

## 2 Forschungskontext: Rahmenbedingungen für Hochschulkarrieren in Deutschland und Norwegen

Im vorliegenden Kapitel *Forschungskontext* werden die Rahmenbedingungen für Hochschulkarrieren in Deutschland und in Norwegen dargestellt, um die Ausgangsbedingungen für die Wege zu einer Professur zu beschreiben. Hierdurch wird eine Grundlage für die Diskussion der Ergebnisse in Kapitel 6 gelegt. In der Reihenfolge der Darstellung folgt Norwegen immer auf Deutschland. Der Fokus wird auf die Gleichstellung der Geschlechter gerichtet.

Schwerpunktmäßig wird analog zur Thematik vorliegender Arbeit das Wissenschaftssystem behandelt. Ein Anspruch auf Vollständigkeit besteht nicht. Zur Einführung werden einige geopolitische Eckdaten der untersuchten Länder genannt, um einen knappen Überblick zu gewinnen. Im Anschluss daran wird das Wohlfahrtsmodell nach Esping-Andersen (1990) im Hinblick auf die beiden untersuchten Länder vorgestellt.

### 2.1 Allgemeine Rahmenbedingungen

#### *Deutschland*

Die Bundesrepublik Deutschland liegt in Mitteleuropa, umfasst 81,8 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner mit einem Anteil an ausländischer Bevölkerung von 8,2 %. Die Fläche beträgt 357.125 Quadratkilometer, die Bevölkerungsdichte 230 Einwohnerinnen und Einwohner pro Quadratkilometer. Das durchschnittliche Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf lag im Jahr 2011 bei 44.110 US-Dollar (IMF 2012<sup>29</sup>; destatis 2010<sup>30</sup>). Hauptstadt ist Berlin mit 3,4 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern. Deutschland hat eine offizielle Schrift- und Wortsprache, die deutsche Sprache. Das Land ist in 16 verschiedenen große

---

29 <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/02/weodata/index.aspx>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

30 [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Internationales/InternationaleStatistik/Thema/Tabellen/Basistabelle\\_\\_BIP,templateId=renderPrint.psmml,http://www.imf.org/external/country/DEU/index.htm](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Internationales/InternationaleStatistik/Thema/Tabellen/Basistabelle__BIP,templateId=renderPrint.psmml,http://www.imf.org/external/country/DEU/index.htm), zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

Bundesländer eingeteilt und ist als soziale Marktwirtschaft organisiert. Die Geburtenrate liegt bei 1,36 Kindern pro Frau. 30,01 % der Gesamtbevölkerung erreichten 2011 eine allgemeine Hochschulberechtigung, 338.656 schlossen 2009 eine Hochschulausbildung ab und 25.084 erhielten einen Dokortitel (davon 42 % weiblich) und 1.820 erlangten eine Habilitation (darunter 23,8 % weiblich). Insgesamt sind 40.165 Professorinnen und Professoren in Deutschland tätig und unter diesen sind 7.811 W3/C4-Professuren (19,4 % der Professuren) (destatis 2011).

### *Norwegen*

Das Königreich Norwegen liegt in Nordeuropa und umfasst eine ähnliche Anzahl an Quadratkilometern, jedoch ist es deutlich dünner besiedelt. Die 5,01 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner Norwegens setzten sich im Jahr 2012 zusammen aus 4,4 Millionen Norwegerinnen und Norweger, den Minoritäten der Saminnen und Samen sowie der Finninnen und Finnen bzw. Kvenerinnen und Kvener (0,9 %) und Migrantinnen und Migranten (7,9 %). Das Land umfasst eine Fläche von 323.700 Quadratkilometern und ist 2.500 Kilometer lang. Ein Drittel der Fläche liegt nördlich des Polarkreises. 34 % der Bevölkerung leben im Ballungsraum Oslo auf 3,63 % der Gesamtfläche. Im Durchschnitt leben 14 Einwohner pro Quadratkilometer. Norwegen ist in 19 *fylker* und 431 *kommuner* eingeteilt (SSB 2012<sup>31</sup>). Norwegen hat zwei offizielle Sprachen, *bokmål* und *nynorsk*. Bokmål ähnelt dem Dänischen und wird von ca. 85 % der Bevölkerung gesprochen. 15 % der Bevölkerung sprechen nynorsk, das sich aus verschiedenen regionalen Dialekten zusammensetzt. Samisch und Finnisch besitzen in sieben Kommunen den Status einer offiziellen Sprache. Bis 1814 war Norwegen Teil des Königreichs Dänemark und bis 1905 Teil einer Union mit Schweden. Seit 1905 ist Norwegen ein unabhängiger Staat, der als konstitutionelle Monarchie organisiert ist. Durch Volksabstimmung ist Norwegen im Gegensatz zu Deutschland nicht Teil der Europäischen Union, es existieren jedoch zahlreiche Abkommen mit dem europäischen Wirtschaftsraum (Döbert et al. 2004: 354ff.; Königlich Norwegische Botschaft 2012<sup>32</sup>). Das durchschnittliche Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf lag im Jahr 2011 bei 97.607 US-Dollar (IMF 2012<sup>33</sup>; destatis 2012<sup>34</sup>) und damit deutlich über dem Deutschlands.

31 <http://www.ssb.no/emner/02/01/10/>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

32 [http://www.norwegen.no/About\\_Norway/history/](http://www.norwegen.no/About_Norway/history/), zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

33 <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2012/02/weodata/index.aspx>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

34 [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Internationales/InternationaleStatistik/Thema/Tabellen/Basistabelle\\_\\_BIP,templateId=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Internationales/InternationaleStatistik/Thema/Tabellen/Basistabelle__BIP,templateId=renderPrint.psml), <http://www.imf.org/external/country/NOR/index.htm>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

Hauptstadt ist Oslo mit 621.332 Einwohnerinnen und Einwohnern (Oslo kommune 2012<sup>35</sup>). Die Geburtenrate lag 2011 bei 1,88 Kindern pro Frau. Das durchschnittliche Alter bei der ersten Geburt betrug bei Frauen 29,6 und bei Männern 31,1 Jahre (SSB 2011<sup>36</sup>) und ist damit sehr ähnlich zu dem in Deutschland. Knapp 50 % der norwegischen Bevölkerung erlangten 2011 eine Hochschulberechtigung. Damit liegt der Anteil um 20 % über der Quote in Deutschland. Im Jahr 2000 erhielten 34.712 Schülerinnen und Schüler die Hochschulzugangsberechtigung und 24.264 schlossen 2010 eine Hochschulausbildung auf Bachelorniveau (64,1 % Frauenanteil), 9.855 auf Masterniveau (56,1 % Frauenanteil) ab. Von diesen Masterabsolventinnen und -absolventen benötigten 45 % weniger als sechs Jahre für den Abschluss seit Erstimmatrikulation. Nach Geschlecht differenziert studierten 53 % der Absolventen und 39 % der Frauen weniger als sechs Jahre (SSB 2011<sup>37</sup>), d. h. Männer studieren in Norwegen im Schnitt schneller als Frauen. 1.329 erhielten 2011 einen Dokortitel (46 % Frauen, 54 % Männer). Eine formelle Habilitation gibt es in Norwegen nicht. 21% aller Professuren haben Frauen inne (KIF 2012a<sup>38</sup>) und damit geringfügig mehr als in Deutschlands mit 19,9 % (destatis 2011<sup>39</sup>). In Norwegen sind 4.591 Personen als hauptberufliche Professorinnen und Professoren tätig, davon sind 2.567 W3/C4-Professuren (55,9 % der Professuren) (Jacob 2011: 198).

### *Wohlfahrtsstaaten*

Esping-Andersen entwickelte in "The Three Worlds of Welfare Capitalism" (1990) drei Typen von Wohlfahrtsstaatsregimen, die häufig in der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung zur Anwendung kommen (Weigand 2004: 3): das liberale, das konservativ-korporative und das sozialdemokratische Regime. Das liberale Regime zeichnet sich durch einen engen Zusammenhang von Wohlfahrt und freiem Markt aus. Der Weg zu einer gerechteren Gesellschaft, die sich durch Chancengleichheit kennzeichnet, soll durch den maximalen Einfluss des freien Marktes und ein Minimum an staatlicher Regulierung gestaltet werden. Esping-Andersen zählt vor allem die angelsächsischen Staaten wie die USA, Kanada und Großbritannien zum liberalen Wohlfahrtsstaatsregime. Der Erhalt von Klassenstrukturen und Statusdifferenzen charakterisiert *korpora-*

---

35 <http://www.utviklings-og-kompetanasetaten.oslo.kommune.no/oslostatistikken/article239925-42123.html>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

36 <http://www.ssb.no/emner/02/02/10/fodte/>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

37 <http://www.ssb.no/emner/04/02/30/vgogjen/>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

38 <http://kifinfo.no/c42711/seksjon.html?tid=42728>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

39 <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

*tistisch-konservative* Wohlfahrtsstaaten, die darüber hinaus auch die traditionellen Familienformen unterstützen. Esping-Andersen spricht in diesem Zusammenhang vom traditionellen «male breadwinner – female career»-System, welches besonders durch die finanzielle und versicherungstechnische Abhängigkeit der Ehefrau vom Ehemann gekennzeichnet ist. Zu diesem zweiten Regime-Typ zählen kontinentaleuropäische Staaten, wie Deutschland, Österreich, Italien und Frankreich. Das *sozialdemokratische Regime* zählt, wie das liberale Regime, zu den universalistischen Modellen, jedoch mit dem Unterschied, statt eines Dualismus zwischen Staat und Markt oder Arbeiterklasse und Mittelschicht Gleichheit anzustreben. Das bedeutet, die sozialen Absicherungen sind so gestaltet, dass „die Arbeiter in vollem Maße an den Rechtsansprüchen der Bessergestellten Anteil“ haben (Esping-Andersen 1998: 45). Deshalb wird, im Gegensatz zum liberalen Regime, von einem inklusiven Universalismus gesprochen. Der Staat steht im Mittelpunkt wohlfahrtsstaatlicher Politik. Esping-Andersen ordnet diesem Regime-Typ vor allem die skandinavischen Staaten Schweden, Norwegen, Dänemark und Finnland zu (Weigand 2004: 5).

Die unterschiedliche Eingruppierung der Länder Deutschland und Norwegen lassen unterschiedliche rechtliche, soziale und wissenschaftsstrukturelle Gegebenheiten erwarten. Diesem wird im Folgenden nachgegangen.

## 2.2 Gesetzgebung

In diesem Unterkapitel werden die gesetzlichen Regelungen Deutschlands und Norwegens hinsichtlich der Gleichstellungssituation der Geschlechter betrachtet, um Rahmenbedingungen für Hochschulkarrieren vergleichen zu können. Die Verpflichtung zur Umsetzung einer aktiven Gleichstellungspolitik ergibt sich sowohl in Deutschland als auch in Norwegen aus nationalem Recht.

### *Deutschland*

Den nationalen gesetzlichen Rahmen der Gleichstellungspolitik bilden in Deutschland das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie für den Hochschulbereich – hier beispielhaft am Bundesland Bayern dargestellt – das Bayerische Hochschulgesetz und das Bayerische Hochschulpersonalgesetz. Hierauf beruhen die rechtlichen Grundlagen des Gleichstellungsauftrags der Universitäten. Grundsätzlich sind Frauen und Männer gleichberechtigt (Art. 3 Abs. 2 S. 1 GG) und eine freie Berufswahl sind für beide Geschlechter gleichermaßen möglich. Darüber hinaus sollen gemäß Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 S. 2 vorhandene Ungleichheiten und Nachteile durch den Staat ausgeglichen werden.

Nach Art. 3 Abs. 3 GG ist eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts verfassungswidrig (Bundestag 2012<sup>40</sup>).

Das *Grundgesetz* (GG) besagt wörtlich:

*Art. 3 Abs. 2 S. 1 Männer und Frauen sind gleichberechtigt.*

*Art. 3 Abs. 2 S. 2 Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*

*Art. 3 Abs. 3 Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.*

Das *Allgemeine Gleichstellungsgesetz* (AG) (BMFSJ 2010a<sup>41</sup>) gibt genauere Angaben hinsichtlich der Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts. Dabei steht die Kategorie Geschlecht neben weiteren, wie der ethnischen Herkunft oder der Religion. Gleichzeitig erlaubt es die unterschiedliche Behandlung bei Benachteiligungen, etwa aufgrund des Geschlechtes. Hieraus wird für die Frauenförderung im Wissenschaftssystem abgeleitet:

*§ 1 Ziel des Gesetzes Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.*

*§ 5 Positive Maßnahmen Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.*

Das *Hochschulrahmengesetz* (HRG) umfasst allgemeine Vorgaben für das deutsche Hochschulsystem. Die letzte Änderung stammt vom 12.4.2007. Das Gesetz enthält einen Artikel zur Gleichstellung (vgl. HRG<sup>42</sup>), der besagt, dass Hochschulen auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinwirken und Nachteile beseitigen sollen. Zudem wird der Hinweis gegeben, dass die Mitwirkungsrechte von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen durch das Landesrecht geregelt werden.

---

40 <http://www.bundestag.de/bundestag/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz/index.html>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

41 <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gesetze,did=81062.html>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

42 <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/16/061/1606122.pdf>,  
<http://dipbt.bundestag.de/dip21/brd/2007/0352-07.pdf>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

**§ 3 Gleichberechtigung von Frauen und Männern** *Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.*

Das HRG greift für die Einzeluniversität nur bedingt, da die Kultur- und Wissenschaftshoheit in Deutschland bei den Bundesländern liegt und entsprechende Details in Landeshochschulgesetzen geregelt werden. Der Bund darf von seiner Rahmengesetzgebungskompetenz lediglich nach Art. 75 Abs. 1 Nr. 1 a GG a. F. Gebrauch machen und ist nur in Ausnahmefällen berechtigt, Detailregelungen zu treffen. Das Hochschulrahmengesetz soll mittelfristig ganz abgeschafft werden (vgl. BMBF 2012<sup>43</sup>). Entscheidend sind damit die jeweiligen Landeshochschulgesetze, deren Bedeutung mit Abschaffung des HRG noch steigen dürfte. An dieser Stelle soll auf die Landesgesetze beispielhaft mit dem Bayerischen Hochschulgesetz und dem Bayerischen Hochschulpersonalgesetz eingegangen werden (BayFHSchulG<sup>44</sup>). In Bayern ist der Gleichstellungsauftrag im Gesetz verankert, ebenso wie die Bestellung von Frauenbeauftragten<sup>45</sup>. Es sollen Nachteile für Wissenschaftlerinnen ausgeglichen werden, Gleichberechtigung von Frauen und Männern an Hochschulen durchgesetzt werden und der Frauenanteil in der Wissenschaft gesteigert werden. Darüber hinaus ist die Finanzierung durch staatliche Mittel an die „Erfüllung des Gleichstellungsauftrags“ gekoppelt, die regelmäßig bewertet wird. In anderen Bundesländern sind ähnliche Regelungen gegeben.

BayFHSchulG:

**Art. 4 Abs. 1 Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte** *Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.*

**Art. 5 Abs. 2 S. 1, 2 Finanzierung** *Die Zuweisung der staatlichen Mittel orientiert sich an dem zur Erfüllung der Aufgaben nach Art. 2 erforderlichen Bedarf und an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen*

43 <http://www.bmbf.de/de/8680.php>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

44 <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGBY2006rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

45 In den meisten anderen Bundesländern sind anstatt von Frauenbeauftragten Gleichstellungsbeauftragte im Landeshochschulgesetz verankert (Klinzing et al. 2003).

*Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen.*

**Art. 10 Abs. 1 Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter** Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig bewertet werden. Die Ergebnisse der Bewertungen sollen in nicht personenbezogener Form veröffentlicht werden. Für die Organisation und Tätigkeit der Verwaltung gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

Im Weiteren findet sich ein Artikel zur Gleichstellung im Bayerischen Hochschulpersonalgesetz HSchulPersG<sup>46</sup>, aufgrund dessen bei Berufungen auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft und damit bei Professuren hinzuwirken ist:

**Art. 18 Abs. 4 S. 7 Berufungsverfahren** Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken.

In Deutschland wurde und wird die Einführung einer Frauenquote für die Wissenschaft, die Politik und die Wirtschaft diskutiert, jedoch bisher nicht verbindlich umgesetzt. Vereinbart wurde eine freiwillige Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Bundesregierung mit der Privatwirtschaft (BMFSFJ 2010b: 7).

Die Gleichstellungsarbeit und deren finanzielle Ausstattung nimmt damit eine wichtige Rolle bei der Ausführung des Gleichstellungsauftrages an Universitäten in Deutschland ein.

Die erste Frauenbeauftragte gab es an der Universität Hamburg im Jahr 1985. Per Hochschulgesetz wurden an allen Universitäten in Deutschland Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte installiert. Beispielhaft besagt das Bayerische Hochschulgesetz:

**Art. 4 Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte<sup>47</sup>**

(2) 1 Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1. 2 Frauenbeauftragte werden für die Hochschule vom Senat, für die Fakultät vom Fakultätsrat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. 3 Für die Hochschule gewählte Frauenbeauftragte gehören der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat, für die Fakultäten gewählte Frauenbeauftragte dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen (Art.

46 <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGBY2006rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

47 [bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGBY2006rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs](http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGBY2006rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs), zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.



18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG) als stimmberechtigte Mitglieder an. 4 Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in sonstigen Gremien; sie kann vorsehen, dass für Frauenbeauftragte stellvertretende Frauenbeauftragte bestellt werden.

(3) 1 Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. 2 Frauenbeauftragte sind für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.

(4) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien ist anzustreben.

(5) Gesetzliche Bestimmungen für Frauenbeauftragte gelten auch für männliche Frauenbeauftragte.

Deutschlandweit gibt es aufgrund der föderalen Organisation erhebliche Unterschiede in der personellen, rechtlichen und finanziellen Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Es sind verschiedene Strategien und Instrumente der Gleichstellungspolitik zu beobachten (ausführlich vgl. Blome et al. 2005; Blome 2011; WR 2012b).

#### Norwegen<sup>48</sup>

Die norwegische Gesetzgebung umfasst eine Vielzahl an Vorgaben zur Verhinderung von Diskriminierung und Gewährleistung der Gleichstellung. Die gesetzliche Gleichstellung von Mann und Frau ist in Norwegen ebenso wie in Deutschland in der Verfassung festgeschrieben. Darüber hinaus gibt es in Norwegen, wie in der deutschen Gesetzgebung, weitere rechtliche Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter. Das *Likestillingsloven* (Gleichstellungsgesetz) postuliert die Gleichstellung von Frau und Mann und verbietet die Ungleichbehandlung der Geschlechter. Eine Sonderbehandlung ist allerdings bei Einstellungen im Wissenschaftssystem und in anderen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, möglich. Dieses Gesetz ist speziell für die Gleichstellung der Geschlechter verfasst und richtet sich vornehmlich an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

*Likestillingsloven* Forbud mot forskjellsbehandling (Lovdata 2012a<sup>49</sup>)  
Das Gleichstellungsgesetz Verbot der Ungleichbehandlung

**§ 1a. Plikt til å arbeide for likestilling** Arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt. Virksomheter

48 Die norwegischen Texte werden im Folgenden im Original zitiert und wurden von einer Muttersprachlerin ins Deutsche übersetzt.

49 <http://www.lovdata.no/all/nl-19780609-045.html>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.



som i lov er pålagt å utarbeide årsberetning, skal i årsberetningen redegjøre for den faktiske tilstanden når det gjelder likestilling i virksomheten. Det skal også redegjøres for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å fremme likestilling og for å forhindre forskjellsbehandling i strid med denne loven.

**§ 1a. Verpflichtung, auf Gleichstellung hinzuwirken** Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber soll aktiv, zielgerichtet und planmäßig für die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb ihres oder seines Wirkungsfeldes vorgehen. Organisationen des Arbeitslebens haben eine entsprechende Aktivpflicht innerhalb ihres Wirkungsfeldes. Zuständigkeitsbereiche, die per Gesetz den Jahresabschluss ermitteln, sollen im Jahresabschluss Rechenschaft über den faktischen Ist-Wert bezüglich der Gleichstellung der Einrichtung ablegen. Es soll auch Rechenschaft über erfolgte und geplante Maßnahmen abgelegt werden, um die Gleichstellung zu fördern und gesetzeswidrige Diskriminierung zu verhindern.

**§ 3. Generalklausul i Likestillingsloven** Direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn er ikke tillatt. Med direkte forskjellsbehandling menes handlinger som: stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn, setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller en mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende kjønnsnøytral handling som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere enn det annet. I særlige tilfeller er indirekte forskjellsbehandling likevel tillatt dersom handlingen har et saklig formål uavhengig av kjønn, og det middel som er valgt er egnet, nødvendig og ikke uforholdsmessig inngripende i forhold til formålet.

**§ 3. Generalklausel im Gleichstellungsrecht** Die direkte oder indirekte Unterschiedsbehandlung von Frauen und Männern ist nicht zugelassen. Mit direkter Ungleichbehandlung sind Handlungen wie die folgenden gemeint: die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern aufgrund ihres Geschlechtes, die Ungleichbehandlung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Geburt oder die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern aufgrund von Inanspruchnahme der Beurlaubungsrechte. Mit indirekter Ungleichbehandlung sind scheinbar geschlechtsneutrale Handlungen gemeint, die faktisch das eine Geschlecht schlechterstellen als das andere. In besonderen Fällen ist die indirekte Ungleichbehandlung trotzdem zugelassen, wenn die Handlung ein sachliches Ziel unabhängig vom Geschlecht verfolgt und das gewählte Mittel geeignet, notwendig und nicht unverhältnismäßig eingreifend im Verhältnis zum Ziel wirkt.

**§ 3a. Særbehandling av det ene kjønn** Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene, er ikke i strid med § 3. Det samme gjelder særlige rettigheter og regler om tiltak som skal beskytte kvinner i forbindelse med graviditet, fødsel og amming. I praksis er det moderat særbehandling av kvinner som er tillatt ved ansettelse i akademien. Denne bestemmelsen regulerer også positiv særbehandling av kvinner og menn ved opptak til utdanning, feks tilleggsoppgave til søkere av underrepresenterte kjønn, egne kvoter osv.

**§ 3a. Sonderbehandlung des einen Geschlechts** Ungleiche Behandlung in Übereinstimmung mit dem Ziel des Gesetzes, die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern

zu fördern, steht nicht im Gesetzeswiderspruch mit § 3. Das Gleiche gilt für besondere Rechte und Regeln als Maßnahme zum Schutz von Frauen in Verbindung mit Schwangerschaft, Geburt und Stillen. In der Praxis ist eine moderate Sonderbehandlung von Frauen bei Einstellungen im Wissenschaftssystem zugelassen. Diese Bestimmung reguliert auch eine positive Sonderbehandlung von Frauen und Männern bei der Aufnahme in Ausbildungen, zum Beispiel durch Zusatzpunkte für Bewerberinnen und Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts, eigene Quoten usw.

**§ 8a. Seksuell trakassering** Loven definerer: "Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Seksuell trakassering regnes som forskjellsbehandling på grunn av kjønn." Videre heter det at utdanningsinstitusjonene har et ansvar for å forebygge og å søke å hindre at seksuell trakassering skjer. Bestemmelsen gjelder både ansatte og studenter.

**§ 8a. Sexuelle Belästigung** Mit sexueller Belästigung ist eine unerwünschte und lästige sexuelle Aufmerksamkeit für die oder den Betroffenen gemeint. Sexuelle Belästigung wird gleichgesetzt mit einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes. Die Leitenden der Ausbildungsinstitutionen stehen in der Verantwortung, sexueller Belästigung vorzubeugen und diese zu verhindern. Diese Bestimmung betrifft sowohl die Angestellten als auch die Studierenden.

Das *Diskrimineringsloven* (Diskriminierungsgesetz) (Lovdata 2012b<sup>50</sup>) richtet sich gegen die Diskriminierung aufgrund von beispielsweise Herkunft, Hautfarbe oder Religion. Das Gesetz findet in allen Bereichen der Gesellschaft Anwendung.

*Diskrimineringsloven* Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. *Diskriminierungsgesetz* Gesetz über das Verbot gegen Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion und mehr

**§ 1. Lovens formål** Diskrimineringsloven skal fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

**§ 1. Ziel des Gesetzes** Das Diskriminierungsgesetz soll die Gleichstellung fördern, gleiche Möglichkeiten sichern und die Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, nationaler Herkunft, Abstammung, Hautfarbe, Sprache, Religion und Lebensanschauung verhindern.

**§ 4. Forbud mot diskriminering** Direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn er forbudt.

---

50 <http://www.lovdata.no/all/tl-20050603-033-0.html>, zuletzt aufgerufen am 16.05.2013.

Hochschulkarrieren in Deutschland und Skandinavien

Eine qualitative Untersuchung der

Erziehungswissenschaft unter Genderperspektive

Meindl, A.

2014, X, 275 S. 3 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-06576-8