

A decorative background consisting of a grid of grey dots of varying sizes, with several dots highlighted in red. The dots are arranged in a pattern that roughly outlines the shape of a map of Europe.

Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit?

Berichte aus Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Österreich, Schweden, Schweiz, Ungarn und USA

L. EIGENMANN, Y. HOLL, E. KOVÁTS, J. MENGE,
K. NINK, A. ROSENPLÄNTER, A. SALLES, C. SCHILDMANN
März 2016

- Die Gleichberechtigung von Männern und Frauen gehört zu den Grundnormen moderner Gesellschaften. Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung ist dabei traditionell ein zentrales Projekt progressiver politischer Kräfte.
- Angesichts des demografischen Wandels, der in vielen Industrieländern zu beobachten ist, hat Familien- und Geschlechterpolitik auch an wirtschafts- und bevölkerungspolitischer Bedeutung gewonnen. Vor diesem Hintergrund sind in den vergangenen Jahren – mitunter durch Bündnisse über politische Lager hinweg – erhebliche Fortschritte erzielt worden.
- Allerdings formieren sich sowohl in Deutschland als auch in vielen anderen Ländern (neue) konservative und rechtspopulistische Kräfte gegen eine fortschrittliche Geschlechter- und Familienpolitik. Das sogar in Ländern, in denen die Errungenschaften im Feld der Geschlechtergerechtigkeit längst gesellschaftlicher Konsens zu sein schienen.
- Diese Studie trägt Erfahrungen und aktuelle familien- und geschlechterpolitische Diskurse aus neun Ländern zusammen. Damit liegt hier nunmehr ein breiter Überblick vor, der Ansätze und Debatten der jeweiligen Länder in Berichten konzise aufbereitet und vergleichbar macht.



Vorwort: »Teil eines Kulturkampfs«	2
LÄNDERSTUDIEN	4
1. Dänemark	4
1.1 Daten und Fakten	4
1.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten	4
1.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum	7
2. Deutschland	9
2.1 Daten und Fakten	9
2.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten	11
2.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum	16
3. Frankreich	20
3.1 Daten und Fakten	20
3.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten	20
3.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum	26
4. Großbritannien	28
4.1 Daten und Fakten	28
4.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten	29
4.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum	32
5. Österreich	34
5.1 Daten und Fakten	34
5.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten	35
5.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum	39
6. Schweden	42
6.1 Daten und Fakten	42
6.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten	45
6.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum	49
7. Schweiz	52
7.1 Daten und Fakten	52
7.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten	52
7.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum	56
8. Ungarn	58
8.1 Daten und Fakten	58
8.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten	58
8.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum	61
9. USA	62
9.1 Daten und Fakten	62
9.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten	62
9.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum	66
Danksagungen	68



Vorwort: »Teil eines Kulturkampfs«

Progressive Geschlechter- und Familienpolitik ist kein *Gedöns*, wie etwa der frühere Bundeskanzler Gerhard Schröder meinte. Sie ist ein wichtiger Bestandteil der Programmatik von Mitte-Links-Parteien und ein zentrales gesellschaftliches Modernisierungsprojekt. Das gilt für Deutschland ebenso wie für andere OECD-Länder. Doch gerade in Deutschland ist in den vergangenen Jahren eine wachsende Kluft zwischen jungen und mittelalten Frauen und der Sozialen Demokratie zu beobachten gewesen. Diese Entfremdung hat sich in Wahlergebnissen und Parteimitgliedschaften, aber auch in einer gewissen Sprachlosigkeit zwischen dem »politischen System« und potenziellen Aktivist_innen ausgedrückt.

Das wirft für uns die Frage auf, wo die Sozialdemokratie in Deutschland in Bezug auf geschlechter- und familienpolitischen Fragen steht. Löst sie ihren eigenen Anspruch auf Modernität ein? Liegt sie, was Themen und Standpunkte betrifft, im internationalen Vergleich zurück? Muss sie sich hinter der familien- und geschlechterpolitischen Programmatik beispielsweise der Parti Socialiste in Frankreich, der Labour Party in Großbritannien oder den Demokraten in den USA verstecken? Hat sie für die wichtigen Fragen unserer Zeit plausible Antworten entwickelt? Bestehen blinde Flecken? Zu Fragen ist aber auch: Werden in anderen Ländern Debatten geführt, von den wir in Deutschland lernen können? Mit welchen Gegenkräften haben es fortschrittliche Parteien anderer Länder zu tun – und ähneln sie denen in Deutschland in Punkto Themen, Rhetorik und Mobilisierungsfähigkeit?

In der Friedrich-Ebert-Stiftung haben wir beschlossen, diese Fragestellung systematisch anzugehen. Wir begannen mit einer Analyse der geschlechter- und familienpolitischen Debatten in anderen Ländern Europas und Nordamerikas und betrachteten dabei insbesondere die Positionen im Mitte-Links-Spektrum. Im Oktober 2014 brachten wir daraufhin internationale geschlechter- und familienpolitische Expertinnen und Experten aus Parteien, Think Tanks und Wissenschaft in Berlin zusammen, um Debatten zu vergleichen und verschiedene Ansätze progressiver Parteien zu diskutieren. Auf der Tagesordnung standen Fragen wie: Welcher geschlechterpolitische Handlungsbedarf besteht im jeweiligen Land? Wie sieht die Familien- und Gleichstellungspolitik der jeweiligen Regierung aus? Welche Themen sind umstritten? Wie wirken sich die Folgen der Wirtschaftskrise auf die De-

batte und auf konkrete Politik aus? Welche Positionen vertritt die jeweilige Sozialdemokratie? Welche Positionen sind dort besonders umstritten?

Mit diesem Papier liegt nun ein erstes Zwischenergebnis vor. Es richtet sich an all diejenigen, die sich für geschlechter- und familienpolitische Fragen interessieren, aber auch an diejenigen, die an zukunftsfähigen politischen Programmatiken arbeiten. Portraitiert werden hier zunächst neun Länder in Bezug auf ihre familien- und geschlechterpolitischen Entwicklungen und Auseinandersetzungen sowie die Positionen im jeweiligen Mitte-Links-Spektrum: Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Österreich, Schweden, die Schweiz, Ungarn und die USA.

Bei diesem Produkt handelt sich um »Work in Progress«. Das heißt: Wir erheben weder Anspruch auf Vollständigkeit, noch möchten wir den Eindruck vermitteln, endgültige letzte Weisheiten zu verkünden. Ziel ist es vielmehr, einen längerfristigen und sich rapide weiterentwickelnden Prozess als Zwischenstand abzulichten – wohlwollend, dass die Realität die Dokumentation an manchen Stellen auch kurzfristig überholen könnte.

Anzumerken bleibt zudem, dass unsere Schreibperspektive zwangsläufig eine deutsche ist, obwohl renommierte internationale Expertinnen und Experten einbezogen wurden und die Erkenntnisse der internationalen Tagung im Oktober 2014 in den Text eingeflossen sind (siehe Danksagungs-Liste). Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund freuen wir uns über Ergänzungsvorschläge, Anregungen und Hinweise.

Gleichwohl entsteht schon jetzt ein erstes Zwischenfazit: Die deutsche Soziale Demokratie ist – programmatisch – durchaus auf der Höhe der Zeit. In einigen Aspekten wie der Zeitpolitik und der geschlechterpolitisch höchst relevanten Auseinandersetzung mit der Zukunft der Pflege älterer Menschen steht sie sogar an der Spitze der Entwicklung. Dennoch hat sie einige insbesondere kommunikative Herausforderungen zu bewältigen. Manche davon sind deutsche Besonderheiten, wie die in Hinblick auf geschlechter- und familienpolitische Einstellungsmuster noch nicht gänzlich vollzogene Vereinigung beider deutscher Staaten. Mit anderen Herausforderungen wiederum sehen sich Mitte-Links-Parteien in vielen Ländern konfrontiert. Als Beispiel sei hier nur das Erstarken rechtspopulistischer Bewegungen genannt. Sie machen



mit aggressiver Anti-Gender-Rhetorik bis weit in die gesellschaftliche Mitte hinein Stimmung gegen progressive Familien- und Geschlechterpolitik. Dabei diskreditieren sie ausgerechnet die Positionen als »überkommen« und »totalitär«, die dazu gedacht sind, Spielräume von Frauen und Männern zu erweitern. Geschlechter- und Familienpolitik ist dabei zum umkämpften Symbolthema, ja bisweilen sogar zum Teil eines Kulturkampfes geworden. Es ist noch nicht ausgemacht, dass die fortschrittlichen Kräfte diesen Kampf gewinnen.

Nicht zuletzt deshalb müssen wir die Frage beantworten, wie die Sozialen Demokratien familien- und geschlechterpolitisch sprachfähiger, anschlussfähiger und vor allem wieder mobilisierungsfähig werden können. Wie kann es gelingen, die Debatte positiv zu beeinflussen? Einen Dialog darüber möchten wir gerne mit all jenen führen, die ein Interesse daran haben, zukünftig Mehrheiten für Mitte-Links-Positionen zu gewinnen.

Dr. Michael Bröning
Referatsleiter Internationale Politikanalyse
Friedrich-Ebert-Stiftung

LÄNDERSTUDIEN

1. Dänemark

1.1 Daten und Fakten

- Der Gender Equality Index des European Institute for Gender Equality beläuft sich für das Jahr 2012 auf 70,9 (von 100). Gegenüber der ersten Messung 2005 (71,1) stellt dies einen leichten Rückschritt dar, allerdings liegt Dänemark damit weiter deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 52,9.
- Individualbesteuerung des Einkommens (seit 1970).
- Geteiltes Recht auf Erziehungsurlaub und Recht auf Vaterschaftsurlaub (seit 1984). Der Erziehungsurlaub beträgt insgesamt 52 Wochen, von denen 32 Wochen zwischen Mutter und Vater frei aufgeteilt werden können. Das Elternzeitsystem sieht jedoch keine expliziten Vätermomente oder -tage vor. Nur ein geringer Teil der Väter nimmt den Elternurlaub in Anspruch (7,7 Prozent). Unter den nordischen Ländern gilt das Elternzeitsystem Dänemarks deshalb als schlecht ausgebaut.
- In Dänemark sind alle Gemeinden dazu verpflichtet, allen Kindern zwischen 26 Wochen und 6 Jahren einen Vollzeit-Betreuungsplatz zur Verfügung zu stellen («Guaranteed day-care availability»). 65,7 Prozent der Kinder unter 2 Jahren und 91,5 Prozent der 3 bis 5-Jährigen werden extern betreut. Die Kosten für die Betreuung richten sich nach dem Einkommen.
- Beschäftigungsquote Frauen: 72,4 Prozent (Männer: 79 Prozent) davon Teilzeit: Frauen 37,9 Prozent und Männer 15,3 Prozent; ca. 53 Prozent aller erwerbstätigen Frauen sind im öffentlichen Dienst beschäftigt (Männer: 24,5 Prozent). Das Gleitzeit-Modell ist in Dänemark sehr weit verbreitet.
- Der Gender Pay Gap entspricht mit 14,9 Prozent dem EU-Durchschnitt.
- Das Rentensystem Dänemarks ist so organisiert, dass eine vorübergehende Reduktion des Arbeitspensums zwecks Kindererziehung gut kompensiert wird. Dauert

die Reduktion weniger als 10 Jahre, ist die Rente fast gleich hoch wie bei Vollzeit-Arbeitenden.

- Frauen haben 23 Prozent der führenden Positionen in der Privatwirtschaft inne. Allerdings finden sich gegenwärtig in den Vorständen der größten Unternehmen Dänemarks lediglich 16 Prozent Frauen und keine einzige Präsidentin. 2012 wurde von der damaligen sozialdemokratisch geführten Regierung ein Gesetz erlassen, das den 1100 größten Unternehmen des Landes vorschreibt, sich selbst Ziele für die Vertretung von Frauen in Führungsetagen zu setzen.
- In der neuen rechtsliberalen Regierung werden 5 von 17 Ministerien von Frauen geleitet.
- Dänemark war 1989 das erste Land, das registrierte Partnerschaften für gleichgeschlechtliche Paare einführt. Die Ehe wurde 2012 für gleichgeschlechtliche Paare geöffnet. Adoption ist für gleichgeschlechtliche Paare seit 2010 erlaubt (in Grönland nur Stiefkindadoption).

1.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten

Gleichstellungspolitik hat in Dänemark eine lange Tradition und ist stark institutionalisiert. Sie ist zentraler Bestandteil der dänischen sozialdemokratischen Erfolgsgeschichte. Das dänische Modell zeichnet sich durch eine relativ gleichmäßige Verteilung von Qualifikationen und Einkommen aus, durch einen umfangreichen öffentlichen Dienst, durch eine hohe Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und durch eine hohe Steuerquote, mit deren Hilfe umfassende, qualitativ hochwertige öffentliche Leistungen finanziert werden (z. B. soziale Infrastruktur: Bildung, Kinderbetreuung, Altenpflege etc.).

In der frühen Phase der Gleichstellungspolitik lag der Fokus auf dem Thema Frauen und Arbeit. Bereits 1965 setzte die Regierung einen Ausschuss zur Untersuchung der Situation der Frauen in der Gesellschaft ein. Ab 1975 gab es ein »Gender Equality Council«. Ein Gesetz zu Gleichberechtigung bei den Löhnen wurde 1976 eingeführt, eines zur Gleichbehandlung der Geschlechter im Sozialversicherungssystem 1998.

Der erste nationale Aktionsplan für die Gleichberechtigung der Geschlechter umfasste den Zeitraum 1987–1990; seit 2002 werden vom Gleichstellungsministerium jährliche Reporte und Aktionspläne herausgegeben. Die erste Gleichstellungsministerin wurde 1999 eingesetzt. Gender Mainstreaming wurde erstmals im Aktionsplan für 1994–1996 als Strategie festgelegt und 2000 im novellierten Gleichstellungsgesetz verankert. Seither spielt Gender Mainstreaming eine wichtige Rolle für die dänische Gleichstellungspolitik: Die Gleichstellungsperspektive ist als Querschnittsaufgabe für alle Politikfelder/Ministerien definiert.

Ein wichtiges überregionales Organ ist die seit 1974 existierende »Nordic gender equality cooperation« des »Nordic Council of Ministers« (= Konferenz aller nordischen Gleichstellungsminister_innen). Sie fördert den Austausch und die Diskussion von Erfahrungen zwischen den nordischen Ländern und bietet eine Plattform für das Entwickeln gemeinsamer Strategien. Die Kooperation trug viel zur Durchsetzung des Prinzips des Gender Mainstreamings in nordischen Ländern bei. 2013 lancierte sie ein Projekt, das die Effekte von Gender Mainstreaming untersuchen und vergleichen sollte: »Nordic Project on Gender Mainstreaming – Best Practice and Effects«. Das aktuelle Programm für die Jahre 2015–2018 rückt die Themenfelder »Öffentlicher Raum« und »Wohlfahrt und Innovation« in den Fokus. Unter ersterem sind insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung gleichberechtigter Teilhabe und Einflussnahme auf Entscheidungsprozesse zu verstehen, ebenso wie der gleichberechtigte Zugang zu Medien, dem Entgegenwirken zunehmender Sexualisierung des öffentlichen Raums wie auch der Anti-Gender-Bewegung. Unter dem Themengebiet »Wohlfahrt und Innovation« werden vor allem Maßnahmen zur Durchsetzung des gleichberechtigten Zugangs zu Bildung und freien Entfaltungschancen für Frauen und Männer subsummiert. Ebenso zählen dazu Projekte die den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt und die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen und Männern sicherstellen sollen.

Ein wiederkehrendes Thema der öffentlichen und politischen Debatten um Gender- und Familienpolitik in Dänemark ist die Betonung, dass Dänemark – ebenso wie alle anderen nordischen Länder – in Bezug auf Gleichstellung zwar international als Vorzeigebispiel gelte und dies als wichtigen Bestandteil seines nationalen Selbstverständnisses vor sich her trage, dass es aber zur vollständi-

gen Gleichstellung noch immer ein weiter Weg sei. Es wird kritisiert, dass sich die nordischen Länder auf ihrem Status als Spitzenreiter bei der Gleichstellung ausruhen. Dieser dürfe jedoch nicht als Entschuldigung gebraucht werden, keine weiteren Verbesserungen mehr anzustreben. Teilweise seien Probleme, die bereits in den 1970ern angesprochen wurden, noch immer nicht gelöst. So wurden beispielsweise auf der Konferenz der nordischen Gleichstellungsminister_innen im Juni 2014 »klassische Themen« wie häusliche Gewalt, Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen diskutiert.

In Dänemark ist innerhalb des Parteienspektrums der erreichte gleichstellungspolitische Standard und die Bedeutung von Gleichstellungspolitik bzw. Geschlechterpolitik im Grunde Konsens. Einzige Ausnahme ist die Dänische Volkspartei (= Dansk Folkeparti, DF). Sie vertritt die Position, dass Gleichstellung zwischen Männern und Frauen längst erreicht sei und alle geschlechterpolitischen Aktivitäten wie Gender Mainstreaming oder Geschlechterquoten daher zur Benachteiligung von Männern führen würden. Die DF ist längst keine Splitterpartei mehr: Bei der Parlamentswahl 2015 wurde sie mit einem Ergebnis von 21,1 Prozent zweitstärkste Kraft und errang 37 der 179 Sitze. Der Wahlkampf 2015 wurde von der Debatte über die richtige Einwanderungs- und Asylpolitik dominiert. Entsprechend wurde dem Politikfeld der Gleichstellungspolitik nur sehr wenig Aufmerksamkeit gewidmet und eine Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Positionen der Parteien fand kaum statt.

Von 2001 bis 2011 wurde Dänemark von einer Minderheitsregierung aus der rechtsliberalen Venstre und der konservativen Volkspartei unter Duldung der rechtspopulistischen Dänischen Volkspartei geführt. Geschlechterpolitisch waren diese Jahre von Stagnation geprägt. Nach den Parlamentswahlen im September 2011 konstituierte sich unter Ministerpräsidentin Helle Thorning-Schmidt eine Minderheitsregierung aus Sozialdemokraten, Volksozialisten und Sozialliberalen. Der Regierungsantritt der ersten weiblichen Ministerpräsidentin in Dänemark weckte große Erwartungen an eine aktive Gleichstellungspolitik nach Jahren des Stillstands, der de facto zu rückläufiger Geschlechtergerechtigkeit geführt hat, was sich etwa in der abnehmenden Qualität der öffentlichen Angebote zeigte. Im Wahlkampf 2011 wurden die Rückschritte dann auch von den Sozialdemokraten betont; es wurde beklagt, dass sich die Geschlechterverhältnisse in

die falsche Richtung entwickeln würden und die Gleichstellung von Männern und Frauen hinsichtlich Gehalt und Einfluss noch weit vom Ziel entfernt sei.

Im damaligen Koalitionsvertrag nahmen Gleichstellungspolitik und Genderaspekte tatsächlich eine zentrale Position ein. Hauptthemen waren ein »Sexkaufverbot« in Anlehnung an das schwedische Modell, das die Inanspruchnahme, aber nicht das Anbieten von Prostitution kriminalisierte, und die Einführung von drei exklusiv für Väter reservierte Monate im Rahmen des Elterngeldes, ebenfalls nach dem Vorbild der Regelungen in anderen nordischen Staaten.

Die Bilanz der bis Sommer 2015 regierenden Mitte-Links-Regierung im Bereich der Geschlechter- und Gleichstellungspolitik liest sich allerdings enttäuschend: Im Laufe der Legislaturperiode hat die Regierung unter sozialdemokratischer Führung die gleichstellungspolitische Agenda offenbar auf Eis gelegt. Legitimiert wurde die Abwendung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Vorhaben mit der Wirtschafts- und Finanzkrise in Europa und der daraus resultierenden relativ schlechten arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Lage in Dänemark. Es wurde keine klare Vision für Gleichstellungspolitik der dänischen Mitte-Links-Regierung erkennbar. Vielmehr wurden Debatten etwa um alltäglichen Sexismus und die Aufteilung von Familienfürsorge zwischen Generationen (die Verantwortung der Großeltern) geführt, konkrete Geschlechterpolitik fand jedoch faktisch nicht statt.

2014 wurde das »Ministerium für Gleichstellung und Kirche« in »Ministerium für Kinder, Gleichstellung, Integration und Soziale Angelegenheiten« umbenannt. Seit dem Amtsantritt der neuen Regierung heißt es nun »Ministerium für Kinder, Unterricht und Gleichstellung« (das Wort Familie trägt kein dänisches Ministerium im Titel).

Routinemäßig wurde 2014 von der sozialdemokratischen Regierung ein nationaler Aktionsplan entwickelt. Geplant waren darin Aktivitäten in den Bereichen Gender und Erziehung, Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt, Familie und Geschlechtergerechtigkeit, Männer und Gesundheit, sowie eine Evaluation der Geschlechterverhältnisse im öffentlichen Sektor. Auch wurden die Bereiche »Geschlechtergerechtigkeit als Menschenrecht«

und »Geschlechtergerechtigkeit in einer globalen Perspektive« aufgelistet.

Unabhängig davon, dass die letzte wie auch die aktuelle Regierung die beiden Themen nicht weiterverfolgt, läuft in Dänemark die Debatte über das Thema Prostitution und die Einführung von unübertragbaren Vätermoaten im Elterngeldgesetz weiter.

Eine wichtige Rolle bei der intensiv und sehr kontrovers geführten Debatte zu Prostitution und Menschenhandel spielt der im Jahr 2010 publizierte Evaluationsbericht zum 1999 in Kraft getretenen schwedischen Gesetz, das den Kauf sexueller Dienstleistungen verbietet. Dieser zeigt, dass sich in Schweden die Zahl der Personen in der Straßenprostitution seither halbiert hat, während sie sich in Dänemark und Norwegen in derselben Zeit verdreifacht hat. Zwar erhöhte sich gleichzeitig die Zahl der im Internet angebotenen Dienstleistungen in allen nordischen Ländern – auch in Schweden – sie ist dort aber immer noch wesentlich niedriger als in Ländern ohne ähnliche Gesetzgebung. Auch wenn die Aussagekraft dieser Zahlen kritisiert wird (Verlagerung der Prostitution in den Untergrund), üben sie einen gewissen Druck auf andere nordische Länder aus, ähnliche Gesetze einzuführen. Bisher ist der Umgang mit Prostitution in Dänemark liberaler als in den Nachbarländern. Der Kauf sexueller Dienstleistungen ist nicht verboten. Die soziale Arbeit mit Prostituierten konzentriert sich anders als in Schweden nicht hauptsächlich darauf, sie von ihrer Tätigkeit wegzubringen, sondern darauf, mögliche negative Folgen und Gefahren zu reduzieren: Sexarbeiter_innen erhalten beispielsweise kostenlose Verhütungsmittel und medizinische Behandlung. Die öffentliche Debatte polarisiert zwischen jenen, die ein absolutes Verbot von Prostitution fordern und jenen, die das für einen zu vereinfachten und moralisierenden Zugang halten. 2011 hat das damalige Gleichstellungsministerium gemeinsam mit sieben anderen Ministerien und verschiedenen NGOs einen »Action Plan to combat human trafficking« herausgegeben. Einer der Auslöser für die Debatte über Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung war die Kampagne »Stop trafficking of women« des Gewerkschaftszusammenschluss 3F im Jahr 2008. Zuvor war in der Gewerkschaftszeitung der Artikel eines Journalisten erschienen, der in Rumänien ein 16-jähriges Mädchen von Menschenhändlern gekauft hatte, um zu zeigen wie einfach Menschenhandel ist. Die Geschichte löste einen Skandal aus, 3F sammelte über 100 000 Unterschriften

für eine Petition, die Politiker_innen zum Handeln aufforderte. Später setzte sich 3F für ein vollständiges Verbot von Prostitution ein. Es war das erste Mal, dass sich eine Gewerkschaft für das Thema engagierte.

Entgegen anderslautender Ankündigungen, hatte die sozialdemokratische Regierung es während ihrer Regierungszeit bis Mitte 2015 nicht geschafft, ein Gesetz zur Einführung der »unübertragbaren Elternzeit für Väter« auf den Weg zu bringen. Das Fehlen expliziter Vätermonate wird vor allem auch als ein Grund für die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt diskutiert. Zwar ist es offiziell verboten, Frauen nicht einzustellen, weil man befürchtet, dass sie bald Kinder bekommen werden, faktisch ist dieses Vorgehen allerdings noch weit verbreitet. In Bezug auf die Väterzeit zeigen sich große Unterschiede je nach Unternehmen: In einigen Kollektivverträgen und Unternehmen gibt es bereits spezielle Regelungen für Väterzeit, dort wird diese auch öfter in Anspruch genommen. Im Gegensatz zu anderen nordischen Ländern ist in Dänemark die Assoziation von Männlichkeit mit (Vollzeit-) Arbeit immer noch weit verbreitet. Das Thema Männlichkeit und Gleichstellung wird wenig diskutiert, auch gibt es wenig öffentliche Kritik an Männlichkeitsnormen.

In den letzten Jahren wurde ein Schwerpunkt in der Gleichstellungspolitik auf die immer noch stark geschlechtsspezifische Berufswahl und Ausbildungsverläufe gelegt. 2011 wurde von der damaligen Regierung ein Pilotprojekt zur Förderung von Mädchen in Naturwissenschaften und Technik lanciert. Nach einer positiven Evaluation folgten 2012 zehn weitere Projekte zur geschlechtsspezifischen Berufswahl sowie zur Förderung des längeren Verbleibs von Jungen im Bildungssystem.

Im Februar 2014 diskutierte das Nordic Council die Möglichkeit eines »gender equality labeling«-Systems von nordischen Schulen. Schulen, die sich aktiv für die Bekämpfung von Genderstereotypen einsetzen, sollten ein spezielles Label erhalten. Die Idee stammt von der dänischen Soziologin Cecilie Nørgaard und war ursprünglich als nationale Initiative für Dänemark gedacht. Der Vorschlag erhält viel Zustimmung, einzig die »National Union of Teachers in Sweden« ist skeptisch, weil sie Gleichstellungspolitik für eine nationale Angelegenheit halten, die durch die Gesetzgebung und Monitoring-Instrumente umgesetzt werden soll, nicht durch ein Wettkampf zwischen den Schulen. Hintergrund für den Vorschlag sind

die schlechteren Leistungen von Jungen in nordischen Schulen. Laut den Initiator_innen des Label-Systems sind diese auf die Erziehung zu einer Männlichkeit zurückzuführen, die nicht mit Stillsitzen und Zuhören vereinbar ist.

1.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum

In der geschlechterpolitischen Programmatik der Sozialdemokratie ist zurzeit die »echte Chancengleichheit« von besonderer Bedeutung: Dänemark sollte ein Land sein, in dem Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männer echte Chancengleichheit besitzen.

Um die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen fordern die dänischen Sozialdemokraten einen Ausschuss für Chancengleichheit im Parlament. Bisher wurde in den nationalen Lohnstatistiken nicht nach Geschlecht unterschieden, was die Untersuchung des »Gender Pay Gap« schwierig machte. Seit 2013 müssen größere Unternehmen das Geschlecht in ihren Lohnstatistiken einschließen.

Bei der Kinderbetreuung legen die dänischen Sozialdemokraten Wert auf den Aspekt der Qualität, die sich seit Jahren stetig verschlechtert hat. Nun soll die Qualität mit einem Mindeststandard des Personals und weniger Schließtagen der Betreuungseinrichtungen wieder verbessert werden. Argumentiert wird weniger mit Geschlechtergerechtigkeit als mit guten Chancen für Kinder: Bei der Kinderbetreuung komme es vor allem auf die gute Qualität an, wenn man das Ziel erreichen wolle, soziale Benachteiligung zu beseitigen.

Weitere geschlechter- und familienpolitischen Positionen in der dänischen Sozialdemokratie:

- Einrichtung von Elternzeit/eines Elterngeldfonds für Selbstständige.
- Freiwillig alleinerziehende Mütter sollen mit anderen Alleinerziehenden gleichgestellt werden, zum Beispiel in Bezug auf das »Sonderkindergeld« (saerlige børnetilskud).
- Das Thema »Jungen als Bildungsverlierer« soll durch umfassende Maßnahmen für Schul- und Ausbildungsabbrecher angegangen werden. Die Maßnahmen sollen

unter anderem der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder der Ethnizität bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen vorbeugen.

Strittige Forderungen und Vorhaben

Bestandteil der Parteiprogrammatik ist die nicht übertragbare bezahlte Elternzeit für Väter. Hier zeigt sich ein deutlicher Konflikt innerhalb der dänischen Sozialdemokratie, denn die sozialdemokratische Regierung hatte die Elterngeldreform auf Eis gelegt. Sie argumentierte mit Umfragen, in denen sich die Bürger_innen gegen eine solche Reform aussprechen, aber vermutlich spielen auch die Kosten einer solchen Reform eine zentrale Rolle. Die Parteibasis hingegen forderte die Umsetzung der Reform.

Im Jahr 2013 hatte die damalige sozialdemokratische Regierung ein neues Gesetz über die Repräsentation von Frauen in Führungsetagen verabschiedet. Es schreibt vor, dass die 1100 größten dänischen Unternehmen und alle staatlichen Institutionen sich selbst Vorgaben setzen müssen, wie viele Frauen im Management vertreten sein sollen und mit welchen Strategien sie dieses Ziel erreichen wollen. Allerdings sind im Gesetz keine Quoten oder sonstigen verbindlichen Vorgaben festgeschrieben. Dies steht der im Parteiprogramm festgeschriebenen Forderung nach einer 40-Prozent-Quote entgegen.

Andere wichtige Akteure

- The Board of Equal Treatment »Ligebehandlingsnævnet«: Seit 2009 existiert eine Beschwerdestelle, bei der Beschwerden über Ungleichbehandlung jeglicher Art – auch aufgrund des Geschlechts – eingereicht werden können. Die Entscheidungen dieser Stelle orientieren sich an den bestehenden Gesetzen und sind verbindlich.
- Denmark's Centre for Information on Women and Gender (KVINFO): Das KVINFO ist eine nationales Dokumentations-, Informations- und Kulturzentrum. Das Zentrum verfügt über eine wissenschaftliche Bibliothek sowie eine gut ausgebaute Expertinnen-Datenbank.
- Das dänische Menschenrechtsinstitut hat als nationales Menschenrechtsinstitut seit 2002 unter anderem die Aufgabe sich mit dem Thema Gleichbehandlung ausei-

naderzusetzen. Seit 2011 umfasst dieses Mandat auch Fragen zur Geschlechtergerechtigkeit.

- Auch Nichtregierungsorganisationen wie die »Danish Women's Society and Women's Council«, eine Dachorganisation für 46 Frauenorganisationen, spielen in der dänischen Gleichstellungspolitik eine wichtige Rolle. NGOs nehmen aktiv an öffentlichen Debatten teil, sorgen für die Verbreitung von Wissen und haben für die Regierung eine wichtige konsultative Funktion. NGOs spielen in der dänischen Gleichstellungspolitik eine wichtige Rolle, insbesondere das »Danish Women's Society and Women's Council«, eine Dachorganisation für 46 Frauenorganisationen. NGOs nehmen aktiv an öffentlichen Debatten teil, sorgen für die Verbreitung von Wissen und haben für die Regierung eine wichtige konsultative Funktion (Ministry of Foreign Affairs 2013).

- Gewerkschaften: Innerhalb des »blue-collar« Gewerkschaftsverbundes LO werden gleichstellungspolitische Fragen immer zentraler. Obwohl die Gewerkschaften in der öffentlichen Wahrnehmung noch keine tragende Rolle in der Formulierung und Diskussion von gleichstellungspolitischen Fragen einnehmen, gibt es eine ausführliche Auseinandersetzung mit Gender-Themen innerhalb der Gewerkschaften. So hat LO im Zuge der *Copenhagen Pride* im September 2014 eine eigene Kampagne zu LGBT in den Gewerkschaften lanciert. Lizette Risgaard, Vize-Vorsitzende von LO Dänemark, hat Fragen von Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt (Einkommensunterschiede, geschlechtergetrennter Arbeitsmarkt) in den Fokus der Gewerkschaften gerückt.

2. Deutschland

2.1 Daten und Fakten

- Der Gender Equality Index des European Institute for Gender Equality beläuft sich für das Jahr 2012 auf 55,3 (von 100). Gegenüber vergangenen Jahren stellt dies zwar eine Verbesserung dar, allerdings liegt Deutschland damit weiter im Mittelfeld; der europäische Durchschnitt liegt bei 52,9.
- Der Gender Pay Gap liegt bei 22 Prozent. Seine Höhe blieb in den letzten Jahren erstaunlich konstant. Allerdings zeigen neuere Prognosen, dass die Einführung des Mindestlohns ihn voraussichtlich verkleinern wird.
- Der Gender Pension Gap liegt bei 59,6 Prozent. Im europäischen Vergleich zählt Deutschland zu den Ländern mit dem größten Gender Pension Gap.
- Im Jahr 2012 lag die Erwerbstätigenquote von Frauen in der Altersgruppe zwischen 20 und 64 Jahren bei 71,5 Prozent, bei Männern bei ca. 82 Prozent.
- Im Jahr 2013 arbeiteten 48 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen in Teilzeit – mit einer maximalen Arbeitszeit von 31 Wochenstunden – die Quote bei Männern betrug etwas mehr als zehn Prozent.
 - Der Anteil der Frauen, die unter 15 Stunden pro Woche arbeiten (also in »kleiner Teilzeit«) liegt bei 21 Prozent. Deutschland ist damit im europäischen Vergleich »Spitzenreiter« der kleinen Teilzeit.
 - 60 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnsektor sind Frauen.
- Noch gravierender ist der Unterschied allerdings bei Müttern und Vätern:
 - Die Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern mit kleinen Kindern (0–2 Jahre) beträgt 31,5 Prozent bei Frauen und 82,6 Prozent bei Männern.
 - Während 94 Prozent der Väter – zwischen 20 und 49 Jahren mit Kindern unter sechs Jahren – vollzeitbeschäftigt sind und nur knapp sechs Prozent in Teilzeit arbeiten, arbeiten lediglich 68 Prozent der erwerbstätigen Mütter in Vollzeit.
- Ende 2014 waren lediglich 5,5 Prozent aller Vorstandsmitglieder in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen weiblich. Ihr Anteil ist damit gegenüber dem Vorjahr um 0,7 Prozent zurückgegangen. Allerdings lag er im Jahr 2005 noch bei 2,3 Prozent.
 - Der Frauenanteil in deutschen Aufsichtsräten lag Ende 2014 bei 18,8 Prozent und ist damit seit 2010 kontinuierlich angestiegen, wobei dieser positive Trend oftmals mit den Diskussionen um die Frauenquote in Verbindung gebracht wird. Die weiblichen Aufsichtsratsmitglieder werden häufiger als Vertreterin der Beschäftigten in Aufsichtsräte entsendet (25,2 Prozent).
 - Ab 2016 gilt eine Frauenquote für die Aufsichtsräte börsennotierter und voll mitbestimmungspflichtiger Großunternehmen von mindestens 30 Prozent. Davon betroffen sein werden etwa 100 Unternehmen, 3 500 weitere müssen sich künftig verbindliche Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen setzen.
- Laut Schätzungen beläuft sich der Umfang der jährlich geleisteten familiären Pflegearbeit in Deutschland auf ca. 4,9 Mrd. Stunden. Dies entspricht ungefähr 3,2 Millionen Erwerbsarbeitsplätzen und einer Wertschöpfung von ca. 44 Mrd. Euro pro Jahr, legt man ein mittleres Lohnniveau zu Grunde. Diese unbezahlte Pflegearbeit wird zu 75 Prozent von Frauen geleistet.
 - Für den Fall, dass ein Pflegefall in der Familie eintritt, besteht der Anspruch auf eine zehntägige berufliche Auszeit mit Lohnersatzleistung für die pflegenden Angehörigen. Zudem besteht ein Anspruch auf eine temporäre Arbeitszeitreduktion.
 - Während der gesetzlichen Mutterschutzfristen (von sechs Wochen vor dem Entbindungstermin bis acht Wochen beziehungsweise bei Mehrlings- und Frühgeburten zwölf Wochen danach) steht erwerbstätigen, gesetzlich versicherten Müttern vor und nach der Entbindung Mutterschaftsgeld und ein Zuschuss des Arbeitgebers zu. Das Mutterschaftsgeld, das durch die gesetzlichen Krankenkassen getragen wird und maximal 13 Euro pro Kalendertag beträgt, und der Zuschuss richten sich nach

dem Nettoentgelt der letzten drei Arbeitsmonate. Der Differenzbetrag zwischen durchschnittlichem Netto-Arbeitsentgelt der letzten drei Kalendermonate (auf Kalendarstage umgerechnet) und dem Mutterschaftsgeld wird durch den Arbeitgeberzuschuss ausgeglichen.

- Das Elterngeld wird für maximal 14 Monate gezahlt, davon sind jeweils zwei Monate exklusiv für einen Elternteil reserviert; Alleinerziehende können das Elterngeld für die vollen 14 Monate beziehen.

- Bei Einkommen zwischen 1 000 und 1 200 Euro vor der Geburt des Kindes beläuft sich die Ersatzleistung für das wegfallende Einkommen auf 67 Prozent. Für Nettoeinkommen ab 1 240 Euro schmilzt die Ersatzrate auf 65 Prozent. Für Elterngeldbezieher und -bezieherinnen mit einem Nettoeinkommen unter 1 000 Euro steigt die Ersatzrate auf bis zu 100 Prozent.

- Das Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro kann von allen bezogen werden, die maximal 30 Stunden in der Woche arbeiten oder von Gruppen, die nicht durch Erwerbsarbeit einen Anspruch auf Elterngeld erworben haben, beispielsweise auch von Studierenden. Allerdings wird das Elterngeld auf das Arbeitslosengeld II angerechnet, wodurch diese Leistungsbezieher und -bezieherinnen de facto keinen Anspruch haben.

- Des Weiteren gibt es einen Geschwisterbonus von zehn Prozent (mindestens aber 75 Euro) bei Mehrkindfamilien mit kleinen Kindern.

- Das ElterngeldPlus, das im Jahr 2014 beschlossen wurde, ermöglicht es besser, den Elterngeldbezug mit einer Teilzeitarbeit zu verbinden und in der Folge das Elterngeld anteilig für einen längeren Zeitraum zu beziehen. Es ist somit möglich, doppelt so lange ElterngeldPlus zu beziehen (bei maximal halber Höhe).

- Entscheiden sich Mutter und Vater gleichzeitig für vier Monate jeweils 25 bis 30 Stunden in der Woche zu arbeiten, gibt es einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus in Form von vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten pro Elternteil.

- Für jeden Elternteil besteht ein Anspruch auf bis zu drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjah-

res des Kindes. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis, bleibt jedoch bestehen, und es besteht ein Anspruch auf Rückkehr im Umfang der vorherigen Arbeitszeit.

- Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann bis zu einem Jahr der Elternzeit in die Phase zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden. Während der Elternzeit kann auch einer Teilzeiterwerbstätigkeit von bis zu 30 Stunden nachgegangen werden.

- In Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (und solange keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen) besteht ein Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit in der Elternzeit im Rahmen von 15 bis 30 Wochenstunden.

- Im Rahmen der Einführung der ElterngeldPlus-Regelungen wurde auch die Elternzeit flexibilisiert. Somit können zukünftig 24 statt 12 Monate auf den Zeitraum nach dem dritten Lebensjahr verschoben werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich, allerdings kann dieser aus dringenden betrieblichen Gründen zumindest den dritten Abschnitt der Elternzeit im Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes ablehnen.

- Das Kindergeld, das für Kinder bis zum 18. Lebensjahr gezahlt wird (bei Kindern in Ausbildung bis zum 25. Lebensjahr), beläuft sich für das erste und zweite Kind monatlich auf 188 Euro, für das dritte Kind auf 194 Euro und für das vierte und jedes weitere Kind auf 219 Euro. Ab 2016 wird das Kindergeld um jeweils zwei Euro angehoben.

- Für Familien im Niedrigeinkommensbereich gibt es einen Kinderzuschlag in Höhe von bis zu 140 Euro (ab dem 1. Juli 2016 wird dieser auf 160 Euro erhöht).

- Der Kinderzuschlag wird an Eltern gezahlt, die den eigenen Bedarf decken können, nicht aber den ihres Kindes und muss beantragt werden. Die Auszahlung ist dabei an einige Voraussetzungen gebunden, beispielsweise muss mit dem zur Verfügung stehenden Einkommen und dem Kinderzuschlag die Hilfebedürftigkeit gemäß SGB II vermieden werden.

- Zusätzlich stehen Bezieherinnen und Bezieher des Kinderzuschlags Sachleistungen für Bildung und Teilhabe zu, beispielsweise für Klassenfahrten, Beförderungskosten für den Schulweg, den persönlichen Schulbedarf (insgesamt 100 Euro jährlich) und Lernförderungen.
- In den letzten Jahren wird der Ausbau von Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren stark vorangetrieben; seit dem 1. August 2013 hat jedes Kind ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz.
 - Im Jahr 2014 lag die Betreuungsquote, also der Anteil der unter Dreijährigen in Kindertagesbetreuung gemessen an allen Kindern dieser Altersgruppe, bei 32,3 Prozent und hatte sich damit im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozentpunkte erhöht.
 - Ab Januar 2016 werden im neuen Bundesprogramm KitaPlus, das ein Volumen von 100 Mio. Euro hat und eine Laufzeit von drei Jahren, Kitas mit bedarfsgerechten Betreuungszeiten gefördert. Dazu zählen Öffnungszeiten vor 8.00 beziehungsweise nach 16.00 Uhr.

2.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten

Im Jahr 2015 kann man in Deutschland geschlechterpolitisch von einer Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen sprechen. Die gleichstellungs- und familienpolitischen Reformbestrebungen der letzten Jahre sind dabei durch zwei gesellschaftliche Trends befördert worden: einerseits durch den demografischen Wandel und andererseits durch den Wandel der Geschlechterrollenbilder. Die zunehmende Überalterung der deutschen Gesellschaft und der daraus erwachsende Druck auf den Arbeitsmarkt ließen eine stärkere Arbeitsmarktintegration von Frauen auch als wirtschaftspolitisch geboten erscheinen. Gleichzeitig wandelten sich die Rollenbilder von Frauen und Männern, was mit einem wachsenden Bedürfnis nach einer gleichberechtigteren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit einhergeht. Vor diesem Hintergrund sind in Deutschland in den letzten Jahren verschiedene Reformbemühungen im Bereich der Gleichstellungs- und Familienpolitik verfolgt worden, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen (und Männer) zum Ziel haben und das vorherrschende Ernährermodell zunehmend aufgebrochen haben. Allerdings bestehen weiter-

hin einige zentrale strukturelle Fehlanreize und damit ein weitergehender Reformbedarf.

Im Hinblick auf die Gestaltung einer modernen und aufgeschlossenen Gesellschaft hat die Familien- und Geschlechterpolitik in Deutschland in den vergangenen 15 Jahren enorme Fortschritte gemacht. Die rot-grüne Bundesregierung Gerhard Schröders hat von 1998 bis 2005 mit den Familienministerinnen Christine Bergmann (1998–2002) und Renate Schmidt 2002–2005) dazu den Grundstein gelegt. Besonders erwähnenswert sind dabei die erheblichen Fortschritte im rechtlichen Umgang mit gleichgeschlechtlichen Paaren. Bereits 2001 wurde die Eingetragene Lebenspartnerschaft für gleichgeschlechtliche Paare eingeführt. Auch wurde in dieser Ära Vergewaltigung in der Ehe endlich strafbar und es wurden entscheidende Schritte auf dem Weg zur Entkriminalisierung von Prostitution unternommen, um Sexarbeiterinnen aus der Grauzone zu holen (dies war und ist allerdings unter Feministinnen umstritten).

Mit der Einführung des, von der früheren SPD-Familienministerin Renate Schmidt entwickelten und von ihrer konservativen Nachfolgerin Ursula von der Leyen umgesetzten, Elterngeldes im Jahr 2007 wurde jungen Paaren eine materielle Grundlage für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung nach der Familiengründung gegeben. Hinzu kam in den letzten Jahren der massive Ausbau von Krippenplätze für Kinder unter drei Jahren (ab 2013 gibt es sogar einen Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz) – beides waren wichtige Schritte weg vom konservativen, auf das Alleinernährermodell abzielenden Sozialstaates hin zu einem fortschrittlichen Modell nach skandinavischem Vorbild. Dazu gehörte auch ein groß angelegtes Ausbauprogramm für Ganztagschulen.

Elterngeld und Kitausbau waren einerseits eine Konsequenz aus dem Wandel der Geschlechterrollenbilder und wirkten zugleich als Verstärker für den weiteren Wandel. Inzwischen sind 90 Prozent der jungen Paare in Deutschland der Meinung, beide Eltern seien gleichermaßen für die Kinder zuständig. Gleichzeitig ist aber in der Praxis junger Eltern eine – teils ungewollte – Retraditionalisierung bei der Arbeitsteilung zu beobachten. Auflagenstarke Sachbücher wie *Die alles ist möglich-Lüge* (Garsoffky/Sembach) und *Geht alles gar nicht* (Brost/Wefing) sind Symptom für die wachsende Resignation angesichts der ungelösten Fragen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Wie wenig echte Gleichstellung tatsächlich Realität ist, zeigte im Jahr 2011 der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Zum ersten Mal wurde in Deutschland der Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen systematisch erfasst. Die Befunde waren eindeutig: Erwerbs- und Sorgearbeit sind zwischen den Geschlechtern extrem ungleich verteilt; die Entscheidung für Kinder oder die Pflegebedürftigkeit von älteren Familienangehörigen hinterlassen drastische Spuren im Lebensverlauf von Frauen, sie führen zu einem dauerhaften (Teil-) Rückzug aus dem Erwerbsleben; Sorgearbeit ist im Lebensverlauf höchst ungenügend abgesichert, die entsprechenden Risiken trägt größtenteils das (weibliche) Individuum, nicht die Gesellschaft.

Der Gleichstellungsbericht zeigt mit Hilfe der Lebenslaufperspektive, warum in Deutschland Kinder stärker die Karrieren von Frauen beeinflussen als in fast jedem anderen OECD-Staat. Angesichts der geringen Arbeitsmarktbeteiligung von (gut ausgebildeten) Müttern kam der Gleichstellungsbericht zu dem Ergebnis, es handle sich um eine »fahrlässige Vergeudung von Ressourcen«. Die Verfasser und Verfasserinnen beziehen sich dabei unter anderem auf die widersprüchliche Familien- und Gleichstellungspolitik in Deutschland, die zahlreiche Fehlanreize setzt. Beispielsweise investiere Deutschland viel Geld in die Bildung und Ausbildung der Frauen, lege ihnen aber durch Ehegattensplitting und Betreuungsgeld nach der Geburt eines Kindes nahe, eine lange Baby-Pause einzulegen.

Die Leiterin der Kommission zur Erstellung des ersten Gleichstellungsberichts, Prof. Dr. Ute Klammer, kam zu dem Ergebnis, dass die (damalige) Familien-, Gleichstellungs- und Arbeitsmarktpolitik einer »Baustelle mit Wegweisern gleicht, die in viele unterschiedliche Richtungen zeigen«. Zur Orientierung für die zukünftige Gesetzgebung schlug die Kommission als Leitbild, nach skandinavischem Vorbild, das Doppelversorgermodell vor, das es Männern und Frauen ermöglichen soll, im Lebensverlauf sowohl Erwerbs- als auch Sorgearbeit zu leisten. Im Mai 2015 wurde eine zweite Sachverständigenkommission eingesetzt, die bis Ende 2016 konkrete Vorschläge zur Umsetzung ausgewählter Empfehlungen des ersten Gutachtens erarbeiten soll.

Darüber hinaus kann man nach 25 Jahren deutscher Einheit konstatieren, dass Deutschland familien- und geschlechterpolitisch immer noch ein »geteiltes Land«

ist. Ost-West-Unterschiede haben sich nicht aufgelöst: Familienstrukturen, die Erwerbsmuster von Frauen und die Geschlechterrollenbilder unterscheiden sich in den beiden Landesteilen weiterhin deutlich. Während in Westdeutschland noch das 1,5- beziehungsweise 1,25-Ernährermodell dominiert, ist in Ostdeutschland die Erwerbsneigung der Frauen deutlich höher. Im Jahr 2010 wurden in Westdeutschland nur 27 Prozent der Kinder in Beziehungen ohne Trauschein geboren, in Ostdeutschland hingegen 61 Prozent.

In der Tendenz modernisierten in den vergangenen 10–20 Jahren alle im deutschen Bundestag vertretenen Parteien – wengleich mit Abstufungen – ihre geschlechter- und familienpolitischen Leitbilder. Gegenläufig dazu gründete sich 2014 eine dezidiert konservative Partei, die ausgerechnet im gleichstellungsorientierten Ostdeutschland besonders viel Zuspruch fand: die Alternative für Deutschland (AfD). Ursprünglich als Anti-Euro-Partei gegründet, zog sie 2014 ins Europäische Parlament ein. Anschließend punktete sie bei den Landtagswahlen der ostdeutschen Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt und Brandenburg mit einer erweiterten Palette von »Wutbürger-Themen«, wobei sie sich gegen den Islam, gegen Gender und die »Gleichmacherei« sowie gegen die rechtliche Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Paare wandte. Funktionsträger und Funktionsträgerinnen der AfD spielen auch im Kontext verschiedener rechts-konservativer Bewegungen eine Rolle. So war die Zivile Koalition e. V., die von der AfD-Europaabgeordneten Beatrix von Storch gegründet wurde, gemeinsam mit anderen sogenannten »Lebensschützern« an der Organisation eines europaweiten Bürgerbegehrens gegen das Recht auf Schwangerschaftsabbruch beteiligt; auch ist die AfD eine treibende Kraft bei den Demonstrationen gegen fortschrittliche Bildungspläne verschiedener rot-grüner Landesregierungen. Darüber hinaus gibt es deutliche Verbindungen und Schnittmengen mit der xenophoben Bewegung Pegida (Patriotische Europäer gegen die Islamisierung des Abendlandes). In dem am 10. Dezember 2014 veröffentlichten Positionspapier der Initiative findet sich die Aussage: »Pegida ist gegen dieses wahnwitzige Gender-Mainstreaming, auch oft Genderisierung genannt, die nahezu schon zwanghafte, politisch korrekte Geschlechtsneutralisierung unserer Sprache!«.

Das Gender-Bashing ist allerdings keine Spezialität der AfD; die Begriffe »Gender« und »Gendermainstreaming« wurden insgesamt zu negativen »Buzzwords« für kon-

servative Rechte und Rechtspopulisten – anschlussfähig bis in die Mitte der Gesellschaft hinein. Unter dem neu geschaffenen Wort »Genderismus« werden Gender Studies, Gendermainstreaming, Frauenquoten, aber auch die rechtliche Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Paare und Bildungspläne, die auf Akzeptanz von Vielfalt abzielen, als gefährliche, antidemokratische Politik, staatlich verordnetes und finanziertes Umerziehungsprogramm und Steuergeldverschwendung gebrandmarkt. Auch an kruden Verschwörungstheorien mangelt es dabei nicht. Die Auseinandersetzung über Gender ist immer mehr zu einem Identitäts- und Symbolthema geworden.

Gleichzeitig wurde Geschlechterpolitik und moderne Familienpolitik auch immer mehr zum Anliegen progressiver Männer in Politik, Gewerkschaften, Verbänden und den Medien. Beispielsweise gründete sich – als Pendant zum Deutschen Frauenrat – im Jahr 2010 das Bundesforum Männer, das zum Ziel hat, »die Gleichstellung der Geschlechter und die Geschlechterdemokratie insbesondere mit Blick auf die Lebenslagen von Jungen, Männern und Vätern zu fördern«.

Auch erhielt die feministische Bewegung in den letzten Jahren einen kräftigen Schub, insbesondere im Internet. Im Web 2.0 vernetzen sich feministische Aktivistinnen und Aktivisten, und es entstanden zahlreiche feministische Blogs. Vorläufiger Höhepunkt der netzfeministischen Bewegung war ab Anfang 2013 eine Kampagne gegen Sexismus: Unter dem Hashtag #Aufschrei twitterten Netzfeministinnen und -feministen ihre Erfahrungen mit Sexismus und lösten damit eine große gesellschaftliche Debatte aus. Im Rahmen dieser Debatte stieg das Interesse von Politik und Medien an feministischen Themen, feministischen »Köpfen« und den Forschungsergebnissen der Gender Studies. Je größer dieses Interesse und je präsenter geschlechterpolitische Themen in den Medien wurden, desto aggressiver agierten gleichzeitig die antifeministischen »Männerrechtler«. Sie sind – obwohl wenige an der Zahl – inzwischen so gut organisiert, dass sie in der Lage sind, durch ihre massive und aggressive Präsenz in Online-Foren jede Debatte über Gleichstellungspolitik zu vergiften. Zunächst wurde die Tatsache, dass immer mehr Einzelpersonen (Frauen, Migranten etc.) im Netz Opfer gewaltförmiger Kommunikation (»Shitstorm«) werden, kaum als politische Frage beachtet. Inzwischen steigt allerdings das Problembewusstsein. So befasst sich auch die GFMK (Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und

-senatoren der Länder) mit dem Thema Cybergewalt gegen Frauen.

Seit Ende 2013 regiert in Deutschland eine große Koalition aus Sozialdemokraten und der christdemokratischen Union, in der die Sozialdemokratie der deutlich kleinere Koalitionspartner ist. Allerdings führt die SPD die für den Bereich Geschlechter- und Familienpolitik relevanten »Gestaltungsministerien«. Neben dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Manuela Schwesig) sind hierzu auch das Arbeitsministerium (Andrea Nahles), das Justizministerium (Heiko Maas) und das Wirtschaftsministerium (Sigmar Gabriel) zu zählen. Die Tatsache, dass die SPD in dieser Legislaturperiode so entschlossen nach dem Familien- und Gleichstellungsministerium gegriffen hat, zeigt, dass sie eine Lektion gelernt hat: In der großen Koalition von 2005 bis 2009 war die Christdemokratin Ursula von der Leyen Familienministerin und punktete mit fortschrittlichen familienpolitischen Reformen (Einführung des Elterngeldes mit Partnermonaten). Währenddessen verlor die SPD erheblich an Profil und Kompetenzwerten in der Familienpolitik und in der Folge Frauen als Wählerinnen. Die verlorenen Kompetenzwerte sind inzwischen zurückgewonnen; die SPD ist dabei, ihren Ruf als Familien- und Gleichstellungspartei wieder zurückzugewinnen. Während ihre CDU-Amtsvorgängerin Kristina Schröder sich explizit vom Feminismus abgrenzte, betont Manuela Schwesig stets ihre Funktion als Gleichstellungsministerin.

Der Koalitionsvertrag der schwarz-roten Regierung enthält wichtige und wegweisende familien- und geschlechterpolitische Vereinbarungen, die dem oben genannten Leitbild des Doppelversorgermodells entsprechen. Dazu gehören: die Einführung einer Frauenquote für Aufsichtsräte, das ElterngeldPlus, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, der Mindestlohn und das Recht auf befristete Teilzeit (Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit). Der Koalitionsvertrag bedeutet, gemessen an der marginalen Rolle, die (Arbeits-) Zeitpolitik im Bundestagswahlkampf 2013 und in den Jahren davor gespielt hat, einen Fortschritt. Zum einen haben zentrale Begriffe wie »Zeitpolitik« und »Partnerschaftlichkeit« Eingang gefunden. Zum anderen wird mit dem ElterngeldPlus auch ein konkretes Instrument an der Schnittstelle von Arbeits-, Familien- und Gleichstellungspolitik beschrieben. Hier wird der Tatsache veränderter Geschlechterrollen und Arbeitszeitwünsche von Eltern zumindest in einem gewissen Umfang Rechnung getragen.

Gleichzeitig gelang es der SPD allerdings nicht, das 2014 noch in letzter Minute von der christlich-liberalen Koalition eingeführte Betreuungsgeld – eine Prämie von 100 Euro im Monat für Eltern, die für ihre Kleinkinder keinen Kitaplatz in Anspruch nehmen – per Koalitionsvertrag rückgängig zu machen. Dabei wurde das Betreuungsgeld nahezu einhellig von der Wirtschaft, den Gewerkschaften, der Wissenschaft und von zahlreichen zivilgesellschaftlichen Akteuren als bildungs- und gleichstellungspolitischer Rückschritt abgelehnt. Auch der Großteil des demokratischen Parteispektrums war gegen die Einführung, darunter Teile der Union und die FPD. Nur die bayerische Schwesterpartei der CDU, die CSU, bestand auf dem Betreuungsgeld, erklärte es zu ihrem Prestige- und Vorzeigeprojekt und setzte sich damit durch. Im Juli 2015 wurde das Betreuungsgeld vom Bundesverfassungsgericht als nicht verfassungsgemäß beurteilt und ist somit (demnächst) zumindest in den meisten Bundesländern Geschichte.

Ebenfalls keine Einigung erzielten die Verhandlungspartner bei der rechtlichen Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Paare. Die SPD forderte für gleichgeschlechtliche Paare das Recht auf Eheschließung sowie das volle Adoptionsrecht; die Union ging hier jedoch nicht mit – möglicherweise um ein zentrales konservatives Alleinstellungsmerkmal nicht zu verlieren.

Mehr als 1,5 Jahre nach dem Start der neuen Bundesregierung sind fast alle der erwähnten geschlechter- und familienpolitischen Maßnahmen des Koalitionsvertrags umgesetzt. Als erstes wurde die Elterngeldreform beschlossen. Sie zielt auf mehr Partnerschaftlichkeit bei der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Vätern und Müttern, indem sie mit dem ElterngeldPlus Anreize für die Kombination von Elterngeld und Teilzeitschafft – für beide Geschlechter. Die Familienministerin Manuela Schwesig erklärte, dass ElterngeldPlus sei ein erster Schritt in Richtung Familienarbeitszeit – eine gezielte finanzielle Förderung von Eltern mit kleinen Kindern, die sich entscheiden, beide »kurze Vollzeit« (z. B. 32 Stunden in der Woche) zu arbeiten, um sich partnerschaftlich Erwerbsarbeit und Sorgearbeit zu teilen. Seit Januar 2014 hat das BMFSFJ die Diskussion über die Familienarbeitszeit als neues Instrument der Familien- und Gleichstellungspolitik intensiviert. Die Forderung enthält ein starkes partnerschaftliches Element: Die Lohnersatzleistung soll es nur geben, wenn beide Partner sich auf die noch zu definierende Arbeitszeit von bei-

spielsweise 32 Stunden verständigen. Ausschlaggebend für den Vorschlag war die Erkenntnis, dass die Väter der Schlüssel zu einer gerechteren Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern sind. Nur wenn sie ihre Arbeitszeit reduzieren und mehr Sorgearbeit übernehmen, ist es Müttern möglich, ihre Arbeitszeiten aufzustocken. Der Vorschlag, der auch von der Arbeitsministerin Andrea Nahles unterstützt wird, bedeutet eine Abkehr von einer Vorstellung, die lange Zeit richtungweisend für die Sozialdemokratie war: das Ideal der doppelten Vollzeit bei Eltern. Zuspruch für ein solches Modell gab es sowohl von Gewerkschaften, unter anderem von Europas größter Industriegewerkschaft, der IG Metall, von Sozial- und Familienverbänden und zahlreichen Feministinnen und Feministen. Dies ist ein Indiz für die sich wandelnde zeitpolitische Diskussion in Deutschland, in der immer mehr Frauen, aber auch Männer, eine bessere und partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf fordern. Angesichts dieser Schwerpunktsetzung ist allerdings ein weiteres, ebenfalls wichtiges gleichstellungspolitisches Anliegen aus dem Blick geraten: die ältere Forderung nach einer schrittweisen Ausweitung der exklusiv zu nehmenden Partnermonate (zurzeit zwei Monate), beispielsweise in Richtung des isländischen Modells. Dieses sah bis vor einigen Jahren drei Monate exklusiv für die Mutter, drei für den Vater und drei zur freien Aufteilung vor. Diese Aufteilung der Elterngeldmonate hatte zur Folge, dass mehr als 95 Prozent der Väter Elterngeld in Anspruch nahmen. Allerdings nahmen nur rund 20 Prozent der Väter einen Teil der frei aufteilbaren Monate in Anspruch. Um die Aufteilung der Elternzeit zwischen den Geschlechtern weiter anzugleichen, wurde daher in den letzten Jahren eine Reform der Elternmonatsregelung durchgeführt. So wurde die Gesamtzahl der Monate auf 12 ausgeweitet, wobei jeweils fünf Monate für jeden Elternteil reserviert sind.

Wesentlich kontroverser als das ElterngeldPlus wurde die Einführung einer Frauenquote für Aufsichtsräte diskutiert – und das, obwohl sie im Koalitionsvertrag vereinbart war. Heftigen Widerstand gab es dabei aus der Wirtschaft, teilweise aber auch vom Koalitionspartner selbst, speziell aus den Reihen der CSU. Hilfreich für die Durchsetzung der Quote war der Vorlauf, insbesondere die Tatsache, dass sich in den Jahren 2011 bis 2013 ein parteiübergreifendes Bündnis für die Quote gebildet hatte. In der sogenannten Berliner Erklärung forderten Frauen aus fast allen Parteien, Vertreterinnen und Vertreter von Verbänden, Schauspielerinnen und

Schauspieler, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, Unternehmerinnen und Unternehmer, Professorinnen und Professoren und viele andere die Einführung einer Frauenquote für Aufsichtsräte. Befördert wurde die Diskussion in Deutschland zudem durch eine Initiative der EU Kommission, die eine 40-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten vorschlug. Allerdings liegt dieser Vorschlag derzeit im Ministerrat auf Eis. Bedeutend für den Erfolg der Initiative war außerdem, dass nicht nur Frauen aus dem Mitte-Links-Spektrum für die Quote eintraten, sondern auch Vertreterinnen und Vertreter aus dem konservativen Lager, also aus CDU und FDP. Auch zahlreiche Männer hatten die Erklärung unterzeichnet. Dieses breite Bündnis machte es für die SPD leichter, die Quote in den Koalitionsverhandlungen durchzusetzen und sie später, als es um die Verabschiedung des entsprechenden Gesetzes ging und der Gegenwind stärker wurde, auch umzusetzen. Das ist nun gelungen: Von 2016 an müssen Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen mindestens einen 30-prozentigen Frauenanteil vorweisen (bislang liegt er bei etwas mehr als 18 Prozent). Davon betroffen sein werden etwa 100 börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen, 3 500 weitere müssen sich künftig verbindliche Ziele zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen setzen. Allerdings scheint die Umsetzung bislang noch zögerlich zu verlaufen, viele Unternehmen scheinen noch keine adäquaten Ziele und Umsetzungspläne festgelegt zu haben.

In Hinblick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurden wichtige Aspekte aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt. Zum einen wurde für den Fall, dass ein Pflegefall in der Familie eintritt, eine zehntägige berufliche Auszeit mit Lohnersatzleistung für die pflegenden Angehörigen eingeführt. Zum anderen wurde das mangelhafte Familienpflegezeitgesetz aus der Ära der Familienministerin Kristina Schröder verbessert. Das Gesetz sollte eine temporäre Arbeitszeitreduktion für pflegende Angehörige ermöglichen, es fehlte allerdings ein gesetzlicher Anspruch – dieses Manko wurde nun, dem Koalitionsvertrag entsprechend, behoben.

Ein weiterer gleichstellungspolitischer Meilenstein ist der von Arbeitsministerin Andrea Nahles vorangetriebene und im Jahr 2014 vom Bundestag beschlossene gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro. Zwar ist dieser auf den ersten Blick geschlechtsneutral, wirkt aber geschlechterpolitisch, da mehr als sechs von zehn Beschäftigten im Niedriglohnbereich Frauen sind. Entsprechend zeigen

erste Prognosen, dass die Einführung des Mindestlohns auch positive Auswirkungen auf den Gender Pay Gap in Deutschland haben wird.

Auf der To-do-Liste der Bundesregierung steht noch ein Gesetz gegen die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen, das sogenannte Entgeltgleichheitsgesetz. Die Lohnlücke (Gender Pay Gap) ist in Deutschland mit 22 Prozent im OECD-Vergleich recht hoch, auch ist sie in den vergangenen 20 Jahren kaum kleiner geworden. Im Gender Pay Gap kulminieren mehrere geschlechtsspezifische Ungleichheiten, dazu gehören die längeren Erwerbsunterbrechungen von Frauen im Zuge von Schwangerschaft und Kinderbetreuung, die Tatsache, dass sie oft in schlechter bezahlten Berufen arbeiten und weniger häufig in Führungspositionen zu finden sind. Ein Teil des Gender Pay Gaps – bis zu ein Drittel – lässt sich hierdurch allerdings nicht erklären und wird häufig mit reiner Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts in Verbindung gebracht.

Die logische Konsequenz des Gender Pay Gap ist der Gender Pension Gap, der für Deutschland mit fast 60 Prozent im europäischen Vergleich sehr groß ausfällt. Das heißt konkret: Frauen verfügen durchschnittlich nur über 40 Prozent der Alterseinkünfte von Männern. Laut einer aktuellen Studie des European Institute for Gender Equality nimmt Deutschland damit im europäischen Vergleich (gemeinsam mit Luxemburg) die Spitzenposition ein. Altersarmut, insbesondere von Frauen aus der Generation der Babyboomer – der größten Geburtskohorte der Bundesrepublik –, wird in den kommenden Jahren stetig zunehmen. Das Problem, das sich erst in der Zukunft voll entfalten wird, wird allerdings von vielen politischen Akteurinnen und Akteuren noch verdrängt. Vielen Frauen – und Wählerinnen – wird diese Problematik jedoch zunehmend bewusst. So rechnet einer Umfrage zufolge nur etwas mehr als ein Viertel der befragten Frauen damit, dass ihre Alterssicherung im Falle einer Trennung von ihrem Partner zu Sicherung ihres Lebensstandards ausreichen würde. 51 Prozent der Frauen (aber auch 44 Prozent der Männer) machen sich generell Sorgen um ihre Alterssicherung.

Eine deutsche »Spezialität«, die auch wesentlich zum Ausmaß des Gender Pay und Gender Pension Gap beiträgt, ist der extrem hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen. Zwar ist die weibliche Erwerbstätigkeit in den vergangenen Jahren auf mehr als 70 Prozent ge-

stiegen, aber in weniger als der Hälfte der Fälle handelt es sich dabei um Vollzeitarbeit. Die sozialdemokratische Arbeitsministerin Andrea Nahles will darum langfristig ein Recht auf befristete Teilzeit (also ein Rückkehrrecht auf die vorherige Wochenarbeitszeit) schaffen. Die Einführung eines solchen Rechtsanspruchs wäre aus zwei Gründen ein geschlechterpolitischer Meilenstein: Erstens erweist sich Teilzeit ohne Rechtsanspruch auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit für viele Frauen als biografische Falle. Zweitens ist das fehlende Recht auf Rückkehr in Vollzeit für viele Männer eine große Hürde, ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie zu reduzieren. Die entscheidende Frage ist nun, ob die Union zu ihrem Wort und der Vereinbarung im Koalitionsvertrag steht oder angesichts des zu erwartenden Gegenwindes aus den Unternehmensverbänden einknickt.

Ein weiteres gleichstellungs- und familienpolitisch relevantes Thema, das hoch auf der Agenda der Bundesregierung steht, ist das der Kinderbetreuung; hier geht es insbesondere um die Ausweitung der Betreuungszeiten (KitaPlus-Programm) und die Qualität der Betreuung (zum Beispiel Personalschlüssel). Für die Kinderbetreuung sind in Deutschland die Bundesländer zuständig, wobei die Kita-Qualität von Bundesland zu Bundesland variiert. Allerdings stieß ein Kita-Qualitätssicherungsgesetz bislang auf die Ablehnung der Bundesländer. Dennoch geht es auch hier voran: Die Bundesregierung hat das Kita-Ausbaugesetz geändert und die Kommunen können nun Geld, das sie vom Bund erhalten, auch in die Ausstattung von Kitas stecken, nicht nur in Baumaßnahmen. Ferner wird 2017/2018 die Beteiligung des Bundes an den Betriebskosten der Kinderbetreuung erhöht. Zudem wurde ein Fahrplan in Richtung einer einheitlichen Kita-Qualität vereinbart und ein regelmäßiger Austausch des Familienministeriums mit Ländern, Kommunen, Trägern, Gewerkschaften und Elternvertreterinnen und -vertretern zu Struktur- und Qualitätsfragen ist vereinbart.

2.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum

Insgesamt gibt es in der Sozialdemokratie inzwischen ein starkes Bewusstsein dafür, dass geschlechter- und familienpolitische Fragen wichtig sind und es gerade auf diesem Feld nötig und möglich ist, sich von der (partei-)politischen Konkurrenz abzugrenzen. Bei der Bundestagswahl 2009 verlor die SPD im Vergleich zur vorher-

gehenden Wahl bei den jungen Frauen (18–24 Jahre) 21 Prozent. Besonders dramatisch sieht es im Segment der 35–45-jährigen Frauen aus; hier erreichte die SPD im Jahr 2009 nur 14,6 Prozent und 2013 sogar nur noch 11,6 Prozent. Die Frauen in der »Rushhour des Lebens« – also in der Lebensphase zwischen 30 und 45 Jahren, in der sich viele Herausforderungen in Karriere und Familienplanung ballen – sahen sich offenbar nicht durch die SPD vertreten. Mittlerweile empfehlen selbst profilierte Politikerberater der SPD, stärker auf familienpolitische Themen zu setzen (z. B. Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von Beruf und Pflege). Da Befragungen ergeben haben, dass die SPD von vielen Wählerinnen und Wählern als sehr »männliche« Partei wahrgenommen wird, gibt es aktuell Diskussionen, wie die Partei »weiblicher« werden kann.

Aktuell spielen familien- und gleichstellungspolitische Fragen in verschiedenen Diskussionszusammenhänge in der SPD eine wichtige Rolle, unter anderem in den Themenlaboren des Parteivorstands, aber auch im Rahmen des Projektes *Neue Gerechtigkeit* der SPD-Fraktion. Der Diskussionsprozess in der SPD über die geschlechter- und familienpolitischen Akzente und das dazugehörige Vokabular ist noch nicht abgeschlossen. Auch gibt es bei der Formulierung von familien- und gleichstellungspolitischen Positionen Verunsicherungsmomente und offene Fragen. Es herrscht aufgrund des aktuellen Gender-Bashings Ratlosigkeit darüber, wie es gelingen kann, einen klaren progressiven geschlechterpolitischen Standpunkt zu vertreten, ohne allzu stark zwischen die Fronten zu geraten. Ob der Begriff »Gender« das Mittel der Wahl sein kann ist fraglich, zumal viele (Männer) ihn automatisch mit »Frauenförderung« gleichsetzen und davon ausgehen, dass er mit ihnen nichts zu tun hat. Gleichzeitig sind Gender-Fragen angesichts der permanenten Krisen und Turbulenzen in Europa immer wieder vom Irrelevanz-Argument bedroht. Hier gibt es noch keine klare Linie, die geschlechter- und familienpolitische Fragen als Teil einer umfassenderen Strategie für Wohlstand, Wachstum und Lebensqualität begreift.

Im Bundestagswahlkampf 2013 gelang es der Union, sich selbst als Partei der Wahlfreiheit und die Sozialdemokratie als Partei der Bevormundung darzustellen. Die Union setzte den Begriff »Wahlfreiheit« dabei vor allem gegen ein im Ursprung sozialdemokratisches Modell, das seit Familienministerin Renate Schmidt prioritär auf den Ausbau der Kinderbetreuung inklusive Rechtsanspruch, also

auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt. Der Einsatz des Begriffes »Wahlfreiheit« ließ die Linken so als verbissene Dogmatikerinnen und Dogmatiker dastehen. Die Sozialdemokratie steht nun vor der Herausforderung, sich als Vertreterin eines progressiven Familien- und Geschlechterbildes zu positionieren, ohne jene Lebensläufe rhetorisch zu entwerten, die diesem Bild nicht entsprechen, und ohne »Vereinbarkeit« als weitere Zumutung für den anstrengenden Alltag »aufzuerlegen«. Die SPD sucht im Moment Antworten auf die Frage, wie es gelingen kann, Vereinbarkeit und Partnerschaftlichkeit tatsächlich zu ermöglichen – mit klugen politischen Instrumenten (Optionen im Lebensverlauf) und der nötigen Infrastruktur. Es gilt, die Frage zu beantworten: Was heißt eigentlich progressive attraktive Geschlechter- und Familienpolitik?

Der älteste familien- und gleichstellungspolitische Zankapfel in Deutschland ist das Ehegattensplitting, das bei Ehepaaren eine asymmetrische Arbeitsteilung (Alleinverdiener-Ehen beziehungsweise 1,5-Verdiener-Modell) steuerlich begünstigt. Im Moment scheint es jedoch sehr schwer, die politische als auch die gesellschaftliche Mehrheit zu mobilisieren, um das Ehegattensplitting abzuschaffen, obwohl sich bei der Forderung nach der Abschaffung Wissenschaft, Wirtschaft und Feministinnen einig sind (siehe hier auch die Ergebnisse der durch das Familienministerium in Auftrag gegebenen Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen aus dem Jahr 2014). Es steht zu befürchten, dass ein solches Reformvorhaben von den Wählerinnen und Wählern nicht goutiert wird: Diese erkennen es bislang nicht als emanzipatives Projekt, sondern als Angriff auf das eigenen Lebensmodell beziehungsweise als verkappte Steuererhöhung für Familien. Gleichzeitig gibt es aber eine lebendige Debatte darüber, wie ungerecht es sei, dass Paare von der staatlichen Förderung durch das Ehegattensplitting profitieren, nicht aber Familien mit Kindern ohne Trauschein sowie Alleinerziehende. Ein kürzlich im Parteivorstand der SPD diskutierter Leitartikel, der für den Parteitag im Dezember vorbereitet wird, befasst sich unter anderem mit der Möglichkeit, das Ehegattensplitting in ein sozialdemokratisches Familiensplitting zu überführen (unter Bestandschutz für bereits geschlossene Ehen) und somit der gestiegenen Vielfalt an Familienformen gerecht zu werden und die Förderung stärker an das Vorhandensein von Kindern zu knüpfen.

Aktuell beginnt im Mitte-Links-Spektrum ein neues Nachdenken darüber, wie man die Familienleistungen insgesamt gerechter gestalten kann, zumal auch das duale System aus Kindergeld und Kinderfreibeträgen zurzeit Familien mit hohem Einkommen bevorteilt. Allerdings wurden zumindest beim Thema »Alleinerziehende« erste Erfolge erzielt: Familienministerin Manuela Schwesig verteidigte die Erhöhung des steuerlichen Entlastungsbetrags gegen Finanzminister Wolfgang Schäuble, der diese Erhöhung zunächst blockieren wollte. Dennoch bleibt das Thema »Förderung von Alleinerziehenden« eine Baustelle, denn Alleinerziehende (und damit auch ihre Kinder) sind in Deutschland weiterhin einem enormen Armutsrisiko ausgesetzt.

Gleichzeitig steht die Frage im Raum, wie es gelingen kann, positive Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen zu setzen. Der Vorschlag der Familienarbeitszeit (siehe oben) steht zurzeit im Zentrum dieses Nachdenkens, da er sich als besonders bündnisfähig erwiesen hat und sogar in Teilen des konservativen Parteienspektrums Gehör findet.

Auch im medialen Diskurs über Arbeitszeit war ein Paradigmenwechsel zu beobachten. Während lange Zeit die Vollzeitnorm der Männer unangetastet blieb und Vereinbarkeit als reine »Frauenfrage« thematisiert wurde, lag plötzlich der Fokus auf den Vereinbarkeitsproblemen und Arbeitszeitwünschen der Väter. Im Sommer/Herbst 2014 entdeckten auch die Medien das Thema »Zeitpolitik«. So schrieben zum Beispiel Elisabeth Niejahr und Marc Brost in der *ZEIT*: »Erstmals seit 30 Jahren wollen die Deutschen wieder andere Arbeitszeiten und es ist wieder eine Massenbewegung.« Aber auch weitere große Medien (unter anderem *Der SPIEGEL* und die *Wirtschaftswoche*) setzen sich mit dem Thema »Arbeitszeit« auseinander. Die Debatte ist darüber hinaus eingebettet in die Demografie-Debatte sowie in die Debatte über den in einigen – vor allem den sozialen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen – Branchen bereits bestehenden und in anderen drohenden Fachkräftemangel. Insgesamt ist das Thema »Zeitnot« von Familien ein zentrales Thema, das breit diskutiert wird. Breit rezipiert werden unter anderem Statistiken von Krankenversicherungen, die die alltägliche Überlastung von Familien thematisieren und auf die daraus entstehenden Gesundheitsrisiken hinweisen. Zeitnot, so die Diagnose, erschwere nicht nur die Gleichstellung von Männern und Frauen, sie gefährde auch die


Gesundheit von Eltern, die Institution Familie und somit auch das Kindeswohl. Hinzu kommen zahlreiche Studien, die auf repräsentativen Umfragen basieren und belegen, dass das Thema »Zeitnot« und die damit einhergehende Vereinbarkeitsproblematik für viele Eltern zentral ist.

An die Diskussion über die Familienarbeitszeit schließen sich weitere Debatten an, insbesondere die Frage, wie ein neuer Vollzeitstandard im Lebensverlauf aussehen kann, dem auch Menschen mit Sorgeverantwortung gerecht werden können. Ebenfalls noch zu beantworten ist die Frage, wie kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützt werden können, Arbeitszeitsouveränität für ihre Beschäftigten zu ermöglichen, und wie die Arbeitsteilung zwischen Gesetzgeber, Tarifparteien und Betrieb aussehen könnte. Das Thema »Arbeitszeit« wird auch verstärkt in den Gewerkschaften diskutiert. Unter anderem hat die IG-Metall kürzlich das Thema der (selbstbestimmten) Arbeitszeit zu einem zentralen Thema ihrer Gewerkschaftsarbeit der nächsten Jahre erklärt. Für eine Familienarbeitszeit sind Mehrheiten im Mitte-Links-Spektrum gut möglich, da auch die Grünen und die Linkspartei darüber nachdenken, wie die »kurze Vollzeit« bei Eltern beziehungsweise im Lebensverlauf besser gefördert werden kann. Die Grünen diskutieren ebenfalls ein Konzept der Familienzeit, streben aber die Ausweitung der Elterngeldmonate auf 24 Monate an, von denen jeweils acht Monate exklusiv für die beiden Elternteile reserviert sein sollen. Allerdings würde eine derartige Ausweitung der Elterngeldmonate voraussichtlich sehr kostspielig werden.

Die größte geschlechterpolitische Herausforderung der kommenden Jahre ist auf den ersten Blick gar keine *geschlechterpolitische* Herausforderung: die Zukunft der Pflege älterer Menschen. Das deutsche Pflegesystem basiert immer noch maßgeblich auf der unbezahlten Arbeit von Frauen, die für die Pflege ihrer Angehörigen oft lange aus dem Beruf aussteigen oder gar nicht mehr auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Da die Zahl der Pflegebedürftigen in den kommenden Jahren erheblich ansteigen wird, müssten immer mehr (bis dahin berufstätige) Frauen pflegen. Gleichzeitig ist die professionelle Pflege ein typischer Frauenberuf: schlecht bezahlt, ohne berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und einer erheblichen Verdichtung der Arbeit durch Rationalisierungsbestrebungen unterworfen – ein sogenannter Sackgassenberuf mit erheblichem Potenzial für Altersarmut. Es ist Aufgabe linker Gleichstellungs- und Familienpolitik,

hier Auswege zu beschreiben, die auch der Würde der zu Pflegenden Rechnung tragen. Es geht um flexible Zeitbudgets zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um eine gute kommunale Infrastruktur und um die finanzielle Aufwertung sozialer Berufe. Die SPD hat das Thema als familien- und gleichstellungspolitisch relevant erkannt und arbeitet auf verschiedenen Ebenen an Lösungen. Ein Deutungskampf ist hier allerdings noch zu gewinnen – das gilt für Modelle zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ebenso wie für die »Familienarbeitszeit«: dass es sich hier eben nicht um (weitere) teure, ineffiziente Transferleistungen handelt, sondern um eine soziale Investition, die sich sowohl für das Individuum als auch für die Volkswirtschaft und die sozialen Sicherungssysteme auf mittlere Sicht rentieren. Eng verknüpft mit diesem Thema ist der Komplex »soziale Dienstleistungen für moderne Familien«: Welche sozialen Dienstleistungen benötigen Familien mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen? Wie ist es möglich, dass nicht nur Familien mit hohem Einkommen sich diese Angebote leisten können (diskutiert wird hier zum Beispiel das belgische Gutscheinmodell)? Wie kann es gelingen, dass geschlechterpolitische Errungenschaften gut ausgebildeter Frauen nicht zulasten schlecht ausgebildeter Frauen realisiert werden? Wie können also aus dem wachsenden Bedarf an sozialen Dienstleistungen gute Arbeitsplätze entstehen? Wie kann eine – weitere – Spaltung des Arbeitsmarktes in gut bezahlte, gut abgesicherte, »männliche« Industriebetriebe und schlecht bezahlte »weibliche« Dienstleistungsberufe verhindert werden? Wie eine Aufwertung von »weiblichen« Berufen gelingen? Die Haushaltsökonomin Uta Meier-Gräwe schrieb dazu in der *Frankfurter Rundschau*: »Ob der Ausbau des Dienstleistungssektors mit der Entwicklung von guter Dienstleistungsarbeit einhergeht oder ob weiter auf dem Trampelpfad der Billigdienstleistungs-Ökonomie verharrt wird, ist letzten Endes eine politische Grundsatzentscheidung.« Diese Grundsatzentscheidung muss die Sozialdemokratie für sich noch treffen.

Ein weiteres geschlechterpolitisches Thema steckt noch in den Kinderschuhen und ist bislang wenig erforscht, nämlich die Frage, wie sich die Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Geschlechterverhältnisse auswirkt. Das Arbeitsministerium hat im Rahmen des Dialogprozesses »Arbeiten 4.0« die Debatte darüber gestartet, und auch die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Zweiten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung befasst sich mit diesem Thema. Dazu gehört zum Beispiel



die Frage: Wie können »Vereinbarungsgewinne« aus den verstärkten Möglichkeiten mobilen Arbeitens realisiert werden?

Nicht zuletzt steht auch die Frage im Raum, wie ein modernes Familienbild aussehen kann: »Familie ist für uns dort, wo Menschen füreinander Verantwortung übernehmen« – so lautet das sozialdemokratische Familienleitbild. Nun gilt es, dieses Leitbild fortzuschreiben und zu konkretisieren. Die Familienlandschaft ist im permanenten Wandel: Fast 30 Prozent der Kinder in Westdeutschland werden inzwischen in nichtehelichen Konstellationen geboren, in Ostdeutschland sind es sogar 60 Prozent. Gleichzeitig steigt die Zahl der Regenbogen- und Patchworkfamilien; auch bilden sich neue familienähnliche Gemeinschaften wie Senioren-WGs.

Angesichts dieses rasanten Wandels beginnt in der Sozialdemokratie, aber auch bei den Grünen, eine Suchbewegung, wie »neue Verantwortungsgemeinschaften« besser unterstützt, abgesichert und anerkannt werden können.

Positiv zu konstatieren ist: Familien- und gleichstellungspolitische Fragen sind in der Mitte der Sozialdemokratie angekommen. Insbesondere unter dem Label »Politik für die gehetzte Generation« setzten in der jüngsten Vergangenheit Spitzenpolitiker Vereinbarkeitsthemen auf die Tagesordnung – und zwar nicht als Randthemen, sondern als zentrale Herausforderungen an eine moderne Gesellschaft. Nun besteht die Herausforderung eben darin, progressive Geschlechter- und Familienpolitik wieder mobilisierungsfähig zu machen.

3. Frankreich

3.1 Daten und Fakten

- Durch die gesetzliche 35-Stunden-Woche ist es vielen Frauen möglich, Vollzeit zu arbeiten. Die Vollzeitquote liegt bei rund 70 Prozent.
- Eine Frauenquote für Aufsichtsräte und Vorstände gibt es in der Privatwirtschaft seit 2014.
- Trotz hoher finanzieller Einbußen für Parteien, die sich nicht an das Gleichstellungsgesetz halten, beträgt der Frauenanteil im französischen Parlament immer noch lediglich 27 Prozent.
- Trotz der im europäischen Vergleich sehr gut ausgebauten Kinderbetreuung fehlen Schätzungen zufolge 300 000 bis 500 000 Betreuungsplätze.
- Es gab lange Zeit keine Elternzeit in Frankreich für Mütter mit einem oder zwei Kindern. Erst 1994 wurde Müttern mit mindestens zwei Kindern eine dreijährige Babypause gewährt. Mütter mit einem Kind erhielten erst 2004 eine sechsmonatige Auszeit. Dementsprechend neigen Mütter in Frankreich dazu, nach dem ersten Kind erwerbstätig zu bleiben.
- Nur 17 Prozent der Mütter mit einem Kind unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit im Rahmen der Elternzeit. Für Mütter mit zwei Kindern liegt diese Quote bei 33 Prozent. So liegt die Erwerbsquote der Mütter mit einem Kleinkind bei 85,5 Prozent. Selbst bei Müttern von zwei Kindern mit einem Kind unter drei Jahren liegt sie noch bei 76,2 Prozent. Erst ab dem dritten Kind geht sie auf 54,1 Prozent zurück. Es ist aber bemerkenswert, dass Mütter mit mindestens drei Kindern, von denen das Jüngste unter drei ist, immer noch mehrheitlich erwerbstätig sind. Alles in allem ist die Erwerbstätigenquote von Müttern mit einem oder zwei minderjährigen Kindern nahezu so hoch wie die der kinderlosen Frauen.
- Das Elterngeld beträgt 576 Euro im Monat für Geburten bis März 2014. Für Geburten ab April 2014 liegt es bei 390 bzw. 576 Euro – je nach Höhe des Haushaltseinkommens.

3.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten

Frankreich gilt in Deutschland als Vorbild in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit. Dieses Urteil speist sich insbesondere daraus, dass in Frankreich Beruf und Familie für Frauen offenbar besser zu vereinbaren sind. Gleichstellung hieß in Frankreich lange Zeit in der Tat berufliche Gleichstellung. Es ging der französischen Regierung – unabhängig von der Parteifarbe – in erster Linie darum, die weibliche Vollzeitbeschäftigung zu unterstützen, und zwar insbesondere durch eine aktive Familienpolitik zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sowohl Erwerbsunterbrechungen als auch Teilzeitarbeit sollten möglichst vermieden werden. Teilzeitarbeit gilt in Frankreich bestenfalls als »pis-aller«, also als »kleineres Übel« im Vergleich zu einer dauerhaften Erwerbsunterbrechung. Die französische 35-Stunden-Woche erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Vollzeiterwerbstätigkeit, wenngleich sie Zeitkonflikte natürlich nicht vollständig lösen kann.

Die relativ hohe Erwerbsbeteiligung der Mütter in Frankreich kann mithin mit dem institutionellen Rahmen in Verbindung gesetzt werden. Voraussetzung für den Bezug von Elterngeld ist, dass Eltern vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig waren. Bei einer ersten Geburt muss der Elternteil, der Elternzeit beantragt, mindestens zwei Jahre vorher erwerbstätig gewesen sein, bei einer zweiten Geburt mindestens zwei Jahre in den vier Jahren zuvor und bei einem dritten Kind mindestens zwei Jahre in den letzten fünf Jahren. Dementsprechend können Eltern nicht dauerhaft in Elternzeit bleiben: Sie müssen zwischendurch wieder arbeiten. Gleichzeitig ist das Elterngeld nicht an den Lohn gekoppelt. Vielmehr nimmt es die Form einer – relativ niedrigen – Pauschale an, was Vollzeiterwerbstätige besonders im höheren Lohnsegment kaum ermutigt, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus wurde die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Elternzeit im Jahre 2004 mit der Anhebung des Teilzeit-Elterngelds gefördert. Eltern, die bis zu 50 Prozent bzw. zwischen 50 Prozent und 80 Prozent der üblichen Wochenarbeitszeit tätig sind, erhalten 438 Euro bzw. 331 Euro im Monat. Damit ist der Anteil der Mütter, die im Rahmen der Elternzeit weiterhin erwerbstätig bleiben, deutlich gestiegen. 2010 lag er bereits bei 43 Prozent.

Um die Erwerbsbeteiligung der Mütter zu unterstützen, wurde aber vor allem die Kinderbetreuung ausgebaut.

Alle Kinder ab dem Alter von drei Jahren gehen in die Schule. Die französische Vorschule (*école maternelle*) gehört bereits zum Schulsystem und bietet den Familien von 3- bis 5-jährigen Kindern eine kostenlose Ganztagsbetreuung durch ausgebildete Grundschullehrer an. Diese Ganztagsbetreuung, die auf eine alte Tradition zurückgeht, erstreckt sich bis zum Abitur und wird für Vor- und Grundschüler durch eine Betreuung in Kitas vor und nach der Schule und in sogenannten Freizeitzentren am Mittwochnachmittag und in den Ferien ergänzt, wenn die Schulen geschlossen sind. Für Kleinkinder besteht die Möglichkeit einer außerhäuslichen Betreuung in Krippen, durch staatlich anerkannte Tagesmütter (dem Pendant zur deutschen Kindertagespflege) oder durch Kinderfrauen. Krippen werden stark subventioniert; die finanzielle Beteiligung der Eltern richtet sich nach ihren Einkommensverhältnissen. Für die Einstellung einer Tagesmutter erhalten Eltern einen monatlichen Zuschuss, so dass sie nicht die gesamten Betreuungskosten übernehmen müssen. Der Zuschuss beläuft sich auf 174 Euro, 290 Euro bzw. 460 Euro im Monat, je nach Höhe des Einkommens. Eltern, die eine Kinderfrau einstellen, zahlen nur 50 Prozent der Sozialbeiträge – der Rest wird von der Familienbeihilfeskasse (*Caisse d'Allocations Familiales*) übernommen –, und sie erhalten zusätzlich einen finanziellen Zuschuss, der von dem Alter, der Anzahl der Kinder und dem Einkommen abhängt. Ergänzend kann ein Teil der Betreuungskosten – ob Krippe, Tagesmutter, Kinderfrau, Kita oder Freizeitzentrum – für Kinder bis zum Alter von sechs Jahren steuerlich geltend gemacht werden. Hinzu kommen steuerliche Vorteile durch das sogenannte Familiensplitting. Bei der Berechnung der Einkommenssteuer werden die im Haushalt lebenden minderjährigen Kinder berücksichtigt. Dagegen fallen die anderen direkten finanziellen Hilfen in Frankreich eher bescheiden aus. Kindergeld gibt es erst ab dem zweiten Kind und nur in Höhe von 129 Euro für die ersten zwei Kinder, 295 Euro für drei Kinder und 166 Euro für jedes weitere Kind.

Die Familienpolitik gehörte lange zu den wenigen Bereichen, in denen eine gewisse Einigkeit von links bis rechts herrschte. Das hängt mit dem französischen »Mischsystem« zusammen: Weibliche Erwerbstätigkeit wird ebenso unterstützt wie traditionelle Familien mit vielen Kindern. Bislang sicherten die relativ hohen Familienleistungen beiden Familienmodellen den Eindruck, gut unterstützt zu werden und die Wahl zu haben. Das ist auch sicherlich der Grund, weshalb das Mutter-Bild

in Frankreich nicht so klar definiert und damit so einschränkend ist wie in vielen anderen Ländern. Dennoch gab es immer wieder auch Kritik an der Familienpolitik – zunächst, was die Höhe des Elterngelds anbelangt. Das Elterngeld beträgt einkommensunabhängig 576 Euro im Monat, was zwar für Geringqualifizierte attraktiv sein kann, für höhere Löhne aber kaum. Somit wird Elternzeit mehr von Frauen in Anspruch genommen, die weniger verdienen, mit atypischen Arbeitszeiten konfrontiert sind und/oder mit ihrer Arbeit unzufrieden sind, was zu einer zunehmenden Kluft in den Karriereabläufen der Frauen führt. Vor allem aber wird der französischen Familienpolitik vorgeworfen, dass sie die Eltern kaum ermutigt, die Familienarbeit partnerschaftlich aufzuteilen. Zwar erweist sich die französische Elternzeit als sehr flexibel, da es keine Mindestdauer gibt und Eltern sie sowohl zusammen als auch nacheinander in Anspruch nehmen können. Doch aufgrund des relativ niedrigen Elterngeldbetrags nehmen in Frankreich derzeit nur knapp 3,5 Prozent der Väter Elternzeit in Anspruch. Dass die Höhe des Elterngelds dabei eine große Rolle spielt, geht aus der Tatsache hervor, dass Väter vor allem dann Elternzeit beantragen, wenn sie weniger als ihre Frau verdienen. In Frankreich werden Frauen mehr durch den Staat (oder durch Kindermädchen und Haushaltshilfen, also durch andere Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen) entlastet als durch ihre Partner, so dass sich die hohe weibliche Erwerbsbeteiligung nicht in einer ausgeglichenen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern ausdrückt.

Zudem wird der Bedarf an Betreuung für Kleinkinder nicht gedeckt. Die Platz-Kind-Relation liegt derzeit bei 53 Prozent, was angesichts der regionalen Unterschiede nicht reicht. Insbesondere auf dem Land fehlt es an Krippenplätzen, wobei der Druck angesichts des Geburtenanstiegs der vergangenen Jahre zugenommen hat. Zurzeit wird jedes zweite Kind vorwiegend von den eigenen Eltern betreut (also in der Regel von der Mutter), was zwar zum Teil den Wünschen der Eltern entspricht – Umfragen zufolge befürwortet ein Drittel der französischen Bevölkerung eine Betreuung der Kleinkinder durch die Eltern selbst –, zum Teil aber auf fehlende Infrastruktur zurückzuführen ist.

Schließlich bleibt das Familiensplitting umstritten, denn es bevorzugt höhere Einkommen. So gibt es Forderungen aus der Wissenschaft, es abzuschaffen und die frei werdenden Mittel in ein flächendeckendes und kostenloses Betreuungsangebot für Kleinkinder nach schwedischem

Vorbild zu investieren – ein Vorschlag, der nur begrenzt plausibel ist, da sich die Kosten für Kinder nicht auf die ersten drei Jahre beschränken. Obwohl in Frankreich Einigkeit darüber herrscht, dass in Sachen Familienpolitik und Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern trotz deren Verankerung in der Verfassung von 1946 noch Handlungsbedarf besteht und dass die familienpolitischen Hilfen ausgebaut werden sollten, zeichnet sich seit 2012 eine Wende ab. Zum ersten Mal seit Jahrzehnten wird an der Familienpolitik gespart. Und zum ersten Mal seit Jahrzehnten gehen die Menschen wegen der Familienpolitik auf die Straße, wobei sie gegen ganz unterschiedliche Reformen protestieren: gegen die steuerliche Schlechterstellung der Familien, aber auch gegen die Bekämpfung der geschlechtsbezogenen Vorurteile an Grundschulen sowie gegen die medizinisch unterstützte Fortpflanzung und Leihmutterchaft für gleichgeschlechtliche Paare, obwohl Letztere gar nicht ernsthaft zur Debatte stand. Der langjährige Konsens zur Familienpolitik in Frankreich ist über Nacht verfliegen.

Der französische Staat ist infolge der Wirtschaftskrise schon länger einem steigenden Haushaltsdruck ausgesetzt. Zwar war es in der Vergangenheit immer wieder zu Reformen gekommen, die für Familien finanzielle Einbußen bedeuteten, aber meist indirekt, durch Maßnahmen, die nicht nur Familien betrafen. So sah die Reform von 2010 die Anhebung des Renteneintrittsalters von 60 auf 62 Jahre bei einer von 40 auf 43 Jahre steigenden Beitragsdauer vor. Diese Maßnahme schadet vor allem Müttern, da diese aufgrund von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit mehr Schwierigkeiten als Väter haben, eine volle Rente zu bekommen. Solche und ähnliche Reformen wurden von der französischen Bevölkerung als notwendiges Übel akzeptiert. Ganz anders sieht es mit den letzten familienpolitischen Reformen aus.

Zwar ging es bereits unter der Regierung Sarkozy vor allem darum, die mit dem Geburtenanstieg verbundene Zunahme der Staatsausgaben einzuschränken. So wurde versucht, beim Ausbau der Kinderbetreuung zu sparen. Aber unter dem Sozialisten Hollande wurden zum ersten Mal finanzielle Hilfen für Familien gestutzt. Der steuerliche Vorteil, den Familien durch das Familiensplitting genießen, wurde 2014 deutlich begrenzt. Zwar betraf diese Reform vor allem die höheren Einkommen, doch wurden durch sie auch 10 000 zusätzliche Haushalte einkommenssteuerpflichtig. Der Rentenbonus für kinderreiche Familien (plus 10 Prozent für drei Kinder, zu denen

für die Eltern, die im öffentlichen Dienst arbeiten, noch zusätzlich fünf Prozent für jedes weitere Kind hinzukommen) unterliegt nun der Einkommenssteuer, was im Jahr 2014 315 000 Haushalte betraf. Das Kindergeld, das ohnehin im internationalen Vergleich sehr gering ausfällt (129 Euro für Familien mit zwei Kindern) soll ab dem 1. Juli 2015 für höhere Einkommen reduziert werden. Für Geburten ab April 2014 haben Familien mit höheren Einkommen nur noch Anspruch auf 390 Euro bzw. 482 Elterngeld pro Monat bei einer Einkommensgrenze von 45 077 Euro bzw. 37 733 Euro für Doppelverdiener oder Einelternfamilien mit einem Kind. Die Grundzulage, die Familien bis zum dritten Geburtstag ihrer Kinder erhalten, wird je nach Einkommen gestaffelt. Doppelverdiener und Einelternfamilien mit einem Kind und einem Einkommen zwischen 37 734 Euro und 45 077 Euro erhalten nur noch 92 Euro im Monat statt 185 Euro wie bislang. Ab 45 077 Euro fällt die Grundzulage gänzlich weg; betroffen sind hier auch mittlere Einkommen. Die Einkommensgrenze bei der Grundzulage wurde herabgesetzt. Dabei wurde die Einkommensgrenze von Einverdienerpaaren weniger reduziert – was bedeutet, dass der Erwerbsanreiz für geringverdienende Frauen sinkt.

Zwar spart der Staat durch die Reformen 3,45 Milliarden Euro. Im Vergleich zu den ca. 90 Milliarden Euro, die der Staat jedes Jahr den Familien widmet, stellen diese Sozialkürzungen jedoch eine eher bescheidene Summe dar, die obendrein vor allem die höheren Einkommensdezenile betrifft. Trotzdem lösten diese Reformen eine Welle der Empörung in Frankreich aus, was deutlich aus der Presse und den Demonstrationen 2014 hervorgeht, die die französische Regierung als »familienfeindlich« brandmarkten. Hierfür gibt es mehrere Gründe. Zum einen wurden gleichzeitig andere Maßnahmen zur Erhöhung der Steuern eingeführt. Zum Beispiel müssen nun die Erwerbstätigen Steuern auf die Arbeitgeberbeiträge für die Krankenversicherung leisten. Vor allem werden aber nun die Einnahmen aus dem aktiven Kapital in gleicher Höhe wie das Erwerbseinkommen versteuert – es war die Rede vom »Kahlschlag«. Auch wenn gleichzeitig die Steuern für über 2 Millionen Haushalte in den untersten Dezenilen um 1,26 Milliarden Euro gesenkt wurden, mussten nichtsdestoweniger 1,35 Millionen Haushalte zum ersten Mal Einkommenssteuer entrichten. Mithin trafen die Reformen auch einkommensschwache Haushalte, was in Frankreich auf wenig Verständnis stieß, besonders weil die Maßnahmen von einer sozialistischen Regierung stammen. Angesichts des hohen Staatsdefizits (4,0 Pro-

zent des BIP 2014) und des Drucks der EU-Kommission muss die Regierung Prioritäten setzen, aber es empört viele Franzosen, dass durch Kürzung bei der Familie der »nationale Pakt für Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung« finanziert wird, der Unternehmen unter anderem über eine »Steuergutschrift für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung« entlastet (*Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, CICE*).

Vor allem hängt die Empörung mit der Symbolfunktion der Familienpolitik zusammen. In Frankreich gab es bis zuletzt einen Konsens über die Rolle der Familienpolitik bei dem verhältnismäßig hohen Geburtenstand. Die französische Familienpolitik galt als Vorbild, als eine der – derzeit zu wenigen – Erfolgsstories, wengleich Wissenschaftler_innen eher davon ausgehen, dass die hohe Geburtenrate den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschuldet sind, die von den Reformen unangetastet bleiben.

Hinzu kamen die Einführung der Ehe und später auch die Einführung des Adoptionsrechts für gleichgeschlechtliche Paare: Sie erzeugten ein generelles Misstrauen gegenüber familienpolitischen Reformen. Dies zeigt der im Sommer 2014 verabschiedete Erziehungsauftrag für Stiefeltern. Mit dieser Reform können Stiefeltern das Recht erhalten, die Kinder ihres Partners von der Schule abzuholen oder zum Arzt zu bringen, wenn sich die leiblichen Eltern damit einverstanden erklären. Obwohl diese Reform den Alltag der Patchwork- und Stieffamilien eindeutig erleichtert, traf sie auf heftige Kritik – eine Kritik, die in keinem Verhältnis zum begrenzten Ausmaß der Reform steht, da von einem echten Stiefelternstatus nicht die Rede sein kann. Ihr wurde unter anderem unterstellt, die leiblichen Eltern durch die Stiefeltern ersetzen zu wollen, ungeachtet dessen, dass der Erziehungsauftrag nur im Einvernehmen mit beiden leiblichen Eltern geschlossen werden kann. Teilen der Bevölkerung erscheint offenbar inzwischen jede familienpolitische Initiative der sozialistischen Regierung verdächtig. Hinter jeder Reform vermutet man andere Gründe, so dass deren Auswirkungen größer sein werden, als sie es eigentlich sind.

Die Protestwelle (»Demo für alle«), die durch die Einführung von Ehe und Adoptionsrecht für gleichgeschlechtliche Paare ausgelöst wurde, fiel unerwartet groß aus. Den Demonstranten ging es weniger um die Ehe als um die Kinderfrage. Die meisten Demonstranten kritisierten vordergründig die Adoption sowie die Möglichkeit der

künstlichen Befruchtung und der Leihmutterschaft für gleichgeschlechtliche Paare, obwohl weder die künstliche Befruchtung noch die Leihmutterschaft zum Gesetzestext gehören. François Hollande beteuerte im Gegenteil, diese Reformen werde es nicht geben, doch ihm wurde unterstellt, die Regierung würde nicht dabei bleiben und früher oder später doch das Thema künstliche Befruchtung und Leihmutterschaft wieder aufgreifen. Dies hängt zunächst damit zusammen, dass sowohl die Justizministerin Christiane Taubira wie auch François Hollande sich für die künstliche Befruchtung ausgesprochen hatten. Auf Drängen des Europäischen Gerichtshofs verpflichtete sich die französische Regierung zudem, den Status der im Ausland von Leihmüttern ausgetragenen Kinder, die in Frankreich leben, ins französische Melderegister einzutragen. Für viele Demonstranten kam dies aber einer Anerkennung der Leihmutterschaft gleich. Schließlich hatte man in der Bevölkerung nicht vergessen, dass die sozialistische Regierung bei der Einführung des PACS (eines der eingetragenen Lebenspartnerschaft ähnlichen Verträge) im Jahre 1999 angekündigt hatte, es würde keine Ehe und keine Adoption für gleichgeschlechtliche Paare geben. Das Ziel der Demonstranten war es weniger, die Reformen rückgängig zu machen, was von vielen Seiten als eher unrealistisch eingeschätzt wurde, auch wenn der ehemalige Präsident Nicolas Sarkozy im Rahmen der Wahlkampagne um den Posten des Parteivorsitzenden der Partei UMP¹ am 15. November 2014 erklärte, er würde dieses Gesetz rückgängig machen, wenn er 2017 zum Präsidenten gewählt werden würde, wofür er selbst in seiner eigenen Partei Kritik erntete. Es ging vielmehr darum, weiteren Reformen einen Riegel vorzuschieben. Allerdings stand die Straße nicht für die Mehrheitsmeinung: Eine Umfrage ergab eine Mehrheit für die Legalisierung der Leihmutterschaft und für das Recht auf künstliche Befruchtung für gleichgeschlechtliche Paare.

Angesichts des unerwartet heftigen Protests verzichtete die Regierung dennoch auf eine Reihe von Reformen. Das Projekt, Grundschulkindern für geschlechtsbezogene Vorurteile zu sensibilisieren, wurde schließlich aufgegeben. Auch die Geburtsprämie von 923 Euro, die die Regierung ab dem zweiten Kind abschaffen wollte, wurde beibehalten sowie das erhöhte Kindergeld für 14-Jährige und die steuerliche Entlastung von Familien, die eine

1. Im Mai 2015 ist aus der Partei UMP (Union pour un mouvement populaire) die Partei LR (Les Républicains) hervorgegangen.

Kinderfrau beschäftigen, obwohl diese Maßnahme vor allem Besserverdienende betrifft.

Andere im Wahlkampf diskutierte, meist kostenträchtige familienpolitische Vorschläge (wie etwa ein Elterngeld nach schwedischem Vorbild) waren angesichts der wirtschaftlichen Lage und der Sparpolitik der Regierung ohnehin schon zu Regierungsbeginn vom Tisch. Seit 2004 haben Eltern Anspruch auf eine Elternzeit von sechs Monaten beim ersten Kind und von drei Jahren ab dem zweiten Kind. Die Reform sah vor, die Elternzeit beim ersten Kind für den zweiten Elternteil – meist den Vater – um sechs Monate zu verlängern und ihm ab dem zweiten Kind mindestens sechs Monate Elternzeit vorzubehalten. Mit anderen Worten würde die Mutter maximal zweieinhalb Jahre in Anspruch nehmen können. Die Reform trat nicht in Kraft, weil die Regierung nun die Möglichkeit untersucht, einen Schritt weiter zu gehen und die Elternzeit zwischen beiden Eltern gleichmäßig aufzuteilen. Eltern würden je maximal eineinhalb Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen können. Dieses Vorhaben stößt jedoch auf viel Kritik. Man kann nicht davon ausgehen, dass der Anteil der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, deutlich steigen wird, solange das Elterngeld keine Lohnersatzfunktion wie in Deutschland einnimmt, und gewiss nicht für 18 Monate. Selbst in den skandinavischen Ländern, in denen die Vätermonate schon seit langem deutlich besser vergütet werden, betrifft die Elternzeit nur eine Minderheit der Väter, und dies selten für mehr als drei Monate. Mithin ist der Ansatz der Reform unrealistisch. Mehr noch, viele bewerten den Gleichstellungsdiskurs der Regierung als Heuchelei. Sie meinen, der Regierung gehe es nicht um eine Förderung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen, sondern darum, Geld zu sparen – sowohl durch die entstehende starke Kürzung der Elternzeit als auch durch die steuerlichen Maßnahmen. Würde der Vater sich aber nicht oder nur in begrenztem Maße an der Elternzeit beteiligen, müsste eine Betreuungslösung für das Kind gesucht werden. Dennoch reicht das Kinderbetreuungsangebot nicht aus, um einen bedeutenden Anstieg der Nachfrage zu decken. Sollten Eltern aber keinen Betreuungsplatz bekommen, stellt sich hiermit die Frage, ob Frauen nicht gezwungen wären, ihre Arbeitsstelle aufzugeben, was die Position der Mütter auf dem Arbeitsmarkt noch schwächen würde. Noch ist diese Reform nicht durchgekommen, und aufgrund der Widerstände von links und von rechts sind ihre Aussichten auf Erfolg ungewiss.

Dennoch ist den Reformen der vergangenen Jahre durchaus einiges abzugewinnen. Neben der bereits erwähnten Einführung eines Erziehungsauftrags für Stiefeltern stellt das Gleichstellungsgesetz, das am 5. August 2014 verabschiedet wurde, eindeutig einen wichtigen Schritt nach vorn dar, was den Umfang und die Vielfalt der angewendeten Instrumente angeht. Zunächst sollen sexistische Klischees insbesondere durch eine verstärkte Kontrolle der Medien und des Internets und durch ein Verbot von Schönheitswettbewerben für unter 13-Jährige besser bekämpft werden. Der Ausdruck »guter Familienvater« wurde aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch (*code civil*) gestrichen. Zudem soll die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen verstärkt werden. Dazu gehören zum Beispiel die systematische Infragestellung des Erziehungs- und Sorgerechts von Straftätern, Maßnahmen gegen Belästigung und Diskriminierung in der Armee, die Einführung von gezielten Ausbildungen für Berufstätige aus den Bereichen Gesundheit, Justiz und Armee usw. Hinzu kommt die stufenweise Einführung einer öffentlichen Garantie für Einelternfamilien, die Unterhaltsgeld nicht oder nur teilweise erhalten. Bleibt das Unterhaltsgeld aus, tritt bereits nach einem Monat eine von der Familienbeihilfskasse gezahlte Substitutionsleistung ein. Diese Maßnahme dürfte das Leben der Alleinerziehenden deutlich verbessern, da derzeit in 40 Prozent der Fälle die Alimente nicht oder nur teilweise gezahlt werden.

Darüber hinaus fördert das Gesetz die Parität in allen gesellschaftlichen Bereichen: Die finanziellen Sanktionen, die Parteien zu zahlen haben, wenn sie die Parität nicht beachten, sollen verdoppelt werden. Besonders symbolisch: Selbst in den Leitungsinstanzen der Sportverbände soll es einen Anteil von 40 Prozent Frauen geben.

Besonders wichtig sind jedoch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz. Zum einen wird das Prinzip der Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten erweitert. Das Gesetz von 2011 sah eine Quote für die Aufsichtsräte und Vorstände von öffentlichen Unternehmen, Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften von 20 Prozent innerhalb von drei Jahren und von 40 Prozent bis 2017 vor. Dies hatte sich schlagartig ausgewirkt: Während der Anteil von Frauen in den Vorständen der Aktiengesellschaften des CAC 40² zwischen 2006 und 2009 nur von

2. Der CAC 40 ist ein französischer Aktienindex, der die 40 umsatzstärksten Aktiengesellschaften in Frankreich umfasst. Der SBF 120 enthält alle im CAC 40 aufgelisteten Firmen sowie 80 weitere Aktiengesellschaften der Pariser Börse.

7,4 Prozent auf 10,5 Prozent angestiegen war, erreichte er bereits 2010 mitten in den Debatten über das Gesetz 15,3 Prozent und überschritt 2012 mit 23,5 Prozent das für 2014 festgesetzte Ziel trotz der großen Widerstände von Arbeitgeberseite. Eine ähnliche Entwicklung konnte auf dem SBF 120 festgestellt werden. Dennoch hält sich der Erfolg in Grenzen. Um sich nicht an die Frauenquote halten zu müssen, wurden gewisse Firmen in vereinfachte Aktiengesellschaften umgewandelt. Zum Teil wurde auch die Zahl der Vorstände und Aufsichtsräte angepasst, um nicht zusätzliche Frauen rekrutieren zu müssen. Schließlich gehören Frauen meistens zu den nichtexekutiven Mitgliedern des Vorstands. Die exekutiven Mitglieder werden nach wie vor in überwiegender Mehrheit von Männern gestellt.

Das Gesetz von 2014 erweitert die Tragweite der Frauenquote. Betroffen von der 40-Prozent-Frauenquote sind nicht mehr bestimmte juristische Formen, sondern alle Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeiter_innen ab 2020 und alle Firmen mit mindestens 500 Arbeitnehmer_innen ab 2017.³ Dabei werden die Sanktionen verschärft. Unternehmen, die wegen Diskriminierung sanktioniert wurden oder die keine Verhandlungen zur Gleichstellung aufgenommen haben, können von öffentlichen Verträgen und öffentlich-privaten Partnerschaften ausgeschlossen werden. Zwei Probleme bleiben damit aber bestehen: einerseits der geringe Anteil von Frauen unter den exekutiven Vorständen, andererseits die Tatsache, dass die Frauenquote in den Vorständen und Aufsichtsräten nur eine Minderheit von Frauen betrifft und die Lage der Frauen bei der Arbeit im Allgemeinen nicht berührt. Damit wird allerdings ein erster Schritt gemacht, der weitere Entwicklungen möglich machen dürfte.

Dies ist aber auch der Grund, weshalb das Gleichstellungsgesetz Maßnahmen vorsieht, um die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu fördern und ihre Stellung im Beruf zu stärken. Zum einen zielen diese Maßnahmen darauf ab, den Umfang der weiblichen Beschäftigung durch eine stärkere Entlastung der Frauen im privaten Bereich und durch die Förderung einer längeren Teilzeitarbeit auszubauen. Beschäftigte sollen nun die Möglichkeit erhalten, ihr Arbeitszeitkonto in Dienstleistungschecks umzuwandeln, die es ermöglichen, haushaltsnahe Dienstleistungen zu bezahlen. Für die Kinderbetreuung

durch eine Tagesmutter sollen Familien außerdem in Zukunft nur noch ihren Eigenanteil zahlen (»tiers-payant«), was die Entscheidung für eine Erwerbstätigkeit bei Haushalten aus ärmeren Verhältnissen erleichtern dürfte. Zudem wurde die Mindestarbeitszeit in dem Gesetz vom 14. Juni 2014 auf 24 Wochenstunden angehoben. Von der Feststellung einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 23 Wochenstunden bei Teilzeitarbeit ausgehend, setzte sich die Regierung damit eine längere Teilzeitarbeit zum Ziel. Dies soll dazu beitragen, ungewünschte Teilzeitarbeit einzuschränken. Eurostat zufolge übten im Jahr 2013 45,7 Prozent der Männer und 38 Prozent der Frauen eine Teilzeitbeschäftigung aus, weil sie keine Vollzeitstelle gefunden hatten.

Zum anderen geht es bei diesen Reformen um die Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen im Beruf und um die Stärkung der weiblichen Präsenz in männerdominierten Berufszweigen. So haben Unternehmen nun die Pflicht, die Beseitigung der geschlechtsbezogenen Unterschiede in Entgelt und Karriere auf die Tagesordnung der jährlichen Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene zu setzen. Jedes Jahr sollen Arbeitgeber über die Gleichstellung von Männern und Frauen im Betrieb Bericht erstatten. Des Weiteren sollen Unternehmen in männerdominierten Branchen für die berufliche Integration von Frauen von sektoriellen Ausbildungsfonds unterstützt werden. Wie bereits gesagt wurde, sollen dabei die Sanktionen verschärft werden, da festgestellt wurde, dass Kontrollen und Sanktionen bislang kaum angewendet wurden. Aufschlussreich bei diesem Gesetz, das auch zahlreiche familienpolitische Elemente (wie die Reform der Elternzeit) beinhaltet, ist, dass es nicht von der Familienministerin in die Wege geleitet wurde, sondern von der Ministerin für die Rechte der Frauen, Najat Vallaud-Belcacem.

Nichtsdestoweniger wurden Reformen zugunsten einer besseren Gleichstellung zwischen den Geschlechtern verabschiedet, die die Lage der Frauen im Beruf stärken und die Lage von gewissen Bevölkerungsgruppen – insbesondere von Gewaltopfern und Einelternfamilien – verbessern dürften. Doch unterliegen sie wie schon seit Jahren einem Haushaltszwang: Es wurden nur Reformen vorgeschlagen, die den Staat nichts kosten. Und nach wie vor bleiben die Männer von diesen Reformen unberührt, so dass sich auf der Ebene der Arbeitsteilung in der Familie kaum etwas ändern dürfte. Schließlich kann man sich fragen, inwiefern die Kürzung der familienpoli-

3. Das Gleichstellungsgesetz sieht auch die allmähliche Einführung der Parität in öffentlichen Instanzen (wie Berufskammern, beratenden Gremien usw.) vor.

tischen Hilfen und die allgemeine Anhebung der Steuern sich auf den Geburtenstand auswirken könnten – nicht nur aus wirtschaftlichen Gründen, sondern auch, weil sie den Eindruck erwecken, dass Familien nicht im gleichen Maße unterstützt werden wie früher, und somit die Familienfreundlichkeit in Frankreich infrage stellen.

3.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum

- Der letzte Parteitag wurde im Juli 2015 abgehalten.
- Anfang Dezember 2014 wurde ein neues Grundlagenpapier («charte des valeurs») mit dem Titel «charte des socialistes pour le progrès humain» präsentiert, das jedoch nichts Konkretes beinhaltet, sondern als ideologischer Referenzrahmen dienen soll.

»Projet Socialiste 2012«

In dem Dokument »Projet Socialiste 2012« aus dem Jahr 2011, das einem Parteiprogramm am nächsten kommt, werden 30 Punkte genannt, die im Jahr 2012 eine Priorität der Sozialisten darstellen sollten. Dazu zählen:


- Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern
- Öffnung der Ehe und der Adoption für gleichgeschlechtliche Paare
- Bildung und Erziehung:
 - Reformen im Bildungswesen, um den schulischen Erfolg und den Zugang zu Bildung für Kinder und Jugendliche zu garantieren, z. B. Aufwertung des Lehrberufes, Überarbeitung und Vereinheitlichung der Lehrpläne, Anpassung, dabei besonders die Reduzierung von Unterrichtszeiten
 - Ausbau von Krippenplätzen und Einschulung mit zwei Jahren
- Um die Zahl prekärer Arbeitsverhältnisse zu reduzieren – von denen vor allem Frauen betroffen sind –, sollen Teilzeitstellen von unter 20 Stunden abgeschafft werden
- Reform der Elternzeit mit dem Ziel, Frauen besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren

- Ausweitung der Parität auf die gesamte öffentliche Sphäre.
- Verpflichtung aller öffentlichen Spitäler, Abtreibungen anzubieten.
- Verhütungsmittel sollen Minderjährigen kostenlos zur Verfügung gestellt werden.
- Einrichtung einer nationalen Stelle, die Gewalt gegen Frauen überwacht und Weiterbildungen für Fachpersonal in diesem Bereich anbietet.
- Einführung eines Prostitutionsgesetzes, das den Schwerpunkt auf Prävention, sexuelle Gesundheit, Wiedereingliederung ehemaliger Prostituiertes und Kriminalisierung der Freier legt.
- Einführung eines Unterrichts auf Grundschulstufe, der sich mit Geschlecht und Geschlechterstereotypen auseinandersetzt.
- Wiedereinrichtung eines Ministeriums für Frauenrechte.

»Les 40 engagements de François Hollande pour l'égalité homme-femme«

François Hollande hatte sich im Wahlkampf 2012 als Feminist positioniert und ein Papier mit 40 Punkten präsentiert, wie er sich für die Rechte von Frauen und mehr Gleichheit zwischen Männern und Frauen in der Gesellschaft einsetzen will. Er lehnt sich dabei stark an das »Projet Socialiste 2012« an. Diese Punkte sind um folgende Themen organisiert:

- Gleichheit von Männern und Frauen im Beruf.
- Bekämpfung von Prekarität (von der Frauen in stärkerem Ausmaß betroffen sind).
- Einsatz für Unterricht, der für Sexismus und Geschlechterstereotypen sensibilisiert.
- Unterstützung von Eltern und Einrichtung bzw. Verbesserung der Betreuungsangebote für Kleinkinder.
- Stärkung der politischen Parität und gleichmäßigere Machtverteilung in allen anderen gesellschaftlichen Sphären.

- 
- Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt.
 - Garantie des Zugangs zu Gesundheitsdienstleistungen und Stärkung der sexuellen Rechte (Information, Aufklärungsunterricht, Verhütung, Abtreibung).
 - Wiedereinführung einer Ministerin für Frauenrechte.

Aktuelle Themen und interne Debatten

- 2013 und 2014 scheinen gender- und familienpolitische Debatten innerhalb der Parti Socialiste (PS) eine marginale Rolle eingenommen zu haben. Die Versprechen des Wahlkampfes werden jetzt nach und nach abgearbeitet, weitere programmatische Diskussionen finden kaum statt.
- Während der »Université d'été« in La Rochelle im August 2014, eines jährlich stattfindenden Diskussionsforums der PS, wurde nur in einer von über 50 Veranstaltungen ein explizit geschlechterpolitisches Thema diskutiert, nämlich das Projekt, in Grundschulen Unterricht zur Sensibilisierung für Geschlecht und Geschlechterstereotypen einzuführen.
- Vermutlich spielen hier auch die gegenwärtig tiefen internen Spaltungen der PS, Hollandes schwache Position und die prekäre wirtschaftliche Situation Frankreichs eine Rolle, durch die andere Themen priorisiert und gender- und familienpolitische Themen an den Rand gedrängt werden.

4. Großbritannien

4.1 Daten und Fakten

- Der Gender Equality Index des European Institute for Gender Equality beläuft sich für das Jahr 2012 für Großbritannien auf 58 (von 100). Gegenüber der ersten Messung 2005 (62) stellt dies einen deutlichen Rückschritt dar. Allerdings liegt Großbritannien damit weiter deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 52,9.
- Der allgemeine Gender Pay Gap liegt mit 19,1 Prozent über dem EU-Durchschnitt (16,4 Prozent für 2013). Vergleicht man nur die Vollzeit-Beschäftigten beträgt er 9,4 Prozent (Zahlen für November 2014).
- 71,3 Prozent der Frauen zwischen 16 und 59 Jahren sind erwerbstätig (Männer: 78,3 Prozent; Zahlen für Februar–April 2015), es arbeiten jedoch deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit (Zahlen für 2013: 42 Prozent der Frauen und 12 Prozent der Männer zwischen 16 und 64 Jahren).
- Die gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit in Großbritannien beläuft sich derzeit auf 48 Wochenstunden. Diese Regelung ist Teil der 1998 unter Labour beschlossenen Arbeitszeitgesetzgebung.
- Ein von der Regierung (Lord Davies, Minister of State for Trade, Investment and Small Business) in Auftrag gegebener Report von 2011 schlug vor, dass die 100 größten Unternehmen Großbritanniens sich eine freiwillige Quote von 25 Prozent Frauen in Führungsetagen bis 2015 setzen sollen. 33 dieser Unternehmen haben sich so eine Quote gesetzt. Die Wirkung ist ambivalent: Während sich der Anteil nicht-leitender Managerinnen tatsächlich von 15,6 Prozent im Jahr 2010 auf 28,5 Prozent im März 2015 erhöht hat, ist der Anteil von leitenden Managerinnen lediglich von 5,5 Prozent auf 8,6 Prozent gewachsen. Insgesamt wurde die gesetzte Quote von 25 Prozent mit von 23,5 Prozent knapp verfehlt.
- In der aktuellen Regierung und im Parlament sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Bei den Unterhauswahlen 2015 wurden 191 weibliche Abgeordnete ins Parlament gewählt, was einem Anteil von 29 Prozent ausmacht und mehr sind als jemals zuvor (Legislatur 2010–2015: 23 Prozent). Im House of Lords ist ein Viertel der Mitglieder weiblich. Von 18 Minister_innen in Camerons Kabinett sind 6 Frauen. Im Schattenkabinett der Labour Partei ist die Hälfte der Positionen mit Frauen besetzt.
- Der Mutterschaftsurlaub beträgt 52 Wochen (wobei das Recht auf Rückkehr auf den selben Arbeitsplatz nur für 26 Wochen gilt); der Vaterschaftsurlaub beträgt 14 Tage. Die Lohnersatzzahlung für die ersten 6 Wochen beträgt 90 Prozent des Gehalts, danach bis zur 39. Woche 139.58 £ oder weiterhin 90 Prozent, wenn der Lohn niedriger ist. Die restlichen 12 Wochen sind unbezahlt. Die Zahlungen werden vom Arbeitgeber geleistet, der diese zu 92 Prozent vom Staat zurückverlangen kann. Mutter- und Vaterschaftsurlaub können nur von arbeitenden Personen in Anspruch genommen werden.
- Der Vaterschaftsurlaub wurde unter der letzten Labour-Regierung 2003 eingeführt. Zudem wurden während dieser Zeit sowohl die Dauer als auch die finanziellen Zuschüsse des Mutterschaftsurlaubs verdoppelt. Im Wahlkampf 2015 hatte Labour angekündigt, im Falle einer Regierungsübernahme die Dauer des Vaterschaftsurlaubs auf vier Wochen verdoppeln zu wollen.
- Seit 2011 gibt es die Möglichkeit, dass Mütter bis zu 26 Wochen ihres Urlaubs an Väter abtreten, allerdings erst, wenn das Kind mindestens 20 Wochen alt ist (*Additional Paternity Leave*).
- Für nach dem 5. April 2015 geborene oder adoptierte Kinder besteht die Möglichkeit, dass sich die Eltern die verbleibenden freigestellten Wochen und Lohnersatzzahlungen teilen, wenn die Mutter ihren Mutterschaftsurlaub vorzeitig beendet (*Shared Parental Leave and Pay*). Dies muss jedoch innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes geschehen.
- Alle Angestellten (ursprünglich nur Eltern und Pflegende) haben nach einem Minimum von 26 Wochen auf einer Stelle das Recht, ein Gesuch für flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing) einzureichen (*Right to Request Flexible Working Hours*). Die Arbeitgeber sind verpflichtet, das Gesuch zu prüfen – nicht jedoch dazu, der Nachfrage tatsächlich nachzukommen. In der Praxis wird allerdings weiterhin in erster Linie die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen als »guter Grund« gewertet.

- Für jedes Kind ab dem 3. Lebensjahr können Eltern 15 Stunden staatlich finanzierte Kinderbetreuung pro Woche in Anspruch nehmen. Die maximale Elternzeit beträgt ab der Geburt des Kindes ein Jahr. Dadurch entsteht eine Lücke für 2-Jährige. Im Wahlprogramm der Konservativen für die Unterhauswahl 2015 fand sich das Versprechen, die kostenfreie Betreuung für Drei- und Vierjährige auf 30 Stunden pro Woche zu erhöhen, dies ist jedoch bislang noch nicht umgesetzt.

- Für Kinder, die jünger als drei Jahre sind, ist das Betreuungsangebot schlecht ausgebaut: Nur 35 Prozent von ihnen werden familienextern betreut. Dieses Problem wird aber öffentlich kaum diskutiert.

- Schulen in Großbritannien können grundsätzlich frei entscheiden, wie lange sie Betreuung außerhalb der Unterrichtszeit anbieten. Keine Partei beschäftigt sich mit Reformideen.

- Krankenhäuser werden staatlich finanziert, Pflegedienstleistungen hingegen müssen vom Patienten privat finanziert werden.

- Lohnersatzzahlungen für Familienmitglieder, die ihre Angehörigen pflegen, gibt es nur für Geringverdiener (max. etwa 60 £ pro Woche). Personen mit einem Niedrigeinkommen von höchstens 102 £ in der Woche, die andere Personen (nicht nur Familienangehörige) mindestens 35 Stunden in der Woche pflegen, können eine »Carer's Allowance« von 62,10 £ beantragen. Zudem können sie einen »Carer's Credit« beantragen, der die versäumten Pensionsbeiträge ersetzt. Dieser gilt schon ab einer Pflegeleistung von mindestens 20 Stunden in der Woche.

- Unter der konservativ-liberalen Regierung wurde eine Höchstgrenze für privaten Pflegeaufwand eingeführt: Bei Pflege-Aufwendungen, die höher als 75 000 £ sind, bezuschusst der Staat.

- 44 Prozent der pflegebedürftigen älteren Personen befinden sich in professioneller Pflege.

- Die Rente von Frauen ist im Durchschnitt ein Drittel niedriger als die von Männern. Das Armutsrisiko von Britinnen und Briten über 65 Jahre beträgt 21,4 Prozent und liegt über dem EU-Durchschnitt (EU: 15,9 Prozent; Zahlen für 2010). Frauen sind davon stärker betroffen als Männer.

- England und Wales beschlossen die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare Mitte 2013, Schottland Anfang 2014. Nordirland sprach sich explizit gegen die Öffnung der Ehe aus. Davor gab es die Möglichkeit der »Civil Partnerships«, die der Ehe weitgehend gleichgestellt waren, inklusive Adoptionsrecht (mit Ausnahme von Nordirland bis 2013). Das Nachbarland Irland stimmte im Mai 2015 in einer Volksabstimmung für die Ehe gleichgeschlechtlicher Paare.

4.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten

Innerhalb Großbritanniens gibt es teilweise große Unterschiede zwischen den Ländern England, Schottland, Wales und insbesondere Nordirland. Ein Beispiel ist die Abtreibungsgesetzgebung: Im Gegensatz zu den anderen Ländern Großbritanniens ist in Nordirland Abtreibung illegal. Ausnahmen bestehen ausschließlich, wenn die Schwangerschaft das Leben der Mutter gefährdet, nicht jedoch bei Vergewaltigung oder Missbildung des Fötus. Nach einem Gesetz von 1861 werden Frauen, die illegal abtreiben, mit lebenslänglicher Haft bestraft.

In Großbritannien regierte von 1997 bis 2010 die Labour Party. In dieser Zeit gab es große familienpolitische Fortschritte (insbesondere die Einführung der Sure-Start-Centren, s. u.), die jedoch unter der konservativ-liberalen Regierung größtenteils wieder rückgängig gemacht wurden. Noch bleibt abzuwarten, wie sich der Wahlsieg der Konservativen bei den Unterhauswahlen 2015 auf die Familien- und Geschlechterpolitik auswirken wird. Im konservativen Wahlprogramm fanden sich nur wenige familienpolitische Ankündigungen (siehe Ausbau der Betreuung oben) und keine explizit geschlechterpolitischen Aussagen. Das anstehende Referendum über die britische EU-Mitgliedschaft könnte auch in diesem Bereich weitreichende Konsequenzen haben: Ein EU-Austritt würde vermutlich bedeuten, dass Großbritannien familien- und geschlechterpolitisch zurückfällt, denn hier erwies sich die EU bislang als ein zentraler Treiber.

Noch vor 15 bis 20 Jahren wurden Familie und die Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen als Privatangelegenheiten betrachtet, die in der öffentlichen Diskussion nichts zu suchen hatten. Das hat sich inzwischen deutlich geändert. Familienpolitik ist in der Öffentlichkeit angekommen und häufig Gesprächsthema. Dominiert wird die Debatte vom Thema Kinderbetreuung; das gilt auch für

die familien- und gleichstellungspolitische Auseinandersetzung zwischen den Parteien. Hier wird allerdings nicht mehr diskutiert, ob die Kinderbetreuung eine nationale Aufgabe ist, sondern vielmehr, wie sie organisiert sein soll.

Im Jahr 1998 startete die Labour-Regierung unter Gordon Brown das »Sure Start«-Programm. Es ist eine große sozial- und gleichstellungspolitische Errungenschaft. Im Rahmen dieses Programms wurde mithilfe erheblicher staatlicher Investitionen eine große Zahl lokaler Initiativen zum Ausbau frühkindlicher Betreuung gestartet, mit primärem Fokus auf benachteiligten Gruppen. Bereits 2001 existierten rund 250 lokale »Sure Start«-Projekte. Ab 2005 wurden die sehr heterogenen lokalen Projekte in »Sure Start Children's Centers« integriert. In diesen integrierten Zentren, die sich besonders auch an sozialen Brennpunkten befinden, wird eine Mischung aus Kinderbetreuung, frühkindlicher Bildung, Gesundheitsdiensten und Unterstützung von Familien angeboten. Im Jahr 2010 gab es bereits über 3000 solcher Zentren. Das bedeutete, dass es in fast jedem Gebiet Großbritanniens qualitativ hochwertige Angebote gab.

In den vergangenen Jahren wurde unter der konservativ-liberalen Regierung die Finanzierung der »Sure Start«-Zentren um 20 Prozent gekürzt. Viele Zentren mussten bereits schließen oder ihren Service reduzieren, weitere werden dies in nächster Zeit tun. Da nicht alle Kommunen die fehlende staatliche Unterstützung kompensieren können, werden voraussichtlich gerade in ärmeren Gegenden vermehrt Zentren schließen – also dort, wo sie am dringendsten gebraucht werden und wo Familien das wegfallende Angebot nicht durch private Kinderbetreuung kompensieren können. Zurzeit gibt es in Großbritannien deswegen eine lebhafte Debatte über die Zukunft der »Sure Start«-Zentren.

Ein OECD-Vergleich von 2012 zeigt, dass Großbritannien nach der Schweiz das Land mit den höchsten Kosten für Kinderbetreuung ist. Sie betragen 27 Prozent des Familieneinkommens (OECD-Durchschnitt 11,8 Prozent, Schweiz: 51 Prozent). Der Family and Childcare Trust hat berechnet, dass die Kosten für eine Teilzeitbetreuung für Kleinkinder (bis 2 Jahre) unter der konservativ-liberalen Koalition um ein Drittel gestiegen sind, gleichzeitig erfüllen nur noch 43 Prozent der englischen Kommunen ihre Verpflichtung, Betreuung für Kinder berufstätiger Eltern bereitzustellen (Zahl für 2014: 54 Prozent). Für viele Fa-

milien ist es ökonomischer, dass ein Elternteil – meist die Mutter – zuhause bleibt und die Kinder betreut.

Zugleich ist durch das Wegbrechen traditioneller Industriearbeitsplätze und später durch die Wirtschaftskrise die Zahl der Frauen erheblich gestiegen, die ihre Familie allein oder hauptsächlich ernähren müssen. In Kombination mit den hohen Kinderbetreuungskosten bedeutet das oft, dass diese Familien in finanziell sehr schwierigen Verhältnissen leben. Über zwei Millionen Frauen in Großbritannien sind inzwischen die Allein- oder Hauptnährerinnen ihrer Familie. Auf diesen Strukturwandel hat die Politik bislang noch keine Antworten gefunden.

Besonders belastet ist hier die Sandwich-Generation, also die Frauen, die sich sowohl um ihre Kinder als auch um ihre pflegebedürftigen Eltern kümmern müssen – und möglicherweise noch das Familieneinkommen erwirtschaften. Für sie gibt es sehr wenig Unterstützung. Pflegebedürftige, die nicht über große finanzielle Mittel verfügen, sind in Großbritannien in einer extrem heiklen Lage. Da Pflegedienstleistungen vom Patienten privat finanziert werden müssen, können mittellose Pflegebedürftige oft nicht aus den (staatlich finanzierten) Krankenhäusern entlassen werden. Diskutiert wird darum eine grundlegende Reform der Gesundheits- und Sozialversorgung (s. u.). Kaum bis gar nicht öffentlich diskutiert wird das Thema »Vereinbarkeit von Pflege und Beruf« – auch nicht in der Labour Party.

Gleichstellungspolitisch besonders problematisch in Großbritannien ist die Kombination aus hohen Wochenarbeitsstunden und dem nur wenige Wochenstunden umfassenden Anspruch auf (kostenlose) Kinderbetreuung. Dennoch ist das Thema »flexible Arbeitszeiten« (als Anspruch von Arbeitnehmer_innen) bzw. »Reduzierung der Arbeitszeitnormen« noch nicht in der Gesellschaft angekommen bzw. höchstens Thema von linken Thinktanks. Stattdessen konzentriert sich die arbeitszeitpolitische Debatte stark auf die »zero hour contracts«: Arbeitsverträge, in denen keine Arbeitszeit festgelegt ist. Der Arbeitgeber zahlt nur, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin tatsächlich arbeitet. Umgekehrt muss der Arbeitnehmer zu jeder Zeit verfügbar sein, um anfallende Arbeit zu erledigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist hier besonders problematisch. Im letzten Quartal 2014 waren knapp 700 000 Arbeitnehmer_innen mit einem solchen Vertrag als Haupterwerbsquelle beschäftigt.

Die Austeritätspolitik der letzten Jahre betrifft Frauen in Großbritannien überproportional. Die konservativ-liberale Regierung hatte im Zuge ihrer Sparpolitik außer den Zuwendungen für das »Sure Start«-Programm auch die Lohnersatzzahlungen im Mutterschutz gekürzt. Deren Erhöhung wird auf ein Prozent jährlich eingeschränkt, was nicht einem angemessenen Inflationsausgleich entspricht. Auch die Finanzierung vieler NGOs, insbesondere für Projekte zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, wurde während der Krise stark gekürzt.

In der Vergangenheit gab es Bemühungen, Gleichstellung umfassender zu denken und Antidiskriminierungsgesetze zu vereinheitlichen. 2010 wurde deshalb im »Equality Act 2010« der »Gender Equality Duty« (GED) durch den »Public Sector Equality Duty« ersetzt, der unterschiedliche Formen von Diskriminierung abdeckt (Der GED verpflichtete alle öffentlichen Institutionen zur aktiven Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und zu Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung). An dem neuen Gesetz wird allerdings kritisiert, dass es keine explizite Gender-Komponente enthält und dass es Formen multipler Diskriminierungen nicht gerecht wird. Der Equality Act gilt nicht für Nordirland.

Ebenso wurde die »Women's National Commission« im Oktober 2007 durch das »Government Equalities Office« (GEO) ersetzt. Dieses arbeitet allen Ministerien zu, wird jedoch von der Ministerin für Frauen und Gleichberechtigung präsiert. Seit April 2014 ist das Nicky Morgan von den Konservativen (Morgan hatte noch 2013 gegen die Ehe für gleichgeschlechtliche Paare gestimmt, räumte aber später ein, sie würde heute anders stimmen, da sie zuvor offensichtlich fälschlicherweise angenommen hätte, ihre Wähler_innen seien gegen das Gesetz). Schwerpunkte des Equalities Office waren im letzten Jahr: der Gender Pay Gap und Frauen in Führungsetagen, Homophobie an Schulen sowie das »positive body image«.

Im September 2011 hatte die Regierung die »Think, Act, Report«-Initiative ins Leben gerufen, eine Kooperation mit der Industrie, um auf gerechtere Bezahlung für Frauen aufmerksam zu machen. Derzeit sind etwa eine Million Arbeitnehmer_innen in der »Think, Act, Report«-Initiative gemeldet. Allerdings fordert eine Beteiligung an der Initiative keine tatsächliche Offenlegung der Gehälter, sondern lediglich Basisdaten über die Zahl der Beschäftigten und darüber, ob sich ein Unternehmen

generell schon mit der Frage gerechter Bezahlung auseinandergesetzt hat. Bis heute ist »Think, Act, Report« eines der Hauptprojekte des nationalen »Equalities Office«.

Die schlechte Repräsentation von Frauen im nationalen Parlament wird oft und von verschiedenen Seiten kritisiert. Insbesondere im Sommer 2014, als ein internationales Ranking der Repräsentation von Frauen im Parlament veröffentlicht wurde, in dem Großbritannien von Platz 20 (1997) auf Platz 65 (2014) abgestiegen war, wurde verstärkt die Möglichkeit von »all-women shortlists« (AWS) diskutiert. Die Labour Party hatte schon vor einiger Zeit die Möglichkeit eingeführt, für Parlamentswahlen reine Frauenlisten aufzustellen. Die damalige stellvertretende Parteichefin Harriet Harman begründete diesen Schritt damit, dass dies die einzige Methode sei, die funktioniert hätte: Auch bei 50/50-Kandidat_innenlisten seien immer die Männer gewählt worden. Im Sommer 2014 räumten auch David Cameron und einige andere Konservative ein, die Möglichkeit der reinen Frauenlisten in Betracht ziehen zu wollen. So könne der Partei ein moderner Anstrich gegeben und mehr Anklang bei der weiblichen Wählerschaft gefunden werden. Die frühere konservative Frauenministerin Maria Millers befürwortet die Frauenlisten ebenfalls – jedoch nur, wenn sich der Frauenanteil nicht bald von selbst verbessere. Die offizielle Position der Partei ist, reine Frauenlisten seien nicht geplant. Kritische Stimmen sahen die Andeutungen der Tories als Last-Minute-Aktion, um Wählerstimmen zu gewinnen. Allerdings ist eine Mehrheit der konservativen Wähler_innen – auch der weiblichen – gegen AWS. Bei den Anhängerinnen der Labour Party sind es auch nur knapp weniger als die Hälfte.

Die Konservativen haben angedroht, die »European Convention on Human Rights« verlassen zu wollen, wenn britischen Gerichten nicht mehr Kompetenzen eingeräumt werden. Das hätte vermutlich auch Folgen für die »Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women« (CEDAW). Schon jetzt wird Großbritannien wegen der vielen Sparmaßnahmen, die Frauen betreffen, und für die Abschaffung des »Gender Equality Duty« vom CEDAW-Komitee gerügt. Beim letzten CEDAW-Bericht 2010 hatte das Government Equality Office (GEO) sich geweigert, mit Frauen-NGOs zusammenzuarbeiten.

4.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum

Labour Party – Wahlprogramm 2015

- Labour konzentrierte sich in seinem Wahlprogramm darauf, den wirtschaftspolitischen Ruf der Partei zu verbessern, die Reduzierung des Staatsdefizits stand im Fokus. Weitere Schwerpunkte waren das nationale Gesundheitssystem und die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt. Angesprochen werden sollte die »arbeitende Familie«.
- Im Wahlprogramm war angekündigt, große Unternehmen zur Veröffentlichung ihres Gender Pay Gaps zu verpflichten. Obwohl Großbritannien bereits 1970 den Equal Pay Act verabschiedet hat, kann von einer gleichberechtigten Bezahlung von Frauen und Männern immer noch keine Rede sein.
- Die Schattenministerin für Frauen und Gleichstellung ist seit 2013 Gloria de Piero.

Kinderbetreuung

- Arbeitenden Eltern von 3- und 4-jährigen Kindern (die Schulpflicht beginnt ab 5 Jahren) sollen pro Woche 25 Stunden (statt gegenwärtig 15 Stunden) kostenlose Betreuung zur Verfügung stehen. Zur Gegenfinanzierung der zusätzlichen Betreuungskosten schlägt Labour die Erhebung einer »bank levy tax« (Abgabe für Hochrisikokredite britischer Banken) vor. Außerdem will Labour das »Sure Start«-Programm erneut ausweiten.
- »Sure Start« soll grundlegend überarbeitet werden, so dass die verschiedenen lokalen Einrichtungen besser zusammenarbeiten.
- Labour diskutiert außerdem die Qualität von Kinderbetreuung. Eltern sollen zur Beurteilung von Kinderbetreuungseinrichtungen herangezogen werden.
- Zudem soll eine rechtliche Absicherung der Betreuung vor und nach der Schule (8–18 Uhr) für Grundschulkind eingeführt werden.
- Die Partei erkennt an, dass viele Väter mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten und schlägt die Verdopplung des Vaterschaftsurlaubs von zwei auf vier Wochen sowie die Erhöhung des Vaterschaftsgelds auf 260 £ vor.

»living wage«

- Die Labour Party setzt sich für einen »living wage« ein, also einen Lohn, der über dem aktuellen Mindestlohn (seit 1998) liegt und für die Deckung aller Lebenskosten reicht. Diese Forderung wird insbesondere auch im Zusammenhang mit familienpolitischen Positionen genannt.
- Der Vorschlag Labours war es zudem, den nationalen Mindestlohn von gegenwärtig 6,50 £ (seit Oktober 2014) auf über 8 £ bis 2019 zu erhöhen.
- Die viel kritisierten »zero-hours contracts« (siehe oben), bei denen Arbeitnehmer_innen ohne festgelegte Stundenzahl angestellt werden und meist kurzfristig erfahren, ob ihre Arbeitskraft benötigt wird oder nicht, will Labour abschaffen.

Verbesserung der Qualität der Ausbildung von Lehrer_innen

- Labour kritisiert die gegenwärtig sehr unterschiedliche Qualität der Ausbildung von Lehrer_innen und die sehr großen Qualitätsunterschiede unter den Schulen. Insbesondere in ärmeren Vierteln gibt es gegenwärtig einen Mangel an guten Schulen.
- Labour will die Qualifizierung von Lehrer_innen verbessern und allen Schulen gleich gute Rahmenbedingungen und Freiheiten bieten, um sich verbessern zu können. Zudem soll die Kontrolle von Schulen dezentralisiert werden, und es sollen regionale Kontrollorgane eingeführt werden. Auch Eltern sollen über diese Kontrollorgane intervenieren können.
- Die nichtakademische Ausbildung soll durch die Einführung eines »Technical Baccalaureate« verbessert werden.

Reform des Gesundheitssystems

- Das Nationale Gesundheitssystem NHS war eines der großen Wahlkampfthemen für beide Parteien. Die Konservativen versprachen Investitionen von 8 Milliarden Pfund jährlich für die nächste Legislatur. Labour kündigte an, 2,5 Milliarden mehr als die Konservativen investieren zu wollen, um 8000 neue Allgemeinärzte, 20 000 Krankenschwestern und 3000 Hebammen einzustellen. Es sollte garantiert werden, innerhalb von 48 Stunden einen Termin beim Allgemeinarzt zu erhalten.

- Labour strebt zudem eine Reform des Gesundheitssystems an, bei dem Leistungen für physische Gesundheit, psychische Gesundheit und soziale Dienste zusammengelegt werden. Die Privatisierung des Gesundheitssystems soll gestoppt werden.

Labour begründet die Pläne, zusätzlich Geld in mehr kostenlose Kinderbetreuung zu investieren, in erster Linie ökonomisch – mit der Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit. Daher betont Labour die langfristigen Kosten, die durch das Schließen von »Sure Start«-Zentren entstehen. Argumentative Schützenhilfe gibt es unter anderem von der »Fabian Society« und dem »Institute for Public Policy Research« (IPPR), die beide betonen, dass hohe Kinderbetreuungskosten ökonomisch kontraproduktiv seien, da sie gut ausgebildete Frauen vom Arbeitsmarkt fernhielten. Auch würden die höheren Ausgaben für 25 Stunden kostenlose Kinderbetreuung pro Woche durch höhere Steuereinnahmen kompensiert. Ein anderes Argument der Linken für mehr kostenlose Kinderbetreuung ist weiterhin die verbesserte Chancengleichheit der Kinder bei der Einschulung. Auffällig ist jedoch, dass laut einer Umfrage der Fabian Society quer durch alle Parteien hindurch die Auffassung herrscht, dass eine Erhöhung der Steuern eher für die Finanzierung der Betreuung von älteren Personen als von Kindern gerechtfertigt ist.

Nach der Wahlniederlage befindet sich die Labour Party in einem Richtungsstreit über das künftige Profil der Partei.

Labour Women

- In der Organisation »Labour Women« finden sich kaum mehr oder stärker ausdifferenzierte familien- und geschlechterpolitische Positionen als in der Mutterpartei.
- Labour Women betont immer wieder, dass die Labour Party die Partei mit der besten Vertretung von Frauen sei, sich jedoch weiter für einen noch höheren Frauenanteil einsetze. In der Tat ist Labour die Partei mit der besten Gender-Balance: 42,7 Prozent der Labour MPs sind Frauen.
- Anfang 2014 lancierte die damalige stellvertretende Parteivorsitzende Harriet Harman eine neue Website der Labour Women: »Amplify. The Voice of Labour Women«. Ziel des Projekts war es, darauf aufmerksam zu machen, wie die Regierung Camerons den Frauen geschadet hat, die Errungenschaften für Frauen der letzten Labour-Regierung zu schützen und ein Forum zum Ideenaustausch für Kampagnen zur Wahl 2015 zu bieten.
- Ein übergeordnetes Ziel der Labour Party ist es, Müttern den Weg zurück in die Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Labour Women möchte jedoch verhindern, dass Frauen zu einer (zu) frühen Rückkehr in den Beruf gezwungen werden, und verweist darauf, dass deshalb unter der letzten Labour-Regierung die Dauer des Mutterschaftsurlaubs verdoppelt wurde.

Andere Akteure

- In Großbritannien gibt es eine sehr aktive und gut vernetzte NGO-Szene, die sich mit Genderfragen, Gleichstellungs- und Familienpolitik beschäftigt. Auf der Ebene der einzelnen Länder sind die verschiedenen Organisationen in den Dachorganisationen »Engender« (Scotland), »National Alliance of Women's Organisations« (NAWO; England), »Northern Ireland Women's European Platform« (NIWEP) und »Women's Equality Network Wales« organisiert. Auf nationaler Ebene sind Vertreter_innen dieser vier Dachorganisationen im »UK Joint Committee on Women« (UKJCW) vereint.
- *Commission on Older Women*: Über yourbritain.org.uk hat sich eine »Commission on Older Women« gegründet, die sich um die Anliegen älterer Frauen in Bezug auf Arbeit, Medien und Pflegeverantwortung kümmert. Ausgangspunkt war die Beobachtung, dass ältere Frauen in der Gesellschaft oft übersehen werden. Zudem seien die heute 50- und 60-jährigen Frauen die ersten, die sowohl Familien als auch Karrieren hatten, jedoch immer noch stark benachteiligt sind.

5. Österreich

5.1 Daten und Fakten

- Der Gender Equality Index des European Institute for Gender Equality beläuft sich für das Jahr 2012 für Österreich auf 50,2 (von 100). Gegenüber der ersten Messung 2005 (50,5) stellt dies einen leichten Rückschritt dar. Österreich liegt damit knapp unter dem europäischen Durchschnitt von 52,9.
- Der Gender Pay Gap liegt mit 23 Prozent knapp über dem von Deutschland.
- Der Gender Pension Gap beträgt 34 Prozent.
- Seit Januar 2014 sind alle Unternehmen mit über 150 Angestellten gesetzlich dazu verpflichtet, geschlechtsspezifische Statistiken über ihre Entlohnung zu veröffentlichen.
- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist mit 67 Prozent relativ hoch; die Teilzeitquote lag 2013 bei Frauen bei 46,9 Prozent und bei Männern bei 10,9 Prozent. Bei beiden Geschlechtern hat die Teilzeitarbeit in den letzten 20 Jahren zugenommen, bei Frauen allerdings stärker als bei Männern.
- Der Anteil von Frauen in den 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs liegt in der Geschäftsführung bei 5,9 Prozent, in den Aufsichtsräten bei 16,2 Prozent. An diesen Zahlen hat sich in den letzten zehn Jahren wenig verändert.
- Im März 2011 hat die Bundesregierung eine selbstverpflichtende Quotenregelung für staatsnahe Unternehmen (Anteil des Staates über 50 Prozent) eingeführt. Bis Ende 2018 soll der Frauenanteil in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen mindestens 35 Prozent betragen.
- Im Parlament sind Frauen aktuell mit 31 Prozent vertreten, von den Minister_innen war knapp die Hälfte weiblich. Ein weibliches Staatsoberhaupt gab es in Österreich noch nie. Besonders gering ist die politische Vertretung von Frauen auf der Gemeindeebene. 2014 waren nur sechs Prozent der Bürgermeister_innen weiblich.
- Österreich gibt relativ viel für Familienleistungen aus: Mit knapp 3 Prozent liegt es über dem OECD-Durchschnitt von 2,5 Prozent. Allerdings liegt der Schwerpunkt auf monetären Transfers (direkte Geldleistungen an Familien), der Anteil der Ausgaben für Realtransfers (v. a. Förderung öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen) ist ungewöhnlich niedrig.
- Der Mutterschutz umfasst jeweils acht Wochen vor und nach der Geburt. In dieser Zeit wird abhängig Beschäftigten, Selbstständigen und Bezieherinnen von Arbeitslosengeld das volle letzte Gehalt bezahlt, das sogenannte »Wochengeld«.
- Ein gesetzlicher Anspruch auf Vaterschaftsurlaub besteht nicht, wird aber immer wieder von verschiedenen Seiten gefordert. Anfang 2011 wurde für Beamte im öffentlichen Dienst eine 1-monatige Väterkarenz eingeführt, junge Väter dürfen nun bis zu einem Monat unbezahlten Urlaub nehmen. Bis Ende 2013 haben 13 Prozent der neuen Väter diese Möglichkeit genutzt.
- Elternkarenz: Karenz ist ein arbeitsrechtlicher Begriff und umfasst den Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts. Arbeitnehmer_innen haben Anspruch auf Karenz bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes. Die Karenzzeit kann höchstens zweimal zwischen den Eltern geteilt werden, wobei eine Einheit jeweils mindestens zwei Monate dauern muss. Die Eltern dürfen nicht gleichzeitig Karenz für dasselbe Kind nehmen. Während der Karenzzeit wird kein Lohn ausgezahlt, jedoch kann ein Antrag auf Kinderbetreuungsgeld gestellt werden, das maximal 36 Monate ausbezahlt wird. Die Regelung über das Kinderbetreuungsgeld trat 2002 unter der Regierungskoalition der ÖVP und FPÖ in Kraft. Es löste das seit Ende der 1960er bestehende »Karenzgeld« ab. Ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld existiert aber erst seit 2010. Gegenwärtig stehen zwei Systeme mit insgesamt fünf Varianten zur Auswahl: Eine Pauschalleistung mit vier Varianten sowie eine einkommensabhängige Variante. Die Pauschalleistungen reichen von 12 + 2 Monate (ca. 1 000 Euro/Monat) bis 30 + 6 Monate (ca. 436 Euro/Monat). Die einkommensabhängige Variante deckt 80 Prozent (max. 2 000 Euro pro Monat) des Lohnes für 12 + 2 Monate. Die Komplexität dieses Systems wird oft kritisiert.

- Mit der Einführung der einkommensabhängigen Variante ist der Anteil der Väter, die Karenz nehmen, deutlich gestiegen: Von den Paaren, die diese Variante wählen, gehen 31 % der Männer in Karenz. Von einer paritätischen Aufteilung der Kindererziehung sind die Eltern aber noch weit entfernt; der Löwenanteil der Väter nimmt nur zwei Monate Karenz. Am beliebtesten bei Eltern (50 %) ist weiterhin die längste Pauschal-Variante (30 + 6 Monate). Hier ist der Karenzväter-Anteil am geringsten.

- Nach Ende (oder statt) der Elternkarenz haben Eltern bis zum 7. Geburtstag ihres Kindes gesetzlich Anspruch auf Elternteilzeit, also die Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit. Allerdings ist dieser Anspruch mit keinen finanziellen Zusatzleistungen verbunden und auch nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich: Erstens muss der Betrieb mehr als 20 Angestellte haben, zweitens müssen sie zuvor mindestens 3 Jahre ununterbrochen in dem Betrieb beschäftigt gewesen sein. Im Gegensatz zur Elternkarenz kann die Elternteilzeit gleichzeitig von beiden Elternteilen bezogen werden.

- Die Kinderbetreuung in Österreich ist sehr unterschiedlich entwickelt (Stadt-Land); im städtischen Gebiet allerdings sehr gut ausgebaut. Seit einigen Jahren gibt es in Wien kostenlose Kinderbetreuung für Unter-Sechsjährige in allen städtischen Einrichtungen und in den Betreuungseinrichtungen großer Vereine. Das letzte Kindergartenjahr in Österreich ist (halbtägig) verpflichtend und kostenlos.

- Von den Kindern unter zwei Jahren wurden 2013 23 Prozent institutionell betreut, von den 3–5-jährigen 91 Prozent; die Quoten sind in den letzten 20 Jahren sehr stark gestiegen.

- Seit 2005 werden für nach dem 1. Januar 1955 Geborene grundsätzlich pro Kind bis zu vier Jahre, während der sich der/die Versicherte überwiegend der Kinderbetreuung widmet, als Versicherungszeiten in der Pensionsversicherung gewertet.

- Österreich kennt kein Ehegattensplitting, sondern wendet das Prinzip der Individualbesteuerung an. Dadurch wird die finanzielle Entlastung von Familien ausschließlich an das Vorhandensein von Kindern geknüpft.

- Pflegekarenz: Seit Januar 2014 haben Arbeitnehmer_innen die Möglichkeit, für die Betreuung von nahen Angehörigen ein bis drei Monate Pflegekarenz oder Pflegezeit zu beantragen. Allerdings besteht darauf noch kein gesetzlicher Anspruch, d. h. der Arbeitgeber muss zustimmen. Der Grundbetrag des Pflegekarenzgeldes ist einkommensabhängig und beträgt wie das Arbeitslosengeld 55 Prozent des Nettoeinkommens; es gibt aber eine Untergrenze.

- Die eingetragene Partnerschaft wurde 2010 eingeführt. Jedoch setzte der katholisch-konservative Flügel der ÖVP diverse, teils vor allem mit symbolischer Bedeutung aufgeladene Unterschiede zur Eheschließung durch: So dürfen die Zeremonien nicht auf dem Standesamt, sondern bei der Bezirksverwaltungsbehörde stattfinden. Adoption durch gleichgeschlechtliche Paare ist nicht erlaubt, allerdings hat der Verfassungsgerichtshof im Dezember 2014 (VfGH G119-120/2014-12) das Adoptionsverbot für gleichgeschlechtliche Partner_innen für verfassungswidrig erklärt. Die verfassungswidrigen Bestimmungen treten damit mit Ablauf des 31. Dezember 2015 außer Kraft. Die Stiefkindadoption ist seit 2013 möglich. Diese Änderung wurde auf Druck des Europäischen Menschenegerichtshofs umgesetzt.

5.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten

Im Dezember 2013 wurde Österreichs neue Bundesregierung »Faymann II« ernannt. Sie besteht aus einer großen Koalition der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) und der Österreichischen Volkspartei (ÖVP). Von 2000 bis 2006 war die SPÖ in der Opposition. Es regierte die ÖVP in Koalition mit der rechtspopulistischen FPÖ (Freiheitliche Partei Österreichs). Ab 2007 regierte die SPÖ wieder zusammen mit der ÖVP und stellte ab 2008 den Bundeskanzler Faymann. Für Gleichstellungspolitik ist auf nationaler Ebene seit März 2014 das »Bundesministerium für Bildung und Frauen« zuständig. Dieses Ministerium ergab sich aus dem Zusammenschluss des seit 2007 in das ins Bundeskanzleramt integrierte »Ministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst« und dem vormaligen »Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur«. Geleitet wird das Ministerium von Gabriele Heinisch-Hosek (SPÖ), die bereits seit 2008 dem Ministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst vorstand. Dem ebenfalls seit 2014 bestehende »Bundesministerium für Familien und Jugend« (zuvor »Bundesministe-

rium für Wirtschaft, Familie und Jugend«) steht die von der ÖVP berufene, aber parteilose Sophie Karmasin vor. Bis auf die Jahre 2000 bis 2007, in denen das Familienministerium in FPÖ-Hand war, stellte die ÖVP seit 1987 die/den Familienminister_in.

Die Österreichische Bundesregierung ist per Bundesgesetz dazu verpflichtet, alle zwei Jahre »Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen« über die von ihr umgesetzten Maßnahmen herauszugeben. Der erste Bericht wurde 1996 herausgegeben; im Zeitraum 2011–2012 lagen die Schwerpunkte der Maßnahmen laut Bericht von 2013 in den Bereichen »Aktive Frauenförderung« (Arbeitsmarkt, schulische und berufliche Bildung, Sexismus, Gewalt, Gesundheit), »Gleichbehandlung im Arbeitsleben« sowie »Vereinbarkeit« und »Soziale Sicherheit«.

In Österreich sind sowohl die Strategie des Gender Mainstreaming als auch des Gender Budgetings auf Bundesebene institutionalisiert. Im Jahr 2000 wurde die interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming (IMAG GM) eingerichtet. Sie sollte die Strategie des Gender Mainstreaming auf Bundesebene – in allen Bundesministerien und auf allen politischen Ebenen – umsetzen. Gleichzeitig schaffte die Regierungskoalition ÖVP-FPÖ jedoch das Frauenministerium ab und kürzte Ressourcen zur Frauenförderung. 2002 entwickelte die IMAG GMB ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Gender Budgeting spielt in diesem Programm eine zentrale Rolle und ist seit 2009 auch verfassungsrechtlich verankert. Damit nimmt Österreich in Europa eine Vorreiterrolle ein. Eine interministerielle Arbeitsgruppe zu Gender Budgeting wurde bereits 2004 gegründet. Seit 2009 müssen alle Ministerien mindestens ein Pilotprojekt zu Gender Budgeting durchführen, seit 2013 sind sie dazu verpflichtet, die Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern gezielt in die Haushaltsführung zu integrieren. Zwar sticht Österreich mit dieser sehr frühen Institutionalisierung des Gender Budgeting unter den EU-Ländern hervor, doch gibt es auch Kritik an der Umsetzung. Beanstandet wird, dass es oft bei Pilotprojekten bleibe, ohne dass es zu strukturellen Änderungen kommt. Zudem wurde Gender Budgeting oft als rein »technische Übung« gesehen: Zwar wurden Budgets aus einer Geschlechterperspektive analysiert, die Erkenntnisse dieser Analysen wurden jedoch nicht in konkrete Maßnahmen übersetzt. Darüber hinaus wird kritisiert, dass unbezahlte

Arbeit weiter unberücksichtigt, also als Teil des Budgets ausgeblendet bleibt. Insgesamt wird konstatiert, dass das Gender Budgeting etwas »eingeschlafen« ist und die Umsetzung sehr von den jeweiligen politischen Akteuer_innen abhängt.

Unter der Regierung Faymann I (SPÖ-ÖVP) wurde 2010 vom Ministerium für Frauen und Öffentlichen Dienst ein »Nationaler Aktionsplan Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz« erarbeitet. Die übergeordneten Ziele sind: Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl, Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Steigerung der Vollzeitbeschäftigung, Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Familienministerin Sophie Karmasin (ÖVP) hat sich zum Ziel gesetzt, Österreich bis 2025 zum familienfreundlichsten Land Europas zu machen. Aspekte sind für sie u. a.: Realisierung von Kinderwünschen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Partnerschaftlichkeit, Bekämpfung von Gewalt gegen Kinder sowie Bekanntheit und Inanspruchnahme von Familienleistungen. Die Entwicklung dieser Faktoren sollen mit einem jährlich erstellten »Familienfreundlichkeits-Monitor« überwacht werden. Das erklärte Ziel der familienfreundlichen Politik ist für Karmasin (und die ÖVP allgemein) die Erhöhung der Geburtenrate.

In Österreich ist – abgesehen von Großstädten wie Wien – die Kitainfrastruktur noch recht schwach ausgebaut. Zwar strebt die Regierung das »Barcelona«-Ziel von 33 Prozent Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren an, liegt allerdings mit 23 Prozent deutlich hinter dem Ziel zurück. Über die grundsätzliche Notwendigkeit des Ausbaus der Kinderbetreuungsangebote sind sich alle Parteien einig – auch wenn sie diese unterschiedlich nachdrücklich und in unterschiedlicher Tonlage fordern. Die FPÖ fordert zwar auch mehr Kinderbetreuungsplätze, wertet aber die familiäre Betreuung von Kindern prinzipiell höher als die familienexterne Betreuung und fordert unter dem Label »echte Wahlfreiheit zugunsten von Kindeswohl und beruflicher Entfaltung«, nicht nur Kitas auszubauen, sondern auch Eltern materiell zu unterstützen, die ihre Kinder ausschließlich zuhause betreuen. Karmasin plädiert für eine gleichmäßigere Aufteilung der Mittel für Familienpolitik in Sach- und Geldleistungen, insbesondere mehr Investitionen in den

Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten. Damit stößt sie jedoch parteiintern auf Widerstand – die ÖVP tritt eher für Steuererleichterungen für Familien ein. Damit setzt Karmasin die Überzeugungsarbeit der Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek (SPÖ) fort, die sich schon seit vielen Jahren für den Kitausbau einsetzt, insbesondere mit der Argumentation, dass Investitionen in Infrastruktur allen Familien gleichermaßen nützen, nicht – wie Steuererleichterungen – vor allem jenen, die sowieso schon viel verdienen. Im Juni 2014 segnete die Bundesregierung eine »Aufbauoffensive« für Kinderbetreuungsangebote ab: In den kommenden vier Jahren sollen mit einem Budget von insgesamt 305 Mio. Euro Betreuungsangebote anschubfinanziert werden. Damit wurde bis Ende 2014 bereits so viel ausgegeben wie in den sieben vorangehenden Jahren zusammen. Auch der Ausbau ganztägiger Schulformen wird mit zusätzlichen 800 Mio. Euro gefördert.

Die Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek fordert seit Jahren einen Papa-Monat: Männer sollen ein Teil ihrer Karenzzeit und des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld auf vier Wochen nach der Geburt vorziehen können – bislang ist das nicht möglich, wenn die Mutter gleichzeitig in Mutterschutz ist. Väter können in diesem Fall nur einen Monat unbezahlt in Väterkarenz gehen, was sich die meisten Familien finanziell nicht leisten können. Auch gibt es ein Anrecht darauf bislang nur im öffentlichen Dienst. Der Papa-Monat ist auch eine zentrale Forderung der Grünen. Bisher sträubten sich Vertreter_innen der Wirtschaft dagegen. Laut einer Studie der Arbeiterkammer lehnt ein auch ein Großteil der Arbeitnehmer_innen den gesetzlichen Anspruch auf einen Papa-Monat ab. Die Wirtschaftskammer, die die Arbeitgeber_innen vertritt, pflichtet bei und begründet ihre Position mit der gegenwärtig schwierigen wirtschaftlichen Lage. Reinhold Mitterlehner (ÖVP), bis 2013 Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend erklärte 2012: »In der aktuell schwierigen Wirtschaftslage steht für die Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit im Vordergrund und nicht eine zusätzliche soziale Leistung.« Gegenwärtig zeichnet sich hier aber ein Wandel ab. Ende 2013 erklärte Christoph Leitl, Präsident des Österreichischen Wirtschaftsbundes und Präsident der Wirtschaftskammer Österreich: »Ich bin bereit, ernsthaft über alles zu verhandeln.« Im Regierungsprogramm der Koalition »Faymann II« ist lediglich festgehalten, dass die Möglichkeit eines »Papa-Monats« geprüft werden soll.

Als im Jahr 2010 das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld eingeführt wurde, entsprach das einer langjährigen Forderung der SPÖ. Erklärte Ziele waren, gut ausgebildete Frauen dazu zu motivieren, Kinder zu bekommen, und die Beteiligung der Männer an der Elternkarenz zu erhöhen, was tatsächlich auch eingetroffen ist. Die Förderung von Vätern in Elternkarenz war lange ein Schwerpunkt der SPÖ-Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek. Von 2010 bis 2013 führte sie mehrmals die Kampagne »echte Väter nehmen Karenz« durch. Die Grünen fordern aktuell die komplette Streichung der Pauschalvarianten, um die Karenz für die meist besser verdienenden Männer attraktiver zu machen.

Auch die gegenwärtige Regierung will das Kinderbetreuungsgeld überarbeiten. Eine Arbeitsgruppe dazu startete im September 2014. Ob die gegenwärtigen Pauschalmodelle tatsächlich in ein flexibel nutzbares »Kinderbetreuungsgeld-Konto« umgewandelt werden – wie das im Regierungsprogramm steht – ist noch offen. Ziel ist jedoch laut der Familienministerin Sophie Karmasin (ÖVP) auf jeden Fall eine größere Flexibilität, als dies derzeit der Fall ist sowie die Förderung von mehr Partnerschaftlichkeit. So erwägt Karmasin einen Bonus für Familien, die Kindererziehung gleichmäßiger aufteilen. Die Grünen fordern, dass beim Kinderbetreuungsgeld auch nicht-traditionelle Familienkonstellationen berücksichtigt werden und auch Eltern, Geschwister und neue Partner_innen von Alleinerziehenden Karenz und Kinderbetreuungsgeld in Anspruch nehmen können sollen. Eine Kritik an der derzeitigen Regelung der Karenz und des Kinderbetreuungsgeldes lautet, dass sie zu einem zu langen Berufsausstieg motiviere.

Um den im EU-Vergleich sehr hohen Gender Pay Gap (zurzeit: 23 Prozent) zu verringern, hat Österreich vor wenigen Jahren eine Neuerung im Gleichbehandlungsgesetz eingefügt, die Unternehmen ab einer Belegschaft von 150 Personen verpflichtet, die Löhne transparent zu machen und diese beispielsweise gegenüber dem Betriebsrat offenzulegen. Zudem muss im Zweijahresrhythmus in einem Bericht Rechenschaft über die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern abgelegt werden. Auch gerät langsam das Thema »Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit« in den Blick. Problematisiert werden die hohen Lohnunterschiede zwischen männlich konnotierten Berufen (z. B. Mechaniker) und weiblich konnotierten Berufen (insbesondere die sozialen Berufen) – diese Debatte steckt aber noch in den Kinderschuhen.

Eine weitere aktuelle geschlechter- und familienpolitische Debatte dreht sich um die Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Paare. Die SPÖ-Frauenministerin Heinisch-Hosek setzt sich explizit und nachdrücklich für dieses Thema ein, während die Haltung der ÖVP parteiintern umstritten ist. Die Familienministerin Sophie Karmasin kündigte im März 2014 an, sie wolle die Ungleichbehandlungen bei Verpartnerungen abschaffen; unter Vorbehalten will sie sich auch für das Adoptionsrecht von gleichgeschlechtlichen Paaren einsetzen: Vorher müsse aber ein Prozess der Bewusstseinsbildung in Gang gesetzt und gegen Diskriminierung gekämpft werden. Im Februar 2014 wich zudem der ÖVP Landwirtschaftsminister Andrä Rupprechter von der Parteilinie ab und befürwortete das volle Adoptionsrecht für gleichgeschlechtliche Paare. Die offizielle Position der ÖVP lautet, eine Gesetzesänderung sei nicht dringend notwendig, da die Nachfrage nach Adoptionen durch heterosexuelle Paare ohnehin zehnmal größer sei als die Zahl der zu adoptierenden Kinder.

Eine weitere, ideologisch aufgeladene Debatte dreht sich um die reproduktiven Rechte. Schwangerschaftsabbrüche sind in Österreich zwar straffrei, werden jedoch nicht von der Krankenkasse übernommen. Diese Regelung diene der Schweizer Volksinitiative »Abtreibungsfinanzierung ist Privatsache«, die im Februar 2014 deutlich abgelehnt wurde, als »Vorbild«. In Deutschland werden Schwangerschaftsabbrüche zwar auch nicht generell von der Krankenkasse übernommen, aber wer über ein niedriges Einkommen verfügt, kann einen Antrag auf Kostenübernahme stellen, ohne die Gründe für den Abbruch angeben zu müssen. Die Zahl der Abbrüche ist in Österreich zwei- bis dreimal so hoch wie in Deutschland, der Schweiz und Holland. Als Grund dafür werden die mangelnde Sexualaufklärung in der Schule und die fehlende Finanzierung von Verhütungsmitteln durch die Krankenkasse gesehen. Ein Problem ist in Österreich der ungleiche Zugang: In Vorarlberg, Tirol und im Burgenland führen öffentliche Spitäler keine Abbrüche durch; als Alternative gibt es lediglich einige wenige private – und sehr teure – Institute. In anderen öffentlichen Krankenhäusern werden die Eingriffe nur unregelmäßig (z. B. einmal im Monat) angeboten. Die fehlende Kostenregelung für Schwangerschaftsabbrüche führt zu sehr unterschiedlichen Preisen (280–1 000 Euro). Der Österreichische Frauenring (ÖFR) fordert eine gesetzlich verankerte Obergrenze von 300 Euro und Qualitätskontrollen (in Wien gab es wiederholt medizinische Zwischenfälle bei »Billiganbietern«). Derzeit wird die problematische

Situation in Bezug auf Schwangerschaftsabbrüche in Österreich vor allem von NGOs angeprangert. Aber auch die SPÖ-Gesundheitsministerin forderte die Möglichkeit von Schwangerschaftsabbrüchen in allen Bundesländern in öffentlichen Krankenhäusern. In den gleichen Kontext gehört die Debatte über die »Pille danach«. Sie ist in Österreich seit 2009 rezeptfrei erhältlich; laut einer Umfrage im Jahr 2014 ist das jedoch über 60 Prozent der Befragten nicht bekannt. Widerstand gegen die Regelung gab es von der Seite der Bischöfe und der ÖVP.

Eines der Schwerpunktthemen der Frauenministerin ist Gewalt gegen Frauen. Im Mittelpunkt steht die Bekämpfung häuslicher Gewalt, aber auch so genannter »traditionsbedingter Gewalt«, von der u. a. Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund betroffen sind. Zur Umsetzung der »Konvention des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (»Istanbul Konvention«), die Österreich 2013 unterzeichnet hat, wurde im August 2014 von der Bundesregierung ein Nationaler Aktionsplan zum Schutz von Frauen vor Gewalt 2014–2016 beschlossen. In den Medien spielt das Thema Gewalt gegen Frauen jedoch kaum eine Rolle, bzw. ein weit geringere als die geschlechterneutrale Sprache (siehe unten) und die Familienpolitik.

Ein anderes Thema, das vor allem im politischen Betrieb und weniger in den Medien diskutiert wird, ist die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes: In Zukunft sollen Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung, der Religion, der Weltanschauung oder des Alters auch außerhalb der Arbeitswelt (z. B. bei der Wohnungssuche) verboten werden. Die SPÖ nutzte die Debatten nach dem Sieg von Conchita Wurst am Eurovision Songcontest, um einen dritten Versuch zu starten, ein »levelling up« durchzubringen. Österreich ist eines der letzten Länder, in denen diese EU-Richtlinie noch nicht umgesetzt ist. Familienministerin Karmasin unterstützt das Vorhaben, bekommt dafür aber Gegenwind aus ihrer Partei: Insbesondere die ÖVP-Frauen sperren sich dagegen.

Ein immer wieder aufkommendes Thema ist Sexismus in der Werbung. Es gibt in Österreich zwar kein Verbot sexistischer Werbung, aber eine freiwillige Selbstverpflichtung des Österreichischen Werberats, also der Gesellschaft zur Selbstkontrolle der Werbewirtschaft. »Geächtet« wird beispielsweise die Infragestellung der Gleichwertigkeit der Geschlechter, entwürdigende Darstellung der Sexu-

alität und die abwertende Darstellung von Personen, die sich keiner vorherrschenden Vorstellung von Geschlecht zugehörig fühlen. Seit November 2011 wurde ein »Anti-Sexismus-Beirat« eingerichtet, der zu Stellungnahmen bei geschlechterdiskriminierenden Werbungen eingeladen wird. Die Richtlinien der Österreichischen Werbeberats ermöglichen ein proaktives Eingreifen (während der Deutsche Werberat erst nach Beschwerden aktiv werden kann). In drei Städten Österreichs (Graz, Salzburg, Wien) haben sich so genannte Werbe-Watchgroups gegründet, die sexistische Werbung an den Medienrat melden bzw. an die jeweilige Stadtverwaltung.

Die Hauptdebatte zu Geschlechterpolitik in der Öffentlichkeit, also jenseits von Expert_innenkreisen, dreht sich allerdings zurzeit um die geschlechtergerechte Sprache. Auf den ersten Blick mag das wie ein Nebenschauplatz erscheinen, doch es handelt sich um ein symbolisch hoch aufgeladenes Thema – und zwar eines, das den progressiven Parteien gefährlich werden kann, denn das konservative »Framing« lautet hier, grob gesagt: (Österreichische) Identität und Kultur gegen künstlich-technokratische politische Korrektheit. Im Mittelpunkt der Debatte stehen zum einen die Bundeshymne und zum anderen das Binnen-I. In Österreich wurde vor einigen Jahren die Bundeshymne geändert: Die Formulierung »Heimat bist du großer Söhne« wurde 2011 durch »Heimat bist du großer Töchter und Söhne« ersetzt. Die Debatte darüber entflammte (neu) in sämtlichen Medien, als ein Volksmusiksänger, Andreas Gabalier, im Juni 2014 beim Grand Prix von Österreich die Bundeshymne sang, und zwar absichtlich und betont in der alten Fassung, in der Österreich nur ein »Land der großen Söhne« ist. Nachdem Frauenministerin Heinisch-Hosek Gabalier per Facebook auf seinen »Fehler« hinwies, wurde sie mit Anfeindungen überhäuft.

Gleichzeitig entflammte ein Streit um das Binnen-I. Dabei kam Kritik an ihm von unerwarteten Stellen. Im März 2014 gab das »Komitee zur Regelung des Schriftverkehrs« des Normungsinstitut »Austrian Standards« einen Entwurf für eine neue Norm (Önorm A 1080) heraus. In diesem Entwurf wird vorgeschlagen, zukünftig auf das Binnen-I zu verzichten, zugunsten von eingeschlechtlichen Formulierungen, denn, so die Begründung: »Unsere Sprache verfügt seit jeher über die Möglichkeit, mit Hilfe eingeschlechtlicher Angaben beide Geschlechter anzusprechen.« Gewerkschaften, die Arbeitskammer, die Österreichische Hochschüler_innenschaft (ÖH) und

die SPÖ kritisierten den Entwurf heftig. Walburg Ernst, die Vorsitzende des Komitees, verteidigte den Entwurf daraufhin folgendermaßen: »Die Sprache dient der klagelosen Verständigung und nicht der Durchsetzung zweifelhafter politischer Ziele. (...) Gleichbehandlung ist ein Ziel, das auf der Ebene des Faktischen vorangetrieben werden muss. Welcher Frau hat das Binnen-I zu einem besseren Job oder zu mehr Bezahlung verholfen?« Es folgte eine hitzige, sich über mehrere Monaten ziehende öffentliche Debatte, die stark von antifeministischer Rhetorik geprägt war. Später forderte ein an die Frauenministerin und den Wissenschaftsminister adressierter offener Brief mit 800 teilweise prominenten Unterzeichnenden die »Rückkehr zur sprachlichen Normalität.« Heinisch-Hosek verteidigte die gegenderte Sprache sofort explizit. Eine Gegenpetition des Frauenrings für geschlechtersensible Sprache erreichte innerhalb kürzester Zeit 2 000 Unterschriften. Ebenfalls im Zusammenhang mit der Debatte um das Binnen-I forderte die FPÖ den Wissenschaftsminister Reinhold Mitterlehner (ÖVP) dazu auf, »dem Genderwahn den Geldhahn abdrehen« und alle Gender-Lehrveranstaltungen an Universitäten zu streichen.

5.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum

Die Familien- und Geschlechterpolitik ist zurzeit nicht die zentrale Arena der Auseinandersetzung zwischen den Parteien. Dennoch gibt es – unterhalb des scheinbaren Grundkonsens, dass die Gleichstellung der Geschlechter nötig ist – deutliche Unterschiede. Die Positionen der SPÖ sind, da sie zurzeit Regierungspartei ist und die Frauenministerin stellt, überwiegend deckungsgleich mit den bereits oben dargestellten Regierungspositionen, daher soll an dieser Stelle nicht näher darauf eingegangen werden.

Auffällig ist, dass die SPÖ – im Gegensatz zur SPD – gerade bei den jungen Frauen und den Frauen im mittleren Alter sehr erfolgreich ist. Bei der Gruppe der 16- bis 29-jährigen Wählerinnen – Österreich hat ein Wahlrecht ab 16 Jahren – liegt die SPÖ bei immerhin 30 Prozent. Das Mobilisierungsproblem der SPÖ liegt dagegen bei den jungen Männern – sie können offenbar zurzeit wenig mit sozialdemokratischer Politik anfangen.

Trotz der guten Zustimmungswerte insbesondere bei jungen Frauen hat die SPÖ aktuell auf dem geschlech-

terpolitischen Feld zwei Abwehrschlachten zu führen. Zum einen muss sie sich mit einem unterschweligen Dogmatik-Vorwurf von Seiten der ÖVP auseinandersetzen. Diese will sich zwar laut Wahlprogramm ebenfalls für die Frauenförderung einsetzen, jedoch »ohne Bevormundung« der Frauen. Die ÖVP bedient rhetorisch einen durchaus konservativen Differenzfeminismus; Frauenförderung bedeutet entsprechend für sie die Ermöglichung einer »Berufslaufbahn entsprechend den Interessen und Stärken, gleicher Lohn für gleiche Arbeit und die freie Wahl des Familienmodells«. Versteckt ist hier die Botschaft, viele Frauen hätten nun mal andere Bedürfnisse als Männer.

Die zweite Abwehrschlacht ist die Schlacht gegen die (FPÖ-)Position: »Frauenförderung ist a) verstaubt und b) bedeutet sie heutzutage die Diskriminierung der Männer«. Dahinter steckt der Versuch, Errungenschaften der Geschlechterpolitik wie Geschlechterquoten und die Strategie des Gender Mainstreamings zurückzudrehen. Die FPÖ begründet ihre Position wie folgt: »Die Bevorzugung eines Geschlechts zur Beseitigung tatsächlicher oder vermeintlicher Benachteiligungen wird von uns entschieden abgelehnt. Statistisch errechnete Ungleichheiten, die durch eine Vielzahl an Faktoren bedingt sind, können nicht durch Unrecht an einzelnen Menschen ausgeglichen werden.« Als im Jahr 2000 unter der Regierung von ÖVP und FPÖ gleichzeitig das Frauenministerium aufgelöst und Gender Mainstreaming verfassungsrechtlich verankert wurden, begründete die Regierung die Abschaffung des Frauenministeriums damit, dass die »alte Frauenpolitik« nichts erreicht hätte. Mit diesem Vorwurf muss die SPÖ sich immer noch auseinandersetzen. Der Impuls zur Verankerung von Gender Mainstreaming kam jedoch nicht von der Regierung, sondern war – ebenso wie fast alle zusätzlichen Einrichtungen der Gleichstellung auf Bundesebene – Teil der Implementierung von Vertragsbestimmungen und Richtlinien der EU. Die Europäisierung war also eine wichtige Triebkraft der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik. 2001 wurde auf Initiative der FPÖ im Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen eine »männerpolitische Grundsatzabteilung« geschaffen. Die Begründung lautete, dass nach den Erfolgen der Frauenemanzipation auch über die Konsequenzen für Männer nachgedacht werden müsse.

Innerhalb der SPÖ dreht sich eine zentrale Debatte um Listenplätze für Wahlen. Aktuell werden 17 von den

52 Nationalratsmandaten der SPÖ von Frauen besetzt – das entspricht 32,7 Prozent. Damit verfehlt die Partei ihre eigene Statutenvorgabe deutlich: Der Frauenanteil müsste bei mindestens 40 Prozent liegen. Beim Bundesparteitag 2014 mobilisierten die SPÖ-Frauen für eine Verschärfung der Quotenregelung im Parteistatut. Sie forderten Sanktionen für Quotensünder und mehr wählbare Listenplätze für Frauen. Nach der neuen Regelung müssen die roten Landesorganisationen künftig mehr Frauen auf aussichtsreiche Listenplätze platzieren, um die Mindestquote von 40 Prozent zu erreichen. Wird dagegen verstoßen, sind die Listen künftig automatisch »ungültig«. Wird eine ungültige Liste nicht vom Landespartei Vorstand korrigiert, muss der Bundespartei Vorstand eine statutenkonforme Landesparteiliste erstellen. Die Landesparteien sind verpflichtet, ihre Listen »unmittelbar nach Beschlussfassung im Landespartei Vorstand« dem Bundespartei Vorstand zu übermitteln. Bereits 2010 wurde das »Reißverschlussverfahren« beschlossen, das vorschreibt, auf den Wahllisten Männer und Frauen immer abwechselnd zu platzieren. Die Debatte über die Verschärfung der Quotenregelung wurde sehr kontrovers und teilweise über das Internet geführt; weibliche Parteimitglieder berichten von »Hate Speech«, also von wüsten Beschimpfungen und verbalen Ausfällen gegenüber den Befürworter_innen einer verschärften Quotenregelung. Optimist_innen bewerten diese Anfeindungen – vermutlich zu Recht – als letztes Aufbäumen einer kleinen Minderheit, die versucht, eine längst abgeschlossene Debatte noch einmal hoch zu kochen.

Aktuelle geschlechterpolitische Forderungen und Meilensteine der SPÖ:

Der Papamonat im öffentlichen Dienst soll in ein Babymonat umgewandelt werden und ebenso gleichgeschlechtlichen Paaren ermöglichen, den ersten Lebensmonat des Kindes gemeinsam zu verbringen.

Der Themenkomplex Arbeitsmarkt steht als Kernthema der SPÖ-Frauen im Mittelpunkt ihrer politischen Arbeit. Zurzeit wird an der Evaluierung von den verpflichtenden Einkommensberichten und Gehaltsangaben in Stelleninseraten gearbeitet. Forderungen bleiben weiterhin der kollektivvertragliche Mindestlohn von 1 500 Euro sowie keine vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters.

2016 soll ein umfassend novelliertes Strafgesetzbuch in Kraft treten, die einen erweiterten Tatbestand der



sexuellen Belästigung beinhalten soll wie auch die Anerkennung von Gewalt in besonderen Nahebeziehungen (wie der Familie) als Erschwerungsgrund. Neu eingeführt werden soll ein Straftatbestand des Cybermobbings.

6. Schweden

6.1 Daten und Fakten

- Der aktuelle Gender Equality Index des European Institute for Gender Equality beläuft sich für das Jahr 2012 auf 74,2 (von 100). Gegenüber der ersten Messung 2005 stellt dies zwar eine Verbesserung von 1,4 Punkten dar, allerdings hat sich die Wertung gegenüber 2010 um 0,2 Punkte verschlechtert. Nichtsdestotrotz führt Schweden das Ranking weiterhin vor Finnland, Dänemark und den Niederlanden an.
- Der Gender Pay Gap liegt in Schweden mit 15,8 Prozent im Bereich des EU-Durchschnitts (16,4 Prozent). Er hat sich 2014 erstmals nach längerer Zeit wieder vergrößert.
- Die Beschäftigungsquote von Frauen liegt bei 77 Prozent (gegenüber 82 Prozent bei Männern), damit liegt Schweden weit über dem Lissabon-Ziel von 60 Prozent.
- Insbesondere bei Müttern von Kindern im Alter von 0–6 Jahren ist der Grad der Erwerbstätigkeit mit 76,6 Prozent sehr hoch.
- 30 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 11 Prozent der Männer arbeiten in Teilzeit (der EU-Durchschnitt liegt bei 32,5 und 9,4 Prozent).
- Die übliche Arbeitszeit beläuft sich in Schweden auf 40 Wochenstunden. Die durchschnittliche gewöhnliche Arbeitszeit lag im Jahr 2008 für Frauen bei 33,7 Wochenstunden, für Männer bei 37,6 Stunden.
- Frauen leisten somit durchschnittlich knapp vier Stunden pro Woche weniger bezahlte Arbeit als Männer (damit liegt Schweden unter dem EU-Durchschnitt von 6,4 Stunden. In vielen anderen westeuropäischen Ländern fällt dieser Gender Time Gap wesentlich gravierender aus).
- Die Differenz im Bereich der unbezahlten Arbeit und Hausarbeit liegt bei etwa sechs Stunden in der Woche, die Frauen mehr als Männer arbeiten. Dieser Wert fällt in vielen europäischen Ländern um einiges höher aus.
- Zwar sinkt der Unterschied in der Zeitspanne, die Männer und Frauen in unbezahlter Arbeit verbringen, allerdings ist der Hauptgrund hierfür darin zu finden, dass die Zeit die Frauen in unbezahlter Arbeit verbringen rückläufig ist. So verbrachten Frauen in den Jahren 2010/2011 durchschnittlich ca. 26 Stunden pro Woche mit unbezahlter Arbeit, während es in den Jahren 1990/1991 noch 33 Stunden waren. Die Zeit die Männer im Haushalt verbrachten belief sich zu beiden Zeitpunkten auf 21 Stunden.
- Im Bereich der Gleichstellung im Arbeitsleben bestehen in Schweden, wie in vielen anderen europäischen Ländern, z. T. noch gravierende Defizite. So nimmt zwar der Anteil von Frauen in Führungspositionen zu und stieg zwischen 2006 und 2012 von 29 auf 36 Prozent an (womit er knapp über dem EU-28-Durchschnitt von 33 Prozent lag). Allerdings hinken die Entwicklungen im Privatsektor dem öffentlichen Sektor stark hinterher.
 - Während die Mehrzahl der Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung von Frauen besetzt waren (64 Prozent), betrug der Anteil in Aufsichtsräten und Geschäftsführungen von börsennotierten Unternehmen lediglich 4 Prozent.
 - Insgesamt beläuft sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft auf circa 25 Prozent.
 - Aktuell werden politische Maßnahmen diskutiert, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft zu erhöhen.
- Der Anteil von Frauen im schwedischen Parlament ist traditionell hoch: Nach der Parlamentswahl im Jahr 2010 hatten Frauen 45 Prozent der Parlamentssitze inne, womit zum ersten Mal seit den 1930er Jahren ein Rückgang zu verzeichnen war (2006 waren es noch 47 Prozent).
 - Aktuell, seit der Neuwahl im Jahr 2014, gehören dem Kabinett, der aus Sozialdemokrat_innen und Grünen bestehenden Minderheitsregierung, neben dem Ministerpräsidenten 23 Minister_innen an, darunter 12 Frauen.
- Die Geburtenquote mit 1,9 Kindern pro Frau ist in Schweden im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern (mit Ausnahme von Frankreich) relativ hoch.

- Elternurlaub:
 - Schweden hat ein hoch entwickeltes und flexibles Elternurlaubssystem, das beide Eltern ermutigen und in die Lage versetzen soll Zeit mit ihren Kindern zu verbringen.
 - Die Elternzeit beträgt insgesamt 480 Tage (16 Monate), wobei 390 Tage (13 Monate) lang Anspruch auf 80 Prozent des vorherigen Bruttolohns – bei einer vorhergehenden Arbeitstätigkeit von mindestens 240 Tagen und bis zu einem maximalen Jahreseinkommen von 445 000 SEK (51 864 Euro) – oder den Mindestsatz von 225 SEK (knapp 26 Euro) pro Tag besteht. Hinzu kommen 90 Tage zum festen Tagessatz von 180 SEK (21 Euro).
 - Die Elternzeit kann bis zum 8. Geburtstag eines Kindes bzw. dem vollendeten ersten Schuljahr in Anspruch genommen werden. Dabei können die Tage auch anteilig genommen werden als 3/4, 1/2, 1/4 und 1/8 Tage, die Gesamtlaufzeit verlängert sich entsprechend.
 - In den meisten Fällen wird der Elternurlaub – gemäß dieser Rechte zur flexiblen Nutzung des Anspruchs – über die eigentlich vorgesehenen 16 Monate hinaus ausgedehnt, so dass die Kinder in der Regel im Alter von eineinhalb Jahren in die Ganztagsbetreuung gegeben werden.
 - Von den 480 Tagen Elternurlaub sind aktuell für jeden Elternteil 60 Tage (2 Monate) reserviert, die restlichen 360 Tage sind flexibel zwischen Vater und Mutter aufteilbar. Ab 2016 werden die reservierten Tage für jeden Elternteil auf 90 Tage (drei Monate) ausgeweitet.
 - Es besteht ein Recht darauf, drei zusammenhängende Zeiträume Elternzeit im Jahr zu nehmen, wobei sich viele Arbeitgeber in der Praxis auf weitere Zeiträume einlassen.
 - Seit 2012 können bis zu 30 Tagen, bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres, gemeinsam genommen werden (doubledays).
 - Über die gesamte Spanne der Elternzeit gesehen nehmen Frauen 75 Prozent und Männer 25 Prozent der Tage in Anspruch.
- Neben diesen staatlichen Leistungen stehen einer Mehrheit der Beschäftigten – in Schweden besteht weiterhin ein sehr hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad sowie eine hohe Dichte an Tarifvereinbarungen – weitere tarifvertragliche Leistungen während der Elternzeit zu.
- Speed Bonus:
 - Wird innerhalb von 30 Monaten ein weiteres Kind geboren oder adoptiert, bemessen sich die Leistungen für die Elternzeit an dem Einkommen vor der Geburt/Adoption des ersten Kindes. Dies ist insbesondere für Eltern relevant, die ihre Arbeitszeit nach der Geburt des Kindes reduziert haben.
- Gender Equality Bonus:
 - Der Gender Equality Bonus wurde eingeführt, um einen Anreiz für eine gleichmäßigere Aufteilung des Elternurlaubs zu schaffen.
 - Beide Elternteile erhalten eine Steuerermäßigung in Höhe von 50 SEK (6 Euro) pro Tag, wenn sie den Elternurlaub gleichmäßig aufteilen – maximal kommt dabei für neun der insgesamt 13 Monate ein Bonus von 13 500 SEK (etwa 1 550 Euro) zustande.
 - Es ist umstritten, ob die beabsichtigte Wirkung – Männer dazu zu bewegen mehr Elternzeit zu nehmen – tatsächlich mit diesem Instrument erreicht werden konnte. Daher wird der Gender Equality Bonus ab 2017 wieder abgeschafft werden.
- Zeitlich befristetes Elterngeld:
 - Bis zu 10 Tagen können im Umfeld einer Geburt genommen, bei einer Adoption von Kindern unter 10 Jahren haben beide Elternteile Anspruch auf 5 Tage zeitlich befristetes Elterngeld, über deren Verteilung sie frei verfügen können (bis maximal zum 60. Tag nach der Geburt bzw. der Übernahme des Sorgerechts). Alleinstehenden Adoptiveltern stehen die vollen 10 Tage zur Verfügung.
 - Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit der bezahlten Arbeitsfreistellung zur Betreuung von Kindern im Krankheitsfall. Auch hier kann ein zeitlich befris-

tetes Elterngeld bezogen werden. Beispielsweise wenn Arztbesuche mit Kindern absolviert werden müssen oder aber auch zur Kinderbetreuung, wenn der Partner ein weiteres Kind zum Arzt begleitet oder für Fälle in denen die eigentliche Aufsichtsperson (Partner, Verwandte, Tagesmutter) krank ist.

- Mit der Arbeitsfreistellung geht die Gewährung eines zeitlich befristeten Elterngeldes (tillfällig föräldrapenning) in Höhe von 80 Prozent des Einkommens (bis zu einem maximalen Jahreseinkommen von 333 700 SEK (39 277 €)) für bis zu 120 Tage pro Jahr und Kind unter 12 Jahren und mit Krankenschreibung für Kinder zwischen 12 und 15 Jahren einher.
- Die Tage des befristeten Elterngeldes können auch anteilig genommen werden.
- Bis zu 60 Tage können dazu genutzt werden bei kleinen Kindern zu bleiben, wenn die reguläre Aufsichtsperson krank ist.
- Seit 2001 können zudem Tage übertragen werden und durch dritte Personen in Anspruch genommen werden (bspw. Großeltern oder Nachbarn).
- Betreuungsgeld:
 - Das Betreuungsgeld wird in Schweden nach Nutzung des Elternurlaubs für Kinder unter drei Jahren als steuerfreie Leistung in Höhe von 3 000 SEK (etwas 344 €) pro Monat gezahlt, wenn Kinder weiter zu Hause betreut und nicht in öffentlich finanzierten Kinderbetreuungseinrichtungen angemeldet werden.
 - Die neue mitte-links Regierung hat mittlerweile die Abschaffung des Betreuungsgeldes auf den Weg gebracht. Ab 2016 wird die Leistung eingestellt werden.
- Kindergeld:
 - In Schweden wird ein steuerfreies Kindergeld (barnbidrag) an alle Eltern mit Kindern bis zum Alter von 16 Jahren gezahlt. Ab dem zweiten Kind wird eine Mehrkinderzulage gezahlt, die unter bestimmten Voraussetzungen auch über das 16. Le-

bensjahr hinaus, bis in das Jahr, in dem das Kind 20 wird hinein, gezahlt wird.

- Bei Kindern die nach dem 1. März 2014 geboren sind, wird das Kindergeld neuerdings automatisch zur Hälfte an beide Elternteile ausgezahlt. Damit beziehen beide Elternteile jeweils 525 SEK monatlich.
- Besucht das Kind eine weiterführende Schule, zahlt die Schwedische Zentralstelle für Ausbildungsförderung nach dem Auslaufen des Kindergelds eine Ausbildungsbeihilfe.
- Bis Kinder das Alter von 8 Jahren erreichen oder das erste Schuljahr vollendet ist, besteht das Recht die Arbeitszeit bis zu 25 Prozent ohne Lohnausgleich zu reduzieren.
- In Schweden besteht außerdem das Recht auf einen Platz in öffentlichen, ganztägigen Einrichtungen der Kinderbetreuung, auch bei Arbeitslosigkeit.
- Im Jahr 2002 wurden niedrige Gebührenobergrenzen für die hauptsächlich öffentlich finanzierte Kinderbetreuung eingeführt, womit die meisten regionalen Unterschiede beseitigt wurden (drei Prozent des Haushaltsnettoeinkommens für das erste Kind, zwei Prozent für das zweite Kind und ein Prozent für das dritte Kind).
- Der Gender Pension Gap, also der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Rentenbezügen von Frauen und Männer über 65, beläuft sich in Schweden auf 33 Prozent, der europäische Durchschnitt (EU-27) beläuft sich auf 39 Prozent.
- Bezogen auf den Umgang der schwedischen Gesellschaft mit ihren ältesten Mitgliedern schneidet Schweden im Global Age Watch Index 2014 – der sich auf die Pflegesituation, die finanzielle Absicherung, die Lebenserwartung und die soziale Einbindung älterer Menschen bezieht – sehr gut ab und belegt den zweiten Platz von insgesamt 91 Staaten.
- Pflegende Angehörige werden zum Teil für erbrachte Pflegeleistungen von den Kommunen entlohnt und werden in diesen Fällen von den Kommunen angestellt.

■ Seit 2009 haben gleichgeschlechtliche Paare das Recht auf Eheschließung, womit auch das Recht auf Adoption schwedischer und ausländischer Kinder besteht. Das Adoptionsrecht gehörte bereits seit 2002 zu den Rechten, die mit der 1995 eingeführten eingetragenen Partnerschaft für gleichgeschlechtliche Paare verbunden waren. 2009 wurde diese durch das Recht auf Eheschließung abgelöst.

6.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten

Schweden gilt international als Vorbild für eine moderne und erfolgreiche Familien- und Gleichstellungspolitik. Ein Umstand, auf den viele Schweden und Schwedinnen stolz sind. Die weitgehend gelebte Gleichheit zwischen den Geschlechtern ist – wie auch in anderen nordischen Ländern – zu einem Teil der politischen Kultur Schwedens geworden. Als Indikator für die fortschrittliche Gleichstellungspolitik Schwedens kann beispielhaft das Ranking des Global Gender Gap Reports 2014, der vom World Economic Forum herausgegeben wird, herangezogen werden, in dem Schweden (hinter Island, Finnland und Norwegen) den vierten Platz belegte. Die große »Gesellschafts- und Politiktauglichkeit« von Genderfragen in Schweden wird auch daran deutlich, dass in den letzten Jahren die »Feministische Initiative« sowohl in einigen Kommunen beachtliche Wahlerfolge erzielen konnte, als auch den Einzug ins Europaparlament schaffte. Bei der Reichstagswahl im Herbst 2014 scheiterte sie allerdings, wenn auch nur knapp, an der Vierprozenthürde.

Die an der Gleichberechtigung der Geschlechter ausgerichtete Politik wird dabei häufig dafür verantwortlich gemacht, dass in Schweden ein Großteil der Frauen (77 Prozent) erwerbstätig ist und gleichzeitig die Geburtenrate von 1,9 Kindern pro Frau im europäischen Vergleich (der EU-Durchschnitt liegt bei 1,6) relativ hoch ausfällt. Untersuchungen die Vergleiche zwischen der Familienpolitik in europäischen Ländern vorgenommen haben, haben diesen starken Zusammenhang zwischen der Existenz eines Doppelversorgermodells und relativ hohen Geburtenquoten bestätigt.

Die Familien- und Gleichstellungspolitik ist in Schweden eng mit der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei Schwedens, Sveriges socialdemokratiska arbetareparti, verbunden, die – mit kürzeren Unterbrechungen – seit den 1930er Jahren die schwedische Politik dominiert hat.

Zwar wurde diese Dominanz 2006 gebrochen und eine mitte-rechts Koalition übernahm die Regierung, allerdings stellen die Sozialdemokratische Partei seit 2014 wieder die stärkste Fraktion im schwedischen Parlament und bildet, in Koalition mit den Grünen, eine Minderheitsregierung.

Seit den frühen 1970er Jahren wurde in Schweden Schritt für Schritt mit verschiedenen Reformen die Etablierung eines Doppelversorger Modells verfolgt und Eltern zum Aufteilen der Erwerbs- und unbezahlten Sorgearbeit ermutigt. Die wesentlichen Grundlagen bilden die bereits 1971 eingeführte Individualbesteuerung, der über 40 Jahre verfolgte Ausbau der erschwinglichen und qualitativ hochwertigen, öffentlichen Ganztagsbetreuung für Kinder ab Vollendung des ersten Lebensjahres sowie die Durchsetzung spezieller Rechte und Pflichten von Vätern. Zunächst lag der Fokus der Maßnahmen dabei darauf, Frauen die Berufstätigkeit zu ermöglichen, verschob sich allerdings zunehmend dahingehend, Männer zu ermutigen mehr Verantwortung in der Sorgearbeit zu übernehmen. Die Betonung der gleichen Rechte und Pflichten von Elternteilen kommt dabei auch darin zum Ausdruck, dass konsequent eine geschlechtsneutrale Sprache in Gesetzestexten verwandt wird.

Den allermeisten familienpolitischen Instrumenten liegt die Annahme zu Grunde, dass beide Partner berufstätig sind. Zudem sind die Unterstützungsleistungen in der Ausgestaltung flexibel angelegt, um einer möglichst großen Anzahl von Einzelfällen gerecht zu werden. Gleichzeitig sind in den familienpolitischen Instrumenten starke Anreize zur gleichberechtigten Aufteilung der Sorgearbeit enthalten, die seit der Einführung der Instrumente sukzessive ausgebaut wurden.

Besonders deutlich wird dies beim Elternurlaub. So konnten direkt nach der Einführung der Elternversicherung und des damit verknüpften Elterngeldes – das zu diesem Zeitpunkt für die ersten sechs Monate nach der Geburt gezahlt wurde – die Elterntage noch frei zwischen den Elternteilen aufgeteilt werden. In den 80er Jahren wurde die Elternzeit dann erweitert – bis auf ein Jahr, zusätzlich wurde für weitere drei Monate ein niedriger Pauschalbetrag gezahlt – und 1995 ein Monat für beide Elternteile reserviert. Dieser sogenannte »Mama-« bzw. »Papa-Monat«, der nicht auf den Partner übertragbar ist, hatte dabei einen unmittelbaren Effekt auf die Nutzung des Elternurlaubs durch Väter, deren Anteil sich um

durchschnittlich zehn Tage erhöhte. Seit 2002 beträgt die Elternzeit insgesamt 16 Monate und die reservierten Monate wurden auf jeweils zwei erhöht. Die Einführung dieses zweiten vorbehaltenen Monats erhöhte dabei die durchschnittliche Elternzeit der Väter um weitere 7 Tage. Der von den Vätern genutzte Anteil des Erziehungsurlaubs belief sich 2012 auf etwa ein Viertel der Gesamttage (91 Tage). Im Jahr 2015 entschied die mitte-links Regierung die reservierten Monate weiter auszubauen. Ab 2016 werden insgesamt drei Monate für beide Elternteile reserviert. Die Gesamtlänge der Elternzeit blieb dabei unangetastet.

Ein Schwerpunkt der schwedischen Familienpolitik liegt auf der Bereitstellung hochwertiger Ganztagsbetreuungsangebote, wobei auch immer wieder die Qualität der Betreuung und die Ausbildung des pädagogischen Personals im Fokus politischer Maßnahmen stehen. 51 Prozent der Kinder unter drei Jahren und 95 Prozent der Kinder zwischen drei und sechs Jahren nehmen an Angeboten der formellen Kinderbetreuung teil. In den letzten Jahrzehnten ist die Art der Kinderbetreuung vielfältiger geworden, beispielsweise werden Kitas von Elterninitiativen oder anderen Organisationen angeboten, aber auch die Zahl privater Ganztagsbetreuungszentren hat zugenommen. Dabei werden alle Einrichtungen gleichermaßen staatlich gefördert und durch Maßnahmen zur Qualitätssicherung begleitet. Auch in den privaten Alternativen werden keine Extragebühren erhoben. Das in der Kinderbetreuung tätige Personal verfügt überwiegend über hohe Bildungsabschlüsse. Etwa 60 Prozent der Lehrer_innen im Vorschulbereich haben ein dreijähriges Hochschulstudium absolviert. Zudem haben die meisten Kinderbetreuungseinrichtungen lange Öffnungszeiten und sind von 6.30 bis 18.30 Uhr geöffnet, was die Vereinbarkeit von Vollzeitätigkeit und Familie vereinfacht.

Die negativen Anreize für Doppelverdiener-Haushalte sind mit einer Reihe von Reformen beseitigt worden. Die einschneidendste Reform wurde dabei bereits in den 1970er Jahren vollzogen, als die getrennte steuerliche Veranlagung von Ehepartnern eingeführt wurde. Dabei gab es eine Übergangszeit von 20 Jahren in denen das System in die Individualbesteuerung überführt wurde. In der Konsequenz, in Kombination mit einer Steuerprogression, sind zwei niedrige Einkommen für Familien wirtschaftlich vorteilhafter als ein einzelnes höheres Einkommen (des Mannes).

Ein weiteres bedeutendes Reformfeld in der Familienpolitik bestand in der Stärkung der Rechte und Pflichten der Väter im Bereich des Sorgerechts. So erhielten die Gerichte 1998 erstmals die Befugnis, auch gegen den Willen eines Elternteils, ein gemeinsames Sorgerecht anzuordnen. Heute liegt die Aufgabe, die Eltern dazu zu bringen, eine freiwillige Übereinkunft bzgl. des Sorgerechts und den Aufenthalt der Kinder zu treffen, in erster Linie bei den Sozialbehörden, was dazu geführt hat, dass Gerichte nur in wenigen Fällen mit Sorgerechtsfragen befasst sind. Insgesamt wird durch die schwedische Lösung eine stärkere Betonung der gemeinsamen Verantwortung der Elternteile erreicht und bei Scheidungen ist das gemeinsame Sorgerecht mittlerweile zum Normalfall geworden. Dies hat auch dazu geführt, dass ein größerer Teil der Kinder zur Hälfte die Zeit beim Vater und zur Hälfte bei der Mutter verbringt, was wiederum positive Effekte auf die psychische Gesundheit der Kinder zu haben scheint. Im Jahr 2005 wurde das Gesetz noch einmal dahingehend verändert, dass für Eltern in Fällen in denen der andere Elternteil seinen Pflichten nicht nachkommt, eine größere Möglichkeit besteht das alleinige Sorgerecht zu erhalten. Allerdings führte diese Änderung zur Verdopplung der gerichtlichen Streitfälle.

In Schweden wird der Großteil der steuerfinanzierten Pflegeleistungen durch die 289 Kommunen erbracht, während der Zentralstaat sich im Wesentlichen darauf beschränkt die grundsätzliche Linie vorzugeben. Das Angebot, das Pflegebedürftigen im stationären und ambulanten Bereich zur Verfügung steht, ist dabei sehr breit, wobei die Pflegeleistungen z. T. auch durch private Träger erbracht werden. Das Angebot erstreckt sich von verschiedenen Wohnformen für Bedürftige bis hin zu einem vielfältigen Angebot an häuslichen Versorgungsleistungen, wie Essen auf Rädern, Putz- und Einkaufshilfen, Fahrdienste oder die Ausstattung mit häuslichen Notrufanlagen. Der Schwerpunkt der Pflegepolitik liegt auf Sachleistungen, die den Betroffenen als »Hilfe zur Selbsthilfe« dienen sollen und ihnen ein möglichst langes, selbstbestimmtes Leben ermöglichen sollen. Dabei wird ein individualisierter Ansatz verfolgt, der zahlreiche Abstufungen in den Leistungen vorsieht und individuelle Lösungen ermöglicht. Insgesamt gibt Schweden im europäischen Vergleich einen relativ hohen Anteil des Bruttoinlandsprodukts für Pflegeleistungen aus (ca. 3,5 Prozent, im europäischen Durchschnitt sind es 1,2 Prozent).

Zwar wurde Schweden – nach zuvor 12 Jahren ununterbrochener sozialdemokratischer Regierung – in den Jahren zwischen 2006 und 2014 von einer konservativ-liberalen Koalition regiert, die traditionellere Ansichten in der Familienpolitik vertreten und entsprechende Gesetzesvorhaben verfolgt hat, allerdings hat auch diese Regierung nicht die Grundpfeiler der schwedischen Familienpolitik in Frage gestellt. Die Konservativen versuchten jedoch verstärkt das Motiv der »Wahlfreiheit« in den Mittelpunkt der familienpolitischen Debatten zu stellen. Einige der Reformen zielten darauf ab, das Doppelversorgerprinzip zu stärken, während andere in Richtung einer stärkeren Traditionalisierung des Familienlebens tendierten und mehr Raum für Marktlösungen bereiteten. Dabei trat die Mitte-Rechts-Koalition in Fragen der Familienpolitik nicht immer geschlossen auf. Während sich die Christdemokraten für Maßnahmen stark machten – wie das Betreuungsgeld –, die eher traditionelle Familienformen befördern, traten die Liberalen schon immer als Verfechter von Maßnahmen auf, die die Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel haben. So ist die letztliche Ausgestaltung der politischen Maßnahmen in vielen Fällen als Kompromiss zwischen diesen beiden Positionen zu verstehen.

Das vielleicht prominenteste Vermächtnis der konservativen Regierungszeit ist das Betreuungsgeld, das 2008 eingeführt wurde und an Eltern mit Kindern unter drei Jahren ausgezahlt wird, die ihre Kinder zu Hause betreuen und nicht in öffentlich finanzierten Einrichtungen anmelden. Die Maßnahme richtet sich zwar grundsätzlich an Frauen und Männer, unterstützt jedoch eindeutig traditionelle Familienmuster. Das Projekt war von Anfang an in Schweden politisch äußerst umstritten und die Entscheidung über die Einführung ist den Kommunen überlassen. Im Jahr 2011 wurde das Betreuungsgeld für 2,5 Prozent aller Kinder zwischen ein und drei Jahren beantragt, was 4,7 Prozent der Kinder in den Kommunen entspricht, in denen das Betreuungsgeld eingeführt worden war. 92 Prozent der Antragsteller waren Frauen. Bis Mitte 2013 hatten etwa ein Drittel der schwedischen Kommunen das Betreuungsgeld eingeführt. Mittlerweile hat die 2014 neu gewählte mitte-links Regierung die Abschaffung des Betreuungsgeldes beschlossen. Ab 2016 wird die Leistung eingestellt werden.

Auch am Elternurlaub und dem zeitlich befristeten Elterngeld wurden einige Änderungen vorgenommen. Um den Anteil der Väter am Elternurlaub weiter zu erhöhen,

wurde im Jahr 2008 ein »Gleichstellungsbonus« eingeführt (s. o.). Der Gleichstellungsbonus lohnt sich insbesondere für Eltern, die über eher niedrige Einkommen verfügen. Mit der Einführung des Gleichstellungsbonus änderte sich jedoch kaum etwas an der Aufteilung des Elternurlaubs zwischen Müttern und Vätern. Ohnehin stellten nur wenige Anspruchsberechtigte einen Antrag auf diese Leistung. Vermutlich weil sich das Verfahren zu kompliziert gestaltet. Die neue mitte-links Regierung entschied daher den Gleichstellungsbonus ab dem Jahr 2017 ebenfalls wieder abzuschaffen.

Im Jahr 2010 wurde zudem eine neue Bestimmung im Sozialversicherungssystem aufgenommen, die Alleinerziehenden, die aufgrund einer Erkrankung ihr Kind nicht betreuen können, helfen soll. Mit dieser ist es einer anderen versicherten Person (d. h. einer Person, die rechtmäßig in Schweden lebt und/oder arbeitet und die eine bezahlte Arbeit aufgibt), möglich vorübergehend Elterngeld zu erhalten, um sich um das Kind zu kümmern.

Ein weiteres familienpolitisches Projekt der mitte-rechts Koalition bestand in der Einführung der steuerlichen Absetzbarkeit von Kosten für Haushaltshilfen. Bis zu einer ziemlich hohen Obergrenze können 50 Prozent dieser Kosten von der Steuer abgesetzt werden. Dies betrifft Putzarbeiten, aber auch bspw. Ausgaben für Babysitter. Einerseits sollten mit dieser Maßnahme Familien unterstützt werden, in denen beide Elternteile berufstätig und karriereorientiert sind und Vollzeit arbeiten, zum anderen sollte auch ein Anreiz zur Etablierung eines offiziellen Arbeitsmarkts für Dienstleistungen im Pflege- und Betreuungsbereich geschaffen werden. Die Maßnahme stieß dabei im Vorfeld auf verschiedentliche Kritik, da insbesondere Haushalte mit hohem Einkommen profitieren würden und ein Arbeitsmarkt für gering qualifizierte und schlecht bezahlte Hausangestellte geschaffen würde. Im Jahr 2010 setzten etwa 4 Prozent der Haushalte diese Kosten von der Steuer ab. Während im untersten Einkommensviertel nur 1,6 Prozent der Haushalte mit minderjährigen Kindern von der Absetzbarkeit Gebrauch machten, war dies bei den Haushalten im obersten Einkommensviertel zehnmal so verbreitet. Auf diese Gruppe entfielen dann auch etwa zwei Drittel der insgesamt abgesetzten Beträge. Auch in Bezug auf das zweite Ziel, die Erhöhung der offiziellen Arbeitsplätze, war die Maßnahme nicht sonderlich erfolgreich. Letztlich wurden mit der Reform im Ergebnis insbesondere die Karrieremöglichkeiten von Besserverdienern gefördert.

In der Regierungszeit der mitte-rechts Koalition wurden zudem die Unter- und Obergrenzen des Elterngeldes verändert. So wurde der Festbetrag, der unabhängig vom vorherigen Gehalt gezahlt wird, von 60 SEK (ca. 6,50€) schrittweise auf 225 SEK (26 Euro) pro Tag angehoben. Zum Teil wurden hierbei überfällige Anpassungen an Lohn- und Preisveränderungen nachgeholt, zugleich wurde aber auch der Anreiz verringert, vor der Elternzeit zu arbeiten.

In der Amtszeit der mitte-rechts Regierung wurde viele Privatisierungsinitiativen vorangetrieben, die teilweise zur Verschlechterung der Pflegesituation geführt haben. Insbesondere durch den verstärkten Rückgriff auf schlecht qualifiziertes Personal, der sich einerseits durch den herrschenden Fachkräftemangel in der Pflege erklären lässt, andererseits aber auch zur Steigerung der Kosteneffizienz vorangetrieben wird. Auch wurde eine verstärkte Hinwendung zu Marktlösungen vorangetrieben, bspw. durch die Einführung von Gutscheinsystemen.

Die aktuelle Gleichstellungspolitik baut auf eine lange Tradition progressiver Politikansätze auf. Das offizielle Ziel der Gleichstellungspolitik in Schweden ist es dabei Männer und Frauen in gleicher Weise in die Lage zu versetzen, die Gesellschaft und ihr eigenes Leben zu gestalten. Neben dem gleichen Zugang zu Bildung und Lohnarbeit sowie der Bekämpfung geschlechterbasierter Gewalt, gehören auch die gleiche Verteilung von Macht und Einfluss sowie die gleichberechtigte Aufteilung von Sorge- und unbezahlter Hausarbeit zwischen Männern und Frauen zu den Schwerpunkten der Geschlechterpolitik in Schweden. Darüber hinaus wird das ökonomische Potential von Geschlechtergleichheit zur Wachstums-generierung betont, da die individuellen Potentiale von Menschen besser genutzt und in Arbeitskontexten eingebracht werden können.

Auch auf der institutionellen Ebene ist die Gleichstellungspolitik in Schweden stark verankert. So gibt es eine Minister_in für die Gleichstellung der Geschlechter (Minister for Gender Equality). Die Ministeriums-anbindung des Postens hat sich dabei im Verlauf der Zeit sehr häufig geändert und ging erst im Jahre 2014 vom Bildungsministerium auf das Ministerium für Gesundheit und Soziales über. Aktuell wird der Posten in der neuen mitte-links Regierung von der Sozialdemokratin Åsa Regnér ausgefüllt. Neben der institutionellen Verankerung von Gleichstellungs- und Genderbelangen in

allen Ministerien, ist die Gleichstellungsministerin und die ihr unterstellte Abteilung für Gleichstellungspolitik für die Koordinierung der Regierungspolitik, spezielle Gleichstellungsinitiativen sowie für die Entwicklung von geeigneten Implementierungsmethoden zuständig

Aktuell steht die Familienpolitik allerdings nicht ganz oben auf der politischen Prioritätenliste. Die größte Aufmerksamkeit gilt der Arbeitslosigkeit, die sich auf sieben bis acht Prozent beläuft und der steigenden Jugendarbeitslosigkeit – die Jugendarbeitslosigkeit liegt in Schweden bei über 20 Prozent – allerdings wird die Quote durch die Strukturen des Ausbildungssystem und durch die Tatsache, dass auch arbeitssuchende Studierende eingerechnet werden verzerrt. Stark diskutiert werden auch Fragen der Integration von Migrant_innen, auch bzgl. der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Schweden hat traditionell eine sehr liberale Asylpolitik und hatte im EU-Vergleich im Jahr 2014 mit Abstand die höchste Asylbewerberquote: Auf 1 000 Einwohner kamen 8,4 Asylsuchende, in Deutschland waren es 2,5. Durch die Zunahme der in die EU kommenden Menschen auf der Flucht ist allerdings auch das schwedische System mittlerweile an seine Grenzen gestoßen. Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und die aktuell starke Zuwanderung, haben einen nicht unerheblichen Anteil am rasanten Aufstieg der rechtspopulistischen Partei der Schwedendemokraten (Sveridegedemokraterna).

Insgesamt ist Schweden nach wie vor als Vorzeigeland in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter anzusehen. Zwar sind die großzügigen, öffentlich finanzierten Sozialleistungen, die das Doppelverdienermodell unterstützen, im Zuge der Regierungszeit der mitte-rechts Koalition und durch die ungünstige Entwicklung auf dem schwedischen Arbeitsmarkt unter Druck geraten, allerdings hat dies bislang noch nicht zur Erosion des weitverbreiteten Ideals der weitgehend gelebten Gleichberechtigung in der schwedischen Gesellschaft geführt. Es wird spannend zu beobachten, ob es die mitte-links Minderheitsregierung in den kommenden Jahren schafft, ihre politischen Vorstellungen vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Situation durchzusetzen und einen Politikwandel zurück zu mehr Wohlfahrtsstaatlichkeit zu vollziehen.

6.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum

Nach den Wahlschlägen von 2006 und 2010 wurde ein personeller und programmatischer Erneuerungsprozess in der Sozialdemokratischen Partei Schwedens vollzogen. Dieser kumulierte in dem Slogan der »framtidspartiet« (Zukunftspartei) und in der Übernahme des Parteivorsitzes durch Stefan Löfven im Jahr 2012, der zuvor Vorsitzender der Gewerkschaft IF Metall war. Thematisch wurde der Schwerpunkt auf die Idee des »nordischen Modells« in der Wohlfahrtsstaatspolitik gelegt, das traditionell von der Sozialdemokratie auf- und ausgebaut wurde und für den universellen Zugang zu staatlichen Leistungen steht. Im Zentrum des Wahlkampfes für die Wahlen 2014 standen dann auch Themen wie Bildung, Gesundheit und Arbeit, die an Problemen wie der sinkenden Qualität im Bildungs- und Gesundheitswesen sowie der hohen (Jugend-) Arbeitslosigkeit ansetzten. Die Sozialdemokraten schafften es damit zwar als stärkste Fraktion aus der Wahl hervorzugehen, doch stand lange Zeit nicht fest, ob die Regierungsbildung gelingen würde. Schließlich kam es zur Bildung einer Minderheitsregierung mit der Grünen Partei, die nach einigem Tauziehen – und der Androhung von Neuwahlen – im zweiten Anlauf einen Budgetentwurf durch das Parlament brachte, der ihnen das Regieren ermöglicht, wenn auch unter Preisgabe einiger Kompromisse.

Wahlkampfthemen 2014

- Insbesondere an der Privatisierungspolitik im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen der mitte-rechts Koalition war verstärkt öffentliche Kritik aufgekommen. Unter anderem wurde über Gewinnentnahmen durch Träger im Schul- und Altenpflegebereich und beim Betreiben von Asylbewerberheimen diskutiert, die mit Hilfe von Steuergeldern hohe Gewinne erzielten.
- Schweden schneidet in Rankings, die sich auf die Qualität des schwedischen Schul- und Gesundheitswesens beziehen zusehends schlechter ab, unter anderem im Europäischen Gesundheitskonsumenten-Index und in den PISA-Vergleichsstudien.
- Parallel zu diesen Entwicklungen war der Anteil der Steuern am Bruttoinlandsprodukt (BIP) im Zuge mehrerer Steuererleichterungspakete von 48,9 Prozent (2005) auf

44,6 Prozent (2012) gesunken, wodurch sich der Druck auf den öffentlichen Dienstleistungssektor erhöht hatte.

- Die Sozialdemokratische Partei sprach sich im Wahlkampf zwar nicht prinzipiell gegen private Lösungen (und die dabei erzielten Gewinne) aus, allerdings wurde im Wahlkampf eine verstärkte Ausrichtung an Standards und eine stärkere Regulierung in Aussicht gestellt.
- Im Zentrum ihrer politischen Botschaft stand der Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Angeboten, in Anbetracht der Tatsache, dass sich sowohl im Bildungs- als auch im Gesundheitsbereich eine verstärkte Segregation abzeichnete.
- Ein weiteres Wahlkampfthema war zudem die Ausbildung von Lehrkräften und die bessere Stellung von Lehrer_innen. Auch die Einstellung von zusätzlichen Lehrkräften und eine Verbesserung des Lehrkraftschlüssels gehört zu den wichtigen Wahlkampfvorhaben.

Politische Diskussionen und geplante Maßnahmen der mitte-links Regierung unter der Führung von Stefan Löfven:

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf Maßnahmen, die der erste Budgetentwurf enthielt, der von der Regierung ins Parlament eingebracht wurde. Wie erwartet, fand dieser in der Abstimmung am 3. Dezember 2014 keine Mehrheit. Allerdings ist davon auszugehen, dass auch in den folgenden Budgets ähnliche Posten enthalten sein werden.

Die Regierung bezeichnet sich im Rahmen der Darstellung der geschlechterpolitischen Maßnahmen des Budgetentwurfs selbst als feministische Regierung, die die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsmaßnahme begreift und das Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen zu stärken gedenkt. Die gleichstellungspolitischen Schwerpunkte des Entwurfs lauten: Verstärkte Unterstützung für durch zivilgesellschaftliche Träger geführte Frauenhäuser und weitere Maßnahmen im Kampf gegen männliche Gewalt gegen Frauen, die Herstellung einer größeren ökonomischen Gleichheit zwischen Frauen und Männern, die Gestaltung eines geschlechtergerechteren Arbeitslebens und die Verbesserung von Gesundheitsleistungen für Frauen.

Senkung der Steuerbelastung von Rentner_innen

- Im ersten Budgetentwurf war die Senkung der Steuerbelastung von Rentner_innen vorgesehen, womit insbesondere das Einkommen von Frauen angehoben werden sollte.

Erhöhung von Unterhaltszahlungen

- Die im Budgetentwurf vorgesehene Erhöhung von Unterhaltszahlungen in Höhe von 300 SEK pro Kind und pro Monat, zielte darauf ab, die ökonomische Situation von Alleinerziehenden zu verbessern.

Gleichberechtigte Nutzung und weitere Aspekte des Elternurlaubs

- Bereits seit einiger Zeit wird im mitte-links Spektrum über Maßnahmen diskutiert, wie der männliche Anteil an der Elternzeit noch weiter erhöht werden kann. Im Budgetentwurf war die Einführung eines zusätzlichen »Vater/Mutter Monats« für 2016 angekündigt, so dass für beide Partner zukünftig drei statt zwei Monaten Elternurlaub reserviert wären.
- Zudem findet sich hier auch das Vorhaben, den Mindestsatz der Lohnersatzzahlung, die für die Zeit des Elternurlaubs vorgesehen ist, zu erhöhen.

Weitere politische Vorhaben mit gleichstellungspolitischem Bezug

- Maßnahmen und Programme, um das Ausscheiden von Frauen aus dem Arbeitsleben zu verhindern.
- Informationssammlung zum Zusammenhang von Krankheit und Arbeitsumfeld, insbesondere mit Blick auf Arbeitsumgebungen von Frauen.
- Außerdem soll die gesundheitliche Versorgung von Frauen verbessert werden.
- Insgesamt waren 208 Millionen SEK für spezielle Vorhaben zur Verbesserung der Gleichheit der Geschlechter vorgesehen.

Weitere gleichstellungspolitische Positionen:

Frauenquote für Führungspositionen in der Privatwirtschaft

- In seiner Regierungserklärung hat der neugewählte Ministerpräsident Löfven angekündigt eine Frauenquote für Aufsichtsräte (nach dem Vorbild Norwegens) einführen zu wollen, sollte der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten bis 2016 nicht auf 40 Prozent steigen.


Abschaffung des Betreuungsgeldes

- Nach dem vollzogenen Regierungswechsel wurde eine Gesetzesinitiative zur Abschaffung des Betreuungsgeldes vorbereitet, wobei sich abzeichnet, dass die Regierungsparteien auf die Unterstützung der Liberalen bauen können, um sich gegen die Befürworter im Parlament (Christdemokraten und die rechtspopulistischen Schwedendemokraten) durchzusetzen.

Andere Akteure

Feministiskt initiative – Feministische Partei

- Die feministische Partei kritisiert, dass Frauen weiterhin vielfältigen Benachteiligungen in der Gesellschaft ausgesetzt sind, insbesondere am Arbeitsmarkt: Frauen verdienen weniger für die gleiche Arbeit als Männer, schultern mehr unbezahlte Sorge- und Hausarbeit, sind einem größeren Risiko ausgesetzt unfreiwillig in Teilzeit zu arbeiten sowie in prekären Beschäftigungsformen überrepräsentiert. Laut der Feministischen Partei ist jede zweite Frau in Schweden im Zuge ihrer Pensionierung bedroht in die Armut zu rutschen.
- Zu ihren politischen Projekten zählen u. a.:
 - Die Beseitigung aller Formen von Diskriminierung im Arbeitsmarkt, beispielsweise durch die Durchsetzung entsprechender Standards im Bereich der öffentlichen Beschaffung
 - Die Entnahme privater Gewinne im Rahmen öffentlicher Dienstleistungen zu beenden.

- 
- Die Individualisierung der Elternversicherung, die zu einer paritätischen Aufteilung der Tage zwischen Vätern und Müttern verbunden wäre.
 - Die Anhebung von Mindestrentenbezügen und die Reform des Rentensystems.
 - Die Einführung des 6-Stunden-Tages, um arbeitsbedingte Gesundheitsbelastungen zu verringern und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.
 - Die Verstärkung kritischer pädagogischer Ansätze in der Bildung und die stärkere Thematisierung von Rassismus, Sexismus und die Diskriminierung von Personen mit Behinderungen und LGBTQ Personen im Unterricht.

7. Schweiz

7.1 Daten und Fakten

- Gender Pay Gap: 18,4 Prozent
- Frauen-Erwerbstätigenquote: 71,1 Prozent
- Teilzeitquote bei Frauen: 60,9 Prozent
- Von den Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sind 13 Prozent Vollzeit erwerbstätig.
- Teilzeitquote bei Männern: 14,5 Prozent (Tendenz steigend)
- In den 100 größten Unternehmen in der Schweiz sind Frauen lediglich mit sechs Prozent in Geschäftsleitungen vertreten.
- Zustand/Ausbau der Kinderbetreuung: Durchschnittlich steht für 11 Prozent der Kinder im Vorschulalter und für 8 Prozent der Kinder im Schulalter ein Vollzeitbetreuungsplatz zur Verfügung.
- Erwerbstätige Frauen erhalten nach der Geburt 14 Wochen lang eine Lohnersatzleistung, die 80 Prozent ihres Einkommens entspricht (»Mutterschaftsversicherung«). Für Väter gibt es keine bezahlte Auszeit-Option.
- Frauen in der Politik: Mit 30 Prozent Frauenanteil im nationalen Parlament liegt die Schweiz im internationalen Vergleich zwar über dem Durchschnitt; allerdings stagniert dieser Anteil seit Jahren.
- Ein Gesetz zur »Eingetragenen Partnerschaft« wurde 2005 bei einer Volksabstimmung angenommen und ist seit 2007 in Kraft. Zugang zu Fortpflanzungsmedizin und Adoption (auch Stiefkindadoption) durch gleichgeschlechtliche Paare sind nicht erlaubt.

7.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten

In der Schweiz gilt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie traditionellerweise als Privatangelegenheit. Allgemein herrscht in der Schweiz immer noch ein konservatives Familienbild vor. Frauen werden als Hauptverantwortliche

für die Kinderbetreuung gesehen. Müttern, die mit einem hohen Pensum oder Vollzeit arbeiten möchten, wird mit viel Skepsis begegnet. In den öffentlichen Debatten wird die Schweiz oft als »familienpolitisches Entwicklungsland« bezeichnet. In den letzten Jahren hat sich in der politischen Sphäre allerdings die Einsicht durchgesetzt, dass Familien geeignete Rahmenbedingungen brauchen. Für den Bundesrat stellt die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine »politische Priorität« dar. Dennoch ist die familienexterne Kinderbetreuung in der Schweiz bislang sehr schwach ausgebaut (s. o.) und zeigt ein starkes Stadt-Land-Gefälle. Insgesamt ist die Familienpolitik in der Schweiz erheblich vom Prinzip des Föderalismus geprägt. Der Bund überlässt hier – ebenso wie in vielen anderen Bereichen – den Kantonen und Gemeinden einen Großteil der Kompetenzen. Sie wird deshalb sehr unterschiedlich gestaltet. Das gilt insbesondere für das Schulsystem und die Ausgestaltung der familienexternen Kinderbetreuung. Manche – jedoch nicht alle – Kantone und Gemeinden haben sich die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie explizit zum Ziel gesetzt. Dabei zeigen sich starke regionale Unterschiede: In städtischen Gebieten und in der französischsprachigen Schweiz ist das Angebot sehr viel besser ausgebaut als im Rest der Schweiz. Hier hat die Mehrheit inzwischen Zugang zu Kinderbetreuung. Die Kosten für die Kinderbetreuung sind sozial gestaffelt. Für normal verdienende Paare ist sie relativ teuer, so dass es sich insbesondere für Familien der (unteren) Mittelschicht in Kombination mit dem Steuerrecht (Ehegattensplitting) nur ganz bedingt lohnt, dass beide Partner erwerbstätig sind.

Es ist die besondere Art der Verschränkung von föderalistischer Struktur und direkter Demokratie, die sich in der Schweiz immer wieder als hemmender Faktor für eine flächendeckende moderne Familien- und Geschlechterpolitik erweist. Diese besondere Variante der Demokratie hat in der Schweiz dafür gesorgt, dass es bis 1971 kein Wahlrecht für Frauen gab. Bei Volksabstimmungen müssen immer sowohl das Volksmehr als auch das der Kantone (Ständemehr) erreicht werden. Da ländliche, eher konservativ geprägte Kantone gegenüber den progressiveren städtischen und französischsprachigen Kantonen in der Überzahl sind, können diese den Fortschritt in der Familien- und Geschlechterpolitik blockieren. Das geschah beispielsweise im März 2013, als auf eine parlamentarische Initiative der Christdemokratischen Volkspartei (CVP) über den »Bundesbeschluss über die Familienpolitik« abgestimmt wurde. Die Initiative sah

die Änderung eines Verfassungsartikels zu Familienpolitik vor. Sie zielte darauf ab, die familienpolitischen Befugnisse der Bundesebene zu stärken, insbesondere in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Kantone sollten verpflichtet werden, ein »bedarfsgerechtes Angebot an familienergänzenden und schulergänzenden Tagesstrukturen zu schaffen«. Sollten die Bestrebungen der Kantone nicht ausreichen, wäre der Bund in der Pflicht gewesen, »Grundzüge festzulegen, um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu fördern«. Die Bürger_innen der Schweiz nahmen die Initiative mehrheitlich an, sie scheiterte jedoch am Ständemehr. Tonangebend im Feld der Gegner_innen war die Schweizerische Volkspartei (SVP); die FDP war gespalten. Die Angriffslinie der Gegner_innen bestand aus Freiheits- und Gerechtigkeitsargumenten: der Staat solle nicht zu stark in die Erziehung eingreifen (»Staatskinder? Nein!«) und nicht diejenigen benachteiligen, die ihre Kinder selbst betreuen.

Seit 2003 wird mit dem Bundesgesetz zu »Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung« die Schaffung zusätzlicher Plätze für die Tagesbetreuung von Kindern gefördert; die Anzahl der Betreuungsplätze hat sich seitdem fast verdoppelt. Nach der vorübergehenden Einschränkung des Programms aufgrund der vorzeitigen Ausschöpfung des Kredites ab Anfang 2013 wurde Ende 2014 eine Verlängerung bis Ende 2019 beschlossen. Ein Thema von wachsender Bedeutung ist die Qualität der Betreuung; rund 44 Prozent der angestellten Betreuungspersonen verfügen über keine Fachausbildung. Knapp über die Hälfte der Kantone beteiligt sich an den Kosten für Kitas und Tagesfamilien, dennoch tragen die Eltern weiterhin einen Großteil der Kosten. Zwar können diese bis zu einer Obergrenze von den Steuern abgesetzt werden, doch macht es die Funktionsweise des Steuersystems (Ehegattensplitting) in Kombination mit den relativ hohen Betreuungskosten für Zweitverdiener_innen unattraktiv, eine Stelle anzunehmen bzw. das Stundenvolumen zu erhöhen.

Die SVP erweist sich zwar als effektiv im Verhindern von familien- und geschlechterpolitischen Initiativen, aber als erfolglos, wenn es darum geht, eigene Initiativen durchzubringen. Im November 2013 startete sie die »Familieninitiative«. Ihr Ziel war es, Steuerabzüge für Eltern einzuführen, die ihre Kinder zuhause betreuen – als Ausgleich dafür, dass externe Kinderbetreuungskosten von der Steuer abgesetzt werden können. Erste

Meinungsumfragen ergaben eine Bevölkerungsmehrheit von 64 Prozent für die »Familieninitiative«. Die Umfrageergebnisse mobilisierten die Gegner_innen und lösten Gegenkampagnen aus. Diese zielten auf das traditionelle Familienbild, das durch die Maßnahme zementiert würde (»Herdprämie«), mehr noch aber auf die drohenden Steuerausfälle. Im Parteispektrum ergab sich eine klare Konfrontationsstellung: Auf der einen Seite stand die SVP, sie verteidigte die »Familieninitiative« mit dem Argument, Familie sei Privatsache und Kindererziehung primär die Aufgabe der Eltern. Auf der anderen Seite, gegen die »Familieninitiative«, standen alle anderen Parteien – mit unterschiedlich nuancierten und gewichteten Argumenten. Sowohl die SP als auch die mitte-rechts-Partei CVP und die FDP setzen der »Familieninitiative« die Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegen. Die FDP betonte vor allem die wirtschaftlichen Vorteile der stärkeren Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Die CVP bezeichnet sich selbst als »Familienpartei«. Sie betont die Gleichberechtigung aller Familienmodelle: Weder traditionelle noch moderne Modelle sollen vom Staat speziell gefördert werden, vielmehr sollte Familien die maximale Wahlfreiheit garantiert werden. Für die SP stehen die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und die soziale und finanzielle Sicherheit der Familie im Zentrum.

Ein Gleichstellungshemmnis in der Schweiz ist das Schulsystem. Der Unterricht an Schweizer Schulen findet sowohl morgens als auch nachmittags statt. Dazwischen liegt eine ungefähr zweistündige Mittagspause, in der vorgesehen ist, dass die Kinder zum Essen nach Hause gehen; es wird also implizit vorausgesetzt, dass die Mutter für die Familie kocht. Auch in der Arbeitswelt sind solche langen Mittagspausen üblich, erst seit wenigen Jahren zeichnet sich hier ein Wandel ab. Seit einigen Jahren werden vermehrt an einigen Schulen »betreute Mittagstische« angeboten. Oft handelt es sich um private Initiativen. Das Angebot variiert je nach Kanton und Gemeinde sehr stark.

Die Schweiz ist ein Teilzeitland, und das gilt nicht ausschließlich für Frauen. Während Vollzeit für Männer in vielen Ländern Europas noch als nahezu unantastbare Norm gilt, steigt in der Schweiz der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer. Das ist jedoch keine Folge von Gesetzen, staatlichen Anreizen oder gewerkschaftlichen Aktivitäten; vielmehr kommt die männliche Teilzeitbewegung aus der Zivilgesellschaft. Beispielsweise engagiert sich

die Initiative »TEILZEITMANN« unter dem Slogan »Ganze Männer machen Teilzeitkarriere« für die Vereinbarkeit von Karriere und Teilzeit für Männer. Das Projekt wird von der Gleichstellungsbehörde gefördert, die damit deutlich macht, dass Gleichstellungspolitik für sie nicht nur Frauenpolitik ist bzw. dass mehr Teilzeit bei Männern die Voraussetzung für höhere Stundenzahlen und bessere Aufstiegsmöglichkeiten bei Frauen ist. Förderlich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch die Tatsache, dass die Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten in der Schweiz vergleichsweise hoch ist: Gleitzeit ist beispielsweise ähnlich weit verbreitet wie in den nordischen Staaten.

Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, hat der Bundesrat im November 2013 beschlossen, für die Verwaltungsräte von 24 bundeseigenen Betrieben eine »Zielquote« von 30 Prozent Frauen (bis 2020) einzuführen. Hierbei handelt es sich nicht um eine verbindliche Vorgabe, sondern lediglich um eine Selbstverpflichtung. Nur im Kanton Basel-Stadt stimmte die Bevölkerung im Februar 2014 einer verbindlichen Frauenquote von 30 Prozent für staatliche und staatsnahe Betriebe (Kantonalbank, Spitäler) deutlich zu. Es handelt sich um die erste Geschlechterquote dieser Art in der Schweiz. Diese Frauenquote war zustande gekommen, weil eine rot-grüne Mehrheit von einem parteiübergreifenden Bündnis unterstützt wurde. Trotz der Gegenkampagne junger bürgerlicher Frauen (»Wir wollen keine Quotenfrauen sein«) stimmte eine Mehrheit von 67 Prozent pro Quote. Der Fall Basel-Stadt zeigt, dass die direkte Demokratie in städtischen Gebieten durchaus auch ein Vorteil sein kann. In anderen größeren Städten sowie auf Bundesebene gab es ähnliche Vorhaben, die jedoch scheiterten. Dennoch bleibt die Frauenquote in Verwaltungsräten öffentlicher Unternehmen und in der öffentlichen Verwaltung ein »heißes Thema«, über das immer wieder diskutiert wird. Anfänglich kamen diese Forderungen ausschließlich aus linken Reihen, 2012 forderten aber auch die FDP-Frauen eine Quote – womit sie explizit von der Position ihrer Mutterpartei abweichen.

Seit 2005 gibt es in der Schweiz die »Mutterschaftsversicherung« – eine Art Elterngeld, allerdings, wie der Name schon sagt, ausschließlich für Mütter. Erwerbstätige Frauen erhalten nach der Geburt 14 Wochen lang eine Lohnersatzleistung, die 80 Prozent ihres Einkommens entspricht. Vor 2005 leisteten vereinzelt die Unternehmen solche Zahlungen. Für Väter ist keine bezahlte

Auszeit vorgesehen; manche Unternehmen gewähren Männern nach der Geburt eines Kindes ein oder mehrere Tage bezahlten oder unbezahlten Urlaub. Eine Elternzeit gibt es in der Schweiz nicht. 2011 reichte die SP-Ständerätin Anita Fetz beim Bundesrat ein Gesuch ein, das Modell eines Elternurlaubs zu prüfen. Dieser analysierte unterschiedliche Modelle, kam in seinem Bericht von 2013 jedoch zum Schluss: »Der Bundesrat ist der Ansicht, dass die Einführung eines Vaterschafts- oder Elternurlaubs zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht erste Priorität hat, da im Gegensatz zu den familien- und schulergänzenden Betreuungsangeboten ein solcher Urlaub nur die begrenzte Zeit nach der Geburt des Kindes betrifft.« Die Forderungen nach einem gesetzlich verankerten Vaterschaftsurlaub werden jedoch lauter. Neben den Gewerkschaftsverbänden und der SP-Bundesrätin Simonetta Sommaruga setzten sich auch die CVP, die Grünen und die FDP mit verschiedenen Vorstößen dafür ein. Unter Anderem wird gefordert, Männer sollten statt eines militärischen Wiederholungskurses einen Vaterschaftsurlaub nehmen können. Fast alle bisherigen Vorstöße scheiterten jedoch, weil sie als zu teuer galten. Erst im April 2015 wurde ein Vorstoß der CVP für die Einführung eines zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaubs von einer parlamentarischen Kommission angenommen und das Parlament mit der Ausarbeitung eines entsprechenden Gesetzesentwurfs beauftragt. 2005 wurde »männer.ch«, der Dachverband für Männer- und Väterorganisationen gegründet. Seine Themen sind die Gleichstellung von Frauen und Männer in den Bereichen Arbeit, Familie und Sexualität. Das Unterprojekt teilzeitmann.ch (siehe oben) hat viel mediales Echo erhalten.

Immer wieder diskutiert wird die sogenannte »Heiratsstrafe« in der Rente: Verheiratete Paare erhalten zusammen höchstens eine Rente, die 150 Prozent der individuellen Maximalrente betrifft. »Konkubinatspaare« (= nicht-verheiratete, zusammenlebende Paare) hingegen erhalten je eine volle Rente. Dem gegenüber stehen jedoch eine Reihe von Bevorteilungen verheirateter Paare, unter anderem: Nur eine Person muss Sozialversicherungsbeiträge bezahlen; darüber hinaus privilegieren Witwenrente, Ehegattensplitting, Betreuungsgutschrift für die Pflege von Ehepartner_innen verheiratete Paare. Insbesondere die CVP setzt sich für die Abschaffung der »Heiratsstrafe« ein. Die SP weist auf die gleichzeitigen Bevorteilungen hin und vertritt die Position, man müsse entweder alle Beziehungsformen gleichstellen – was

einen massiver Ausbau des Rentensystems erfordern würde – oder es beim bestehenden System belassen.

Ende 2013 waren in der Schweiz erstmals mehr Menschen ledig als verheiratet. Der Bundesrat hat erkannt, dass sich hier ein entscheidender gesellschaftlicher Wandel abzeichnet und beschloss – als Antwort auf ein entsprechendes Postulat der SP-Nationalrätin Jaqueline Fehr 2012 – einen Bericht auszuarbeiten, wie das Familienrecht entsprechend reformiert werden könnte. Das Justizdepartement, dem die SP-Bundesrätin Simonetta Sommaruga vorsteht, liess dazu bereits Anfang 2014 ein Gutachten von der Privatrechtsprofessorin Ingeborg Schwenzer erstellen. Das Gutachten enthielt einige unkonventionelle Ideen: Bestimmte Rechtsinstitutionen sollten nicht mehr an die Ehe gebunden sein, sondern an »Lebensgemeinschaften«, die seit mindestens drei Jahren bestehen und in denen ein Kind vorhanden ist. Zudem sollen gleichgeschlechtliche Paare heiraten dürfen, das Inzestverbot abgeschafft, polygame Ehen erlaubt und als Kindeseltern nicht nur lediglich zwei gegengeschlechtliche Personen eingetragen werden können. Bevor die Vorschläge jedoch eine größere und ernsthafte Debatte auslösen konnten, fokussierte sich die Auseinandersetzung auf die Reaktion des SVP-Nationalrats, der anlässlich des Schwenzer-Gutachtens verkündet hatte, Homosexuelle seien »fehlgeleitet«. Der abschliessende Bericht »Modernisierung des Familienrechts« folgte im März 2015. Im Zentrum steht hier die Gleichstellung ehelicher und nicht-ehelicher Lebensgemeinschaften sowie eingetragener Partnerschaften. Dazu will der Bundesrat einerseits eine neue Form einer »gesetzlich geregelten Partnerschaft mit geringerer rechtlicher Wirkung als die Ehe« nach Vorbild des französischen »Pacte civile de solidarité« schaffen, andererseits sollen die Zivilstände »ledig« und »geschieden« mit »nicht verheiratet« ersetzt werden. Das Parlament wurde nun mit der Ausarbeitung entsprechender Gesetze beauftragt. Das Medienecho auf diesen Bericht war im Vergleich zum ersten praktisch inexistent.

Gegenwärtig wird in erster Linie die Möglichkeit der Stiefkindadoption von gleichgeschlechtlichen Paaren diskutiert, sowohl in der Regierung als auch im öffentlichen Diskurs. Ende 2013 wurde ein entsprechender Entwurf zur Revision des Zivilgesetzes in die Vernehmlassung geschickt. Neben der SP und den Grünen befürworteten auch die BDP (bürgerlich-demokratische Partei, eine gemässigte Abspaltung der rechts-konservativen SVP) und

nach langem Ringen auch die FDP die Stiefkindadoption. CVP und SVP lehnen ein Adoptionsrecht klar ab. Der Bundesrat plädierte 2015 in seinem Abschlussbericht zur Revision des Familienrechts (s. o.) klar für die Stiefkindadoption. Eine wichtige NGO, die sich für die Gleichstellung von Familien gleichgeschlechtlicher Paare einsetzt, ist der »Dachverband Regenbogenfamilien Schweiz«. Die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare ist gegenwärtig eher ein marginales Thema.

Spätestens seit Anfang 2014 verknüpft sich das Thema Gleichstellung verstärkt mit dem Thema Einwanderung. Im Februar 2014 entschieden sich die Schweizer mit knapper Mehrheit dafür, die Zuwanderung zu begrenzen (Volksinitiative »Gegen Masseneinwanderung«). Der Beschluss, Einwanderung aus EU-Ländern zu quotieren, löste eine Diskussion über den drohenden Fachkräftemangel aus; als mögliche Lösung wird vor allem eine bessere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt diskutiert. Die Gegenüberstellung »Frauenförderung statt Einwanderung« als eine Art Gleichstellungspolitik von rechts fordert den progressiven Geschlechterdiskurs heraus.

Die Geschlechterdebatte verknüpfte sich auch mit einer weiteren Volksinitiative des Jahres 2014. Die Forderung der Gewerkschaften nach einer in der Verfassung verankerten Lohnuntergrenze von umgerechnet rund 18,50 Euro pro Stunde wurde im Mai 2014 deutlich zurückgewiesen. Ein verbreitetes Argument gegen die Initiative lautete, dass es meist Zweitverdienende (also Frauen) seien, die von Niedriglöhnen betroffen seien und es sich bei diesem Lohn also sowieso nur um einen Zusatzverdienst – ein »Taschengeld« – handle. Gegen diese Argumentation wehrten sich vor allem die SP-Frauen und die UNiA (branchenübergreifende, größte Einzelgewerkschaft der Schweiz). Sie betonten, ein gesetzlicher Mindestlohn sei ein wichtiger Schritt, um die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu verringern.

Eine vor allem 2014 intensiv und polemisch geführte Debatte in Bezug auf Gender-Politik fand rund um das Projekt »Lehrplan 21« statt. In diesem Projekt der Deutschschweizer Erziehungsdirektoren-Konferenz (D-EDK) wird erstmals ein gemeinsamer Lehrplan für die Volksschule in deutschsprachigen Kantonen erarbeitet, der auch das Thema »sexuelle Vielfalt« enthält. Der Widerstand war stark und gut organisiert. Bereits 2011 gab es eine Petition »Gegen die Frühsexualisierung der

Volksschule«, die von den Nationalräten der SVP, FDP, CVP und der ultra-rechten, christlichen EDU (eidgenössisch-demokratische Union) unterstützt wurde und eine große Zahl Unterschriften sammelte. Eine weitere Online-Petition trug den Namen »Kein Gender im Lehrplan 21«. Die Petition wurde gemeinsam von der SVP und christlichen Gruppen initiiert; sie kritisiert die Verankerung von Themen wie Gleichstellung, Gender und sexueller Orientierung im Lehrplan 21. Sie richtet sich gegen die Vermittlung »linker Ideologien« und fordert, dass »alle an die Gender-Ideologie angelehnten Formulierungen und Kompetenzen, z. B.: »geschlechterspezifische Diskriminierung«, »geschlechtsspezifische Prägungen«, »Wandel der Geschlechterverhältnisse«, »Geschlechterstereotypen hinterfragen« sowie »die Begriffe »sexuelle Orientierung« aus dem Lehrplan gestrichen werden«. Stattdessen schlagen sie vor: »Die Thematisierung von Geschlecht, Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnissen hat von natürlichen Unterschieden zwischen Frau und Mann auszugehen, die über die biologischen Geschlechtsmerkmale hinausgehen. Eine Reduktion dieser Unterschiede auf die unterschiedliche Sozialisation von Jungen und Mädchen ist als unwissenschaftlich abzulehnen.«

Einige Medien sind derzeit von stark anti-feministischen und anti-gender-Rhetoriken geprägt. Eine wichtige Rolle spielen hier die »Weltwoche« (Auflage: ca. 80 000) und die SVP-nahe »Basler Zeitung« (BAZ, Auflage: ca. 60 000). Zentral sind dabei vor allem der Ideologieverdacht (»Gender-Ideologie«) und der Vorwurf der Unwissenschaftlichkeit. Besonders polemisch sind die Kritiken, wenn sie sich gegen universitäre Einrichtungen und einzelnen Personen aus der Wissenschaft richten. Die SVP fordert regelmäßig die Abschaffung der städtischen und kantonalen Gleichstellungsbüros, weil diese überflüssig geworden seien. Diese Forderung hat sie auch in ihr Parteiprogramm aufgenommen. Andererseits war die Welle der Empörung erstaunlich groß, als das Schweizer Fernsehen im Herbst 2013 eine Doku-Serie zur Schweizer Geschichte (»Die Schweizer«) mit ausschließlich männlichen Protagonisten ausstrahlte. Es handelt sich also um eine Polarisierung in beide Richtungen.

7.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum

Die SP hat sowohl für das Thema »Familienpolitik« als auch für »Gleichstellung« eine Grundsatzposition definiert. Probleme identifiziert die SP vor allem in Hinblick auf die starke Einbindung von Frauen in unbezahlte Familien- und Betreuungsarbeit, die ihnen einen beruflichen Aufstieg erschwert, auf die Situation einkommensschwacher Familien (Kinder als Armutsrisiko, ein Einkommen pro Familie reicht nicht), sowie fehlende Betreuungsplätze. Bei den vorgeschlagenen Maßnahmen liegt der Schwerpunkt gegenwärtig auf der Einführung von Familien-Ergänzungsleistungen für armutsgefährdete Familien und Steuergutschriften für Familien, wobei betont wird, es sollen damit nicht einfach neue Privilegien für Gutverdienende geschaffen werden (feste Gutschriften pro Kind statt vom Einkommen abhängige Steuerabzüge für Familien).

Der Fokus der Frauenorganisation der SP liegt auf der »ökonomische Gleichstellung der Geschlechter«. Dabei geht es nicht nur um Gleichberechtigung, sondern vor allem um soziale und finanzielle Sicherheit. Die SP Frauen konzentrieren sich auf folgende Themenbereiche: Lohngleichheit, Altersvorsorge, Gesundheitsversorgung, Steuerpolitik, Recht auf Betreuung in unterschiedlichen Lebensphasen und Anti-Diskriminierung. Sie setzen sich gegen die Vereinheitlichung des Rentenalters ein (heute: Frauen 64, Männer 65). Sie plädieren dafür, dass zuerst die Lohngleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden muss. Die SP Frauen setzen sich für eine Revision des Aktiengesetzes in Richtung einer festen 30-Prozent-Quote für Aufsichtsräte ein. Sie verwenden statt dem Begriff »Frauenquote« bewusst das Wort »Geschlechterquote«, um sich nicht dem Vorwurf auszusetzen, Männer sollten diskriminiert werden.

Legislativziele der SP-Fraktion 2011–2015 und 2015–2019: In diesen Papieren werden Gleichstellungs- und Familienpolitik umfassender in den Blick genommen als in den Grundsatzpositionen der Partei, wobei das Thema Familie und soziale Sicherheit weiterhin im Zentrum steht. Im neuen Papier für die Periode 2015–2019 wurde erstmals die Gleichbehandlung aller Eltern unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität in die Grundsatzposition zur Familienpolitik aufgenommen. Neben den bereits genannten Zielen wird u. a. Folgendes gefordert:

Familien und Kinder

- Ausbau des Angebots an familienergänzenden, außerschulischen Betreuungsplätzen sowie Tagesschulen mit Mittagstischen.
- Einführung eines Elternurlaubs von insgesamt 24 Wochen einschliesslich eines Mutterschaftsurlaubs von 14 Wochen.
- Förderung neuer Arbeitszeitmodelle und Teilzeitarbeit für beide Geschlechter, auch in Führungsetagen.
- Kostenlose Krankenversicherung für Kinder und Jugendliche in Ausbildung bis 25 Jahre (die Schweizer Krankenkassenprämien werden unabhängig vom Einkommen erhoben und sind im internationalen Vergleich extrem hoch).
- stärkere Integrationsbemühungen, um die Startchancen von Kindern aus eingewanderten Familien zu erhöhen.
- Stärkung der öffentlichen Volksschule als wichtiger Ort der Integration.

Alter

- Stärkung der AHV (Alters- und Hinterbliebenenversicherung), um auch die Existenz von Personen mit niedrigem und mittlerem Einkommen zu sichern.
- Flexibles Rentenalter (62–65), das vom beruflichen Werdegang und der Beschwerlichkeit der Arbeit abhängig ist.
- Strategie zur Lösung des Problems des Mangels an Pflegepersonal.

Anti-Diskriminierung

- Die SP-Fraktion will sich aktiv gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung einsetzen (Geschlecht: Reduzierung des Gender-Pay-Gaps, 30-Prozent-Quoten für politische Ämter und Verwaltungsräte bundesnaher Unternehmen, Bekämpfung häuslicher Gewalt; sexuelle Orientierung: Gegen Diskri-

minierung am Arbeitsplatz und bei der Wohnungssuche, erleichterte Einbürgerung von Partner_innen in eingetragene Partnerschaften). Im Papier für 2015–2019 wird vorgeschlagen, Homo- und Transphobie der Strafnorm für Rassismus zu unterstellen. Zudem wird erstmals explizit die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare gefordert. Einführung eines allgemeinen Diskriminierungsverbotes im Sinne des internationalen Frauenrechtsabkommens CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), das auch sexuelle Orientierung einschließt

- CEDAW soll besser bekannt gemacht und ihre Implementierung gefördert werden.
- Die Bekämpfung von Sexismus und Geschlechterstereotypen wird im Papier für 2015–2019 zum ersten Mal erwähnt. Ebenso die Aufwertung der Care-Arbeit.

Der Schwerpunkt der Gender-, Gleichstellungs- und Familienpolitik der SP Schweiz liegt klar auf der Familie und dabei auf sozialer und finanzieller Sicherheit. Die Forderungen in diesen Bereichen werden gegenwärtig noch vor allem im Hinblick auf die Frage diskutiert, wie die Situation von Frauen (mit Kindern) verbessert werden kann. Hier zeichnet sich aber ein Wandel ab: Innerparteilich gibt es Kritik an dieser einseitigen Betrachtungsweise. Vor allem die jüngere Generation fordert, auch die Bedürfnisse von Männern (mit Kindern) müssten verstärkt berücksichtigt werden. Auch konzentriert sich die Vereinbarkeitsdiskussion bislang stark auf Familien mit Kindern, während pflegebedürftige Angehörige noch kaum ein Thema sind (obwohl in der Schweiz die Pflege bislang zu einem großen Teil unentgeltlich von Frauen geleistet wird). Erste Schritte in Richtung einer Diversifizierung der Themen der Gleichstellungspolitik zeichnen sich im neuen Papier zu den Legislaturzielen der SP-Fraktion für 2015–2019 ab.

Eine große Herausforderung für die SP besteht in den großen regionalen Unterschieden in der Schweiz, sowohl in Bezug auf die Infrastruktur als auch auf die Einstellungsmuster. Die SP hat in fast allen Städten die Mehrheit (gemeinsam mit den Grünen), doch auf dem Land ist sie fast überall in der Minderheit.

8. Ungarn

8.1 Daten und Fakten

- Der Gender Equality Index des European Institute for Gender Equality beläuft sich für das Jahr 2012 auf 41,6 (von 100). Gegenüber der ersten Messung 2005 stellt dies zwar eine Verbesserung dar, allerdings liegt Ungarn damit weiter unter dem europäischen Durchschnitt von 52,9 und auch gegenüber der Wertung von 2010 (42,0) stellt dieser Wert eine Verschlechterung dar.
- Frauen-Erwerbstätigenquote: 55,9 Prozent (Männer: 67,8 Prozent); hierbei handelt es sich um eine der niedrigsten Frauenerwerbsquoten der EU.
- Niedrige Teilzeirate bei Frauen (leicht gestiegen durch die Krise): 8,7 Prozent (Teilzeirate insgesamt: 6,4 Prozent).
- Der Gender Pay Gap beträgt 20,1 Prozent (Tendenz steigend: 2006 waren es 14,4 Prozent).
- 6 Monate (24 Wochen) Mutterschutz mit 70 Prozent Lohnersatzleistung (ohne Deckelung).
- Darüber hinaus besteht Anspruch auf zwei Jahre Elternzeit (70 Prozent Lohnersatzleistungen, gedeckelt) – für diejenigen Mütter oder Väter, die in den zwei Jahren vor der Geburt mindestens 365 Tage beschäftigt waren (GYED – gyermekgondozási díj).
- Für ein drittes Jahr sowie für diejenigen, die vorher nicht berufstätig waren, gibt es eine niedrige universelle Leistung (etwa 90 Euro, seit 2008 nicht angehoben) (GYES – gyermekgondozási segély).
- Seit Januar 2014 kann GYED ab Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes mit einer Berufstätigkeit verbunden werden (zuvor war dies nicht möglich); seit 2015 ab dem 6. Lebensmonat des Kindes.
- Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz, die Regelung wurde jedoch geändert: früher bestand Kündigungsschutz bis zum 3. Lebensjahr des Kindes (auch wenn – üblicherweise – die Mutter früher auf die Stelle zurückkehrt). Nach dem neuen Arbeitsgesetzbuch gilt der Schutz ausschließlich für die Elternzeit, ab dem

Tag der Rückkehr der Mutter besteht dieser Kündigungsschutz nicht mehr.

- Die Elternzeit kann von beiden Elternteilen genommen werden; aufgrund der eher konservativen Rollenbilder und dem bestehenden Gender Pay Gap ist die Inanspruchnahme bei Männern allerdings sehr gering.
- Aktuell gibt es Kitaplätze für 16 Prozent der Kinder unter 3 Jahren (Tendenz steigend).
- Nur 10 Prozent der Abgeordneten im Parlament sind Frauen.

8.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten

In den vergangenen Jahren vollzogen sich mehrere Wandel in der Rhetorik der Regierung zu familienpolitischen Themen. Die Amtszeit des von den Sozialisten beauftragten parteilosen Gordon Bajnai (2009–2010) stand in erster Linie unter dem Zeichen der Austeritätspolitik. Das Thema »Krisenmanagement« beherrschte die öffentliche Debatte – auch im Bereich der Familienpolitik. Während Bajnais Amtszeit wurden einige universelle Leistungen eingefroren (und seitdem auch nicht mehr angehoben). Im Rahmen der Einsparmaßnahmen und um die Rückkehr der Mütter auf den Arbeitsmarkt zu beschleunigen, kürzte das »Krisen-Kabinett« von Bajnai unter anderem die Elternzeit von drei auf zwei Jahre. Die lange Elternzeit war und ist in Ungarn sehr beliebt, weswegen die Kürzung auf viel Ablehnung stieß. Erschwerend kam hinzu, dass sie nicht durch einen Ausbau der öffentlichen Betreuung für Kinder unter drei Jahren flankiert wurde, so dass die Maßnahme eher Armut als Frauenerwerbstätigkeit befördert hätte. Eine der ersten Maßnahmen der Fidesz-KDNP-Regierung war daher die symbolträchtige Rückkehr zur dreijährigen Elternzeit im Jahr 2010.

Obwohl die Austeritätspolitik aufgrund des EU-Defizitverfahrens gegen Ungarn, das erst 2013 beendet wurde, weit oben auf der Regierungsagenda stand, verschwand sie unter Orbán 2010 aus dem rhetorischen Rechtsfertigungsarsenal für Kürzungen im Bereich der Familienleistungen. Stattdessen wurden selektive familienpolitische Kürzungen fortan als »von Natur aus« konservative Maßnahmen verkauft und beinhalteten eine explizite Präferenz für bestimmte gesellschaftliche Schichten. Beispielsweise wurden mangelnde Investitionen in die Infra-

struktur der Kinderbetreuung und die Nichtanhebung universeller Familienleistungen, bei gleichzeitiger steuerlicher Entlastung von Familien mit höheren Einkommen, damit begründet, dass die Mehrzahl der Mittelschichtfamilien, die es ohnehin zu stärken gelte, ihre Kinder lieber daheim betreuen wolle. Die Erhöhung der steuerlichen Begünstigungen hatte nach den bevölkerungspolitischen Vorstellungen der Regierung das Ziel, die Fertilität der Mittelklasse zu fördern.

Während die Familienpolitik in Ungarn in den Jahren 2010–2014 eher konservativ ausgerichtet war, lässt sich derzeit allerdings ein progressiver Wandel beobachten, sowohl im Diskurs als auch im politischen Handeln.

2014 wurde in Ungarn das national-konservative Bündnis aus Fidesz und dem kleinen Koalitionspartner KDNP (Christlich-Demokratische Volkspartei) wiedergewählt. Premierminister wurde erneut Viktor Orbán. Er regierte zwischen 2010 und 2014, und nach 2014, bis zu einigen Umbesetzungen im Parlament, mit einer Zweidrittelmehrheit, welche für Verfassungsänderungen benötigt wird. Eine Möglichkeit, von der er ausgiebig Gebrauch machte – auch in familienpolitischen Fragen (siehe unten). Nach Zwischenwahlen im Februar 2015 wurde diese Zweidrittelmehrheit jedoch im Zuge einer notwendig gewordenen Umbesetzung der Position eines Abgeordneten eingebüßt.

Bei den Wahlen 2014 erzielte das fortschrittliche Oppositionsbündnis aus MSZP (Sozialistische Partei), DK (Demokratische Koalition), der liberalen Ein-Mann-Partei MLP und der inzwischen wieder aufgelösten Partei Allianz Együtt-PM (sie bestand aus einer liberalen Splitterpartei und einer Abspaltung der Grünen) gerade einmal 26 Prozent der Stimmen. Die rechtsextreme Partei Jobbik steigerte ihr Wahlergebnis von 16 auf nunmehr 20 Prozent. Die grüne Partei (LMP) war im Wahlkampf die einzige, die sich sichtbar für Gleichstellungsthemen eingesetzt hatte (die LMP gilt auch weiterhin als Vorreiter, so hat sie vor kurzem hat sie die Situation der Alleinerziehenden zum ersten Mal auf die ungarische politische Agenda gesetzt). Bei den Wahlen schaffte die Partei knapp die Fünfprozenthürde und stellt nun fünf Abgeordnete von insgesamt 199. Von den 199 Abgeordneten im Parlament sind nur 20 Frauen – Ungarn hat damit im EU-Vergleich den niedrigsten Frauenanteil.

Die Familienpolitik von 2010 bis 2014 entsprach zunächst konsequent der rechts-konservativen Ausrichtung der Regierungskoalition.

Die erheblichste konservative Weichenstellung der Jahre 2010–2014 bestand in einer Verfassungsänderung im Jahre 2012, welche vorsieht, dass Ungarn »die Institution der Ehe schützen« soll, als »Vereinigung von Mann und Frau« und als »Grundlage für das Überleben der Nation«. Eine solche Definition schließt die Heirat von gleichgeschlechtlichen Paaren aus und diskriminiert darüber hinaus unverheiratete Paare mit Kindern in Bezug auf soziale Rechte und Erbschaftsfragen. Die Regierung hatte bereits zuvor versucht, die neue Definition im einfachen Familienrecht zu verankern, was aber vom Bundesverfassungsgericht als nicht verfassungskonform zurückgewiesen wurde. Durch die Verfassungsänderung umging die Regierung dieses Urteil.

In der Debatte über die Reform des Familiengesetzes im Jahr 2012 versuchte die oppositionelle grüne LMP zu erreichen, dass ein Monat der 36-monatigen Elternzeit exklusiv für Väter (bzw. das zweite Elternteil) reserviert wird – jedoch ohne Erfolg. Das wichtigste Argument gegen den Vorstoß war, dass dies eine zu große Einmischung in private Familienangelegenheiten wäre. Immerhin blieb der fünftägige bezahlte Vaterschaftsurlaub bestehen. Obwohl Studien belegen, dass es einen Zusammenhang zwischen engagierten Vätern und der Geburt des zweiten bzw. dritten Kindes gibt, wird ein Partnermonat, der von der Elternzeit exklusiv für Väter vorgesehen wäre, nicht mehr öffentlich diskutiert. Vor kurzem hat die Partei Együtt versucht, das Thema wieder auf die familienpolitische Agenda zu setzen, dies wurde jedoch von den Regierungsparteien verhindert.

Trotzdem gibt es einen progressiven Wandel. Im Parlament wurde vom Kulturausschuss ein Unterausschuss gegründet, welcher »der Würde der Frauen« gewidmet ist und eine progressive Tagesordnung für die nächsten Monate hat – es bleibt abzuwarten, was dort entschieden und vorbereitet wird. Der Ausbau der Kitas steht ebenso auf der Agenda wie Maßnahmen zur Reintegration von Frauen in den Arbeitsmarkt. So gab es beispielsweise die oben genannte Initiative, dass seit Januar 2014 Elterngeld (GYED) ab Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes mit einer Berufstätigkeit verbunden werden kann; seit 2015 sogar ab dem 6. Lebensmonat des Kindes. Allerdings unterstützen diese Maßnahmen eher wohlha-

bende Familien und sind in einen demografischen Diskurs eingebettet ist.

Dieser Diskurs wird jedoch inzwischen neu interpretiert. Es hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass höhere Geburtenraten in der Mittelschicht nur durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen sind, und nicht durch die Förderung konservativer Familienmuster. Daher wird ein massiver Kitausbau in Aussicht gestellt.

Damit verbunden ist die gemeinsame Sorge von Regierungsparteien und Opposition über die niedrige Arbeitsmarktteilnahme von Frauen. Als Schlüssel zu höheren Beschäftigungsraten wird partei- und lagerübergreifend die Ausweitung von Teilzeitarbeit gesehen – gemeint sind damit Halbtagsjobs, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen zu erleichtern. Dieser Konsens liegt darin begründet, dass alle Parteien im Spektrum überzeugt sind, dass Kinderbetreuung und Haushalt überwiegend Frauenangelegenheiten sind. Allerdings weisen die Parteien des linken Spektrums darauf hin, dass ein Teilzeit-Gehalt oft sehr niedrig und darum keine dauerhafte Lösung für Familien sein kann.

Insgesamt dominiert der demografische Wandel bzw. die »Demografie-Krise« die familien- und geschlechterpolitische Debatte und die entsprechenden Maßnahmen der Regierung. Argumentationsfiguren wie der »Tod der Nation« werden kombiniert mit »Familienwerten«. Der Anstieg der Geburtenrate von 1,25 Kindern pro Frau im Jahr 2011 auf 1,41 Kinder im Jahr 2014 wurde von der Regierung als Erfolg ihrer Politik dargestellt.

Die fünf Oppositionsparteien teilen die Sorgen der Regierung. 2013 verkündeten sie, es bestehe Einigkeit, dass der Staat alles tun müsse, um es mehr Menschen zu ermöglichen, ihre Kinderwünsche zu erfüllen. Kürzlich wurde diese gemeinsame Erklärung erneuert. Der Oppositionspolitiker Gordon Bajnai, welcher 2014 aus der Politik ausschied, sprach von Frauen nahezu ausschließlich im Zusammenhang mit demografischen Herausforderungen. Auch in den Kampagnen der sozialistischen MSZP kamen Frauen nur als Mütter vor (und als Kandidatinnen überwiegend auf den letzten, chancenlosen Listenplätzen). Daher ist der demografische Diskurs extrem dominant – nur wenige feministische Akteur_innen und Journalist_innen erheben ihre Stimme dagegen. Es bleibt eine Herausforderung, wie solch ein, in der ungarischen Politik seltener und daher positiv zu bewertender, Kon-

sens so aufgewertet werden kann, dass er gleichzeitig der Geschlechtergerechtigkeit dient.

Interessanterweise ging es bei einer der wenigen lautstarken und erfolgreichen zivilgesellschaftlichen Bewegungen in Ungarn um ein »Frauen-Thema«, nämlich um die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen. Eine Bürgerinitiative forderte 2012 ein Gesetz zur Bekämpfung von Gewalt in der Familie und sammelte dafür über 100.000 Unterschriften. Als sich das Parlament mit der Forderung befasste, entfesselte ein christdemokratischer Abgeordneter einen Sturm der Entrüstung mit der Aussage: »Frauen sollten erst einmal drei oder vier Kinder bekommen, bevor sie von Selbstverwirklichung sprechen; dann gäbe es mehr Respekt in der Familie und weniger Anlass für Gewalt«. Daraufhin demonstrierten Männer und Frauen, Progressive und Konservative spontan überall im Land und eine hitzige Mediendiskussion folgte. Diese hatte zur Folge, dass die Regierungskoalition ihre ablehnende Haltung zur Forderung der Bürgerinitiative nach einem Gesetz gegen Gewalt gegen Frauen änderte. Tatsächlich wurde ein neues Gesetz in das Strafbuch eingefügt, das unter anderem der Polizei ermöglicht einzugreifen – vorher wurde Gewalt gegen Frauen als reine Privatsache betrachtet. Das Gesetz trat im Juli 2013 in Kraft, allerdings nicht unter der bislang in der öffentlichen Debatte gängigen Formulierung »Gewalt in der Familie«. Um den Begriff der »Familie« nicht zu »beschmutzen«, wurde stattdessen der Term »Gewalt in der Beziehung« eingeführt. Unabhängig von der Bezeichnung handelte es sich hier um einen echten Paradigmenwechsel und das Thema Gewalt in der Familie wurde enttabuisiert. Eine Reihe von Skandalen – beispielsweise um einen Abgeordneten, der seine Frau brutal verprügelt hatte – hat seitdem dafür gesorgt, dass das Thema »Gewalt gegen Frauen« weiterhin auf der Tagesordnung steht. Ungarn hat im März 2014 die Istanbul-Konvention, das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, unterschrieben. Die progressiven Parteien und feministische Akteure drängen auf eine zeitnahe Ratifizierung; die Regierung versichert, dass diese in Vorbereitung sei.

8.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum

Die sozialistische Partei MSZP befindet sich seit den Wahlen in einem Prozess der grundlegenden Selbstreflexion darüber, wie es in Zukunft möglich sein wird, politisch wirksam zu sein. Möglicherweise beinhaltet diese Debatte über die strategische Neuausrichtung auch die Möglichkeit einer Neupositionierung zu geschlechter- und familienpolitischen Themen.

Inhaltliche Anschlussmöglichkeiten gibt es durchaus. Beispielsweise findet – ausgelöst durch den Aufruf einer Krankenschwester – eine Mobilisierung der Vertreter_innen der sozialen Berufe statt; sie demonstrieren seit Mai 2015 gegen hohe Belastung und niedrige Bezahlung. Viele wandern aus oder wechseln den Beruf; es droht daher ein Fachkräftemangel. Die Demonstrant_innen fordern gerechte Löhne und bessere Arbeitsbedingungen, auch mit dem Argument, dass die sozialen Berufe dadurch stärkeren Zulauf erhalten würden.

Interessant ist auch die Initiative »Die Stadt gehört allen«, welche sich vor allem gegen Wohnungsnot und für sozialen Wohnungsbau sowie gegen die Kriminalisierung

von Obdachlosigkeit engagiert. Die Bewegung gehört zu den fortschrittlichen Kräften in Ungarn, sie setzt sich für die Inklusion von benachteiligten Gruppen – auch von Frauen – ein; beteiligt sind auch linke feministische Aktivist_innen.

Für die progressiven Parteien bietet es sich an, den Schulterschluss mit diesen Bewegungen zu suchen, von ihnen zu lernen und mit ihnen gemeinsam eine gesellschaftliche Vision zu entwickeln – insbesondere für Frauen, und zwar nicht nur für Frauen der Mittelschicht.

Da die Trennlinien in Geschlechterfragen nicht den sonstigen parteipolitischen Unterscheidungen (konservativ, liberal, links) entsprechen, stellt sich die Frage, ob es den progressiven Parteien gelingen kann, die Genderfrage in den größeren Kontext der Inklusion benachteiligter und ausgeschlossener Gruppen (dazu gehören auch Arme und ethnische Minderheiten wie die Roma) einzubetten. Auch ist zu klären, ob es möglich ist, sich über parteipolitische Grenzen hinweg auf Mindeststandards in familien- und geschlechterpolitischen Themen zu einigen. Wie der demografische Diskurs und die Initiativen bezüglich der Gewalt gegen Frauen oder die Anerkennung der Sozialberufe zeigen, scheint es hier Möglichkeiten zu geben.



9. USA

9.1 Daten und Fakten

- Der Gender Pay Gap beträgt 23 Prozent.
- Frauen machen fast die Hälfte der Erwerbstätigen aus: knapp 47 Prozent.
- Mütter mit Kindern unter einem Jahr sind zu 55,8 Prozent erwerbstätig.
- Die Teilzeitquote bei Frauen ist sehr niedrig: Frauen arbeiten lediglich zu 17,5 Prozent in Teilzeit, Männer zu 10 Prozent.
- In den Vorständen der 500 umsatzstärksten Unternehmen der USA liegt der Frauenanteil bei knapp 14,6 Prozent.
- Es gibt weder Elterngeld noch Erziehungszeit. Arbeitgeber_innen sind nach Bundesrecht (*Family and Medical Leave Act of 1993*) ab 50 Mitarbeiter_innen verpflichtet, 12 Wochen unbezahlte Elternzeit (sowohl für Männer als auch für Frauen), Pflegezeit und unbezahlte Krankheits-tage zu gewähren.
- Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sind nur unzureichend vorhanden und oft sehr teuer. Eine Studie des *Children's Defense Funds* ergab, dass die Betreuung eines Kindes die Eltern mehr kostet als eine College-Ausbildung. Dennoch werden 43 Prozent der unter Dreijährigen und 66 Prozent der Drei- bis Fünfjährigen extern betreut.

9.2 Aktuelle Entwicklungen und Debatten

Im Gegensatz zu Europa ist der Gradmesser für die Frauen- und Gleichstellungspolitik in den USA nicht die Familienpolitik bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (auf bundesstaatlicher Ebene gibt es kein Frauen- oder Familienministerium), sondern vor allem die Diskriminierungs- und Abtreibungsgesetzgebung. Während in Europa die Gleichstellung vor allem durch politische Maßnahmen implementiert wird, setzen sich in den USA überwiegend private Akteure dafür ein. In den USA spielen Frauenrechtsorganisationen für die Gleichstellung von Männern und Frauen eine bedeutende Rolle. Femi-

nismus und feministische Organisationen haben in den USA einen deutlich größeren gesellschaftlichen Einfluss als in Deutschland. Bei Frauenrechtsorganisationen wie der *National Organization for Women (NOW)*, *NARAL Pro Choice* oder *Emily's List* handelt es sich um sehr einflussreiche Organisationen, die auf eine breite und aktivierbare Mitgliederbasis zurückgreifen können.

Frauenpolitische Themen werden in den USA häufig äußerst kontrovers diskutiert. Frauenrechtsorganisationen sehen sich einer wachsenden konservativen, oftmals christlich geprägten Lobby gegenüber, die Abtreibung kriminalisieren will, Sexualekunde ablehnt und verlangt, dass insbesondere Frauen als Jungfrau in die Ehe gehen.

Wenige Themen werden in den USA so emotional diskutiert wie die reproduktiven Rechte, die zurzeit erheblich angegriffen werden. Abtreibung ist in den USA ein extrem umstrittenes und stark eingeschränktes Grundrecht. Gerade von progressiven Kräften wird Abtreibungspolitik als integraler Bestandteil der Frauen- und Gleichstellungspolitik gesehen. 1973 erklärte der Supreme Court in dem berühmten Fall *Roe vs. Wade* praktisch die gesamte bundesstaatliche Abtreibungsgesetzgebung für verfassungswidrig, indem er das Recht auf eine Abtreibung zum Bestandteil des Grundrechts auf Privatsphäre erklärte. Während linke Kreise das Urteil begrüßten, löste es in breiten Teilen der Bevölkerung einen Aufschrei aus. Dies ist sowohl darauf zurückzuführen, dass die Richter mit der Konstruktion von Abtreibung als Grundrecht ihrer Zeit weit voraus waren, als auch darauf, dass der Urteilspruch selbst Spätabtreibungen zuließ. In den folgenden Jahren wurde das Grundrecht auf Abtreibung trotz ausgeprägter Proteste der *Pro Choice* Bewegung sowohl durch nationale und bundesstaatliche Gesetzgebung als auch durch Folgeentscheidungen des Supreme Courts massiv eingeschränkt. Insbesondere seit die Konservativen 2010 in vielen Staaten an die Macht kamen, wurden die Gesetze verschärft: Von 2011 bis 2013 wurden mehr Abtreibungen einschränkende Gesetze eingeführt als insgesamt in den zehn Jahren davor. In einigen Staaten – zumeist im Süden und im mittleren Westen – wurden auf Druck konservativer Politiker die Abtreibungskliniken gesetzlich verboten und geschlossen. Dies führte zu der Situation, dass Frauen in einigen Gebieten für einen Schwangerschaftsabbruch bis zu 400 km weit fahren müssen – obwohl der Abbruch in den USA noch immer ihr gutes Recht ist.



Die sogenannte *Pro Life* Bewegung ist sehr professionell bei der Mobilisierung. Ihre Anhänger engagieren sich stark in Wahlkämpfen und ihnen ist nahezu jedes Mittel Recht, um ihren Positionen Gehör zu verschaffen. Präsident Obama ordnet sich selbst dem *Pro Choice*-Lager zu und hatte sich als Präsidentschaftskandidat gegen das sogenannte *Hyde Amendment* und die sogenannte *Global Gag Rule* ausgesprochen. Das *Hyde Amendment* ist ein 1976 verabschiedetes Gesetz, welches es verbietet, Steuergelder für Abtreibungen zu verwenden, solange kein Fall von Vergewaltigung oder Inzest vorliegt oder Gefahr für das Leben der Schwangeren besteht. Die *Global Gag Rule* besagt, dass US-Entwicklungshilfe nicht an Einrichtungen fließen darf, die die Möglichkeit des Schwangerschaftsabbruches in Beratungsgesprächen erwähnen. Durch eine Verfügung von Präsident Bush war die *Global Gag Rule* während seiner Präsidentschaft angewandt worden. Präsident Obama machte diese Verfügung als eine seiner ersten Amtshandlungen rückgängig. Das fast 40 Jahre alte *Hyde Amendment* abzuändern oder gar abzuschaffen ist für Präsident Obama eine weitaus größere Herausforderung, die momentan auch keine Priorität auf seiner Agenda hat. Im Gegenteil: Bevor die legislative Arbeit zur Gesundheitsreform begann, hatte Präsident Obama, sehr zur Verärgerung seiner progressiven Basis, bereits erklärt, dass die Gesundheitsreform zu keiner Veränderung des geltenden Abtreibungsrechts führen werde. Die ohnehin schon politisch sehr umstrittene Gesundheitsreform sollte nicht durch das Thema Abtreibung noch zusätzlich belastet werden. Auf Betreiben konservativer Demokraten wurde die Abtreibungsgesetzgebung im Zuge der Gesundheitsreform schließlich aber doch noch modifiziert. Obgleich Obama das *Hyde Amendment* ablehnt, erklärte er sich zur Befriedung des konservativen Flügels der Demokraten bereit, das *Hyde Amendment* zu bekräftigen. Ebenfalls in der Gesundheitsreform enthalten ist das *Nelson Amendment*, welches vorschreibt, dass alle Krankenversicherungen, die Steuergelder erhalten, in ihren Versicherungspolice Abtreibungen nicht mit einschließen dürfen, sondern separate Versicherungspolice für Abtreibungen anbieten müssen, die nicht mit Steuergeldern bezahlt werden. Der mit einer solchen separaten Police verbundene Aufwand macht es unwahrscheinlich, dass Krankenversicherungen überhaupt noch Kosten für Abtreibungen übernehmen werden.

Problematisch ist in diesem Zusammenhang der seit Jahren wachsende Einfluss radikaler Christen, die sich beispielsweise gegen Verhütung einsetzen. Besonders

bekannt wurde der so genannte *Hobby Lobby*-Fall. Bei *Hobby Lobby* handelt es sich um ein Unternehmen, dessen Eigentümer erzkonservative Christen sind. Unter Bezug auf ihre religiösen Überzeugungen vertreten die Unternehmenseigner die Position, dass ihr Glaube es ihnen untersagt ihre Angestellten beim Zugang zu Verhütungsmitteln zu unterstützen. Hobby Lobby klagte daher dagegen, dass eine neue Gesetzgebung Krankenversicherungen, die durch Arbeitgeber angeboten werden, dazu verpflichtete die »Pille danach« in ihr Leistungsspektrum aufzunehmen. Der Fall landete letztendlich vor den Supreme Court, und das oberste Gericht räumte den Unternehmenseigentümern gegenüber ein, dass diese aus religiösen Gründen von der Gesetzgebung ausgenommen werden können.

In den Vorständen der 500 umsatzstärksten Unternehmen der USA liegt der Frauenanteil bei knapp 14,6 Prozent, er ist damit allerdings dreimal so hoch wie in Deutschland (5,45 Prozent). Der Unterschied lässt sich besonders auf zwei Ursachen zurückführen – die Anti-Diskriminierungsgesetzgebung und das Konzept des Diversity Management. Der in Managementkreisen in den USA stark etablierte Diversity-Ansatz geht von der Prämisse aus, dass Unternehmen von der Vielfältigkeit einer heterogenen Belegschaft profitieren. Hierdurch begründet sich ein starkes unternehmerisches Interesse und große Wertschätzung einer hinsichtlich von Geschlecht, Ethnie, Religion und anderen Merkmalen diversen Arbeiterschaft.

Die weitreichendsten nationalen Regelungen, die in den USA Einfluss auf die Gleichstellung der Frau nehmen, sind die Anti-Diskriminierungsgesetze. Sie existieren in den USA – im Gegensatz zu Deutschland – zum Teil schon seit fast einem halben Jahrhundert und verbieten unter anderem die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Hierbei bilden der *Title VII* des *Civil Rights Act* aus dem Jahr 1964 und der *Equal Pay Act* aus dem Jahr 1963 die Grundlage. Ersterer untersagt Diskriminierung im Einstellungs-, Kündigungs-, Beförderungs- und Rückstufungsverfahren sowie Praktiken, die neutral erscheinen, aber einen überproportional starken Einfluss auf eine vom Gesetz geschützte Gruppe haben. Bei vorsätzlichen Verstößen gegen die Anti-Diskriminierungsgesetze drohen Unternehmen in den USA Strafzahlungen in Millionenhöhe (*punitive damages*). Aus diesem Grund und wegen des potentiellen Imageverlusts für das Unternehmen wird die Anti-Diskriminierungsgesetzgebung in den USA sehr ernst genommen.



Der *Equal Pay Act* schreibt vor, dass für gleiche Arbeit gleiches Entgelt gezahlt werden muss, wobei der Fokus darauf liegt, welche Aufgaben im Arbeitsalltag tatsächlich erfüllt werden müssen und welche Qualifikationen dafür nötig sind. Bei einem erfolgreichen Prozess können Arbeitnehmer_innen Schadensersatzzahlungen bekommen, allerdings liegt die Beweislast im Gerichtsprozess bei dem/r Angestellten.

Trotz des *Equal Pay Act*, der Anti-Diskriminierungsgesetzgebung und der Relevanz von *Diversity* verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen in den USA im Schnitt jedoch nur 77 Prozent des Durchschnittsgehalts von Männern. Das ist einerseits darauf zurückzuführen, dass in Branchen, in denen überproportional viele Frauen beschäftigt sind, schlechter gezahlt wird als in männlich dominierten Branchen. Ein weiterer wichtiger Grund für den Gender Pay Gap ist die Behandlung vollzeitbeschäftigter Mütter. Während kinderlose Frauen 94 Prozent dessen verdienen, was kinderlose Männer verdienen, sind es bei Müttern nur noch 60 Prozent des Verdienstes von Vätern. Nichtweiße Frauen sind vom Gender Pay Gap noch stärker betroffen: Eine afroamerikanische Frau verdient durchschnittlich etwa 65 Prozent des Lohns, den ein Mann erhält.

Barack Obama hatte im Wahlkampf 2008 versprochen, die unter Präsident Bush blockierte Anti-Diskriminierungsgesetzgebung, den sogenannten *Lilly Ledbetter Fair Pay Act*, in Kraft treten zu lassen. Der *Fair Pay Act* war auch das erste von Präsident Obama unterzeichnete Gesetz. Es ermöglicht Klagen bei Lohndiskriminierung gegen den/die Arbeitgeber_in, auch wenn die Diskriminierung bereits mehr als drei Monate andauert. Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes galt eine Dreimonatsfrist für die Klageerhebung; Arbeitnehmer_innen entdecken jedoch häufig Lohndiskriminierungen erst nach Ablauf dieser Frist. Insgesamt werden nur 15 Prozent aller Diskriminierungsklagen, die vor Gericht kommen, von den Kläger_innen gewonnen (der Durchschnitt für einen erfolgreichen Zivilprozess liegt bei 51 Prozent). Richter_innen lassen nachweislich Diskriminierungsfälle seltener zu als andere zivilrechtliche Fälle oder geben ihnen, wenn es zu einer Verhandlung kommt, weniger Zeit im Gericht. Der *Fair Pay Act* wurde von Obamas Anhänger_innen als wichtiger Erfolg gefeiert.

Frauenrechtsorganisationen kämpfen darüber hinaus schon länger für die Etablierung eines sogenannten

Pay Check Fairness Act. Er soll die Arbeitgeber_innen verpflichten, die Zahlungsniveaus der Angestellten zu veröffentlichen; das hätte es Frauen erheblich erleichtert, sich gegen ungleiche Bezahlung zu wehren (bzw. sie überhaupt erst in Erfahrung zu bringen). Präsident Obama hat eine solche Anordnung für die Unternehmen im Besitz der Zentralregierung bereits unterschrieben. Diese müssen nun Daten bezüglich ihrer Zahlungspraktiken nach ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht übermitteln. Für die Privatwirtschaft gilt das jedoch nicht. Ein entsprechendes Gesetz wurde im September 2014 vom Kongress abgelehnt.

Weitere wichtige familienpolitische Themen, wie insbesondere die Benachteiligung von Müttern auf dem Arbeitsmarkt, haben es hingegen nicht auf die politische Agenda Obamas geschafft. Dazu gehört die prekäre Situation von Frauen bei Mutterschaft. Die USA sind heute das einzige industrialisierte Land der Welt, welches keinen gesetzlich garantierten bezahlten Mutterschaftsurlaub gewährt. Zwar sind Arbeitgeber_innen nach Bundesrecht (*Family and Medical Leave Act of 1993*) verpflichtet, 12 Wochen unbezahlte Elternzeit (sowohl für Männer als auch für Frauen), Pflegezeit und unbezahlte Krankentage zu gewähren, das gilt aber erst für Unternehmen ab 50 Mitarbeiter_innen. Vereinzelt haben Staaten großzügigere Regelung mit längerer Beurlaubung und teilweise mit Lohnersatzzahlung eingeführt (z. B. Kalifornien, New Jersey und Rhode Island).

In den USA sind 13 Prozent aller Männer und 16 Prozent aller Frauen von Armut betroffen. Letztere Zahl setzt sich überproportional aus alleinerziehenden Müttern, Frauen mit Migrationshintergrund und Afroamerikanerinnen zusammen. Aufgrund der Wirtschaftskrise hat sich der Prozentsatz der armen Bevölkerung in den USA noch einmal vergrößert. Millionen Erwerbstätige sind seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise im Herbst 2008 arbeitslos geworden. Der generelle Tenor der Medienberichterstattung stellt die Wirtschaftskrise als »männliches Problem« dar. Dies erscheint auf den ersten Blick angemessen: Es waren zu 80 Prozent Männer, die in den USA ihren Job während der Wirtschaftskrise verloren haben. Dies lässt sich zum einen dadurch erklären, dass vor allem die von Männern besetzten Vollzeitstellen abgebaut wurden und zum anderen dadurch, dass die »Männerbranchen« wie die Industrie- und Baubranche anfälliger für konjunkturelle Schwankungen sind als die »weiblichen Branchen« wie das Gesundheits- und Bildungswesen. Während der



Weltwirtschaftskrise waren daher sogar für eine gewisse Zeit minimal mehr Frauen im Berufsleben tätig als Männer. Zwar wurde bei der Bekämpfung der Krise unter Barack Obama im Rahmen des amerikanischen Konjunkturpakets zum überwiegenden Teil in die »männlichen Branchen« investiert. Allerdings ist – unabhängig von Krise und Konjunkturpaket, sondern vielmehr dem demografischen Wandel geschuldet – die Anzahl der Stellen im Care-Sektor stark gewachsen, was zu einer leichten Erholung auf dem Arbeitsmarkt geführt hat. Die Wirtschaftskrise in den USA hatte auch einen unerwarteten Effekt auf hochqualifizierte Frauen. Durch die Krise sind vor allem Stellen für Niedrigqualifizierte gestrichen worden. Gut ausgebildete Frauen jedoch, die lange als Hausfrauen tätig waren, stiegen vermehrt wieder in den Arbeitsmarkt ein. Verschiedene Gründe sind denkbar: Verlust des Arbeitsplatzes des Partners, Verlust von Vermögen durch die Finanzkrise oder Angst vor dem ökonomischen Abstieg. Allerdings sind viele dieser Stellen trotz der guten Ausbildung der Frauen nicht gut bezahlt.

In beiden Kammern des US-Kongresses sind nur 18,5 Prozent aller Abgeordneten weiblich. Nach den Midterm Elections im November 2014 hat sich diese Zahl minimal erhöht. Die USA liegen damit im internationalen Vergleich aber immer noch hinter Afghanistan und Pakistan. Eine Ursache hierfür liegt im US-Wahlsystem begründet. Während in Deutschland im Bundestag viele Plätze über Listen vergeben werden, entscheiden die Bürger_innen in den USA in Vorwahlen, wer für die jeweilige Partei in der Wahl antritt – alle Abgeordneten sind Direktkandidaten. Deswegen können die Parteien nur begrenzt Einfluss darauf nehmen, wer für sie antritt und haben keine Möglichkeit, durch eine Selbstverpflichtung eine bestimmte Anzahl ihrer Sitze mit Frauen zu besetzen oder die Kandidat_innenauswahl zu quotieren. Die Aussicht einer/eines Kandidat_in, sich in Vorwahl und Wahl durchzusetzen, hängt überdies sehr stark von den finanziellen Mitteln der/s Kandidat_in ab. Daher wurde 1985 die Organisation *Emily's List* gegründet, die auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene Kandidatinnen der demokratischen Partei im Wahlkampf unterstützt, die reproduktive Selbstbestimmung befürworten. *Emily's List* hat seit 1985 über 80 Millionen Dollar für Wahlkämpfe gesammelt und war somit am Wahlsieg zahlreicher Politikerinnen beteiligt, z. B. bei der ehemaligen Außenministerin Hillary Clinton, der Fraktionsvorsitzenden der Demokraten Nancy Pelosi und der ehemaligen Gesundheitsministerin Kathleen Sebelius. Kürzlich hat auch die republikanische Seite eine

solche Organisation namens *GOPink* ins Leben gerufen, um republikanische Frauen im Wahlkampf zu unterstützen. Ein ernstes Problem im US-amerikanischen Wahlkampf, gegen das Gleichstellungsmechanismen auch nur schwer greifen, bleibt der verbreitete Sexismus. Das Medieninteresse an Politikerinnen ist groß, kann sich jedoch auch in eine regelrechte »Hexenjagd« verkehren. Die Kampagnen gegen Politikerinnen wie Hillary Clinton, Nancy Pelosi oder auch Sarah Palin finden kaum ein Pendant bei männlichen (weißen!) Politikern.

Noch bevor Barack Obama im Januar 2009 ins Amt eingeführt wurde, kritisierten Frauenverbände, unter anderem *Emily's List*, den zukünftigen Präsidenten. Das von ihm vorgeschlagene Kabinett bestand zu weit weniger als 50 Prozent aus Frauen. Auch im endgültigen Kabinett blieb die Zahl weiblicher Mitglieder bei weniger als einem Drittel. Andererseits sind neben dem Innen- und Gesundheitsministerium ehemalige Männerdomänen wie das Handelsministerium inzwischen mit Frauen besetzt. Mit seinen zwei Nominierungen für den *Supreme Court* hat Präsident Obama wichtige Akzente für die Gleichstellung von Frauen gesetzt. Zuerst nominierte er Sonia Sotomayor, die als dritte Frau und erste Latina das höchste Richteramt übernahm. Seine zweite Nominierung war Elena Kagan, durch die der *Supreme Court* zum ersten Mal drei Frauen auf der Richterbank hat und somit zu einem Drittel weiblich besetzt ist.

Für den Wahlsieg Barack Obamas 2008 waren Frauen entscheidend – 54 Prozent der Wählerinnen entschieden sich für die Demokraten. Barack Obama hatte die weiblichen Wähler in seiner Kampagne gezielt angesprochen, indem er Themen wie Anti-Diskriminierung, aber auch die Abtreibungspolitik auf seine Agenda setzte. Nach vier Jahren Amtszeit warb Obama wiederum gezielt um die Stimmen der Frauen. Seine frauenpolitische Bilanz fällt jedoch gemischt aus, was sich bei den Midterms 2010 zeigte: Wählerinnen stimmten hier wieder zu gleichen Anteilen für die Republikanische und Demokratische Partei. Trotzdem waren 2012 die Stimmen der Frauen noch entscheidender: Frauen wählten Obama zu 55 Prozent (44 Prozent wählten Mitt Romney), während Männer zu 52 Prozent Romney wählten. Größer war der Gender Gap nur 1996. Viele Frauen unterstützten Obama im Wahlkampf 2012 öffentlich. So schrieb beispielsweise Jessica Valenti kurz vor der Wahl in einem flammenden Kommentar auf TheGuardian.co.uk: »Mitt Romney wünscht sich die Frauen zurück in die 1950er-Jahre«.



Die US-Autorin und Gründerin des feministischen Blogs Feministing.com war dabei nur eine von vielen Feministinnen, Journalistinnen und Künstlerinnen, die sich für die Wahl Obamas starkgemacht haben.

Grundsätzlich neigen Frauen als Wählergruppe in den USA eher der Demokratischen Partei zu, wobei das vor allem für alleinstehende Frauen zutrifft, verheiratete wählen eher die Republikaner. Dieses Phänomen wird meist dadurch erklärt, dass Wählerinnen insgesamt den »sozialen«, zumeist von Demokraten besetzten Themen wie Bildung und Gesundheit größere Priorität einräumen als Männer. Bei den Halbzeitwahlen waren hingegen die Senkung der Arbeitslosenquote und die hohe Staatsverschuldung die beherrschenden Themen. Die Demokraten, die beim Großteil der Bevölkerung als unfähig angesehen wurden, die amerikanische Wirtschaft wieder anzukurbeln und die Staatsverschuldung zu verringern, erlitten eine historische Niederlage. Die Wahlbeteiligung lag besonders niedrig bei berufstätigen und alleinerziehenden Müttern, die in ihrem Wahlverhalten sehr stark zu den Demokraten tendieren.

9.3 Positionen und Debatten im Mitte-Links-Spektrum

Die geschlechterpolitisch relevanten Themen der Demokraten sind unter anderem:

- Verbesserter Zugang zum Gesundheitssystem für Frauen und bessere Abdeckung der Leistungen durch die Krankenkassen (Kritik der unterschiedlichen Prämien für Frauen und Männer, Verbot der Verweigerung einer Versicherung aufgrund früherer Brustkrebskrankung, Finanzierung von »Planned Parenthood«, Mitversicherung von Kindern bis 26).
- Bildung: Reform des Stipendiensystems, Ausbau des Kindergarten-Systems, Projekte zur Verbesserung der Qualität von Schulen.
- Gründung des »White House Council on Women and Girls«; eine am Weißen Haus angesiedelte Institution, die dafür sorgen soll, dass die Bedürfnisse von Frauen und Mädchen in Programmen und Gesetzen berücksichtigt sind und somit das Prinzip des Gender Mainstreamings stärken soll.

- Projekte zur Förderung von Mädchen und Frauen in Naturwissenschaften, Technik und Mathematik.
- Violence Against Women Act: Erneuerung der Finanzierung von Projekten zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.
- Erhöhung des Mindestlohns (damit arbeitende Familien davon leben können)
- Einführung eines bezahlten Elternurlaubs: Im Sommer 2014 wurden in fünf Staaten Machbarkeitsstudien zur Einführung eines bezahlten Elternurlaubs finanziert. Das Arbeitsministerium lancierte die Kampagne »Lead on Leave«.
- Steuererleichterungen für »working families« (→ Der Fokus liegt bei vielen Themen auf »Arbeit« und »arbeitenden Familien«: Harte Arbeit soll sich lohnen.)
- Ausbau der Kredite für Kleinunternehmen, die 3–5 mal häufiger von Frauen oder Minderheiten geführt werden.

Der progressive Thinktank Center for American Progress empfiehlt sieben Maßnahmen, um den Gender Pay Gap zu verkleinern:

1. Da Frauen überproportional im Niedriglohnsektor arbeiten (2/3 aller Mindestlohnarbeiter_innen sind Frauen), würden sie stärker von der Anhebung des Mindestlohns profitieren, statt \$ 7.25 werden \$ 10.10 gefordert.
2. Auch die Erhöhung des Mindestlohns im Bereich der Trinkgeldbranchen (tipped wages), der sich auf \$ 2.13 pro Stunde beläuft, wird empfohlen, auch hier sind die meisten Arbeiter_innen weiblich.
3. Die Unterstützung von fairen Arbeitszeitplanungen, da gerade im Niedriglohnsektor häufig flexible Arbeitszeiten gefordert werden, die aber insbesondere für (alleinerziehende) Mütter ein Problem darstellen.
4. Die Unterstützung von Transparenzansätzen bei der Lohnfrage.
5. Investitionen in bezahlbare und qualitativ hochwertige Betreuungsangebote.



6. Ca. 40 Prozent der amerikanischen Arbeiter_innen haben keinen Zugang zu bezahlten Krankheitstagen, für Teilzeitarbeiter_innen liegt diese Zahl sogar bei 73 %; in Städten und einigen Staaten existieren daher bereits Initiativen, um den Zugang zu bezahlten Krankheitstagen zu verbessern, eine bundesweite Regelung würde sich auch positiv auf den Gender Pay Gap auswirken.

7. Zehn Prozent des Gender Pay Gaps sind darauf zurückzuführen, dass Frauen weniger Zeit im Beruf verbringen (insbesondere aufgrund von Sorgearbeit). Lediglich 12 Prozent der amerikanischen Arbeitnehmer_innen haben Zugang zu bezahltem Familienurlaub über ihre Arbeitgeber, und die USA sind die einzige entwickelte Nation, die keine staatliche Unterstützungsleistungen bietet. Die Verabschiedung eines nationalen Versicherungsprogramms zur Bereitstellung von Elternzeit mit Lohnersatzzahlungen und gegen das Fehlen aus gesundheitlichen Gründen, würde die ökonomische Sicherheit von Familien und die Chancen für Frauen im Beruf verbessern. In einigen Städten gibt es bereits solche Programme.



Danksagungen

Die Autor_innen möchten ausdrücklich folgenden Personen für die inhaltlichen Anregungen und die eingebrachte Expertise danken, durch die sie wesentlich zum Gelingen dieser Studie beigetragen haben:

Fatihya Abdi, Dalia Ben-Galim, Paula Boks, Silke Breimaier, Yvonne Feri, Anita Fetz, Eva Ellereit, Laura Garavini, Barbara Hauenschild, Ernst Hillebrand, Barbara Hofmann, Susan Javad, Avis Jones-DeWeever, Ralf Kleindiek, Linda Larsson, Rocio Martinez-Sampere, Elinor Odeberg, Paulina Piechna-Wieckiewicz, Claude Roiron, Carola Reimann, Valerie Scheib, Tanja Smolenski, Annika Steele, Kaia Storvik, Dorota Szelewa.



Über die Autor_innen

Laura Eigenmann arbeitet am Zentrum Gender Studies und promoviert am Graduiertenkolleg Geschlechterforschung der Universität Basel.

Yvonne Holl ist beim vorwärts Redakteurin für Politik und Gesellschaft.

Eszter Kováts arbeitet für das FES Büro in Budapest, dort leitet sie das Projekt »Gendergerechtigkeit in Ostmitteleuropa«.

Jonathan Menge ist Referent für Familien- und Geschlechterpolitik im Forum Politik und Gesellschaft der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Karin Nink ist Geschäftsführerin der Berliner vorwärts Verlagsgesellschaft mbH und Chefredakteurin des vorwärts.

Alexander Rosenplänter arbeitet für die Friedrich-Ebert-Stiftung im Referat Internationale Politikanalyse.

Dr. Anne Salles ist Dozentin für Germanistik an der Université Paris IV – Sorbonne. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Bevölkerungsforschung und Familienpolitik in Deutschland und Frankreich.

Christina Schildmann leitet das Wissenschaftliche Sekretariat der Kommission »Arbeit der Zukunft« der Hans-Böckler-Stiftung und ist Mitglied der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Internationale Politikanalyse
Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Dr. Michael Bröning, Leiter Internationale Politikanalyse

Tel.: ++49-30-269-35-7745 | Fax: ++49-30-269-35-9248
www.fes.de/ipa

Bestellungen/Kontakt hier:
info.ipa@fes.de

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

Die Internationale Politikanalyse (IPA) ist die Analyseeinheit der Abteilung Internationaler Dialog der Friedrich-Ebert-Stiftung. In unseren Publikationen und Studien bearbeiten wir Schlüsselthemen der europäischen und internationalen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Unser Ziel ist die Entwicklung von politischen Handlungsempfehlungen und Szenarien aus der Perspektive der Sozialen Demokratie.

Diese Publikation erscheint im Rahmen der Arbeitslinie »Monitor Soziale Demokratie«.

Redaktion: Alexander Rosenplänter, alexander.rosenplaenter@fes.de, Redaktionsassistentz: Sabine Dörfler, sabine.doerfler@fes.de.

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

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN 978-3-95861-385-0