

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften:

"Frauen und Wissenschaft - Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen
Forschung"

KOM(99) 76 endg.; Ratsdok. 6237/99

Übermittelt vom Bundesministerium der Finanzen am 5. März 1999 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage ist von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 19. Februar 1999 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

Die Vorlage wird voraussichtlich von der Gruppe "Forschung" beraten.

Hinweis: vgl. Drucksache 379/97 = AE-Nr. 971193.

Inhalt.

ZUSAMMENFASSUNG.....	2
EINLEITUNG.....	3
1. ALLGEMEINER KONTEXT.....	4
1.1. Die Politik der Europäischen Union für Chancengleichheit.....	4
1.1.1. EG-Vertrag.....	4
1.1.2. Einbindung der Chancengleichheit in die übrige Politik.....	4
1.2. Die Lage in den Mitgliedstaaten.....	4
1.2.1. Überblick über die Lage der Frauen in der Forschung.....	4
1.2.2. Die Politik der Mitgliedstaaten.....	7
1.2.3. Das nordamerikanische Konzept.....	8
2. MASSNAHMEN DER KOMMISSION.....	8
2.1. Debatte und Erfahrungsaustausch - eine Sachverständigengruppe, eine Gruppe nationaler Beamter und ein Netz für Wissenschaftlerinnen...	8
2.2. Ein einheitliches Konzept im Fünften Rahmenprogramm.....	9
2.2.1. Forschung von Frauen.....	10
2.2.2. Forschung für Frauen.....	12
2.2.3. Forschung über Frauen.....	13
2.3. Eine Koordinierungsstelle für die Beobachtung des Verhältnisses von „Frauen und Wissenschaft“ im Fünften FTE-Rahmenprogramm.....	13
SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	14
Anhang : 1. Die Politik der Mitgliedstaaten.....	15
2. Verteilung von Männern und Frauen in den Studiengängen.....	45

ZUSAMMENFASSUNG

Eine Europäische Union, die im Dienste ihrer Bürger stehen will, muß sich gemäß ihren allgemeinen Grundsätzen Ziele setzen, um die Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Forschung zu verwirklichen. Angesichts der gegenwärtigen Unterrepräsentation der Frauen besteht das Ziel darin, ihre Beteiligung an der europäischen Forschung zu fördern. Hierfür sind Bemühungen auf europäischer wie auf einzelstaatlicher Ebene erforderlich, wobei die Kommission die Debatte und den Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten fördern will.

Durch ihre Informationspolitik wird die Kommission ferner darauf achten, daß die Frauen ausreichend über ihre Programme und Aktionen informiert sind, mit denen ihre Beteiligung an der wissenschaftlichen Forschung erhöht werden soll.

Die Kommission verpflichtet sich, erhebliche Bemühungen zu unternehmen, um die Beteiligung der Frauen an den gemeinschaftlichen Forschungsprogrammen zu erhöhen; beim gesamten Fünften FTE-Rahmenprogramm soll der Frauenanteil an Marie-Curie-Stipendien, beratenden Versammlungen und Gutachtergremien durchschnittlich mindestens 40% betragen.

In den Kommissionsdienststellen werden ein Referat und die Arbeitsgruppe „Frauen und Wissenschaft“ eingerichtet, um die Maßnahmen zur Förderung der Frauen in der europäischen Forschung zu koordinieren.

EINLEITUNG

Frauen sind immer zahlreicher in den meisten Bereichen des wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Lebens vertreten, wo sie auch eine immer größere Rolle spielen. Jedoch sind weiterhin nur sehr wenige Frauen in der wissenschaftlichen Forschung¹ und technologischen Entwicklung tätig.

Diese Lage muß sich im Interesse der Chancengleichheit von Männern und Frauen, die ein demokratisches Erfordernis und eine politische Priorität der Europäischen Union darstellt, ändern. Darüber hinaus wäre es der Sache abträglich, wenn auf die Bereicherung, die eine größere Beteiligung der Frauen in der Forschung darstellt, verzichtet würde; denn eine Bereicherung wäre es sowohl im Hinblick auf die Methoden als auch auf die Interessengebiete und die von der Forschung verfolgten Ziele.

Es ist zu beobachten, daß den Mitgliedstaaten und den Hochschulen diese Lage mittlerweile stärker bewußt wird. Das Europäische Parlament hat ein großes politisches Interesse an der Förderung der Frauen in der Forschung bekundet. Auf der Konferenz „Frauen und Wissenschaft“, die gemeinsam von der Kommission und dem Europäischen Parlament vom 28. bis 29. April 1998 in Brüssel veranstaltet wurde, haben Wissenschaftlerinnen und politische Entscheidungsträgerinnen gefordert, die Bemühungen zu verstärken, damit mehr Frauen in der europäischen Forschung vertreten sind.

Die Unterrepräsentation der Frauen in der Forschung hat zahlreiche, völlig unterschiedliche Ursachen. Eine ausgewogene Verteilung von Männern und Frauen in einer auf diese Weise bereicherten wissenschaftlichen Forschung kann nur auf längere Sicht gemeinsam mit allen Betroffenen erreicht werden, und dafür ist ein systematisches und progressives Konzept erforderlich.

In diesem Zusammenhang will die Kommission zwei Ziele verfolgen:

- Förderung der Debatte und des Erfahrungsaustausches zwischen den Mitgliedstaaten zu diesem Thema, um die Wirksamkeit der Bemühungen auf allen Machtebenen zu optimieren,
- Ausarbeitung eines überzeugenden Konzepts zur Förderung der Frauen in der von der Union finanzierten Forschungstätigkeit, so daß wesentlich mehr Frauen während der Laufzeit des Fünften FTE-Rahmenprogramms der Gemeinschaft daran teilnehmen können. In diesem Sinn strebt die Kommission einen Frauenanteil von 40% an den Marie-Curie-Stipendien, beratenden Versammlungen und Gutachtergremien an.

In dieser Mitteilung werden die von der Kommission in der Forschung und technologischen Entwicklung ergriffenen Maßnahmen vorgestellt, mit denen die beiden oben genannten Ziele erreicht werden sollen, wobei sie im allgemeineren Kontext der EU-Politik für Chancengleichheit und der Bemühungen der Mitgliedstaaten betrachtet werden.

¹ „Wissenschaft“ bezieht sich hier auf alle wissenschaftlichen Fachrichtungen, die Wissen liefern, d.h. sowohl die Natur- als auch die Geisteswissenschaften

1. ALLGEMEINER KONTEXT

1.1. Die Politik der Europäischen Union für Chancengleichheit

1.1.1. EG-Vertrag

Die Chancengleichheit von Männern und Frauen war bei der Schaffung der Europäischen Gemeinschaft auf den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen beschränkt, wurde aber in Artikel 2 und 3 des Amsterdamer Vertrages festgeschrieben und zählt nunmehr zu den Zielen der Union. Aufgrund des neuen Artikels 13 können Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung ergriffen werden, während mit Artikel 141 die Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf eine spezielle Rechtsgrundlage gestellt wird.

1.1.2. Einbindung der Chancengleichheit in die übrige Politik

Seit 1996 verfolgt die Kommission bei der Chancengleichheit von Männern und Frauen das Konzept des „mainstreaming“, d.h. die Chancengleichheit soll in alle wichtigen Politikbereiche Eingang finden. Dieses in der Mitteilung KOM(96)97 endg. vorgestellte Konzept ermöglicht nicht nur, die Wirksamkeit der Maßnahmen zu optimieren, sondern auch die entsprechende Politik, im Zusammenhang zum „mainstreaming“, zu verbessern.

So wird in der neuen Beschäftigungsstrategie, die im Dezember 1997 auf der Tagung des Europäischen Rates in Luxemburg aufgrund der Mitteilung der Kommission KOM(97)497 beschlossen wurde, die Chancengleichheit von Männern und Frauen als einer der vier Schwerpunkte für die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie festzuschreiben.

In der Strukturfondspolitik wie auch in der Entwicklungspolitik wurde ebenfalls Pionierarbeit auf diesem Gebiet geleistet. So wird die Chancengleichheit von Männern und Frauen in den Vorschlägen für eine Verordnung des Rates zu den Strukturfonds [KOM(98)131] als eines der Ziele genannt.

Anlässlich des Starts des Fünften Rahmenprogramms für Forschung und technologische Entwicklung (1998-2002) hat die Kommission beschlossen, sich besonders dem Thema Chancengleichheit zu widmen, d.h. die Beteiligung der Frauen an der europäischen Forschung zu fördern, wie sie es als politische Herausforderung in ihrem Zwischenbericht über Maßnahmen im Nachgang zu ihrer Mitteilung "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft" [KOM(98)122endg.] angekündigt hatte.

1.2. Die Lage in den Mitgliedstaaten

1.2.1. Überblick über die Lage der Frauen in der Forschung

Es gibt nahezu keine Statistik der Fünfzehnergemeinschaft über die Präsenz der Frauen in der Wissenschaft, nach dem Abschnitt des Hochschulabschlusses. Nachstehend wird der gemeinschaftsweite durchschnittliche Frauenanteil in den einzelnen Fachrichtungen für 1994/1995 auf Gemeinschaftsebene aufgeschlüsselt:

Fachrichtung	Frauenanteil unter den Studierenden
Geisteswissenschaften, Angewandte Kunst, Religion	65,6
Sozialwissenschaften	49,5
Recht	53,9
Naturwissenschaften	44,4
Mathematik, Informatik	27,6
Medizin	68,1
Ingenieurwissenschaften, Architektur	18,7
Sonstige	66,9

Hinter diesen Durchschnittswerten verbergen sich geographische Unterschiede. So sind Frauen in Italien, Spanien und Portugal in Mathematik/Informatik und Ingenieurwissenschaften/Architektur weniger unterrepräsentiert als in den anderen Ländern der Europäischen Union².

Trotz dieser geringeren Unterrepräsentation der Frauen im südlichen Teil der Union, wird es deutlich, daß sich die Studentinnen nicht gleichmäßig auf die verschiedenen Fachrichtungen verteilen. Mit den Gemeinschaftsprogrammen für allgemeine (Socrates) und berufliche Bildung (Leonardo da Vinci) können Projekte unterstützt werden, die die Entscheidung der Frauen zugunsten von weniger traditionellen Studienfächern fördern, wie etwa Projekte zur Entwicklung von Modulen oder Lehrmitteln, von adaptierten curricula für die Ausbildung der Lehrkräfte, oder zur Aufklärung aller an der allgemeinen und beruflichen Bildung Beteiligten, insbesondere der Berufsberater und der Eltern, sowie zur Einführung von Tutorien (mentoring). Die Arbeitsgruppe „Studien für Frauen“, die themenbezogene Netze im Rahmen von Erasmus/Socrates oder auch die Wanderausstellung „Die andere Hälfte der Wissenschaft“, die in zahlreichen Schulen aller Mitgliedstaaten gezeigt wurde, sind hier besonders hervorzuheben.

Zur Lage der Wissenschaftlerinnen auf dem Arbeitsmarkt liefern die statistischen Angaben ein äußerst unbefriedigendes Ergebnis.

² Schlüsselzahlen über die Ausbildung in der Europäischen Union 1997 (Tabelle F14 – S. 98 f.); vergl. Anhang 2)

Gleichwohl wird der Frauenmangel in der Forschung regelmäßig angeprangert. Im Jahr 1993 haben die Kommission³ und das Europäische Parlament⁴ Seminare veranstaltet, auf denen diese Beobachtungen für Europa bestätigt wurden. Im „World Science Report“ der UNESCO von 1996 wird der Werdegang der Frauen in der Wissenschaft mit einem löchrigen Schlauch verglichen. Auch wenn die Anzahl der Absolventinnen naturwissenschaftlicher Fächer zunimmt, verteilen sie sich doch nicht von selbst gleichmäßig auf die verschiedenen Berufe. Nachdem Frauen mit dem Hochschulabschluß die entscheidende Hürde genommen haben, verwehren ihnen dann häufig so viele Hindernisse eine wissenschaftliche Karriere, daß die Unterbeschäftigung bei Wissenschaftlerinnen sehr hoch ist.

Diese Hindernisse treten während des gesamten Werdeganges auf. Einige sind auf die Besonderheiten der wissenschaftlichen Karriere zurückzuführen, andere ergeben sich aus der allgemeinen Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Grob lassen sich vier entscheidende Phasen ausmachen: 1. Verbleib auf dem Arbeitsmarkt, 2. Verbleib in der wissenschaftlichen Laufbahn, 3. Vorwärtkommen in der wissenschaftlichen Karriere, 4. Ernennung auf Führungspositionen in der Wissenschaft.

Zu diesen vier Phasen liegen nur unvollständige Daten vor, doch stimmen die Erfahrungsberichte häufig überein. Die Frauen, die die wissenschaftliche Laufbahn weiter verfolgen, werden diskriminiert, stehen in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und erhalten niedrigere Stipendien als ihre männlichen Kollegen⁵. Sie werden selbst in den Fachrichtungen, in denen sie die Mehrheit der Absolventen stellen⁶, äußerst selten auf höhere Posten ernannt. Ferner wurde im Vereinigten Königreich festgestellt, daß Wissenschaftlerinnen eher den Arbeitsmarkt verlassen als ihre männlichen Kollegen⁷, und daß Frauen, eher als Männer ihre wissenschaftliche Karriere zugunsten einer Lehrtätigkeit oder einer nicht wissenschaftlichen Beschäftigung aufgeben⁸.

³ Frauen in der Wissenschaft, internationaler Workshop, von der Europäischen Kommission veranstaltet (15.-16.2.1993)

⁴ Die mangelnde Präsenz von Frauen in Forschung und Technik. Wie kann die Lage von Studentinnen und Arbeitnehmerinnen in F&T verbessert werden?, eine Veranstaltung des Ausschusses STOA (Scientific and Technological Options Assessment) und des Europäischen Parlaments, November 1993

⁵ Wenneras Christine und Wold Agnès, Sexism and nepotism in peer-review, Nature 387, 341-343 ; 1997. Passion and prejudice in research, Nature 390, 201-204 ; 1997. Mason Joan, Gender dimensions in science, Science and public policy, Dezember 1997. Vestergaard E., and M. Taarnby. Forskning i forskningsmidler. Ansøgere til statens sundhedsvidenskabelige forskningsråd. Århus : Analyseinstitut for forskning, 1998.

⁶ Osborn Mary, „Frauen und Naturwissenschaften – In den meisten EU-Staaten ist immer noch sehr wenig Raum für Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen“, Beitrag auf der Konferenz „Frauen und Wissenschaft“, eine Veranstaltung der Europäischen Kommission in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament - Brüssel, 28 und 29 April 1998 (Das Protokoll wird in Kürze veröffentlicht).

⁷ The Rising Tide, a report on Women in Science, Engineering and technology, 1995

⁸ Glover, J. & Fielding J., Gender and SET project, vorgestellt auf der Sitzung der « Science Alliance » - London, März 1998.

Die Indikatoren, an denen sich die Lage der Wissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Laufbahn genauer und verlässlicher ablesen läßt, müssen auf jeden Fall verbessert werden, damit Maßnahmen beschlossen und die Fortschritte bewertet werden können. Die Kommission wird in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den zuständigen internationalen Organisationen entsprechende Arbeiten beginnen.

1.2.2. Die Politik der Mitgliedstaaten⁹

In den neunziger Jahren wurde allen Mitgliedstaaten bewußt, daß die Frauen in der Wissenschaft unterrepräsentiert sind und daß sich dies ändern muß. Die einzelnen Staaten haben hierbei jedoch eine unterschiedliche Politik betrieben.

Maßnahmen für positive Aktionen und quantitative Ziele

In Deutschland werden für den Zeitraum von 1996 bis 2000 720 Millionen DM (368 Millionen EURO) für Stipendien bereitgestellt, mit denen Frauen die Qualifikation erwerben können, die sie für die Ernennung zur Hochschulprofessorin benötigen. In Dänemark beträgt das Programm FREJA (Female Researchers in Joint Action), mit dem Forschungsprojekte junger, hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen finanziert werden, 78 Millionen DKR (10,5 Millionen EURO) für vier Jahre. In Schweden wurden 32 Lehrstühle, 73 Stellen für Forschungsassistenten und 120 Stipendien für Postdoktorandenstudien für die unterrepräsentierten Frauen geschaffen, während in Finnland Quoten (40%) für die Zusammensetzung aller Ausschüsse und ähnlichen Versammlungen, einschließlich der vier Nationalen Forschungsräte, beschlossen wurden.

Förderung der Frauen an den Hochschulen während der gesamten Ausbildung

In den Niederlanden hat die Regierung Beauftragte für die Chancengleichheit an den Hochschulen eingesetzt und eine Aufklärungskampagne in den weiterführenden Schulen gestartet, um die Mädchen zur Wahl naturwissenschaftlicher Fächer zu ermutigen. In Italien hat das Ministerium für die Hochschulen und die wissenschaftliche Forschung eine Arbeitsgruppe über die Unterschiede und die Studienwahl der Frauen an den Hochschulen eingerichtet („Gruppo di lavoro su culture delle differenze e studi delle donne nella istituzione universitaria“). In Frankreich, Irland und im Großherzogtum Luxemburg wurden verschiedene Ausbildungsmaßnahmen ergriffen, um die Mädchen zu einem wissenschaftlichen Werdegang zu ermutigen.

Schaffung von Verwaltungseinrichtungen

Das Vereinigte Königreich hat ein Referat für die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Ministerium für Handel und Industrie geschaffen, das mit dem Ministerium für Bildung und mit den Forschungsräten zusammenarbeitet. In Deutschland wurde das Referat „Frauen in Bildung und Forschung“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung geschaffen. In Italien wurde 1998 der Ausschuß „Chancengleichheit“ im Nationalen Forschungszentrum (CNR) gegründet.

« Women's studies »

⁹ Im Anhang I wird diese Politik ausführlicher beschrieben.

In den meisten Mitgliedstaaten ist eine Zunahme der Studien und Forschungsarbeiten zur Geschlechterfrage zu beobachten.

1.2.3. Das nordamerikanische Konzept

Der amerikanische Kongreß verabschiedete 1981 das Gesetz « The Science and Technology Equal Opportunities Act/National Science Foundation Authorization Act », wonach der Direktor der National Science Foundation (NSF) folgende Aufgaben hat:

- Er übermittelt dem Kongreß und den Regierungsbeamten alle zwei Jahre einen statistischen Bericht über den Anteil von Frauen und anderen Minderheiten an der Beschäftigung und der Ausbildung in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Seit 1982 legt der NSF jedes zweite Jahr den Bericht « Women and Minorities in Science and Engineering » vor.
- Er richtet Programme zur Bekämpfung der Diskriminierung bei der Einstellung ein. Das laufende Programm für Frauen lautet POWERE, *Professional Opportunities for Women in Research and Education*.

Der Ausschuß « Women in Science and Engineering » wurde im National Research Council geschaffen.

Der Kanadische Rat für Forschung in den Natur- und Ingenieurwissenschaften (CRSNG) gründete 1989 einen nationalen Lehrstuhl für Frauen in den Ingenieurwissenschaften. Im Oktober 1996 hat der CNSNG 1,25 Millionen kanadische Dollar (745,601 EURO) für fünf Lehrstühle zur Verfügung gestellt. Diese Investition von 250 000 Dollar (149,120 EURO) pro Lehrstuhl für eine Dauer von fünf Jahren wird zu mindestens 50% von großen Privatunternehmen wie Altan, IBM, Norden, Pétro-Canada mitfinanziert. Die für diese Lehrstühle ausgewählten ordentlichen Professorinnen (drei Ingenieurinnen und zwei Naturwissenschaftlerinnen) haben ihre Stelle 1997 angetreten.

2. MASSNAHMEN DER KOMMISSION

Die von der Kommission ausgeführten Massnahmen verfolgen zwei Ziele:

- die Förderung der Debatte und des Erfahrungsaustausches zwischen den Mitgliedstaaten über dieses Thema
- die Ausarbeitung eines einheitlichen Konzepts zur Förderung der Frauen in den von der Union finanzierten Forschung, so daß wesentlich mehr Frauen am Fünften FTE-Rahmenprogramms der Gemeinschaft teilnehmen können. Ziel ist es, in den einzelnen Gremien 40% aller Stellen mit Frauen zu besetzen, wobei selbstverständlich hervorragende wissenschaftliche Leistungen als Kriterium ausschlaggebend sind.

2.1. Debatte und Erfahrungsaustausch - eine Sachverständigengruppe, eine Gruppe nationaler Beamter und ein Netz für Wissenschaftlerinnen

Wie gesagt, werden äußerst vielfältige Maßnahmen in den einzelnen Mitgliedstaaten ergriffen, die sich allein darin ähneln, daß sie immer stärker auf die Förderung von Frauen in der Forschung abzielen. Hierbei scheint es besonders ratsam, die Debatte über

die verschiedenen Maßnahmen und den Erfahrungsaustausch zu fördern. Auf diese Weise können alle Beteiligten die Wirksamkeit ihrer eigenen Aktionen optimieren und ihr Ziel mit neuer Intensität verfolgen. Dies wurde im übrigen nachdrücklich von zahlreichen Teilnehmerinnen der Konferenz „Frauen und Wissenschaft“ gefordert, die im April 1998 von der Kommission in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament veranstaltet wurde.

In diesem Zusammenhang hat die Kommission im November 1998 eine *Sachverständigengruppe*¹⁰ mit zwölf Wissenschaftlerinnen gebildet, die die Herausforderungen der Geschlechterfrage in der europäischen Forschungspolitik untersuchen und bis Ende Oktober 1999 einen Abschlußbericht vorlegen soll. In diesem Bericht werden die Lage und die sich daraus ergebenden Herausforderungen analysiert und politische Empfehlungen ausgesprochen. Anschließend wird er einer *Gruppe nationaler Beamter*, in der die an der Förderung der Frauen in der wissenschaftlichen Forschung beteiligten Länder vertreten sind, vorgelegt und von ihr erörtert. Damit kann im Herbst 1999 ein Dialog der Mitgliedstaaten beginnen, der einen Erfahrungsaustausch und eine gemeinsame Bewertung der Lage und der Maßnahmen der Mitgliedstaaten auf europäischer Ebene gestattet. Die gemeinsamen Ziele sind eine Verbesserung der Indikatoren, der Bewertungs- und der Überprüfungsverfahren.

Auf Initiative der Kommission soll ferner eine Verbindung zu den in Europa bestehenden Netzen für Wissenschaftlerinnen geschaffen werden¹¹. Eine erste Sitzung wird im ersten Halbjahr 1999 stattfinden. Dort werden die bestehenden Netze geprüft und ihre möglichen neuen Funktionen erörtert: Erfahrungsaustausch, Informationsübermittlung, Abgabe politischer Empfehlungen. Auf dieser Sitzung soll geprüft werden, ob die bestehenden Netze eine europaweite Einrichtung benötigen, damit Wissenschaftlerinnen über die Informationen verfügen, die sie für die Beteiligung am Fünften FTE-Rahmenprogramm benötigen, und damit sie ihren speziellen Anliegen Gehör verschaffen können. Die bestehenden Netze werden ebenfalls auf Konferenzen zu diesem Thema mobilisiert, mit denen gezeigt wird, daß Frauen einen großen Beitrag zur wissenschaftlichen Forschung leisten.

2.2. Ein einheitliches Konzept im Fünften Rahmenprogramm

Laut dem Vorwort zum Fünften Rahmenprogramm (1998-2002) muß „...die von der Gemeinschaft verfolgte Politik der Chancengleichheit bei der Durchführung des Fünften Rahmenprogramms berücksichtigt werden. Deshalb sollte die Beteiligung von Frauen im FTE-Bereich gefördert werden“. Dieser Aspekt wird im Anhang des Rahmenprogramms wieder aufgenommen, in dem die Grundzüge der Gemeinschaftsaktionen, die wissenschaftlichen und technologischen Ziele und die damit verbundenen Prioritäten erläutert werden: „Der Notwendigkeit der Förderung der Beteiligung von Frauen in den

¹⁰ Die Sachverständigengruppe trifft sich im Rahmen der Tätigkeit ETAN (European Technology Assessment Network).

¹¹ wie WITEC (Women in technology), WISE (Women's international studies Europe), AWISE (Association for women in science and engineering), WITS (Women in technology and science), AOIFE (Association of institutions of feminist education and research in Europe), le Lobby Européen des Femmes

Bereichen Forschung und technologische Entwicklung wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt.“

Die Förderung der Frauen in der Forschung muß auf mehreren Ebenen stattfinden: Die Forschung *von*, *für* und *über* Frauen muß gefördert werden.

Mit der Förderung der Forschung *von* Frauen sollen Frauen als Wissenschaftlerinnen (2.2.1.a) und als aktiv an den verschiedenen Etappen der Konsultation und der Durchführung des Fünften FTE-Rahmenprogramms gefördert werden (2.2.1.b). Ferner muß darauf geachtet werden, daß die von der Union finanzierte Forschung den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen entspricht, d.h. die Forschung *für* Frauen muß gefördert werden. Hierfür sind Wachsamkeit bei der Ausarbeitung der Arbeitsprogramme (2.2.2.a) sowie eine eingehende Analyse der Geschlechterfrage auf allen Gebieten der Forschung unerlässlich (2.2.2.b). Unter „Forschung *über* Frauen“ versteht man den möglichen Beitrag der Forschung zur Entwicklung der Geschlechterfrage, zu den Beziehungen der Geschlechter untereinander und zur Erklärung der Auswirkungen dieser Fragen auf die europäische Gesellschaft (2.2.3).

2.2.1. Forschung von Frauen

a) Um zu gewährleisten, daß die Forschung den Bedürfnissen der Frauen gerecht wird, muß eine ***Beteiligung der Frauen*** in Höhe von 40% auf sämtlichen Ebenen ***der Durchführung und Verwaltung der Forschungsprogramme*** angestrebt werden.

- *Versammlungen, Europäisches Forschungsforum und Sachverständigengruppe*

Wie die Kommission in der beigefügten Begründung zu ihren Vorschlägen für die spezifischen Programme, die am 10. Juni 1998 vorgestellt wurden, angekündigt hat, sind bei der Bildung der Sachverständigengruppe besondere Bemühungen zugunsten eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses unternommen worden. Dort liegt der Frauenanteil durchschnittlich bei 27%.

Diese Gruppen wurden von der Kommission auf Grundlage von Listen gebildet, die auf Vorschlägen der Mitgliedstaaten, einer im Amtsblatt veröffentlichten Aufforderung zur Einreichung von Bewerbungen und auf internen Kenntnissen der Kommissionsdienststellen beruhen. Die Vorschläge der Mitgliedstaaten entsprachen einem Frauenanteil von 9%, die eingereichten Bewerbungen 13%. Durch Gruppen mit einem Frauenanteil von über 25% wollte die Kommission sich so weit wie möglich einem Anteil von 40% nähern und verdeutlichen, wie wichtig ein solcher Anteil für die Qualität der Arbeit dieser Gremien ist. Es sei darauf hingewiesen, daß bei über 40% aller Gruppen der Vorsitz von einer Frau wahrgenommen wird.

Bei der nächsten Benennung der Mitglieder des Europäischen Forschungsforums wird die Kommission ebenfalls das Ziel verfolgen, sich so weit wie möglich den 40% zu nähern und auf jeden Fall über 33% zu erreichen. In den Gremien des 4. Rahmenprogramms, die diesem Forum vorausgingen, ESTA (European Science and Technology Assembly) und IRDAC (Industrial Research and Development Advisory Committee), betrug der Frauenanteil nur 6,7 % bzw. 0%.

- Bewertung und Folgemaßnahmen des Rahmenprogramms und der spezifischen Programme:

Gemäß Artikel 5 des Beschlusses zum Rahmenprogramm überprüft die Kommission jährlich den Stand der Durchführung des Fünften Rahmenprogramms und alle fünf Jahre den der spezifischen Programme. In diesem Zusammenhang wird besonderes Augenmerk auf die *Beteiligung der Frauen an den hierfür geschaffenen Gremien* gerichtet. Von den über 2000 Sachverständigen, die sich für die jährliche Überprüfung des vierten Rahmenprogramms gemeldet haben, sind weniger als 10% Frauen. Deshalb muß dieser Kreis mit kompetenten weiblichen Sachverständigen erweitert werden. Es werden besondere Bemühungen unternommen, um die Frauen dazu zu ermuntern, der Aufforderung zur Einreichung von Bewerbungen für diese Gremien nachzukommen, und die Kommission wird so weit wie möglich darauf achten, daß der Frauenanteil hier mindestens 40% beträgt.

Der *Jahresbericht über die Forschung und technologische Entwicklung in der Europäischen Union*, der in Übereinstimmung mit Artikel 130 P des EU-Vertrags verfaßt wird, wird künftig eine jährliche Bilanz über die Beteiligung von Frauen an der Gemeinschaftsforschung enthalten.

- *Gremien zur Bewertung der Vorschläge*

Nach jeder Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen läßt sich die Kommission bei der Bewertung der Vorschläge von Gutachterkollegen unterstützen, um anschließend die besten Vorschläge auszuwählen. Die Kommission wird so weit wie möglich darauf achten, daß der Frauenanteil in diesen Gremien mindestens 40% beträgt.

- *Interne Verwaltung der Aktionen für Forschung und technologische Entwicklung*

Ferner muß für eine möglichst ausgewogene Geschlechterverteilung bei den mit der Verwaltung der Aktionen für Forschung und technologische Entwicklung betrauten Personals gesorgt werden. Die von der Kommission in diesem Bereich durchgeführte Aktion findet im Rahmen des dritten Aktionsprogramms für die Chancengleichheit von Männern und Frauen (1997-2000) statt, das am 2. April 1997 von der Kommission beschlossen wurde. Hiermit wiederholt die Kommission ihre Verpflichtung, bei ihrer Personalpolitik dieselben Grundsätze anzuwenden, die sie in den Mitgliedstaaten fördert.

b) Um *Frauen als Wissenschaftlerinnen* den Zugang zu den verschiedenen spezifischen Programmen zu erleichtern, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- In jeder Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen wird erwähnt, daß die Kommission die Chancengleichheit fördert und somit Frauen ermutigt, Forschungsvorschläge auszuarbeiten oder sich daran zu beteiligen; die Koordinatoren der ausgewählten Projekte werden dazu angehalten, Teams mit einem ausgeglichenen Geschlechterverteilung zu bilden.
- Das Geschlecht der Antragsteller, der Vertragspartner und der aufgrund von Verträgen daran mitwirkenden Personen wird systematisch statistisch erfaßt, um die Ergebnisse bekanntgeben und einschätzen zu können; die in Europa verfügbaren Statistiken über die Beteiligung der Frauen an Forschung und Entwicklung werden verbessert.

Damit wird es möglich, die Beteiligung der Frauen an der Forschung zu verfolgen, was im vierten FTE-Rahmenprogramm fehlte. Folglich ist es für die Kommission in diesem

Stadium schwierig, ein quantitatives Ziel zu nennen, wie es für die verschiedenen Gremien festgelegt wurde. Jedoch beabsichtigt die Kommission unter Einhaltung der in dem Beschluß über das Programm vorgesehenen Auswahlkriterien mindestens 40% der Marie-Curie-Stipendien Wissenschaftlerinnen zu gewähren. Deshalb werden Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung aufgefordert.

2.2.2. *Forschung für Frauen*

Allgemein ist das Fünfte Rahmenprogramm auf sozioökonomische Ziele und die Bedürfnisse der europäischen Bürger und Bürgerinnen ausgerichtet, während die Schwerpunkte der früheren Rahmenprogramme auf Wissenschaft und Technologie lagen. Ebenfalls in diesem Sinne wurde das neue Konzept der „Leitaktion“ eingeführt. Sie ist ein wichtiger Bestandteil der spezifischen Programme und wurde nicht mit Blick auf die Entwicklung der Technologien, sondern in Anbetracht der bestehenden Probleme und Aufgaben geschaffen.

a) Bei der Ausarbeitung und Durchführung der Arbeitsprogramme wird die Geschlechterfrage in den Leitaktionen und im weiteren Sinne in allen spezifischen Programmen berücksichtigt werden. Immer dann, wenn ein Thema die Überprüfung der Geschlechterfrage rechtfertigt, wird dies in der Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen genannt werden.

So erfordern die Forschungsarbeiten im Programm „*Lebensqualität und Bewirtschaftung biologischer Ressourcen*“ über chronische und degenerative Krankheiten, über das Genom und Krankheiten genetischen Ursprungs, Neurologie, Forschung im Bereich des Gesundheitswesens und der Gesundheitsdienste eine besondere Beachtung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

In der Leitaktion « *Die Stadt von morgen und das kulturelle Erbe* » wird besonders auf die möglichen unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern in den Städten eingegangen werden. Die Geschlechterfrage soll ferner in die Ausarbeitung von Konzepten im Bereich Energie/Umwelt/Wirtschaft und in die Studien über die Akzeptanz neuer umweltfreundlicher und effizienter Energiesysteme aufgenommen werden, die innerhalb der beiden Leitaktionen „*Umweltfreundlichere Energiesysteme, insbesondere erneuerbare Energieträger*“ und „*Wirtschaftliche und effiziente Energieversorgung für ein wettbewerbsfähiges Europa*“ entwickelt werden.

In der Leitaktion « *Nachhaltige Mobilität und Intermodalität* » werden gegebenenfalls die besonderen Bedürfnisse der Frauen bei den Forschungsarbeiten über die Auswirkungen der Verkehrspolitik berücksichtigt. Die Bewertung unter dem Gesichtspunkt der Angemessenheit und der Aufteilung auf die einzelnen Gesellschaftsgruppen, einschließlich der Unterscheidung nach Geschlecht, ist in den Forschungsarbeiten über die Zugänglichkeit, die Tarifpolitik und den öffentlichen Personennahverkehr vorgesehen.

b) Um eine dynamische und kritische Dimension in die Berücksichtigung der Geschlechterfrage einzuführen, werden **Studien über die Auswirkungen** innerhalb jedes spezifischen Programms durchgeführt. Der Ablauf dieser Studien wird von einer entsprechenden Einrichtung koordiniert (siehe unten), um vergleichbare Rahmenbedingungen zu schaffen, Doppelarbeit zu vermeiden und von den gemeinsamen Erfahrungen zu profitieren. Diese Studien werden im Jahr 2000 parallel ablaufen, damit

die Ergebnisse für die Ausarbeitung des sechsten FTE-Rahmenprogramms verfügbar sind.

2.2.3. *Forschung über Frauen*

Die Förderung der Forschung **über Frauen** besteht hauptsächlich in einer Unterstützung der Leitaktion „**Verbesserung der sozioökonomischen Wissensgrundlage**“. In diesem Zusammenhang fallen auch die Forschungsarbeiten über die Geschlechter als Gesellschaftselement, über die zeitliche Entwicklung der jeweiligen Lebensumstände von Männern und Frauen, Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt bzw. angesichts der Ausgrenzungs- und der Integrationskräfte in der Gesellschaft, über die neuen Perspektiven für Frauen durch neue Entwicklungsmodelle, auch durch die Förderung des Unternehmertums von Frauen oder über die Stellung der Frauen in den neuen Systemen von Regierung und Bürgertum unter das Arbeitsprogramm der sozioökonomischen Leitaktion.

Außerdem soll mit der sozioökonomischen Forschung die Rolle der Geschlechter bei der Entwicklung der Politik beleuchtet werden.

2.3. **Eine Koordinierungsstelle für die Beobachtung des Verhältnisses von „Frauen und Wissenschaft“ im Fünften FTE-Rahmenprogramm.**

Mit der Entwicklung aller oben vorgestellten Aktionen hat sich die Kommission für ein pragmatisches, progressives und dezentralisiertes Konzept entschieden. Wie kann der Geschlechterfrage bei jeder Handlung, auf jeder Ebene, unter Berücksichtigung der Politik für Forschung und technologische Entwicklung besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden?

Diese Maßnahmen bzw. Aktionen bilden ein dynamisches System: das System für Beobachtung des Verhältnisses von „Frauen und Wissenschaft“, das den Grundsatz seiner eigenen Weiterentwicklung einschließt: Hierbei wird insbesondere an die Erhöhung des Frauenanteils in den Beratungs- und Entscheidungsverfahren, den Verträglichkeitsstudien und an die Verbesserung der Statistiken gedacht. Die Perspektive der Geschlechterfrage wird regelmäßig aktualisiert.

Für diese Maßnahmen wurde in der Kommission die Koordinierungsstelle für die Beobachtung des Verhältnisses von „Frauen und Wissenschaft“ eingerichtet. Sie umfaßt zweierlei Elemente:

- ein *Referat*, d.h. eine kleine Verwaltungseinheit, die sich ausschließlich mit der Koordinierung und Förderung der Beobachtung des Verhältnisses von „Frauen und Wissenschaft“ befassen wird;
- eine *Arbeitsgruppe* mit Beamten der zuständigen Kommissionsdienststellen, deren Aufgabe darin bestehen wird, allgemein die Beobachtung des Verhältnisses von „Frauen und Wissenschaft“ innerhalb der spezifischen Programme und des Rahmenprogramms zu gewährleisten.

Aufgabe dieser Koordinierungseinheit ist:

- die Entwicklung der Beobachtung des Verhältnisses von „Frauen und Wissenschaft“ im Fünften Rahmenprogramm, wie es vorstehend in seinen drei Dimensionen beschreiben wird: Forschung von, für und über Frauen,
- die Sammlung und Verbreitung der bei der Durchführung des Fünften Rahmenprogramms über den Frauenanteil in der Forschung und die verschiedenen Beratungs- und Beschlußgremien zusammengetragenen Daten, sowie Koordinierung der Entwicklung bestmöglicher Indikatoren für die Teilnahme von Frauen an der europäischen Forschung,
- die Förderung des Dialogs zwischen den Mitgliedstaaten und den Wissenschaftlern indem diese als Schnittstelle wirkt zwischen der Sachverständigengruppen und der Gruppe nationaler Beamter, und die Entwicklung eines Netzes für Wissenschaftlerinnen fördert.
- die Rolle einer Kontaktstelle in der Kommission für alle internen und externen Gesprächspartner im Hinblick auf die Förderung der Frauen in der europäischen Forschung.

SCHLUSSFOLGERUNG: EIN NEUES GESICHT

Mit dem Fünften Rahmenprogramm kann die Kommission einen Weg beschreiten, der den Frauen den Zugang zur europäischen Forschung erleichtern wird.

Durch die in dieser Mitteilung vorgestellten Aktionen schafft die Kommission die Voraussetzungen für eine stärkere Beteiligung der Frauen an der wissenschaftlichen Forschung. Diese Bemühungen bleiben erfolglos, wenn nicht sämtliche Beteiligten aktiv mitarbeiten. Folglich ist es sehr wichtig, das Verhalten aufeinander abzustimmen und auf die Bedürfnisse der Forschungseinrichtungen, der Unternehmen und der Wissenschaftlerinnen einzugehen.

Die Kommission wird die gemäß dieser Mitteilung durchgeführten Aktionen beurteilen und dem Europäischen Parlament und dem Rat hierüber einen Bericht darüber vorlegen.

Die Kommission ist zuversichtlich, was die Ergebnisse des Prozesses betrifft, der damit in Gang gesetzt wird. Es geht um nicht mehr und nicht weniger als ein neues Gesicht für die Forschung des nächsten Jahrtausends.

ANHANG 1

Überblick über die Bemühungen in den einzelnen EU Mitgliedstaaten zur Förderung der Rolle der Frauen in der Wissenschaft

1.	BELGIEN.....	16
2.	DÄNEMARK.....	18
3.	DEUTSCHLAND.....	21
4.	GRIECHENLAND.....	23
5.	SPANIEN.....	24
6.	FRANKREICH.....	26
7.	IRLAND.....	27
8.	ITALIEN.....	31
9.	LUXEMBURG.....	33
10.	DIE NIEDERLANDE.....	34
11.	ÖSTERREICH.....	35
12.	PORTUGAL.....	37
13.	FINNLAND.....	38
14.	SCHWEDEN.....	41
15.	VEREINIGTES KÖNIGREICH.....	43

1. BELGIEN

Belgien ist ein Bundesstaat, der aus zwei Arten von Verwaltungseinheiten besteht: den Regionen (Brüssel, Flandern, Wallonien) und den Gemeinschaften (der flämischen Gemeinschaft, der französischsprachigen Gemeinschaft und der deutschsprachigen Gemeinschaft). Die flämische Gemeinschaft und die Region Flandern haben sich zusammengeschlossen. Für die industrielle und technologische Forschung sind die Regionen zuständig, Grundlagenforschung und Hochschulforschung fallen in die Zuständigkeit der einzelnen Gemeinschaften. Die Raumforschung und der Aufbau von Netzen für den Datenaustausch zwischen wissenschaftlichen Einrichtungen auf nationaler und internationaler Ebene findet auf Bundesebene statt.

Die Förderung der Frauen in der Wissenschaft erfolgt in Belgien hauptsächlich über die Entwicklung und Förderung der Frauenforschung an den Hochschulen.

So wurde 1994 in Flandern an der Universität Antwerpen auf Postgraduiertenebene ein Studiengang Frauenforschung geschaffen. Dabei handelt es sich um ein Vollzeitprogramm, an dem mehrere flämische Universitäten beteiligt sind und das über ein Jahr läuft. Der Studiengang schließt mit einem Abschluß in „Fortgeschrittenen akademischen Studien im Bereich Frauenforschung“ ab. Ermöglicht wurde dieser Studiengang durch das neue flämische Hochschulgesetz, das seit Juli 1991 in Kraft ist. In verschiedenen Fachbereichen wurden Postgraduiertenstudiengänge eingeführt, wobei sich die Frauenforschung als einer der erfolgreichsten erwiesen hat.

Bereits 1978 hat das flämische Kultusministerium die Schaffung des Dokumentationszentrums „RoSa“ (Rol en Samenleving/Rolle und Gesellschaft) unterstützt. „RoSa“ hat mit der Sammlung von Material über die Situation der Frauen begonnen, als in den akademischen Buchhandlungen von Frauenliteratur noch weit und breit nichts zu sehen war.

Im französischsprachigen Teil Belgiens gibt es seit 1989 an der *„Freien Universität Brüssel“* (ULB) die Gruppe GIEF (Interdisziplinäre Studiengruppe zum Thema Frauen) und seit 1994 die Gruppe GERFeS (Studien- und Forschungsgruppe über Frauen und Gesellschaft). An der Universität wurde eine Honorarprofessur in der Frauenforschung geschaffen, die nach Suzanne Tassier, einer Geschichtsprofessorin an der ULB, benannt ist. Alle zwei Jahre wird eine in der Frauenforschung herausragende Wissenschaftlerin zu Vorlesungen eingeladen.

An der Katholischen Universität Louvain-la-Neuve (U.C.L.) führt die „Gruppe für wallonische Soziologie, Frauen in Gesellschaft“ Forschungsarbeiten zu drei zentralen Themen durch: sexuelle Belästigung, Frauen in Entwicklungsländern und politische Beteiligung von Frauen in lokalen Gemeinschaften. An der Universität Lüttich wurde ebenfalls eine Reihe von Forschungsarbeiten zur Stellung der Frau im Bildungswesen durchgeführt.

Die FNRS (Nationale Stiftung für wissenschaftliche Forschung) hat das Forschungsnetz „Frauen und Geschichte“ unterstützt.

Die 1973 gegründete Gruppe *„Les Cahiers du Grif“* (Grif - Gruppe für feministische Forschung und Information), unterstützt seit Jahren Feministinnen in Belgien und im Ausland und stellt ihnen Informationen zur Verfügung.

1979 wurde in Brüssel die *Frauenuniversität* geschaffen. Sie veranstaltet Kurse und Seminare und dient als Bibliothek und Dokumentationszentrum. Jedes Jahr zeichnet die Frauenuniversität die beste Arbeit über Frauen auf Graduiertenebene aus.

Französischsprachige und flämischsprachige Akademikerinnen aus der Frauenforschung haben sich in dem „Zwei-Gemeinschaften“-Netz „Sophia“ zusammengeschlossen. Dieses Netz koordiniert die Frauenforschung in Belgien, um einen feministischen Ansatz im Hochschul- und Wissenschaftsbereich zu schaffen und eine Verbindung zwischen den Hochschulen und der Frauenbewegung herzustellen. „Sophia“ ist das belgische Mitglied von Wise.

Für die Förderung von Frauen in der Industrieforschung existieren keine besonderen Maßnahmen. Die allgemeinen Maßnahmen zur Frauenförderung in den Unternehmen wirken sich jedoch auch auf den Forschungsbereich aus. Auf Bundesebene hat das Ministerium für Beschäftigung und Arbeit das Referat „Positive Maßnahmen“ geschaffen. Dieses Referat wacht darüber, daß der Grundsatz der Chancengleichheit in die Unternehmenskultur, in den Umgang mit den Humanressourcen, in das Qualitätsmanagement und in die Produktivität der Unternehmen Eingang findet.

Das Referat bietet Beratungs-, Ausbildungs- und Netzdienste für Unternehmen an.

Das Referat „Positive Maßnahmen“ ist ein aktiver Partner des europäischen NOW-Projekts „Putting the E into Quality“, und zwar zusammen mit dem „Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg“, der „Association Wallonne pour la Gestion de la qualité“ und der Irish Quality Association. Mit Hilfe dieses Projekts soll der Grundsatz der Chancengleichheit in die Wirtschaft einbezogen werden.

Die Organisationen, die sich in den vergangenen Jahren besonders um Chancengleichheit und Qualitätsmanagement verdient gemacht haben, konnten sich um den *Equality Award* bewerben. Dieser Preis wird an Unternehmen verliehen, die den Grundsatz der Chancengleichheit befolgen, nicht nur, weil es sich um ein ethisches Prinzip handelt, sondern weil die Chancengleichheit als ein wichtiger Faktor für Erfolg und Rentabilität des Unternehmens erkannt wurde. Die Gewinner des ersten Equality Award waren IBM Belgien -Luxemburg (im flämischen Teil) und Dow Corning Belgien (im französischsprachigen Teil).

2. DÄNEMARK

Im Frühjahr 1997 hat Jytte Hilden, Ministerin für Forschung und Informationstechnologie, ein Diskussionspapier mit dem Titel *“Warum sollen junge Menschen in die Forschung gehen? Karriere oder Sackgasse”* veröffentlicht. Hauptthema dieses Dokuments war vor die Einstellung junger Leute als Voraussetzung für eine Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft.

Im Sommer 1997 hat die Ministerin für Forschung und Informationstechnologie zwei weitere Initiativen vorgelegt.

Bei der ersten handelte es sich um einen Vorschlag, im Staatshaushalt Mittel für spezielle Forschungsprogramme für besonders qualifizierte junge Frauen vorzusehen: FREJA (- Gemeinsame Aktion weiblicher Wissenschaftler). In den Jahren 1998 bis 2001 werden zusätzliche Mittel in Höhe von 78 Millionen Dänische Kronen (+/-10.500.000 EURO) für neue Forschungsprojekte in allen Fachbereichen bereitgestellt.

Die zweite Initiative war die Einleitung der Diskussion *Frauen und Spitzenforschung* mit fünf Tagungen mit Gesprächsrunden. Die Tagungen bereiteten den Weg für eine Konferenz zum selben Thema, die am 17. November 1997 in Aalborg stattfand. Auf dieser Konferenz hat die Ministerin ihre Vorstellungen darüber vorgelegt, welche Maßnahmen getroffen werden könnten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu verbessern.

Diese Vorstellungen wurden als der **“Hilden-Plan” - ein 11-Punkte-Aktionsplan** bekannt:

1. **Chancengleichheit: eine Aufgabe des Managements**

Die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft ist auf allen Ebenen Aufgabe des Managements. Die Leiter von Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind nicht nur für die Erstellung und Umsetzung von Forschungsplänen verantwortlich, zu ihren Aufgaben gehört auch das Erarbeiten von Aktionsplänen für die Verwirklichung der Chancengleichheit.

Bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal muß das Management neben der Chancengleichheit auch die entsprechenden Vorschriften für die Besetzung der Stellen berücksichtigen. Die Durchführungsverordnung für die Stellenbesetzung ermöglicht es der Leitung staatlicher Forschungseinrichtungen, dem Grundsatz der Chancengleichheit Rechnung zu tragen und ihn bei der Einstellung zu berücksichtigen. Die Vorschriften für die Einstellung von Personal in staatlichen Forschungseinrichtungen unterscheiden sich von den Bestimmungen für die Hochschulen. Den Hochschulen sollten daher ähnliche Möglichkeiten eingeräumt werden.

Bei der Durchsetzung der Chancengleichheit geht es jedoch nicht in erster Linie um die Einhaltung formaler Anforderungen. Ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist auch eine wichtige Voraussetzung für ein gutes Arbeitsklima und Forschungsumfeld.

2. **Mehr weibliche Professoren**

Die Stellung eines Professors ist noch immer eine einflußreiche und solide Plattform in der Welt der Forschung wie auch in der Gesellschaft.

In Dänemark sind nur 6 % der ordentlichen Professoren Frauen.

Dieser geringe Frauenanteil hat auch Auswirkungen auf die Forschung und Lehre.

Es gibt nicht genügend weibliche Vorbilder, Tutoren und Mentoren für Studentinnen und junge Forscherinnen. Um den Anteil der Frauen in Forschungsstellen zu erhöhen, müssen mehr Frauen beweisen, daß es möglich ist, gleichzeitig Frau und Wissenschaftlerin zu sein.

3. Stärkere Berücksichtigung der Chancengleichheit in den Stellenausschreibungen

Die Prioritäten in den einzelnen Forschungsbereichen werden in erster Linie von männlichen Wissenschaftlern in führenden Positionen gesetzt. Da die meisten der ausgeschriebenen Stellen im Interessenbereich männlicher Wissenschaftler liegen, haben weibliche Wissenschaftler mit anderen Interessenbereichen kaum Chancen, bei der Besetzung dieser Stellen ernsthaft berücksichtigt zu werden, und bewerben sich daher gar nicht erst.

„Es ist daher wichtig, daß die Formulierung der Stellenanzeigen so offen und so transparent wie möglich erfolgt.“

4. Ausgewogene Auswahlausschüsse

Die Forderung nach einer ausgewogenen Zusammensetzung von öffentlich bestellten Beiräten und Vorständen ist seit der Mitte der achtziger Jahre durch eine Reihe von Rechtsvorschriften gesetzlich vorgeschrieben.

Für die Auswahlausschüsse zur Besetzung wissenschaftlicher Stellen gilt diese Vorschrift nicht. An den Hochschulen gibt es keine formalen Anforderungen für eine ausgewogene Zusammensetzung der Auswahlausschüsse; einige Einrichtungen haben jedoch erkannt, wie wichtig eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter ist. Die Durchführungsverordnung für die Einstellung von Wissenschaftlern in staatliche Forschungseinrichtungen schreibt vor, daß beide Geschlechter in den Auswahlausschüssen vertreten sein müssen. Für die Hochschulen sollte eine ähnliche Anforderung eingeführt werden.

5. Unterstützung durch Tutoren und Mentoren

In den Masterstudiengängen und während der Promotion kommt Tutoren für die Förderung neuer Talente eine große Bedeutung zu. Vor allem die Motivation der Frauen hängt davon ab, ob sie von ihrem Doktorvater ermutigt werden oder nicht. Ein guter Mentor ist für die Entscheidung für einen wissenschaftlichen Werdegang von unschätzbbarer Bedeutung. Eine wissenschaftliche Karriere erfordert mehr als hervorragende Fachkenntnis. Wichtig sind auch soziale Kontakte sowie eine solide Berufserfahrung. Über einen Mentor oder Tutor erhält der junge Wissenschaftler die Möglichkeit, Kontakte zu anderen Fachleuten in dem betreffenden Bereich zu knüpfen und Zugang zu Netzen und Organisationen zu erhalten. Deshalb sollten wissenschaftliche Einrichtungen, die über ein gutes Mentorensystem verfügen, mehr Mittel erhalten.

6. Jahresberichte über Fortschritte bei der Chancengleichheit in der Wissenschaft

Die Jahresberichte, die von den Forschungseinrichtungen vorgelegt werden, sollten auch Informationen über Fortschritte bei der Chancengleichheit enthalten.

7. Höherer Stellenwert der Genusforschung

In der Genusforschung wurde in den letzten Jahren das Verhältnis zwischen Geschlecht und Forschungsprioritäten untersucht. Die Forschungsbereiche von Frauen sind für ihre männlichen Kollegen offensichtlich weniger interessant. Da in den Entscheidungsgremien der wissenschaftlichen Einrichtungen jedoch überwiegend Männer sitzen, werden die Forschungsbereiche, die für Frauen von Interesse sind, nicht berücksichtigt.

8. Staatliches Forschungsinstitut für die Chancengleichheit

Die Diskussion über die Gleichstellung der Frauen in Wissenschaft und Gesellschaft hat gezeigt, daß wir dringend Dokumentationen, Untersuchungen und objektive Informationen benötigen. Ein staatliches Forschungsinstitut für die Chancengleichheit könnte die öffentliche Diskussion unterstützen und politische Initiativen in diesem Bereich anregen.

9. Kindererziehungsbeihilfen für junge Frauen und Männer

Schwangerschaft und Mutterschaft können sich negativ auf den beruflichen Werdegang weiblicher Wissenschaftler auswirken. In dieser Phase geht die Zahl der Veröffentlichungen von Frauen häufig zurück.

Die naturwissenschaftliche Fakultät der Universität Kopenhagen hat einige Initiativen ergriffen, die zur Lösung des Problems beitragen können. So wurde zum Beispiel eine begrenzte Anzahl von zweijährigen „Marie-Curie-Stipendien“ bereitgestellt, die den Wiedereinstieg von Wissenschaftlerinnen in die Forschung unterstützen sollen. Das reicht jedoch nicht aus!

Es sollte ein spezieller Fonds für die Finanzierung von Mutter- oder Vaterschaftsurlaub eingerichtet werden, um jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu geben, sich nach der Geburt eines Kindes oder zur Betreuung von Kindern für eine bestimmte Zeit von der Lehre beurlauben zu lassen. In dieser Zeit könnten die jungen Eltern durch eine konzentrierte Forschungsphase wieder Anschluß an die Forschung erhalten und ihren wissenschaftlichen Werdegang fortsetzen.

10. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„Es gibt keine Untersuchungen, die belegen, daß Frauen ohne Kinder mehr leisten als Frauen mit Kindern“.

Dänemark hat einen hohen Prozentsatz berufstätiger Frauen. Ermöglicht wurde dies durch preiswerte und gut funktionierende Kindertagesstätten. Aber so lange es nicht genug Frauen gibt, die beweisen, daß es möglich ist, Wissenschaftlerin und gleichzeitig Mutter zu sein, werden Kinder weiterhin als Hindernis für eine wissenschaftliche Karriere angesehen.

11. Chancengleichheit in allen Lebensbereichen

In den wissenschaftlichen Einrichtungen sollte die Gleichstellung auf allen Ebenen eingeführt werden, von den Berufungsverfahren bis hin zu den Stellenbeschreibungen und von den gewählten Wissenschaftsräten und Gremien bis zur Einstellung.

Ende Oktober hat ein Ausschuß unter der Leitung des Forschungsministeriums einen Bericht mit Vorschlägen dazu veröffentlicht, wie der 11-Punkte-Aktionsplan von Jytte Hilden in die Tat umgesetzt werden kann. Diese Vorschläge werden derzeit vom Forschungsministerium geprüft. Neue Initiativen sind für 1999 vorgesehen, hier sind vor allem Maßnahmen geplant, um die Zahl der weiblichen Professoren in dänischen Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen zu erhöhen.

3. DEUTSCHLAND

Die Anzahl der Frauen in Wissenschaft und Forschung ist in Deutschland seit 1990 gestiegen. Dennoch ist ihr Anteil noch immer sehr gering. 1996 waren nur 5 % der ordentlichen Professoren Frauen.

Die deutsche Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil an Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung (ordentliche Hochschulprofessoren) bis zum Jahr 2005 auf 20 % zu erhöhen. Dabei spielt die Schaffung frauenfreundlicher Rahmenbedingungen in der Wissenschaft eine zentrale Rolle. Es wird erwartet, daß die Qualität der Forschung mit einer größeren Ausgewogenheit zunimmt. Die Bundesregierung ist ebenfalls bemüht, den Frauenanteil in den Wissenschaftsräten und Gremien zu erhöhen, die Entscheidungen im Forschungsbereich treffen und die Regierung in wissenschaftlichen Fragen beraten.

In dem neuen Hochschulrahmengesetz vom August 1998 wird betont, daß die Verwirklichung der Chancengleichheit ein Kriterium für die Finanzierung und Bewertung der Hochschulen darstellt.

Die deutsche Bundesregierung hat eine Reihe besonderer Maßnahmen vorgeschlagen, um den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen.

In Zusammenarbeit mit den Länderregierungen wird derzeit ein umfassendes allgemeines Hochschulprogramm (Hochschulsonderprogramm HSP II/III) durchgeführt. Dieses Programm ist 1991 angelaufen und enthält auch eine Reihe besonderer Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft.

Für den zweiten Programmabschnitt (1996 bis 2000) werden etwa 720 Millionen DM (etwa 368,130,154 EURO) bereitgestellt, um den Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung vor allem in Führungspositionen zu erhöhen (das Programm umfaßt Doktorandenstipendien, Postdoktorandenstipendien usw.). Etwa 200 Millionen DM (etwa 102,258,376 EURO) sind reserviert für spezielle Frauenstipendien, für zusätzliche Ausgaben für die Kinderbetreuung, Sonderprogramme und die Einrichtung spezieller Stellen für Frauen, die auf die Dauer der Habilitation befristet sind.

In der Regel umfassen die Maßnahmen:

- "Wiedereinstiegsstipendien": Da der Anteil der Frauen in der Forschung drastisch zurückgeht, sobald sie sich für Kinder entscheiden, wurden Stipendien für einen Wiedereinstieg eingeführt, um Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu geben, in die Forschung zurückzukehren.
- "Kontaktstipendien": Mit diesen Stipendien sollen Wissenschaftlerinnen, die vorübergehend aus der Forschung ausscheiden, die Möglichkeit erhalten, den Kontakt zur Wissenschaft aufrechtzuerhalten. Dies umfaßt die Teilnahme an Kursen und eine begrenzte Mitarbeit in der Forschung. Die Stipendien für Wissenschaftlerinnen enthalten einen Zuschuß für die Kindererziehung, damit Frauen die Kosten für die Kinderbetreuung tragen können, ferner Stipendien für die Teilnahme an speziellen Hochschulkursen, die für eine dauerhafte Anstellung an deutschen Hochschulen erforderlich sind.
- "Qualifizierungsstipendien" für Frauen, um den Anteil der Frauen zu erhöhen, die die Voraussetzungen für eine Habilitation erfüllen.

Im Jahr 1997 erhielten über 10.000 Wissenschaftlerinnen aus diesem Programm finanzierte Stipendien.

Seit 1989 müssen dem Kanzler und den Ministerpräsidenten der Länder Berichte vorgelegt werden, die Aufschluß geben über Entwicklung und Fortschritte beim Anteil der Frauen auf allen Ebenen der akademischen Laufbahn bis hin zu den ordentlichen Professuren.

Die Hochschulen haben Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt und Pläne für die Chancengleichheit erstellt, um verbindliche Ziele für den Frauenanteil festzusetzen.

Im Juli 1997 haben die Regierungschefs des Bundes und der Länder einen 5-Punkte-Katalog verabschiedet, um den Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung auf allen Ebenen, insbesondere in den Führungspositionen zu erhöhen¹². Ein Jahresbericht soll über die Fortschritte, Probleme und Entwicklungen Aufschluß geben. Aus dem Bericht "Frauen in Führungspositionen" (Juli 1998) geht hervor, daß der Anteil der Frauen an den Berufungen auf eine Professur 1997 etwa 17% betrug.

Im Sommer 2000, während der Weltausstellung "Expo 2000", wird 100 Tage lang eine internationale Frauenuniversität für Technologie und Kultur in Hannover stattfinden. Dort werden 1000 angehende Wissenschaftlerinnen die Gelegenheit erhalten, an einem forschungsorientierten, interdisziplinären, internationalen und mehrsprachigen Postgraduiertenprogramm teilzunehmen. Das Programm erstreckt sich auf sieben Projektbereiche: "Intelligenz", "Information", "Körper", "Wasser", "Stadt", "Arbeit" und "Migration".

Das Pilotprojekt wird von Juni bis September 2000 laufen. Nach einer abschließenden Bewertung wird entschieden werden, ob die Universität als virtueller Campus mit Fernlehrgängen und modernen Informationstechnologien fortgesetzt werden soll.

Seit Juli 1997 werden die rechtlichen und organisatorischen Bedingungen für die Errichtung der „Internationalen Frauenuniversität“ geprüft. Bei dieser Aufgabe wird die Regierung vom niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur unterstützt.

Für das erste Halbjahr 1998 ist die Schaffung eines gemeinsamen Zentralverbands niedersächsischer Hochschulen geplant. Dieser Verband wird mit der Gesellschaft zur Vorbereitung und Durchführung der Weltausstellung zusammenarbeiten, um eine Vertragsgrundlage für die „Internationale Frauenuniversität“ zu schaffen. Andere Hochschulen außerhalb Niedersachsens können sich durch separate Kooperationsabkommen anschließen.

¹² Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft muß als wesentlicher Bestandteil der Wissenschaftspolitik auf allen Ebenen erachtet werden: auf Bundes- und Länderebene, in den Hochschulen und Forschungsinstituten.

4. GRIECHENLAND

Zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der wissenschaftlichen Forschung hat das Referat für Forschung, Technologie und Entwicklung, das zum Industrieministerium gehört, mehrere Untersuchungen geplant, um sich einen Überblick über die derzeitige Situation in Griechenland zu verschaffen.

Ausgehend von diesen Untersuchungen wird das Referat für Forschung, Technologie und Entwicklung in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Bildung und dem Referat für Chancengleichheit eine Reihe von Maßnahmen entwickeln, um die Beteiligung der Frauen an allen Programmen für Forschung, Technologie und Entwicklung zu fördern.

Diese Untersuchungen sollen Aufschluß geben über den Frauenanteil in den Forschungszentren, wie zum Beispiel der Nationalen Forschungstiftung (FIE), dem Nationalen Zentrum für soziale Forschung (EKKE), dem Nationalen Forschungszentrum für Physik "Demokritos", der Stiftung für Forschung und Technologie (FORTH) und den Hochschulen.

Die Untersuchungen sollen sich auf folgende Fragen konzentrieren:

- die Probleme, mit denen weibliche Wissenschaftler konfrontiert sind, wenn sie sich um eine Stelle im Nationalen Forschungszentrum bewerben;
- die Probleme im Zusammenhang mit den Prüfungsverfahren;
- die Probleme im Zusammenhang mit den Auswahlverfahren.

Die Untersuchungen sollen vor allem Antwort auf folgende Fragen geben:

- Müssen Frauen, die sich um eine bestimmte Stelle bewerben, besser qualifiziert sein als männliche Bewerber?
- Werden Frauen durch bestimmte Faktoren davon abgehalten, sich um bestimmte Stellen zu bewerben? Falls ja, sind sie deshalb entmutigt, weil sie glauben, daß sie nicht entsprechend qualifiziert sind - oder weil sie glauben, daß sie diskriminiert werden, da diese Stellen in der Regel als „nur für Männer geeignet“ gelten?
- Warum bewerben sich weibliche Wissenschaftler oder weibliche Führungskräfte nicht, wenn das Referat für Forschung, Technologie und Entwicklung die Stelle des Leiters eines Forschungszentrums ausschreibt, obwohl das Verfahren der Bewertung durch den nationalen Beratenden Forschungsausschuß transparent ist? Sind selbst hochqualifizierte Frauen davon überzeugt, daß die Position eines Leiters eines Forschungsinstituts ein „Männerjob“ ist?
- Warum sind in den beratenden Gremien und den Auswahlausschüssen kaum Frauen vertreten? Wie kann diese Situation verbessert werden?

5. SPANIEN

In Spanien ist der Anteil der Frauen in der Forschung sehr gering. Weniger als 10% der ordentlichen Professoren sind Frauen.

Im Anschluß an die Vierte Weltfrauenkonferenz (Peking 1995) hat die spanische Regierung ein Studienprogramm „Frauen und Geschlecht“ vorgelegt. Dieses Programm wurde in den dritten nationalen Plan für wissenschaftliche Forschung und technologische Entwicklung einbezogen. Die Initiative geht auf eine Übereinkunft zwischen dem Fraueninstitut und dem interministeriellen Ausschuß für Wissenschaft und Technologie zurück.

Das Fraueninstitut (es ist dem Arbeits- und Sozialministerium angegliedert) hat eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Frauen im Bereich der Wissenschaft eingeleitet.

Auf der Grundlage von Artikel 9 Absatz 2 der spanischen Verfassung sind in der spanischen Gesetzgebung ausdrücklich positive Maßnahmen vorgesehen.

Der Plan für die Chancengleichheit (1996-2000) umfaßt folgende Maßnahmen:

- *mehr Bildungsmodelle, um Schülerinnen den Zugang zu Naturwissenschaften und Technik zu erleichtern;*
- *Spezielle Möglichkeiten für den Zugang von Frauen zu einer wissenschaftlichen und technischen Ausbildung;*
- *mehr Möglichkeiten für die Berufsberatung für arbeitslose Frauen;*
- *die Förderung der Forschung in allen Bereichen, die von besonderem Interesse für Frauen sind;*
- *die Förderung der Spezialisierung von Frauen in Bereichen, die zukunftsorientierte und innovative Arbeitsplätze bieten.*

Um diese Ziele zu erreichen, hat das Fraueninstitut eine Übereinkunft mit den für „Mainstreaming“ verantwortlichen Behörden, dem Ministerium für Bildung und Kultur und dem interministeriellen Ausschuß für Wissenschaft und Technologie, getroffen.

Zu den von dem Institut geförderten Projekten gehören:

- Schulungen, um Lehrkräften das Problem der Chancengleichheit stärker bewußt zu machen und sie dazu zu veranlassen, Mädchen stärker in Richtung Naturwissenschaften und Technik zu lenken.
- Hochschulkurse (maximal 330 Stunden) für arbeitslose Frauen, um sie in Bereichen wie Umweltschutz, Recycling, neue Technologien umzuschulen.
- jährliche Zuschüsse (in Zusammenarbeit mit der Kommission für Forschung und Entwicklung im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung) für:
 - die Schaffung „theoretischer Strukturen“ für die Frauen- und Genusforschung, um die Einführung dieser Art Studien in allen Hochschulbereichen voranzubringen
 - die Ausbildung weiblicher Wissenschaftler, damit sie nicht als bloße Forschungsobjekte, sondern als aktive Teilnehmer der Forschung angesehen werden.

- Pilotprojekt im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative NOW und in Zusammenarbeit mit der « Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación » (Fachhochschule für Telekommunikationsingenieure) für die Schaffung eines «Telekommunikationsdienstes für weibliche Telekommunikationsfachkräfte».

Neben den Maßnahmen auf nationaler Ebene hat jede der 17 Regionalbehörden einen eigenen Aktionsplan für die Chancengleichheit verabschiedet.

Diese zielen unter anderem ab auf:

- eine stärkere berufliche Diversifizierung durch die Förderung von Frauen in Bereichen wie Naturwissenschaften und Technik, in denen Frauen traditionell kaum vertreten sind

- die Unterstützung von Forschungsarbeiten von Frauen und für Frauen

die Koedukation («la Coeducación»), die Vermittlung moralischer Werte (educación en valores)

6. FRANKREICH

- Der Minister für Bildung und der für die Chancengleichheit von Frauen und Männern zuständige Minister haben zwei Übereinkommen unterzeichnet:

- **Das Übereinkommen vom 20. Dezember 1984:** Hauptziel war „die Berufsberatung für Mädchen und ihre berufliche Integration zu verbessern“
- **Das Übereinkommen vom 14. September 1989:** Im Vordergrund stand die Notwendigkeit, das Interesse von Mädchen bei der Ausbildungs- und Studienwahl auf den technischen Bereich auszuweiten.

Die Umsetzung des letztgenannten Übereinkommens war leichter, da in diesem Zusammenhang in den Dreijahresplänen verschiedener Hochschulen eine Reihe von Initiativen vorgesehen ist. Daß einige Akteure des Bildungssystems sich dieses Problems bewußt waren, hat ebenfalls dazu beigetragen, die Optionen von Mädchen bei der Berufswahl auszuweiten. In diesem Rahmen wurde eine Reihe von Aktionen gestartet, um Mädchen für einen beruflichen Werdegang in Naturwissenschaften und Technik zu ermutigen. Vom 6. bis 7. November 1995 fand in Paris ein europäisches Seminar statt, auf der Bilanz gezogen werden sollte.

- Dem Ministerium für Arbeit und Soziales ist ein Büro für die Rechte der Frauen und für die berufliche Ausbildung angegliedert; zu seinen Aufgaben gehören die Koordinierung der Maßnahmen sowie die Förderung der Frauenrechte und der Chancengleichheit von Frauen und Männern.
- **Die Verleihung des Preises für wissenschaftliche Ausbildung** ist derzeit die wichtigste Fördermaßnahme, die das Büro für die Rechte der Frauen (Ministerium für Arbeit und Soziales) durchführt, um Mädchen den Zugang zu den Naturwissenschaften zu erleichtern.

Dieser Preis wird auf lokaler Ebene durch regionale Delegationen vergeben. 1997 und 1998 wurde dieser Preis in Höhe von umgerechnet 762 EURO, den es seit 1991 gibt, in Frankreich insgesamt 480mal verliehen. Die Maßnahme richtet sich an Mädchen in der Abschlußklasse von Gymnasien, die sich für einen naturwissenschaftlichen oder technischen Beruf interessieren.

Die Kriterien für die Verleihung des Preises sind die Qualität der Arbeit, die Schulnoten und die finanzielle Situation der Familie.

- Ein lokales Beispiel: am 28. März 1996 hat das Büro für die Rechte der Frau in Zusammenarbeit mit (dem Schulbezirk Paris) ein Treffen veranstaltet, an dem 700 Schülerinnen teilgenommen haben. Die Teilnehmerinnen hatten Gelegenheit, Pierre-Gilles de Gennes, den Nobelpreisträger für Physik des Jahres 1991, kennenzulernen. Ziel dieser Begegnung war, Mädchen zu bewegen, einen naturwissenschaftlichen Werdegang in Erwägung zu ziehen.

7. IRLAND

Zu den wichtigsten Akteuren, die die Beteiligung der Frauen an Naturwissenschaften und Technik in Irland beeinflussen, zählen

- die Organisation „Women in Technology and Science“ (WITS) (Frauen in Naturwissenschaften und Technik)
- das Ministerium für Bildung und Wissenschaft
- einzelne Bildungseinrichtungen und deren Initiativen
- die Higher Education Authority (HEA) und Higher Education Equality Unit (HEEU)
- die Abteilung „Justice Equality and Law Reform“, vor allem über die Employment Equality Agency.

FRAUEN IN TECHNOLOGIE UND WISSENSCHAFT (WITS)

WITS ist die wichtigste Organisation, die sich in Irland aktiv für die Förderung von Frauen in Naturwissenschaften und Technik einsetzt, und zwar durch Initiativen in der Industrie, den Schulen, Hochschulen, in der nationalen Politik und auf europäischer Ebene. Die Mitglieder von WITS, einer reinen Freiwilligenorganisation, kommen aus dem technischen und wissenschaftlichen Bereich, darunter Mitarbeiter wissenschaftlicher Einrichtungen, Wissenschaftler aus der Industrieforschung, Techniker, Journalisten, Ingenieure, Verwaltungsangestellte, Politikwissenschaftler, Lehrer und Dozenten, Informatiker und Berater. Viele fortschrittliche Unternehmen des privaten wie der öffentlichen Sektors sind Mitglied bei WITS, und die weiblichen Angestellten dieser Unternehmen stellen einen bedeutenden Teil der Gesamtmitgliedschaft. Die Organisation legt großen Wert auf die Vernetzung der Mitglieder, indem sie ihnen ein vertrauliches Mitgliederverzeichnis zur Verfügung stellt und soziale Veranstaltungen und Informationsseminare organisiert. Sie beteiligt sich auch an öffentlichen politischen Initiativen, betreibt Lobbytätigkeit in Regierungsbehörden und arbeitet mit allen Akteuren zusammen, um ihre Ziele voranzubringen. Eine Reihe der WITS-Maßnahmen hat zum Ziel, eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter in Naturwissenschaften und Technik zu erreichen.

Zu diesen Maßnahmen gehören:

- Mädchen zu ermutigen, ernsthaft eine Ausbildung in Naturwissenschaften und Technik in Erwägung zu ziehen; dazu veranstaltet die Organisation regionale „**Role model-Tage**“, an denen Schülerinnen der Oberstufe Gelegenheit haben, Frauen aus Naturwissenschaften und Technik kennenzulernen.
- **Entwicklungsprogramme für Führungspositionen** und Workshops für Karriereplanung; diese haben zum Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Bereich Naturwissenschaften und Technik zu verstärken - mit der Unterstützung der Gemeinschaftsinitiative zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Beschäftigung und Berufsbildung (NOW).
- **Programme zur Förderung der Chancengleichheit**; sie sollen die Integration von Frauen in nicht traditionell weibliche Bereiche der Industrie fördern. Diese Arbeit wird ebenfalls von NOW unterstützt.

- **Talentbank** führender weiblicher Wissenschaftler und Techniker, die zu einer Mitarbeit in staatlichen oder anderen Gremien bereit sind. WITS erfaßt auch die Daten für das European Handbook of Women Experts in Science, Engineering and Technology (Europäisches Handbuch weiblicher Sachverständiger in Naturwissenschaften und Technik), einem Projekt, das von WITEC koordiniert wird.
- Veröffentlichung des Buches "**Star Shells and Bluebells**", in dem irische Frauen porträtiert werden, die Anfang des Jahrhunderts in Naturwissenschaften und Technik tätig waren. Das Projekt wurde vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft unterstützt.

INITIATIVEN FÜR DIE AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN IN NATURWISSENSCHAFTEN UND TECHNIK

Pilotprojekte in diesem Bereich waren unter anderem folgende Initiativen:

- Vermittlung von Grundkenntnissen in Naturwissenschaften und Technik für Frauen, die ihre Ausbildung wiederaufnehmen wollen. Diese Programme wurden vom Cork Institute of Technology und inzwischen in sechs Instituten angeboten. Mehr als 70 % der Frauen, die an diesen Programmen teilgenommen haben, haben ihre Ausbildung fortgesetzt oder eine Stelle gefunden.
- Innovative Ausbildungsprojekte in Elektronik und Informationstechnologien für Frauen, die ihre Ausbildung wiederaufgenommen haben, und für junge Frauen mit geringer Qualifikation; diese Kurse werden in Zusammenarbeit mit einigen Colleges und Unternehmen angeboten.
- Programme, die innovative Ausbildungsmethoden und Schulungen von Lehrkräften für die Ausbildung von Frauen zu Flugzeugmechanikern verbinden.
- „Schnupper“-Programme für Schulen, die vom Cork Institute of Technology (CIT) und anderen Hochschulen organisiert werden; auf diese Weise sollen Mädchen ermutigt werden, sich für ein Fach in Naturwissenschaften und Technik zu entscheiden, indem ihnen Gelegenheit gegeben wird, praktische Erfahrungen zu sammeln.
- Das Programm „Introducing Technology“ im Tralee Institute of Technology ist ein Einführungskurs für Studentinnen in Naturwissenschaften und Technik. Ziel des Programms ist, die Beteiligung der Frauen an nicht traditionell weiblichen Bereichen zu erhöhen, vor allem im Ingenieurwesen, in Physik und in den neuen Technologien - alles Bereiche mit einem rasch wachsenden Bedarf an Arbeitskräften. Diese Arbeit wird ebenfalls durch NOW unterstützt.

HIGHER EDUCATION AUTHORITY AND HIGHER EDUCATION EQUALITY UNIT

Die Hochschulbehörde hat die Einrichtung des Referats *The Higher Education Equality* unterstützt. Aufgabe dieses Referats ist, Maßnahmen und Praktiken zur Bekämpfung der Ungleichbehandlung im Hochschulbereich in Irland zu entwickeln und zu fördern.

EMPLOYMENT EQUALITY AGENCY

Die Employment Equality Agency (EEA) ist eine staatliche Einrichtung, die 1977 mit dem Employment Equality Act geschaffen wurde. Hauptaufgabe dieser Stelle ist, Gesetze zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz durchzusetzen und zu überwachen. Ihre Hauptziele sind, die Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beseitigen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. 1999 wird ein neuer Employment Equality Act in Kraft treten. Mit diesem Gesetz wird die EEA in eine Gleichstellungsbehörde mit erheblich erweiterten Befugnissen umgewandelt werden. Vor kurzem hat die EEA eine Untersuchung zur Chancengleichheit mit besonderem Gewicht auf Naturwissenschaften und Technik in der irischen Milchindustrie finanziell unterstützt.

MINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT

Zu den Maßnahmen, die das Ministerium für Bildung und Wissenschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt hat, gehören:

- ***Interventionsprojekt in Physik und Chemie***

1985 hat das Ministerium für Bildung und Wissenschaft ein Interventionsprojekt entwickelt mit dem mehr Mädchen zu einem Studium in Physik und Chemie bewegt werden sollen.

- ***Forschungsprojekt 1992***

"Equal Opportunities for Girls and Boys in the Primary School Curriculum" (Chancengleichheit für Mädchen und Jungen in den Grundschullehrplänen) - damit wurde die Arbeit fortgesetzt, die in einem TENET-Projekt begonnen worden war, um die Chancengleichheit von Mädchen und Jungen in den Lehrplänen zu berücksichtigen.

- ***„Mädchen in die Technik“ 1992***

Lehrer aus den teilnehmenden Schulen haben vier Module entwickelt, die sie in erster Linie mit Mädchen der zweiten Klassen der Unterstufe umgesetzt haben.

Ziele des Projekts:

- das Selbstvertrauen der Mädchen im Bereich Technik und ihre technischen Fähigkeiten zu entwickeln
- das Bewußtsein der Schülerinnen für die geschlechtsspezifischen Klischeevorstellungen im Beruf und in der Gesellschaft zu schärfen,
- die aktive Teilnahme an der Planung und Entscheidungsfindung, d.h. Problemlösung zu fördern,
- Schülerinnen zu ermutigen, eine Entscheidung für traditionelle Studienfächer oder Berufe zu überdenken.

Dieses Projekt wurde von der EU kofinanziert.

- ***Richtlinien für Lehrer 1994***

Diese Richtlinien wurden erstellt, um den Schulen zu helfen, das Bewußtsein für das Problem der Chancengleichheit in der Bildung zu stärken und sie bei der Beseitigung der Ungleichbehandlung von Mädchen und Jungen im Schulalltag zu unterstützen.

- ***Der „Equality Pack“ 1994***

1994 haben alle Grundschulen in Irland ein „Equality pack“ (Infopaket Chancengleichheit) erhalten; es besteht aus folgenden Unterlagen:

- dem Bericht über das Forschungsprojekt 1992
- den Richtlinien für Lehrer
- dem Bericht der Arbeitsgruppe zur Beseitigung von Sexismus und geschlechtsspezifischen Klischeevorstellungen in Textbüchern und im Lehrmaterial für Grundschulen 1993
- dem G.E.A.R.-Bericht "Exploring the Gender Gap in Primary Schools"
- dem Bericht "Gender Influences on Classroom Interaction".

- ***Untersuchung geschlechtsspezifischer Klischeevorstellungen 1994***

Mit diesem Programm sollten geschlechtsspezifische Klischeevorstellungen aufgedeckt werden. Es wird durch eine Videokassette und Lehrmaterial ergänzt.

Ziele:

- das Bewußtsein von Klischeevorstellungen unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Klischeevorstellungen fördern
- auf eine Änderung der Einstellung hinwirken, wenn solche Klischeevorstellungen festgestellt werden
- das erforderliche Know-how für den Umgang mit Genusproblemen vermitteln.

Dieses Projekt wurde von der EU kofinanziert.

- ***“Geeignete Berufe für Frauen 1994”***

Women in Technology and Science (WITS) hat eine Broschüre mit dem Titel “Suitable Jobs For A Woman in 1994” (Geeignete Berufe für Frauen 1994) veröffentlicht. In der Broschüre werden Frauen porträtiert, die in unterschiedlichen wissenschaftlichen und technischen Berufen arbeiten; hiermit sollen Studentinnen ermutigt werden, ihre Perspektiven für die Berufswahl zu erweitern.

- ***Geschlechterfragen 1996***

Das Programm („Geschlechterfragen“) besteht aus einem Handbuch und einer Videokassette zur Verwendung in umfassenden Schulungsprogrammen für Lehrer. Dazu gehören auch Aktivitäten, um Lehrern, Eltern und Schülern geschlechtsspezifische Vorurteile bewußt zu machen. Das Programm soll Lehrern helfen, ihre eigene Einstellung und ihre Erwartungen an die Schüler zu überprüfen; es soll Klischeevorstellungen und Verhaltensweisen deutlich machen und Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern entwickeln und umsetzen.

Das Department of Education & Science Trainers wurde in der Verwendung dieses Materials besonders geschult.

Das Projekt wurde von der EU kofinanziert.

- ***Frauen in der Schulleitung - Forschungsprojekt (Erste Stufe 1996, zweite Stufe läuft noch).***

Mit diesem Projekt wird die Laufbahnentwicklung von Lehrerinnen im Grund- und Sekundarschulbereich in Irland untersucht, vor allem, wie die Laufbahn weiblicher Lehrer in Irland heute aussieht, und wie das Ungleichgewicht der Geschlechter in den Schulleitungen zu korrigieren ist.

- ***Koedukation und Gleichstellung der Geschlechter 1996***

Diese Untersuchung wurde vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft in Auftrag gegeben und vom Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung durchgeführt. Hauptziel der Untersuchung war, festzustellen, ob die Koedukation sich im Vergleich zu reinen Mädchenschulen negativ auf die schulischen Leistungen der Mädchen und auf deren persönliche und soziale Entwicklung auswirkt.

8. ITALIEN

Am 29. Juli 1997 hat das Ministerium für Hochschule und wissenschaftliche und technologische Forschung eine Arbeitsgruppe „Kultur des Unterschieds zwischen den Geschlechtern und Frauenforschung im Hochschulbereich“ („Culture delle differenze e studi delle donne nell' istituzione universitaria“) eingesetzt.

Aufgabe dieser Gruppe (sie setzt sich zusammen aus Hochschulprofessorinnen und vier Ministerialbeamtinnen) ist es, die Chancengleichheit der Geschlechter zu verbessern und vor allem den Zugang der Frauen zum Hochschulstudium und zur Wissenschaft zu fördern. Die Arbeitsgruppe soll Wege zur Zusammenarbeit zwischen den nationalen und den Hochschulgremien, die eine führende Rolle in dem derzeit laufenden Reformprozeß in Hochschule und Forschung spielen, sowie den einzelnen Bereichen der Hochschulverwaltung aufzeigen.

Kurzfristig wird dieses Arbeitsprogramm sich auf statistische Erhebungen und auf eine Art Bestandsaufnahme der Initiativen im Bereich Frauenforschung und der „Frauenzentren“ stützen.

Langfristig wird die Arbeitsgruppe:

- einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils an den Hochschulen und der Geschlechterforschung erstellen
- erfolgreiche Praktiken fördern durch finanzielle Beteiligung und aktive Unterstützung
- im Rahmen des „Lebenslangen Lernens“ ein Forum über Frauen- und Geschlechterforschung veranstalten.

Für die Zukunft sind vorgesehen:

1. Eine Publikation zum Thema „Frauen und Hochschule“. Dies ist eine gemeinsame Initiative des Ministeriums für Chancengleichheit, des Nationalen Ausschusses für Chancengleichheit innerhalb des Kabinetts, der Arbeitsgruppe „Kultur des Unterschieds zwischen den Geschlechtern und Frauenforschung im Hochschulbereich“ und dem italienischen Amt für Statistik, ISTAT. Diese Publikation soll bis etwa Januar-März 1999 zur Veröffentlichung vorliegen und aus einem Zahlen- und einem Analyseteil bestehen.
2. Die Organisation einer gemeinsamen Konferenz zu dem Thema „Frauen und Wissenschaft“ unter der Schirmherrschaft des Forschungsministeriums und des Ministeriums für Chancengleichheit.

Ausschüsse für Chancengleichheit gibt es in folgenden staatlichen Forschungseinrichtungen:

ANPA (Agenzia Nazionale per l'Ambiente):	in Gründung
CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche):	JA
ENEA (Ente per le Nuove tecnologie, l'Energia e l'Ambiente):	JA
INN (Istituto Nazionale della Nutrizione):	NEIN
ISFOL (Istituto Superiore di Formazione e del Lavoro):	JA
ISPE (Istituto Superiore per la Programmazione Economica):	JA

ISTAT (Istituto Centrale di Statistica):

JA.

Der Ausschuß für Chancengleichheit im Nationalen Forschungsrat (CNR) wurde 1998 eingesetzt. Der Ausschuß besteht aus fünf Wissenschaftlerinnen des CNR, einem Mitglied des Ministeriums für Hochschulforschung, einem Mitglied des Ministeriums für Chancengleichheit und einem Mitglied des Nationalen Ausschusses für Chancengleichheit. Die Mitglieder des Ausschusses werden alle vier Jahre neu ernannt.

Dieser Ausschuß wird:

- den Aufbau von Netzen und anderen Informationsdiensten zum Thema Frauen und Wissenschaft in den einzelnen Fachbereichen auf nationaler und internationaler Ebene fördern;
- statistische Daten über das wissenschaftliche Personal erheben und Informationen über die Forschungsarbeiten sammeln, die im CNR durchgeführt werden, um den Zugang zu einem wissenschaftlichen Werdegang, Aufstiegsmöglichkeiten und die Bewertung der wissenschaftlichen Arbeit aus einer Geschlechterperspektive zu beleuchten. Analog zu der Initiative der Europäischen Kommission wird eine italienische „Beobachtungsstelle für Frauen und Wissenschaft“ innerhalb des CNR geschaffen werden.
- Inhalt und Ziele von Schulungen für „weibliche Führungskräfte im Bereich der Wissenschaft“ festlegen. Diese Frauen könnten leitende Positionen im CNR übernehmen. Die Schulungen werden im Rahmen des Projekts „Emily in Italy“ veranstaltet, dessen Ziel es ist, den Frauenanteil in Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung und in wissenschaftlichen Einrichtungen zu erhöhen;
- die Initiativen der Europäischen Union, insbesondere das Fünfte Rahmenprogramm, durch besondere Seminare für weibliche Wissenschaftler des CNR bekannt machen.

Ausschüsse für Chancengleichheit gibt es an folgenden Hochschulen: (die übrigen Hochschulen werden noch befragt): Brescia, Genua, Mailand (Katholische Universität), Neapel 2, Palermo, Parma, Pavia, Pisa, Rom, Turin, Verona.

Im Bereich der Wissenschaft (aber nicht nur dort) haben die Frauenforschung und die Entstehung eines „weiblichen Wissens“ in den einzelnen Fachbereichen in den letzten zwanzig Jahren an Bedeutung gewonnen. Dies ist vor allem das Verdienst autonomer Einrichtungen (Forschungs- und Dokumentationszentren, Bibliotheken usw.), die mit der Frauenbewegung verbunden sind und die die Forschung und die Verbreitung der Forschungsergebnisse unterstützt haben, lange bevor die Frauenforschung in die Universitäten Einzug gehalten hat.

Weibliche Wissenschaftler sind in Italien relativ gut organisiert. Ein Beispiel hierfür ist das Netz „Women of Science“, das 1988, also vor 10 Jahren, auf Initiative der Gruppe Bologna gegründet wurde. Damals gab es bereits organisierte Gruppen weiblicher Wissenschaftler in Bologna, Genua, Mailand, Rom, Turin usw., die aus der Frauenbewegung hervorgegangen waren.

Koordiniert wurden diese Gruppen vom „Coordinamento donne di scienza“ (Koordinierungsgruppe weibliche Wissenschaftler) in Bologna; diese Gruppe hat Frauen zusammengebracht, die im Bereich Hochschulforschung oder in Forschungen zu Struktur und Organisation der Wissenschaft tätig sind und die Erfahrungen in bezug auf Frauen und Wissenschaft austauschen möchten. Diese Gruppen treffen sich seit zehn Jahren regelmäßig, mindestens zweimal im Jahr. Außerdem haben die Mitglieder der Gruppe „Coordinamento“ an einer Reihe staatlicher Initiativen in ganz Italien teilgenommen, z.B. an Konferenzen, Diskussionen, Kursen usw. Zentrales Thema war das Verhältnis Frauen und Wissenschaft, aber auch bioethische Aspekte der technologischen Innovation.

9. LUXEMBURG

Luxemburg hat keine eigene Universität. Es gibt lediglich einen einjährigen Kurs, in dem sich junge Luxemburgerinnen und Luxemburger auf ein Studium in anderen europäischen Ländern vorbereiten können. Zur Zeit liegt dem Parlament ein Gesetzentwurf vor, mit dem ein Grundstudium eingeführt werden soll. Es gibt auch Pläne für die Einführung eines Postgraduiertenstudiengangs. Luxemburg wird sorgfältig darauf achten, daß in diesen neuen Hochschulstrukturen dem Grundsatz der Chancengleichheit Rechnung getragen wird.

Die Regierung hat eine Reihe von Maßnahmen gestartet:

- eine Aufklärungsaktion auf Grund- und sogar Vorschulebene, in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Frauenförderung, das 1995 geschaffen wurde;
- ein Projekt für Kinder im Vorschulalter mit dem Titel „partager l'égalité“ (Gleichheit teilen). Damit soll dem typischen Rollenverhalten von Jungen und Mädchen entgegengewirkt werden;
- eine Überprüfung des Berufs- und Frauenbilds in den Schulbüchern;
- Das Projekt „Horeca“. Um Mädchen stärker für Technik zu sensibilisieren, hat die Regierung Kurse speziell für Mädchen eingerichtet, in denen Mädchen ab 12 Jahren im Fach Technik unterrichtet werden, ohne daß Jungen dabei sind. Es wurde festgestellt, daß Mädchen sich in diesen Klassen sehr viel stärker beteiligen und mehr Fragen stellen als in gemischten Klassen.
- Im Sekundarbereich wurde ein Netz von Gleichstellungsbeauftragten geschaffen, um sicherzustellen, daß der Chancengleichheit Rechnung getragen wird.

In Luxemburg ist der Prozentsatz berufstätiger Frauen sehr niedrig. 1991 lag er bei 33 %, heute sind es 36 %. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe. Einer davon ist die Tatsache, daß nicht genügend Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden sind. Die Regierung plant Kinder bereits ab dem Alter von drei Jahren statt wie bisher ab vier im Kindergarten aufzunehmen.

Das Unternehmen Good Year in Luxemburg hat ein sehr bedeutendes Forschungszentrum. Dieses Unternehmen ist bemüht, bei der Einstellung seines Personals dem Grundsatz der Chancengleichheit Rechnung zu tragen. Good Year stellt viele Frauen ein, die auch in der Forschung des Unternehmens tätig sind. Die Regierung versucht, besondere Preise für Unternehmen auszusetzen, die diesem Beispiel folgen.

Die Regierung hat zusammen mit den Sozialpartnern einen „Aktionsplan für die Beschäftigung“ verabschiedet. Darin ist unter anderem ein Erziehungsurlaub von jeweils sechs Monaten für die Mutter und für den Vater vorgesehen. Eltern, die einen solchen Urlaub in Anspruch nehmen, erhalten vom Staat Leistungen, die in etwa den Mindestlöhnen entsprechen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für die Zeit des Erziehungsurlaubs einen Arbeitslosen einzustellen. Für jede Frau, die wieder in das Berufsleben eingegliedert wird, werden 60 % der Lohnkosten erstattet. Hier haben wir also das, was mit „positiver Diskriminierung“ bezeichnet wird. Es gibt auch eine Initiative, die Frauen zur Selbstständigkeit ermutigen soll, denn es gibt viel zu wenig Frauen, die ein eigenes Unternehmen gründen.

10. DIE NIEDERLANDE

1997 betrug der Anteil der ordentlichen Professorinnen 5%, der außerordentlichen Professorinnen 7,5% und der Assistenzprofessorinnen 19,8%. Beide Geschlechter verteilen sich völlig unterschiedlich auf die einzelnen Positionen: 50% der Männer sind außerordentliche oder ordentliche Professoren und die übrigen Assistenzprofessoren, während lediglich 20% der Frauen ordentliche oder außerordentliche Professorinnen und nahezu 80% Assistenzprofessorinnen sind.

Neben diesen hierarchischen gibt es erhebliche fachliche Unterschiede: in den technischen und den Naturwissenschaften sind Frauen sogar noch weniger vertreten.

Ende der achtziger Jahre hat das Ministerium für Erziehung und Wissenschaft langsam angefangen, Förderprogramme an den Hochschulen zu unterstützen. Gleichzeitig begannen die Hochschulen auch damit, ernsthaft Maßnahmen zur Kinder- und allgemeinen Betreuung einzuführen. Da sich das Ministerium hierbei jedoch nie irgendwelcher Druck- oder Sanktionsmittel bediente, nutzte die Politik der Chancengleichheit letztendlich weniger den an den Hochschulen als den in der Verwaltung beschäftigten Frauen.

Erst 1997 wurde ein Gesetz für die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen eingeführt, wonach Schulen und Hochschulen Zielgrößen festlegen und einen Plan zur Erreichung dieser Zahlen aufstellen müssen. Kürzlich wurde eine Forschungsarbeit über die Mobilität von Frauen in wissenschaftlichen Positionen veröffentlicht, mit der die Bedeutung des Gesetzes unterstrichen werden soll (Portegijs, W. Eerdaags evenredig? 1998).

Doch wurde dieses Gesetz fast zeitgleich mit dem Gesetz zur Modernisierung der Hochschulstruktur verabschiedet, das offenbar diesen Maßnahmen zuwiderläuft, da es die Politik der dezentralisierten Hochschulen fördert. Ferner scheint der neue Akzent auf den Managementaufgaben der Einstellung von Frauen nicht förderlich zu sein.

Momentan entwickeln einige andere Einrichtungen Maßnahmen, um die Gleichstellung von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen zu fördern: der Beratende Ausschuss für Wissenschafts- und Technologiepolitik, der Verband kooperierender Hochschulen und die Nationale Forschungsstelle (NOW).

Auf Ersuchen des Ministeriums für Bildung, Kunst und Wissenschaft untersuchte der niederländische Verband für Frauenstudien die Evaluierungsmethoden der Nationalen Forschungsstelle auf die Frage hin, ob hierbei ein geschlechtsspezifisches Gefälle besteht.

Das Nationale Netz für Professorinnen startete kürzlich einer Kampagne nach dem Muster des Programms zur Abschaffung der Altersgrenze an den Hochschulen, damit mehr Frauen einen Ruf an die Hochschulen erhalten.

Es wurden einige Kampagnen durchgeführt, um Mädchen zum Studium naturwissenschaftlicher oder technischer Fächer zu ermutigen.

Der Start der Frauenstudien in den achtziger Jahren verlief erfolgreich, und heute existiert eine amtlich anerkannte Forschungsstelle für Frauen- und Geschlechterstudien.

11. ÖSTERREICH

Österreich ist ein Bundesstaat. Das heißt, die legislative und die exekutive Macht sind zwischen der Bundes- und den Länderregierungen aufgeteilt.

Die Hochschulen gehören zum Kompetenzbereich der Bundesregierung, die für die Verabschiedung und Umsetzung von entsprechenden Gesetzen zuständig ist.

Die Gründung von Hochschulen ist Sache der Bundesregierung. Die Hochschulen werden vom österreichischen Bundesministerium für Wissenschaft zentral verwaltet. Das bedeutet, daß Universitätsangestellte Angehörige des Öffentlichen Dienstes sind, die dienstrechtlich entweder unter das Beamtenrecht fallen oder unter das Recht für die Angestellten der Privatwirtschaft.

Diese Unterscheidung ist nicht unerheblich für die Frauenförderung. Denn das Gleichbehandlungsgesetz für den Privatsektor schützt Frauen lediglich vor Diskriminierung, das Gleichbehandlungsgesetz für den Öffentlichen Dienst (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz) dagegen umfaßt sowohl den Schutz vor Diskriminierung als auch Vorschriften zur Frauenförderung.

In Österreich fällt das wissenschaftliche Personal an Hochschulen unter das Beamtenrecht. Es gibt zwei Qualifikationsstufen für die akademische Universitätslaufbahn: die Promotion und die *Habilitation*. Letztere ist mit der *Venia Docendi* [dem Recht, an Hochschulen zu lehren] verbunden. Spezielle Stipendien sind eine Möglichkeit, Frauen zu helfen, diese höchste Qualifikationsstufe zu erreichen. Ziel dieser Stipendien ist, den Anteil der Frauen an den Professuren zu erhöhen (derzeit sind in Österreich lediglich 4 % der Professoren Frauen).

Ziel des *Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes* ist, den Frauenanteil an allen Positionen und Gehaltsstufen der Regierungsbehörden auf Bundesebene auf 40 % zu erhöhen. Diese Quote hängt von der Qualifikation ab. Erreicht werden soll das Ziel durch eine bevorzugte Einstellung von Frauen im Öffentlichen Dienst, durch eine bevorzugte Förderung von Frauen und eine bevorzugte Ausbildung und Fortbildung für Frauen. Wie die Maßnahmen im einzelnen aussehen sollen, wird im Gesetz nicht festgelegt und kann von den einzelnen Bundesministerien bestimmt werden.

1995 hat das Wissenschaftsministerium den ersten *Aktionsplan für positive Maßnahmen für Frauen* aufgelegt. Dieser Plan wurde in Form eines Gesetzesdekrets vorgelegt, d.h. er ist ein normatives Dokument, das eine Reihe von Maßnahmen für die Frauenförderung im Hochschulbereich vorsieht. Dieser Aktionsplan hat sich als ein sehr effizientes Rechtsinstrument erwiesen und wurde 1998 verlängert.

In diesem Dekret sind ferner die Gründung von Arbeitsgruppen zu Fragen der Gleichbehandlung vorgesehen (s. nächsten Abschnitt), und die Rolle dieser Gruppen im Rahmen der Einstellungsverfahren wird definiert. Außerdem müssen die Hochschulen Räume, Material und Personal für diese Arbeitsgruppen bereitstellen, um die Durchsetzung des Gesetzesauftrags zu gewährleisten, d.h. die Diskriminierung von Frauen aufgrund des Geschlechts zu verhindern.

Der Aktionsplan für positive Maßnahmen wird außerdem, wenn auch in geringerem Maße genutzt, um strukturelle Veränderungen zu bewirken. So müssen zum Beispiel bei der Aufstellung des Haushaltsplans und der Verteilung der Mittel Frauenfördermaßnahmen besonders berücksichtigt werden. Der Rektor einer Universität muß Vorschläge der Arbeitsgruppe bei der Verteilung der Haushaltsmittel berücksichtigen und ist dafür verantwortlich, daß die Nichteinhaltung der Vorschriften für die Frauenförderung bestraft wird. Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen werden durch den Aktionsplan nicht erfaßt.

1993 wurde das *Hochschulorganisationsgesetz* vollständig überarbeitet. Im Zuge dieser Überarbeitung wurde den Hochschulen umfassende Autonomie gewährt.

Derzeit gibt es Bemühungen, die Hochschulen als eigenständige von der Bundesregierung unabhängige Rechtspersönlichkeiten zu organisieren. Das hätte zur Folge, daß das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und das Bundesbeamtengesetz für diesen Bereich nicht mehr gelten.

Die derzeitige Organisationsstruktur ermöglicht es den Hochschulen, ihre Angelegenheiten autonom zu verwalten, d.h. sie sind nicht an Verwaltungsvorschriften gebunden. Der Bundesminister hat keinen direkten Einfluß auf Entscheidungen der Hochschulen. Unter bestimmten Umständen und mit Hilfe eines formalen Verwaltungsverfahrens kann er jedoch Entscheidungen der Hochschule aufheben, zum Beispiel, wenn bei der Besetzung von Hochschulstellen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt wird. Die Bundesregierung hat also die Funktion einer Überwachungsbehörde für die Hochschulen, die hauptsächlich vom Staat finanziert werden.

Seit 1991 hat jede Universität eine Arbeitsgruppe zu Fragen der Gleichbehandlung, die - als eine Art Überwachungsgremium - sicherstellt, daß Frauen bei der Einstellung nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden. Mitglieder der Arbeitsgruppen zu Gleichstellungsfragen verfügen in Personalangelegenheiten über weitreichende Befugnisse. Sie müssen über jede Einstellung informiert werden und können, wenn sie den Verdacht haben, daß ein Fall von Diskriminierung vorliegt, sich an den Wissenschaftsminister wenden. In diesem Fall wird das Einstellungsverfahren gestoppt und vom Bundesminister für Wissenschaft überprüft. Wenn sich der Verdacht der Diskriminierung bestätigt, wird die Entscheidung der Universität durch eine rechtsverbindliche Mitteilung aufgehoben.

In dieser Hinsicht ist der Aktionsplan für positive Maßnahmen für Frauen, der vom Wissenschaftsministerium entwickelt wurde, von Bedeutung, da er eine Reihe von Bestimmungen zur Unterstützung der Tätigkeit der Arbeitsgruppen vorsieht. Eine dieser Bestimmungen ist zum Beispiel die gleichberechtigte Berücksichtigung der Frauen- und der Geschlechterforschung bei der Bewertung der Qualifikation eines Kandidaten.

Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung müssen ebenfalls besonders berücksichtigt werden.

Nach dem Hochschulorganisationsgesetz muß jede Universität ihren eigenen Aktionsplan für positive Maßnahmen für Frauen erstellen, der ihren besonderen Anforderungen entspricht, und zwar zusätzlich zu dem Aktionsplan des Wissenschaftsministeriums. Die einzelnen Arbeitsgruppen beteiligen sich an der Ausarbeitung solcher Pläne.

12. PORTUGAL

Eine kürzlich durchgeführte Untersuchung ist zu dem Schluß gekommen, daß „in Portugal beide Geschlechter zur Entwicklung der Naturwissenschaften in den letzten zwanzig Jahren beigetragen haben. Was den Beitrag der Frauen anbetrifft, ist dies auch das Ergebnis der Bemühungen der achtziger Jahre, die Ungleichheit in den verschiedenen Qualifikationsstufen zu beseitigen. Die Probleme wurden so gut gelöst, daß Frauen heute in den « unteren Bereichen » der wissenschaftlichen Gemeinschaft sehr gut etabliert sind“¹³

Diese Untersuchung gibt auch einen Überblick über die Situation weiblicher Wissenschaftler im Hochschulbereich: 53,4 % der Frauen sind Dozentinnen (gegenüber 36,7 % der Männer), 32,6 % sind außerordentliche Professorinnen (gegenüber 33,9 % der Männer), aber nur 6,7 % sind ordentliche Professorinnen (gegenüber 24,4 % der Männer).

Um den immer noch geringen Frauenanteil in den Naturwissenschaften zu erhöhen, sieht der „Umfassende Aktionsplan für Chancengleichheit (Entschließung des Ministerrats Nr. 49/97, 24. März) folgende Maßnahmen in Ziel 7 - Bildung, Wissenschaft und Kultur - vor:

- die Schaffung neuer weitreichender Optionen in den Lehrplänen der Schulen und in der beruflichen Ausbildung, gleichzeitig Orientierungshilfen und Informationen für Schülerinnen nach dem 9. Pflichtschuljahr an allen Schulen des Sekundarbereichs und den entsprechenden beruflichen Einrichtungen; Förderung von Kurzzeitpraktika in Betrieben und staatlichen, regionalen und lokalen Verwaltungseinrichtungen;
- Förderung der Einbeziehung junger Menschen in kulturelle, wissenschaftliche und technische Bereiche und Ermutigung zur Teilnahme an experimentellen Lehrprogrammen;
- Einbeziehung sozioökonomischer Aspekte in Programme zur Förderung von Forschung, Technologie und Entwicklung.

Da der Zusammenhang zwischen Fertigkeiten und deren sozioökonomischem Wert einerseits und dem Inhalt und Aufbau von Lehrplänen andererseits als anerkannt gilt, wurde das länderübergreifende IOFID-Projekt (Chancengleichheit und Lehrerausbildung) gestartet (1995-1997). Es wird von der Fernuniversität in Zusammenarbeit mit dem Ausschuß für die Gleichberechtigung und die Rechte der Frau koordiniert und hat bisher eine Reihe von Plänen für Untersuchungen hervorgebracht. Ziel dieser Untersuchungen ist, Themen zu Geschlecht und Chancengleichheit in die Ausbildungspläne für Lehrer aufzunehmen, wie:

- Natur und Kultur
- Geschlecht: Klischeevorstellungen, Vergleiche und Rollenverhalten
- Sprache und Bildung
- Körpersprache
- Die Entstehung geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung im Unterricht
- Chancengleichheit und Informations- und Kommunikationstechnologien.

¹³ A Comunidade Científica Portuguesa nos finais do Século XX – Comportamentos, atitudes e expectativas (coordenação de Jorge Correia Jesuino), 1995, Celta, Oeiras (S. 160)

13. FINNLAND

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und an der Hochschule gibt es in Finnland bereits seit Anfang der achtziger Jahre, und zwar seitens der Finnischen Akademie der Wissenschaften, des Ministeriums für Bildung und der nationalen Gleichstellungsbehörden, die sich aus dem Rat für die Gleichstellung von Frauen und Männern und dem Bürgerbeauftragten für Gleichstellungsfragen zusammensetzt. Zu diesen Maßnahmen gehören einerseits die Überwachung und Förderung der Gleichstellung an den Hochschulen, insbesondere, was die Position weiblicher Wissenschaftler und Hochschullehrer betrifft, und andererseits die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung.

Seit Anfang der achtziger Jahre stellt die Finnische Akademie der Wissenschaften Mittel für die Frauenforschung zur Verfügung (Forschungsprojekte, nationale Koordinierung, Netzwerke).

1981 haben die Finnische Akademie und der Nationale Rat für die Gleichstellung von Frauen und Männern die Stelle eines nationalen Koordinators für die Frauenforschung geschaffen, der dem Sekretariat des Rates angegliedert wurde. Der 1972 gegründete Gleichstellungsrat ist ein parlamentarischer Beratungsausschuß mit einem ständigen Sekretariat. Seine Aufgabe ist die Überwachung und Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Gesellschaftsbereichen.

1981 hat der Gleichstellungsrat einen Unterausschuß für den Forschungsbereich eingesetzt. Hauptaufgabe des nationalen Koordinators und des Unterausschusses für die Forschung sind die Förderung der Frauen- und Genusforschung sowie die Überwachung und Förderung der Gleichstellung an den Hochschulen mit Hilfe von Konferenzen, Öffentlichkeitsarbeit, Lobbying, Beratungs- und Informationstätigkeit sowie der Veröffentlichung eines nationalen Mitteilungsblattes.

1982 hat das Bildungsministerium einen Ausschuß eingesetzt, der Hindernisse für den beruflichen Werdegang weiblicher Wissenschaftler untersuchen sollte; die Arbeit des Ausschusses wurde 1986 durch eine Arbeitsgruppe fortgesetzt. 1997 wurde von einer Arbeitsgruppe der Finnischen Akademie der Wissenschaften eine weitere Überprüfung der Stellung der Frauen in der akademischen Welt vorgenommen. Die Statistiken über die Universitäten (die landesweite KOTA-Datenbank, die auch über das Internet zugänglich ist) schlüsseln seit 1989 die Daten über Studierende in bezug auf akademische Grade und Positionen nach Geschlecht auf.

1987 ist das Gleichstellungsgesetz in Kraft getreten. Ziel dieses Gesetzes war, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verhindern und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Damals wurde auch das Amt des Bürgerbeauftragten für Gleichstellungsfragen eingeführt, um die Umsetzung des Gesetzes zu überwachen. In dem Gleichstellungsgesetz werden die allgemeine und die berufliche Bildung als wichtige Bereiche für die Umsetzung genannt und die Bildungseinrichtungen aufgefordert, die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Unterricht, in der Forschung und in den Lehrwerken zu gewährleisten.

1990 hat der Bürgerbeauftragte für Gleichstellungsfragen Richtlinien für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich erlassen. Diese Richtlinien wurden später in den Gleichstellungsplan des Bildungsministeriums aufgenommen.

Dank des Gleichstellungsgesetzes kann heute gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Schwangerschaft, Geburt von Kindern und Elternschaft) bei der

Einstellung, in den Arbeitsbedingungen oder bei Beendung des Beschäftigungsverhältnisses geklagt werden. Zwischen Januar 1991 und Mai 1997 hat es insgesamt 33 Klagen aus dem Hochschulbereich gegeben. Der Kläger muß seinen Fall vor Gericht bringen, um einen Anspruch auf Entschädigung geltend machen zu können. Das Gericht kann festsetzen, daß der Arbeitgeber eine Entschädigung zahlen muß (maximal umgerechnet 50,000 FIM – 8,409 EURO). Einige Fälle wurden vor Gericht verhandelt, und es wurden auch Entschädigungen gezahlt, aber bisher sind die Angaben noch nicht systematisch ausgewertet worden.

1995 wurde das Gleichstellungsgesetz geändert und eine Quotenregelung eingefügt. Das Gesetz legt nun fest, daß in Regierungsausschüssen, beratenden und ähnlichen Gremien mindestens 40 % der Mitglieder Frauen sein müssen, sofern es keine besonderen Gründe für eine abweichende Regelung gibt. Dies gilt auch für die vier Nationalen Wissenschaftsräte sowie für den Vorstand der Finnischen Akademie der Wissenschaften. Heute stellen Frauen die Hälfte der Mitglieder in diesen Gremien, mit Ausnahme des Nationalen Forschungsrates für Naturwissenschaften und Technik, in dem der Frauenanteil nur 30 % beträgt.

Eine weitere Änderung seit 1995 betrifft die Gleichstellungsplanung. Alle Betriebe mit mehr als 30 Beschäftigten müssen in dem jährlichen Personal- und Ausbildungsplan oder im Aktionsprogramm für den Arbeitsschutz besondere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz vorsehen. Dies gilt auch für alle Hochschulen, Forschungsinstitute und ähnliche Einrichtungen. Sanktionen bei Nichterfüllung des Gesetzes sind jedoch nicht vorgesehen.

Es ist das erklärte Ziel der finnischen Familienpolitik, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Der Elternurlaub beträgt 263 Tage, von denen 158 von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden können. Seit 1996 besteht für Kinder bis zum schulpflichtigen Alter von sieben Jahren ein gesetzlicher Anspruch auf einen Platz in Kindertagesstätten.

Zwischen 1995-1997 hat das Bildungsministerium acht, vorerst auf fünf Jahre befristete Professorenstellen für Frauenforschung geschaffen. Danach können die Universitäten entscheiden, ob die Stellen weiter finanziert werden sollen. 1998 wurde von der Finnischen Akademie ein Lehrstuhl für Frauenforschung geschaffen, der Minna Canth-Lehrstuhl.

Seit 1998 ermutigt die Finnische Akademie weibliche Wissenschaftler, sich an Ausschreibungen für Forschungsstipendien zu beteiligen. Zu den konkreten Maßnahmen der Finnischen Akademie mit dem Ziel, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, gehören:

- für die Inhaber von Postdoktorandenstellen (3 Jahre): Der Dreijahresvertrag wird auf Antrag verlängert, und zwar um die Zeit, die dem Mutterschafts- oder Elternurlaub, und dem Militärdienst oder einem anderen vergleichbaren Dienst entspricht;
- Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit minderjährigen Kindern erhalten bei einem Auslandsaufenthalt höhere Stipendien.

Die Situation an den einzelnen Universitäten ist unterschiedlich, aber an einigen gibt es:

- Ausschüsse für Gleichstellungsfragen, die in der Regel zwar nicht über exekutive Befugnisse oder über Ombudsmann-Funktionen verfügen, jedoch Tagesordnungen mitbestimmen können und Planungs- und Informationsbefugnisse haben;
- Gleichstellungspläne oder andere Pläne, zum Beispiel Personalentwicklungspläne, in denen Gleichstellungsfragen eine Rolle spielen;
- Richtlinien zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz;

- jährliche Preise für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (umgerechnet 25,000 FIM – 4,205 EURO, Universität Helsinki, seit 1996)

Seit 1996 haben die Hochschulausschüsse für Gleichstellungsfragen jährlich eine Nationale Konferenz organisiert. Die erste europäische Konferenz über die Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich wurde 1998 in Helsinki in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsausschüssen verschiedener Universitäten veranstaltet. Ein Ergebnis dieser Konferenz war die Gründung eines europäischen Netzes für die Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich, das der Universität Helsinki angegliedert sein wird.

14. SCHWEDEN

Auch in Schweden ist der Anteil der Frauen im Bereich Wissenschaft gering. An der Hochschule sind Frauen an der Spitze der Hierarchie kaum vertreten. 1997 waren lediglich 10% der über 2.000 Professoren Frauen. In anderen Bereichen des öffentlichen Sektors ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen sehr viel höher.

In ihrem Gesetzentwurf zur Forschungspolitik von 1993 hat die Regierung ein 10-Punkte-Programm für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich vorgelegt. Kernstück der Vorschläge war die Bereitstellung besonderer Mittel für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.

1995 hat die Regierung dem Parlament einen Gesetzentwurf zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Mädchen und Jungen im Bildungsbereich vorgelegt. Der Entwurf enthielt eine Reihe von Vorschlägen zur Förderung der Gleichberechtigung in der Schule (Pflichtschul- und Sekundarbereich) sowie im Hochschul- und Wissenschaftsbereich.

1996 hat die Regierung einen Gesetzentwurf vorgelegt, der Vorschläge zur verstärkten Förderung der Forschung unter einer Geschlechterperspektive enthielt. So wurde vorgeschlagen, Mittel für die Schaffung von 18 Stellen im Bereich der Geschlechterforschung bereitzustellen, sechs davon auf Professorenebene (Lehrstühle).

Es wurden auch Mittel für die Schaffung eines Referats bereitgestellt, das als autonome Einrichtung einer Universität angegliedert werden sollte (man entschied sich schließlich für die Universität Göteborg). Aufgabe dieses Referats ist es, Untersuchungen durchzuführen, auf die Meinungsbildung einzuwirken, Dokumentationen und Informationen im Hinblick auf die Genusforschung zur Verfügung zu stellen.

Alle in diesem Gesetz vorgeschlagenen Maßnahmen sind inzwischen umgesetzt worden.

1997 hat die Regierung verfügt, daß die Hochschulen Pläne für das Erreichen der Gleichstellung erstellen sollten, und zwar mit konkreten Zielvorgaben für alle Hochschuleinrichtungen. Für jede Universität wurde ein Richtwert für die Berufung neuer Professorinnen festgesetzt. Die Zahlen stützen sich zum Teil auf eine Schätzung der Anzahl von Frauen, die über die erforderliche Qualifikation verfügen, zum Teil auf den Anteil an Dozentinnen in den betreffenden Fachbereichen. Dann muß die jeweilige Einrichtung dafür sorgen, daß sich entsprechend qualifizierte Kandidatinnen bewerben.

Die Richtwerte wurden erstmals für die Jahre 1997 bis 1999 festgesetzt. Wenn die Zielvorgaben nicht erfüllt werden, kann ein Teil der Mittel für Berufungen eingefroren werden. Die Regierung kann vorschreiben, daß diese Mittel ausschließlich für die Einstellung von Professoren des unterrepräsentierten Geschlechts verwandt werden.

Um den Prozeß in Gang zu bringen, wurden 32 Professorenstellen für Frauen geschaffen. Die Mittel für diese Stellen kommen vom schwedischen Bildungsministerium, den schwedischen Forschungsräten und der betreffenden Hochschule. Die Universitäten, die an einer dieser Professuren interessiert waren, konnten beim Forschungsrat einen entsprechenden Antrag stellen.

Diese Initiative umfaßt auch die Schaffung von 73 Stellen für Forschungsassistentinnen sowie 120 Postgraduierstipendien für Frauen und für weibliche Gastprofessoren.

Zu den interessanten Maßnahmen, die von der schwedischen Regierung getroffen wurden, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschul- und Wissenschaftsbereich zu fördern, gehören auch:

- Maßnahmen, um die Aufteilung zwischen männlich und weiblich dominierten Forschungsgebieten zu überwinden;
- die Schaffung einer Beratungsgruppe für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Hochschul- und Wissenschaftsbereich mit direktem Kontakt zum Ministerium für Bildung und Wissenschaft (1992-1997).
- die Einführung einer neuen Bestimmung in die Vorschriften für Forschungsräte und die Forschungsgremien der einzelnen Sektoren; diese besagt, daß die Räte auch die Aufgabe haben, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.
- die Schaffung einer Koordinierungsgruppe für die Forschungsbeiräte. Ihre Aufgabe ist die Koordinierung der Bemühungen der Forschungsbeiräte im Hinblick auf Gleichstellung, Genusforschung und interdisziplinäre Ansätze.
- die Forderung an Hochschulen und Colleges, sich um eine Erhöhung des Frauenanteils in Naturwissenschaften und Technik zu bemühen und im Gegenzug den Männeranteil in der Ausbildung von Lehrern und in Pflegeberufen zu erhöhen. Dies ist Teil unserer ständigen Bemühungen, die Unterscheidung zwischen typisch weiblichen und typisch männlichen Studienfächern zu überwinden.

Einer der fünf Programmbereiche im Institut für Öffentliche Gesundheit befaßt sich mit der *Gesundheit der Frauen*. In der Programmbeschreibung wird darauf hingewiesen, daß Gesetzgebung, Forschung, Bildung, Arbeitsleben, Medizin und andere Behandlungen in erster Linie auf männliche Bedürfnisse und Bedingungen zugeschnitten sind.

1995 hat das Institut mehrere regionale und lokale Projekte zum Thema Gesundheit der Frauen finanziert. Es wurden auch Maßnahmen speziell für junge Frauen durchgeführt.

Ebenfalls 1995 hat die Regierung Mittel (umgerechnet SEK 1.5 million – 169,071 EURO) für Projekte bereitgestellt, um typisch weibliche Gesundheitsprobleme in die medizinische Grundausbildung sowie in Fortbildungsprogramme für Ärzte einzubeziehen.

Seit 1996 wird der Gesundheit des im Pflegebereich beschäftigten Personals (überwiegend Frauen) besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Hier läuft derzeit ein Forschungsprojekt, das im Jahr 2001 abgeschlossen sein wird.

Im August 1996 hat ein Ausschuß (dessen Aufgabe es war, zu untersuchen, wie Frauen und Männer von den Gesundheits- und den medizinischen Diensten behandelt werden) der Regierung seinen Abschlußbericht vorgelegt. Dieser Ausschuß schlägt unter anderem vor, verstärkt Forschungen in bezug auf die Gesundheit der Frauen zu unterstützen, ferner weitere Maßnahmen zur Berücksichtigung einer Geschlechterperspektive in der medizinischen Ausbildung und anderen Ausbildungsbereichen sowie Mittel und Wege für die Bewertung und Überwachung der Fortschritte in diesem Bereich. Der Bericht wird derzeit im Ministerium für Gesundheit und Soziales geprüft, und es wird erwogen, ob weitere Maßnahmen im Bereich Frauengesundheit erforderlich sind.

15. VEREINIGTES KÖNIGREICH

Die Regierung sieht die Chancengleichheit von Frauen und Männern als ein wichtiges Ziel an. Sie hat eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Benachteiligung von Frauen zu verringern.

Im Weißbuch über Naturwissenschaften und Technik ("Realising our Potential: a Strategy for Science, Engineering and Technology SET"), das im Mai 1993 veröffentlicht wurde, hat die Regierung die Notwendigkeit anerkannt, mehr Frauen in diese lebenswichtigen Bereiche einzubeziehen. Denn Frauen stellen in Großbritannien 46 % der Arbeitskräfte.

Im März 1993 hat der Chancellor of the Duchy of Lancaster einen unabhängigen Ausschuß zum Thema Frauen in Naturwissenschaften und Technik eingesetzt, „um über Möglichkeiten zu beraten, wie die Fähigkeiten und das Können von Frauen am besten zum Vorteil des Landes und zum Nutzen von Naturwissenschaften und Technik eingesetzt werden können“.

Der Ausschuß hat im Februar 1994 einen Bericht mit dem Titel "The Rising Tide" veröffentlicht. In diesem Bericht wird deutlich, daß es abgesehen von der persönlichen Genugtuung durch berufliche Anerkennung in einem solchen Bereich auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit für eine stärkere Beteiligung der Frauen in Naturwissenschaften und Technik gibt.

Die Regierung hat alle Aspekte des Berichts sorgfältig geprüft. Sie akzeptiert viele der Empfehlungen, unter anderem auch den Vorschlag, ein eigenes Referat in dem Office of Science and Technology (OST) einzurichten, das eine Reihe wichtiger Aufgaben übernehmen soll.

Es ist ein Anliegen der Regierung, sicherzustellen, daß die Talente und Fähigkeiten von Männern und Frauen bestmöglich genutzt werden. Zu diesem Zweck wurde 1994 innerhalb der Behörde für Naturwissenschaft und Technologie das *Referat* für Chancengleichheit geschaffen. Seit 1998 gehört diese Behörde zum Ministerium für Handel und Industrie, und das *Referat* „Frauen in Naturwissenschaften und Technik“ arbeitet mit dem Ministerium für Bildung und Beschäftigung zusammen, darüber hinaus auch mit einer Reihe von Organisationen aus dem öffentlichen und privaten Bereich sowie mit Freiwilligenorganisationen.

Aufgabe des Referats ist, die Arbeit vieler bestehender Fachgremien und Organisationen, die im Bereich der Frauenförderung in Naturwissenschaften und Technik sowie der Chancengleichheit tätig sind, zu ermutigen, anzuregen und zu koordinieren. Das Referat will:

- der Öffentlichkeit bewußt machen, welchen Beitrag Frauen in Naturwissenschaften und Technik leisten können;
- den Zugang zu einer angemessenen Berufsberatung im Bereich Naturwissenschaften und Technik sichern;
- erfolgreiche Beschäftigungspraktiken feststellen, verbreiten und fördern und die wirtschaftlichen Vorteile bekannt machen;
- ein Datenbankverzeichnis weiblicher Fachkräfte erstellen, um die Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Bereich mit Frauen zu fördern;
- die Fortschritte und die Wirkung der Initiativen zur Förderung der Frauen in Naturwissenschaften und Technik überwachen.

Das Referat arbeitet eng mit dem Bildungsministerium, dem Industrieministerium und den Forschungsbeiräten zusammen.

Das Entwicklungsreferat wurde geschaffen, um die Empfehlungen im Bericht "The Rising Tide" in die Tat umzusetzen. Dazu zählen:

1. "Der Rat für Naturwissenschaften und Technik wird aufgefordert, den Bericht zu berücksichtigen";
2. "Das Ministerium für Bildung und die Einrichtungen zur beruflichen Bildung sollen sicherstellen, daß in der Grundausbildung und der Fortbildung der Lehrer zum Thema Chancengleichheit auch berücksichtigt wird, wie man das Interesse von Jungen und Mädchen an wissenschaftlichen Themen wecken kann".
3. "Das Amt für Bildungsstandards soll in regelmäßigen Abständen den Stand und die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in den Schulen überprüfen";
4. "Chancengleichheit soll als fester Bestandteil der Strategie von Organisationen oder Unternehmen gesehen werden. Die Umsetzung dieses Ziels soll überwacht und in Jahresberichten dokumentiert werden";
5. "Das Referat für Chancengleichheit des Amts für Bildungsstandards soll eine Reihe von Pilotstudien durchführen, um Informationen über die wirtschaftlichen und sonstigen Vorteile frauenfreundlicher Verwaltungspraktiken in Naturwissenschaften und Technik zu verbreiten";
6. "Die Kosten für die Kinderbetreuung sollen von der Lohn- oder Einkommensteuer abgezogen werden können, wenn beide Elternteile oder Alleinerziehende berufstätig sind. Zusätzlich sollte die Regierung mehr öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen bereitstellen";
7. "Das Ministerium für Beschäftigung soll staatliche Unterstützung gewähren und erfolgversprechende Wiedereingliederungsprogramme für Frauen finanziell unterstützen, um den Fortbestand solcher Maßnahmen zu sichern und um es auf diese Weise einer größeren Zahl von Frauen zu ermöglichen, wieder in den Beruf zurückzukehren, indem sie diese Art der Ausbildung nutzen";
8. "Stipendienvergabestellen sollen flexiblere Regelungen für Stipendien für Forscher und Forschungsstipendiaten vorsehen, damit potentielle Stipendiatinnen nicht benachteiligt werden, wenn sie aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht mobil sind und nicht für Vollzeitstellen zur Verfügung stehen";
9. "Arbeitgeber und berufliche Einrichtungen sollen ihre eigenen Datenbanken und Netze weiblicher Wissenschaftler und Ingenieure aufbauen und pflegen, die für eine Berufung in den Vorstand und in Ausschüsse oder für öffentliche Ämter qualifiziert sind. Ein zentrales Verzeichnis der Datenbanken soll von der Behörde für Wissenschaft und Technologie geführt und jährlich aktualisiert werden, um diese Informationen zu verbreiten";
10. "Regierungsbehörden und andere Arbeitgeber sollen konkrete Zielvorgaben für alle öffentlichen Stellen und für Führungspositionen in Naturwissenschaften und Technik, auch für die Leitung von Instituten festsetzen; hier soll eine Frauenquote von mindestens 25% spätestens bis zum Jahr 2000 vorgesehen sein."¹⁴

¹⁴ The Rising Tide – A Report on Women, Engineering and Technology - , HMSO, London 1994

ANHANG 2

TABELLE STATISTIK

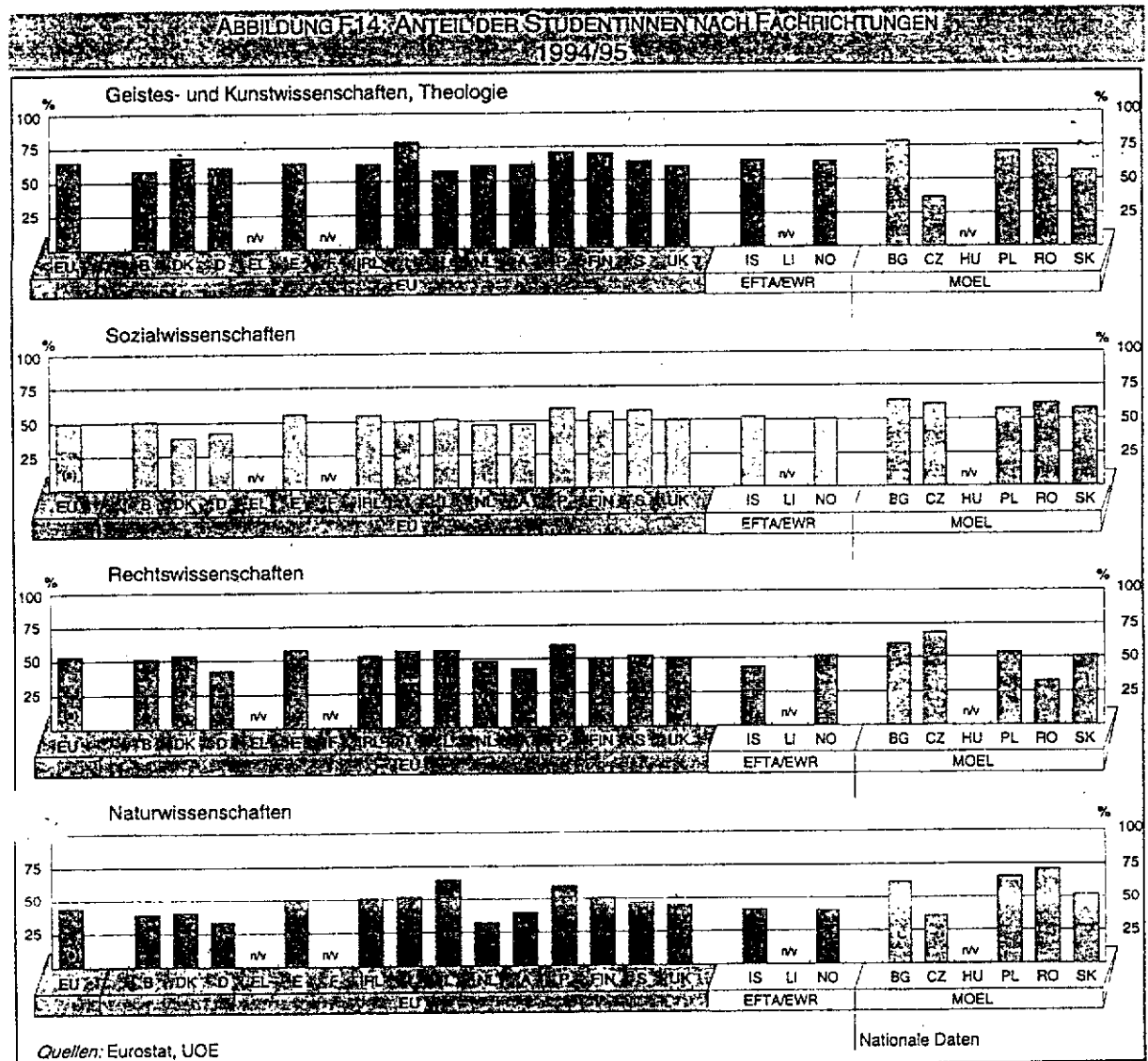
**Auszug aus der Veröffentlichung der Europäischen
Kommission: Schlüsselzahlen zum Bildungswesen in der
Europäischen Union-1997 (abbildung F14-pp. 98-99)**

STUDENTINNEN BEVORZUGEN DIE KUNSTWISSENSCHAFTEN UND DIE MEDIZIN

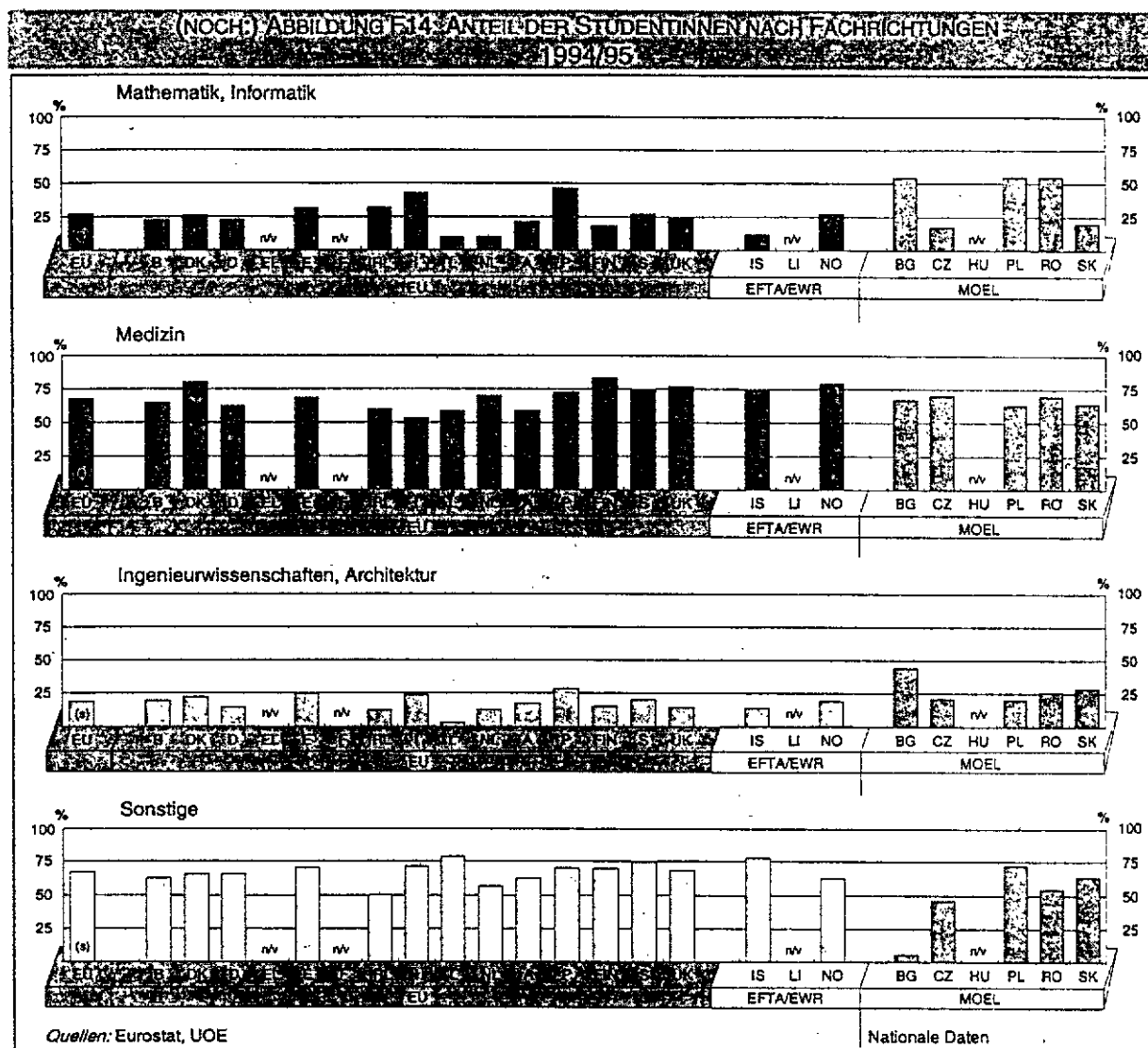
In einigen Fachrichtungen sind die Frauen deutlich stärker vertreten. So sind in der Europäischen Union insgesamt in den Bereichen „Medizin“ sowie „Geistes- und Kunstwissenschaften, Theologie“ mehr Studentinnen eingeschrieben als Studenten.

Besonders groß ist der Frauenanteil in der Medizin vor allem in Dänemark (80 %), Finnland (84 %) sowie im Vereinigten Königreich (77 %). In Italien, wo der Anteil der Studentinnen und Studenten in dieser Fächergruppe ausgewogen ist, wenden sich die Frauen in stärkerem Maße Studiengängen im Bereich „Geistes-, und Kunstwissenschaften, Theologie“ zu.

In allen Mitgliedstaaten sind die Frauen in den Bereichen „Mathematik und Informatik“ sowie „Ingenieurwissenschaften und Architektur“ unterrepräsentiert. In Spanien, Italien und Portugal liegt der Anteil der in diesen Studiengängen eingeschriebenen Frauen jedoch höher als in den übrigen Mitgliedstaaten.



Belgien: 1993/94.



Belgien: 1993/94.

In den EFTA/EWR-Staaten sind mehr Studentinnen als Studenten in den Studiengängen der Bereiche „Medizin“ (über 75 %) und „Geistes- und Kunstwissenschaften, Theologie“ eingeschrieben. Weniger stark vertreten sind die Frauen in den Bereichen „Mathematik und Informatik“ sowie „Ingenieurwissenschaften und Architektur“.

ERLÄUTERUNG

Unter Anwendung der ISCED-Definitionen ordnet Eurostat die Studiengänge in der Regel acht Fachrichtungen zu: Geistes- und Kunstwissenschaften, Theologie; Sozialwissenschaften (einschließlich Betriebswirtschaftslehre, Kommunikationswissenschaften und Dokumentation); Rechtswissenschaften; Naturwissenschaften; Mathematik, Informatik; Medizin; Ingenieurwissenschaften und Architektur (einschließlich Verkehrswesen); Sonstige sowie „Fachrichtung unbekannt“ (einschließlich Ausbildung von Lehrkräften, Agrarwissenschaften, Hauswirtschaftslehre sowie Fächer im Dienstleistungsbereich).

30.04.99

Beschluß
des Bundesrates

Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften:
"Frauen und Wissenschaft - Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung"

KOM(99) 76 endg.; Ratsdok. 6237/99

Der Bundesrat hat gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG von der Vorlage Kenntnis genommen.

Der Beschluß ist gemäß § 35 GO BR gefaßt worden.