

Die norwegische Gender-Politik: Quoten und aktive Förderung

Mari Teigen

Seit Jahresbeginn 2006 gilt in Norwegen eine gesetzliche Quotenregelung für Top-Positionen in der Privatwirtschaft: Aktiengesellschaften werden nur dann neu an der Börse zugelassen, wenn in den Vorständen jedes Geschlecht mit mindestens 40 % vertreten ist. Bei Verstößen droht die Streichung aus dem Gesellschaftsregister. Auch sonst liegt Norwegen mit seiner Geschlechterpolitik weit vorn, wie die folgende Bestandsaufnahme zur Genderpolitik zeigt, in der einige wesentliche Aspekte der Quotenpolitik und der aktiven Förderpolitik (positive Maßnahmen) in Norwegen dargelegt werden.

1

Einleitung

In Norwegen ist die Geschlechtergleichstellung ein gesellschaftspolitisches Gestaltungsziel und vor allem ein sozialdemokratisches Regierungsprojekt. Dabei wird in der öffentlichen Diskussion Gleichstellung als Gleichgewicht verstanden. Das Geschlechtergleichgewicht impliziert ein Streben nach Umverteilung, bei dem Ungleichheiten allein wegen der Zugehörigkeit zu einer Gruppe als ungerecht abgelehnt werden. Die Betonung des Geschlechtergleichgewichts als eine grundlegende Norm kommt in der hohen Verbreitung von aktiven Fördermaßnahmen (positive Maßnahmen¹) und Quotenregelungen zur Förderung und Gewährleistung des Geschlechtergleichgewichts in unterschiedlichen Bereichen der norwegischen Gesellschaft zum Ausdruck (Teigen 2002a, 2003; Skjeie/Teigen 2003). Quotenverfahren und „positive Maßnahmen“ spielten in der norwegischen Geschlechtergleichstellungspolitik stets eine bedeutendere Rolle als in den anderen nordischen Ländern (Borchorst 1999).

Vor dem Hintergrund einiger wichtiger Fakten über die Gleichstellungssituation in Norwegen, skizziert der folgende Beitrag den rechtlichen Rahmen der norwegischen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze (Kap. 2) und gibt einen Überblick über die wichtigsten aktiven Fördermaßnahmen und Quotenregelungen in den verschiedenen Bereichen der norwegischen Gesellschaft (Kap. 3 und 4). Abschließend werden einige Ergebnisse von Umfragen über die Haltung zu positiven Maßnahmen und Quotenverfahren in Norwegen vorgestellt und diskutiert.²

2

Gender und Partizipation in Norwegen

Während – wie Untersuchungen zur Gleichstellungssituation im deutschen Arbeitsleben zeigen (Klenner 2005) – die Geschlechterbeziehungen in Deutschland traditioneller als in den meisten anderen industrialisierten Ländern sind, verhält es sich in den nordischen Ländern genau umgekehrt. In weltweiten Vergleichen zur Geschlechtergleichstellung belegen sie regelmäßig die ersten Ränge, und zwar sowohl, wenn es um die Zahl der Frauen in politischen Ämtern geht, als auch bei allgemeineren Aspekten der Geschlechtergleichstellung, z. B. bei der Frage nach den wirtschaftlichen Chancen, dem allgemeinen Bildungsniveau oder der Gesundheit und dem Wohlbefinden von Mann und Frau.³

Größere Veränderungen in den Geschlechterbeziehungen vollzogen sich in Norwegen in den 1970er und 1980er Jahren. Die weibliche Erwerbstätigkeit stieg drastisch an und Frauen erhielten in *fast* demselben Umfang wie Männer Zugang zu politischen Entscheidungspositionen. Die Erwerbstätigkeit von Frauen stieg von etwa 45 % im Jahr 1972 auf 73 % im Jahr 2004. In jüngster Vergangenheit war der stärkste Anstieg der Erwerbstätigkeit bei Müttern festzustellen. Zwischen 1980 und 2001 erhöhte sich die Beschäftigungsquote von Müttern mit Kleinkindern unter sechs Jahren um 30 %. 2001 waren 77 % der Mütter mit Kindern bis zu drei Jahren und 86 % der Mütter mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren erwerbstätig. Allerdings ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in dieser Gruppe hoch. 2003 waren 43 % aller erwerbstätigen Mütter teilzeitbeschäftigt; bei

¹ Der von der Autorin verwendete amerikanische Begriff „positive actions“ ist in der wörtlichen deutschen Übersetzung nicht sehr gebräuchlich. Er bezeichnet allgemein politische Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von benachteiligten Gruppen und zum Abbau von Diskriminierung am Arbeitsplatz und kann mit „aktiven Fördermaßnahmen“ umschrieben werden. Wir verwenden hier auch den Begriff „positive Maßnahmen“ (d. Red.).

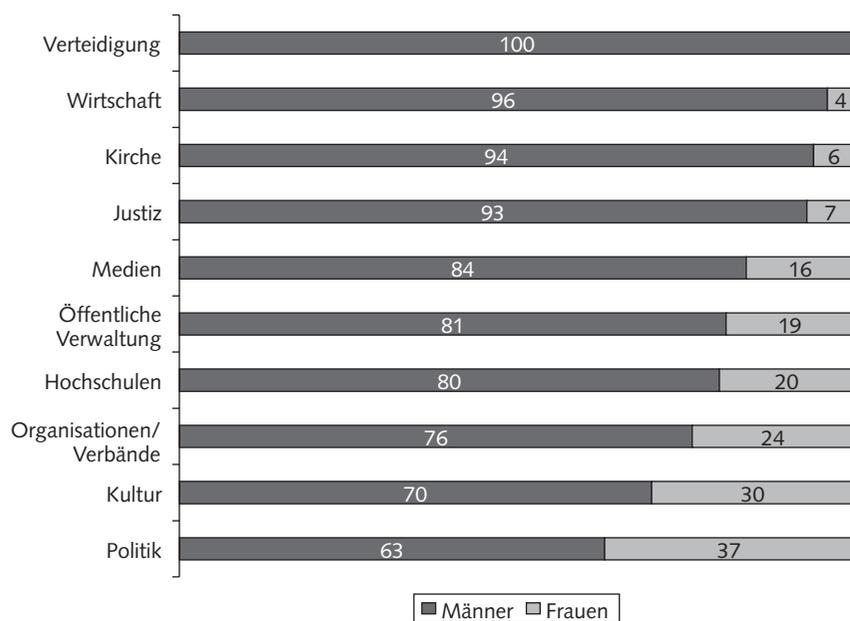
² Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren auf einer PhD-Arbeit über die norwegischen Erfahrungen mit positiven Maßnahmen und Quotenregelungen (Teigen 2003, Veröffentlichung z. T. in Englisch) und einer Untersuchung der öffentlichen Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter in Norwegen, die im Rahmen einer norwegischen Studie über Macht und Demokratie veröffentlicht wurde (Skjeie/Teigen 2003). Für Veröffentlichungen in Englisch: Skjeie/Teigen 2006 sowie Skjeie 2005).

³ Einige Beispiele für jüngere, weltweite Vergleiche über die Geschlechtergleichstellung sind der Gender Gap Index des Weltwirtschaftsforums (2005), bei dem Schweden den ersten und Norwegen den zweiten Rang einnehmen (<http://www.weforum.org>), und der Index der menschlichen Entwicklung (HDI) der Vereinten Nationen von 2002, bei dem Norwegen den ersten und Schweden den zweiten Rang belegen (<http://www.undp.org>) (zu Gender-Aspekten siehe auch das Gender Empowerment Measure (GEM) und den Gender Related Development Index (GDI) des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen UNDP). Ferner liefert die Inter-parliamentary Union Statistiken über Frauen in nationalen Parlamenten (<http://www.ipu.org>). Hier stehen derzeit (2005) Schweden auf dem zweiten und Norwegen auf dem dritten Rang.

Mari Teigen, PhD Soziologie, Forschungsdirektorin am Institut für Sozialforschung (Institutt for samfunnsforskning), Oslo.
Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterpolitik, Qualifizierung, Geschlecht und Eliten.
e-mail: mari.teigen@samfunnsforskning.no

Übersetzung aus dem Englischen:
Andrea Tonk, Köln

Abb. 1: Unterschiede in der Geschlechterzusammensetzung von Eliten in Norwegen 2000 - in % -



Quelle: Skjeie/Teigen 2003.

WSI Hans Böckler Stiftung

den Männern waren es nur 10 % (Lohne/Rønning 2004).

Beim Zugang von Frauen zu norwegischen Entscheidungspositionen zeigen sich allerdings je nach gesellschaftlichem Bereich starke Unterschiede. Im Rahmen einer von der Regierung initiierten Studie über Macht und Demokratie in Norwegen (1998–2002) wurde im Jahr 2000 eine umfassende Umfrage bei institutionellen Eliten durchgeführt, etwa 2.000 Top-Führungspositionen wurden ermittelt und deren StelleninhaberInnen befragt (siehe auch Skjeie/Teigen 2003). Die Untersuchung kam zu dem Ergebnis, dass die Männer mit insgesamt 84 % in den nationalen

Elitepositionen dominieren, wobei ihr Anteil zwischen 60 bis 65 % in Spitzenpositionen der politischen Parteien, bis hin zu 98 % in Top-Positionen der Privatwirtschaft schwankt (Abbildung 1). Die Differenz zwischen den Anteilen von Männern und Frauen ist tendenziell umso geringer, je enger der jeweilige Bereich mit der politischen Ebene in Verbindung steht. Dabei bildet die Justizelite mit einer überwältigenden Dominanz der Männer die Ausnahme. In der öffentlichen Verwaltung und im akademischen Bereich sind etwa ein Fünftel der Top-Positionen von Frauen besetzt. In der Organisations- und Kulturreli- te variiert der Anteil der Frauen zwischen

30 und 40 %. Die Organisationselite zeichnet sich durch eine signifikante Trennung zwischen den Geschlechtern aus: Während die Spitzenpositionen in den Arbeitnehmerorganisationen zu mehr als einem Drittel mit Frauen besetzt sind, dominieren in den Top-Führungspositionen der Arbeitgeberorganisationen die Männer mit über 90 %.

3 Der rechtliche Rahmen

Das norwegische Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter wurde 1978 verabschiedet und trat 1979 in Kraft. Gleichzeitig wurde zur Durchsetzung dieses Gesetzes die Funktion des Ombuds, eine Beschwerdestelle für Gleichstellungsfragen, geschaffen. Das Gesetz dient der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zielt besonders darauf ab, die Situation der Frau zu verbessern (§ 1). Laut Generalklausel des Gleichstellungsgesetzes (§ 3) bedeutet jede Form der diskriminierenden Behandlung – das ist jede Ungleichbehandlung von Mann und Frau wegen seines/ihrer Geschlechts – einen Verstoß gegen dieses Gleichstellungsgesetz. Als diskriminierend untersagt das Gleichstellungsgesetz ferner eine Behandlung, die einer indirekten Diskriminierung von Männern und Frauen wegen des Geschlechts gleichkommt, also eine so genannte De-facto-Diskriminierung. Als solche wird jede scheinbar geschlechtsneutrale Handlung bezeichnet, die eine Schlechterstellung eines Geschlechts gegenüber dem anderen zur Folge hat (Übersicht 1).

Das Antidiskriminierungsverbot ist die Basis des Gesetzes, es gibt aber auch einen gesetzlichen Rahmen für aktive Fördermaßnahmen, also für positive Maßnahmen. Dies bedeutet, dass eine Ungleichbehandlung von Mann und Frau unter Umständen gestattet ist, sofern dies der Geschlechtergleichstellung dient. Laut offizieller norwegischer Gleichstellungspolitik ist Gleichstellung nicht allein durch ein Diskriminierungsverbot zu erreichen. Vielmehr werden Maßnahmen für notwendig erachtet, die einem der beiden Geschlechter in einigen Bereichen kurz- oder langfristig gewisse Vorteile bieten.

Entsprechend dem Gesetzesziel werden solche gezielten Fördermaßnahmen in erster Linie akzeptiert, wenn sie Frauen zugute kommen. Aber seit 1995 werden in einigen

Übersicht 1: Vorschriften über aktive Fördermaßnahmen/Quoten in Norwegen

Artikel 3 (§ 3) Generalklausel:

Die direkte oder indirekte Ungleichbehandlung von Mann und Frau ist untersagt.

Artikel 3a:

Positive Aktionen zu Gunsten eines Geschlechts

Eine Ungleichbehandlung, die der Förderung der Geschlechtergleichstellung in Übereinstimmung mit dem Ziel dieses Gesetzes dient, stellt keinen Verstoß gegen Artikel 3 dar

Der König kann in weiteren Bestimmungen festlegen, welche Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz zur Erfüllung dieses Gesetzes darüber hinaus gestattet sind, und kann in Verbindung mit der Erziehung und Versorgung von Kindern auch Bestimmungen über positive Aktionen zu Gunsten von Männern erlassen.

Artikel 21: Vertretung beider Geschlechter in allen öffentlichen Ausschüssen usw.

Bestellt und wählt ein öffentliches Organ einen Ausschuss, einen Verwaltungsrat usw. mit vier oder mehr Mitgliedern, müssen beide Geschlechter mit mindestens 40 Prozent vertreten sein. In Ausschüssen mit zwei bis drei Mitgliedern müssen beide Geschlechter vertreten sein. Diese Vorschriften gelten auch für stellvertretende Mitglieder.

Quelle: Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter, Norwegen
(in Englisch: http://www.likestillingsombudet.no/english/act_act.html).

WSI Hans Böckler Stiftung

Bereichen und in Übereinstimmung mit dem Gesetz auch positive Maßnahmen zu Gunsten von Männern durchgeführt, etwa im Zusammenhang mit der Erziehung, Gesundheit und Versorgung von Kindern und Jugendlichen. In den vergangenen zehn Jahren ist das politische Bewusstsein für die Bedeutung gestiegen, die Maßnahmen zu Gunsten von Männern und der Förderung des Geschlechtergleichgewichts in weiblich dominierten Ausbildungen und Berufen zukommen.

Das Gleichstellungsgesetz ermöglicht die Einführung von positiven Maßnahmen, verpflichtet aber nicht dazu. Ziel des Gesetzes ist, in diesem Zusammenhang den Weg für lokale Regelungen zu erleichtern. In Organisationen des öffentlichen Sektors – von Staat und Gemeinden – gibt es im Allgemeinen lokale Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, in denen die Bedingungen für eine bevorzugte Behandlung festgelegt sind. Im Arbeitsprozess basieren aktive Fördermaßnahmen zurzeit hauptsächlich auf tarifvertraglichen Regelungen. Auch in Teilen der Privatwirtschaft und hier vor allem in größeren Unternehmen werden Pläne für positive Maßnahmen verhandelt und umgesetzt, wie im folgenden Abschnitt ausgeführt wird.

4

Positive Maßnahmen und Quotenregelungen

In Norwegen wurde in den vergangenen 30 Jahren ein umfassendes System aus Quoten und aktiver Förderungspolitik errichtet. Solche aktive Förderung und Quotenregelungen gibt es in fast allen gesellschaftlichen Feldern – wie Bildung, Beschäftigung, politische und wirtschaftliche Entscheidungsfindung – und auch im privaten Bereich (so verlangt die „Vaterquote“, dass mindestens 5 der 43 Wochen Elternurlaub vom Vater genommen werden).

Positive Maßnahmen und Quotenregelungen reichen von recht „weichen Maßnahmen“, die bei gleichen oder gleichwertigen Qualifikationen eine bevorzugte Behandlung der KandidatInnen des unterrepräsentierten Geschlechts ermöglichen, bis hin zu strengen Quotierungen, die verlangen, dass in einer Versammlung, einem Ausschuss, einer Kommission usw. beide Geschlechter mit mindestens 40 % vertreten sind.

Die aktuellen Maßnahmen aktiver Förderung und Quotenregelungen können in drei Haupttypen unterteilt werden: bevorzugte Behandlung, Förderungsverfahren und Mindestvertretung.

4.1 BEVORZUGTE BEHANDLUNG

Bei Einstellungen und Beförderungen werden im staatlichen und städtischen Bereich sowie in einigen privaten Unternehmen ebenso wie in Verbindung mit der Zulassung zu männlich oder weiblich dominierten Ausbildungen BewerberInnen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleichen oder gleichwertigen Qualifikationen vorrangig behandelt. Generell werden durch die bevorzugte Behandlung anerkannte Grundsätze wie die grundlegenden Prinzipien des Individualismus und der Antidiskriminierung nicht infrage gestellt. Regelungen, die eine bevorzugte Behandlung vorsehen, sind dem Prinzip der Gleichbehandlung angepasst. Sie können deshalb eigentlich nur in solchen Fällen eine Gelegenheit zur Bevorzugung von KandidatInnen des unterrepräsentierten Geschlechts bieten, in denen nicht eindeutig entschieden werden kann, wer von ihnen die beste Qualifikation besitzt. Es hat sich gezeigt, dass diese Verfahren aufgrund der Vorsicht, mit der sie formuliert wurden, nur geringfügige unmittelbare Auswirkungen haben. Dennoch weisen Studien darauf hin, dass sie hinsichtlich der Priorisierung und Legitimierung der Geschlechtergleichstellung Einfluss auf Organisationen haben (Teigen 2002b).

4.2 FÖRDERVERFAHREN

Eine etwas andere Art von positiven Maßnahmen sind die Förderverfahren. Sie verbessern die Chancen von KandidatInnen, indem diese in einer zuvor festgelegten Rangliste hochgestuft werden. Das am weitesten verbreitete Förderverfahren ist das „Bonuspunkte-System“, das üblicherweise in Verbindung mit der Zulassung zu Universitäten und Hochschulen Anwendung findet. In Norwegen gibt es eine relativ lange Tradition, die vorsieht, dass BewerberInnen des unterrepräsentierten Geschlechts ein bis zwei Bonuspunkte erhalten, um ihre Chancen auf die Zulassung zu Ausbildungen zu verbessern, die von dem jeweils anderen Geschlecht dominiert werden. Anfang der 1980er Jahre erhielten Frauen, die sich an technischen Hochschu-

len und Männer, die sich an pädagogischen Hochschulen bewarben, die Bonuspunkte. Heute werden diese Bonuspunkte vor allem an Frauen vergeben, die sich für wissenschaftliche oder technische Studiengänge bewerben. Zurzeit kommt allerdings, wie bereits erwähnt, eine neue Diskussion über die Wiedereinführung aktiver Fördermaßnahmen zur Förderung des Geschlechtergleichgewichts in weiblich dominierten Ausbildungen auf.

Ein ähnliches, jedoch sehr viel effektiveres System ist die so genannte Zweckbindung. Das Verfahren impliziert, dass Frauen mit einer Zulassungspunktzahl von bis zu 10 % unter der normalen Zulassungsgrenze zu denselben Bedingungen einen Studienplatz erhalten wie die BewerberInnen, die sich in der ersten Runde qualifiziert haben. Derartige Zweckbindungen sind nicht weit verbreitet, werden aber seit einigen Jahren an der Fakultät für Computer- und Informationswissenschaften der norwegischen Universität für Wissenschaft und Technologie praktiziert (Teigen 2000b).

4.3 MINDESTVERTRETUNG

Die Vorschriften über eine Mindestvertretung geben feste Verteilungen für die Geschlechterzusammensetzung vor – im Allgemeinen wird gefordert, dass beide Geschlechter mit mindestens 40 % vertreten sind. Gesetzliche Quotenregelungen wurden erstmals in Verbindung mit der Zusammensetzung von öffentlich bestellten Ausschüssen, Räten und Kommissionen eingeführt (Gleichstellungsgesetz 1981, Artikel 21). Aufgrund einer Änderung des Unternehmensrechts gelten diese Anforderungen seit Kurzem auch für die Vorstände von Unternehmen im öffentlichen Sektor und für private Aktiengesellschaften (Kap. 5).

Mindestvertretungsgrundsätze existieren auch in Form freiwilliger Vereinbarungen, die in den wichtigsten politischen Parteien Norwegens mit Ausnahme der Konservativen Partei (Høyre) und der Fortschrittspartei (Fremskrittspartiet) getroffen wurden. In der Liberalen Partei (Venstre), die 1974 als erste Partei Quotenregelungen einführt, finden diese lediglich innerparteilich Anwendung. Die vier anderen großen Parteien haben sowohl innerparteiliche Quoten als auch Quoten für die Aufstellung von Wahllisten eingeführt: die Sozialistische Linkspartei (Sosialistisk

Übersicht 2: Aktive Förderung/Quotenverfahren nach gesellschaftlichen Bereichen

Gesellschaftlicher Bereich	Maßnahmen
Ausbildung	Bevorzugte Behandlung: BewerberInnen des unterrepräsentierten Geschlechts werden bei gleicher Qualifikation (gleiche Anzahl an Schulpunkten) bevorzugt behandelt. Förderungsverfahren: BewerberInnen des unterrepräsentierten Geschlechts werden Bonuspunkte angerechnet; Zweckbindung von Schul-/Studienplätzen für BewerberInnen des unterrepräsentierten Geschlechts, mit strikten Beschränkungen entsprechend der Qualifikation.
Beschäftigung	Bei Einstellungen und Beförderungen werden BewerberInnen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleichen oder gleichwertigen Qualifikationen bevorzugt berücksichtigt.
Politik	In fünf der sieben großen politischen Parteien werden die Wahllisten und die Ernennungen innerhalb der Parteien über Quoten geregelt (mindestens 40 % je Geschlecht).
Öffentlich bestellte Ausschüsse, Räte usw.	In öffentlich bestellten Ausschüssen, Räten und Kommissionen müssen beide Geschlechter mit mindestens 40 % vertreten sein.
Unternehmensvorstände	In den Vorständen von öffentlichen Unternehmen (seit 1.1.2004) und privaten Aktiengesellschaften (seit 1.1.2006) müssen beide Geschlechter mit mindestens 40 % vertreten sein.

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

WSI Hans Böckler Stiftung

Venstrepartei) 1975, die Arbeiterpartei (Arbeiderpartiet) 1983, die Zentrumspartei (Senterpartiet) 1989 und die Christliche Volkspartei (Kristelig Folkeparti) 1993 (Christensen 1999). Im Bereich der meist ehrenamtlich tätigen Organisationen und der großen Arbeitnehmerorganisationen sind Quotensysteme für die Zusammensetzung der Delegiertenversammlungen weit verbreitet. In der größten Arbeitnehmerorganisation, dem Nationalen Gewerkschaftsbund (LO) wurde die Einführung eines Quotensystems jedoch sehr kontrovers diskutiert. Schließlich stimmte der LO-Kongress 2005 mehrheitlich für eine Quotenregelung.

5

Quote und wirtschaftliche Entscheidungsprozesse

Der erste Regierungsbeschluss zur Erhöhung der Frauenquote erfolgte 1973. Damals betrug der Anteil der Frauen in öffentlichen Ämtern 11 %. 1981 wurde das bestehende Gleichstellungsgesetz um Artikel 21 – die Quotenbestimmung – erweitert; sie regelt die Geschlechterzusammensetzung für alle öffentlich bestellten Ausschüsse, Räte und Kommissionen: Ab mindestens vier Mitgliedern müssen beide Geschlechter mit mindestens 40 % darin vertreten sein. Über einen Zeitraum von mehr als 20 Jahren blieb dies die einzige gesetzliche Quotenregelung. 1981 erreichten die Frauen eine Quote von 25 %. Bis 1988 stieg sie auf 34 %. Mittlerweile hat sich die

Geschlechterzusammensetzung von öffentlich bestellten Ausschüssen usw. verändert, was auf die Effektivität dieser Bestimmung hindeutet. Und heute entspricht der Frauenanteil in öffentlich bestellten Ausschüssen, Räten und Kommissionen 43 %.

Seit Mitte der 1990er Jahre wurde die Möglichkeit der Ausweitung der gesetzlichen Geschlechterquote für öffentlich bestellte Ausschüsse usw. auf die Vorstände von Privatunternehmen häufig öffentlich diskutiert. Diese Diskussion steht in direktem Zusammenhang mit der größeren Diskussion über die (fehlende) Gleichstellung der Geschlechter in den wirtschaftlichen Entscheidungszentren.

Als die Idee einer gesetzlichen Regelung der Geschlechterzusammensetzung von Unternehmensvorständen erstmals geäußert wurde, stieß dies auf Erstaunen und Missfallen. Es überrascht nicht, dass der Widerstand unter Führungskräften und Vertretern privater Unternehmen enorm war. Andererseits reagierten Gleichstellungsaktivisten überrascht und sehr begeistert auf diese Initiative. Wieder einmal bildeten sich in der „Quotenfrage“ scharfe Fronten zwischen Befürwortern und Gegnern. Ein unerwarteter Wendepunkt war der Auftritt des konservativen Ministers für Handel und Industrie, der auf dem Kampffeld erschien und behauptete, er habe das in der norwegischen Geschäftswelt so dominante „Old Boy's Network“ satt. „Wenn wir jetzt nicht handeln, wird es bis 2200 noch keine Gleichstellung von Mann und Frau in der Geschäftswelt geben“ (Verdens Gang (VG) vom 22.2.2002).

Im Dezember 2003 wurde das norwegische Unternehmensrecht geändert, unterstützt von einer breiten Koalition der Parteien im Parlament, nämlich von den Parteien der Mitte-Rechts-Regierung (Konservative Partei, Liberale Partei und Christliche Volkspartei), der Arbeiterpartei, der Zentrumspartei und der sozialistischen Linkspartei. Mit Wirkung von 2004 wurden alle öffentlichen Unternehmen verpflichtet, bei der Besetzung der Vorstände für beide Geschlechter eine Quote von mindestens 40 % einzuhalten, und seit 2006 gilt diese Vorschrift auch für private Aktiengesellschaften. Diesen Unternehmen wurde jedoch eine Frist von zwei Jahren für die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen (Übersicht 2) zugestanden.

Heute sind 45 % der Vorstandsmitglieder in öffentlichen Unternehmen weiblich. Laut den im Juli 2005 vom nationalen Handelsregister vorgelegten Zahlen betrug der Anteil der Frauen in den Vorständen von privaten Aktiengesellschaften 17 %. Dies ist ein signifikanter Anstieg gegenüber 2002 mit einem Anteil von nur 6 %. Dennoch sind die heutigen Zahlen weit von einem Gleichgewicht der Geschlechter entfernt.

Die Durchsetzung der Vorschriften zur Geschlechtervertretung ist so geregelt wie bei den bereits bestehenden sonstigen Vorschriften im Unternehmensrecht in Verbindung mit der Zusammensetzung von Vorständen. Die Einhaltung wird mit Hilfe der normalen Kontrollroutinen des nationalen Handelsregisters durchgesetzt. Dieses Register wird letzten Endes die Eintragung eines Unternehmensvorstands verweigern, wenn dessen Zusammensetzung nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Ein Unternehmen, das die für Vorstände geltenden Vorschriften nicht erfüllt, kann per Gerichtsbeschluss aufgelöst werden, das gilt also auch für die Einhaltung der Quote.

6

Befürworter und Gegner: Umfrageergebnisse

Positive Maßnahmen und Quotenverfahren sind in der norwegischen Gesellschaft nicht nur weit verbreitet, sondern werden häufig auch heftig diskutiert. Solche Diskussionen ziehen extreme Standpunkte an. Ambivalenz und Ambiguität kommen im

Rahmen solcher Diskussionen nur selten zum Ausdruck (Teigen 2000a). Über die Einstellung der norwegische Öffentlichkeit zu aktiven Fördermaßnahmen und Quotenpolitik gibt es nur wenige Untersuchungen. Im Rahmen der bereits angeführten norwegischen Studie über Macht und Demokratie haben wir eine umfassende Umfrage bei einer Gruppe der norwegischen Elite durchgeführt (Skjeie/Teigen 2003). Sie umfasste einen ausführlichen Fragenkatalog zu verschiedenen Aspekten der Gleichstellungspolitik, unter anderem wurde nach positiven Maßnahmen und Quotenverfahren gefragt. Drei dieser Fragen waren bereits 2001 im Rahmen einer anderen Umfrage gestellt worden, die wir bei einer repräsentativen Bevölkerungsstichprobe durchgeführt hatten (Skjeie/Teigen 2003). Sie lauteten wie folgt:

Sind Sie dafür oder dagegen, dass

- beim Staat und den Gemeinden BewerberInnen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleichen oder gleichwertigen Qualifikationen bevorzugt behandelt werden?
- die Geschlechterverteilung bei der Erstellung von Wahllisten für lokale und nationale Wahlen mindestens 40 %/60 % sein sollte?
- die Geschlechterverteilung in den Vorständen von privaten Unternehmen mindestens 25 %/75 % sein sollte?

Aus den Antworten können mehrere wichtige Schlussfolgerungen gezogen werden:

(1) Die erste und wichtigste Feststellung ist, dass positive Maßnahmen und Quoten erstaunlich stark befürwortet werden. Generell ist festzuhalten, dass derartige Maßnahmen in beiden Stichproben eine Mehrheit finden. Dennoch weisen die Befürwortungsmuster eine signifikante Abweichung zwischen der Stichprobe der Elitegruppe und der allgemeinen Bevölkerungsstichprobe auf, die in erster Linie mit den Frauen aus der Elitegruppe zu erklären ist, die fast ausschließlich zu den BefürworterInnen zählen: Rund 80 bis 90 % von ihnen sprechen sich für aktive Fördermaßnahmen und Quotenregelungen aus. Dagegen äußern sich die Männer der Elitegruppe sowie die Männer und Frauen der allgemeinen Bevölkerungsstichprobe zu diesen Fragen weniger eindeutig. Ansonsten zeigen die verschiedenen Geschlechter- und Gesellschaftsgruppen bezüglich der ver-

schiedenen Maßnahmenarten recht ähnliche Befürwortungsmuster: Am meisten werden eine bevorzugte Behandlung im Erwerbsleben und Quoten in der Politik befürwortet, Quoten für Unternehmensvorstände am wenigsten. In der Haltung zu Quoten für Unternehmensvorstände werden sowohl in der Elitegruppe als auch in der Bevölkerungsstichprobe Unterschiede zwischen den Geschlechtern am deutlichsten.

(2) Zweitens lässt sich eine „Nicht mit mir“-Tendenz feststellen. Die stärkste Ablehnung zeigen im Allgemeinen diejenigen, die von einer gesetzlichen Regelung am unmittelbarsten selbst betroffen wären. Am deutlichsten wird dies in Verbindung mit Quotierungen für Unternehmensvorstände. Auf der einen Seite stimmen fast alle Parlamentsabgeordneten der Arbeiterpartei sowie zwei Drittel der Vertreter der Arbeitnehmerorganisationen einer Regelung für die Geschlechterzusammensetzung von Vorständen privater Unternehmen zu. Auf der anderen Seite werden derartige Regelungen von den Inhabern der größten norwegischen Unternehmen, den Vertretern der Arbeitgeberorganisationen, den Topmanagern privater Unternehmen, von Vorstandsvorsitzenden und den Parlamentsabgeordneten der Konservativen Partei im Rahmen der Umfrage übereinstimmend abgelehnt.

Das Ergebnis der Umfrage in der Elitegruppe zeigt, dass Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter verbal recht stark befürwortet werden, die männliche Dominanz in offiziellen Macht- und Einflusspositionen dabei aber weiterhin stark ist; dieses Phänomen wird als „das Problem der unverbindlichen Unterstützung“ bezeichnet (Skjeie/Teigen 2006). Zwar gibt es in verschiedenen Führungsschichten einen allgemeinen Konsens über die Wichtigkeit einer Politik zur Gleichstellung der Geschlechter, gleichzeitig ist aber eine spezifische Bereitschaft vorhanden, die Geschlechtergleichstellung konkurrierenden Prinzipien oder Interessen unterzuordnen. Dies geschieht häufig, wenn Führungskräfte gebeten werden, politische Themen zu priorisieren, die gleichzeitig Interessenkonflikte in Bereichen darstellen, die für verschiedene Führungsschichten von besonderer Relevanz sind. Häufig befürworteten Führungskräfte der Wirtschaft positive Maßnahmen im Rahmen von Einstel-

lungsverfahren im öffentlichen Sektor, lehnen eine Geschlechterquotierung für die Vorstände von privaten Unternehmen jedoch weitgehend ab. Die meisten Kirchenverantwortlichen sind eifrige Befürworter von Quotenregelungen in der Politik, am Arbeitsplatz, im Hochschulwesen usw., lehnen die Idee, die Geschlechterdiskriminierung in der norwegischen Staatskirche gesetzlich zu unterbinden, aber weitgehend ab – mit der bemerkenswerten Ausnahme der wenigen weiblichen Kirchenverantwortlichen. Die Führungskräfte der Arbeiterpartei setzen sich eindeutig stärker für ein Verbot der Geschlechterdiskriminierung innerhalb der Kirche ein als für eine Politik, die Lohnerhöhungen in den Pflgeberufen des öffentlichen Sektors den Vorrang einräumt (Skjeie/Teigen 2003).

7 Fazit

In Norwegen wurde in den vergangenen dreißig Jahren ein umfassendes System aus Quotenregelungen und aktiven Fördermaßnahmen errichtet. Im Allgemeinen werden positive Maßnahmen und Quotenregelungen sowohl von nationalen Branchaneliten als auch von einer repräsentativen Stichprobe der Allgemeinbevölkerung mehrheitlich befürwortet. Die norwegischen Erfahrungen mit der Gleichstellungspolitik weisen darauf hin, dass strenge Quoten – „harte Maßnahmen“ – das wirksamste Mittel sind, um eine Änderung des Systems der männlichen Dominanz herbeizuführen. „Weiche Maßnahmen“, wie z. B. die bevorzugte Behandlung und die Förderung von Veränderungen, können das ungleiche Geschlechtersystem dagegen nicht beseitigen.

Insgesamt wird die Gleichstellungssituation in Norwegen auch als paradox bezeichnet (Kvande 1999). Zwar wurden wichtige Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter erzielt, in zentralen Machtarenen sind jedoch nach wie vor die Männer dominant. Es gibt eindeutige Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen der Einführung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und dem Stand der Gleichstellung in einem gesellschaftlichen Bereich. Mit anderen Worten: In den Bereichen, in denen die Dominanz der Männer am größten ist, gibt es solche Maßnahmen üblicherweise nicht.

LITERATUR

- Borchorst, A.** (1999): „Gender Equality Legislation“ (Kap. 11), in: Bergquist, C. et al., *Equal Democracies?*, Universitetsforlaget, Oslo
- Christensen, A.-D.** (1999): „Women in political parties“, in: Bergquist, C. et al., *Equal Democracies?*, Universitetsforlaget, Oslo
- Klenner, C.** (2005): *Gender Equality and Work in Germany*, in: *The Willamette Journal of the liberal Arts* 15, S. 15–41
- Kvande, E.** (1999): *Paradoxes of gender and organizations. Gender, organizations and change*, Dr. polit. Arbeit, NTNU, Trondheim
- Lohne, Y./Rønning, E.** (2004): *Høy deltakelse i arbeidslivet? (High participation in the labour market)*, Samfunnspeilet, 4, Oslo (Statistics Norway)
- Skjeie, H.** (2005): „Gender Equality: On Travel Metaphors and Duties to Yield“, in: Holli, A. M./Hellsten, S./Daskalova, K. (Hrsg): *Women's Citizenship and Political Rights*, London (im Erscheinen)
- Skjeie, H./Teigen, M.** (2003): *Menn i mellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk. (Unter Männern. Männliche Dominanz und Geschlechtergleichstellungspolitik)*, Gyldendal Akademisk, Oslo
- Skjeie, H./Teigen, M.** (2006): „Political Constructions of Gender Equality: Travelling towards a gender balanced society?“, in: *NORA – the Nordic Journal of Women's Studies*
- Teigen, M.** (2000a): „The Affirmative Action Controversy“, in: *NORA – the Nordic Journal of Women's Studies* 2, S. 63–77
- Teigen, M.** (2000b): „Likestilling som legitimeringsstrategi: Rekrutteringsnormer og likestillingspolitikk ved NTNU“ (*Geschlechtergleichstellung – eine Legitimationsstrategie*) 2, S. 125–147
- Teigen, M.** (2002a): *Gender Quots in Board Member Selections*, in: *Tidskrift for samfunnsforskning*, 41; Oslo, S. 73–104
- Teigen, M.** (2002b): *The suitable few. Managerial recruitment and practices in the Norwegian state bureaucracy*, in: *Scandinavian Journal of Management* 18, Oslo