GENDER OPEN REPOSITORIUM

Arbeit, Familie und Gleichstellung : Politikentwicklungen auf europäischer Ebene

Lewis, Jane

2007

https://doi.org/10.25595/1598

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lewis, Jane: *Arbeit, Familie und Gleichstellung : Politikentwicklungen auf europäischer Ebene*, in: Kurswechsel : Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen (2007) Nr: 1, 48-61. DOI: https://doi.org/10.25595/1598.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Arbeit, Familie und Gleichstellung

Politikentwicklungen auf europäischer Ebene

Jane Lewis

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Chancengleichheit und die Sozialpolitik sind auf europäischer Ebene historisch bedingt eng miteinander verbunden. Durch den Vertrag von Rom (1957) wurde die Verpflichtung zur Chancengleichheit im Sinne des Grundsatzes des gleichen Lohns für Männer und Frauen zu einer der zentralen sozialpolitischen Verpflichtungen der Europäischen Gemeinschaft. Diese Bestimmung befand sich jenseits der etablierten Konturen sozialpolitischer Entwicklungen der westeuropäischen Wohlfahrtsstaaten des 20. Jahrhunderts, deren soziale Sicherungssysteme auf das Verhältnis zwischen dem männlichen Arbeiter und dem Arbeitsmarkt ausgerichtet waren – die sog. »Work/ Welfare-Relationship« (Lewis 1992; Supiot 1999; zu deutsch etwa: Verknüpfung Arbeit/soziale Sicherung, im Folgenden kurz als »Work/ Welfare«-Beziehung bezeichnet). Tatsächlich war die Verpflichtung zur Zahlung eines gleichen Lohns auf europäischer Ebene eng mit der fundamentalen Konzentration auf die »Work/ Welfare«-Beziehung verbunden, wobei die größte Sorge (von Seiten der französischen Regierung) darin bestand, dass zur Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs ein »einheitliches Spielfeld« geschaffen würde (Szyszczak 2000). Auf europäischer Ebene stellt die Gleichstellung der Geschlechter daher ein wichtiges Ziel dar, das von Beginn an sowohl mit der angestrebten Schaffung von Märkten als auch mit sozialer Gerechtigkeit verknüpft wurde.

Die Chancengleichheit wurde in den 1970er und 1980er Jahren als politikfeldübergreifendes Konzept entwickelt. Zur gleichen Zeit schlug aber der Versuch fehl, eine Harmonisierung der »sozialen Dimension« einzuführen (Streeck 1996). Während die Wirtschaftspolitik und das Wettbewerbsrecht auf europäischer Ebene zur Förderung der voranschreitenden Integration der Märkte weiterentwickelt wurden, verblieb die Sozialpolitik weitestgehend in der Kompetenz der Mitgliedstaaten. Die Mitgliedstaaten und die durch sie aufgebauten Wohlfahrtssysteme waren in den 1990er Jahren mit einer Reihe von demografischen, ökonomischen und fiskalischen Herausforderungen konfrontiert, die aus den tiefgreifenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Familie resultierten (vgl. insbesondere Pierson 2001). Man kann ein wachsendes Interesse der EU erkennen, die Mitgliedstaaten zu drängen, diese Herausforderungen anzunehmen und sich insbesondere um das Problem der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigungsquoten zu kümmern sowie die vermeintlich notwendige »Modernisierung« der Sozialschutzsysteme anzugehen. Die wachsende Bereitschaft, Angelegenheiten der familiären Versorgungsarbeit zu behandeln, sofern sich diese auf die Erwerbsbeteiligung, insbesondere auf jene der Frauen, auswirken, war ebenso Bestandteil dieser Erwägungen wie die Agenda der Chancengleichheit (Lewis 2001; 2002).

Ab dem Ende der 1990er Jahre bestimmten grundlegende Veränderungen die drei miteinander verbundenen Bereiche der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Chancengleichheit und der Sozialpolitik. Das Streben nach Chancengleichheit wurde

nun durch die neu eingeführte Verpflichtung, die Gleichstellung der Geschlechter über alle Politikbereiche hinweg zum »Mainstream« zu machen, bestimmt (vgl. insbesondere Rees 1998), während das Konzept der Gleichstellung durch den Vertrag von Amsterdam erheblich ausgedehnt und um »Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung« (Artikel 13) erweitert wurde. Dieser Vertrag führte für die »Beschäftigung« einen eigenen Rechtstitel ein und gewährte ihr damit erstmalig den gleichen Status wie der »Wirtschafts- und Währungspolitik« und der »Sozialpolitik«. Nach der Vertragsunterzeichnung war es im Zuge der folgenden Erarbeitung der gemeinsamen Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) daher möglich, die Verpflichtung zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie sehr viel besser in die Beschäftigungspolitiken zu integrieren. In der Folge wurden sowohl die Beschäftigung als auch andere Kernbereiche der Sozialpolitik zum Gegenstand der offenen Methode der Koordinierung (OMK), welche die »harten« Richtlinien durch »sanften« Druck auf die Mitgliedsstaaten ersetzte, so dass Reformen durch gemeinsam festgelegte Ziele und ein anschließendes Kontrollverfahren der Fortschritte im Rahmen einer gegenseitigen Überprüfung (sog. »peer review«) durch die Mitgliedstaaten entwickelt wurden.

Wie sind diese parallelen Entwicklungen zu interpretieren? Die Literatur ist zu jedem dieser Politikbereiche ausgesprochen geteilter Meinung: Liegt eine neue Bereitschaft zur Entwicklung der Sozialpolitik auf EU-Ebene vor oder sollte dies primär im Sinne einer neuen, umfassenden Neuzeichnung der Grenzen zwischen Sozial- und Wirtschaftspolitik verstanden werden, wobei das »sanfte Regieren« durch die OMK im Endeffekt bedeutet, dass die Sozialpolitik noch stärker als bisher zum Dienstmädchen der Wirtschaftspolitiken wird (De la Porte/ Pochet 2003; für eine Übersicht der Debatte vgl. Zeitlin 2005). Bedeuten die Einführung des Gender-Mainstreamings und das erweiterte Gleichstellungskonzept eine Stärkung oder eine Verwässerung der Gleichstellungsbemühungen (zum Gender-Mainstreaming vgl. Walby 2004; zur Gleichstellung und zur Anti-Diskriminierung vgl. Fredman 2001)? Bedeutet das gesteigerte Interesse an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie Hantrais (2000) vorgeschlagen hat, eine tatsächliche Bewegung hin zu Politiken, die sozial konstruierte Ungleichheiten angehen und insbesondere eine ausgewogenere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen fördern, oder ist dies eher ein Ausdruck dafür, wie weit die Politiken der Chancengleichheit für eine ökonomisch ausgerichtete Agenda nutzbar gemacht werden (Rossilli 2000; Stratigaki 2004)? Wie Mazey in einem Artikel im Jahr 1998 – zum Zeitpunkt großer Politikveränderungen im Bereich der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie – kommentierte, ließ das veränderte wirtschaftliche und politische Klima die Gleichstellungspolitiken an einem Scheidepunkt zurück (148).

In jedem dieser Bereiche ist es schwierig, zu gesicherten Schlussfolgerungen über die möglichen Politikszenarien zu kommen. Bei dem Versuch, die politischen Hauptströmungen zu ermitteln und den Charakter der Zielsetzungen zu deuten, die den daraus hervorgehenden Politiken zu Grunde liegen, konzentrieren sich die AutorInnen in der Regel auf ein bestimmtes Set von Politiken, auf die Aktivitäten einer bestimmten europäischen Institution, oftmals der Kommission oder des Europäischen Gerichtshofes, oder auf eine bestimmte Gruppe von politischen Entscheidungsträgern. Die EU ist kein einheitlicher Akteur und jeder Politikbereich kann umstritten

sein. Angesichts des Ausmaßes, in dem die Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Sozialpolitik ineinander verschachtelte Politikbereiche sind, ist es sinnvoll, die Veränderungen dieser Bereiche auch in ihrem Verhältnis zueinander zu untersuchen. Denn für die Gleichstellung ist es im Vergleich dazu, ob es »mehr oder weniger« politische Aktivitäten in diesen Bereichen gibt, genauso wichtig oder sogar noch wichtiger, in welcher Weise die Politiken zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie und zur Chancengleichheit mit weiteren Sozial- und Wirtschaftspolitiken verknüpft, oder in diese eingeführt werden. Dieser Beitrag konzentriert sich speziell auf die inhaltlichen Veränderungen, die mit den Politiken verbunden sind, und weniger auf die politischen Entscheidungsträger. Die Betrachtung eines solch breit gefassten Politikbegriffs kann nur pauschal erfolgen, aber wie Titmuss (1974) im Hinblick auf die unterschiedlichen Dimensionen der Sozialpolitik argumentiert hat, ist es dennoch wichtig, das Gesamtbild der Entwicklung der EU-Politik im Blick zu haben, denn was wir sehen, hängt davon ab, wie weit und durch welche Brille wir schauen. Die umfangreiche Literatur zur OMK illustriert diesen Zusammenhang: Die AutorInnen kommen bei der Beurteilung der potentiellen Wirkungskraft der OMK auf die Entwicklung der Sozialpolitik zu sehr unterschiedlichen Schlussfolgerungen, die größtenteils aus der Reichweite des analytischen Rahmens resultieren: Je »internalistischer« der Ansatz, d. h. je stärker der Fokus auf formelle Aspekte der OMK gelegt wird, desto optimistischer sind die Schlussfolgerungen (z. B. Sabel und Zeitlin 2003). Wenn die OMK aber im Zusammenhang mit anderen Entwicklungen der Wirtschaftspolitik und des Wettbewerbsrechts analysiert wird, sind die Schlussfolgerungen zu den sozialpolitischen Szenarien auf europäischer Ebene eher pessimistisch (z. B. Streeck 1996; Scharpf 2002).

Die Interpretation möglicher Politikszenarien hängt zunächst von einer Analyse ab, in welchen Rahmen die Politiken gestellt wurden und welche Bedeutung ihnen anhaftet, worauf sich auch dieser Beitrag konzentriert. In verschiedenen Studien wurde z. B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl mit der Entwicklung der Chancengleichheit als auch mit weitreichenden sozial- und wirtschaftspolitischen Veränderungen zusammen genommen betrachtet. Ein besseres Verständnis der Politikszenarien im Bereich der Gleichstellung kann erreicht werden, wenn berücksichtigt wird, inwieweit sich diese Politikbereiche in die gleiche oder in unterschiedliche Richtungen bewegen, in welcher Beziehung sie zueinander stehen, wie sie miteinander verbunden sind, ob sie zueinander passen und ob eine »politische Logik« identifiziert werden kann (Hobson/Lewis 1997; Mazur 2002, 119). Dies kann auch zu einem besseren Verständnis der konzeptionellen Veränderungen des Gleichstellungsziels beitragen. Dabei betone ich insbesondere die Beweglichkeit der Politikinhalte und wie diese im Zeitablauf zu einer Veränderung der Prioritätensetzung der Politik führen kann. Diese Aspekte sind auch über das Feld der Gleichstellung hinaus für die Entwicklung der Politik von Bedeutung.

Sozialpolitische Szenarien

Die Literatur ist hierzu gespaltener Auffassung: Auf der einen Seite wird der europäischen Sozialpolitik zum Jahrhundertwechsel ein unabhängiges Dasein beigemessen; auf der anderen Seite werden die Veränderungen derart interpretiert, dass lediglich die Grenze zwischen der Wirtschafts- und Sozialpolitik neu gezogen wurde. Für Vertre-

terInnen der ersten Position bedeutet dies, dass die Neufassung der »Work/ Welfare«-Beziehung und die offene Methode der Koordinierung für sensible und schwierige Politikbereiche vielversprechende Ansätze sind (z. B. Trubek/ Mosher 2003; Atkinson 2002). Die zweite Sichtweise betont, dass diese neue Form des »sanften Regierens« lediglich die Einführung einer neuen Art der Steuerung als Antwort auf die beschleunigte Integration der Märkte darstellt. Dies bedeutet nicht nur, dass die Sozialpolitik weiterhin der Wirtschaftspolitik untergeordnet wird (z. B. Hodson/ Maher 2001; Leibfried 2005), sondern auch, dass die Sozialpolitik als Instrument zur Verfolgung wirtschaftlicher Ziele, insbesondere im Bereich der Arbeitsmärkte, eingesetzt wird (Carmel 2003). Wenngleich die Sozialpolitik und die Politiken zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie auf europäischer Ebene einen deutlich höheren Stellenwert erlangt haben, so können dennoch wenig Anzeichen für ein eigenständiges Dasein dieser Bereiche gefunden werden. Es bleibt weiterhin sogar schwierig, die Sozialpolitik auf EU-Ebene exakt zu bestimmen. Allerdings hat die Kommission bestimmte Grundwerte – insbesondere die soziale Solidarität – aufgezeigt (Szyszczak 2001), und in den EU-Dokumenten wird regelmäßig und oft im Gegensatz zu den Vereinigten Staaten auf das »Europäische Sozialmodell« verwiesen (z. B. Commission 2004a). Als die Arbeitslosigkeit in den 1990er Jahren stark anstieg und die Produktivität nicht mit dem Tempo der USA mithalten konnte, drängten erst die Kommission und dann der Rat zu einer Reform des Europäischen Sozialmodells.

Die Kommission hob nach der Veröffentlichung des Weißbuches zu Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum im Jahr 1993 in einem weiteren Weißbuch zur Sozialpolitik die Bedeutung gemeinsamer Wertvorstellungen hervor und vertrat die »Überzeugung, dass wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt Hand in Hand gehen müssen. Bei der erfolgreichen Gestaltung des künftigen Europas müssen sowohl Wettbewerbsfähigkeit als auch der Solidaritätsgedanke gebührende Berücksichtigung finden ...« (Commission 1994, 9). Die Sozialpolitik wurde als »Unterstützung« und die Beschäftigung als »Schlüssel« zur sozialen und ökonomischen Integration verstanden. Die Botschaft war essentiell die gleiche in einem äußerst zentralen und sozialpolitisch relevanten Dokument, das im Jahr 2000 veröffentlicht wurde, in dem Sozialpolitik, obschon nominell gleichgestellt, als »produktiver Faktor« (Commission 2000, 5) definiert und gleichzeitig die Verbindung innerhalb des Dreiecks der Sozial-, Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik enger gefasst wurde. Der Sozialpolitik wurde tatsächlich eine neue Aufgabe übertragen. Während ihr in der Vergangenheit die Funktion zukam, »negative sozialen Folgen« möglichst gering zu halten, so liegt ihr Schwerpunkt nunmehr auf der »Modernisierung des Europäischen Sozialmodells und Investitionen in Menschen« (ebd., 6). Die Kommission beschreibt die Sozialpolitik in ihrer Mitteilung zur sozialpolitischen Agenda im Jahr 2005 einfach als bedeutenden Pfeiler der Neuauflage der Lissabon-Agenda, deren Schwerpunkt auf der Sicherung von Wachstum und Arbeitsplätzen liegt (Commission 2005a). Die Mittel zur Förderung einer neu ausgerichteten und verbesserten Sozialpolitik würden im Rahmen der OMK jedoch eher »sanfte« und nicht so sehr »harte« Regierungsformen sein. Aufgrund der Inhalte und der Methode ist es zwar durchaus möglich, diesen seit Ende der 1990er Jahre vorherrschenden Ansatz zur Sozialpolitik als etwas »Neues« auszulegen; allerdings war das ihm zugrunde liegende Ziel – die Sozialpolitik zu reformieren, um sie wirkungsvoller als Ergänzung der Wirtschaftspolitik einzusetzen – nicht neu.

Angesichts der Betonung von Preisstabilität und Haushaltsdisziplin können Ausgaben nur dann gerechtfertigt werden, wenn es sich dabei um »soziale Investitionen« handelt. Daher wurde die enge Beziehung zwischen der Sozial- und der Wirtschafspolitik sowohl neu formuliert als auch neu gefasst, wobei die Entwicklung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) als deren zentrales Bindeglied gesehen wird. In der Folge avancierte die Beschäftigungspolitik zum thematischen Schwerpunkt sowohl der Sozialpolitik (um die Überlebensfähigkeit der »Work/ Welfare«-Beziehung zu gewährleisten) als auch der Wirtschaftspolitik (um Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum zu fördern). Wie die Hochrangige Sachverständigengruppe zur Bewertung der Lissabon Strategie betont hat, bestand das Ziel darin, »Europas Verpflichtung zu sozialem Zusammenhalt (...) in den Prozess des Wirtschaftswachstums und der Arbeitsplatzbeschaffung ein[zu]betten« (High Level Group 2004, 16; vgl. auch O'Connor 2005).

Bei der Überarbeitung der »Work/ Welfare«-Beziehung sticht besonders hervor, dass sie vollständig in geschlechtsneutrale Sprache gefasst wurde. Dabei wird nunmehr angenommen, dass Frauen ebenso wie Männer zukünftig »citizen worker« (Lewis 2002; Lewis/ Giullari 2005; zu deutsch etwa: »BürgerInnen als ArbeitnehmerInnen«) in einem »adult worker family model« (zu deutsch etwa: »Familienmodell der arbeitenden Erwachsenen«) sein werden. In der Tat hat die Kommission in der letzten Dekade zunehmend die Bedeutung der effektiven Nutzung der Fertigkeiten und Qualifikationen von Frauen in einer wettbewerbsfähigen, wissensbasierten Wirtschaft betont (Commission 2000b). Die Kommission hat für diese Positionen auch akademischen Rückhalt erhalten, da Frauen als unerschlossene Arbeitsreserve gesehen werden (Esping Andersen et al. 2001). Der Europäische Rat von Lissabon hat den Mitgliedstaaten für die Erwerbsbeteiligung von Frauen das Ziel von 60% bis zum Jahr 2010 gesetzt (Council 2000a) und im darauf folgenden Jahr hat der Europäische Rat von Stockholm das Zwischenziel von 57% bis zum Jahr 2005 festgelegt (Council 2001). Die Arbeitsstunden der Frauen wurden nicht näher spezifiziert, und in vielen westeuropäischen Ländern setzte sich eine abgewandelte Rolle des männlichen Familienernährermodells durch: das Eineinhalb-Ernährer-Modell. Mit Bezug auf die Sozialpolitik wurde die Gleichstellung der Geschlechter nahezu ausnahmslos über die Höhe der Erwerbsbeteiligung definiert. Tatsächlich besteht das geschlechtsspezifische Lohngefälle – der ursprüngliche Schwerpunkt der EU-Gesetzgebung zur Gleichstellung – aber nach wie vor.

Entwicklung der Chancengleichheit

In vielen feministischen Beiträgen zur Chancengleichheit auf europäischer Ebene wurde Stellung dazu genommen, wie beschränkt das Konzept der Gleichstellung definiert wurde, inwieweit die Gleichstellung durch marktorientierte Gesichtspunkte gerechtfertigt wurde und wie der Unwille – insbesondere von Seiten des Europäischen Gerichtshofs – anhielt, sowohl ungleiche Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern in der Familie als auch auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen (z. B. Scheiwe 1994; Ostner/ Lewis 1995). Seit der Übernahme des Artikels 119 in den Vertrag von Rom konzentrieren sich die meisten Darstellungen über Politiken der Chancengleichheit auf Veränderungen im Verständnis der Gleichstellung, insbesondere im Verhältnis zu den vier Aktionsprogrammen zur Chancengleichheit für Frauen und Männer,

die zwischen 1982 und 2000 liefen (für eine gute Übersicht vgl. Hoskyns 2000). Die ursprüngliche Gleichstellungsdefinition bezog sich auf die *gleiche* Behandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und wurde bis Mitte der 1970er Jahre nicht näher überprüft. Erst gegen Ende der 1980er Jahre wurde die Gleichstellung auch unter der Berücksichtigung der *Unterschiede* in den Positionen der Männer und Frauen thematisiert. Dies ermöglichte die Implementierung von Fördermaßnahmen (»positive actions«), von denen Frauen profitierten, und gab Anfang bis Mitte der 1990er Jahre insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Vorstellung Raum, dass das Erreichen von Chancengleichheit notwendigerweise mit Veränderungen der männlichen Verhaltensweisen einhergehen müsse. Die Neufassung des Artikels 119 im Vertrag von Amsterdam (Artikel 141) lässt positive Diskriminierung zu, nachdem ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes darauf hingewiesen hatte, dass derartige Maßnahmen mit dem formellen Prinzip der Gleichstellung im Sinne einer Gleichbehandlung in Konflikt stehen (Case C-450/93 Kalanke vs. Land Bremen (1995) ECR 1-3051). Darüber hinaus wurde die klare und grundsätzliche Verpflichtung zur Gleichstellung im Artikel 2 des EG-Vertrags festgeschrieben.

Die Definition der Gleichstellung der Geschlechter wandelte sich abermals, als das Konzept des »Mainstreaming« im Anschluss an die Weltfrauenkonferenz in Peking im Jahr 1995 und nach dem Beitritt von Schweden und Finnland zur Gemeinschaft im Jahr 1996 eingeführt wurde. Das Prinzip des Gender-Mainstreamings bedeutet inhaltlich, dass Politiken zur Umsetzung der Geschlechtergleichstellung nicht länger nur auf ein Chancengleichheits-»Ghetto« begrenzt werden, sondern in alle Politikfelder integriert werden sollen. Rees (1998) argumentierte, dass Mainstreaming das Potenzial hat, Nachteile anzugehen (als Ziel der Gleichbehandlungspolitiken), ohne dabei Unterschiede abzustreiten. Aus dieser Sicht könnte sich Mainstreaming durchaus als »umgestaltend« erweisen und zu einer Veränderung der Geschlechterhierarchie führen. Es ist vorgesehen, den Maßstab, an dem Gleichstellung gemessen wird, selbst einer geschlechtersensiblen Bewertung zu unterziehen (Walby 2001). Nun, die vorherrschende Sozial- und Wirtschaftspolitik wird vom neoliberalen Paradigma »stabiles Geld, solide öffentliche Finanzen« dominiert (Dyson 2000). Das bedeutet, dass in einem Bereich wie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher das Wirtschaftsinteresse und weniger die Gleichstellung den Rahmen vorgibt, in den sich die Argumente der Gleichstellung einfügen müssen (Dex 2003).

Bezüglich der Inhalte des Mainstreamings ist ein weiterer Aspekt zu berücksichtigen: Inwieweit beruht das Gender-Mainstreaming auf Gleichbehandlung, auf gezielten Fördermaßnahmen (»positive actions«) für Frauen, und/oder auf Maßnahmen, um Veränderungen der männlichen Verhaltensweisen sowie der Positionen von Männern und Frauen zu fördern (Booth und Bennett 2002). Die Kommissionsmitteilung zum Gender-Mainstreaming berücksichtigt bei der Definition dieses Prinzips die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern in sämtlichen politischen Konzepten und Maßnahmen der Gemeinschaft. Dieser globale und horizontale Ansatz erfordert die Mobilisierung aller Politiken (Commission 1996a) und die systematische Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede »in allen gemeinschaftlichen Politikbereichen, bei deren Planung, Durchführung und Evaluierung« (Commission 1996b, Kapitel 1).

Allerdings konzentriert sich diese Definition eher auf die »technische« Umsetzung des Gender-Mainstreamings und darauf, wie der Gender-Aspekt im Verlauf

des Politikprozesses berücksichtigt werden soll, als auf Ansätze zur Herstellung der Gleichheit der Geschlechter und den verschiedenen Möglichkeiten, diese sicher zu stellen. In der Tat kann es leicht dazu kommen, dass das Mainstreaming auf eine Art Pflichtübung runter gefahren wird, die es abzuhaken gilt (Shaw 2002), und dass der Gleichstellung sowie den Politikergebnissen wenig Bedeutung beigemessen wird. Maria Stratigaki (2005, 180) bezeichnet das Gender-Mainstreaming sogar als »Rhetorik ohne Inhalt«.

Parallel zum Mainstreaming der Geschlechtergleichheit wurde das Konzept der Gleichstellung erweitert, indem verschiedene Formen der Ungleichheit aus Gründen der »Rasse«, der ethnischen Herkunft, des Alters, der sexuellen Ausrichtung, einer Behinderung, der Religion und der Weltanschauung berücksichtigt und in der »harten« EU Gesetzgebung durch zwei Richtlinien des Rates verankert wurden (Council 2000b; 2000c): Die erste verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, das Prinzip der Gleichbehandlung im Hinblick auf die »Rasse« und die ethnische Herkunft noch stärker anzuwenden, als dies je hinsichtlich des Geschlechts der Fall war (nämlich auch außerhalb des Arbeitsmarktes). Den Frauen wurde dieser Schutz erst im Dezember 2004 zuteil (Council 2004). Der erweiterte Begriff der Gleichstellung wurde fest als Vertragsziel verankert. Allerdings schließt ein auf Rechten basierender Anti-Diskriminierungsansatz im EU-Kontext notwendigerweise auch einen individuellen Ansatz mit ein (Fredman 2001), so dass sich die Frage stellt, inwieweit Bürgerrechte in Verbindung mit sozialen Rechten und mit Ansprüchen auf Grundlage sozialer Bürgerrechte (»social citizenship entitlements«) betrachtet werden, und inwieweit sie dazu gedacht sein könnten, an ihre Stelle zu treten. Zudem ist zu fragen, inwieweit diese Anti-Diskriminierungsrechte als Maßnahme gedacht sind, ganz verschiedene Gleichstellungsformen in allen Lebensbereichen zu befördern und inwieweit sie dazu gedacht sind, vorrangig dem dominanten politischen Bezugsrahmen, d. h. dem Marktzugang und der Beschäftigungsfähigkeit, zu dienen.

Entwicklungspfade der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Begriff der »Vereinbarkeit« wird sprachlich gemeinhin in geschlechtsneutraler Sprache formuliert und bezieht sich oft auf eine »Harmonisierung« der bezahlten und unbezahlten Arbeit der Frauen und weniger auf eine »Harmonisierung« im Sinne einer ausgewogenen Teilhabe zwischen Männern und Frauen auf Haushaltsebene. Die meisten Dokumente zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie, die Anfang bis Mitte der 1990er Jahre erschienen sind, verweisen dennoch an irgendeiner Stelle – wenn auch nur beiläufig – darauf, dass die »ausgewogene Teilhabe der Frauen und Männer sowohl am Arbeitsmarkt als auch am Familienleben« ausdrücklich erwünscht sei.

Seit Ende der 1990er Jahre gab es grundlegende Veränderungen in der Art und Weise, wie die Politik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausgearbeitet wurde. Der seinerzeit amtierende Kommissar für Soziale Angelegenheiten, Padraig Flynn, betonte im Vorwort des Berichts der Generaldirektion Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein integraler Bestandteil der europäischen Beschäftigungsstrategie sei (Commission 1998). Seit 1998 ist die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie fest in den Leitlinien zur Europäischen Beschäftigungsstrategie verankert. Dies hatte erstens zur Folge, dass die

Förderung des Gleichstellungszieles über Verhaltensveränderungen von Männern zunehmend aus dem Blickwinkel verschwand; zweitens verlagerte sich der Schwerpunkt hauptsächlich auf die Bereitstellung von Kinderbetreuung, welche mit einer höheren Wahrscheinlichkeit die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht als Maßnahmen, die Zeit für Versorgungsarbeit z. B. zur häuslichen Pflege von Angehörigen, gewähren. Interessanterweise hat der Ausschuss für Frauenrechte des Europäischen Parlaments die Meinung geäußert, dass die Mitgliedstaaten, die bei der Bereitstellung von Kinderbetreuung vergleichsweise wenig vorweisen können, ohne ein rechtlich bindendes (»hartes«) Instrument überhaupt nichts unternehmen würden (Randall 2000). Es hat sich jedoch gezeigt, dass dies nicht der Fall ist, denn in Deutschland und Großbritannien wurden seit 1996/97 ca. 600.000 Kinderbetreuungsplätze eingerichtet (Evers et al. 2005). Die Ziele, die Erwerbsbeteiligung von Frauen (in Großbritannien insbesondere jene der alleinerziehenden Mütter) zu erhöhen und – wenngleich auch in geringerem Umfang – das frühkindliche Lernen zu verbessern, haben sich als starke Anreize für hinterherhinkende Mitgliedstaaten erwiesen; allerdings hat dies mit der Förderung der Gleichstellung *per se* nicht notwendigerweise etwas zu tun (Stratigaki 2004). Die möglichen Entwicklungsszenarien dieser Politikbereiche sind dennoch keinesfalls eindeutig. Die Entschließung des Ministerrates für Beschäftigung und Sozialpolitik zur ausgewogenen Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben (Council 2000d) betonte erneut die Bedeutung der gleichen Arbeitsteilung (»equal sharing«), »insbesondere auch in Bezug auf die für die Betreuung von Kindern oder anderen abhängigen Personen notwendigen Abwesenheiten vom Arbeitsplatz«. Die Tatsache, dass der Beratende Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern diesen Ansatz des Öfteren hoch gelobt hat, unterstreicht allerdings die eher ungewöhnliche und abweichende Stellung dieses Ansatzes.

Die Argumente zur Notwendigkeit, die »Arbeitsorganisation« durch höhere Flexibilität zu reformieren, aus denen die zentrale Rolle der Bereitstellung von Kinderbetreuung hervorgeht, enthalten aber keinen Verweis auf das Ziel der Chancengleichheit (z. B. Commission 1997a; Webster 2001). Dies ist bezeichnend, weil die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zunehmend an die neuen Bestrebungen, Flexibilität und Sicherheit prioritär zu sehen, geknüpft wurde und zu einer wichtigen Komponente der Verpflichtung zur »sozialen Qualität« der Arbeitsplätze avancierte (Commission 2001). Durch die Verbesserung der »Qualität der Arbeitsplätze« wurde eine Steigerung der Produktivität erhofft und durch eine erhöhte Attraktivität der Arbeit sollte die Beschäftigungsquote der Frauen angehoben werden (ebd., 8). Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie wurde im Jahr 2003 unter dem Ziel der »Qualität und Produktivität« in die Beschäftigungspolitischen Leitlinien inkludiert; die beschäftigungspolitische Säule Chancengleichheit, als die sie seit 1998 erschienen war (Council 1998) wurde abgeschafft, als die Gleichstellung der Geschlechter zu einem »horizontalen Prinzip« wurde, das über alle Politikbereiche hinweg als Querschnittsaufgabe zu verankern ist (»Mainstreaming«). Daher besteht die Gefahr, dass die Gleichstellung im Sinne einer »ausgewogenen Teilhabe« zwischen Männern und Frauen in Zukunft als weniger dringlich angesehen wird (Rubery et al. 2003).

Ende der 1990er Jahre argumentierte die Kommission, dass das neue Gleichgewicht der Geschlechter im Arbeitsleben im Widerspruch zu den traditionellen Familienpolitiken steht und die Reformen wurden als Teil der Modernisierung der

sozialen Sicherung angesehen (Commission 1997b). Esping Andersen, Mitverfasser eines einflussreichen Politikdokuments für die belgische Präsidentschaft im Jahr 2001, ging in seiner Anklage des »Familialismus« der alten wohlfahrtsstaatlichen Arrangements noch weiter und argumentierte, dass die Politiken, die auf Annahmen bezüglich der traditionellen Rollenverteilung zwischen den Männern und Frauen innerhalb der Familie beruhen, zur »Achillesferse« der Wohlfahrtsstaaten geworden sind, da sie sowohl der Familiengründung als auch dem Arbeitskraftangebot entgegenwirken und aufgrund eines niedrigeren Beschäftigungsniveaus der Frauen die Steuergrundlage verringern, die für die Beibehaltung des kontinental-europäischen sozialen Wohlfahrtssystems notwendig ist (Esping Andersen 1999, 70). Den Zielsetzungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen durch den Europäischen Rat von Lissabon folgten durch den Europäischen Rat von Barcelona zudem Ziele zur Bereitstellung von Kinderbetreuung, um eine Betreuungsquote von 90% bei den Kindern zwischen drei Jahren und dem Schulalter sowie 33% bei den unter Dreijährigen zu erreichen.

Der Bereitstellung von Kinderbetreuung, welche Frauen unmissverständliche Anreize zur Erwerbstätigkeit gibt, wird im Vergleich zum Gewähren von Abwesenheitszeiten, die, wenn sie lang andauern (mehr als zwölf Monate) und schlecht vergütet sind, eher den Ausstieg der Frauen aus dem Arbeitsmarkt fördern, eine beträchtliche Dringlichkeit beigemessen.

Politiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind schon seit langem Bestandteil der auf europäischer Ebene vorherrschenden Bedeutung der Wirtschaftspolitik und des Zugangs zum Arbeitsmarkt. Aber Anfang bis Mitte der 1990er Jahre waren sie ganz eindeutig in die Politiken der Gleichstellung und der Beschäftigung eingebettet. Ostner (2000) argumentiert, dass sich die Empfehlung des Rates zur Kinderbetreuung aus dem Jahr 1992 hauptsächlich mit Aspekten der Beschäftigung befasste, was im Jahr 2002 bei den Zielen von Barcelona aber nicht so sehr der Fall war. Ein Kernaspekt des Gender-Mainstreamings bezieht sich auf die Spannungen zwischen der Gleichstellung und dem (männlichen) Mainstream sowie auf die Gefahr der Schwächung der Gleichstellungsverpflichtung. Dies ist anscheinend mit der Abschaffung der Säule der Chancengleichheit im Jahr 2003 in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EBS im Wesentlichen bereits realisiert worden. Eine ähnliche Problematik entsteht bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die zunehmend der Beschäftigungspolitik einverleibt wird.

Schlussfolgerung

Die Politikszenarien in diesen drei Bereichen sind im Hinblick auf die Gleichstellung schwer zu interpretieren. Erstens verläuft der Entwicklungspfad in keinem dieser Bereiche linear, zum Beispiel hat es in der Gleichstellungspolitik weder einen nahtlosen Übergang von der Gleichbehandlung hin zu gezielten Fördermaßnahmen (»positive actions«) und dann hin zum Gender-Mainstreaming noch einen eindeutigen, klaren Schritt weg von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Mittel zur Förderung der Gleichstellung durch »ausgewogene Teilhabe« hin zu einer Vereinbarkeit für Frauen gegeben. Zweitens kommt es größtenteils darauf an, aus welchem Blickwinkel die Politik analysiert wird. Ist der Blickwinkel z. B. Chancengleichheit, so können die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie sehr wohl als Beleg für eine erweiterte Auffassung von Gleichheit interpretiert werden,

die über den Arbeitsmarkt hinausgeht und die zentrale Frage der häuslichen Arbeitsteilung aufgreift; hingegen legen die Veränderungen im weiteren Umfeld der Sozialpolitik eine sehr viel engere Verbindung zur Förderung eines Familienmodells der arbeitenden Erwachsenen (»adult worker model family«) nahe, das wiederum an die Förderung von Wettbewerb und Wachstum gebunden ist.

Ende der 1990er Jahre fanden in den Politikdokumenten deutliche und beachtliche Verschiebungen in der Art und Weise statt, wie diese drei Politikbereiche eingebettet und vertreten wurden. Eine Einschätzung dieser Veränderungen im Zusammenhang mit den veränderten Beziehungen zwischen diesen Bereichen ermöglicht eine Argumentation zur politischen Logik im Verhältnis zur Gleichstellung der Geschlechter. Aber die Politikentwicklung der EU ist schnelllebig und ungeheuer kompliziert und eine Berücksichtigung eines weiteren Sets von Politikbereichen könnte zu anderen Schlussfolgerungen führen.

Historisch betrachtet war die Sozialpolitik – ähnlich wie die Gleichstellungspolitik – an das alles überragende Ziel, Märkte zu schaffen, gebunden. Als Ende des 19. Jahrhunderts und zu Beginn des 20. Jahrhunderts die älteren, abschreckenden Systeme des Armenrechts durch moderne Sozialprogramme, die sich am Sozialversicherungsprinzip orientierten, ersetzt wurden, wurde auch das Verhältnis zwischen der Arbeit und der Wohlfahrt neu definiert. Es ist keineswegs abwegig, dass dieses Verhältnis am Ende des 20. Jahrhunderts wieder neu gefasst wird, indem die Sozialpolitik als »produktiver Faktor« und die Förderung der Beschäftigung aller leistungsfähigen Erwachsenen, Frauen und Männern, als notwendige Voraussetzung für die ökonomische Agenda des Wettbewerbs und des Wachstums sowie als wichtige Begründung für alle Ausgabenarten der Sozialpolitiken, betont werden. Im Zentrum der jüngeren sozialpolitischen Überlegungen steht die Beschäftigung, die jüngst ausdrücklich mit Wettbewerb und Wachstum verknüpft wurde und die zusammen genommen als die zentralen politischen Ziele der EU verankert wurden (Commission 2005b). Darüber hinaus ist die Verschiebung in den Politiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin zu einer ausschließlichen Fokussierung auf Kinderbetreuung, um höhere Frauenerwerbsquoten zu erreichen, eng mit der Förderung eines Familienmodells des/r erwachsenen Bürger/s/In als ArbeitnehmerIn (»adult citizen worker model«) verbunden, während auch der erweiterte Begriff der Gleichstellung im Rahmen der Maßnahmen zur Anti-Diskriminierung aufzeigt, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt prioritär gesehen wird. Und tatsächlich, wenn die Ausweitung der »harten« Anti-Diskriminierungsgesetze zusammen mit der Betonung der erhöhten Beschäftigungsrate betrachtet wird (und mit den Entwicklungen des EU-Wettbewerbsrechts und den Auswirkungen, die dieses auf die Privatisierung der öffentlichen Dienstleistungen hat (Leibfried 2005; Commission 2004), so ähnelt das Bild tatsächlich sehr viel mehr dem amerikanischen Modell, das sich hauptsächlich auf den Primat des Marktes stützt und durch Anti-Diskriminierungsmaßnahmen unterstützt wird, die den Marktzugang ermöglichen. Dieser Vergleich ist zwar hochgradig spekulativ und hängt insbesondere vom erfolgreichen Funktionieren der OMK ab. Aber aufgrund ihrer »sanften« Maßnahmen zur Umsetzung der Politik, könnte die OMK – ähnlich wie der Politikprozess der Methode des Mainstreamings – von einer Geschichte der Modifizierung vereinnahmt werden. Dabei ist zu betonen, dass der Artikel I-15 der gescheiterten EU-Verfassung die Sozialpolitik als Teil der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik präsentiert hat, und dabei einen Bruch mit der vierzig Jahre währenden

Praxis vollzieht, in der die Beschäftigungspolitik als Teil der Sozialpolitik betrachtet wurde (vgl. insbesondere Absatz 3, http://europa.eu.int/constitution).

Die Gleichstellung ist seit 1997 noch fester in der EU verankert als jemals zuvor. Allerdings deutet der allgemeine politische Kontext eher auf einen instrumentellen Ansatz hin. Werden darüber hinaus die Veränderungen der Gleichstellungspolitik, der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie und der Sozialpolitik zusammen genommen betrachtet, so kann zudem argumentiert werden, dass die Verpflichtung zu einer Gleichstellung als Gleichbehandlung im Sinne des männlichen Mainstream-Modells weiterhin vorherrschend ist. Wenngleich der Wechsel der Gleichstellungspolitiken im Bereich der Geschlechter weg von gezielten Fördermaßnahmen (»positive actions«) hin zum Gender-Mainstreaming noch nicht vollständig abgeschlossen ist, so deutet er – durch die Betonung der durch sie angewendeten Instrumente – an, dass das Hauptaugenmerk auf der Sicherstellung der Berücksichtigung von »Gender« bei der Umsetzung der vorherrschenden politischen Prioritäten liegt. Gleichzeitig entfernte sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weg von ihrer klaren Bindung an Chancengleichheit zu Beginn der 1990er Jahre und bewegte sich in Richtung einer unmissverständlichen, instrumentellen Verknüpfung mit Beschäftigungspolitiken.

Somit liegen reichlich Hinweise vor, dass die Gleichstellung primär in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung definiert und der Förderung einer ausgewogenen Teilung der unbezahlten Versorgungsarbeit zwischen Männern und Frauen und Verhaltensveränderungen der Männer immer weniger Beachtung geschenkt wird. Die Ironie der Geschichte ist, dass sich die Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter – ausgerechnet nachdem sie sich innerhalb der politischen Entscheidungsprozesse als positive Diskriminierung durchgesetzt hatte – dahingehend verschoben hat, dass sie zu einem Instrument der übergeordneten Agenda der Beschäftigung und des Wirtschaftswachstums wurde.

Übersetzung: Diana Wehlau

Literatur

Atkinson, A. B. (2002) Social Inclusion and the European Union; in: Journal of Common Market Studies, 40 (4), 625-43.

Booth, C. and Bennett, C. (2002) Gender Mainstreaming in the European Union. Towards a New Conception and Practice of Equal Opportunities?; in: The European Journal of Women's Studies 9 (4), 430-46.

Carmel, E. (2003) What is European and Social about European Social Policy? Some Remarks on the Open Methods of Co-ordination; Paper for ESPAnet Conference, Copenhagen, 4-17 November.

Commission of the European Communities (1994) European Social Policy – a Way Forward for the Union, COM (94) 333 of 27/7/94.

Commission of the European Communities (1996a) Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities, COM (96) 67 final of 21/02/96.

Commission of the European Communities (1996b) Equal Opportunities for Women and Men in the European Union – 1996, COM (96) 650 final of 12/02/1997.

Commission of the European Communities (1997a) Green Paper – Partnership for a New Organisation of Work, COM (97) 128 final, 16/04/97.

Commission of the European Communities (1997b) Modernising and Improving Social Protection, COM (97) 102 of 12/03/97.

Commission of the European Communities (1998) Reconciliation between work and family life in Europe, Luxembourg: OOPEC.

Commission of the European Communities (2000) Social Policy Agenda. Communication, COM (2000) 379 final of 28/6/00.
Commission of the European Communities (2001) Communication on Employment and Social Policies: a framework for investing in quality, COM (2001) 313 final of 20/6/01.
Commission of the European Communities (2004) White Paper on Services of General Interest, COM (2004) 374 final of 12/05/04.
Commission of the European Communities (2005a) Communication on the Social Agenda, COM (2005) 33 final of 9/2/2005.
Commission of the European Communities (2005b) Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005 – 2008), COM (2005) 141 final of 12/4/2005.
Council of the European Union (2000a) Lisbon European Council of 23 and 24 March 2000: Conclusions of the Presidency.
Council of the European Union (2000b) Directive 2000/43/EC of 29 June ›implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin‹. OJ L 180/22.
Council of the European Union (2000c) Directive 2000/78/EC of 27 November ›establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation‹, OJ L 303/16.
Council of the European Union and the Ministers for Employment and Social Policy (2000d) Resolution 2000/C 218 02 on the balanced participation of women and men in family and working life, OJ C 218/5 of 31/07/00.
Council of the European Union (2001) Stockholm European Council of March 23-4: Conclusions of the Presidency.
Council of the European Union (2003) Decision 2003/578/EC on guidelines for the employment policies of the Member States, OJ L197/13 of 5/8/03.
Council of the European Union (2004) Directive 2004/113/EC ›Implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services‹, OJ L 373 21 of 21/12/04.
De la Porte, C. and Pochet, P. (2003) The OMC Intertwined with the Debates on Governance, Democracy and Social Europe; Research Prepared for Frank Vandenbroucke, (then) Minister for Social Affairs and Pensions, Belgium.
Dex, S. (2003) Families and Work in the Twentieth Century, York.
Dyson, K. (2000) EMU as Europeanization: convergence, diversity and contingency; in: Journal of Common Market Studies 38 (4), 645-66.
Esping Andersen (1999) Social Foundations of Post-industrial Economies, Oxford.
Esping Andersen, G., Gallie, D.; Hermerijck, A. and Myles, J. (2001) A New Welfare Architecture for Europe? Report submitted to the Belgian Presidency of the EU. Final version, September.
Evers, A., Lewis, J. and Reidel, B. (2005) Developing Childcare Provision in England and Germany: Dilemmas of Governance; in: Journal of European Social Policy 15 (3), 195-209.
Fredman, S. (2001) Discrimination and Human Rights, Oxford.
Hantrais, L. (2000) From Equal Pay to Reconciliation of Employment and Family Life; in: L. Hantrais (ed.) Gendered Policies in Europe: Reconciling Employment and Family Life, Basingstoke, 1-26.
High Level Group chaired by Wim Kok (2004) Facing the Challenge. The Lisbon Strategy for Growth and Employment, Luxembourg.
Hobson, B. and Lewis, J. (1997) Introduction; in Lewis, J. (ed.) Lone Mothers in European Welfare Regimes, London, 1-20.
Hodson, D. and Maher, I. (2001) The Open Method as a New Mode of Governance: The Case of Soft Economic Policy Co-ordination, in: Journal of Common Market Studies 39 (4), 719-46.
Hoskyns, C (2000) A Study of Four Action Programmes on Equal Opportunities; in Rossilli, M. (ed.), 43-59.
Leibfried, S. (fc 2005) Social Policy: Left to the Judges and the Markets?; in: H. Wallace and W. Wallace: Policy-making in the European Union, Oxford.
Lewis, J. (1992) Gender and the Development of Welfare Regimes, in: Journal of European Social Policy 2 (3), 159-73.

Lewis, J. (2001) The Decline of the Male Breadwinner Model: the Implications for Work and Care; in: Social Politics 8 (2), 152-70.
Lewis, J. (2002) Gender and Welfare State Change; in: European Societies 4 (4), 331-57.
Lewis, J. and Giullari, S. (2005) The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care: the search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach; in: Economy and Society 34 (1), 76-104.
Mazey, S.(1998) The European Union and Women's Rights: from the Europeanization of National Agendas to the Nationalization of a European Agenda?; in: Journal of European Public Policy 5 (1), 131-52.
Mazur, A. (2002) Theorizing Feminist Policy, Oxford..
O'Connor, J. (2005) Employment-Anchored Social Policy, Gender Mainstreaming and the Open Method of Policy Coordination in the European Union; in: European Societies 7 (1), 27-52.
Ostner, I. (2000) From Equal Pay to Equal Employability: Four Decades of European Gender Policies; in: Rossilli, M. (ed.), 25-42.
Ostner, I. and Lewis, J. (1995) Gender and the evolution of European social policies; in: Leibfried, S. and Pierson, P. (eds.) European Social Policy: Between Fragmentation and Integration, Washington DC, 159-93.
Pierson, P. (ed.) (2001) The New Politics of the Welfare State, Oxford.
Randall, V. (2000) Childcare Policy in the European States: Limits to Convergence; in: Journal of European Public Policy 7 (3), 346-68.
Rees, T. (1998) Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies, London.
Rossilli, M. (ed.) (2000) Gender Policies in the European Union, New York.
Rubery, J., Grimshaw, D., Fagan, C., Figueredo, H. and Smith, M. (2003) Gender Equality still on the European Agenda – but for how long?'; in: Industrial Relations Journal 34 (5), 477-97.
Sabel, C. F. and Zeitlin, J. (2003) Active Welfare, Experimental Governance, Pragmatic Constitutionalism: The New Transformation of Europe; Paper for the International Conference of the Hellenic presidency of the European Union, Ioannina, Greece, 21-2 May.
Scharpf, F. W. (2002) The European Social Model: Coping with the Challenges of Diversity; in: Journal of Common Market Studies 40 (4), 645-70.
Scheiwe, K. (1994) EC Law'sUnequal Treatment of the Family: The Case Law of the European Court of Justice on Rules Prohibiting Discrimination on Grounds of Sex and Nationality; in: Social and Legal Studies 3, 243-265.
Shaw, J. (2002) The European Union and Gender Mainstreaming: Constitutionally Embedded or Comprehensively Marginalised; in: Feminist Legal Studies 10 (3), 213-226.
Stratigaki, M. (2004) The Co-optation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of »Reconciliation of Work and Family«; in: Social Politics 11 (1), 30-56.
Stratigaki, M. (2005) Gender Mainstreaming vs Positive Action. An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy; in: European Journal of Women's Studies 12 (2), 165-86.
Streeck, W. (1996) Neo-Voluntarism: A New European Social Policy Regime?; in: Marks, G., Scharpf, F.W. Schmitter, P.C., and Streeck, W. (eds.) Governance in the European Union, London, 64-94.
Supiot, A. (1999) Au Dela de L'Emploi, Paris.
Szyszczak, E. (2000) EC Labour Law, London.
Szyszczak, E. (2001) The New Paradigm for Social Policy: A Virtuous Circle?; in: Common Market Law Review 38 (5), 1125-1170.
Titmuss, R. M. (1974) Social Policy, London.
Trubek, D. M. and Mosher, J. S. (2003) New Governance, Employment Policy, and the European Social Model; in: Zeitlin, J. and Trubek, D.M. (eds.) Governing Work and Welfare in a New Economy. European and American Experiments, Oxford, 33-58.
Walby, S. (2001) The Case of the United Kingdom; in: Behning, U. and Pascual, A. S. (eds.) Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy, Brussels, 220-49.
Walby, S. (2004) The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime; in: Social Politics 11 (1), 4-29.

Webster, J. (2001) Reconciling Adaptability and Equal Opportunities in European Workplaces; Report for DG-Employment, April 2001.
Zeitlin, J. (2005) Introduction: The Open Method of Coordination in Question; in: J. Zeitlin, J., Pochet, P. with Magnusson, L. (eds.) The Open Method of Coordination in Action: The European Employment and Social Inclusion Strategies, New York.