

Gleichstellungspolitik in Norwegen

Inhalt

Allgemeine Informationen zu Norwegen.....	2
Daten über die Entwicklung von Gleichstellung	3
Ökonomische Unabhängigkeit von Frauen	3
Partizipation in Bildung, Politik und Wirtschaft.....	5
Private Arbeitsteilung.....	8
Ziele und Politikfelder von Gleichstellung	9
Hintergrund	9
Aktuelle Gleichstellungspolitik	12
• Gleichstellungspolitische Maßnahmen zu Frauen in der Privatwirtschaft.....	22
• Gleichstellungspolitische Maßnahmen zu Frauen in der Wissenschaft.....	15
• Gleichstellungspolitische Maßnahmen zu Frauen in der Politik.....	17
• Gleichstellungspolitische Maßnahmen zu Frauen mit Migrationshintergrund.....	19
• Weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen.....	19
Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik – die nationale „gender equality machinery“	21
Entwicklung	21
Gleichstellungsgesetz	24
Einschätzungen zur norwegischen Gleichstellungspolitik	27
Bewertungen durch Nichtregierungsorganisationen	27
Bewertungen aus der Wissenschaft	28
Bewertungen von Seiten der Vereinten Nationen	29
Quellen	30

Norwegen wird sowohl im wissenschaftlichen als auch im politischen Feld oft zum Maßstab für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik genommen (vgl. zB Gottschall/Pfau-Effinger 2002). In verschiedenen Rankings erhält Norwegen mit hoher Regelmäßigkeit Bestnoten: Von 2001-2006 erreichte Norwegen durchgehend Platz 1 im Ranking des [Human Development Indexes des United Nations Development Programs \(UNDPD\)](#), und auch den ersten Platz im weltweiten Vergleich laut [Global Gender Gap Report 2008](#). Der UN-Ausschuss für die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW-Ausschuss) bezeichnete Norwegen kürzlich als „Hafen der Geschlechtergerechtigkeit“. Norwegen hat beispielhafte gleichstellungspolitische Erfolge erzielt, steht jedoch weiterhin vor großen Herausforderungen, insbesondere die im europäischen Durchschnitt verhältnismäßig große Entgeltungleichheit von 16 Prozent und eine tradierte Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern im Privatleben wie im Beruf.

Allgemeine Informationen zu Norwegen

Norwegen ist eine konstitutionelle Monarchie mit parlamentarischem System. Das norwegische Parlament, das Storting, hat momentan 169 Mitglieder, die in den 19 Verwaltungsprowinzen (Fylker) proportional gewählt werden. Die Fylker wiederum sind in Kommunen aufgeteilt und sind das Bindeglied zwischen nationaler und kommunaler Politik. Norwegen hat 4,7 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner, die größte Stadt ist Oslo mit 570.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Norwegen ist nicht Mitglied der Europäischen Union, allerdings ist es Teil des **Europäischen Wirtschaftsraums (EWR)** und Mitglied der Europäischen Freihandelszone (EFTA), und somit auch an einen Großteil der europäischen Gesetzgebung gebunden.

Ebenso wie Dänemark, Schweden, Finnland und Island ist auch Norwegen ein Wohlfahrtsstaat. Das **skandinavische Wohlfahrtssystem** ist universal und schließt die gesamte Gesellschaft mit ein; jede Bürgerin und jeder Bürger hat ein **individuelles Recht** auf die staatlichen Leistungen – so haben beispielsweise verheiratete Frauen und Männer nach wie vor Zugang zu allen Leistungen,

unabhängig von der Situation der Ehepartnerin/des Ehepartners. Die soziale Sicherung der Einzelnen baut dabei beinahe komplett auf den Staat. Familien, Kirchen oder nationale Wohlfahrtsorganisationen spielen nur eine kleine Rolle. Damit ist der skandinavische Staat wesentlich mehr involviert als in mitteleuropäischen oder angelsächsischen Staaten. Gleichzeitig ist das Niveau der sozialen Sicherung merklich höher als in anderen Wohlfahrtssystemen – das skandinavische Wohlfahrtssystem beispielsweise garantiert medizinische Versorgung auf höchstem Niveau unabhängig von der finanziellen Situation der Patientinnen und Patienten.

Die hohe Besteuerung in Verbindung mit den relativ hohen Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger führen zu einer größeren Umverteilung des Vermögens als in anderen Systemen. Das skandinavische Wohlfahrtssystem ist sehr erfolgreich, was die Sicherung des Wohlstands der Bürgerinnen und Bürger betrifft – der Wert der sozialen Gerechtigkeit durch Umverteilung, aber auch die notwendigen Maßnahmen dazu, genießen in der Bevölkerung eine hohe Akzeptanz (Sachs 2006).

Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, moderne Familienpolitik und Frauenförderung bilden die strategische Trias in Bemühungen für mehr Gleichstellung in Norwegen. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting zielen darauf ab, Verwaltungshandeln systematisch gleichstellungsorientiert zu gestalten, die moderne Familienpolitik soll dazu führen, Sorge und Pflege gerechter zwischen Frauen und Männern aufzuteilen und mehr staatliche Unterstützung zu garantieren, und die Frauenförderung sucht nach Wegen, beispielsweise die starke Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsetagen der privaten Wirtschaft abzubauen.

Daten über die Entwicklung von Gleichstellung

Ökonomische Unabhängigkeit von Frauen

2008 sind geschätzte 2,5 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter in Norwegen erwerbstätig – 47 Prozent davon Frauen. Von allen Frauen in diesem Altersspektrum haben 69 Prozent einen Job, im Vergleich zu 75 Prozent der

männlichen Bevölkerung. Damit sind 7 von 10 Frauen in Norwegen erwerbstätig, in Deutschland dagegen sind es z.B. 6 von 10, und europaweit sogar weniger als 6. Die Arbeitslosenquote bei Frauen ist mit 2,5 Prozent nicht nur sehr niedrig, sondern liegt unterhalb der Arbeitslosenquote von Männern (2,6 Prozent) | (Statistisches Amt Norwegen, Labour force survey 2008). Dabei gilt, dass typisch männliche Berufe in Norwegen stärker von der wirtschaftlichen Entwicklung abhängig sind und die Arbeitslosenquote von Männern somit stärker schwankt, während Frauen zu großen Teilen im stabileren Öffentlichen Sektor beschäftigt sind (Statistisches Amt Norwegen).

Frauen mit Migrationshintergrund dagegen sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen: Bei Migrantinnen lag im Mai 2008 die Arbeitslosenquote bei 4,2 Prozent, im Vergleich zu 3,9 Prozent bei Migranten. Die Erwerbstätigenrate bei Menschen mit Behinderung liegt 2008 bei 45 Prozent – bei denjenigen im Alter von 15 bis 66 Jahren sind sogar 77 Prozent in Arbeit, mit ansteigendem Trend. **Frauen mit Behinderung** liegen bei der Erwerbstätigkeit mit 43 Prozent hinter Männern mit Behinderung (48 Prozent) (Statistisches Amt Norwegen).

Vor allem der große **Lohnunterschied** zwischen Frauen und Männern gilt als ärgster Missstand bezüglich der Gleichstellung in Norwegen – das Durchschnittseinkommen von Frauen lag 2003 bei 207.000 NOK (ca. 23.275 Euro), das von Männern dagegen bei 338.100 NOK (ca. 38.015 Euro). Die Lohndifferenz in Norwegen betrug damit im Jahr 2005 **16 Prozent** (Statistical Yearbook Norway 2007) - im Vergleich zu 22 Prozent in Deutschland und dem europäischen Durchschnitt von 15 Prozent. Gerade in Relation mit den sonst so guten Arbeitsmarktbedingungen in Norwegen fällt die große Lohnlücke zwischen Frauen und Männern auf. Zwar sinkt die Differenz deutlich, wenn durch Überstunden verdientes Geld und Boni nicht mit eingerechnet werden - diese Möglichkeiten werden allerdings zum überwiegenden Teil von Männern genutzt. Als Hauptursache für Entgeltungleichheit wird jedoch die nach wie vor **deutliche horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation** gewertet (vgl. Barth und Schøne 2006).

Bei der Berufswahl zeichnen sich immer noch stark traditionelle Muster ab: „typische Frauenberufe“ sind Kindergärtnerin, Grundschul- und Mittelstufenlehrerin, Krankenschwester, Reinigungskraft und Sekretärin. Männer wählen dagegen überwiegend den Beruf des Handwerkers, Bauarbeiters, Fahrers oder des Ingenieurs. Außerdem arbeiten 48 Prozent der erwerbstätigen Frauen, aber nur 20 Prozent der erwerbstätigen Männer, im Öffentlichen Sektor – Frauen sind dabei häufiger in kommunalen Verwaltungen beschäftigt, während Männer zwischen der Zentralverwaltung und den kommunalen Verwaltungen etwa gleich verteilt sind (Statistisches Amt Norwegen 2005). Damit ist der Arbeitsmarkt in Norwegen weiterhin stark vertikal segregiert, und ein Großteil der berufstätigen Frauen gehen einer Arbeit nach, die in Prestige, Lohn und Karrieremöglichkeiten den Jobs der Männer unterliegen. Folgerichtig bilden Tarifverhandlungen in diesen Sektoren aktuell mit die wichtigste Arena im Kampf für mehr Gleichstellung in Norwegen.

Auch beim Thema **Teilzeit** ist die Aufteilung in Norwegen eindeutig: Besonders Frauen mit mehr als einem Kind unter 16 Jahren arbeiten in Teilzeit – Männer dagegen wählen diese Option eher in Kombination mit Weiterbildung oder gegen Ende ihrer Karriere. 2007 arbeiteten 42 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit, im Vergleich zu 13 Prozent der Männer. In Deutschland sind es zum Vergleich 46 Prozent der Frauen und 9 Prozent der Männer (Eurostat 2008). Im Schnitt arbeiten Frauen 31,1 Stunden in der Woche, Männer dagegen 37,3 Stunden – beide Werte haben allerdings über die letzten Jahre abgenommen (Statistisches Amt Norwegen 2008).

Das soziale Sicherungssystem des Norwegischen Wohlfahrtsstaates führt dazu, dass weniger Frauen von Armut betroffen sind (12 Prozent der weiblichen Bevölkerung) als im europäischen Durchschnitt (17 Prozent) und als in Deutschland (13 Prozent) (Deutsche Rentenversicherung Bund 2008).

Partizipation in Bildung, Politik und Wirtschaft

Seit 1882 studieren norwegische Frauen an den **Universitäten** - heute sind 60 Prozent der Absolvierenden an den Universitäten Frauen. Bereits Mitte der 80er

Jahre hatten die weiblichen Studierenden die 50 Prozent-Hürde überschritten, und dies in allen Studiengängen mit Ausnahme der Naturwissenschaften und technischen Wissenschaften. Besonders groß ist der Anteil weiblicher Studierender (63 Prozent) an den Colleges, bei denjenigen Studiengängen, die mit einem BA abschließen – bei den höheren Abschlüssen liegt ihr Anteil bei 50 Prozent. Europaweit lag der Frauenanteil bei Promovierenden 2005 bei rund 43 Prozent, in Norwegen lag er bei 45 Prozent (Statistisches Amt Norwegen), Deutschland kommt hingegen auf 40 Prozent (Bundesregierung 2008). Insgesamt erhielten im Jahr 2003 34 Prozent der Norwegerinnen zwischen 19 und 24 Jahren eine höhere Ausbildung, dagegen traf dies nur auf 23 Prozent ihrer männlichen Altersgenossen zu (KILDEN Information Center on Gender Research in Norway 2008).

Der Anteil weiblicher Dozierender an Colleges und Universitäten liegt bei insgesamt 49 Prozent an den Colleges und 29 Prozent an den Universitäten. Professorinnen für sich gesehen kommen auf 18 Prozent (Statistisches Amt Norwegen 2008), im Vergleich zu 15 Prozent in Deutschland (Bundesregierung 2008).

In der **Politik** sind norwegische Frauen gut vertreten: 1913 bekamen die norwegischen Frauen das allgemeine Wahlrecht - fünfzehn Jahre nach den norwegischen Männern – und bereits 1981 hatte Norwegen mit Gro Harlem Brundtland eine Ministerpräsidentin, deren beinahe zur Hälfte weibliches Kabinett weltweit Aufsehen erregte. Aktuell sitzen im 18-köpfigen Kabinett von Ministerpräsident Jan Stoltenberg 9 Ministerinnen.

In den 1970er Jahren mobilisierte die feministische Bewegung die Bevölkerung erfolgreich zur Teilnahme an Kampagnen zur Erhöhung des Frauenanteils in politischen Gremien: Die Wählerinnen und Wähler kumulierten und setzten zusätzliche Politikerinnen auf die Wahllisten einiger Parteien, wodurch die Anzahl von Frauen in politischen Ämtern – vor allem auf kommunaler Ebene – drastisch erhöht wurde. Die erste dieser Kampagnen fand 1971 statt, die so genannten **„Frauen-Coups“** wurde seitdem mehrfach wiederholt.

Alle großen norwegischen Parteien haben oder hatten weibliche Parteivorsitzende. Im norwegischen Parlament beträgt der Anteil der Frauen zur

Zeit 39 Prozent (im Vergleich zu 32 Prozent in Deutschland; Deutscher Bundestag 2008) – damit sind 2 von 5 Mitgliedern des Parlaments Frauen. Dieser Anteil ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Langsamer findet der Wandel in der Kommunalpolitik statt: 2005 waren nach wie vor nur 73 der insgesamt 434 Bürgermeisterinnen und Bürgermeister Norwegens Frauen. Nach den Wahlen 2007 stieg die Zahl auf 97, damit werden jetzt 23 Prozent der Kommunen von Frauen geleitet. Der Zuwachs ist parteiübergreifend, allerdings gehört der Großteil der Bürgermeisterinnen (51) der sozialdemokratischen Partei an. Interessant ist außerdem, dass es doppelt so viele stellvertretende Bürgermeisterinnen wie stellvertretende Bürgermeister gibt. Unter den Vorsitzenden der 18 Wahlkreise gibt es jedoch nur drei Frauen (Statistisches Amt Norwegen 2008) - Damit wird deutlich, dass die Gleichberechtigung norwegischer Frauen in der Politik auf den verschiedenen Ebenen nicht gleich stark voranschreitet.

Das Thema „Frauen in der **privaten Wirtschaft**“ war in Norwegen in den vergangenen Jahren ein zentrales Thema in den öffentlichen Diskussionen, was zu mehreren politischen Maßnahmen zur Reduzierung des Ungleichgewichts zwischen den Geschlechtern führte. Die bedeutendste politische Maßnahme war der Public Limited Companies Act (Aktiengesellschaftsgesetz), welches einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent in den Verwaltungsräten aller Aktiengesellschaften in Privatbesitz vorsieht (rund 500; Bekkemellem 2008). Das Gesetz wurde 2004 verabschiedet, und trat am 1. Januar 2008 in Kraft – bis zu diesem Zeitpunkt hatten die Unternehmen Gelegenheit, die Quote zu erfüllen. Damit hat Norwegen als erstes Land weltweit eine gesetzliche Quotenregelung für die Privatwirtschaft eingeführt. Der Hauptverband der norwegischen Wirtschaft (NHO) verkündete noch vor dem Stichtag am 1. Januar 2008, dass die vorgegebene 40-Prozent-Hürde überall - mit Ausnahme einiger männlich dominierten Branchen wie Schiffsbau und dem Ölsektor – erreicht sei. Deutschland liegt dagegen bei einem Frauenanteil von knapp 8 Prozent in den entsprechenden Gremien (European Professional Women's Network 2008). Im Schnitt wurden 2003 eine von drei **Unternehmensgründungen** von Frauen unternommen – dagegen steht nur jedes Vierte aller börsennotierten

Unternehmen einer Frau unter, hier vor allem Unternehmen in den Sektoren Bildung, Gesundheit und Dienstleistungen (Statistisches Amt Norwegen 2008). Der mit Abstand größte Arbeitgeber von Frauen in Norwegen ist der **Öffentliche Dienst** – 48 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind hier beschäftigt. Obwohl 45 Prozent der Führungskräfte im Öffentlichen Dienst Frauen sind – im Vergleich zu 25 Prozent in der freien Wirtschaft – ist die Durchlässigkeit für Frauen in diesem Sektor schlecht: Verrechnet mit dem hohen Anteil weiblicher Angestellter, erreichen 3 Prozent der beschäftigten Frauen im Öffentlichen Dienst eine Führungsposition – im Vergleich zu 6 Prozent in der freien Wirtschaft. Eine der Ursachen hierfür ist, dass sich die hohe Rate an Teilzeitbeschäftigung bei den weiblichen Angestellten negativ auf deren Karriere auswirkt (Statistisches Amt Norwegen 2008).

Private Arbeitsteilung

Gerechte Arbeitsteilung wird gerade von jungen Paaren in Norwegen als wichtiger Wert eingeschätzt (Bernhard et al. 2008). Dennoch sieht die Praxis häufig anders aus: Männer übernehmen ihren Teil der Hausarbeit (putzen, einkaufen, kochen, waschen) nur zögerlich. In einer Studie norwegischer Soziologinnen und Soziologen erklärten die meisten Paare den Unterschied zwischen Ideal und Praxis als Reaktion auf den harten Arbeitsmarkt, der eine Balance von Haushalt und Karriere nicht erlaube (Bernhardt et al. 2008). Daher werde diese Arbeit in vielen Paarbeziehungen von der oder dem Teilzeitarbeitenden übernommen - in über 90 Prozent der Fälle sind dies Frauen. Obwohl seit den 1970ern die Zeit, die Frauen täglich für Hausarbeit verwenden, um zwei Stunden zurückgegangen ist, während die Beteiligung von Männern am Haushalt gestiegen ist, wird der Großteil der Haushaltsarbeit nach wie vor von Frauen erledigt (Statistisches Amt Norwegen 2008). Damit haben sie entsprechend weniger Zeit, um sich in der Politik und der Gesellschaft zu engagieren, und die Möglichkeiten und Angebote zum beruflichen Erfolg vollständig zu nutzen (Bernhardt et al. 2008). Während auch der norwegische Wohlfahrtsstaat vor allzu großer Einmischung in die private Lebensgestaltung der Bürgerinnen und Bürger lange zurück geschreckt ist, sind mit der Einführung und zukünftigen Verlängerung der Vaterzeit erste Schritte

unternommen, um aktiv das Verhältnis der Geschlechter auch im Privaten gerechter zu gestalten.

Ziele und Politikfelder von Gleichstellung

Aktuelle norwegische Gleichstellungspolitik findet besonders in den Politikfeldern Wirtschaft, Bildung und politische Partizipation statt. Ziele sind dabei eine verstärkte Repräsentanz von Frauen in den Führungsetagen der Privatwirtschaft und des Bildungssektors, und eine größere Teilhabe von Frauen in der kommunalen und nationalen Politik. Außerdem wurden in den letzten Jahren zunehmend gleichstellungspolitische Maßnahmen in die Familienpolitik integriert, um eine gerechtere Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in den Familien zu fördern.

Hintergrund

In der Wissenschaft wird Norwegen dem „**Doppel-Verdiener-Modell**“ (im Gegensatz zum männlichen Ernährermodell wie in Deutschland oder dem marktorientierten Modell wie in GB und den USA) zugeordnet, das von einem hohen Ausmaß an öffentlichen Dienstleistungen, starker Defamiliarisierung und großzügigen Transferleistungen für Familien charakterisiert wird (Dackweiler, 2005). Im Rahmen der Frauenbewegung im Norwegen der 1970er und 80er Jahre war die Teilung zwischen Privatem und Politischen erfolgreich angeprangert und weitgehend aufgehoben worden. Während der christdemokratischen Regierung 1997-2000 und 2001-2005 jedoch gewann diese Trennung wieder mehr an Bedeutung, vor allem in Verbindung mit der verstärkten Verwendung des „**freie Wahl**“-Arguments in der politischen Debatte. Dies spiegelte sich 1998 in der Einrichtung eines Pflegezuschlags unter dem Stichwort cash-for-care wider, welches es einem Elternteil finanziell ermöglicht, zuhause zu bleiben. In den letzten Jahren ging der Trend in der **Familienpolitik** jedoch in eine andere Richtung – besonders die Elternzeit wurde reformiert:

Heute gibt es in Norwegen ein Recht auf bezahlte **Elternzeit** für die Dauer von maximal 44 Wochen. Für diesen Zeitraum werden 100 Prozent des Einkommens

ersetzt, höchstens jedoch das Sechsfache der nationalen Grundsicherung und damit NOK 420 000 (ca. 50 000 Euro). Wahlweise kann die Elternzeit auf 54 Wochen verlängert werden, für deren Dauer dann 80 Prozent des Gehalts ersetzt werden. Diese zweite Variante wird deutlich häufiger in Anspruch genommen. Kritisiert wird dabei, dass **besser verdienende Eltern** es sich leisten können, die längere Elternzeit bei 80-prozentiger Bezahlung zu wählen, womit der Übergang von Elternzeit zu staatlicher Kinderbetreuung besser abgedeckt ist. Eltern, die aufgrund eines niedrigen Einkommens auf die 100-prozentige Erstattung angewiesen sind, können nur 44 Wochen Elternzeit nehmen und haben bis zum Beginn der staatlichen Kinderbetreuung folgerichtig eine wesentlich größere Lücke zu schließen (Europäische Kommission 2008).

Die Elternzeit kann flexibel unter den Eltern aufgeteilt werden, allerdings sind die drei Wochen vor und die ersten sechs Wochen nach der Geburt des Kindes für die Mutter reserviert. Stillende Mütter haben außerdem das Recht, den Arbeitsplatz täglich für zwei zusätzliche Stunden zu verlassen, ohne Einbußen im Gehalt fürchten zu müssen.

Für **Väter** sind sechs Wochen der Elternzeit reserviert, außerdem haben sie Anspruch auf zwei Wochen unbezahlten Urlaub unmittelbar nach der Geburt des Kindes, um einen engeren Kontakt zum Kind aufzubauen - was nicht zuletzt auch die Beteiligung der Väter an der weiteren Kinderbetreuung fördern soll. Wird der Vaterschaftsurlaub nicht in Anspruch genommen, verfallen diese sechs Wochen Elternzeit. Norwegen hat den Vaterschaftsurlaub als erstes Land weltweit bereits 1993 eingeführt. Die langjährigen Erfahrungen zeigen, dass 89 Prozent der Väter den für sie reservierten Teil der Elternzeit in Anspruch nehmen, und die Mehrzahl dies gegen Ende der Elternzeit tut. Im Durchschnitt werden 11 Prozent bzw. 23 Tage der Elternzeit vom Vater genutzt, also weniger als der für ihn reservierte Zeitraum. Diese Zahl hat sich seit Mitte der 90er Jahre kaum geändert.

Die Regelungen des Vaterschaftsurlaubs verfolgen zwei Ziele: die Beziehung zwischen **Vater und Kind** zu stärken, und die **Gleichstellung der Geschlechter** in der Familie und auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. In jüngster Zeit ist eine Debatte über die Rechte von Vätern als gleichwertige

Elternteile aufgekommen, in deren Folge ab 2009 der Vaterschaftsurlaub auf 10 Wochen verlängert werden soll (Europäische Kommission 2008).

Das **Einkommen** wird während der Elternzeit vom Staat erstattet – die fehlende Differenz zwischen maximaler staatliche Zahlung und dem Realeinkommen wird generell von den Arbeitgebern übernommen. Beide Elternteile haben die Möglichkeit, die Elternzeit mit Teilzeitarbeit zu kombinieren und sie damit auf bis zu drei Jahre zu verlängern. Durch den Ersatz des Einkommens können beide Elternteile ihre Arbeitszeit reduzieren, ohne das gewohnte Einkommensniveau zu senken. Allerdings wird in den meisten Fällen die Elternzeit am Stück genommen. Beide Elternteile haben außerdem Anspruch auf ein Jahr unbezahlten Erziehungsurlaub nach Ablauf der Elternzeit und das Recht auf Teilzeitarbeit bis zum 11. Lebensjahr des Kindes (Statistisches Amt Norwegen 2008).

84 Prozent der norwegischen Kinder zwischen einem und fünf Jahren haben einen **Kindergartenplatz**. Eltern, die Kinder zwischen einem und drei Jahren nicht in die staatlich geförderte Kinderbetreuung geben, können einen monatlichen Zuschuss im Wert der Kinderbetreuung beantragen. Ausgangspunkt für dieses Gesetz war die Gewährleistung echter **Wahlfreiheit für Eltern**. Dieser Zuschuss ist in Norwegen seit seiner Einführung 1998 politisch sehr umstritten, da hiervon negative Auswirkungen auf das Ziel der Geschlechtergleichstellung befürchtet werden – Auswirkungen bisher waren aber minimal, und die Anträge auf den Zuschuss gehen zurück: Nur 63 Prozent der Familien mit 1 bis 2-jährigen Kindern erhielten 2004 den Zuschuss, im Vergleich zu 73 Prozent im Jahr 2001 (Statistisches Amt Norwegen 2008). Die derzeitige Regierung (2005-2009) hat entschieden, das Angebot schrittweise zurückzuziehen (Gender in Norway 2008). Arbeitslose Mütter erhalten jedoch weiterhin einen staatlichen Zuschuss im Wert von ca. 5000 Euro unmittelbar nach der Geburt. Langfristig hat Norwegen vor, den Bürgerinnen und Bürgern ein Recht auf Kinderbetreuung zu garantieren (Lister 2006).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern unter zehn Jahren haben zusätzlich Anspruch auf eine **Arbeitszeitreduzierung** von bis zu 20 Prozent.

Diese Möglichkeit wird fast ausschließlich von Frauen genutzt. Bei Kindern unter zwölf Jahren haben beide Elternteile Anspruch auf zehn Tage bezahlten Urlaub bei Krankheit des Kindes, 15 bei mehr als zwei Kindern, und 20 bzw. 30 Tage bei Alleinerziehenden. Die erhöhte Flexibilität in Arbeitszeit auf dem norwegischen Arbeitsmarkt kommt neben den Eltern auch den Pflegenden zugute (Europäische Kommission 2008).

Ein kausaler Zusammenhang zwischen den Regelungen der Elternzeit und der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist derzeit nicht bekannt. Die **hohe Arbeitsmarktbeteiligung norwegischer Frauen bei gleichzeitig hoher Geburtenrate** lässt jedoch darauf schließen, dass Frauen in Norwegen die Vereinbarung von Familie und Beruf leichter gemacht wird als in den meisten anderen europäischen Staaten: Die durchschnittliche Geburtenrate liegt in Norwegen bei 1,90 Kindern pro Frau (Statistisches Amt Norwegen 2008), im Vergleich zu 1,52 in der Europäischen Union (Deutsche Rentenversicherung Bund 2008) und 1,37 in Deutschland (Destatis 2008). Einschränkend muss aber hinzugefügt werden, dass der Anteil an Teilzeitarbeitenden unter den Frauen sehr hoch ist – mit den bekannten Folgen von verminderten Karrierechancen und geringerer Rente für diese Frauen. Auch ein positiver Effekt des Vaterschaftsurlaubs auf den Arbeitsmarkt konnte bisher nicht belegt werden. Ob sich dies mit der geplanten Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs auf 10 Wochen ändert, bleibt abzuwarten.

Aktuelle Gleichstellungspolitik

Um die ökonomische, soziale und politische Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, hat die norwegische Regierung einige Maßnahmen „positiver Diskriminierung“ implementiert:

- **Gleichstellungspolitische Maßnahmen zu Frauen in der Privatwirtschaft**

Wie im Kapitel „Partizipation in Bildung, Politik und Wirtschaft“ bereits erwähnt, hat das norwegische Parlament im Januar 2004 ein Gesetz verabschiedet, das eine **geschlechtergerechte Besetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten von Aktiengesellschaften**

vorschreibt. Zum damaligen Zeitpunkt lag der Anteil von Frauen bei den Aufsichts- und Verwaltungsräten solcher Unternehmen im Durchschnitt bei nur 7,3 Prozent. Die Mehrheit des Parlaments nahm das Gesetz an, lediglich eine Partei votierte dagegen. Damit war Norwegen das erste Land, das ein solches Gesetz verabschiedet hat.

Demgemäß müssen in jedem Aufsichts- oder Verwaltungsrat beide Geschlechter vertreten sein. Ein Rat mit vier oder fünf Mitgliedern muss mindestens zwei Repräsentierende beider Geschlechter haben, bei sechs oder sieben Mitgliedern mindestens drei etc. Hat ein Rat mehr als neun Mitglieder, müssen beide Geschlechter mit mindestens 40 Prozent vertreten sein. Nach einer Abmachung zwischen der damaligen norwegischen Regierung und dem privatwirtschaftlichen Sektor sollte diese Regelung nicht in Kraft treten, wenn die Unternehmen die festgesetzte Quote von 40 Prozent weiblicher Mitglieder in den Aufsichts- und Verwaltungsräten bis zum 1. Juli 2005 freiwillig erreichten. Laut dem Statistischen Amt Norwegen (2008) hatten jedoch zum vereinbarten Stichtag nur 68 der gelisteten 519 Aktiengesellschaften in diesem Sektor - und damit nur 13,1 Prozent - die Quote erreicht. Zu diesem Zeitpunkt waren im Durchschnitt 16 Prozent der Aufsichts- und Vorstandsräte weiblich.

Daraufhin traten die **verbindlichen Regelungen für staatliche Unternehmen** am 1. Januar 2004, und für **Aktiengesellschaften in Privatbesitz** am 1. Januar 2006 in Kraft. Die Unternehmen bekamen eine weitere Übergangsphase von zwei Jahren zugestanden – folgerichtig war der endgültige Stichtag für die Erfüllung der Quote der **1. Januar 2008**. Unternehmen, die das Ziel dann nicht erfüllt hatten, mussten mit Sanktionen rechnen – bis hin zur Auflösung des Unternehmens.

Im April 2008 war jedoch klar, dass keines der Unternehmen aufgelöst werden würde. Am 19. Februar 2008 waren 39 Prozent der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in Norwegen Frauen. 93 Prozent der 459 Aktiengesellschaften erfüllten die Auflagen der Geschlechterrepräsentation.

Wichtiger Bestandteil dieser Entwicklung war das Programm „**Female Future**“, welches sich der Norwegische Unternehmerverband (NHO) nach einigem Widerstand schließlich selbst auferlegte: 1070 Kandidatinnen haben mittlerweile das Programm durchlaufen und wurden darin auf die Arbeit als Aufsichtsrätinnen vorbereitet. Ziel des Programms ist es unter anderem, die Privatwirtschaft zu einem attraktiveren Arbeitsumfeld für Frauen zu machen, den Anteil von Frauen in Management-Positionen zu erhöhen und sie bei der Vereinbarung von Beruf und Familie zu unterstützen. Innerhalb eines Jahres durchlaufen die Kandidatinnen Weiterbildungen, Mentoren- und Netzwerkprogramme. Um erfolgreicher kompetente Frauen erreichen und einstellen zu können, wurden spezielle **Datenbanken** errichtet: Hier können sich Frauen, die Mitglied eines Aufsichts- oder Verwaltungsrates werden wollen, registrieren lassen. Unternehmen, die Aufsichts- oder Verwaltungsrätinnen suchen, nutzen diese Datenbanken bei ihrer Suche (Norwegischer Unternehmerverband 2008).

Die Norwegische Regierung hat das Gesetz mit der Begründung verabschiedet, dass geschlechtergerechte Repräsentation ein **wichtiger demokratischer Wert** sei. Das Gesetz solle helfen, eine **gerechtere Gesellschaft** und eine **gerechtere Aufteilung von Macht** zu etablieren. Darüber hinaus wird die Teilnahme von Frauen als ein wichtiger Faktor in der Generierung von Wohlstand innerhalb einer Gesellschaft gesehen. In ihren Stellungnahmen weist die norwegische Regierung darauf hin, dass sie die Diskrepanz zwischen den zunehmenden Zahlen gebildeter Frauen und der stagnierenden Anzahl von Frauen in Machtpositionen ernst nimmt. Das Gesetz soll Männern in Entscheidungspositionen die Möglichkeit geben zu erkennen, dass ausreichend kompetente Frauen verfügbar sind und dass diese den Ansprüchen genügen. Dies soll langfristig helfen, die *human resources* Norwegens besser zu nutzen. Künftig soll eine 50/50 – Aufteilung von Räten und Gremien zwischen den Geschlechtern erreicht werden. Die Einhaltung der Quotenvorschrift wird durch die Börsenaufsicht kontrolliert und neue Unternehmen können sich nur dann an der Börse

eintragen lassen, wenn sie die rechtlichen Bedingungen erfüllen (Norwegisches Ministerium für Kinder und Gleichstellung 2008).

Für kleinere Betriebe und Familienunternehmen wurden keine gesetzlichen Regelungen eingeführt. Das norwegische Parlament verabschiedete jedoch im Mai 2007 ein weiteres Gesetz, wonach **Genossenschaften** mit über 1.000 Mitgliedern auch unter das Gesetz zur Repräsentation beider Geschlechter fallen, was die Anzahl der betroffenen Unternehmen erheblich steigern könnte: Insgesamt existieren ca. 4.000 Genossenschaften in Norwegen.

Die Norwegische Regierung hat im Herbst 2006 einen nationalen **Aktionsplan für Unternehmerinnen** vorgestellt. Unter anderem beinhaltet der Aktionsplan Maßnahmen und finanzielle Anreize, die Innovation und Unternehmertum bei Frauen unterstützen sollen (Gender in Norway 2008).

Im März 2006 wurde außerdem eine **Kommission zu Equal Pay** eingerichtet. Hauptaufgabe der Kommission ist es, das Thema Equal Pay in der politischen Agenda zu verankern und die Debatte zum Thema zu beleben. Die Kommission wird außerdem konkrete Empfehlungen für weitere Strategien veröffentlichen. Hauptmotivation zur Gründung der Kommission war die langsame, in den letzten Jahren sogar stagnierende Entwicklung bei der Entgeltgleichheit.

- **Gleichstellungspolitische Maßnahmen zu Frauen in der Wissenschaft**

Trotz eines Verhältnis von 60 Prozent Frauen zu 40 Prozent Männern bei den Studierenden, liegt das Verhältnis von Frauen und Männern bei den Professuren in Norwegen bei 20 zu 80. In den Naturwissenschaften ist das Missverhältnis noch stärker: bei 40 Prozent weiblichen Studierenden liegt der Anteil der Professorinnen bei lediglich 10 Prozent.

Alle Hochschulen müssen daher **Aktionspläne zur Gleichstellung der Geschlechter** verabschieden. Einmal jährlich treffen sich Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Hochschulen mit dem Ministerium für Kinder und Gleichstellung zu diesem Thema. Viele der Pläne enthalten ehrgeizige Ziele bei der Erhöhung des Frauenanteils. Mentorenprojekte, Stipendien, Weiterbildungen und Qualifizierungen von Frauen für diese Positionen und Netzwerke sind meist teil der Aktionspläne. Bis 2002 konnten die Universitäten auch mittels Frauenquote Stellen nur für Frauen ausschreiben. Der Gerichtshof der europäischen Freihandelszone (EFTA) entschied jedoch im Januar 2003, dass die **Reservierung akademischer Stellen für Frauen** nicht mit dem EWR-Abkommen übereinstimmt. Am 30. August 2007 forderte die nationale Studierendendenorganisation Norwegens (NSU) das Ministerium für Bildung und Forschung dazu auf, dieses Instrument der Reservierung fortzuführen. Dabei wurde argumentiert, dass Veränderungen innerhalb der EU Gesetzgebung seit 2003 dies ermöglichen: Artikel 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) erlaubt zeitweilige Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau. Die **Einfügung der UN-Konvention in die EU-Gesetzgebung und in die norwegische Gesetzgebung** schafft so möglicherweise eine neue Situation in Bezug auf Frauenquoten.

Am 11. September 2007 erhielt die NSU die Unterstützung der Universitätsdirektorinnen der Universitäten von Bergen und Oslo. Seitdem ist die Reservierung akademischer Stellen für Frauen eine Schlüsselfrage in der Debatte um Geschlechtergerechtigkeit in der Forschung (KILDEN Information Center for Gender research in Norway 2008).

Die Regierung ist auch weiterhin daran interessiert, die Methode der **Frauenquote für Universitätsstellen** wieder einzusetzen. Die Regierung plant allerdings, die Maßnahme zu entschärfen, z.B. indem Stellen für Frauen nur zeitlich limitiert reserviert werden, und die Maßnahme insgesamt nur auf ein paar Jahre ausgelegt und auf solche Disziplinen

begrenzt wird, in denen Professorinnen deutlich unterrepräsentiert sind. Im nationalen Haushalt von 2009 will die norwegische Regierung erreichen, dass etwa 15 Prozent der neuen Dissertationsstellen und Juniorprofessuren an Universitäten für Frauen reserviert werden, sofern die Maßnahme bis dahin gesetzlich angepasst wurde.

Ende Januar 2008 wurde bekannt gegeben, dass das „**Komitee für Mainstreaming – Frauen in der Wissenschaft**“ im Auftrag des Ministeriums für Bildung und Forschung spezifische und zielorientierte Maßnahmen zur Stärkung der Position von Frauen in der Forschung entwickelt, die mit dem Abkommen zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR). Aufgabe des Komitees ist es, Initiativen zur Verbesserung der Arbeit zur Gleichstellung der Geschlechter in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu unterstützen und zu beraten. Der Zeitplan sah eine Fertigstellung der Empfehlungen des Komitees bis Mai 2008 vor. Diese Maßnahmen werden nun mit dem Regelwerk der EWR verglichen, und auf dieser Grundlage wird die Ministerin die zu implementierenden Maßnahmen auswählen.

2007 stellte das Ministerium einen Preis im Wert von 2 Millionen NOK für diejenige Hochschule, Fakultät, Institut oder Forschungseinrichtung aus , die den besten Gleichstellungsplan verabschiedet und erfolgreich umgesetzt hat. 2008 wurde der Preis zum ersten Mal verliehen: Die Norwegische Universität für Wissenschaft und Technik in Trondheim erhielt 1.500.000 NOK (ca. 160.000 Euro) und das Institut für Meeres-Biotechnologie an der Universität von Tromsø erhielt 500.000 NOK (ca. 52.000 Euro) (Revold 2008).

- **Gleichstellungspolitische Maßnahmen zu Frauen in der Politik**

Es gibt Bemühungen auf Seiten der sozialdemokratischen Partei, das Klima für **Frauen in politischen Organisationen und Institutionen** zu verbessern und zu de-maskulinieren. Dafür werden parteiübergreifende Frauen-Netzwerke gestärkt und politische Weiterbildungen und Seminare

für Frauen angeboten. Da Frauen ihre Freizeit oft für die Familie verwenden, wird diskutiert, ob politische Treffen auf andere Weise als bisher abgehalten werden können, z.B. weniger spät abends und mit weniger Vorbereitungszeit. Eine Mindestanzahl an Frauen wird in Norwegen in den meisten politischen Parteien über **Quoten** garantiert, teilweise bereits seit 1975. Seit 1989 ist es außerdem ungeschriebenes Gesetz, dass mindestens 40 Prozent des Kabinetts Frauen sein müssen. Die sozialdemokratische Partei ging in ihren Interna noch darüber hinaus und legte eine 50/50 – Quote für alle Ämter, die die Partei repräsentieren, fest. Bemühungen sollen auch dahin gehen, die bisher durchscheinende Aufteilung von Politikfeldern – Kinder, Jugend und Gesundheit bei den Frauen; Wirtschaft, Sicherheit und Energie bei den Männern – zu überwinden (Bekkemellem 2006).

2004 brachte der norwegische Verband kommunaler Regierungen und Verwaltungen (KS) ein Projekt zu **Geschlechtergerechtigkeit in kommunaler Planungsarbeit** auf den Weg. Ziel des Projekts war es, eine Basis für die angestrebte systematische Verbesserung von Geschlechtergerechtigkeit in den Kommunen zu schaffen. 20 Kommunen initiierten 20 verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in verschiedenen Zuständigkeitsbereichen. Beispielsweise wurden strategische Dokumente zur Geschlechtergerechtigkeit als Grundlage kommunaler Planung entworfen, Pläne zur erhöhten Beschäftigung von Männern in der Kinderbetreuung ausgearbeitet, die Themen Entgeltgleichheit und Teilzeitarbeit wurden bedacht, eine Schulbibliothek nach Gender-Perspektive bewertet, und genderkompetente Kinderbetreuung wurde gefördert. Die Erfahrungen aus den verschiedenen Maßnahmen und ein Leitfaden wurden auf einer eigenen [Homepage](#) veröffentlicht (Norwegische Regierung 2008).

- **Gleichstellungspolitische Maßnahmen zu Frauen mit Migrationshintergrund**

Die norwegische Regierung verabschiedete einen „Aktionsplan für die Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung (2002-2006)“, in den eine Gender-Perspektive integriert wurde. Nachdem die Universität von Oslo damit beauftragt worden war, einen Bericht zu Gender-Themen im Asyl zu erstellen, wurde größere Aufmerksamkeit auf geschlechtsspezifische Verfolgung als Grund für Asyl gerichtet. Laut Statistik wurden seither wesentlich mehr Frauen als Flüchtlinge anerkannt und erhielten Asyl als zuvor. Besonders die Themen häusliche Gewalt, Zwangsverheiratung und Beschneidung von Frauen mit Migrationshintergrund finden Beachtung (Norwegische Regierung 2008).

- **Weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen**

Die erste landesweite Untersuchung zur Häufigkeit von **Gewalt in Paarbeziehungen** 2005 zeigte beunruhigende Ergebnisse: Mehr als eine von fünf Frauen und mehr als einer von fünf Männern berichteten, dass ihr/sein Lebensgefährte oder ihre/seine Lebensgefährtin ihnen mindestens einmal Gewalt angetan oder angedroht hätte. Über 5 Prozent der Männer und Frauen berichteten, dass ihre/seine Partnerin bzw. Partner dies innerhalb der letzten 12 Monate getan hätte. Um erfolgreich gegen diese Gewalt angehen zu können und um die politischen Maßnahmen zu koordinieren, wurde eine dauerhafte interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet, bestehend aus Vertreterinnen und Vertreter des Gesundheits- und des Arbeitsministeriums sowie des Ministeriums für Kinder und Gleichheit. Diese Arbeitsgruppe entstand aus dem **Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (2000-2003)** und soll sicherstellen, dass die Evaluierung bisheriger Maßnahmen auf die zukünftige Politik Einfluss hat.

Norwegen versucht, die Wissenslücke, die in der Gender-Debatte über die **verschiedenen Lebenslagen von Männern** bisher geherrscht hat, durch Forschung zu füllen. Solche Forschungsprojekte werden von der Regierung

subventioniert. Die Regierung stellt Mittel für das „Resource Centre for Men“ zur Verfügung, welches zu positiver Maskulinität und männlichen Geschlechterrollen arbeitet. Das „Men's Panel“ veröffentlichte im März 2008 ein umfassendes **Memorandum zur Lage von Männern in Norwegen und ihre Forderungen an die aktuelle Gleichstellungspolitik**. Darin wird besonders betont, dass trotz der fortgeschrittenen Geschlechtergerechtigkeit in Norwegen sowohl Frauen als auch Männer unter der tradierten Rollenverteilung im Berufs- und Privatleben litten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssten erkennen, dass „Väter auch Eltern sind“, da sich die meisten Männer eine ausgewogenere Aufteilung von Arbeit und Familie und mehr Zeit für Fürsorge, Lebensqualität und private Beziehungen wünschen. Zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit müssten Bemühungen um die Rechte von Männern in weiblichen Foren, die Bemühungen um die Rechte der Frauen in männlichen Foren ergänzen (Gender in Norway 2008).

Auf Vorschlag des Ministeriums für Kinder und Gleichstellung verabschiedete das norwegische Parlament am 14. März 2008 ein Gesetz, dass es **homosexuellen Paaren** erlaubt, zu heiraten. Bisher hatten homosexuelle Paare lediglich die Möglichkeit zur eingetragenen Partnerschaft, die die gleichen Rechte und Pflichten wie eine Ehe beinhaltete, mit Ausnahme der Adoption von Kindern und der Möglichkeit einer kirchlichen Hochzeit. In Zukunft ist die homosexuelle Ehe der heterosexuellen Ehe rechtlich vollständig gleichgestellt.

Im Rahmen des TENK (Denk nach) – Projektes wurde ein interaktives Lernprogramm entwickelt, um Schülerinnen und Schüler zu befähigen, **stereotypisierte Rollen von Frauen und Männern in der Werbung** besser einzuschätzen. Ziel ist es, Kinder im richtigen Umgang mit dem Druck aus Kommerz und Mode zu unterstützen.

Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik – die nationale „gender equality machinery“

Entwicklung

Norwegen richtete 1991 das Ministerium für Kinder- und Familienangelegenheiten ein. Aufgabe des Ministeriums ist es, die Voraussetzungen für gute Entwicklungs- und Lebensbedingungen für Kinder und Jugendliche, für gesicherte finanzielle und soziale Bedingungen für Familien mit Kindern sowie für die Gleichberechtigung von Mann und Frau sicherzustellen. 2006 wurde das Ministerium in „**Ministerium für Kinder und Gleichstellung**“ umbenannt, was auch die Verschiebung der politischen Prioritätensetzung hin zu mehr Gleichstellungspolitik verdeutlicht. Ziel der Gleichstellungspolitik ist es, die Erreichung „gleicher Möglichkeiten, Rechte und Pflichten für Frauen und Männer auf allen gesellschaftlichen Gebieten“ zu ermöglichen (Gender in Norwegen 2008). Das Kinder- und Gleichstellungsministerium bemüht sich um Lohngleichheit und eine bessere Ausgewogenheit im Geschlechterverhältnis in den zentralen politischen und wirtschaftlichen Beschlussorganen und Foren und arbeitet eng mit den verantwortlichen Ministerien zusammen. Darüber hinaus arbeitet das Ministerium als Initiator, Koordinator und Kooperationspartner für die ministeriumsübergreifende Zusammenarbeit gegen Geschlechtsverstümmelung, Zwangsehe, Frauenhandel, die sexuelle Ausnutzung von Kindern („trafficking“) und Gewalt in Familie und Partnerschaft.

Im vorherigen **Anti-Diskriminierungssystem** bis 2006 arbeiteten drei Institutionen für mehr **Geschlechtergerechtigkeit**: Der/die nationale Gleichstellungsbeauftragte, das „Zentrum für Geschlechtergerechtigkeit“ und eine „Beschwerdestelle für Geschlechterdiskriminierung“. Das Zentrum für Geschlechtergerechtigkeit war 1959 als „Rat für Entgeltgleichheit“ gegründet worden, 1972 zu einem „Rat für Geschlechtergerechtigkeit“ ausgebaut worden und 1997 als „Zentrum für Geschlechtergerechtigkeit“ institutionalisiert worden. Der/die Gleichstellungsbeauftragte und die Beschwerdestelle kamen 1979 im Rahmen des allgemeinen Gesetzes für Geschlechtergerechtigkeit hinzu – beide Institutionen sollten die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes überwachen,

während das Zentrum für Geschlechtergerechtigkeit Gleichstellungspolitik koordinieren und evaluieren sowie innovative Verbesserungsvorschläge liefern sollte.

Die Bekämpfung von **ethnischer Diskriminierung** erschien wesentlich später auf der politischen Agenda: Das Zentrum gegen ethnische Diskriminierung, das für Diskriminierung aufgrund von Ethnizität, Glaube, Hautfarbe und Herkunft zuständig war, wurde 1998 gegründet. Ein eigenes Gesetz gegen ethnische Diskriminierung verabschiedete Norwegen erst 2006 (Nordic Gender Institute 2008).

Von der UN und der EU unterstützt, begann 2002 eine interministerielle Arbeitsgruppe, die **Zusammenlegung der Anti-Diskriminierungsstellen** und ihrer Zuständigkeiten zu erörtern. Im Bericht „gemeinsame Arbeitsstelle gegen Diskriminierung aufgrund von Gender und Ethnizität“ von 2003 empfahl die Arbeitsgruppe die Zusammenlegung aus folgenden Gründen: die Dienstleistung für Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen wäre verbessert, wenn diese sich nur noch an eine allgemeine Anti-Diskriminierungsstelle wenden müssten, besonders in Fällen von **Mehrfachdiskriminierungen**. Außerdem wäre der konzentrierte Einfluss einer Institution in der Bevölkerung stärker spürbar. Die Arbeitsgruppe argumentierte auch, die Zusammenlegung schaffe für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein stimulierendes Umfeld, welches Expertinnen und Experten für verschiedenste Themen der Anti-Diskriminierungsarbeit zusammenbringt. So solle auch ein Transfer von Expertise von den besser aufgestellten Diskriminierungsbereichen wie Gender hin zu den weniger gut erforschten möglich werden. Nicht zuletzt sollte diese Zusammenlegung Ressourcen einsparen und die Anti-Diskriminierungsarbeit effektiver gestalten.

Eine Zusammenlegung war jedoch nicht unumstritten: Manche **NGOs** und Mitglieder der Arbeitsgruppe befürchteten, einige Diskriminierungsformen könnten in einer allgemeinen Anti-Diskriminierungsstelle „untergehen“. Auch wurde kritisiert, durch die Beschäftigung mit akuten Beschwerden würden langfristige, nachhaltige Anti-Diskriminierungsprojekte, besonders solche für die ohnehin wenig Ressourcen zur Verfügung stehen, in den Hintergrund gedrängt. Dennoch unterstützte der überwiegende Teil der NGO-Szene die

Zusammenlegung. Das Gesetz zur Zusammenlegung der Institute zu einem/r neuen Beauftragten für Gleichstellung und Antidiskriminierung und dem Tribunal zu Gleichstellung und Antidiskriminierung wurde im April 2005 verabschiedet – am 1. Januar 2006 fingen beide Institutionen an zu arbeiten. Ende 2008 soll die bisherige Arbeit von Tribunal und Gleichstellungsbeauftragten evaluiert werden (Nordic Gender Institute 2008).

Die/der **Gleichstellungsbeauftragte** übernimmt eine Doppelfunktion: Einerseits berät das Büro der/des Gleichstellungsbeauftragten die Legislative bei der **Ausarbeitung von Gesetzen**, auf der anderen Seite überwacht es deren **Umsetzung und Ausführung** und ist **Ansprechpartner für Betroffene**. Diese Doppelung von Kompetenzen war ebenfalls stark umstritten – NGOs aus allen Lagern fürchteten, letztendlich würden beide Funktionen der Gleichstellungsbeauftragten unter dieser Doppelung leiden (Nordic Gender Institute 2008).

Die/der Gleichstellungsbeauftragte kontrolliert außerdem die Umsetzung des „UN Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)“ und der „UN Konvention zur Eliminierung aller Formen von rassistischer Diskriminierung“ im norwegischen Recht und in der öffentlichen Verwaltung. Eine Person, die sich diskriminiert fühlt, meldet das der/dem Gleichstellungsbeauftragten. Die/der Gleichstellungsbeauftragte kann in Fällen von Diskriminierung Nachforschungen anstellen und Empfehlungen aussprechen. Die beteiligten Parteien sind nicht rechtlich dazu verpflichtet, die Empfehlung umzusetzen, aber die Empfehlung wird normalerweise angenommen. Falls eine der Parteien die Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten nicht akzeptieren will, kann sie den Fall vor das Tribunal für Gleichstellung und Antidiskriminierung bringen. Dessen Entscheidungen sind bindend, können aber von einem Gericht außer Kraft gesetzt werden – allerdings wurden nur wenige Fälle tatsächlich vor ein Gericht gebracht, die meisten werden von der/dem Gleichstellungsbeauftragten und dem Tribunal gelöst. Der Großteil von Eingaben an die/dem Gleichstellungsbeauftragte drehen sich um Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, vor allem um Benachteiligung weiblicher Angestellter beim Thema Schwangerschaft. 2005 gingen 18 Prozent der Beschwerden von Männern

aus, 55 Prozent von Frauen und 9 Prozent von Organisationen, während bei 18 Prozent der Fälle die Initiative von der/dem Gleichstellungsbeauftragten selbst ausging.

Eine weitere Aufgabe der/des Gleichstellungsbeauftragten ist es, **Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor** zu überwachen. So ist es in Norwegen beispielsweise nicht erlaubt, per Anzeige nach einer Sekretärin zu suchen - alle Stellenanzeigen müssen geschlechtsneutral formuliert sein. Außerdem informiert das Büro die Bevölkerung und öffentliche Verwaltung und unterstützt NGOs, Gewerkschaften und öffentliche Einrichtungen in Ihren Bemühungen gegen Diskriminierung. Ein weiteres Gebiet der/des Gleichstellungsbeauftragten ist die **Kontrolle von Werbung**. Die stereotypisierende oder abfällige Darstellung von Männern und Frauen in der Werbung – zum Beispiel die Abbildung un- oder wenig bekleideter Frauen (oder Männer) als Blickfang für ein Produkt, das nichts mit dem Körper zu tun hat – ist verboten. Mädchen im Bikini auf der Motorhaube eines Autos kommen in Norwegen schon seit Jahrzehnten nicht mehr vor.

Die norwegische Regierung kümmert sich in Hinsicht auf Fragen zur Geschlechtergleichstellung verstärkt um **Kontakte zu NGOs**. Solche Organisationen sind regelmäßig eingeladen, ihre Ansichten zu öffentlichen Angelegenheiten in Bezug auf Geschlechtergleichstellung zu äußern und an internationalen Delegationen teilzunehmen. Die Organisationen haben darüber hinaus die Möglichkeit, staatliche Mittel für einzelne Gleichstellungsmaßnahmen zu beantragen (Norwegisches Ministerium für Kinder und Gleichstellung 2008).

Gleichstellungsgesetz

Folgende Gesetze bilden die rechtliche Grundlage für Gleichstellungspolitik in Norwegen: Das Gleichstellungsgesetz, verabschiedet 1979, verbietet Diskriminierung jeglicher Art auf Grundlage des Geschlechts, mit Ausnahme von Fällen, bei denen die Geschlechtergleichstellung besonders gefördert wird. 1991 wurde die UN Konvention zur Eliminierung jeglicher Art von Diskriminierung gegen Frauen (CEDAW) von Norwegen ratifiziert und 2005 in das Gleichstellungsgesetz eingegliedert. Der/die Gleichstellungsbeauftragte

überwacht die Einhaltung dieses Gesetzes und der Konvention in der norwegischen Gesetzgebung und Verwaltung – die Hauptverantwortung zur Überwachung der Einhaltung der Konvention und zum Erstellen von Berichten liegt jedoch bei der Regierung. Der oder die Gleichstellungsbeauftragte nimmt aber dieses rechtliche Regelwerk zur Grundlage ihrer/seiner Arbeit.

Das Gleichstellungsgesetz von 1979 ist im Laufe der Zeit mehrfach verändert worden: 1981 wurde festgelegt, dass alle öffentlichen Räte und Ausschüsse sowohl aus Männern als auch aus Frauen zu bestehen haben, seit 1988 ist auch das Geschlechterverhältnis genau festgelegt: Beide Geschlechter müssen mit mindestens 40 Prozent vertreten sein. Nach wie erreichen viele Räte ein solches Verhältnis nicht – der Durchschnitt liegt bei 38 Prozent Frauenanteil in staatlichen Führungsorganen, Räten und Ausschüssen, und bei 36 Prozent in kommunalen Gremien. Das Gesetz führt aber dazu, dass sich die entsprechenden Gremien fortwährend um weibliche Mitglieder bemühen müssen.

Auch die Wirtschaft ist zu solchen Bemühungen verpflichtet – das Gesetz verlangt die Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts in Unternehmen bei Neueinstellungen und Beförderungen, vorausgesetzt, die Bewerberinnen und Bewerber haben die gleichen Qualifikationen. Außerdem sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, zu berichten, welche Anstrengungen sie für eine bessere Gleichstellung innerhalb ihres eigenen Unternehmens erbringen. Das Gleichstellungsgesetz regelt auch die Möglichkeiten der Schadensersatzklage bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder außerhalb des Arbeitsplatzes. Außerdem wurde im Gesetzestext festgelegt, dass jede Person, die Opfer von geschlechterspezifischer Benachteiligung im Berufsleben wurde, ein Recht auf Entschädigung hat. Im Privatleben wie im Berufsleben gilt die gemeinsame Beweislast.

2005 wurde außerdem ein neues **Anti-Diskriminierungsgesetz** verabschiedet. Der erste Paragraph des Antidiskriminierungsgesetzes legt explizit die Unterstützung der Gleichstellung der Geschlechter fest, zusammen mit der Sicherung der Chancengleichheit und gleicher Rechte, und die Verhinderung

anderer Formen von Diskriminierung. Das Gesetz enthält eine weitere wichtige Regelung zum Schutz von Arbeitnehmenden, die unter anderem Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft verbietet.

Diese Regelungen bieten Opfern von Diskriminierung die Möglichkeit zur Klage für Schadensersatzzahlungen vom Arbeitgeber, wobei eine geteilte Beweispflicht herrscht (Norwegisches Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten 2008).

Gender Mainstreaming

Im Jahr 1986 wurde Gender Mainstreaming (GM) als Strategie zur Implementierung einer Gender- und Gleichstellungsperspektive in allen öffentlichen Tätigkeitsbereichen verabschiedet. Diese liegt noch immer der öffentlichen Arbeit für Gleichberechtigung zu Grunde. Es obliegt den amtierenden öffentlichen Behörden, Gleichberechtigung zum Beispiel im Arbeitsleben, bei der Ausbildung oder im Gesundheitswesen zu garantieren. Das Ministerium für Kinder und Gleichheit überwacht und koordiniert die Durchführung von Gender Budgeting, Gender Mainstreaming und der Gesetzesfolgenabschätzung in den einzelnen Ministerien.

Seit 2002 ist auch Gender Budgeting Teil der GM Strategie in Norwegen, um eine geschlechtergerechte Verteilung von öffentlichen Mitteln zu fördern, sowie die Effektivität der erbrachten Dienstleistungen zu steigern. Das norwegische Ministerium für Kinder und Gleichstellung koordiniert in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Planung und Verwaltung die Bemühungen um die Einbeziehung von Gender-Mainstreaming- und Gleichstellungsperspektiven bei der Verteilung der Haushaltsmittel. Schulungen und Sensibilisierungskampagnen waren Hauptbestandteile des Gender-Budgeting-Prozesses, und es wurde ein Leitfaden für die geschlechtsspezifische Analyse der Haushaltsentwürfe der Ministerien entwickelt. Seit 2006 ist außerdem die Verpflichtung zur Gesetzesfolgenabschätzung in den allgemeinen Richtlinien zur Erstellung des Haushalts der Ministerien festgeschrieben.

Um die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den kommunalen Verwaltungsprozessen überprüfen zu können, sind die Gouverneure der 18

Verwaltungsprovinzen (Fylker) verpflichtet, in ihrem jährlichen Bericht an das Ministerium für Verwaltung und Reform auch Rechenschaft über alle Maßnahmen zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit abzulegen. Da diese Berichte in letzter Zeit nur in wenigen Fylker befriedigend ausgefallen sind und generell Informationsbedarf zu künftigen Herausforderungen und Zielen besteht, finanziert das Ministerium seit kurzem ein Trainingsprogramm an der Northern Feminist University. Hier lernen die Gouverneure, ihren Aufgaben im Bereich Geschlechtergerechtigkeit gerecht zu werden, und ihre Position als Berater der Kommunen hierzu zu nutzen. Das Training findet in den Büros der Gouverneure statt und schließt auch Beamte auf der ausführenden Ebene mit ein. Ziel der Weiterbildung sind bessere Ergebnisse und detailliertere Berichterstattung bei der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in den Ländern (Norwegische Regierung 2008).

2005 forderte die Regierung alle Ministerien auf, den eigenen Haushalt aus der Gender-Perspektive zu bewerten. Diese Praxis wird weiterhin fortgesetzt. Eine interministerielle Arbeitsgruppe hat einen Leitfaden zur gleichstellungspolitischen Analyse herausgegeben, der zur Verteilung der Zuständigkeiten, Organisation und Planung des Evaluierungsprozesses berät. Seit 2006 berät das norwegische Gleichstellungsministerium die anderen Ministerien bei der Ausführung dieser Evaluation.

Einschätzungen zur norwegischen Gleichstellungspolitik

Bewertungen durch Nichtregierungsorganisationen

Im diesjährigen Global Gender Gap Report 2008, in dem die Differenz der Geschlechter anhand von Indikatoren aus den Gebieten Wirtschaft, Gesundheit, Bildung und Politik gemessen wird, erreichte Norwegen im weltweiten Vergleich Platz 1. In keinem anderen Land sind damit die Unterschiede zwischen den Geschlechtern geringer (World Economic Forum 2008).

Herausragend gute Werte erreichte Norwegen auf dem Gebiet Bildung – die Lese- und Schreibfähigkeit und die Teilhabe an Schulbildung sind zwischen Jungen und Mädchen und Frauen und Männern in Norwegen genau gleich

aufgeteilt – bei der höheren Bildung überwiegen die Frauen sogar deutlich. Ähnlich gute Werte der Geschlechtergerechtigkeit erreichte Norwegen im Bereich Gesundheit. Größere Unterschiede lassen sich dagegen nach wie vor in der politischen Teilhabe – gemessen an den Indikatoren Frauenanteil im Parlament, bei den Ministerposten, und bei der Anzahl von Jahren unter einer weiblichen Staatsoberhaupt in den letzten 50 Jahren – erkennen. Dennoch belegt Norwegen in diesem Bereich Platz zwei im globalen Vergleich. Die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede finden sich im Bereich „Chancen und Partizipation in der freien Wirtschaft“, wo sich besonders die geringe Anzahl an weiblichen Managern sowie die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern und ein unbefriedigender Wert beim Indikator „gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit“ negativ auswirkte. In diesem Teilbereich belegt Norwegen weltweit Platz 6.

Bewertungen aus der Wissenschaft

In der Wissenschaft gilt der skandinavische Wohlfahrtsstaat als das System, das am ehesten eine Geschlechtergleichstellung erreichen kann. Von Politikwissenschaftlerinnen wird Geschlechtergleichstellung als eine „charakteristische Säule des Modells des nordischen Wohlfahrtsstaates“ (Melby 2006:1) beziehungsweise ein „Grundbestandteil skandinavischer Bürgerschaft“ (Ellingsaete/Leira 2006:7) eingeschätzt (nach Lister 2006). Argumentiert wird dabei folgendermaßen: Weil Gleichstellungspolitik Top-Down-Strategien beinhaltet, die nur durch gesetzliche Regelungen in der Gesellschaft effektiv durchzusetzen sind, ist ein starker Staat hierfür von Vorteil. Gerade Regelungen bezüglich der so wichtigen Arbeitsteilung bei Sorge und Pflege im Privatleben, oder Regelungen bezüglich der Situation von Frauen in der privaten Wirtschaft, lassen sich nur von einem starken Staat, von dem erwartet wird, dass er „zum Wohle aller“ in solchen Gebieten wirkt, durchsetzen. Ein weniger involvierter Staat, wie in Mitteleuropa oder stärker noch in den angelsächsischen Staaten, hat wenig Legitimation, die Bereiche Privatwirtschaft und Privatleben derart zu regulieren (siehe z.B. Daly et al. 2003). Positives Feedback aus der Wissenschaft erhält Norwegen außerdem für seine Förderung von Gender-Forschung (Gender in Norway 2008).

Bewertungen von Seiten der Vereinten Nationen

Im UN-Ausschuss für die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau zum 6. CEDAW – Bericht 2003, der den Stand der Geschlechtergerechtigkeit in einem Land umfassend beurteilt, betonte die Vorsitzende Feride Ayse Acar ihre Besorgnis angesichts hartnäckiger unterschwelliger gesellschaftlicher Werte, die nach wie vor von den Frauen erwarteten, den Hauptanteil der Kinder- und Haushaltsversorgung zu übernehmen. Dies hindere die Frauen daran, ihre gleichberechtigte Teilhabe in der Wirtschaft, Gesellschaft und Politik vollends auszuüben. Besonders die hohe Rate an Teilzeitarbeitenden unter den Frauen sei hier exemplarisch. Daher sei es notwendig, Gleichstellungspolitik mit Familienpolitik zu verknüpfen, um eine gerechtere Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern im Privatleben zu fördern. Die Vorsitzende forderte außerdem eine Beibehaltung der Bemühungen um politische Partizipation bei Frauen und mehr Information zu Migrantinnen im nächsten Bericht (CEDAW 2003). Zusammenfassend attestierte der Ausschuss Norwegen jedoch eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik in Übereinstimmung mit der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, und nannte Norwegen einen „Hafen für Geschlechtergleichstellung“ (UN-Ausschuss für die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau 2003).

Im Fazit lässt sich feststellen, dass eine der **großen Herausforderungen** für Geschlechtergleichstellung in Norwegen in der **tradierten Arbeitsteilung** zwischen Frauen und Männern liegt. Solange Männer nicht im selben Umfang und mit derselben Selbstverständlichkeit an der Haus- und Familienarbeit teilnehmen wie Frauen, wird es für Frauen nicht möglich sein, im selben Ausmaß in der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft mitzuwirken wie Männer.

Die zweite große Herausforderung ist die **Nivellierung der Lohndifferenz**. Diese hält sich bis jetzt hartnäckig, besonders aufgrund der horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes. Einige politische Maßnahmen zur Durchbrechung der vertikalen Segregation - wie die 40-Prozent-Quote für Frauen in Verwaltungs- und Aufsichtsräten - wurden bereits erfolgreich umgesetzt. Zukünftig wird es darauf ankommen, politischen Druck auf Arbeitgeber auszuüben, das Prinzip „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ konsequent

anzuwenden. Durch die Ernennung der Kommission für Entgeltungleichheit und die Verankerung des Themas auf der politischen Agenda wurden hier erste wichtige Schritte unternommen.

Quellen

Bernhardt, Eva/ Noack, Turid/ Lyngstad, Torkild Hovde: Shared housework in Norway and Sweden: advancing the gender revolution. In: Journal of European Social Policy, 18 (2008), S. 275.

Borchorst, Anette/ Siim, Birte : The women-friendly welfare states revisited. In: Nordic Journal of Women's Studies, 10 (2002), S. 90-98.

Bundesregierung: [3. Bilanz Chancengleichheit – Europa im Blick](#), Berlin 2008.

KILDEN Information Center on Gender Research in Norway: [Statistics on Women in Science and Research](#), 2008.

KILDEN Information Center on Gender Research in Norway: [Toward a solution in the earmarking case](#), 2008.

Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: Norway called 'haven for gender equality', as women's anti-discrimination committee reports on compliance with convention. Pressemitteilung UN-WOM/1377, 2003.

Dackweiler, Regina-Maria: Gender Mainstreaming im Kontext nationaler Geschlechterregime. Welche Chancen – welche Hindernisse? In: Behning, Ute; Sauer, Birgit (Hg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen, Frankfurt/M. 2005, S. 117-129.

Daly, Mary/ Rake, Katherine: Gender and the Welfare State: Care, Work and Welfare in Europe and the USA, Cambridge: Polity Press, 2003.

Deutsche Rentenversicherung Bund: Europa in Zeitreihen 2008, DVR-Schriften, Band 78 (2008).

Ellingsæter, Anne Lise: [The gender pay gap in Norway](#). External report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2006.

European Commission for Democracy through Law (Venice Commission): [Gender Equality in Norway](#). Strasbourg 2006.

European Commission/ Organisation of exchange of good practices on gender equality 2008: Norway. Reykjavik 2008.

Gender in Norway: [Power & Decision-making](#), 2006.

Gottschall, Karin/ Pfau-Effinger, Birgit (Hg): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Opladen: Leske und Budrich, 2002.

Guldvik, Ingrid: Gender quota regimes and ideas of social justice - The quota regime of the Norwegian Local Government Act. Arbeitspapier, Marburg 2003.

Lister, Ruth: [Gender, Citizenship and Social Justice in the Nordic Welfare States: A View from the Outside](#). Nordik Gender Institute NIKK, 2006.

Men's Panel Norway: [Conclusive Memorandum of the Men's Panel with the Panel's recommendations regarding measures](#). Oslo 2008.

Ministry of Children and Equality Norway: [Experiences we have made in Norway concerning representation of women in company boardrooms!](#) Rede von Ministerin Karita Bekkelem, Helsinki 2006.

Ministry of Children and Equality Norway: [Gender Equality in Higher Education and Research](#), Rede von Statssekretär Jens Revold, Bern 2008.

Ministry of Children and Equality Norway: [Representation of both sexes on company boards](#), 2008.

Ministry of Children and Equality Norway: [The Rights of Parents of small children](#), 2007.

Ministry of Children and Equality Norway: Statement of Norway to the UN-Commission on the Status of Women (UNCSW), New York 2005.

Nordic Gender Institute (NIKK): [Multidimensional Discrimination Policies in the Nordic Countries – an Overview](#), 2008.

Norwegische Regierung: A New Norwegian Immigration Act. Official Norwegian Report 2004.

Raaum, Nina: [Gender equality and political representation: A nordic comparison](#), In: West European Politics 18:4 (2005), S. 872-897.

Rønsen, Marit: [Fertility and family policy in Norway - A reflection on trends and possible connections](#), In: Demographic Research 10 (2004), S. 265-286.

Sachs, Jeffrey: [The Social Welfare State, beyond Ideology](#), In: Scientific American, 09/2006.

Skjeie, Hege/ Teigen, Mari: [Political Constructions of Gender Equality: Travelling Towards... a Gender Balanced Society](#), In: Nordic Journal of Feminist and Gender Research, Vol.13:3 (2005), S.187-197.

Statistisches Amt Norwegen: [Education - Thirsty for knowledge](#), 2005.

Statistisches Amt Norwegen: [Gender equality](#), 2008.

Statistisches Amt Norwegen: [Immigration and immigrants - Svante and Fatima](#), 2006.

Statistisches Amt Norwegen: [Income and wealth - Great differences](#), 2006.

Statistisches Amt Norwegen: [Labour market trends - The gender-divided labour market](#), 2005.

Statistisches Amt Norwegen: [Municipal council and county council election. Executive committee of local council and chairmen election](#), 2007.

Statistisches Amt Norwegen: [Population - A long\(er\) life](#), 2006.

Statistisches Amt Norwegen: [Population statistics. Population by age, sex, marital status and citizenship](#), 2008.

Statistisches Amt Norwegen: [Power and influence - Breaking the glass ceiling?](#) 2005.

Statistisches Amt Norwegen: [Statistical Yearbook 2007](#).

Statistisches Amt Norwegen: [Time use - Around the clock](#), 2005.

Statistisches Amt Norwegen: [Work - Still male and female professions](#), 2006.

The Royal Ministry of Children and Family Affairs, Norway: Gender Mainstreaming in Norway: Guide to gender impact assessment of Government policy, Oslo 2000.

The Royal Ministry of Children and Family Affairs, Norway: [The Norwegian Gender Equality Act](#), Oslo 2000.

UN-Ausschuss für die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau: Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. [Seventh periodic report of States parties – Norway](#), New York 2007.

UN-Ausschuss für die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau:
Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the
Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.
[Sixth periodic report of States parties – Norway](#), New York 2002.

Internet Ressourcen

Statistisches Amt Norwegen	http://www.ssb.no/english
Nordic Gender Institute	http://www.nikk.uio.no/index_e.html
Gender in Norway	www.gender.no
Eurostat	www.eurostat.com
Women in Science – Norway	http://kvinneriforskning.no/english/
European Professional Women's Network	http://www.europeanpwn.net/
Informationen der Norwegischen Regierung	www.norwegen.no

Stand 12/09, Marion Siebold