



Fachbereich WD 8

Zur horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes in Norwegen
Aktuelle Studien zu geschlechtsspezifischen Bildungsentscheidungen

Zur horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes in Norwegen

Aktuelle Studien zu geschlechtsspezifischen Bildungsentscheidungen

Aktenzeichen: WD 8 - 3000 - 056/26
Abschluss der Arbeit: 09.07.2026
Fachbereich: WD 8: Gesundheit, Familie, Bildung und Forschung, Umwelt

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Gleichstellungspolitik in Norwegen und Status des Arbeitsmarkts	4
2.	Horizontale Segregation am Arbeitsmarkt	5
3.	Grundlegende Erklärungsansätze für die horizontale Segregation	7
4.	Das Gender-Equality-Paradox (Geschlechtergleichstellungs-Paradoxon) bzw. Welfare State Paradox (Sozialstaats-Paradoxon)	8
5.	Umfang der öffentlichen Förderung im Bereich Gender-Forschung in Norwegen	11

1. Gleichstellungspolitik in Norwegen und Status des Arbeitsmarkts

Norwegen wird, ebenso wie die weiteren nordischen Länder Dänemark, Finnland, Island und Schweden, als Vorreiter in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit bzw. Gleichstellung von Frauen und Männern angesehen. Bestätigt wird diese Einschätzung durch regelmäßige Spitzenplätze in internationalen Ranglisten wie dem Global Gender Gap Index (GGGI) des Weltwirtschaftsforums, der auf 14 sozialen Indikatoren aus den Bereichen wirtschaftliche Teilhabe, Zugang zu Bildung, Gesundheit und Lebenserwartung sowie politische Teilhabe beruht und bei dem Norwegen im Jahr 2025 mit einer erreichten Geschlechterparität von 86,3 Prozent Rang 3 hinter Island (92,6 Prozent) und Finnland (87,9 Prozent) belegt hat.¹

Neben verschiedenen Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterdiskriminierung, zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und zur gerechteren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hat Norwegen auch bei der Stärkung der Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen eine Pionierrolle eingenommen. So hat Norwegen bereits im Jahr 2003 als erstes Land eine verbindliche Frauenquote für hohe Führungspositionen in börsennotierten Unternehmen und Unternehmen im Staatsbesitz eingeführt.² Ein zentraler Faktor der norwegischen Gleichstellungspolitik ist dabei das Instrument des Gender-Mainstreamings – so sollen Belange von Frauen in allen Politikfeldern mitgedacht werden.³ Dies zeigt sich auch in der Wissenschaft. Gender Studies sind nicht nur als eigenständiges Studienfach an norwegischen Universitäten vertreten, gendertheoretische Aspekte sind auch Teil einer Vielzahl anderer Studiengänge.⁴

Die Vorreiterrolle Norwegens im Bereich der Gleichstellungspolitik droht Stimmen in der Literatur zufolge jedoch verloren zu gehen. Zur Begründung wird ein Wandel weg vom Zusammenwirken zwischen Initiativen von Bevölkerung und Staat hin zu einer Dominanz staatlicher Vorgaben ebenso herangezogen wie die Anpassung an internationale und völkerrechtliche Standards, die auch andere Bevölkerungsgruppen wie Menschen mit Behinderung oder Migrationsgeschichte immer stärker in politische Gleichstellungsmaßnahmen einbeziehen.⁵

-
- 1 World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2025, Juni 2025, S. 5, abrufbar unter https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf. Dieser und alle weiteren Links wurden zuletzt abgerufen am 9. Juli 2026.
 - 2 Holst, Catherine/Teigen, Mari, Gender Equality Policies in Norway: From Innovator to Laggard?, in: Kolltveit, Kristoffer u.a., The Oxford Handbook of Norwegian Politics, 22. Oktober 2025, S. 605-620 (614), abrufbar unter <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198888581.013.0032>.
 - 3 Zum Thema siehe auch Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Zur Debatte um Gender-Mainstreaming in Norwegen, Sachstand vom 30. Mai 2018, WD 9 – 3000 – 024/18.
 - 4 Husu, Liisa/Grönroos, Maria, Gender Research and Gender Studies in the Nordic Region of Europe, In: Kortendiek, Beate u.a., Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft, 2017, S. 1-10 (3), abrufbar unter https://doi.org/10.1007/978-3-658-12500-4_150-2.
 - 5 Holst, Catherine/Teigen, Mari, Gender Equality Policies in Norway: From Innovator to Laggard?, in: Kolltveit, Kristoffer u.a., The Oxford Handbook of Norwegian Politics, 22. Oktober 2025, S. 605-620 (607), abrufbar unter <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198888581.013.0032>.

Auch mit Blick auf das bisher Erreichte ist das Gesamtbild nicht einheitlich. Karrieren von Frauen entwickeln sich langsamer als die von Männern, ein Großteil hochbezahlter und einflussreicher Tätigkeiten wird noch immer von Männern ausgeübt und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, der sogenannte Gender Pay Gap, besteht weiterhin.⁶ Ebenso besteht eine fort-dauernde Segregation der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt.

Der vorliegende Sachstand befasst sich mit dem Phänomen der horizontalen Segregation auf dem norwegischen Arbeitsmarkt, möglichen Erklärungsansätzen sowie der These, dass der zunehmende Ausbau des Sozialstaats und eine stärkere Gleichstellung mit einer steigenden Arbeitsmarktsegregation in Verbindung steht.

2. Horizontale Segregation am Arbeitsmarkt

Wird von Arbeitsmarktsegregation zwischen den Geschlechtern gesprochen, kann zwischen verschiedenen Aspekten unterschieden werden: Vertikale Segregation liegt vor, wenn das Geschlechterverhältnis mit steigender Hierarchieebene auseinanderdriftet. Horizontale Segregation bezeichnet die unterschiedliche Beteiligung von Männern und Frauen in den verschiedenen Berufen und Branchen des Arbeitsmarktes.⁷

Grundsätzlich kann in einer Vielzahl von Ländern, so auch in Deutschland, beobachtet werden, dass Frauen und Männer in beruflichen Tätigkeitsfeldern unterschiedlich stark repräsentiert sind. So finden sich in Deutschland im Jahr 2024 typische „Frauenberufe“ etwa im Dienstleistungs-, Erziehungs- und Pflegebereich; typische „Männerberufe“ dagegen im Handwerk, in der Elektrotechnik und der Mechatronik.⁸

Auch in Norwegen besteht ein Überrepräsentanz von Frauen bzw. Männern in spezifischen Tätigkeitsfeldern. Daten der nationalen Statistikbehörde Statistisk sentralbyrå (SSB) belegen, dass im Jahr 2025 der Anteil von Frauen an den Beschäftigten im öffentlichen Sektor bei 69,7 Prozent lag, wohingegen im privaten Sektor der Anteil lediglich 36,9 Prozent betrug. In einer Publikation

6 Holst, Catherine/Teigen, Mari, Gender Equality Policies in Norway: From Innovator to Laggard?, in: Kolltveit, Kristoffer u.a., The Oxford Handbook of Norwegian Politics, 22. Oktober 2025, S. 605-620 (604), abrufbar unter <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198888581.013.0032>.

7 Busch, Anne, Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt, Formen und Ausmaß der Segregation, Bundesstiftung Gleichstellung, November 2024, abrufbar unter <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wissen/themenfelder/geschlechtersegregation-am-arbeitsmarkt/#horizontale-segregation>.

8 Statistisches Bundesamt (Destatis), Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen, abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Indikatoren-Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/erwerbsbeteiligung-frauen-berufe.html>.

zur Teilung des Arbeitsmarktes aus dem Jahr 2017⁹ gibt das SSB an, dass dies in Teilen bereits auf nicht näher definierte Bildungsentscheidungen in der Oberschule zurückzuführen sein könnte.¹⁰

Eine Untersuchung aus dem Jahr 2024¹¹, die sich mit dem strategischen Vorgehen von Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlichem sozioökonomischen Status oder Geschlecht bei der Studienbewerbung befasst – also der Nutzung von zusätzlichen, nicht notenbasierten Mitteln zur Steigerung der Bewerbungschancen – stellt als Ausgangspunkt fest, dass trotz durchschnittlich besserer Abschlussnoten bei weiblichen Schulabsolventinnen bereits die Wahl der Studiengänge Unterschiede zu männlichen Bewerbern sichtbar mache. Sie bewerben sich für Studienprogramme mit hohen Anforderungen eher, wenn das Programm bereits einen hohen Frauenanteil hat.¹² Die Folge sei eine Überrepräsentanz von Bewerberinnen in Studiengängen, die als frauentypisch angesehen würden. Andere Bereiche (hauptsächlich naturwissenschaftlich-technische) blieben von Männern dominiert. Als Ausnahme werden die Felder Medizin und Rechtswissenschaften genannt, die in der Vergangenheit männlich-dominiert gewesen seien und nunmehr in gleichem Maße von Männern und Frauen angestrebt würden, mit einer Tendenz zu einem Überhang von Frauen.¹³ Dies entspricht in der Tendenz auch den für die EU verfügbaren Daten¹⁴; auch weitere Untersuchungen haben gezeigt, dass die Segregationsmuster in westlichen Ländern sich bemerkenswert ähnlich sind.¹⁵ Auffällig ist, dass die mehrheitlich von Frauen gewählten geistes- und sozialwissenschaftlichen Berufsfelder von relativ hoher Arbeitslosigkeit, Risiken für Über-

-
- 9 Statistisk sentralbyrå (SSB), Statistics on Indicators for gender equality in municipalities, 1. Dezember 2025, abrufbar unter <https://www.ssb.no/en/befolkning/likestilling/statistikk/indikatorer-for-kjonnsligestilling-i-kommunene>.
- 10 Statistisk sentralbyrå (SSB), Gender-divided labour market, 18. Dezember 2017, abrufbar unter <https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/gender-divided-labour-market>
- 11 Finger, Claudia/Strømme, Thea Bertnes, Stratified strategies? Gender, social background and access to selective fields in Norway, in: Research in Social Stratification and Mobility, Volume 98 (2025), 101061, abrufbar unter <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2025.101061>.
- 12 Finger, Claudia/Strømme, Thea Bertnes, Stratified strategies? Gender, social background and access to selective fields in Norway, in: Research in Social Stratification and Mobility, Volume 98 (2025), 101061, S. 3 abrufbar unter <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2025.101061>.
- 13 Finger, Claudia/Strømme, Thea Bertnes, Stratified strategies? Gender, social background and access to selective fields in Norway, in: Research in Social Stratification and Mobility, Volume 98 (2025), 101061, S. 1 abrufbar unter <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2025.101061>.
- 14 So ist belegbar, dass Frauen in Europa trotz eines Bildungsvorsprungs gegenüber Männern in bestimmten Bereichen statistisch deutlich unterrepräsentiert sind. Laut Statistischem Bundesamt haben im EU-Durchschnitt in der Altersgruppe der 30 bis 34-Jährigen 50 Prozent der Frauen, jedoch nur 39 Prozent der Männer einen Hochschul- oder vergleichbar hohen Abschluss. Dennoch machen Frauen in den Fachrichtungen „Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe“ nur 28 Prozent und in den Bereichen „Informations- und Kommunikationstechnologien“ lediglich 21 Prozent der Studierenden aus. Statistisches Bundesamt, Niedriger Frauenanteil in technischen Studiengängen, 31. März 2026, abrufbar unter <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/BildungKultur/Studienfachrichtungen.html>.
- 15 Barone, Carlo/Assirelli, Guilia, Gender segregation in higher education: an empirical test of seven explanations, 3. September 2019, in: Higher Education, Volume 79, S. 55-78 (56), abrufbar unter <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00396-2>.

qualifikation und insgesamt geringeren Vergütungsaussichten geprägt sind.¹⁶ Die Mechanismen hinter diesem Phänomen zu verstehen, ist daher wichtig, um die Gleichstellung von Frauen auch auf wirtschaftlicher Ebene zu fördern.

3. Grundlegende Erklärungsansätze für die horizontale Segregation

Die Studien- und Berufswahl hängt grundsätzlich nicht nur von einem singulären Faktor ab, sondern ist durch ein komplexes Zusammenspiel verschiedener sozialer, kultureller und ökonomischer Faktoren geprägt. Untersuchungen beziehen sich dabei häufig bereits auf die Segregation nach Geschlechtern im Hochschulbereich, da diese dort ebenfalls stark ausgeprägt sei und auf den Arbeitsmarkt durchschlage.¹⁷

In der Forschung wird eine Vielzahl verschiedener Erklärungsmodelle für die unterschiedlichen Berufsentscheidungen von Männern und Frauen vorgebracht. Gender-essentialistische Ansätze, die von geschlechter-inhärenten angeborenen Präferenzen ausgehen, werden dabei ebenso verfolgt wie Erklärungsansätze, die sich auf externe Faktoren wie gesellschaftliche Prägung und Rollenerwartungen beziehen. So fänden Männer „feminisierte“ Berufsfelder weniger attraktiv, wohingegen Frauen mit der Abschaffung formeller Zugangshürden tendenziell zwar in männlich dominierte Felder strebten, dabei aber gender-essentialistische Präferenzen zu einer Wahl von Berufsfeldern im sozialen Bereich führten.¹⁸

Eine Studie zu geschlechtsspezifischen Bildungsentscheidungen von norwegischen Zehntklässlern aus dem Jahr 2023¹⁹ befasste sich beispielsweise mit kulturellen Geschlechtervorstellungen. Sowohl Jungen als auch Mädchen hätten als männlich gesehene Tätigkeitsfelder als höherwertig angesehen als weiblich gelesene Berufe. Fiktiven (männlichen) Beispielschülern hätten Studienteilnehmer beider Geschlechter von der Wahl dieser weiblich assoziierten Tätigkeiten eher abgeraten, während dies bei Beispielschülerinnen nicht in gleichem Maße der Fall gewesen sei. Vor allem Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit gender-essentialistischen Glaubenssätzen hätten wiederum Mädchen vom Anstreben männlich gelesener Berufsabschlüsse abgeraten. Sowohl die Entwertung weiblicher Berufe als auch Stereotypen spielten somit bei der Berufswahl von insbesondere von Jungen (die ebenfalls Einfluss auf den Frauenanteil in bestimmten Feldern hat), aber auch von Mädchen eine Rolle.

16 Barone, Carlo/Assirelli, Guilia, Gender segregation in higher education: an empirical test of seven explanations, 3. September 2019, in: Higher Education, Volume 79, S. 55-78 (56), abrufbar unter <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00396-2>.

17 Finger, Claudia/Strømme, Thea Bertnes, Stratified strategies? Gender, social background and access to selective fields in Norway, in: Research in Social Stratification and Mobility, Volume 98 (2025), 101061, S. 1, abrufbar unter <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2025.101061>.

18 Finger, Claudia/Strømme, Thea Bertnes, Stratified strategies? Gender, social background and access to selective fields in Norway, in: Research in Social Stratification and Mobility, Volume 98 (2025), 101061, S. 2-3, abrufbar unter <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2025.101061>.

19 Reisel, Liza/Seehuus, Sara, Upacking the logics of gendered educational choices: 10th graders' evaluation of appropriate educational tracks, in: Educational Review, Volume 77 (1), S. 39–59, abrufbar unter <https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2182762>.

Mehrere gängige Erklärungsansätze für die ungleiche Geschlechterrepräsentanz in bestimmten Berufen wurden in einer Arbeit aus dem Jahr 2019²⁰ anhand einer Kohorte von italienischen Schulabgängern mit Hochschulzugangsberechtigung empirisch überprüft. Dabei seien Erklärungen, die sich auf Fähigkeitsunterschiede oder geschlechtsspezifische Karriereorientierung beziehen, nicht geeignet gewesen, die Geschlechtersegregation zu erklären. Dagegen seien Geschlechtsunterschiede beim Zugang zu Geistes- und Sozialwissenschaften zu 64 Prozent und beim Zugang zu Studiengängen im Bereich der bei Ingenieurwesen und Informations- und Kommunikationstechnologie zu 29 Prozent bereits durch Fachrichtungen in der Sekundarstufe erklärbar gewesen. Die geschlechtsspezifische Segregation im Hochschulbereich werde mithin zu einem erheblichen Teil bereits vor dem Hochschulzugang determiniert.

Weitere Faktoren, die in der Wissenschaft für unterschiedliche Bildungsentscheidungen von jungen Frauen und Männern herangezogen werden, seien hohe Wartezeiten auf die Zulassung zum Studium in bestimmten Fächern, die diese Optionen für junge Frauen mit Blick auf die Familienplanung weniger attraktiv machten, sowie Geschlechtsunterschiede bei Wettbewerbsorientierung und Selbstvertrauen bei restriktiven Zulassungsanforderungen.²¹

4. Das Gender-Equality-Paradox (Geschlechtergleichstellungs-Paradoxon) bzw. Welfare State Paradox (Sozialstaats-Paradoxon)

Für das Phänomen der horizontalen Arbeitsmarktsegregation werden in Teilen der wissenschaftlichen Literatur auch die Begriffe Gender Equality Paradox (Geschlechtergleichstellungs-Paradoxon) oder Welfare State Paradox (Sozialstaats-Paradoxon) verwendet. Hierbei wird ein Zusammenhang zwischen einem Voranschreiten der Gleichstellung und dem Ausmaß der horizontalen Arbeitsmarktsegregation angenommen.

Eine vieldiskutierte²² Studie aus dem Jahr 2018²³ stellte etwa einen negativen Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der in einem Land herrschenden Geschlechtergerechtigkeit und dem Anteil von Frauen in MINT-Studiengängen²⁴ her und kam zu dem Ergebnis, dass der Anteil von Frauen in diesen Studiengängen sinke, je höher der Global Gender Gap Index (GGGI) ausfalle, da

20 Barone, Carlo/Assirelli, Guilia, Gender segregation in higher education: an empirical test of seven explanations, 3. September 2019, in: Higher Education, Volume 79, S. 55-78 (56), abrufbar unter <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00396-2>.

21 Finger, Claudia/Strømme, Thea Bertnes, Stratified strategies? Gender, social background and access to selective fields in Norway, in: Research in Social Stratification and Mobility, Volume 98 (2025), 101061, S. 4, abrufbar unter <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562425000526>.

22 Siehe beispielsweise Luerweg, Frank, Das Paradox der Gleichberechtigung, spektrum.de, 29. Oktober 2022, abrufbar unter <https://www.spektrum.de/news/geschlechterunterschiede-das-paradox-der-gleichberechtigung/2071002>.

23 Stoet, Gijsbert/Geary, David C., The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education, in: Psychological Science, Volume 29 (4), S. 581-593, abrufbar unter <https://doi.org/10.1177/0956797617741719>.

24 Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. In der Studie wird die englische Abkürzung „STEM“ verwendet, die für Science, technology, engineering and mathematics (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik) steht.

Frauen grundsätzlich weniger Interesse an diesen Studiengängen hätten und bei freien Auswahlmöglichkeiten andere Entscheidungen trafen. Allerdings konnten die Ergebnisse von Wissenschaftlern der Universität Harvard nicht unabhängig reproduziert werden.²⁵ Auch ein Korrekturartikel²⁶, in dem die (zuvor nicht offen gelegte und nicht validierte) Methodik im Detail dargelegt wurde, konnte die Kritik nicht ausräumen.²⁷

Während dem Grunde nach übereinstimmend von einer starken horizontalen Segregation des norwegischen Arbeitsmarktes ausgegangen wird, konnte die neuere Forschung eine Verstärkung der Segregation nicht bestätigen: Eine durch den norwegischen Forschungsrat geförderte Untersuchung aus dem Jahr 2023²⁸ analysierte die Entwicklung des Segregationsgrads in mehreren Ländern. Sie legte dabei Daten zu Geschlecht und Tätigkeitsfeldern von Personen im Alter von 20-65 Jahren zugrunde, die über den Zeitraum von 2004 bis 2019 in 31 europäischen Ländern (darunter Norwegen) sowie in den USA erhoben wurden und die der Statistik der Europäischen Union zur Einkommen und Lebensverhältnissen (EU-SILC)²⁹ und der Current Population Survey (CPS)³⁰ entnommen wurden – insgesamt etwa 6,5 Millionen Datenpunkte.³¹

Die Studie bestätigt zunächst, dass sich die Arbeitsmarktsegregation tatsächlich im Zusammenhang mit dem Voranschreiten der Erwerbsbeteiligung von Frauen entwickle. Allerdings werde in der Fachliteratur häufig angenommen, dass eine sozialstaatliche Politik zwar Frauen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt ermutige, diese gleichzeitig aber in als weiblich angesehene Dienstleistungsberufe im öffentlichen Sektor und weg von lukrativen und einflussreichen Positionen

-
- 25 Reiches, Meredith/Richardson, Sarah S, We Dug Into Data to Disprove a Myth About Women in STEM, SLATE, 11. Februar 2020, abrufbar unter <https://slate.com/technology/2020/02/women-stem-innate-disinterest-debunked.html>.
- 26 Stoet, Gijsbert/Geary, David C., Corrigendum: The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education, 6. Dezember 2019, in: Psychological Science, Volume 31 (1), S. 110-111, abrufbar unter <https://doi.org/10.1177/0956797619892892>.
- 27 Richardson, Sarah u.a., Is There a Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Math (STEM)? Commentary on the Study by Stoet and Geary (2018), 11. Februar 2020, in: Psychological Science, Volume 31 (3), S. 338-341, abrufbar unter <https://doi.org/10.1177/0956797619872762>. Allerdings bestätigte Breda, Thomas u.a., Gender stereotypes can explain the gender-equality paradox, in: Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS), Volume 117, 8. Dezember 2020, abrufbar unter <https://doi.org/10.1073/pnas.2008704117> den Zusammenhang zwischen einer starken horizontalen Arbeitsmarktsegregation und Geschlechtergleichstellung. Geschlechterstereotypen – etwa, dass Jungen grundsätzlich besser in Mathematik seien als Mädchen – seien in Ländern mit fortgeschrittener Gleichstellung ausgeprägter.
- 28 Barth, Erling u.a., The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox, 18. März 2023, in: Work, Employment, Society (WES), Volume 38 (3), S. 766-786, abrufbar unter <https://doi.org/10.1177/09500170231155293>.
- 29 Nähere Informationen zu EU-SILC bei: Statistisches Bundesamt (Destatis), Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefahr/Methoden/EU-SILC.html>.
- 30 Nähere Informationen zur CPS bei: United States Census Bureau, About the Current Population Survey, abrufbar unter: <https://www.census.gov/programs-surveys/cps/about.html>.
- 31 Barth, Erling u.a., The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox, 18. März 2023, in: Work, Employment, Society (WES), Volume 38 (3), S. 766-786 (771 f.), abrufbar unter <https://doi.org/10.1177/09500170231155293>.

dränge.³² Auch die aktuelle Untersuchung geht davon aus, dass das Anwachsen des öffentlichen Sozialdienstleistungssektors ein zentraler Faktor des Geschlechtergerechtigkeits-Paradoxons ist, stellt aber im Ergebnis einen negativen Zusammenhang fest: Je größer der öffentliche Sektor, desto geringer die Segregation.³³ Im Ergebnis, so die Studie, führe fortschreitende Gleichstellung zu einer Transitionsphase, in der unbezahlte Sorgearbeit wie etwa Kinderbetreuung in weiblich dominierte Arbeitsmarktnischen wie die Arbeit als Erzieherin in Kindertagesstätten überführt werde. Sobald die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen sich an die der Männer angeglichen habe, sei eine Abnahme der Segregation zu erwarten.³⁴

Zudem wurde die Geschlechtersegregation nicht nur im Hinblick auf den Arbeitsmarkt, sondern auch unter Einbezug unbezahlter Hausarbeit betrachtet. So sei die Segregation der Tätigkeitsfelder zwischen weiblich und männlich gelesenen Tätigkeiten bei niedrigem Grad der Arbeitsmarktbeteiligung deutlich höher, wenn unbezahlte Sorgearbeit und die Haushaltsführung (die traditionell weiblich gelesen werden) ebenfalls mitberücksichtigt würden. Die Abnahme der Segregation ab einem gewissen Anteil der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen sei so noch deutlicher sichtbar. Aber selbst ohne Einbezug der unbezahlten Tätigkeiten steige die Segregation auf dem Arbeitsmarkt bei steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen zwar zunächst an, nehme aber nach Erreichen eines Höhepunkts kurvenförmig wieder ab.³⁵

Ein hohes Maß an öffentlichen Ausgaben im Bereich Gesundheit, Bildung und Pflege könne nach Einschätzung der Autoren zu einer Desegregation des Arbeitsmarktes beitragen.³⁶ Statt der Bezeichnung als Paradoxon plädieren sie für den Begriff „Gleichheitshürde“ („Equality Hurdle“), die überwunden werden müsse.³⁷

-
- 32 Barth, Erling u.a., The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox, 18. März 2023, in: Work, Employment, Society (WES), Volume 38 (3), S. 766-786 (768), abrufbar unter <https://doi.org/10.1177/09500170231155293>; mit Verweis auf Mandel, Hadas/Semyonov, Moshe, A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries, Mai 2006, in: American Journal of Sociology, Volume 111 (6), S. 1910-1949, DOI10.1086/499912.
- 33 Barth, Erling u.a., The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox, 18. März 2023, in: Work, Employment, Society (WES), Volume 38 (3), S. 766-786 (778 f., 781), abrufbar unter <https://doi.org/10.1177/09500170231155293>.
- 34 Barth, Erling u.a., The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox, 18. März 2023, in: Work, Employment, Society (WES), Volume 38 (3), S. 766-786 (767, 781 f.), abrufbar unter <https://doi.org/10.1177/09500170231155293>.
- 35 Barth, Erling u.a., The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox, 18. März 2023, in: Work, Employment, Society (WES), Volume 38 (3), S. 766-786 (775 ff., 779 ff.), abrufbar unter <https://doi.org/10.1177/09500170231155293>.
- 36 Barth, Erling u.a., The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox, 18. März 2023, in: Work, Employment, Society (WES), Volume 38 (3), S. 766-786 (781), abrufbar unter <https://doi.org/10.1177/09500170231155293>.
- 37 Barth, Erling u.a., The Equality Hurdle: Resolving the Welfare State Paradox, 18. März 2023, in: Work, Employment, Society (WES), Volume 38 (3), S. 766-786 (766), abrufbar unter <https://doi.org/10.1177/09500170231155293>.

5. Umfang der öffentlichen Förderung im Bereich Gender-Forschung in Norwegen

Aufgrund des oben genannten Grundsatzes des Gender-Mainstreaming, bei dem Genderforschung integrierter Bestandteil unterschiedlichster Bereiche sein soll, und des allgemeinen Grundsatzes, dass jeder Politikbereich selbst für die Finanzierung von Forschung und Entwicklung verantwortlich ist, lässt sich die Gesamtsumme aller Mittel für Genderforschung in Norwegen nur schwer erfassen. Beispielhaft sei darauf hingewiesen, dass der Norwegische Forschungsrat Mittel in Höhe von rund 2,5 Milliarden NKK für insgesamt 691 verschiedene Projekte mit Gender-Bezug für die Jahre 2019-2025 bewilligt hat.³⁸ 35 Prozent dieser Fördermittel gingen an den Bereich Forschungseinrichtungen, 54 Prozent gingen an den Hochschulbereich.³⁹ Die Institution zur Koordination der Gender-Aktivitäten in den Nordischen Ländern (Nordic Information on Gender⁴⁰), die unter dem Kürzel NIKK arbeitet, stellt zudem einen Fonds für Geschlechtergerechtigkeit bereit, den Nordic Gender Equality Fund⁴¹.

38 2,5 Milliarden NKK entsprechen ca. 220.750.000 Euro (Stand: Juli 2026).

39 The Norwegian Research Council, The Project Data Bank, abrufbar unter <https://prosjektbanken.forskningsradet.no/en#/Sprak=en>.

40 Nordisk institutt for kunnskap om kjønn (NIKK), wörtlich übersetzt: "Nordic Institute for Knowledge about gender", vgl. Homepage des NIKK unter <https://nikk.no/en/about-us/>.

41 NIKK, Nordic Gender Equality Fund, abrufbar unter <https://nikk.no/en/apply-for-funding/nordic-equality-fund/>. Die geförderten Projekte sind gelistet bei NIKK, Funded projects, abrufbar unter <https://nikk.no/en/apply-for-funding/fund-projects/>.