und ökologischer Art implizieren *Aktivitätsmuster* (Verhaltensstrukturen) und *Ideenstrukturen* in Form von Institutionen, Relationen, Prozeduren, Rollen, Regeln, Mythen und anderem mehr (vgl. Kap. 7.3). *Aktivitätsmuster (Verhaltensstrukturen) sind Resultate von Handlungen - Ideenstrukturen beinhalten Normen, Werte, Regeln und Gesetze* (Rothstein 1986, 29; Lindquist 1989, 100; Jonsson 1989,99).

In der Theorie vom Genussystem als strukturierender Theorie des Geschlechterverhältnisses lassen sich ebenfalls Aktivitätsmuster und Ideenstrukturen *als Verhaltensstrukturen* feststellen, die hier auf das Verhalten von Frauen und Männern und deren wechselseitige Beeinflussung, die zur Aufrechterhaltung der Zweigeschlechtlichkeit beitragen, bezogen sind. Hirdman (1988, 1990) bezeichnet dieses Verhalten *als Voraussetzung für*

---

6 Dazu sollen hier systemtheoretische Überlegungen vernachlässigt werden, die für die Theorie vom Genussystem von Hirdman bereits wissenschaftlich anerkannt geliefert wurden.

eine *Ordnungsstruktur*. Die Ordnungsstruktur besteht aus einem Netzwerk von Prozessen, Phänomenen, Vorstellungen, Erwartungen u.a. mehr, das eine *Interrelation von Mustereffekt und Regelgebundenheit im Geschlechterverhältnis erzeugt*.

Auch Aktivitätsmuster und Ideenstrukturen des Korporatismus stärken und festigen diese Trennungslogik und stützen das *Trennungstabu*. Die Gleichstellungspolitik, die sich in Schweden auf eine Arbeitsmarktpolitik reduziert, arbeitete dieser Trennungslogik darüber hinaus aufgrund mangelnder theoretischer Modellvorstellungen unreflektiert weiter zu. Die diese Politik bestimmenden korporativen Verhandlungssysteme<sup>7</sup> sind eingeschworene Männersysteme, deren Normen, Regeln und Gesetze von Frauen bislang zu wenig erkannt sind und die deshalb die Gleichstellung weiterhin nach (patriarchalen) Mustern formen, d.h. auch ihre Grenzen setzen. Innerhalb des Genusystems wirken Aktivitätsmuster und Ideenstrukturen des Korporatismus in Form von Verhaltensstrukturen zwischen Männern und Frauen in institutionalisierten (von beiden Geschlechtern legitimierten) Zusammenhängen. Dieses weiter oben am Ehevertrag deutlich gemachte Verhalten der Geschlechter ist konstituierend und festigend. So gesehen wirken Verhaltensstrukturen zwischen den Geschlechtern im Genusvertrag im interrelativen Prozeß wie die Relationen von Interessenvertretungen zum Staat im Korporatismus: beide bestimmen wesentlich das Gesamtsystem (das Genusystem).

Das Durchbrechen dieser Verhaltensstrukturen (hier korporativer Aktivitätsmuster) ist nach Hirdman (1989) das anzustrebende Ziel. Denn Frauen und Männer sind durch ihr Verhalten bestimmt, sie sind veränderliche *Gedankenfiguren*. Hierüber lassen sich m.E. Auswege aus dem Dilemma entwickeln, das die Gleichstellungspolitik in ihrer Begrenztheit durch Orientierung an patriarchalen Werten erzeugt.

Die folgenden Überlegungen stellen Aspekte solcher möglichen Auswege dar und haben Aufforderungscharakter für neue Forschung. Die Verhältnisse, die sich in Gesetzen, Regeln und Erlassen sowie in Konstituierungen und Gründungen von Institutionen und Organisationen manifestieren (z.B. in der Institution des JämO), müssen transparent gemacht werden. Es muß durch Forschung aufgedeckt werden, wie die „private Sphäre“ (vgl. Kap. 6), die (nur) durch Frauen garantiert zu sein scheint, normativ beibehalten

---

7 Hirdman betont die Vorteile von Verhandlungssystemen, die bisher aber von Frauen und Männern mit unterschiedlichen Strategien genutzt werden.



wird. Die Ergebnisse aus der Forschung müssen durch Bildung, Weiterbildung und Aufklärung für die Individuen transparent gemacht werden. Denn, wie in Kap. 4 deutlich wurde, das gewünschte Resultat von Reformen bleibt aus, wenn sie nicht im Bildungssystem reflektiert mit pädagogischen Zielformulierungen vermittelt werden.

Nach Hernes (1989) sollten sich feministische Theorien stärker mit der Macht, und zwar der institutionellen Macht von Männern auseinandersetzen, weil dies auch deren Macht über Frauen erklären hilft (Hernes 1989, 13). Um dem Ziel einer Gesellschaft näher zu kommen, in der Gleichheit durch Differenz und gegenseitiger Wertschätzung unter der Kategorie Geschlecht Bedeutung erlangt, ist das wissenschaftliche Strukturieren der Verhältnisse erster Schritt; ihm müssen Forschung, Analyse und Aufklärung folgen. Es müssen auch Frauen ihre abwartendes Verhalten aufgeben und Männer neue Arbeitsaufteilungen akzeptieren.

Dabei müssen die beiden „Logiken“ (die Dichotomie, d.h. die Trennungslotik, und die Logik der Hierarchie) des Genussystems in die Theoriediskussion der Gleichstellung eingeordnet werden. Bisher fehlt diese Überlegung. Wahl (1992) bezeichnet den Staatsfeminismus Schwedens heute auch als „das re-organisierte Patriarchat“. Sie u.a. stellen die Problemlage der Gleichstellung in den nordischen Ländern seit den 80er Jahren dar (Holter 1984; Hernes 1984; Eduards 1990, 3-12; Gunnarsson 1990, 28-36; Siim 1990, 13-25; Wahl 1992, 34ff.). Gesetze, Regeln Quotierungen, Institutionen u.a. haben den Lebensbereich der Frauen in den nordischen Ländern, besonders in Schweden, bestimmt und erweitert. Dies stellt zwar Ansätze zu einem sozialen Wandel dar, aber dieser ist vor allem durch die öffentliche Präsentation von Gleichstellung innerhalb des Staatsapparates ausgedrückt. Denn zwischen und innerhalb der Parteien wurde Gleichstellungspolitik zum Thema. Sie ist aber vom Ziel nach wie vor weit entfernt (Wiederberg 1986, 36-47; Wahl 1992, 35).

Der Feminismus in den nordischen Staaten vermißt eine Aufteilung in Radikalfeminismus und sozialistische feministische Bewegung. Die vermehrte Beteiligung der Frauen in der Öffentlichkeit ist trotz der Beharrlichkeit weniger radikal als z.B. in Deutschland. Schwedischer Feminismus ist eher dem sozialistischen verwandt und hat aufgrund seiner Gleichstellungspolitik eine völlig andere Entwicklung genommen als z.B. in den USA. Radikale Formen wie in Deutschland (z.B. der Ausschluß von Männern aus Konferenzen, Kongressen und Tagungen) sind Folgen von Ignoranz von Frauenrechten in der Politik. Sie verursachen Verhaltensstrukturen in der Geschlechterrelation und Aktivitätsmuster in

gesellschaftlichen Systemen, die das demokratische Recht auf Gleichstellung nieder halten. Mit Hilfe der Genussystem-Theorie lassen sich diese Bedingungen strukturieren, ihre Bedeutung einschätzen und u.U. beeinflussen. Hirdmans Überlegungen liefern deshalb nicht nur für Schweden einen bedeutsamen Beitrag.

Hirdmans (1988, 1990) Ansatz zur Strukturierung des Geschlechterverhältnisses fordert die Frauenforschung auf, nicht weiterhin nach dem „Warum“ zu suchen, d.h. nach dem logischen Ursprung der Verhältnisse, sondern zu erforschen, wie sich das Genussystem reproduziert, um es so „zu verstehen“. In Einigkeit mit in den nordischen Ländern herrschenden Vorstellungen um die *Reorganisierung* des Patriarchats konstatiert sie: Je differenzierter eine Gesellschaft sei, desto subtiler und komplexer könnten Getrennthaltung/ Segregierung zum Ausdruck kommen und zu Konsequenzen in der Entwicklung führen. Zum Ausdruck kommt das Genussystem in der Trennungslogik oder dem Getrennthaltungsprinzip - isärhållandets lag (*Gesetz zur Getrennthaltung*). Die Normlogik des Mannes, so ihre Hypothese, *legitimiert* sich weiterhin aus dieser Getrennthaltung (Hirdman 1988, 52).

Ausdruck und Konsequenzen spiegeln sich besonders in den Politformen des jeweiligen Landes wider. Korporative Strukturen, die neben der eigentlichen politischen Macht bestehen, sind selbst für PolitikerInnen und WissenschaftlerInnen (siehe Kap. 1) nur noch undeutlich umrissen, bestimmen aber normative und soziale Prozesse des individuellen und gesellschaftlichen Verhaltens. Diese Prozesse, so wurde in der vorliegenden Arbeit aufgezeigt, verlaufen auf dem Arbeitsmarkt, im Bildungssystem, in der Familien- und Sozialpolitik und setzen Akzente auch im historisch neuen Politikfeld der Gleichstellung. Die miteinander verquickten Entscheidungszentren steuern Verflechtungen innerhalb und zwischen den Politikfeldern. Sie bewirken Rückkopplungseffekte auf das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern, indem sie deren Lebensverhältnisse bestimmen. Durch ihr rollenkonformes Verhalten stützen Individuen wiederum die Prozesse und legitimieren und festigen sie; ein *circulus vitiosus*, der durch unreflektiertes Verhalten einerseits und Herrschaftsstrategien mit formaljuristischem Hintergrund andererseits stetig erneuert wird. Hier liegen sowohl die Ursachen für die heutige Gleichstellungssituation in Schweden als auch weiterhin die Quellen zu ihrer Reproduktion und Veränderung. Denn schwedischer Korporatismus hat sich etwa zeitgleich mit der Bildung und Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entwickelt. Die Beteiligung von Frauen an Machtentscheidun-

gen im System ist hier zu erforschen und aufzubrechen. Die Machtverhältnisse, die Frauen in der Unterordnung halten, müssen von ihnen aber auch selbst durch aktive Beteiligung verändert werden. Forderungen an die Politik *allein* gerichtet, bleiben aus zweierlei Gründen wenig erfolgreich: Sie unterschätzen die Möglichkeiten, die sie *gemeinsam* haben, und sie überschätzen die des Staates, der selbst in Abhängigkeitsverhältnissen steht. Aktive Möglichkeiten von Frauen liegen im veränderten Berufswahlverhalten, das ihnen Zugang zu den Top-Positionen der „Lobbyisten“ verschafft und Seilschaften unter Frauen mit entsprechendem Bewußtsein bilden läßt, wie sie unter Männern längst selbstverständlich sind. Am Schnittpunkt von Staat, Interessenorganisationen und Experten läßt sich erst dann für sie die andere „Hälfte der Macht komplettieren, allerdings nicht ohne eigenes Zutun.

Wenn Hirdman die heutige Situation der Frauen im Genussystem definiert, entwickelt sie zwei Bilder, ein negatives, düsteres (*den mörka bilden*) und positives, liches Bild (*den ljusa bilden*):

- Das düstere Bild baut auf den Vorstellungen alter und neuer Geschlechtertrennung (*isärhålling*) auf. Es stellt ein neues Muster von Segregation dar; alte und neue Hierarchien zwischen Männern und Frauen. Obwohl es die Anwesenheit von Frauen im gesellschaftlichen Zusammenhang gibt, könnte ein Schlußsatz sein: Eigentlich hat sich in Schweden nichts Grundlegendes in der Position der Frauen in ihrer Relation zu den Männern verändert. Das Genussystem geht in seine „postmoderne“ Phase und die neuen Positionen und die neue Bewegungsfreiheit war nur für einen Preis zu bekommen: - „als die Frauen ihre bis dahin unbekanntes Ziele erreichten, entdeckten sie, daß diese leer an Macht waren, aber voll von Verantwortung“ (Hirdman in SOU: 1990:44. 114). Das düstere Bild hat seine Konstruktion aus den Fakten um die Geschlechtersegregation: einer vergangenen, der jetzigen und der, die in Zukunft vorausgesetzt werden kann. Schwedens Frauen haben heute eine Erweiterung ihrer weiblichen Sphäre erreicht, die sich durch mehr Öffentlichkeit und politische Partizipation dokumentiert. Eine Ausdehnung in das Private aber hat nur geringfügig stattgefunden. Hirdman sieht den Beitritt der Schweden zur EU als eine für die Geschlechterfrage negative Entscheidung, weil sie diese dort unbedeutend werden läßt (Fernsehinterview ZDF 1991).
- Das lichte Bild baut auf der Vorstellung auf, daß es eine gesellschaftliche Integration von Frauen trotz allem gibt. Aber vielleicht nicht in der einfachen Bedeutung, wie wir sie uns vorstellen. Sie liegt eher in

Anteilen der Verhaltensänderung der Geschlechter zueinander. Das Private hatte einen integrierenden Einfluß auf das Öffentliche, das Gemeinschaftliche. Aber in den letzten zwanzig Jahren ist es nicht nur erlaubt, Privates zu definieren und zu zeigen, das Private hat auch etwas von seinem spezifisch femininen Charakter verloren, so daß auch Männer im gewissen Umfang einen privaten Bereich eingenommen haben, der nicht mehr länger synonym ist mit Jagd, Fischen, Vereinen und Booten,<sup>8</sup> sondern auch das Zuhause und die Kinder meint. Aber die weibliche Ohnmacht ist zu einem Teil des großen Lebens geworden, sie ist Teil des Diskussionszusammenhangs in der Geschlechterfrage Schwedens. Heute sind es die kleinen Fragen des Lebens („*det lilla livets*“: des Alltäglichen), die sich zu großen wichtigen Fragen entwickeln, mit der gleichen Dignität, wie dies in der Außen- und Verteidigungspolitik geschieht. Männer und Frauen haben in dieser hochgebildeten Gemeinschaft formell gleiche Grundvoraussetzungen, die in der Ausbildung, Lohnarbeit, Medienkultur und in den Metaideologien gelten. Die moderne Ungleichheit ist „oberflächlicher“ geworden und sie kann längst nicht die gleiche hierarchisierende Kraft einnehmen, wie die ehemals herrschende tiefe Ungleichheit (Hirdman 1990, 114). Hirdman (1990) bezeichnet die schwedischen Frauen heute als „kritische Masse“ und fordert sie auf, den Mann nicht länger als Norm zu betrachten. Dazu dient ihr strukturierender Ansatz vom Genus-system.

Ihre Prognose mündet dann in einem optimistischen (weiterhin kritischen) lichten Bild, wenn sie retrospektive Maßstäbe heranzieht. *Danach befinden sich Frauen heute in der faktischen Situation, mit dem existierenden Genus-system zu brechen.* Diese These kann aus meiner Sicht als (deutscher) Betrachtlerin zustimmend geteilt werden, denn sie stützt die in dieser Arbeit an verschiedenen Stellen angeklungene These, daß Schwedens fortschrittliche Gleichstellung die formaljuristischen und politischen Grundvoraussetzungen lieferte, auf die gesellschaftsverändernde Ziele rekurrieren müssen.

Schwedische Frauen können heute durch ihre hohe öffentliche Repräsentation in der Politik Einfluß nehmen. Hernes (1989) betonte bereits Mitte der 80er Jahre den existierenden Einfluß skandinavischer Frauen in den politischen Parteien und deren Übereinstimmung in zentralen Fragen wie

---

8 typisch schwedische Freizeitbeschäftigungen von Männern

Schwangerschaftsabbruch, Inzest und Pornographie, Gewalt gegen Frauen, Sechs-Stunden-Arbeitstag und Kinderbetreuung. Dennoch bleiben die skandinavischen und die schwedischen Frauenbewegungen, die *außerhalb der Politik* agieren, in ihrer Grundstrategie *separatistisch* (vgl. Hernes 1989, 15ff.). Bündnisse wurden und werden immer noch fast ausnahmslos unter Frauen geschlossen. Separatismus fördert zwar die Identität und Autonomie der Frauen, aber ihre pluralistischen Konstruktionen verfügten bislang über weniger Macht und Stärke im Genusssystem als der patriarchal geprägte Korporatismus.

Eine formale Stärke der Frauen existiert durch ihre demographische Mehrheit (vgl. Stark 1990) bei den Wahlen (vgl. Kap. 6.4). Wesentlich ist darüber hinaus, daß auf Dauer aber nur gebildete und aufgeklärte Frauen den Mut und Stärke für Veränderungen aufbringen. Nur sie werden es wagen, sich in Verhandlungssysteme einzumischen, die von Lobbyisten geprägt sind, die in *Konzertierten Aktionen*, am *Runden Tisch*, in *korporativen Organisationen* u.a.m. das System der Zweigeschlechtlichkeit wahren. Ein theoretisches Modell, wie Hirdman es entworfen hat, liefert dazu grundlegende Orientierungen, auf die sich Frauen gemeinsam verständigen können. Das sukzessive gegenseitige Durchdringen von Gesellschaftsbereichen, die als Männer- und/oder Frauendomänen gelten, das Vermischen von Zuständigkeiten, der Trennung (die Aufhebung des Tabus), die Veränderung der Arbeitsaufteilung und die Wertschätzung gegenseitiger Aufgaben ist das Ziel jedweder gesellschaftskritischen Theorie. Die derzeitigen Ausgangsbedingungen in Schweden sind dazu besser als in den übrigen Ländern Europas.

### Zusammenfassung

Die derzeitige Gleichstellungspolitik Schwedens stößt an ihre Grenzen. In der Theoriediskussion hat Yvonne Hirdman (1988, 1990) eine in der nordischen Theoriediskussion beachtete Theorie zur Strukturierung des Geschlechterverhältnisses entwickelt. Sie nennt das System der Zweigeschlechtlichkeit ein *Genussystem*. Die problematische Übersetzung von *Gender* aus der internationalen Theoriediskussion überwindet sie durch diesen eigenen Terminus. Nach Hirdman ist der Begriff Genussystem geeignet, um Kulturelles von Biologischem zu unterscheiden und es um die Dimension des Machtverhaltens zu erweitern. Hirdman vermeidet so die Negativakzentuierung, die durch eine Betonung der Asymmetrie der Geschlechter in den herrschenden feministischen Theorien existiert und die das 'böser-Mann'-Prinzip enthalten. In der Theorie von Hirdman bilden Frauen und Männer Gedankenfiguren, die in ihrem Verhalten zum Genussystem beitragen und daher veränderbar sind. Genussystem stellt eine übergeordnete Theorie dar. Hirdmans theoretische Vorstellungen beinhalten aufgrund der Veränderbarkeit von Gedankenfiguren eine Operationalisierbarkeit, die im Zusammenhang mit den Überlegungen zum Korporatismus von mir genutzt wurden.

Die soziale Unterordnung der Frauen dokumentiert sich in einer Art „Geschlechtervertrag“, der durch das Verhalten von Männern und Frauen, einer Interrelation von Verhaltensstrukturen zwischen diesen, im System zustande kommt. Der Korporatismus als ein Sektor dieses Systems beinhaltet Aktivitätsmuster und Ideenstrukturen, die zwischen Interessenorganisationen und dem Staat funktionieren. Durch Individuen werden sie gestaltet und beeinflusst. Es bilden sich Relationprozeduren, Rollen, Mythen und Regeln aus, die dazu beitragen, daß sich die Interrelation zwischen den Geschlechtern aufrecht erhält. So gesehen ist Korporatismus ein Teilbereich davon. Er ist zu erforschen und zu analysieren und seine Wirkungsweise auf das Trennungstabu im Geschlechterverhältnis, das die Unterordnung der Frau reproduziert, zu erklären. Das Geschlechterverhältnis läßt sich durch Veränderungen im Verhalten der Individuen aufbrechen, d.h. im Korporatismus durch eine paritätische Beteiligung von Frauen und Männern in den Machtentscheidungszentren der Gesellschaft, von wo sie Einfluß auf patriarchale Machtstrukturen nehmen können.

In der politischen Beteiligung und in der Besetzung öffentlicher Ämter haben schwedische Frauen bessere Voraussetzungen als Frauen in allen anderen Ländern der EU erreicht. Diese Voraussetzungen, die ein Resultat

der jahrzehntelangen Gleichstellungspolitik Schwedens sind, werden allerdings nur dann wirksam, wenn sie in theoretische Modellvorstellungen eingebettet werden. Eine strategische gesellschaftsverändernde Wirkung, die in einem sukzessivem Durchdringen gegenseitiger Aufgabenbereiche und „Rollenzuständigkeiten“ liegt, muß von Frauenbündnissen und/oder Frauen in der Politik m.E. durch Bildung und Aufklärung unterstützend geleitet werden.

Die postmoderne Phase im Genusssystem (Hirdman 1990) braucht neue Ziele, ohne die die derzeit günstigen Ausgangsbedingungen in Schweden sonst einer geschichtlichen Phase angehören werden, in der die Stärke der schwedischen Frauen nur noch vergleichbar sein wird mit der Stärke und der Kraft der ersten Frauenbewegung in den Industrienationen Europas.





## Resümee

Die schwedische Wirtschaft ist Mitte der 90er Jahre von starken Einbrüchen gekennzeichnet. Der EU-Beitrag zwingt zur Anpassung an das Diktat globaler Wirtschaftsmärkte, der historische Kompromiß, der das „Schwedische Modell“ ausmachte, ist aufgelöst, die solidarische Haltung, die auf dem Volksheimgedanken beruhte, unter herrschender Arbeitslosigkeit, Kürzungen und Einsparungen zunehmend obsolet. Schwedens Gleichstellungspolitik aber ist derzeit weiter in der öffentlichen Debatte und innerhalb der EU bislang am weitesten entwickelt. Aber vom Ziel ist auch Schweden noch weit entfernt, täuscht doch der erste Blick auf die hohe Repräsentanz von Frauen in öffentlichen Ämtern in Schweden über das weiterhin von Männern dominierte Machtverhältnis hinweg.<sup>1</sup>

Der geschlechtsparitätische Anteil an gesellschaftlicher und politischer Partizipation ist getrennt von ökonomischen Problemen zu behandeln. Vielmehr ist die Kontrolle über knapper werdende Ressourcen und damit einher gehende gesellschaftliche Veränderungen von beiderlei Geschlecht auszuüben. Unter diesem Verständnis ist *Gleichstellung als ein Beitrag zur Demokratie in der wissenschaftlichen Literatur Schwedens Mitte der 90er Jahre zum bestimmenden Mainstream geworden.*

Obwohl das Bewußtsein der schwedischen Frauen über ihren eigenen Gleichstellungsstand in der breiten Bevölkerung noch zu wünschen übrig läßt, gehört das Abwägen von Beruf *oder* Familie nicht mehr zu den Fragen ihrer Lebensplanung, sondern stellt sich in Forderungen an den Staat dar, Bedingungen zu schaffen, die dieses stärker miteinander harmonisieren lassen. Dies unterscheidet auf Diskussionsniveau Frauen in Schweden von ihren europäischen Nachbarinnen. Das Bildungssystem hebt durch neue Lehrpläne den Demokratisierungsaspekt im Geschlechterverhältnis stärker hervor, und eine Quotierung läßt seit 1995 auch im Hochschulsystem die

---

1 Auf den Begriff „Frauenforschung“ wurde im Untertitel dieser Arbeit bewußt nicht verzichtet. Denn einerseits ist in Schweden eher von *Kvinnoforskning* (Frauenforschung) als von *Könsforskning* (Geschlechterforschung) die Rede, andererseits läßt sich das Hauptanliegen dieser Arbeit, die Einschätzung der Beteiligung von Frauen an gesellschaftlicher Machtentscheidungskompetenz eher unter Verwendung feministischer Fachtermini, wie Patriarchat, Unterordnung von Frauen, Sexismus etc. modellieren.

Gleichstellung glaubwürdig werden.<sup>2</sup> Gleichstellung bildet ein eigenes Politikfeld auf parlamentarischer Ebene, wenngleich auch in schwächerer Position als traditionelle Politikfelder.

Die schwedische Gleichstellungspolitik war im wesentlichen eine Arbeitsmarktpolitik. Die Analyse der in den Kapiteln behandelten Einzelaspekte lassen erkennen, daß die Politik der vergangenen Jahrzehnte sich vor allem auf die Integration von Frauen in das Erwerbsleben konzentrierte. Frauen wurden zu diesem Zweck von der Bildungspolitik als eine Zielgruppe erfaßt, Familienaufgaben umfangreich verstaatlicht. Steuerliche Veränderungen, z.B. 1974 die Abschaffung des benachteiligenden Steuersplittings, und der rechtliche Schutz vor Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt folgten als Stützung des wertvollen Humankapitals, als das arbeitende Frauen in der aufstrebenden Wirtschaft der Nachkriegsjahrzehnte betrachtet wurden. Der Schutz vor diskriminierenden Praktiken auf dem Arbeitsmarkt unter Reformzielen wie Chancengleichheit und Gleichstellung institutionalisierte in Schweden eine besondere Rechtsform, die durch ein nationales Gleichstellungsgesetz und die Einrichtung einer überwachenden Behörde, dem Ombudsmann für Gleichstellung (JämO), nach außen repräsentiert wird. Diese einzelnen Aspekten wurden in den Kapiteln Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Familien- und Sozialpolitik sowie Gleichstellungspolitik behandelt.

Schwedens fortschrittliche Gleichstellungssituation heute ist das Resultat von Hochkonjunktur und expandierendem öffentlichen Sektor. Durch die Einzelbesteuerung wurde auch die Teilzeitbeschäftigung lohnend und führte zu einer ungewöhnlichen Ausdehnung des Teilzeitarbeitsmarktes. Heute weist Schweden die höchste Beschäftigungsrate, die kontinuierlichste und längste Lebensarbeitszeit von Frauen innerhalb der EU auf und gleichzeitig eine der höchsten Geburtenraten. Die Löhne der Frauen sind an die Männerlöhne stärker angeglichen als in den übrigen EU-Ländern. Die für die Industrienationen typische überproportionale Frauenarbeitslosigkeit zeigt sich in Schweden bislang nicht. Die Arbeitslosigkeit von Frauen war bis Ende 1995 niedriger als die der Männer und lag im August 1996 erstmals geringfügig darüber. Zwar sind Frauen aufgrund geringerer Einkommen von Leistungskürzungen des Staates stärker betroffen als Männer, aber sie gelten nicht als Reservearmee bei Konjunkturschwankungen. Die hohen

---

2 Dreißig Lehrstühle werden mit Frauen besetzt; konservative Kräfte in den Hochschulen ignorierten bislang Gleichstellungsansprüche.

Arbeitslosenzahlen betreffen vor allem die Industrie, hier aber sind Frauen nur zu 17 % beschäftigt. Gleichwohl kämpft Schweden mit einer hohen Erwerbslosigkeit von ca. 12 % insgesamt. Davon sind besonders - wie derzeit in allen Industrienationen - die Jugendlichen betroffen.

Die Stellenvergabe auf dem Arbeitsmarkt unterliegt häufig der Quotierung auf Grundlage des nationalen, d.h. überregionalen Gleichstellungsgesetzes, besonders im öffentlichen Dienst. Es greift darüber hinaus bei Diskriminierungen und sichert die Fälle ab, in denen bei Einstellungen für eine *positive Diskriminierung* entschieden, d.h. das unterrepräsentierte Geschlecht trotz geringerer Qualifikation bevorzugt wird. Dieser Regelung, die auf Absprachen der Arbeitsmarktpartner beruht, konnte bisher auch der Europäische Gerichtshof nichts anhaben.<sup>3</sup> Das Gleichstellungsgesetz fordert darüber hinaus Arbeitgeber zu Aktivitäten für den Gleichstellungsfortschritt auf, die diese in jährlichen Rechenschaftsberichten darlegen sollen. Obwohl die Befolgung dieser Aktivitäten in der freien Wirtschaft längst nicht befriedigend verläuft, ist die öffentliche Repräsentanz von Frauen durch Quotierung in einem im EU-Vergleich ungewöhnlich hohem Ausmaß geregelt. Die schwedische Regierung wird seit 1995 zur Hälfte von Frauen gestellt, sie sind mit 41 % bei den Ministerposten im Reichstag und mit ca. 30 % in leitenden Verwaltungspositionen vertreten. Schweden steht damit an der Spitze auch außerhalb der EU. Die Gleichstellung war jahrzehntelang Bestandteil des politischen Programms der Sozialdemokraten. In Schweden hatten diese besonders lange Regierungszeiten und konnten ihr Vorstellungen stärker als in anderen Ländern verwirklichen.

Dennoch ist eine Gleichstellung nicht erreicht. Frauen kritisieren ihre eigene Rolle in der Arbeitsmarktpolitik. Sie waren Arbeitskraftressource, hatten aber selbst zu keiner Zeit Anteil an der Kontrolle über den Arbeitsmarkt. Diese wurde überwiegend von der nationalen Arbeitsbehörde (AMS) im korporativen Zusammenschluß mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverband, Experten aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung wahrgenommen. Die in den Händen der Arbeitsmarktorganisationen und der nationalen Arbeitsmarktbehörde liegende Kontrolle (z.B. durch das alleinige Lohnverhandlungsrecht der Gewerkschaften bis 1992) wurde mit der Politik kombiniert und bildete eine in der Wissenschaft als Kor-

---

3 Dieser hatte 1995 den § 4 des Bremischen Gleichstellungsgesetzes als mit den EU-Regelungen unvereinbar erklärt. In Deutschland sind Gleichstellungsgesetze regional, d.h. zwischen den einzelnen Bundesländern uneinheitlich verfaßt.

poratismus definierte Politikform. In den nordischen Ländern, besonders aber in Schweden, hat sich durch diese korporative Organisiertheit eine Form der Machtentscheidung neben der eigentlichen Politik institutionalisiert. Sie entwickelte eine gesellschaftsformende Dynamik und hatte übergreifenden Einfluß auf das ökonomische und soziale Gesellschaftsmodell Schwedens. Dieser unterlag auch die Gleichstellung als ein wesentlicher gesellschaftsbestimmender Faktor. Die Geschlechterfrage hatte im Aushandlungsprozeß zwischen Arbeitsmarktpartnern keine Priorität, beeinflusste diese aber maßgeblich. Während Frauen von der Gewerkschaftsbewegung, z.B. den Lohnabsprachen, profitierten, blieben Gleichstellungsprobleme nachrangig, wurden sogar als konträr zu den gewerkschaftlichen Interessen interpretiert. *Der zweigeschlechtliche Arbeitsmarkt konnte sich festigen und ausweiten.* Der weibliche Lebensbereich stellt sich heute nach außen erweitert dar, während im Privaten grundlegende Veränderungen unterblieben.

Korporatismus als institutionalisierte Form der politischen Steuerung wird von *allen* modernen Gegenwartsgesellschaften genutzt. Er reduziert Komplexität in Aufgabenfeldern und versetzt Ministerien überhaupt erst in die Lage, regierungsfähig zu werden. Die Konsequenzen daraus sind Abhängigkeitsverhältnisse, die die freie Entscheidung von Politikern einschränken können. Das spezifisch Schwedische an dieser Form der *Machtteilung* sind besonders kleine Ministerien und ein besonders großes Ausmaß an Delegation von Aufgaben an Organisationen des Arbeitsmarktes und der öffentlichen Verwaltung. Bis 1992 verfügten abgeordnete Repräsentanten aus den korporativen Interessenzusammenschlüssen über ein parlamentarisches Mitspracherecht im Reichstag, d.h. sie waren an Regierungsentscheidungen beteiligt. International wurde dieser Korporatismus deshalb als eine Sonderform, als *liberal-korporative Linie*, definiert.

In der schwedischen Wissenschaft fehlte lange Zeit das Bewußtsein für die Notwendigkeit der Erforschung der eigenen politischen Steuerungsregulierung. Erst Bo Rothstein (1986, 1988, 1991, 1992) deckte die Strukturen, die in ihren Grundzügen eigentlich mit dem demokratischen Anspruch der SchwedInnen unvereinbar schienen, auf. Der problematische Charakter von Korporatismus blieb unter der Konsens- und Kompromißpolitik Schwedens latent vorhanden, aber er erreichte nie die aus anderen Ländern bekannten Konfliktdimensionen. Im Gegenteil: durch das eingeräumte Stimmrecht entstand eine besonders weitgehende Ausdehnung der Mitbestimmung der Arbeitsmarktorganisationen. Dies vom Ausland lange Zeit mit Respekt und

Neid beurteilte „Schwedischen Modell“ entstand unter Verkehrsformen der Verhandlungspartner, die sich durch eine kompromißbereite und konsensstiftende Zusammenarbeit auszeichneten. Es ist verständlich, daß dies bei den abgeordneten Repräsentanten des Korporatismus und Politikern des Systems Negation und Abwehr gegenüber kritischen wissenschaftlichen Definitionen hervorrief.<sup>4</sup> Heute erzeugt die Abschaffung des 1992 aufgelöste korporative Mitbestimmungsrechts auf parlamentarischer Ebene den Glauben daran, daß der Korporatismus insgesamt obsolet sei. Dies ist des vorwissenschaftlichen Charakters der Reflexion, mit der das Problem in den Debatten weiter behandelt wird.

Der in der erfolgreichen schwedischen Arbeitsmarktpolitik der Nachkriegszeit praktizierte Korporatismus ist in seiner *Dialektik* zu interpretieren: Korporatismus zwingt einerseits die Politik in Abhängigkeiten, verfügt andererseits aber über wertvolle Verhandlungssysteme. Diese sind mit historisch gewachsenen konsens- und kompromißfähigen Verkehrsformen (seit dem Salsjöbadenabkommen 1938) im „Schwedischen Modell“ positiv genutzt worden. In der Kontinuität solidarischer Verhandlungssysteme entwickelten sie eine Stärke, die zur Lösung von Problemen in der Vergangenheit dienlich waren. *Der landeseigenen kritischen Reflexion heute fehlt es im Umgang mit ihrem Korporatismus an der Hervorhebung der Vorteile und positiven Erfahrungswerte.*

Die Dialektik von Korporatismus drückt sich in der Relation der korporativen Zusammenschlüsse zum Staat und in der Qualität der Zusammenarbeit aus. Die Verhandlungsergebnisse in Schweden beeinflussten den Prozeß des gesellschaftlichen Wandels. Diese Vorteile konnten von Frauen kaum genutzt werden. *Auf Korporatismus basierende Entscheidungen bestimmten zwar die Situation der schwedischen Frauen; die umgekehrt aber zu keiner Zeit selbst Einfluß auf diesen hatten.* Schwedens ArbeitnehmerInnen sind zu 80 % gewerkschaftlich organisiert. Die korporative Machtbeteiligung von Gewerkschaften in den Verhandlungssystemen ist deswegen außerordentlich bedeutsam. Auch heute sind diese, wenngleich auch nur noch dezentralisiert und dadurch weniger stark, wirksam. Frauen sind trotz ihres hohen Mitgliederanteils in den oberen Hierarchien kaum zu finden.

---

4 Die Vielfältigkeit und Unterschiedlichkeit der Politorganisationen der einzelnen Länder läßt allerdings eine klare Begriffsdefinition von Korporatismus bislang vermissen und trägt zur Klärung der schwedischen Variante nicht unbedingt bei.

Kompensatorische Maßnahmen für Frauen wurden als eher konträr zu den Arbeiterfragen diskutiert.

Für Frauen wurde der Öffentliche Dienst zum bedeutenden Arbeitssektor. Hier war der Staat gleichzeitig korporativer Arbeitsmarktpartner und Arbeitgeber. Die Gleichstellung war hier am stärksten entwickelt, die Löhne am weitesten angeglichen. Den Mitte der 80er Jahre entfachten Streiks lagen Auseinandersetzungen zwischen der Freien Wirtschaft und dem öffentlichen Dienst zugrunde. Sie richteten sich gegen die verbesserten Bedingungen, die erstmals überwiegend Frauen zugute kamen.

Der Ausbau des Öffentlichen Dienstes nach dem Kriege stand im Zeichen von verbesserter Lebensqualität und dem Schutze der Demokratie. Hier trugen Frauen durch ihre überproportionale Mitarbeit einen wesentlichen Anteil zur Entstehung des Wohlfahrtsstaates bei, hier war die Vereinbarkeit von Beruf und Familie leichter zu organisieren, aber hier entwickelten sich auch neue Nachteile. Schwedische BürgerInnen können auf der Grundlage gesetzlicher Regelungen häufiger ihrem Arbeitsplatz fern bleiben, als dies in der übrigen EU möglich ist. Dies erzeugte einen *grauen Arbeitsmarkt*, einen Teilzeitmarkt mit vorübergehenden Beschäftigungen, und damit neuen Benachteiligungen vorwiegend für Frauen. Die zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnisse garantieren das reibungslose Funktionieren der patriarchalischen Strukturen. *Eine veränderte Aufteilung von Aufgaben des Arbeitsmarktes unter den Geschlechtern mit einer gesellschaftsverändernden Perspektive war nicht intendiert.* Frauen folgten allerdings auch den Optionen.

Frauen haben sich zumeist eher in eigenen, d.h. separistischen Organisationen, zusammengefunden. In Schweden haben Frauenorganisationen eine lange Tradition. Der älteste ist der Friederica-Bremer-Verband. Frauenvereine sind ausnahmslos pluralistisch strukturiert und im Gegensatz zum Korporatismus politisch eher unbedeutend. Ihre Interessenwahrnehmung verläuft zumeist über die Presse. Verwaltungseinheiten aber greifen gern auf ihre Dienst zurück, wenn es sich um sogenannte „typisch weibliche“ Aufgaben handelt. Die Unterschiedlichkeit in Selbstverständnis und Zuständigkeit der beiden Organisationstypen ist Ausdruck von Einstellungen und Verhalten von Akteuren und deren Repräsentanten, die das System der Zweigeschlechtlichkeit aufrechterhalten.

Machtentscheidungen unterliegen in Schweden auch heute noch einer Teilung zwischen korporativen Organisationen bzw. Verwaltungen *und* der

Politik. *Die Forderung nach Beteiligung von Frauen an der Kontrolle über den Arbeitsmarkt und damit an der Entwicklung gesellschaftlicher Bedingungen kann deshalb von der Politik allein weder eingefordert noch von dort gewährt werden.* Die Strategien von Frauen messen dieser Tatsache m.E. eine noch zu geringe Bedeutung bei. Frauen verweigerten in der Vergangenheit eher eine Integration in typische Männerberufe und vermieden so in jüngster Zeit auch selbst den Zugang zu den Machtzentren. Sie forderten vielmehr, Erwerbsleben und Privatheit stärker nach ihren Vorstellungen zu harmonisieren.

*Die Ausdehnung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist auch in der unbefriedigenden Umsetzung der Bildungsreformen zu suchen.* Olof Palme, Bildungsminister in den 60er Jahren, trieb unter dem Demokratisierungsaspekt den Abbau des Bildungsmonopols privilegierter Schichten, das auf dem Arbeitsmarkt bestimmend war, durch eine grundlegende Reform des gesamten Bildungssystems voran. Hierbei hat sich Schweden wie kein anderes europäisches Land vorgewagt. Die modifizierten Werte der Französischen Revolution bestimmten Palmes Vision von einer Gesellschaft, die gerechter gestaltet werden sollte. Das übergeordnete Ziel, die Chancengleichheit (Jämlikhet), stand im Vordergrund. Allen BürgerInnen ist heute der Zugang über die berufsorientierte Gymnasialschule, die vom überwiegenden Teil der jungen Bevölkerung absolviert wird, zur höheren Bildung möglich.<sup>5</sup> Bildung wurde sozusagen vergesellschaftet. Unterschiedliche Zugangs- und Einstiegsmöglichkeiten für die berufliche Entwicklung nach dem Baukastensystem gewährleisten heute ein lebenslanges Lernen; das Fernstudium überbrückt geographische Distanzen; beides wurde zum Vorbild für die Nachbarländer. Die Chancengleichheit forderte auch Überlegungen zum Geschlechterverhältnis heraus. Die zeitlich verzögert einsetzende Gleichstellungspolitik muß auch unter diesem Anspruch interpretiert werden. Nach modifizierten und mehrfach revidierten Zugangs- und Zulassungsregelungen bilden Frauen heute mit über 60 Prozent den stärksten Anteil der Studierenden an schwedischen Hochschulen (vgl. SCB 1993,14). Dies auch dadurch, daß ehemals nicht akademische Berufe in das integrierte Hochschulsystem aufgenommen wurden.

---

5 Schweden kennt kein Duales System, sondern Berufsabschlüsse werden in der Gymnasialschule, die durch Berufslinien strukturiert ist, erworben. Auch das traditionelle humanistische Abitur wird dort abgelegt.

Die Umsetzung der bildungspolitischen Reformansprüche traf auf die eigenständigen Kompetenzen der korporativ strukturierten nationalen Bildungsbehörde SÖ, die bis 1992 existierte. Unter dem neuen Reformdach entstand ein Konglomerat aus einer ehemals heterogen strukturierten Bildungslandschaft mit unterschiedlichen Ansprüchen und Bildungsvorstellungen; Konflikte um die Wahrung alter Privilegien anstelle innovativer Umsetzung der Reformansprüche waren so vorprogrammiert. Die SÖ bildete eine „Hybridform“ (Rothstein 1992), eine Reinzüchtung des Korporatismus, und war zu keiner Zeit politisch im gewünschten Umfang beeinflussbar. *In der Bildungspolitik zeigte sich der Korporatismus in seiner negativen Ausprägung. Wertvolle Chancen in der Bildung und Aufklärung der Nachfolgegeneration wurden verpaßt.* Frauen und Männer zeigen auch Mitte der 90er Jahre ein geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten. Die gesellschaftliche Zweiteilung blieb unangetastet. Frauen wählen weiterhin überwiegend kürze Ausbildungen und betrachten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eher als ihre Aufgabe. Frauen unterbrechen häufiger das Studium und setzen längere Zeiten aus, sie tragen häufiger Studienschulden aus den als Kredit gewährten staatlichen Studienbeihilfen (*studielån*) davon, und sie sind am Ende der vollakademischen Ausbildung (mit Promotion) im Durchschnitt zwei bis drei Jahre älter als männliche Absolventen. Allerdings verfügen schwedische Frauen im Vergleich sowohl zu ihren Männern im eigenen Lande als auch im Vergleich zu den Frauen in den übrigen EU-Staaten über das höchste *formale* Bildungsniveau. Sie sind häufiger promoviert und häufiger in der männlichen Berufsdomäne anzutreffen als ihre europäischen Nachbarinnen. Bildungsoffensive und Arbeitsmarktintegration bewirkten aber lediglich eine quantitative Verbesserung, als zukunftsweisende Tendenz gilt dies bislang nicht.

Das schwedische Weiterbildungssystem, in dem der Studienzirkel die größte Bildungseinrichtung darstellt, arbeitet mit den gleichen Curricula wie die Gymnasialschule und die Hochschulen. Weiterbildungsangebote werden besonders stark von Frauen frequentiert. Das Bildungs- und Studierverhalten der schwedischen Frauen aber ist weniger als bei Männern auf zukunftsträgliche Abschlüsse gerichtet. Staatliche „Gleichstellungsprojekte“ versuchten in der Vergangenheit, allerdings mit wenig Erfolg, dieses Verhalten aufzubrechen. Impulse erhofft man sich von einer früh einsetzenden Reflexion der Bevölkerung durch neue Lehrpläne in den Schulen, die seit 1994 die Erziehung zur Gleichstellung mit einer Betonung der Unterschiedlichkeit der Geschlechter unter dem Demokratisie-



rungsaspekt vorantreiben sollen. *Die neuen gesetzlichen Anforderungen durch die Lehrpläne (Lpo 94/Lpf 94) zur Auflösung von geschlechtsspezifischem Verhalten unter dem Anspruch von Demokratisierung können als Indikator für eine politische Kontinuität von Gleichstellungsinteressen gewertet werden.* Reformierte Schulgesetze stellen seit 1994 auch Anforderungen an den intellektuellen Kenntnisstand zukünftiger SchulleiterInnen zur geschlechtsspezifischen Erziehung. Fehlende Kenntnisse zur Koedukationskritik gelten als Qualifikationsmangel bei Bewerbungen. Eine neugegründete Innovationsbehörde für das allgemeine Bildungssystem (skolverket) ist regional angebunden und ersetzt seit 1992 die nunmehr aufgelöste nationale Schulbehörde.

Schwedens Gesetzessammlung wurde unter dem Gleichstellungsaspekt reformiert. Frauen kritisieren, daß die geschlechtsneutralen Formulierungen von einer bereits existierenden Gleichstellung ausgehen und gleichzeitig dafür wirksam werden sollen, Benachteiligungen aufzulösen. Die Familienversicherung definiert Frauen und Männer als vollzeitbeschäftigte, qualifizierte, selbständige Individuen. Frauen aber tragen noch immer die Hauptlast der Familienaufgaben. Schwedische Frauen erheben den Vorwurf, daß durch die geschlechtsneutralen Formulierungen in der Familienversicherung Mütter gemeint sind, während Väter darin lediglich formal existierten. Daraus ziehe der Staat Nutzen. Denn die Versicherungsleistungen werden nach den Einkommen berechnet, diese sind in der Regel bei Frauen niedriger. Nachteile durch die vorausgesetzte Geschlechterneutralität ergeben sich vor allem für Frauen auch bei der Trennung zweier Partner durch den Wegfall gegenseitiger Versorgungsleistungen. *Im Geschlechterverhältnis erweist sich die Geschlechterneutralität in den Gesetzen, besonders in der pragmatisch geregelten Familien- und Sozialpolitik, als janusköpfig.*

Trotz dieser Kritik ist die schwedische Familien- und Sozialpolitik im EU-Vergleich fortschrittlich, z.B. im Umfang des gewährten bezahlten Elternurlaubs, aber auch in daran anschließenden Maßnahmen der reduzierten Arbeitszeit, der Befreiungszeiten bei Erkrankungen der Kinder u.a.m. Vertraglich abgesicherte Arbeitsplätze von Tagesmüttern (dagmamas), Kindergärten, Nachtkindergärten, Horte, Vor- und Ganztagschule sind in Schweden besser ausgebaut als in den übrigen EU-Staaten. *Denn Gleichstellung ist ursächlich an staatliche Regelungen zur Übernahme von Familienaufgaben geknüpft. Gleichstellung steht und fällt mit der Schaffung von Bedingungen für eine Berufstätigkeit und der damit verbundenen*

*wirtschaftlichen Eigenständigkeit beider Partner.* Das kostenlose Ganztagschulsystem mit einer Versorgung *aller* Kinder durch warme Mahlzeiten, Lernmittel und täglichen Transport ist bis heute von Einsparungen weitgehend ausgenommen, Zuzahlungen aber in der Kindergartenbetreuung inzwischen üblich.

Im Vergleich dazu betreibt Deutschland als größter EU-Partner, eine subsidiäre Familien- und Sozialpolitik. Sie ordnet Frauen dem „zweiten Stand“ (Langan/Ostner 1991) zu. Ein Halbtagschulsystem und mangelnde Kleinkindversorgung hindert Frauen an Eigenständigkeit im Beruf und in der Teilnahme an öffentlicher Repräsentanz. Während deutsche Frauen weiterhin als kontraproduktiv auf dem Arbeitsmarkt gelten und ihnen lediglich eine MitverdienerInnenrolle zugestanden wird, haben Frauen in Schweden in ihrer Berufstätigkeit ein Selbstverständnis erlangt, wie es bei uns bisher nicht gedacht werden kann. Der Protest sozialdemokratischer Frauen in Schweden vor dem EU-Beitritt wird verständlich, fürchteten sie doch an Standards angepaßt zu werden, wie sie z.B. Deutschland als größter EU-Partner vorgeben könnte.

Schwedens Gesetzeskonstruktion beruht auf dem Universalitätsprinzip, d.h. alle sind in irgendeiner Weise WohlfahrtnehmerInnen. Beide Ansprüche, sowohl der Universalismus als auch die Geschlechtsneutralität, unterliegen im eigenen Lande einer kritischen Debatte. Letztere beruht vor allem auf der unterschiedlichen Art der Nutzung durch Männer und Frauen. Diese hat ihre Ursachen in unterschiedlichen Lebensbedingungen, die in den Gesetzen unberücksichtigt bleiben und so subtile Formen von Diskriminierungen aufrechterhalten. Die geschlechtsneutralen Bestimmungen haben Männer weiter aus der Verantwortung entlassen, während Frauen in ein Klientinnenverhältnis zum Staat gerieten. Frauen trugen durch ihre Arbeit im Sozialbereich wesentlich zum Wohlfahrtsstaat bei. Korporativ nutzbare Verhandlungssysteme gab es in diesem Bereich jedoch nicht; hier wurde der Korporatismus 1937 abgekoppelt. In den 90er Jahren entwickelten Frauen erstmals im Sozialsektor regionale korporative Arbeitsarrangements und nutzten deren Vorteile (JÄMSIDES 2/1996).

Die Gleichstellung in Schweden heute ist das Resultat eines Wechselspiels von Reaktionen des Staates auf die Forderungen der Frauen. Ruth Nielsen (1983) prägte dafür den Begriff Staatsfeminismus. In Schweden hat sich dazu eine Gleichstellungsarbeit mit Ausschüssen und einer Forschungseinrichtung (JämFO) auf Regierungsebene gebildet.

Aktivitäten von Frauen für ihre Rechte gab es lange vor dem Zweiten Weltkrieg, sie wurden jedoch wenig schriftlich dokumentiert. Durch den Beitritt zur EU geht die Gleichstellung Schwedens jetzt in den Export (Interview Hult/Kurpjoweit in: Qvinnor & Män. Gotland 7/1996). Das fortschrittliche Niveau im Diskussionsstand bestimmt die heutige Ausgangssituation der Ansprüche, die Frauen formulieren: Am 08.03.1995, dem Internationalen Frauentag, forderten schwedische Frauen „die Hälfte der Macht und die Hälfte der Einkommen“, d.h. Beteiligung an gesellschaftspolitischen Entscheidungen und die Angleichung der Einkommen an das männliche Niveau. Sie lassen sich in ihrem Rechtsanspruch nicht von der Tatsache irritieren, daß Frauen- und Männerlöhne in Schweden die geringsten Unterschiede im europäischen Vergleich aufweisen. Ungleich verteilte Aufstiegschancen und männliche Spitzenlöhne sowie unterschiedliche Arbeitsplatzbewertungen bilden die Hauptursachen für Unterschiede in den Einkommen, die sich mit zunehmendem Berufsalter zuungunsten der Frauen entwickeln. Sie äußerten am Internationalen Frauentag 1995 Angst vor einer Systemveränderung in der Zukunft, die ihnen ihre fortschrittlichen Rechte streitig machen könnte.

Die nationale Gleichstellungsbehörde, der Ombudsmann für Gleichstellung (JämO)<sup>6</sup>, prognostizierte allerdings im Vertrauen auf die vergleichsweise bessere Bildungssituation der Frauen, ein wachsendes Bewußtsein in der Bevölkerung und die insgesamt in der Gleichstellungsfrage günstigere Datenlage auch weiterhin Fortschritte. Trotz der EU-Mitgliedschaft.<sup>7</sup>

Der Ombudsmann für Gleichstellung, JämO, wurde in der vorliegenden Arbeit von mir mit Hilfe eines Analyschemas, das Jonsson (1988) nach Lehmbruch (1979) entwickelte, auf eine mögliche korporative Struktur und damit auf seinen politischen Handlungsradius hin strukturiert und definiert. Der JämO entspricht in Aufbau und Funktion den für Schweden *typischen korporativen* Verwaltungskonstruktionen. Der JämO ist damit auf die im Korporatismus herrschenden Verkehrsformen des Aushandelns von Kompromissen etablierter Organisationen angewiesen. Korporative Strukturen verfügen in der Regel über Entscheidungsmacht und eigenständige politische Kompetenz. Dies gilt für den JämO nur eingeschränkt. Denn:

---

6 Die Bezeichnung umschreibt lediglich eine Rechtskonstruktion; der JämO wird immer von einer Juristin geleitet.

7 Schweden verfügt seit Jahrzehnten über eine detaillierte geschlechtsspezifische Statistik, die vom Statistischen Zentralamt (SCB) in Stockholm geführt wird.

*Der Gleichstellungsbudsmann, JämO, Schwedens nationale Gleichstellungsbehörde, ist eine staatlich verordnete Variante des Korporatismus mit subsidiärem Charakter und keine im Kräftespiel der Verhältnisse entstandene Institution. Im Verhandlungsprozeß verfügt sie deshalb über eine schwächere Lobby als historisch gewachsene korporative Verhandlungssysteme. Staatlich verordnete Politformen, wie sie der JämO darstellt, werden i.d.R. in der Politik für brisante Probleme kreiert und sind geeignet, die Funktion des Schwarzen Peters zu übernehmen. D.h.: Die Konstruktion des JämO ist geeignet, um in einem System, das sich weiterhin durch die Wahrung der Zweigeschlechtlichkeit auszeichnet, zu funktionieren. Aufgrund seiner Konstruktion fehlt ihm die politische Stärke für seine Aufgabe, Diskriminierungen soweit zu beseitigen, daß dies sich abbauend auf die Zweigeschlechtlichkeit auswirkt.*

*Es kann zusammenfassend konstatiert werden, daß die fortschrittliche Gleichstellungspolitik Schwedens derzeit an ihre Grenzen stößt. Dies kann auf die Teilung politischer Entscheidungsmacht zurückgeführt werden. Der Mangel an theoretischen Vorstellungen im Staatsfeminismus und die Neigung zu pragmatischen Lösungen in der schwedischen Politik und Verwaltung lassen den Fortschritt, der zwar gegenüber anderen Staaten bemerkenswert ist, nunmehr aber kreative Vorschläge für eine Weiterentwicklung braucht, stagnieren. Die staatlichen Regelungen und die gesetzliche Quotierung können nur die Beteiligung der Frauen an der von der Politik beherrschten Hälfte der Macht sichern. Eine Weiterentwicklung des Fortschritts läßt sich denken, wenn durch Theorie und Forschung die Komplexität, die das Ziel der Gleichstellung darstellt, reduziert werden kann. Dazu wurden in der vorliegenden Arbeit Elemente der im nordischen Sprachraum bekanntesten feministischen Theorie vom Genussystem mit Elementen des Korporatismus' verknüpft und versucht, Auswege aus der Stagnation aufzuzeigen. Dieser Ausweg beruht vor allem auf einem Durchbrechen etablierter Muster durch reflektierte Verhaltensänderung der Geschlechter, wobei m.E. den Frauen noch immer der aktivere Beitrag zukommen wird. Bildung und Aufklärung müssen dazu die wesentlichen Voraussetzungen liefern. Die formalen Regelungen der Gleichstellung bilden die notwendigen Voraussetzungen, die nunmehr mit theoretischen Modellvorstellungen verbunden werden müßten.*

Die Theorie vom Genussystem geht auf die schwedische Forscherin Yvonne Hirdman (1988, 1990) zurück. Die feministische Theoriediskussion Schwedens wird durch sie maßgeblich bestimmt. Es ist eine Theorie zur Struktu-

rierung des Geschlechterverhältnisses. Hirdman nennt das System der Zweigeschlechtlichkeit ein *Genussystem*. Die problematische Übersetzung von *Gender* aus der internationalen Theoriediskussion überwindet sie durch diesen eigenen Terminus. Nach Hirdman ist der Begriff Genussystem geeignet, um Kulturelles von Biologischem zu unterscheiden, aber er ist um die Dimension des Machtverhaltens zu erweitern. Hirdman vermeidet so die im Feminismus übliche Betonung der Asymmetrie der Geschlechter. Genussystem beruht auf verhaltensbedingten Interrelationen zwischen diesen. Genussystem stellt eine übergeordnete Theorie dar, wie z.B. Kapitalismus, Faschismus etc. Sie ist m.E. deshalb geeignet, die Aufmerksamkeit für die Aufteilung der Machtanteile in patriarchalen Systemen zu schärfen.

In der Theorie von Hirdman bilden Frauen und Männer theoretische Gedankenfiguren, die mit ihrem Verhalten zum Genussystem beitragen, sie sind deshalb veränderbar, d.h. operationalisierbar. *Die Vorstellungen über die Operationalisierbarkeit der Gedankenfiguren im Genussystem wurden von mir mit Überlegungen zum Korporatismus verknüpft. Die im Korporatismus herrschenden Strukturen haben systembewahrenden Charakter.* Sie werden von Akteuren (Organisationen und die sie repräsentierenden Personen) erzeugt und aufrechterhalten. Diese stellen in sich eben solche Gedankenfiguren dar. Verhalten legitimiert Regeln und Gesetze; Gesetze ihrerseits bestimmen wiederum das Verhalten von Individuen. Das ganze wird zum *circulus vitiosus*, die Zweigeschlechtlichkeit so gewahrt. Wie Hirdman betont, dokumentiert sich die soziale Unterordnung der Frauen in einer Art „Geschlechtervertrag“, der durch das Verhalten von Männern und Frauen im System zustande kommt.

*Auch der Korporatismus als ein Sektor dieses Systems beinhaltet Verhalten in Form von Aktivitätsmustern und Ideenstrukturen, die zwischen Interessenorganisationen und dem Staat funktionieren. Aber es sind Individuen, die diese gestalten und beeinflussen. Korporatismus bildet Relationprozeduren, Rollen, Mythen und Regeln aus, die dazu beitragen, daß sich die von Yvonne Hirdman betonte Interrelation der Geschlechter im Genussystem aufrechterhält. So gesehen ist Korporatismus ein bedeutender Teilbereich desselben, und zwar deshalb, weil er machtbestimmend ist. Er bestimmt wesentlich die ökonomische und damit gesellschaftliche Realität. Diese ist durch Verhalten geprägt, d.h. ist eine gelebte Realität, die **meinungsschaffend** wirkt (Hirdman 1988, 1990); sie legitimiert existierende Machtstrukturen. Die Unterordnung der Frau wird durch sie weiter gewahrt.*

Die postmoderne Phase im Genusssystem braucht klar strukturierte Modellvorstellungen zur Weiterentwicklung im Geschlechtervertrag. Die schwedische Gleichstellungspolitik hat dazu erst die Voraussetzungen geschaffen, auch wenn diese wesentlich sind. Ohne theoretische Vorstellungen aber werden die derzeit günstigen Ausgangsbedingungen in Schweden irgendwann einer geschichtlichen Phase angehören, in der die Stärke der schwedischen Frauen nur noch vergleichbar sein wird mit der Stärke und der Kraft der ersten Frauenbewegung des vergangenen Jahrhunderts in den Industrienationen Europas.

# *Anhang*





*Literatur*

- ACKER, J.: Families and Public Policy in Sweden. Arbetsrapport från Arbetslivscentrum. Stockholm 1989
- ACKER, J.: Könskompromissen i den svenska välfärdsstaten. Tiden 8/1990
- ACKER, J.: Pay Equity in Sweden and other Nordic Countries. In: Fudge, J.; Mcdermott, P. (Hg.): Just Wages. A Feminist Assessment of Pay Equity. Toronto 1991b
- ACKER, J.: Thinking about Wages. The Gendered Wage Gap in Swedish Banks. Gender & Society 3/1991a, 390-407
- ADLER-KARLSSON, G.: Den tvivelaktiga jämlikheten. Tiden 8/1990
- ADLER-KARLSSON, G.: Funktionaler Sozialismus. Ein Glaubensbekenntnis zur modernen Demokratie. Düsseldorf/Wien 1973
- ALEMANN, U. v.; Heinze, R. G. (Hg.): Verbände und Staat - Vom Pluralismus zum Korporatismus: Analysen, Positionen, Dokumente. Opladen 1979
- ALEMANN, U. v. (Hg.): Neokorporatismus. Frankfurt/New York 1981
- ALEMANN, U. v.; Heinze, R. G. (Hg.): Verbände und Staat. Opladen 1979
- ÅMARK, K.: Den Svenska Modellen. Arbetarnas fackföreningsrörelse och samverkan på svensk arbetsmarknad. In: Misegeld, K.; Åmark, K.: Arbetsliv och Arbetarrörelse Modern Historisk Forskning i Sverige. Stockholm 1991
- AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen): Auszug aus der Arbeitsmarktstatistik. Solna, April 1995
- AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen): Endstatistik 1995, Tab. 10a.
- AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen): Uar 1996:10, Tab. 1b

- AMS (Arbetsmarknadsstyrelsen): Skol- och utbildningsstatistiska uppgifter. Arbetsmarknads Information. Serie 3/1959
- ANDERSSON, S.: På Per Albins Tid. Stockholm 1980
- ANTON, T. J.: Policy-making and political culture in Sweden. Scandinavian Political Studies. Vol. 4, 1969
- ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET. Svensk Invandrar och Flyktingpolitik. Helsingborg 1988
- ASKLING, B.; WIRÉN, E.: Om Kvinnor i Skola och vard. Stockholm 1992
- ÅS, B.: Om female culture - Ein Versuch, eine Theorie über die Solidarität und Handlungsweise von Frauen zu formulieren. Acta Sociologica. Bd. 18, No. 2-3, zit. nach Sterner, M.; Mellström, G.: 1985
- ÅSTRÖM, G.: Föräldrarförsäkring och Vårnadsbidrag om förhållandet mellan ideologi och verklighet. In: KVT 2/1990
- Auszug aus dem Lehrplan für das Gymnasium 1970. Allgemeiner Teil. 1970
- BÄCK, M.: Partier och organisationer i Sverige. Uddevalla 1980
- BÄCK-WIKLUND, M.: Ubildningssystemet som förändrare eller förstärkare av köns- och klasskillnader. In: Forskning om utbildning 18. Stockholm 1991
- BALTZER, J.: Högskolans tillträdesystem. Göteborg 1978
- BAUDE, A.: Work and Gender. An in-depth study of segregated industrial work. Stockholm 1987
- BECKER, G.: Text zur Kundgebung am 15.08.92. Demonstration des Langerer Mütterzentrums und des Mütterbüros. In: Hessisches Frauenbüro (Hg.): Stiefmütterchen. Nr. 24, 1992/93
- BELLER, E. K.: Untersuchungen zur familialen und familienergänzenden Erziehung von Kleinstkindern. In: Zimmer, J. (Hg.): Erziehung in früher Kindheit. (Enzyklopädie Erziehungswissenschaft. Bd. 6) Stuttgart 1985, 207-234
- BELWE, K.: Zur Beschäftigungssituation in den neuen Bundesländern. In: Aus Politik und Zeitgeschehen. B 29/1991, 27-39

- BENJAMIN, J. Die Fesseln der Liebe. Psychoanalyse, Feminismus und das Problem der Macht. Frankfurt am Main 1996
- BERGMANN, S.: Ein frauenfreundlicher Staat? Zum Verhältnis zwischen Frauen und dem finnischen Wohlfahrtsstaat. In: Müller, U.; Schmidt-Waldherr, H. (Hg.): Frauensozialkunde. Wandel und Differenzierung von Lebensform und Bewußtsein. Bielefeld 1989
- BERGQVIST, C.: Myten om den universella svenska välfärdstaaten. In: KVT 3/1990
- BERGSTRÖM, T.: Konkurrerande eller kompletterande demokrati? Om företagsdemokrati i den svenska kommunerna. Lund 1988
- BERNHARDSSON, G.: Den nya arbetsmarknaden passar kvinnor. In: JÄMSIDES 1-94
- BOGÄRD, B.: Svenska folkhögskolans lärarförening och staten 1902-1970. En Studie i organisationsinflytande. Uppsala 66/1974
- BOHMAN, K.: Kvinnor och antropologi i Sverige. Föredrag hållet för SCASS 1989, zit. nach Åström, G., in: KVT 2/1990
- BONB, W.: Gewerkschaftliches Handeln zwischen Korporatismus und Selbstverwaltung - Die konzertierte Aktion und ihre Folgen. In: Ronge, V. (Hg.): Am Staat vorbei - Politik der Selbstregulierung von Kapital und Arbeit. Frankfurt a. M./New York 1980
- BORCHHORST, A.: Kvinderne, velfærdsstaten og omsorgsarbejdet. In: Politica 2/1989, Århus
- BORNMALM-JARDELÖW, G.: Högre utbildning och arbetsmarknad. En studie met tillämpningar på svenska förhållanden. Göteborg 1988
- BOUCHER, L.: Tradition and Change in Swedish Education. Oxford 1982
- BOWEN, R. H.: German Theories of the Corporative State. New York 1947, zit. nach Kastendiek, H.: 1984
- BRUCKER, C. M.: Moralstrukturen. Grundlagen der Care-Ethik. Weinheim 1990
- CAWSON, A.: Corporatism and Welfare. State Intervention and Social Policy in Britain. London 1982
- CAWSON, A.: Corporatism and Political Theory. Oxford 1986

- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) Berlin 1995
- CLAUS, O.: Disorganized Capitalism. Cambridge 1985
- COATES, D.: Corporatism and the State in Theory and Practice. In: Harrison, M. L. (Hg.): 1984, 122-135
- CORDES, M.: Frauenpolitik. Gleichstellung oder Gesellschaftsveränderung. Opladen 1996
- CORNELISSEN, W. Gleichheitsvorstellungen in Gleichstellungskonzepten., In: Frauenforschung 3/1988
- COX, A.: Neo-corporatism versus the corporate state. In: Cox, A.; Sullivan, N. (Hg.): 1988
- CRAIG, P.; Harrison, M. L.: Corporatism and Housing Policy. The Best Possible Political Shell? In: Harrison, M. L. (Hg.): Corporatism and the Welfare State. 1984, 75-91
- CROUCH, C.: The State, Capital and Liberal Democracy. In: Crouch, C. (Hg.): State and Economy in Contemporary Capitalism. London 1979, 13-54
- CZADA, R.: Auf dem Weg zur Produktionspolitik. Zur Entwicklungslogik neokorporatistischer Gewerkschaftseinbindung in Schweden. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich. Frankfurt a. M./New York 1988
- CZADA, R.: Zwischen Arbeitsplatzinteresse und Modernisierungszwang. Bestandsbedingungen und Auswirkungen gewerkschaftlicher Politikeinbindung im internationalen Vergleich. Konstanz 1986
- CZADA, R.: Unternehmerverbände zwischen Staat und Markt. Neue Beiträge zur politischen Ökonomie sektoraler Interessenvertretung. In: Journal für Sozialforschung; 27.Jg./1987, 3/4, 407-415
- D'AGOSTINO, H.; PERSSON, H.: En beskrivning av kvinnors arbetsmarknad. Arbetsmarknadsdepartementet.
- DAGENS NYHETER, 31.03.1980
- Ds 1993:3, Stockholm 1993
- DAGENS NYHETER, 04.02.1994

- DAGENS NYHETER, 07.08.1994
- DAGENS NYHETER, 03.08.1995
- DAGENS NYHETER, 08.03.1996
- DAGENS NYHETER, 09.04.1995
- DAGENS NYHETER, 27.11.1995
- DAHLBERG, A.: Aktivt jämställdhetsarbete - frigörelse med förhinder. In: KVT 3/1986
- DAHLBERG, A.: Jämt eller ibland - om jämställdhet. Forskningsrapport. Stockholm 43/1984
- DAHLERUP, D.: Korporatismebegrepet og studiet af samspillet mellem politiske institutioner. In: Ökonomie og Politik 4/1975
- DAHLSTRÖM, E.; LILJESTRÖM, R.: The patriarchal heritage and the working-class woman. Acta sociologica. Vol. 26.1.1983
- DAHLSTRÖM, E.: Arbetets maktförhållanden. Maktutredningen. Stockholm 1989
- DAHLSTRÖM, E.: Kvinnors liv och arbete. Studieförbundet Näringsliv och samhälle. Stockholm 1962
- DAVIDSON, A.: Two Models of Welfare. Uppsala 1989
- DAVIES, K.; ESSEVELD, J.: Spänningar i välfärdsstaten - exemplet tidsbegränsad anställning. In: KVT 2/1990
- DER SPIEGEL, 05.10.1992
- DER SPIEGEL, 09.08.1993
- DIE ZEIT, 18.10.1991
- DIE ZEIT, 23.11.1990
- DIE ZEIT, 25.10.1985
- DÖLLING, I.: Gespaltenes Bewußtsein - Frauen und Männerbilder in der DDR. In: Helwig; Nickel (Hg.): Frauen in Deutschland 1945 - 1992. Bonn 1993, 23-52
- DRANGEL, L.: Liberal ideologi och politik. AB folk och samhälle 1984
- Ds U (Departmentsutredningar) 1/1987

- Ds: 1993:3.: Womens labour market. Stockholm 1993
- Ds: 1993:98.: Women work and health. Stockholm 1993
- DUVE, F. (Hg.): Olof Palme. Er rührte an die Herzen der Menschen. Reinbek b. Hamburg 1986
- EDGREN, L.; OLSSON, L.: Arbetare och Arbetsliv. Svensk arbetarhistorisk forskning. In: Misgeld, K.; Åmark, K.: 1991
- EDUARDS, M. L.: Att studera och värdera Valfärd. In: KVT 2/1990
- EDUARDS, M. L.: Kön, stat och jämställdhetspolitik. In: KVT 3/1986
- EDUARDS, M. L.: Myten om den goda modern. Om kvinnorna, välfärdsstaten och jämställdhetspolitiken. In: Makt och kön. JÄMFO-rapport 2/1985
- EDUARDS, M. L.: Vi måste få vara kritiska. In: JÄMSIDES 1-95
- EDUARDS, M. L.: Om jämställdhet och jämställdhetspolitik. In: Saarinen, H. et. al.(Hg.): Kvinnor och makt. Serie B, 48/1887. Tammerfors universitet 1987
- EDUARDS, M. L.: Att Studera politik ur ett könsperspektiv. In: KVT 2/1988
- EICHORN, C.; GRIMM, S. (Hg.): Gender Killer. Texte zu Feminismus und Politik. Berlin/Amsterdam 1994
- EIDEM, R.: Aktieägandet och demokratin. Ägarfrågan från brukssamhälle till kompetenskapitalism. Stockholm 1989
- EKDAHL, B.: Das Kind im schwedischen Familienrecht - einige Aspekte der Gesetzgebung. SI: Stockholm 321/1984
- ELGQVIST-SALTZMAN, I.; ERIKSSON, G.-M.; KIM, L.: Utbildningsdrömmar och utbildningshinder. UHÄ foU. Projektrapport. Stockholm 5/1983
- ELGQVIST-SALTZMAN, I.; ERIKSSON, G.-M.; KIM, L.: Utbildningsdrömmar och utbildningshinder. UHÄ-foU. Stockholm 5/1983
- ELGQVIST-SALTZMAN, I.: Schwedische Bildungsreformen. Die Lebensgeschichten von Frauen. 1990. Übersetzung aus: La Place des Filles et le Role des Femmes dans l'Education Secondaire de Supérieure. Vortrag am Europäischen Universitätsinstitut in Florenz. 31. Mai -

2. Juni 1990. Von Inga Elgqvist- Saltzman, Universität Umeå, freundlicherweise zur Verfügung gestellt
- ELGQVIST-SALTZMANN, I.; Andersson, Y.: Hogskoleutbildning, yrkeskarriär och familjemönster. Umeå. Arbetsrapport. 1984
- ELGQVIST-SALTZMANN, I.: Levnadsberattelser, livslinjer och utbildningsreformer. In: Elgqvist-Saltzman, I.; Ve, H.: Kvinnors livsmönster, utbildningsreformer och rationalitet. In: Nordisk Pedagogik 1/1987, 3-14
- ELGQVIST-SALTZMANN, I.; ERIKSSON, G.-M.; KIM, L.: Utbildningshinder och utbildningsdrommor. Projektrapport 1983:5 UHÄ uppföljning och policy studier. Stockholm 1983
- ELGQVIST-SALTZMANN, I.: Forskning om de studerande i högskolan. Några reflexioner kring teori och metodproblem. UHÄ-foU Projektrapport 1986:3, Stockholm 1986
- ELGQVIST-SALTZMANN, I.: Fler kvinnor i högskolan - problem eller tillgång? UHÄ-foU 1987:3
- ELGQVIST-SALTZMANN, I.: Fler kvinnor i högskolan problem eller tillgång? Reflexioner kring teori och metod i uppföljningsstudier. UHÄ-foU Skriftserie 1987:3, Stockholm 1987
- ELSTER, J.: Marxism, Functionalism and Game Theory. The Case for Methodological Individualism. In: Theory and Society. Vol II, 1982
- ELVANDER, N.: Kommunaldemokrati och förvaltningsdemokrati. In: Centrala Uvecklingsradet (Hg.): 1982, 45-58
- ELVANDER, N.: Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik. 1982 - 1986. Stockholm 1988
- ELVANDER, N.: Interesseorganisationerna i dagens Sverige. Lund 1969
- ELVANDER, N.: Skandinavisk arbetarrörelse. Stockholm 1980
- ELVANDER, N.: The Future of Swedish wage negotiating System. In: Inside Sweden. 1985
- ENDERS-DRAGASSER, U.; FUCHS, C. (Hg.): Frauensache Schule. Frankfurt a. M. 1990
- ENZENSBERGER, H. M.: Svensk höst. Stockholm 1982

- ERIKSSON, L. T.: Högskolan som uppdragstagare. UHÄ-foU 1988, 2, Stockholm 1988
- ERIKSSON, N.: Kvinnorna och det socialdemokratiska partiet. In: Hamrin, T. et al. (Hg.): Kvinnors röst och rätt. Stockholm 1969
- ERIKSSON, O.: UHÄ-Arbetsrapport 1984:2. Har den svenska välfärdsstaten en framtid? ett försök att spegla aktuell ekonomisk-politisk debatt i Sverige. Stockholm 1984
- ERIKSSON, T.: Systematisk arbetsvärdering. Ett lönesättningsinstrument i närbild. Umeå 1987
- ERLANDER, T.: Sjuttioal. Stockholm 1979
- ERLER, G. A.: Wohlfahrtsstaat Schweden. Musterland für Frauen, Alptrium für Männer? Argumente gegen einen wohltemperierten Industrialismus. In: Die Linke neu denken. Acht Lockerungen. Berlin 1984
- ESPING-ANDERSEN, G.; KORPI, W.: From Poor Relief to Institutional Welfare States. In: Erikson, R.; Hansen, E. J. (Hg.): The Scandinavian Model. New York 1987
- ESPING-ANDERSEN, G.: The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge 1990
- ESSER, J.; FACH, W.: Korporatistische Krisenregulierung im "Modell Deutschland". In: Alemann, U. v.(Hg.): 1981, 158-179
- ESSER, J.: Gewerkschaften in der Krise. Frankfurt a. M. 1982
- Eurostat. Facts trough figures 1992, zit. nach SCB. Om kvinnor och Män i Sverige och EG. Stockholm 1992
- FOSBURG, S.: Final Report of the National Day Care Home Study. Vol. 1. U.S. Department of Health and Human Services. Washington 1981, zit. nach Roth, L. (Hg.): 1991
- FRAENKEL, E.: Deutschland und die westlichen Demokratien. 7. Aufl.. Stuttgart 1979
- FRANKENHÄUSER, M. et al.: Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white-collar workers. Journal of organizational behavior. Vol 10, 1989, 321-346
- FRANKFURTER RUNDSCHAU, 17.09.1991



- FURÅKER, B.: Vad händer med kvinnornas job när den offentliga sektorn bantas? Arbetsmarknadsdepartementet. (What happens to women's jobs when the public sector is reduced?) In: Ds 1993:3. Stockholm 1993
- GEIBLER, Heiner, stellvertretender Vorsitzender der Unionsfraktion, über Steuern und den Abbau der Lohnnebenkosten. In: WirtschaftsWoche Nr. 18, 27.4.1995
- GELBRICH, E.: Das Hochschulwesen Schwedens zu Beginn der 80er Jahre. Zentralinstitut für Hochschulbildung. Berlin (Ost) 1985
- GEMZÖE, L.; HOLMQVIST, T.; KULICK, D.; THURÈN, B.-M.; Woodford-Berger, P.: Sex, genus och makt i antropologiskt perspektiv. In: KVT 1/1989
- GERHARD, U.: Sozialstaat auf Kosten der Frauen. In: Gerhard, U. et.al. (Hg.): Auf Kosten der Frauen. Frauenrechte im Sozialstaat. Weinheim/Basel 1988
- GOLDBERG, G.; KREMEN, E.: The Feminization of Poverty: Only in America? Social policy. Vol. 17:4.P 1987. 1987.3-14
- GONÄS, L.: En fråga om Kön. Kvinnor och män i strukturovandlingens spår. Stockholm 1989
- GÖRANSSON, A.: Från Hushalt och släkt till marknad och Stat. In: Äventyr Sverige. Lund 1994
- GOTSCH, W.: Neokorporatismus in steuerungstheoretischer Perspektive. In: Manfred Glagow (Hg.): Gesellschaftssteuierung zwischen Korporatismus und Subsidiarität. Bielefeld 1984
- GRADIN, A.: Kvinnor och Forskning. Några inlägg från en konferens 1984-03-23. UHÄ-foU, Stockholm 1984
- GRAUBARD, S. R.: Die Leidenschaft für Gleichheit und Gerechtigkeit. Essays über den nordischen Wohlfahrtsstaat. Nordeuropäische Studien. Baden-Baden 1988
- GUNNARSSON, E.: Kvinnors fattigdom i välfärdsstaaten. In: KVT 2/1990
- GUSTAFSSON, A.: Kommun och Landsting idag. Malmö 1988
- GUSTAFSSON, B.: En bok om fattigdom. Lund 1984

- HADENIUS, K.: Jämlikhet och frihet, Politiska mål för den svenska grundskolan. Stockholm 1990
- HADENIUS, S.; Lindgren, A.: Über Schweden. Helsingborg 1990
- HALL, P.: Governing in the Economy. Oxford 1985
- HALSAA, B.: Kvinner og politisk deltagelse. Oslo 1977
- HALVARSON, A.: Ts. Stockholm 1979, 3 u. 97, zit. nach Hennigsen: 1986
- HANCOCK, M.; DONALD, J. L.: Sweden. The Quest for Economic Democracy. In: Polity 2/1984
- HARRISON, M. L.: Corporation and the Welfare State. In: Craig, P.; Harrison, M. L. (Hg): 1984, 17-40
- HART, H.: Den fackliga verksamheten i den statliga sektorn. Medbestämmande och fackliga organisationer i statliga förvaltningar. Stockholm 1988
- HATJE, A.-K.: Befolkningsfrågan och välfärden. Debatten om familjepolitik och nativitetsökning 1930- och 1940-talen. Stockholm 1974
- HECKSCHER, G.: Staten och organisationerna. Stockholm - KF:s förlag 1946, zit. nach Jonsson, R.: 1989
- HECLO, H.; MADSEN, H.: Policy and Politics in Sweden. Philadelphia 1986
- HEDLUND, E.: Kvinnornas Europa. Stockholm 1993
- HEDLUND, E.: Schweden, das Land der größten Gleichberechtigung in der Welt. Doch wie wird die Zukunft aussehen? [unveröffentlichtes Manuskript, ohne Jahr (1994?)]
- HEDMANN, B.: On Women and Men in Sweden and EC. Facts on Equal Opportunities 1992. Värnamo 1992
- HEINZE, R. G.: Entlastung des Staates durch verbandliche Selbstregulierung - zum Steuerungspotential freier Träger in der Sozialpolitik. Beitrag zur Fachtagung "Politische Weiterbildung und Interessensvermittlung". Mannheim 1983
- HELANDER, V.: A Liberal-Corporate System in Action: The Incomes Policy in Finland. In: Lehbruch, G.; Schmitter, P. C. (eds): Patterns of Corporatist Policy Making. London 1982

- HELANDER, V.: Interest Representation in the Finish Committee System in the Post-War Era. In: *Scandinavian Political Studies*. 2/1979, 221-238
- HENNING, A.: *Kommunala sektorn*. Lund 1987
- HENNING, A.: *Tidsbegränsad anställning. En studie av anställningsformsgleringen och dess funktioner*. Juridiska föreningen. Lund 1984
- HENNINGSEN, B.: *Der Wohlfahrtsstaat Schweden*. Baden-Baden 1986
- HERLITZ, N.: *Tidsbilder. Upplevelser sedan sekel skiftet*. Stockholm 1965
- HERNES, H. M.: *Women and the Welfare State. The Transition from Private to Public Dependence*. In: Holter, H. (ed.): *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo 1984
- HERNES, H. M.: *Scandinavian Citizenship*. *Acta Sociologica*. 3/1988, 153
- HERNES, H. M.: *Staten - kvinder ingen adgang*. Oslo 1982
- HERNES, H. M.: *The Transition from Private to Public Dependence*. In: Holter, H. (Hg.): *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo 1984, 26-45
- HERNES, H. M.: *Wohlfahrtsstaat und Frauenmacht. Essays über die Feminisierung des Staates*. Baden-Baden 1989
- HIMMELSTRAND, U. et. al.: *Beyond Welfare Capitalism*. London 1981
- HIRDMAN, Y.: *Att lägga livet till rätta. Studie i svensk folkhemspolitik*. Stockholm 1989
- HIRDMAN, Y.: *Genussystemet*. In: SOU 1990:44. *Demokrati och Makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport*. Stockholm 1990, 73-114
- HIRDMAN, Y.: *Mellan likhet och särart. Kvinnorörelsen historia i ett annat perspektiv*. In: *Vetenskap, Patriarkat, Makt. Rapport från kvinnouniversitetet*. Lund 1983
- HIRDMAN, Y.: *Women - from possibility to Problem? Gender Conflict in the Welfare State - The Swedish Model*. Arbetslivscentrum. Research Report 3, Stockholm 1994
- HIRDMANN, Y.: *Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. In: *KVT* 3/1988, 49-63

- HJORTDAL, H.: Korporatismdebatten. Statsvetenskaplig tidskrift. 2/1983
- HJORTH, S.: Coherence between compulsory education, initial and continuing training and adult education in Sweden. National report. CEDEFOP. Berlin 1995
- HOLMBERG, P.: Socialpolitisk teori och praktik. Stockholm 1978
- HOLTER, H.: Patriarchy in a Welfare Society. Oslo 1984
- HÜBNER, K.; MORAAL, D.: Zwischen Verbändegesetz und "Konzertierter Aktion". Korporativistische Restrukturierungsversuche des Verhältnisses von Staat - Kapital - Gewerkschaften in der Bundesrepublik. In: Prokla, 10. Jg. 1980, 41-61
- HULT, A.: Svensk jämställdhet på export. In: Tema K&M, No 7/1996. Gotlands Län. (Interview Hult Kurpjoweit)
- HULTGREN, I.: Kvinnors organisation och samhällets beslutsprocess. Frederica-Bremerförbundet och Husmodersförbundet. Hem och Samhälle på riksplanet och lokalt jämtlands län 1925 - 1975. Umeå 1982
- ILO: Worklife in Transition. Ohne Ort, 1991, zit. nach JÄMSIDES 3-92 + 2-94
- INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE Allensbach (Hg.): Frauen in Deutschland. Die Schering-Frauenstudie 1993. Köln 1993
- ISLING, Å.: Kampen för och emot en demokratisk skola. Stockholm 1980
- JämO: Arbetsvärdering - En jämförelse mellan manliga och kvinnliga yrken i en kommun. JämO. Stockholm, 3/92 a)
- JämO: Jämställdhetsprojekt. Stockholm 1992 b)
- JämO: Rapportserie. 2/1992 c)
- JämO: Verksamhetsberättelse 1989 - 1991. Stockholm 1992 d)
- JämO: Positive Action. Jämställdhetsarbet inom EG. JämO's rapportserie. 1/1993
- JämO: Jämställdhetsplanen. Har du blivit diskriminerad? Stockholm 1994 a)
- JämO: Kartläggning av löneskillnader mellan könen. Stockholm 1994 b)
- JämO: Lathund för jämställdhet. Stockholm 1994 c)

- JÄMSIDES, 3-92
- JÄMSIDES, 4-92
- JÄMSIDES, 4-93
- JÄMSIDES 2-94
- JÄMSIDES 3-94
- JÄMSIDES, 1-95
- JÄMSIDES 5-95
- JÄMSIDES 2-96
- JANSEN, M.: Rentenreform 1992 - wo sind die Verbesserungen für Mütter? In: Hessisches Frauenbüro (Hg.): Stiefmütterchen. Nr. 24, 1992/93
- JANSEN, M.: Gleichstellungspolitik zwischen Anpassung an „den Mann“ und Abbau patriarchalischer Strukturen. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 39/1995
- JENSON, J.: Struggling for Identity. The Women's Movement and the State in Western Europe. In: West European Politics 8, 4, 1985.5-18
- JESSOP, B.: Corporatism, Parliamentarism and Social Democracy. In: Schmitter, P. C.; Lehmbruch, G. (Hg.): 1979
- JOHANSSON, G. (Hg.): Forskning för jämställdhet. Riksbanken Jubileumsfond. FJ 1979:3
- JOHNSTON, T. L.: Collective Bargaining in Sweden. London 1962, zit. nach Weiler, A.: 1994
- JONSSON. R.: Fackligt inflytande och politisk demokrati. En analys av regeringens MBL-förhandlingar. 1989
- JONSSON, O.: Folkets bildningsarbete (1911), zit. nach Johansson, I.: För folket och genom folket. Stockholm 1986
- KÄLER, K.: Fostran till andrarang. En studie av dominansprocessen ur kvinnovetenskapligt perspektiv. Uppsala studies in Education. 34/1990

- KAMERMAN, S.: Women, Children and Poverty: Public Policies and Female-headed Families in Industrialized Countries. *Signs*. Vol. 10:2, 1984, 249-271
- KARLSSON, G.: En röd strimma vid horisonten. Forskning om arbetarrörelsens kvinnor. In: Missgeld, K.; Åmark, K.: *Arbetsliv och Arbetarrörelse. Modern Historisk Forskning i Sverige*. Stockholm 1991
- KASTENDIEK, H. : Korporative Strategien und Strukturen in kapitalistischen Gesellschaften - Überlegungen zu einer historisch orientierten gesamtgesellschaftlichen "Korporatismus"-Analyse. In: Glasgow, M.: *Gesellschaftssteuerung zwischen Korporatismus und Subsidiarität*. Bielefeld 1984
- KASTENDIEK, H. et al.: Inkorporierung der Gewerkschaften? In: *Alternative Wirtschaftspolitik*. 3. Argument - Sonderband 68. Berlin 1981
- KASTENDIEK, H.: Neokorporativismus? In: *Probleme des Klassenkampfes*. H. 38/1980
- KATZENSTEIN, P. J.: *Small States in World Markets. Industrial Policy in Europe*. Ithaca 1985
- KIM, L.: Der Hochschulzugang in Schweden und seine Folgen für die integrierte Hochschulbildung. In: Hermanns, H.; Teichler, U.; Wasser, H. (Hg.): *Integrierte Hochschulmodelle. Erfahrungen aus drei Ländern*. Frankfurt a. M. 1982
- KIM, L.: Hur blev det? Om snedrekryteringen till högskolan efter reformen. UHÄ-foU 1983:1. Stockholm 1983
- KIM, L.: Att välja eller väljas. En studie av tillträdesreglerna och övergången från Gymnasieskola till högskola. UHÄ-foU. Projektrapport 1983:4. Stockholm 1983
- KIM, L.: Statens utgifter i högskolan och forskning 1977-1983. Stockholm 1984
- KLEIN, V.; MYRDAL, A: *Die beiden Rollen von Frauen, Heim und Arbeit*. London 1970 (in schwedisch 1956)
- KLIONTBORG, W.: Studerandeströmmar till och från högskolan. UHÄ-Arbeitsrapport från utredningssektionen 13. Stockholm 1986

- KONTOS, S.: Jenseits patriarchaler Alternativen - Grenzen der Gleichstellungspolitik. In: Biester et. al. (Hg.): Gleichstellungspolitik - Totem und Tabus. Eine feministische Revision. Frankfurt/New York 1994
- KORPI, W.: Sverige - arbetsfredens land? In: Broström, A. (Hg.): Storkonflikten 1980 på den svenska arbetsmarknaden. Värnomo 1981
- KORPI, W.: The Working Class in Welfare Capitalism. London 1978
- KUHN, K.: Neo-Korporatismus in Skandinavien. In: Alemann, U. v. (Hg.): Neokorporatismus. Frankfurt/New York 1981.
- KÜHNE-VIESER, K.: Frauen im Sozialstaat. Auf Kosten der Frauen?! Talheim 1993
- KUHRING, H.; SPEIGNER, W. (Hg.): Zur gesellschaftlichen Stellung der Frau in der DDR. Leipzig 1978
- KUHRING, H.: Wie emanzipiert sind die Frauen in der DDR? Leipzig/Köln 1979
- KULAWIK, T.: Gleichstellungspolitik in Schweden. Kritische Betrachtung eines Modells. In: WSI Mitteilungen, 1992
- KULAWIK, T.: Wie solidarisch ist der sozialdemokratische Universalismus? Wohlfahrtstheorien und soziale Staatsbürgerschaft in Schweden. In: Biester, E. et al.: Das unsichtbare Geschlecht der Europa. Der europäische Einigungsprozeß aus feministischer Sicht. Frankfurt a. M./New York 1994
- KULAWIK, T., SAUER, B. (Hg.): Der halbierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft. Frankfurt/New York 1996
- KULICK, D.: Från kön till genus. Kvinnligt och manligt i ett kulturellt perspektiv. Borås 1987
- KULTURDEPARTEMENTET. Stockholm: Projektkatalog. 1991/1992
- KULTURDEPARTEMENTET: Projektkatalog 1991. LINK-K-projektet (Långtids-effekter av utbildning hos kvinnor). *Langzeitprojekte für Frauen in Lehr- und sozialpäd. Berufen*. In: Askling, B.; Wirén, E.: Om Kvinnor i Skola och vård. Stockholm 1992
- KURPJOWEIT, K.: Welchen Beitrag kann Bildung zur Gleichberechtigung der Frau leisten? - Zu staatsfeministischen Zügen schwedischer

- Sozialdemokratie. In: Klattenhoff, Klaus et. al.: Bildung als Aufklärung. Oldenburg 1991, S. 471- 489
- KURPJOWEIT, K.: Schwedische Frauen: Zur Bedeutung von Gleichstellung und Bildung. In: beiträge zur feministischen theorie und praxis. 43/96
- KURPJOWEIT, K.: Frauengleichstellung und schulische Rahmenbedingungen in Schweden. In: Kaiser, Astrid (Hg.): FrauenStärken - ändern Schule. 10. Bundeskongreß Frauen & Schule. Bielefeld 1996, S. 296 - 301
- KURPJOWEIT, K.: Vom Fortschritt in 100 Jahren Koedukation - oder zur Bedeutung von Vergleich, Maßstab und Interpretation. In Ethik und Sozialwissenschaften (EuS). Streitforum für Erwägungskultur. 4/1996, S. 24-26
- LAEWEN, H. J.: Zur außerfamilialen Tagesbetreuung von Kindern unter drei Jahren. In: Zeitschrift für Pädagogik 35/1989, 869-888
- LAGERLÖF, E.: Ministry of Health and Social Affairs. OECD Working Party on the Role of Women in the Economy. Panel of Experts on Women Work and Health. National Report Sweden. Stockholm, Ds 1993:98
- LANGAN, M.; Ostner.I.: Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat. Aspekte im internationalen Vergleich. In: Kritische Justiz 3/1991, 302-317
- LANKENAU-HERRMANN, M.: Frauen im öffentlichen Dienst.- Entwicklungen und Maßnahmen in der Bundesrepublik Deutschland, Schweden und den USA. Bonn 1982
- LEHMBRUCH, G.: Concertation an the Structure of Corporatist Networks. In: Goldthorpe, J. H. (Hg.): Order and Conflict in Contemporary Capitalism. Oxford 1984
- LEHMBRUCH, G.: Liberal Corporatism and Party Government. In: Schmitter, P. C.; Lehmbruch, G. (Hg.): Trends Toward Corporatist Intermediation. London 1979
- LEIBFRIED, S.: Sozialstaat Europa? Integrationsperspektiven europäischer Armutsregimes. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge (NDV), Nr. 9, September 1990



- LEIRA, A.: Models of Motherhood. Welfare State Policies and Everyday Practices. Oslo 1989
- LEVI, M. A.: Logic of Institutional Change. In: Cook, K.; Schweers; Levi, M.-A. (Hg.): The Limits of Rationality. Chicago 1990
- LEWIS, J.; ÅSTRÖM, G.: Equality, Difference, and State Welfare: Lasbor-market and Family Policies in Sweden. In: Feminist Studies. 1992, 59-87
- LINDBLÖM, P.: Die Schwedische Familie. Probleme, Standpunkte, Entwicklung. SI: Stockholm 1986, 347
- LINDENSJÖ, B.: Högskolereformen. En studie i offentlig reformstrategi. Stockholm 1981
- LO: LO verksamhetsberättelse 1963
- LINDENSJÖ, B.: Valfärdsstaten och framtiden 2/1989, 58-71
- LÜDER, K.: Frauenerwerbstätigkeit in den Mitgliedsstaaten der EG. Ein Vergleich. In: Zeitschrift für Frauenforschung 3/91, S. 67ff.
- LUHMANN, N.: Politische Theorien im Wohlfahrtsstaat. München 1981
- LUNDQUIST, L.: Fattigvård och folksförsäkring. Interessegruppsaktiviteter i den sociala frågan 1900 - 1918. Lund 1967
- LUNDQUIST, L.: Implementation Steering. An Actor Structure Approach. Lund 1987
- MARIN, B.: Neuer Populismus und "Wirtschaftspartnerschaft". Neo-korporatistische Konfliktregelung und außerindustrielle Konfliktpotentiale in Österreich. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft 8/1980, 157ff.
- MARKLUND, S.: Skolöverstyrelsen. Historik och nuläge. Stockholm 1979
- MARKLUND, S.; SVALLFORD, S.: Dual Welfare - Segmentation and work enforcement in the Swedish Welfare System. Research Report no 94. Departement of Sociology. Umeå 1987
- MAYER-TASCH, P. C.: Korporativismus und Autoritarismus. Eine Studie zu Theorie und Praxis der berufsständischen Rechts- und Staatsidee. Frankfurt 1971

- MEAD, G. H.: Geist, Identität und Gesellschaft. 1934. Dt. Ausgabe Frankfurt 1973
- MEGGENEDER, O.: Politik und Gleichstellung von Mann und Frau am Beispiel Schweden. In: Frau und Arbeit 7/1985, 6-12
- MEIDNER, R.; Hedborg, A.: Fond. Vermögenspolitik in Schweden. Köln 1978
- MEIDNER, R.; HEDBORG, A.: Modell Schweden. Erfahrungen einer Wohlfahrtsgesellschaft. Frankfurt a. M. 1985
- MEIJER, H.: Bureaucracy and policy formulation in Sweden. Political Studies. Vol. 4, 1969
- MENNINGEN, W.: Ungleichheit im Wohlfahrtsstaat. Reinbek bei Hamburg 1971, 94. Hg. unter dem Originaltitel: Jämlikhet. Stockholm 1969
- METZ-GÖCKEL, S.; NYSSSEN, E.: Frauen leben Widersprüche. Weinheim/Basel 1990
- MICHELETTI, M.: The Involvement of Swedish Policy Labour Market Organizations in the Swedish Policy Process. Stockholm 1984
- MIDDLEMAS, K.: Politics in Industrial Society. The Experience of the British System since 1911. London 1979
- MINISTRY OF HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS: Women Work and Health. Ds 1993:98. Stockholm 1993
- MISGELD, K.; ÅMARK, K.: Arbetsliv och Arbetarrörelse Modern Historisk Forskning i Sverige. Arbetarrörelsen Arkiv och Bibliotek. Stockholm 1991
- MOCKRAUER 1962, 56
- MÜLLER, U.; SCHMIDT-WALDHERR (Hg.): Frauensozialkunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein. Bielefeld 1989
- MÜLLER-JENTSCH, W.: Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. In: Brandt, G. et. al. (Hg): Anpassung an die Krise: Gewerkschaften in den siebziger Jahren. Frankfurt/New York 1982
- MÜLLER-JENTSCH, W.: Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich. Frankfurt a. M./New York 1988

- MÜLLER-PLANTENBERG, U.: Die mögliche historisch-politische Bedeutung der dritten Großen Depression. In: PROKLA 44/1981
- MYRDAL, J.: Kindheit in Schweden. Marburg 1990
- NÄSMAN, E.: Parental leave in Sweden - a work place Issue? In: Ebbing, U. (Hg.): Aspects of part-time working in different countries. Arbeitspapier. Gelsenkirchen 1992
- NÄSMANN, E.: Föräldrarledighetlagen i tillämpning. Arbetslivscentrum 1990. In: Åström, G.: Föräldrarförsäkring och vårnadsbidrag - om förhållandet mellan ideologi och verklighet. In: KVT 2/1990
- NAVE-HERZ, R. (Hg.): Wandel und Kontinuität der Familie in der Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart 1988, zit. nach Roth, L. (Hg.): Pädagogik. Handbuch für Studium und Praxis. München 1991
- NEUMAN, G.: Sverige som Förbild. In: JÄMSIDES 3-92
- NEYER, G.: Korporatismus und Verbände. Garanten für die Stabilität eines sexistischen Systems? In: Kulawik, T.; Sauer, B. (Hg.): Der halbierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft. Frankfurt/New York 1996, S. 82-104
- NICKEL, H. M.: Mitgestalterinnen des Sozialismus - Frauenarbeit in der DDR. In: Frauen in Deutschland 1945 - 1992. Bonn 1993, 233-256
- NIELSEN, R.: Equality Legislation in a comparative Perspective - Towards State Feminism? Copenhagen 1983
- NOHLEN, D. (Hg.): Wörterbuch Staat und Politik. Bonn 1991
- NORD, S.: Offentliga sektorns arbetslöshet är en kvinnofråga. In: JÄMSIDES 1-94
- NORDIC COUNCIL OF MINISTERS SECRETARIAT (Hg.): Measures for Equality between Women and Men in the Labour Market in the Nordic Countries. Stockholm NU A 1979:2E
- NORDIN, S.: UHÄ-foU 1985:2. In: Högskolans bildningsprogram - finns det? Om Bildning och humaniora som allmän medborgarkunskap eller yrkesmässig kvalifikation. Stockholm 1985
- NORDISK STATISTISK ÅRSBOK. Oslo 1988
- NWZ, 03.06.1994

- OECD/CERI: Ines project Network B. WHO. Eurostat: A Social Portrait of Europe. Ohne Ort, 1991
- OFFE, C.: Politische Herrschaft und Klassenstrukturen. Zur Analyse spät-kapitalistischer Gesellschaftssysteme. In: Kress, G.; Senghaas, D. (Hg.): Politikwissenschaft. Frankfurt a. M. 1969
- ÖHMAN, B.: LO och arbetsmarknadspolitiken efter Andra världskriget. Stockholm 1973
- OLSSON, O.: Folkets bildningsarbete. (1911); zit. Nach: Johansson, I.: För Folket och genom Folket. Stockholm 1986
- OLSSON, S.: Sozialpolitik und politischer Wandel. Schweden nach den Wahlen im Jahre 1991. In: Zeitschrift für Sozialreform 11/12/1992, 734-746
- OSTNER, I.: Der Sozialstaat - eine Verabredung gegen Frauen? Eigentum, Arbeitsvertrag und Familie als Existenzsicherung. In: Blätter zur Wohlfahrtspflege. 137. Jg., Stuttgart 1990
- OTTER, C. v.: Den effektiva förvaltningen - en kritisk diskussion. TCO skriftserie: Medbestämmandet utveckling. 8/1986, Örebro
- PALME, M.: Vilka befolkar Högsolan? In: Varför Eva men inte Nils-Erik? Perspektiv på Studerande i Högsolan. UHÄ-foU Skriftserie 1987:2, Stockholm 1987
- PALME, O.: Att förändra den sociala verkligheten. In: Ubildningstiden. Stockholm 1/1970
- PENROSE, V.: Vierzig Jahre SED-Frauenpolitik: Ziele, Strategien und Ergebnisse. In: Frauenforschung. Hannover 1990, H. 4.237-241
- PETERSON, A.: Kvinnofrågor, kvinnomedvetande och klass. In: Zenit. 2/1981, 70
- PETTERSEN, L. O.: Löntagarfondernas Första År. Stockholm. (LO-Forschungsabteilung) 1985
- PETTERSSON, G.: Totgesagte leben länger - Familienpolitik in Schweden - ein Modell - ? In: WSI Mitteilungen 2/1991, 115-119
- PFARR, H.: Frauenförderung durch Gesetze in Deutschland. Baden-Baden 1988 a

- PFARR, H.: Quoten und Grundgesetz. Notwendigkeit und Verfassungsmäßigkeit von Frauenförderung. Baden-Baden 1988 b
- PRESSKLIPP BENGTORS. Pilotkommun för jämställdhet 1989-93. Bengtstors 1993
- PROJEKTKATALOG 1991/1992. Kulturdepartementet. Jämställdhetsprojekt. Stockholm 1992
- PROKOP, U.: Kvinnors livssammanhang - Begränsade strategier och omåttliga önsknings. Stockholm 1981
- prop. 1943/232
- prop. 1963/144
- prop. 1966/52
- prop. 1975/76
- prop. 1980/81
- prop. 1984/85
- prop. 1987/88
- prop. 1990/91
- QVIST, G.: Statistik och Politik. Landsorganisationen och kvinnorna på arbetsmarknaden. In: Tvärsnitt. Sju forskningsrapporter utgivna till LO:s 75-årsjubileum 1973. Stockholm. 1973
- RAASCH, S.: Frauenquote und Männerrechte. Schriften zur Gleichstellung der Frau. Baden-Baden 1991
- RD 1946 Mot. I:62, II:124, zit. nach Dahlberg, A.: 1986
- READE, E. J.: Town and Country Planning. Harrison, M. L. (Hg.): Corporatism and the Welfare State. Aldershot/Hamshire/Gower 1984, 92-110
- REHN, G.: Der Preis des Erfolges. Zur Ökonomie des Wohlfahrtsstaates. In: Graubard, S. R.: Die Leidenschaft für Gleichheit und Gerechtigkeit. Nordeuropäische Studien, 1988
- REINERT, A.: Wege aus politischer Apathie? Organisierte Formen gesellschaftlicher Aktivierung als Problem der Sozialdemokratie in Schweden und in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/Main 1988

- REUTER, L.-R.: Zur Rolle der beruflichen Weiterbildung im Spannungsverhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem. In: Sarges, W.; Haeberlin, F.: Engpässe in der beruflichen Weiterbildung. München 1984
- REUTERBERG, S.-E.: Studiemedel och rekrytering till högskolan. Göteborg 1984
- REUTTER, W.: Korporatismteorien. Frankfurt a. M./Bern/New York/Paris 1991
- RFV Is-I 1989:24
- ROOM, G. (ed): Gender and welfare: Towards a comparative framework. In: European Developments in Social Policy. 1991
- ROTHSTEIN, B.: Den korporativa staten. Interesseorganisationer och statsförvaltning i svensk politik. 1992
- ROTHSTEIN, B.: Den socialdemokratiska staten. Reformen och förvaltning inom svensk arbetsmarknads- och skolpolitik. Lund 1986
- ROTHSTEIN, B.: Sociala klasser och politiska institutioner. In: Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia. 40, Stockholm 1988
- ROTHSTEIN, B.: Effekten av korporativa arrangemang. In: SAF (Hg.): Farväl till korporatismen! SAFs förlagsservice. 1991
- RUBIN, G.: Traffic in Women. In: Reiter: Towards an anthropology of Women. New York 1975, zit. nach Hirdman, in: KVT 3/1988
- RUGGIE, M.: Gender, Work, and Social Progress. Some Consequences of Interest Aggregation in Sweden. In: Jenson, J. et al.: Feminization of the Labour Force. Paradoxes and Promises. Cambridge 1988
- RUGGIE, M.: The state and working woman. A comparative study of Britain and Sweden. Princeton 1984
- RUIN, O.: I välfärdsstatens tjänst. Tage Erlander 1946 - 1969. Stockholm 1986
- RUIN, O.: Einleitungsvortrag zum Thema: Korporatismen och demokratin i det moderna samhället. In: Misgeld, K.; Andersson, S.; Mpalidi, I.: Nykorporatismen. Organisationerna i ett demokratiskt samhälle. En rapport utgiven av Forskningsrådet vid Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek. Stockholm 1983

- RYMAN, S.-H.: Arbetsmarknadsstriden I. SOU:18. Stockholm 1984
- RYMAN, S.-H.: Arbetsmarknadsstriden II. SOU:19. Stockholm 1984
- SACO-tidningen 3/1970
- SACO/SR: Ett moderniserat antagningssystem. Ohne Jahr
- SAF: Farväl till korporatismen! SAFs förlagsservice. 1991
- SAINSBURY, D.: The Scandinavian Model and Women's Interests: The Issue of Universalism and Corporativism. Scandinavian Political Studies. Vol. 11, 4/1988, 337-346
- SANNERSTEDT, A.: Politikernas eller lärarnas fel. In: Stenelo, L.-G. (red): Makten över den decentraliserad skolan. Lund 1988
- SAP-LO: Jämlikhet. Stockholm 1969
- SARGENT, L. (ed): The unhappy marriage of marxism and feminism by Heidi Hartmann and others. London 1981
- SCB: Statistisk Årsbok. Stockholm 1965, Tab. 21
- SCB: Arbetsmarknadsstatistisk Årsbok 1973. Stockholm 1973
- SCB: Arbetsmarknadsstatistisk Årsbok 1979 - 80. Stockholm 1980
- SCB: Fakta om Skolan. Brevskolan. Stockholm 1981
- SCB: 1981:3. Information i prognosfrågor. Social skiktning i grundskola, gymnasialskola och högskola. Stockholm
- SCB: Arbetsmarknadsstatistisk Årsbok 1982 - 83. Stockholm 1983
- SCB: Siffror om Högskolan. 1983, 1. Rekrytering till högskolan 1977/78 - 1980
- SCB: Siffror om Högskolan. 1983, 2. Enstaka kurser 1977/78 - 1981/82
- SCB: Siffror om Högskolan. 1984, 3. Vilka fick jobb efter högskolan?
- SCB: Siffror om Högskolan. 1984, 4. Kvinnor och män i högskolan
- SCB-rapport 1984:38: Tema Invandrare. Stockholm 1984
- SCB: Kvinnor och män i högskolan. 1984, 4
- SCB: Siffror om Högskolan. 1985, 5, Forskarutbildning
- SCB: Statistiska meddelande. Stockholm 1985, Am 11 SM 8502

- SCB: Utbildningsstatistisk Årsbok 1986, Stockholm 1986 a)
- SCB: Kvinno- och mansvärden. Fakta om jämställdheten i Sverige SCB. Stockholm 1986 b)
- SCB: Kvinnor och män på arbetsmarknaden. Stockholm 1986 c)
- SCB: Siffror om Högskolan. 1986, 6. Vem börgar i högskolan?
- SCB: Kvinnor och män i högskolan. Tabellbilaga till siffror om högskolan, 1988, 4, bakgrundsmaterial om högskolan
- SCB: 1988:1. SOS. Arbetsmarknaden i siffror 1970 - 1980. Stockholm 1989
- SCB: Siffror om Högskolan. 1989, 8. Social skiktning i utbildningsväsendet
- SCB: Statistisk Årsbok 1990. Stockholm 1990.
- SCB: Siffror om Högskolan. 1991, 12. Utbildning för kvinnor och män
- SCB: Statistisk Årsbok 1992. Stockholm 1992 a)
- SCB: Utbildningsstatistisk Årsbok, Stockholm 1992 b)
- SCB: Man är chef. Stockholm 1992 c)
- SCB: Om Kvinnor och män i Sverige och EG. Stockholm 1992 d)
- SCB: Siffror om Högskolan. 1993, 13. Högskoleutbildningar. 1939/40 - 91/92
- SCB: Siffror om Högskolan. 1993, 14 Högskoleutbildade i Sverige
- SCB: Gonäs, L.: Kvinnor och män på arbetsmarknaden i Sverige och i EG. In: Kvinnors och mäns liv och arbete. Stockholm 1993
- SCB: Education in Sweden. Stockholm 1994 a)
- SCB: Siffror om Högskolan. 1994, 15, Högskoleutbildning, Internationellt perspektiv
- SCB: Utbildningsstatistisk Årsbok 1994 b), in Druck
- SCB: Allmänna Monatsstatistik 1995:4. Stockholm 1995
- SHELLHORN, W.: Hilfe für das Leben zu Haus. In: Blätter zur Wohlfahrtspflege. Deutsche Zeitschrift für Sozialarbeit, 1993



- SCHIERSMANN, C.: Bedingungen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit im europäischen Vergleich - unter besonderer Berücksichtigung von Elternurlaubsregelungen. In: ifg. Zeitschrift für Frauenforschung, 13. Jg., 1+2, Hannover 1995, 94-114
- SCHIMANK, U.; GLAGOW, M.: Formen politischer Steuerung: Etatismus, Subsidiarität, Delegation und Neokorporatismus. In: Glagow, M. (Hg.): 1984
- SCHMID-JÖRG, I.; KREBSBACH-GNATH, C.; Hübner, S.: Bildungschancen der Mädchen im internationalen Vergleich. Frankfurt a. M. 1981
- SCHMIDT, M. G.: Does Corporatism Matter? Economic Crisis, Politics and Rates of Unemployment in Capitalist Democracies in the 1970s. In: Lehbruch, G.; Schmitter, P. C. (Hg.): Patterns of Corporatist Policy-Making. Beverly Hills usw. 1982, 237-290
- SCHMIDT, M. G.: Politische Bedingungen erfolgreicher Wirtschaftspolitik. In.: Journal für Sozialforschung, 26/1986, 251-273, zit. nach Nohlen, D. (Hg.): 1991
- SCHMITTER, P. C.; LEHMBRUCH, G. (Hg.): Trends Towards Corporatist Intermediation. Beverly Hills/London 1979
- SCHMITTER, P. C.: Interest Intermediation and Regime Governability in Contemporary Western Europe and North America. In: Berger, S. (Hg.): Organizing Interests in Western Europe. Pluralism, Corporatism and the Transformation of Politics. Cambridge 1981, 285-327
- SCHMITTER, P. C.: Still the Century of Corporatism? In: Pike, F. B. & Stritch, T. (eds): The New Corporatism. London 1974
- SCHMITTER, P. C.; STREECK, W.: The Organization of Business Interests: a Research Design to study the Associative Action of Business in the advanced Industrial Societies of Western Europe. Berlin 1981
- SCHOWSTACK-SASSOON, A. (red): Women and the State. The Shifting Boundaries between Public and Private. Hutchinson. London 1987
- SCHUNTER-KLEEMANN, S. (Hg.): Herrenhaus Europa. Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat. Berlin 1992
- SFS 1938, 287

SFS 1979

SFS 1991, 433

SFS 1994, 292

SHONFIELD, A.: *Modern Capitalism. The Chancing Balance of Public and Private Power.* London 1977 (1965)

SI: Ts 39. *Die Grundschule und die Gymnasialschule in Schweden.* Stockholm 1986

SI: Weyler, K.: *Große Veränderungen in der schwedischen Schule. Aktuelles über Schweden, 6,* Stockholm 1993

SI: Ts 71. *Die schwedischen Ombudsmänner.* Stockholm 1971

SI: Kim, L.: *Neue Bestimmungen für die Zulassung zur höheren Ausbildung in Schweden, 252,* Stockholm 1980

SI: Öhrström, L.: *Radikale Reformen im Hochschulwesen.* Stockholm 1994

SI: Ts 24. *Die Planung und Organisation der Forschung.* Stockholm, 9/89

SI: Ts 83. *Höhere Ausbildung in Schweden. 2/95*

SI: Ts: *Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern.* 1993

SI: Vågerö, D.: *Frauen, Arbeit und Gesundheit. Aktuelles über Schweden.* Stockholm 1992

SI: Herrström, S.: *Die Familienpolitik in Schweden.* Stockholm 348/1986

SI: Kim, L.: *Neue Bestimmungen für die Zulassung zur höheren Ausbildung in Schweden. 1980, 252*

SI: Lindensjö, B.: *Välfärdsstaten och framtiden. 2/1989*

SI: Ts 64. *Erwachsenenbildung in Schweden. 1992*

SIDEL, R.: *Women and Children Last, the Plight of Poor Women in Affluent America.* New York 1986

SIIM, B.; Borchhorst, A.: *Konssystem og patriarkat.* In: *Grus. 22/23/1987*

SIIM, B.: *Feministiska tolkningar av samspelet mellan kvinnor och välfärdsstaten.* In: *KVT 2/1990, 13-25*

- SIIM, B.: Kon, magt og politik - udvekling i den feministiske forståelse af kvindeundertrykkelse og kvindemagt. In: Koch, U. et al (Hg.): Kon og videnskab. Århus 1989, 111-138
- SIIM, B.: Rethinking the Welfare State from a Feminist Perspective. In: Jónasdóttir, A.; Jones, K. (Hg.): The Political Interests of Gender. Developing Theory and Research with a Feminist Face. London 1988
- SILFVERBERG, I.: I samhällets hand - några forskningsrön om människa och organisation i offentlig förvaltning. Arbetslivscentrum. Stockholm 1987
- SIMON, D.: Hårddata om kvinnor i utbildning och arbetsliv. UHÅ-arbetsrapport,4, Stockholm 1984
- SINKKONEN, S.: Naiset terveydenhuollon ja lääketieteen valtarakenteessa [Frauen in der Machtstruktur von Gesundheitspflege und Medizin] 1982, zit. nach Hernes: 1989
- SJÖSTRÖM, K.: Socialpolitiken - i ett historiskt perspektiv. Stockholm 1984
- SKARD, T.; HAAVIO-MANNILA, E.: Die Gleichheit der Geschlechter - Mythos oder Realität in Skandinavien? In: Graubard, S. G.: Die Leidenschaft für Gleichheit und Gerechtigkeit. Essays über den nordeuropäischen Wohlfahrtsstaat. Baden-Baden 1988, 176-204
- SOCIALDEPARTEMENTET: Åström, G.: Ur sidorummet. Lund 1993
- SOCIALDEPARTEMENTET: Malm, S.: Socialdepartementet: Fler än hälften bör vara kvinnor. Lund 1993
- SOCIALDEPARTEMENTET: Westerberg, B.: Kvinno-representation. Magasin om Jämställdhetsprojekt. Lund 1993
- SÖ: Boken om Skolan. Stockholm 1980
- SÖDERPALM, S. A.: Arbetsgivarna och Saltsjöbadspolitiken. Stockholm 1980
- SOU-förrådet. De organiserade intressena. In: SOU: 1990:44. Stockholm 1990
- SOU: 1959:45. Universitet och högskolor i 60-talet samhälle.
- SOU: 1963:74. Rätt till studiemedel.

- SOU: 1970 års långtidsutredning huvudrapport.
- SOU: 1970:71. Svensk ekonomi 1971 - 1975 med utblick mot 1990. 1970 års långtidsutredningen
- SOU: 1971:61. Val av utbildning och yrke.
- SOU: 1971:62. Högre utbildning och arbetsmarknad.
- SOU: 1973:2. Högskolan. 1968 års utbildningsutredningens utbildningsutredningen
- SOU: 1973:3. Högskolan. Sammanfattning.
- SOU: Socialvården. Mål och medel. Stockholm 1974
- SOU: 1978:48. Konkurrens på lika villkor.
- SOU: 1979:6. Förnyelse genom omprövning.
- SOU: 1979:23. Avgifter i staten.
- SOU: 1979:85. Folkbildning för 80-talet. Betänkande av 1977 års folkbildningsutredning.
- SOU: 1980:23. Statlig kunskap till salu.
- SOU: 1982: 36.
- SOU: 1983:39. Politisk styrning - administrativ självständighet.
- SOU: 1985:57. Tillträde till högskolan. Betänkande av tillträdesutredningen.
- SOU: 1985:59. Provet för urval till högskolan. Rapport utarbetad på uppdrag av tillträdesutredningen.
- SOU: 1990:44. Demokratier och Makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport.
- SOU: 1993:7. Löneskillnader och lönediskriminering. Om Kvinnor och män på arbetsmarknaden, bilagedel om arbetsvärdering 1993:8, Stockholm 1993
- SSKF: Kongressprotokoll 1968, 223, cit. nach Karlsson, G.: 1991
- STÅLBERG, A.-C.: Skillnader i försäkringsförmåner eller icke-kontanta löneskillnader mellan kvinnor och män. In: Joung, C.; Persson, I. (Hg.): Kvinnors roll i ekonomin. Bilaga 23 till Långtidsutredningen SOU: 1990:14, Stockholm 1990

- STARK, A.: Kön och välfärd. In: KVT 2/1990 (a)
- STARK, A.: Om kvinnorlöner och ojämlikhet. In: KVT 2/1990 (b)
- STARK, A.: Schwedische Frauen und EG. 1992. Zit. nach Schunter-Kleemann, S.: 1992
- STEARNS, P. N.: The European Labor Movement and the Working Classes 1890 - 1914. In: Mitchell, H.; Stearns, P. N. (Hg.): The European Labor Movement, the Working Classes and the Origins of Social Democracy 1890 - 1914. Oslo 1971
- STEINER-HUMMEL, I.: Angehörige stützen. In: Blätter zur Wohlfahrtspflege. Deutsche Zeitschrift für Sozialarbeit, Mai 1993
- STEINMO, S.: Political Institutions and Tax Policy in the United States, Sweden and Britain. In World Politics. Vol. XLI, 1989
- STEPHENS, J.: The Transition from Capitalism to Socialism. London 1979
- STERNER, M.; Fürst Mellström, G.: Das schwedische Experiment. Beschäftigungsförderung für Frauen im öffentlichen Dienst. Bonn 1985
- SUNDBERG, M.: JämO's ansikte. In: JÄMSIDES, 4-92
- SUNDIN, E.: Omättliga önsknigar - måttliga framsteg. FRN-Framtidsstudier. Stockholm 1988
- SUNDQVIST, E. G.: Den formella maktens makt. In: Holmberg, C.; Nordenstam, A.: Varför feminism i ett jämställt samhälle? Göteborg 1991
- SVENNING, O.: Socialdemokratin och näringslivet. Stockholm 1972
- SVENSKA DAGBALDET, 23.03.1996
- SVENSSON, A.: Högsolestudier - attraktivare för kvinnor? UHÄ-foU rapport 1/1985
- TARSCHYS, D.: Den offentliga revolutionen. Stockholm 1978
- THEOBALD, H.: Frauen in leitenden Positionen im Arbeitsbereich in der BRD und Schweden. Arbeitspapier, Arbeitslivscentrum, Stockholm 1990
- THERBORN, J.: Den svenska välfärdsstatens särart och framtid. In: Lycksalighetens halvö. FRN-Framtidsstudier. Stockholm 1987

- THE ROYAL MINISTRY of Foreign Affairs and The Royal Ministry of Children and Family Affairs (Hg.): Gender Equality in Norway. The National Report to the Fourth UN Conference on Women in Beijing 1995. Reference nr. Q 0854, October 1994
- TIETZE, W.: Familienerziehung und Kleinkindpädagogik. In: Roth, L. (Hg.): Pädagogik. Handbuch für Studium und Praxis. München 1991
- TOBISSON, L.: Framväxten av statstjänstemannens förhandlingsrätt. En studie av en beslutsprocess. Nyköping 1973
- UELNER, A.: Steuergerechtigkeit. Zur Neukonzeption des einkommensteuerrechtlichen Familienlastenausgleichs. In: Stimme der Familie. Informationen und Meinungen - Familienbund der Deutschen Katholiken. 42. Jg., Heft 4/5, April/Mai 1995
- UHÄ 1984: Eriksson, O.: En hälsosam bantningskur eller en nedrustning av välfärdsstaten?
- UHÄ-foU 1987:1. Arbetsrapport. Bauer, M.: Utvärdering av universitet & högskolor. Exempel från fyra länder.
- UHÄ-rapport 1988:16. Fyra utbildningar i fem Länder. En jämförande Studie.
- UHÄ-foU 1989:3. Jönsson, I.; Arnman, J.: Högskolestudier - det är frågan.
- UHÄ-foU: 1983:1. Kim, L.: Hur blev det? Om snedrekryteringen till högskolan efter reformen.
- UHÄ-foU: 1989:4. Palme, M.: Högskolefältet i Sverige.
- UHÄ-foU: 1985:1. Arbetsrapport. Westman, T. B.: Student i dag - i går och i morgon.
- UHÄ-foU: 1985:2. Westerlund, U.: Högskolans bildningsprogram - finns det? Om bildning och humaniora som allmän medborgarkunskap eller yrkesmässig kvalifikation.
- UHÄ-rapport 1981:10. Kvalitet i högskolan.
- UHÄ-rapport 1986:9. Hur dimensionerar vi Högskolans utbildning?
- UHÄ-rapport 1988:18. Behovet av högskoleutbildade och rekrytering till högskoleutbildning fram till år 2000. Förstudie.

- UHÄ-rapport 1979:9. Svensson, A.: Jämlikhet på gång?
- UHÄ: Arbetsrapport från utredningssektionen, 8. Stockholm 1985
- UHÄ 1988:4. Bakgrundsmaterial om vuxenbildning.
- UHÄ 1984:19. Fem år med nya tillträdesregler.
- UHÄ: SYO: Ändrade tillträdesregler i högskolan. Stockholm 1980
- UTBILDNINGSTATISTISK ÅRSBOK 1986. SCB. Stockholm 1986
- UTBILDNINGSTATISTISK ÅRSBOK 1992. SCB. Stockholm 1992
- VESTLUND, G.: Hur vårdar vi vår demokrati? Stockholm 1989
- VISSER, J.: Die Mitgliederentwicklung der westeuropäischen Gewerkschaften. Trends und Konjunktur. Journal Gewerkschaften 26/1986, 3-34
- VORWÄRTS 2/95
- WADSTEIN, M.: Så trubbig är inte jämställdhetslagen. Lag & Avtal, 3/1989
- WAHL, A.: Könnsstrukturer i Organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling. Stockholm 1992
- WEBER, M.: Vetenskap och politik. Göteborg 1977 (publiserat 1919)
- WEILER, A.: Frauenpolitik in den USA, Schweden und der Bundesrepublik Deutschland. In: Fleßner, H. et al.: Women's studies im internationalen Vergleich. Pfaffenweiler 1994
- WEILER, A.: Frauenpolitik in Europa. In: Biester, E. et al.: Das unsichtbare Geschlecht der Europa. Der europäische Einigungsprozeß aus feministischer Sicht. Frankfurt a. M. 1994
- WELT REPORT SCHWEDEN. 07.05.1991, Nr. 105
- WENNSTRÖM, E.: Drömmen om den nya familjen. Alva Myrdal och befolkningsfrågan. In: I framtidens tjänst. Ur folkhemmets idéhistoria. Malmö 1986
- WERNER, V.; BERNADONI, C.: Erfolg statt Karriere - Einstellungen erfolgsorientierter Frauen zum beruflichen Aufstieg. In: Bernadoni, C.; Werner, V. (Hg.): Ohne Seil und Haken. Deutsche UNESCO-Kommission. Bonn 1987

- WESTERHULT, B.: Underdåninga påtryckningar. Fögderitjänstemännens intressebevakning från 1800-talets början till år 1918. Lund. 1969
- WESTERLUND, U.; in: UHÄ-foU 1985:2 Högskolans bildningsprogram - finns det? Om bildning och humaniora som allmän medborgarkunskap eller yrkesmässig kvalifikation.
- WHEELER, C.: White-Collar Power: Changing Patterns of Interest Group Behavior in Sweden. Chicago 1975
- WIEDERBERG, K.: Har kvinnoforskning med jämställdhets politik att göra? In: KVT 3/1986
- WIESENTHAL, H.: Die konzertierte Aktion im Gesundheitswesen. Ein Beispiel für Theorie und Politik des modernen Korporatismus. Frankfurt a. M./New York 1981
- WIESER, K.: Bildungspolitik und Gesellschaft in Schweden. Hamburg 1974
- WIKANDER, U.: 1988, zit. nach Edgren, L.; Olsson, L.: Arbetare och arbetsliv. Svensk arbetarhistorisk forskning. In: Misgeld, K.; Åmark, K.: 1991
- WIKANDER, U.: Kvinnohistoria. Uppsala 1992
- WILLKE, H.: Zum Problem der Integration komplexer Sozialsysteme. Ein theoretisches Konzept. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 30.1.1978, 228-252
- WILLKE, H.: Zur Integrationsfunktion des Staates: Die konzertierte Aktion als Paradigma in der neueren staatstheoretischen Diskussion. In: Politische Vierteljahresschrift, 20/1979
- WILLMANN, B.: Bildungswesen, Chancengleichheit und Beschäftigungssystem. Vergleichende Daten und Analysen zur Bildungspolitik in Schweden. München 1980
- WINAL, P.: Organisationer på gränsen mellan privat och offentlig sektor - förstudie. Ds: 1985:7. Stockholm 1985
- WOLFE, A.: Whose Keeper? Social Science and Moral Obligation. California 1989
- WOLLE, A.: Wirtschaftslexikon. München/Wien, 2. Auflage 1987
- WOMEN OF EUROPE NEWSLETTER, Nov./Dez. 1992



ZDF-Sendung: Frauenfragen, 17. Nov. 1991

Zeitschrift AKTUELLT 4.11. 1993

Zeitschrift DER SPIEGEL 16/1996

Zeitschrift FOCUS, 10/1995

Zeitschrift VORWÄRTS, 1/90, Grundsatzprogramm, Bonn 1990

Zeitschrift VORWÄRTS, 2/95, Bonn 1995



## Abkürzungen

AD	Arbetsdomstolen (Arbeitsgericht)
AK	Arbetslöshetskommission (Arbeitslosenkommission)
AMK	Arbetsmarknadskommissionen (Kommission für Arbeitsmarktfragen)
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen (Arbeitsmarktbehörde)
ASS	Arbetsmarknadsstyrelsen (Arbeiterschutzbehörde)
AU	Arbetsmarknadsutskottet (Ausschuß für Arbeitsmarktfragen)
FBR	Frederica-Bremer-Förbundet (Frederika-Bremer-Verband = älteste schwedische Frauenorganisation)
FHR	Statens förhandlingsråd (Verhandlungsrat des Staates)
JämO	Jämställdhetsombudsman (Gleichstellungsbehörde)
KVT	Kvinnovetenskaplig tidskrift (Wissenschaftliche Frauenzeitschrift), Umeå
LO	Landsorganisationen i Sverige (Arbeitergewerkschaftsbund in Schweden)
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet (Mitbestimmungsgesetz)
prop.	Proposition (Regierungsvorlage)
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation (Akademikergewerkschaft)
SACO/SR	Sveriges Akademikers Centralorganisation/ Statstjänstemännens Riksförbund (Akademikergewerkschaft/ Beamtenreichsverband)
SAF	Sveriges Arbetsgivareföreningen (Arbeitgeberverband)
SAP	Sveriges Socialdemokratiska arbetareparti (Sozialdemokratische Partei Schwedens)
SCB	Statistiska Centralbyrån (Statistische Zentralamt)

SFS	Svensk Författningssamling (Schwedische Verfassung)
SIF	Svensk Industriarbetare Förbundet (Schwedische Gewerkschaft für Industrieangestellte)
SSKF	Sveriges Socialdemokratiska Kvinnoförbund (Schwedischer Sozialdemokratischer Frauenverband)
SKAF	Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunalarbeitergewerkschaft)
SKTF	Sveriges Kommunal tjänstemannaförbundet (Kommunalangestelltengewerkschaft)
SL	Sveriges Läraförbundet (Lehrergewerkschaft)
SLF	Skolledarförbundet (Schulleitergewerkschaft)
SoS	Socialstyrelsen (Sozialamt)
SOU	Statens offentliga utredningar (Öffentliche Untersuchung = staatliche Forschungsprojekte)
SÖ	Skolöverstyrelsen (oberste Schulbehörde)
SR	Sveriges Riksförbund (Schwedischer Reichsverband)
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation (Angestelltengewerkschaft)
TCO-K	TCOs Samarbetsorgan för Kommunal tjänstemän (Organ für Zusammenarbeit der Angestelltengewerkschaft)
U 68	Forschungsprojektgruppe für Bildungsfragen
UbU	Utbildningsutskottet (Ausschuß für Ausbildungsfragen)
UHÄ	Universitets- och Högskoleämbetet (Universitäts- und Hochschulamt)
YI	Yrkesinspektionen (Amt für Inspektionen auf dem Arbeitsmarkt)