

EUROPÄISCHES PARLAMENT

2004



2009

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

2007/2206(INI)

7.2.2008

ENTWURF EINES BERICHTS

zum Thema „Frauen und Wissenschaft“
(2007/2206(INI))

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

Berichterstatlerin: Britta Thomsen

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	3
BEGRÜNDUNG	8

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zum Thema „Frauen und Wissenschaft“
(2007/2206(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf die Entschließung des Rates vom 20. Mai 1999 zum Thema Frauen und Wissenschaft¹,
- unter Hinweis auf die Entschließung des Rates vom 26. Juni 2001 zu Wissenschaft und Gesellschaft und zu Frauen in der Wissenschaft²,
- unter Hinweis auf die Entschließung des Rates vom 27. November 2003 über den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zur Wissensgesellschaft und deren gleichberechtigte Teilhabe an der Wissensgesellschaft mit Blick auf Wachstum und Innovation³,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 18. April 2005 zur Stärkung der Humanressourcen in Wissenschaft und Technologie im Europäischen Forschungsraum (8194/05),
- unter Hinweis auf den Beschluss Nr. 1982/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 über das Siebte Rahmenprogramm der Europäischen Gemeinschaft für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstration (2007 bis 2013)⁴ (RP 7),
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen⁵,
- unter Hinweis auf den Aktionsplan Wissenschaft und Gesellschaft der Kommission (KOM(2001)0714),
- unter Hinweis auf das Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen vom 11. März 2005 mit dem Titel „Women and Science: Excellence and Innovation - Gender Equality in Science“ (SEK(2005)0370),
- unter Hinweis auf das Grünbuch der Kommission vom 4. April 2007 mit dem Titel „Der Europäische Forschungsraum: Neue Perspektiven“ (KOM(2007)0161) und die

¹ ABl. C 201 vom 16.7.1999, S. 1.

² ABl. C 199 vom 14.7.2001, S. 1.

³ ABl. C 317 vom 30.12.2003, S. 6.

⁴ ABl. L 412 vom 30.12.2006, S.1.

⁵ ABl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15.

Arbeitsdokumente der Kommissionsdienststellen (SEK(2007)0412), das dem oben genannten Grünbuch der Kommission beigelegt ist,

- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 3. Februar 2000 zu der Mitteilung der Kommission „Frauen und Wissenschaft - Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung“¹,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 9. März 2004 zur Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben²,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 13. März 2007 zu dem Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010³,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 27. September 2007 zu der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union - 2007⁴,
 - gestützt auf Artikel 45 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter sowie der Stellungnahme des Ausschusses für Industrie, Forschung und Energie (A6-0000/2008),
- A. in der Erwägung, dass die Forschung für die wirtschaftliche Entwicklung der Europäischen Union überaus wichtig ist und Europa unter anderem 700 000 zusätzliche Forscher benötigt, um die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung zu verwirklichen,
- B. in der Erwägung, dass Forscherinnen in der EU eine Minderheit darstellen und im Durchschnitt nur 35 % der Forscher ausmachen, die im Staatssektor und im Hochschulsektor tätig sind, sowie im Durchschnitt nur 18% der Forscher, die im privaten Sektor arbeiten,
- C. in der Erwägung, dass nach Qualifikation, Wissenschaftsbereich und Alter und zudem nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten kaum vorliegen, auch nicht in den Mitgliedstaaten der EU,
- D. in der Erwägung, dass Forscherinnen größere Schwierigkeiten als Forscher bei der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben haben,
- E. in der Erwägung, dass immer noch ein erheblicher Mangel an Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen besteht,
- F. in der Erwägung, dass in der Mehrheit der Länder ein Gleichstand bei der Zahl der Frauen und der Männer in wissenschaftlichen Gremien immer noch nicht erreicht ist,
- G. in der Erwägung, dass einer der vorrangigen Aspekte, für den die EU gemäß dem Fahrplan für die Gleichstellung Maßnahmen ergreifen sollte, die ausgewogene

¹ ABl. C 309 vom 27.10.2000, S.57.

² ABl. C 102 E vom 28.4.2004, S. 492.

³ ABl. C 301 E vom 13.12.2007, S. 56.

⁴ *Angenommene Texte*, P6_TA(2007)0423.

Repräsentanz in Entscheidungsprozessen ist, da eine Zielvorgabe lautet, 25 % Frauen in Führungspositionen in der öffentlichen Forschung zu erreichen,

- H. in der Erwägung, dass der Europäische Forschungsrat es nicht geschafft hat, ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter herzustellen, da von den 22 Mitgliedern seines Wissenschaftlichen Rates lediglich fünf Frauen sind,
 - I. in der Erwägung, dass auf Frauen zwar mehr als 50 % der Studenten in der EU entfallen und sie einen Anteil von 43 % an den in der EU erworbenen Doktorgraden haben, sie jedoch lediglich in 15 % der leitenden akademischen Positionen tätig sind und somit einen erheblich geringeren Einfluss auf die Besetzung von Stellen mit Entscheidungsbefugnis haben,¹
 - J. in der Erwägung, dass für das derzeitige Siebte Rahmenprogramm für Forschung bei der Einreichung von Projektvorschlägen ein Aktionsplan zur Gleichstellung nicht vorgeschrieben ist,
 - K. in der Erwägung, dass aus Untersuchungen hervorgeht, dass die vorhandenen Systeme zur Bewertung und Einstellung von Mitarbeitern nicht geschlechterneutral sind,
-
- 1. macht die Mitgliedstaaten auf die Tatsache aufmerksam, dass in den Bildungssystemen in Europa weiterhin klischeehafte Vorstellungen der Geschlechterrollen gepflegt werden, insbesondere in Forschungsbereichen wie den Naturwissenschaften;
 - 2. stellt fest, dass Kultur und ein von Kultur geprägtes Verständnis der Begriffe „Forschung“ „qualitativ hochwertige Forschung“, „außerordentliche Leistungsfähigkeit“ und „Innovation“ die beruflichen Laufbahnen von Frauen im Bereich der Wissenschaft mitunter behindern;
 - 3. verweist auf die nach wie vor bestehende Unausgewogenheit beim Anteil von Männern und Frauen auf den verschiedenen Stufen wissenschaftlicher Laufbahnen und ist der Auffassung, dass Alternativen zu dem gegenwärtig weithin akzeptierten Modell der Unterrepräsentanz von Frauen in gehobenen Positionen („Leaking Pipeline“) erforderlich sind, um wirksame Maßnahmen zur Verbesserung dieser Lage zu schaffen; erachtet das Modell der „Push- und Pull-Faktoren“ als eine Alternative, da hierbei die Wechselwirkung der verschiedenen Faktoren berücksichtigt wird, etwa das Arbeitsumfeld, die Rollenvorbilder, der Wettbewerb, die Anforderungen an die Mobilität und die Aufgaben in der Familie;
 - 4. stellt fest, dass bei dem herkömmlichen, auf der Anzahl der Veröffentlichungen fußenden Ansatz zur Bewertung der Eigenschaften „außerordentliche Leistungsfähigkeit“ und „Arbeitsleistung“ die Tendenz besteht, Fertigkeiten zu unterschätzen, die häufig ihrer Eigenart nach als eher „weiblich“ erachtet werden, etwa Fertigkeiten im Bereich der Kommunikation;
 - 5. bedauert, dass sich die Unterbrechungszeiten, die in den wissenschaftlichen Laufbahnen von Frauen aufgrund von Familie gegeben sind, negativ auf ihre Aufstiegsmöglichkeiten

¹ Europäische Kommission: „Women & Science: Latest Statistics and Indicators – She Figures 2006“, S. 55.

auswirken, denn die meisten männlichen Kollegen haben keine solche Zeiten und können daher vergleichbare Positionen in jüngeren Jahren erreichen und sich somit einen Vorteil für ihre künftige berufliche Laufbahn verschaffen; fordert daher, dass das Alter nicht als Kriterium für außerordentliche Leistungsfähigkeit angeführt wird, ohne die familiäre Situation zu berücksichtigen;

6. stellt fest, dass Mobilität eine entscheidende Möglichkeit ist, um sich beruflich zu entwickeln und voranzukommen, und weist darauf hin, dass dies mit dem Familienleben nur schwerlich vereinbar ist;
7. stellt fest, dass aufgrund der derzeitigen Verfahren zur Einstellung von Mitarbeitern die Tendenz besteht, den Status quo zu erhalten, da bevorzugt männliche Forscher beschäftigt werden, und dass offenere und transparentere Einstellungsverfahren mehr Möglichkeiten bieten würden, um die Qualitäten, die eher bei Wissenschaftlerinnen gegeben sind, ebenso anzuerkennen und zu werten;
8. begrüßt die Maßnahmen der Europäischen Plattform der Frauen in der Wissenschaft, mit denen dafür gesorgt werden soll, dass die Teilnahme von Frauen am Wissenschaftsbereich gesteigert und die Zahl der Wissenschaftlerinnen in Positionen mit Entscheidungsbefugnis erhöht wird;
9. fordert die Kommission zu Maßnahmen auf, mit denen sowohl Wissenschaftler als auch Politiker für das Thema „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ sensibilisiert werden;
10. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, transparentere Verfahren zur Einstellung von Mitarbeitern zu schaffen und die Verpflichtung vorzusehen, in Bewertungs- und Auswahlgremien für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu sorgen, so dass in diesen mindestens 40 % Frauen und mindestens 40 % Männer vertreten sind;
11. fordert die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass dem Thema „Frauen und Wissenschaft“ im RP 7 Aufmerksamkeit geschenkt wird, indem Personen, die Positionen mit Entscheidungsbefugnis innehaben, Mitglied von Beratungs- und Bewertungsgremien sind, Aufforderungen zur Einreichung von Projekten ausarbeiten und Vertragsverhandlungen führen, speziell in Fragen der Gleichstellung geschult werden;
12. unterstreicht die Rolle der Infrastruktur bei der Förderung der Vereinbarung von Berufs- und Familienleben und die Bedeutung, die der Verbesserung der Absicherung wissenschaftlicher Laufbahnen zukommt;
13. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Situation durch die Integration des Aspekts der Familie zu verbessern, indem Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten und bessere Einrichtungen für die Betreuung von Kindern geschaffen werden, die Mehrkosten gedeckt werden, die beim Umzug mit Familie ins Ausland entstehen, und für den grenzüberschreitenden Zugang zu Einrichtungen der sozialen Sicherheit gesorgt wird; fordert bessere Bedingungen hinsichtlich des Elternurlaubs;

14. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Bestimmung der Begriffe „außerordentliche Leistungsfähigkeit“ und „leistungsfähiger Forscher“ zu ändern, um den Unterschieden bei den Laufbahnen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Rechnung zu tragen und diese zu überwinden; betont, dass Forscherinnen aus einem anderen Blickwinkel und mit einer anderen Auswahl von Themen zur Forschung im Allgemeinen beitragen;
15. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zugunsten von Forscherinnen zu ergreifen und die Unterstützungs- und Betreuungssysteme auszubauen sowie zielgerichtete Beförderungsmaßnahmen vorzusehen; stellt fest, dass einfache Maßnahmen, etwa ein Urteil, das insbesondere Frauen ermutigt, sich zu bewerben, sehr positive Wirkungen gezeitigt haben;
16. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Forschungsmittel spezifisch für Frauen vorzusehen, um der mangelhaften Finanzausstattung von Forscherinnen entgegenzuwirken;
17. betont, dass es wichtig ist, Mädchen zum Einschlagen einer wissenschaftlichen Laufbahn zu ermutigen, und schlägt vor, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten zu diesem Zweck Forscherinnen fördern, die als Vorbilder dienen, sowie weitere Maßnahmen annehmen und durchführen, die diesem Zweck zuträglich sind;
18. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Vernetzung unter Forscherinnen auf einzelstaatlicher, regionaler und EU-Ebene voranzutreiben, da sich dies als ein überaus wichtiges Instrument zur Stärkung der Rolle der Frau erwiesen hat, das die Attraktivität der Wissenschaft für Frauen erhöht und im Berufsleben stehenden Wissenschaftlerinnen einen Anreiz zur Teilnahme an der Debatte über Grundsatzfragen und zur Förderung ihres beruflichen Vorankommens bietet;
19. erachtet Aktionspläne zur Gleichstellung auf der Vorschlags- und Bewertungsstufe europäischer Rahmenprogramme als wesentliche Bestandteile der von der Europäischen Union und der Europäischen Kommission verfolgten allgemeinen Strategie zur durchgängigen Berücksichtigung der Gleichstellungsfrage (Gender Mainstreaming) und zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen; vertritt daher die Auffassung, dass diese Aktionspläne integraler Bestandteil der europäischen Forschungsfinanzierung bleiben sollten;
20. fordert die Kommission auf, die im RP 7 vorgesehenen Instrumente für das Gender Mainstreaming einer Halbzeitbewertung zu unterziehen;
21. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat, der Kommission, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen sowie den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

In diesem Bericht sollen die sozialen, kulturellen und sonstigen Hemmnisse aufgezeigt werden, an denen es liegt, dass Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert sind. Im Bericht wird kurz die heutige Situation dargelegt, jedoch geht es schwerpunktmäßig darum, nach vorne zu schauen und mögliche Lösungen sowie vorbildliche Praktiken aufzuzeigen, mit denen die Situation verbessert werden kann. Der Ausgangspunkt des Berichts ist die aktuelle Lage in Europa, die zeigt, dass Frauen im Bereich der Wissenschaft erheblich unterrepräsentiert sind.

Aus vorliegenden statistischen Angaben geht hervor, dass mehr Frauen als Männer eine Hochschulbildung durchlaufen, jedoch schlagen immer noch mehr Männer als Frauen eine Laufbahn im Bereich der Forschung ein. Der enorme Anstieg der Teilhabe von Frauen an der Hochschulbildung hat weder zu einer entsprechenden Änderung im Verhältnis der Zahl von Frauen und Männern in bestimmten Studiengängen noch in bestimmten Berufen geführt, d. h. weder zu einer Änderung der horizontalen geschlechterspezifischen Trennung noch zur Überwindung des geschlechterspezifischen Lohngefälles.

Warum sollte man sich mit der geschlechterspezifischen Trennung in der Welt der Wissenschaft befassen? Hierfür gibt es zwei Gründe: Erstens haben bestimmte Wissenschaftsbereiche einen höheren Status als andere und die Tatsache, dass Frauen in den Wissenschaftsbereichen mit einem höheren Status (etwas Physik) unterrepräsentiert sind, bedeutet, dass Wissenschaftlerinnen insgesamt einen geringeren Status als Wissenschaftler haben; zweitens ist es nicht auszuschließen, dass in den anspruchsvollen Wissenschaftsbereichen demnächst ein Mangel an wissenschaftlichem Personal besteht. Wenn die Fähigkeit, anspruchsvolle wissenschaftliche Arbeit zu leisten, als unabhängig vom Geschlecht erachtet wird, so wäre die Gruppe der hierfür zur Verfügung stehenden Personen viel größer, wenn Frauen in vollem Umfang in die Wissenschaft einbezogen würden.

Forscherinnen sind im Staatssektor und im Hochschulsektor mit 35 % (EU-Durchschnitt) nach wie in der Minderheit. In allen Ländern ist der Anteil der Forscherinnen im Staatssektor und im Hochschulsektor dennoch höher als im Unternehmensbereich, in dem jüngsten Zahlen zufolge auf Frauen im EU-Durchschnitt nur 18 % entfallen, wenn auch von Land zu Land erhebliche Unterschiede bestehen. Die Länder, in denen die geringste Zahl von Frauen in der Wirtschaftsforschung tätig ist, sind Deutschland (11,8 %), Österreich (10,4 %) und die Niederlande (8,7 %), während der Anteil in Lettland, Bulgarien und Rumänien mehr als 40 % beträgt. Die Lage bessert sich nur sehr allmählich. Die Zahl der Forscherinnen wächst lediglich in weniger als der Hälfte der Länder stärker als die der männlichen Forscher, und in einigen wenigen Ländern ist der Prozentsatz der Forscherinnen rückläufig.

Die Verteilung der Forscher und Forscherinnen auf die verschiedenen Wissenschaftsbereiche ergibt für Frauen und Männer ein unterschiedliches Bild. Forscher im Hochschulsektor arbeiten zu 54 % in den Naturwissenschaften oder in technischen Sparten, während die Frauen in diesen Bereichen auf einen Anteil von nur 37 % kommen. In der Verteilung der Forscher auf den großen Bereich der Wissenschaften insgesamt spiegelt sich natürlich die Studienwahl von Frauen und Männern wider. In den vergangenen Jahren wurden

verschiedene Untersuchungen vorgelegt, in denen Länder und geschichtliche Zeitabschnitte unter dem Aspekt der horizontalen geschlechterspezifischen Trennung im Hochschulbereich betrachtet wurden. Wie sich zeigt, ist die Zahl der Frauen in den technischen Fächern in den letzten 20 Jahren in den meisten Ländern gestiegen. Allerdings ist der Anstieg recht gering und häufig geringer als in anderen Berufen und Studienfächern. Anders ausgedrückt steigt die Zahl der Frauen überwiegend in denjenigen Studienfächern, in denen der Frauenanteil ohnehin hoch ist.

Der Gruppe von Faktoren, die die Studienwahl des Einzelnen bestimmen, liegen Klischees von der Geschlechterrolle zugrunde. Bei den Klischees handelt es sich um vereinfachte, gleichwohl häufig fest verankerte Vorstellungen von den Eigenschaften von Männern und Frauen. Sie tragen zur Perpetuierung der geschlechterspezifischen Rollen und der geschlechterspezifischen Trennung in der Berufswelt bei. In einigen Untersuchungen wird davon ausgegangen, dass sich die Klischees von der Geschlechterrolle im Laufe des Sozialisierungsprozesses herausbilden, in anderen hingegen davon, dass die Vorstellungen von der geschlechterspezifischen Rolle ein Leben lang gebildet und immer wieder aktiviert werden. Den Klischees zufolge zählen zu den typisch männlichen Eigenschaften unter anderem das Interesse an Technik, die Fähigkeit zu analytischem Denken, das handwerkliche Geschick, die Konzentration auf die berufliche Laufbahn und der berufliche Ehrgeiz, der Wille, sich durchzusetzen, Dominanz, egoistisches Verhalten sowie Impression-Management. Hingegen gelten als typisch weibliche Eigenschaften unter anderem die Kinderfreundlichkeit, das Interesse an der Familie, die Wertschätzung der Harmonie sowie Empathie, Emotionalität und Altruismus. Technik steht also offensichtlich eher mit männlichen als mit weiblichen stereotypen Eigenschaften im Zusammenhang, und somit gelten technische Berufe als ihrer Art nach typisch männlich und werden im Regelfall von Frauen nicht bevorzugt.

Die Geschlechterklischees sind nicht nur wichtig bei der Wahl des Studienfaches, sondern sie können auch den Prozess der Entscheidungsfindung bei der Zuweisung von Tätigkeiten oder der Forschungsfinanzierung beeinflussen. Spielen bei der Einstellung von Bewerbern die mit Männern verbundenen Klischees eine Rolle, so werden bevorzugt Männer eingestellt, während die Wahl bevorzugt auf Frauen fällt, wenn bei der Einstellung das weibliche Geschlechterklischee im Vordergrund steht.

Die familiäre Herkunft sowie die Mechanismen der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zur Peer-Group sind weitere Faktoren, die auf der zwischenmenschlichen Ebene eine Rolle spielen. Spielt ein Mädchen in der Kindheit mit Computern und technischem Spielzeug, so wird es möglicherweise von den Freundinnen als Außenseiterin betrachtet. In dieser Situation werden die Unterstützung und Förderung durch die Familie zu einer wichtigen sozialen Hilfestellung. Daher haben Studentinnen in Ingenieurs- und sonstigen Wissenschaftsfächern häufig mindestens einen Elternteil mit einem Beruf, der diesen Disziplinen zuzuordnen ist. Dies weist ferner darauf hin, dass ein weibliches Vorbild in einem als männlich geltende Beruf oder Studienfach wichtig ist.

Obwohl immer mehr Frauen Zugang zur Hochschulbildung haben und der Anteil von Absolventinnen in Ingenieur- und sonstigen technischen Fächern zunimmt, ist die horizontale geschlechterspezifische Trennung in den meisten Ländern erstaunlicherweise fast gar nicht

zurückgegangen. Das Vorhandensein einer „gläsernen Decke“ („Glass ceiling“) oder eines „klebrigen Bodens“ („Sticky floor“), der es Frauen erschwert, in leitende Positionen aufzusteigen, ist gut belegt und betrifft alle beruflichen Bereiche, selbst diejenigen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Der Mangel an Frauen in Führungspositionen ist in der Wissenschaft und Technik stärker ausgeprägt als in anderen Bereichen. Was die höchsten Positionen im universitären Bereich betrifft, so belief sich 2003 der Anteil der Lehrstuhlinhaberinnen und Frauen in gleichrangigen Positionen auf 15 %, was gegenüber dem Jahr 1999 einen Anstieg um zwei Prozentpunkte bedeutet. Aus den Daten über den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Gremien geht hervor, dass von Land zu Land erhebliche Unterschiede bestehen. In den nordischen Ländern werden fast 50 % erreicht, während in der Mehrzahl der Länder der Gleichstand immer noch nicht erreicht ist und der Anteil in mehreren neuen Mitgliedstaaten sogar unter 10 % liegt.

Bei der Diskussion über die Kluft zwischen den Geschlechtern und der Hierarchie in Forschungseinrichtungen neigt man weltweit dazu, auf eine direkte „Pipeline“ zwischen der Ebene der Doktoranden und der Ebene der Professoren zu verweisen. Die meisten Forscher beginnen als Doktoranden, sind dann als Postdoktoranden, Forscher oder Assistenzprofessoren tätig und werden dann zum außerordentlichen Professor und schließlich in einigen Fällen zum ordentlichen Professor befördert, wie aus Abbildung 3.1 hervorgeht. Weicht der Anteil der Frauen von einer Ebene zur anderen ab, wird davon ausgegangen, dass die „Pipeline leckt“, d. h. dass Forscherinnen das System verlassen, weil sie nicht befördert werden.

In dem Maße, wie Wissenschaftler in ihrer beruflichen Laufbahn vorankommen, wird es auch wahrscheinlicher, dass sie in höhere Positionen befördert werden. Mit wachsender Dienstzeit erhöht sich auch die Wahrscheinlichkeit der Beförderung. Jedoch erfolgt die Beförderung von Frauen offenbar langsamer als von Männern: Die diesbezüglichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind statistisch signifikant.

Die Tatsache, dass Frauen später mit einer wissenschaftlichen Laufbahn beginnen, lässt sich nicht allein mit der geringen Präsenz von Frauen in gehobeneren Positionen beispielsweise beim Spanischen Forschungsrat CSIC erklären, denn bei gleicher Dauer der beruflichen Laufbahn werden Frauen langsamer befördert als Männer. Aus den Daten geht hervor, dass sich die langsamere Beförderung von Frauen in einigen Bereichen (Werkstoffkunde, Biologie/Biomedizin, Physik) möglicherweise zum Teil mit der unterschiedlichen Produktivität erklären lässt, nicht hingegen in anderen Bereichen. Zur Erklärung der unterschiedlichen Produktivität und der ungleichen Behandlung von Männern und Frauen in der Wissenschaft wurden personenbezogene Merkmale, soziale Faktoren und der Zugang zu Ressourcen herangezogen.

Zu den organisatorischen und institutionellen Faktoren der geschlechterspezifischen Trennung zählen Mechanismen der ungleichen Behandlung, die auf der Ebene von Unternehmen, Forschungseinrichtungen, für die Forschungsfinanzierung zuständigen Instituten usw. angesiedelt sind. Wichtige institutionelle Mechanismen, die sich auf die geschlechterspezifische Trennung auswirken, sind die Verfahren zur Einstellung von Mitarbeitern, die Beförderungspraktiken, die Entscheidungs- und Bewertungsprozesse sowie das Vorhandensein von geschlechterspezifisch geprägten Einstellungen am Arbeitsplatz.

Zu den Einstellungspraktiken liegen kaum Untersuchungen vor, was hauptsächlich auf Schwierigkeiten beim Zugang zu den betreffenden Daten der Institutionen zurückzuführen ist. Die geschlechterspezifische Trennung bei den Einstellungspraktiken hat Auswirkungen auf eine ganze Reihe aufeinanderfolgender Stufen: die Art und Weise, in der man potenzielle Mitarbeiter über Stellen informiert und ihr Interesse daran weckt, das Vorstellungsgespräch, die Übermittlung des Arbeitsplatzangebots und seine Qualität, d. h. auf das Anfangsgehalt und die Leistungen für die Mitarbeiter. Jede dieser Stufen kann durch die unterschiedliche Behandlung der männlichen und weiblichen Bewerber beeinflusst werden, und auch die Einstellungsentscheidungen können Geschlechterklischees oder der Bevorzugung von Bewerbern des eigenen Geschlechts unterliegen. Die Rolle, die die Beförderungs- und Bewertungspraktiken bei der Schaffung der geschlechterspezifischen Trennung spielen, ist sogar noch schlechter belegt als die der Einstellungspraktiken. Was die erfolgreiche Finanzierung betrifft, so bestehen zwar statistisch keine signifikanten Unterschiede, jedoch schneiden Männer im Regelfall hierbei immer noch etwas besser ab als Frauen, wobei es in bestimmten Bereichen in bestimmten Ländern ganz erhebliche Unterschiede gibt. Stattdessen ist die sehr geringe Zahl von Bewerbungen von Frauen, beispielsweise im Ingenieurwesen, ein Faktor, der weitaus begrenzender wirkt. Abschließend sei hinsichtlich der geschlechterspezifisch geprägten Einstellungen am Arbeitsplatz folgende Aussage beispielhaft angeführt: „Um als Ingenieur eingestellt zu werden, muss man wie ein Ingenieur aussehen, wie ein Ingenieur sprechen und wie ein Ingenieur auftreten. Meist bedeutet dies, dass man wie ein Mann aussehen, sprechen und auftreten muss“¹ — und das gilt nach wie vor.

Dieses Ergebnis macht eine Reihe von Empfehlungen erforderlich, um den Frauenanteil in Wissenschaft und Technik auf allen Stufen der beruflichen Laufbahn zu erhöhen. Unter anderem ist Folgendes zu empfehlen:

- Intensivierung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Laufbahnen von Frauen in der Wissenschaft;
- Durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellungsfrage in den Programmen der EU und in einzelstaatlichen Programmen;
- Schaffung von Möglichkeiten für die berufliche Laufbahn von Forscherinnen und Forschern im Bereich der akademischen und nichtakademischen Forschung;
- Schaffung eines interdisziplinären Programms zur Entwicklung der Humanressourcen in Forschungszentren;
- Schaffung moderner Programme für Führungspositionen in der Wissenschaft, die u.a. Folgendes betreffen: interdisziplinäre und interkulturelle Kommunikation, Kompetenz in Geschlechterfragen, Führungseigenschaften in der Wissenschaft, Coaching-/Beaufsichtigungsfähigkeiten, Mentoringkompetenz usw.

¹ Robinson, J.G. und J.S. McIlwee (1991): „Men, Women, and the Culture of Engineering“, The Sociological Quarterly, 32: 406.