

## Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“

(Initiativstellungnahme)

(2015/C 012/02)

Berichterstatte(r)in: **Indrė VAREIKYTė**

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss beschloss am 22. Januar 2014 gemäß Artikel 29 Absatz 2 seiner Geschäftsordnung, eine Initiativstellungnahme zu folgendem Thema zu erarbeiten:

*Frauen in der Wissenschaft*

(Initiativstellungnahme.)

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft nahm ihre Stellungnahme am 30. September 2014 an.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 502. Plenartagung am 15./16. Oktober 2014 (Sitzung vom 15. Oktober) mit 169 Stimmen bei 1 Gegenstimme und 4 Enthaltungen folgende Stellungnahme:

### 1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1 Die Zukunft der Europäischen Union hängt von Forschung und Innovation ab, und Europa braucht bis 2020 1 Million mehr Forscherinnen und Forscher, um im globalen Wettbewerb mithalten zu können. Forschung könnte ferner 3,7 Millionen Arbeitsplätze schaffen und das jährliche BIP in der EU bis 2025 um 795 Milliarden Euro steigern, sofern die Zielvorgabe, bis 2020 3 % des EU-BIP in FuE zu investieren, erreicht wird <sup>(1)</sup>.

1.2 Die EU hat sich zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in allen Politikbereichen verpflichtet, also auch in Forschung und Innovation (R&I). Die unionsweit erhobenen Daten weisen auf ein frappierendes Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in der europäischen Forschung hin <sup>(2)</sup>.

1.3 Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist für ein gut funktionierendes Forschungssystem von grundlegender Bedeutung. Um ihre forschungspolitischen Ziele zu erreichen, müssen die Mitgliedstaaten und die EU als Ganzes das ihnen zur Verfügung stehende Humankapital vollständig nutzen.

*An die Europäische Kommission:*

1.4 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) ersucht die Europäische Kommission nachdrücklich, eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten vorzuschlagen, die gemeinsame Leitlinien für institutionelle Veränderungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen enthält, wie es 2012 in der Mitteilung zum europäischen Forschungsraum (EFR) angekündigt wurde.

1.5 Die Empfehlungen sollten die Mitgliedstaaten dazu ermutigen, rechtliche und sonstige Hindernisse zu beseitigen, die der Einstellung, Weiterbeschäftigung und Laufbahnentwicklung von Forscherinnen im Wege stehen, die unausgewogenen Geschlechterverhältnisse in Entscheidungsprozessen anzugehen und die Geschlechterdimension in Forschungsprogrammen zu stärken.

1.6 Der Ausschuss fordert die Kommission ferner auf, weiterhin Sensibilisierungsprogramme zu entwickeln und umzusetzen, mit denen die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) für Mädchen attraktiver werden und mehr Frauen in die Forschung gehen.

1.7 Auch sollte eine engere Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Generaldirektionen der Kommission (GD Bildung und Kultur und GD Forschung und Innovation) sichergestellt werden.

<sup>(1)</sup> P. Zagamė, L. Soete, „The cost of a non-innovative Europe“, 2010.

<sup>(2)</sup> Ein Überblick über die aktuelle Lage ist in Teil 2 des Dokuments zu finden.

1.8 Der Ausschuss empfiehlt ferner, dass Eurostat nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten im Zusammenhang mit Forschung und Innovation erhebt und verbreitet.

*An die EU-Mitgliedstaaten:*

1.9 Die Mitgliedstaaten sollten auf der Grundlage der Empfehlungen in der EFR-Mitteilung und dem Programm Horizont auf eine Verbesserung ihrer rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen für Geschlechtergleichstellung in der Forschung hinwirken.

1.10 Der Ausschuss fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf dafür zu sorgen, dass ihre Ausgaben für Forschung und Entwicklung 3 % des BIP, wie in der Europa-2020-Strategie vorgegeben, erreichen.

1.11 Die Mitgliedstaaten sollten weiterhin die EU-Strukturfonds und andere Finanzierungsprogramme im Einklang mit der EFR-Mitteilung für Initiativen zu institutionellen Veränderungen bereitstellen.

1.12 Die Bewertung, Zulassung und Finanzierung von Forschungseinrichtungen und -organisationen sollten an deren Leistungen in Sachen Geschlechtergleichstellung geknüpft werden.

1.13 Die Mitgliedstaaten sollten mit ihren öffentlichen/nationalen Forschungs- und Bildungseinrichtungen und den Sozialpartnern eruieren, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen für Forscherinnen und Forscher gleichermaßen gewährleistet werden kann.

1.14 Die Mitgliedstaaten sollten den Dialog zwischen Forschungseinrichtungen, Unternehmen und den entsprechenden Sozialpartnern unterstützen und ausbauen.

*An die Forschungsakteure:*

1.15 Der EWSA ruft die Forschungseinrichtungen und Universitäten mit Nachdruck dazu auf, die ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen in ihren Entscheidungs-, Auswahl- und sonstigen einschlägigen Gremien zu gewährleisten.

1.16 Die Geschlechtergleichstellung muss in den Planungsverfahren von Forschungseinrichtungen und Universitäten und ihren jeweiligen Gremien berücksichtigt werden.

1.17 Der EWSA fordert mehr Dialog mit den Verlagen und Herausgebern wissenschaftlicher Veröffentlichungen, um geschlechtsspezifische Voreingenommenheit zu beseitigen und die Beiträge von Wissenschaftlerinnen zu wissenschaftlichen Veröffentlichungen, Leitartikeln, Zeitschriften und Erhebungen zu steigern.

## 2. Überblick über die gegenwärtige Lage <sup>(3)</sup>

2.1 2005 gab der Europäische Rat die Zielvorgabe vor, dass Frauen 25 % der Leitungspositionen in der öffentlichen Forschung besetzen sollen. Gleichwohl ist das Geschlechterverhältnis bei der Entscheidungsfindung weiterhin unausgewogen: 2010 wurden lediglich 15,5 % der Institutionen und 10 % der Rektorate im Bereich der Hochschulbildung von Frauen geleitet.

2.2 Die horizontale Segregation durch verschiedene Wirtschaftssektoren und Forschungsfelder ist weiterhin Realität. Der Frauenanteil unter Forschern ist in den Bereichen der höheren Hochschulbildung und Verwaltung größer als in den Unternehmen der freien Wirtschaft. EU-weit ist der Anteil von Frauen in der Professorenschaft (akademische Laufbahn) in humanistischen oder sozialwissenschaftlichen Disziplinen am höchsten (28,4 % bzw. 19,4 %) und in Technik und Ingenieurwesen am niedrigsten (7,9 %).

2.3 Die akademischen Laufbahnen von Frauen stehen auch nach wie vor im Zeichen einer beträchtlichen vertikalen Segregation. Der Anteil der Studentinnen (55 %) und der Hochschulabsolventinnen (59 %) lag 2010 über dem der Männer, bei den Doktoranden und Promovierten ist jedoch der Anteil der Männer höher als der der Frauen (der Anteil der Doktorandinnen liegt bei 49 % und der Anteil der Frauen unter den Promovierten bei 46 %). Auf der Einstiegsebene zu einer akademischen Laufbahn lag der Anteil der Frauen bei 44 %, im akademischen Mittelbau bei 37 % und unter den Lehrstuhlinhabern bei lediglich 20 %. Die Unterrepräsentierung von Frauen in Wissenschaft und Technik ist noch frappierender. Dort liegt er bei lediglich 33 % auf der Einstiegsebene zu einer akademischen Karriere, bei 23 % im akademischen Mittelbau und bei nur 11 % unter den Lehrstuhlinhabern <sup>(4)</sup>.

<sup>(3)</sup> Quelle statistischer Daten in Teil 2: „She Figures 2012: Gender in Research and Innovation“, Europäische Kommission, 2013.

<sup>(4)</sup> Im angelsächsischen Raum werden die akademischen Ebenen als Grade A (hoch), B (mittel) und C (niedrig) bezeichnet.

2.4 Eine echte Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu erzielen, ist und bleibt ein zentrales Element auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung. Es gibt nicht nur eine „gläserne Decke“, sondern auch eine „mütterliche Wand“, welche den beruflichen Aufstieg von Forscherinnen behindert, da Frauen nach wie vor den größten Teil der Kinderbetreuung und Hausarbeit übernehmen.

2.5 Weitere entscheidende Hindernisse und Sachzwänge, die der Einstellung, Weiterbeschäftigung und Karriere von Frauen im europäischen Forschungssystem im Wege stehen sind u. a.: mangelnde Demokratie und Transparenz in den Einstellungs- und Beförderungsverfahren; geschlechterspezifische Vorurteile bei der Leistungsbeurteilung, Undurchsichtigkeit in Entscheidungsgremien und beharrliche Stereotypen in Bezug auf Mädchen/Frauen und Wissenschaft. Europäische Forschungseinrichtungen müssen grundlegend modernisiert werden, damit sie die strukturellen Voraussetzungen für die Gleichstellung von Männern und Frauen bieten können.

### 3. Die Vorteile einer Geschlechtergleichstellung in Forschung und Innovation

3.1 Das Wirtschaftswachstum in Europa hängt von Forschung und Innovation (F&I) ab, und Europa braucht 1 Million mehr Forscherinnen und Forscher, um im globalen Wettbewerb mithalten zu können. Forschung und Innovation sind nicht nur Voraussetzung dafür, dass Europa eine Wissensgesellschaft wird. Sie könnten zusammen auch 3,7 Millionen Arbeitsplätze schaffen und das jährliche BIP in der EU bis 2025 um 795 Milliarden Euro steigern, sofern die Zielvorgabe, bis 2020 3 % des EU-BIP in FuE zu investieren, erreicht wird <sup>(5)</sup>.

3.2 Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist für ein gut funktionierendes Forschungssystem von grundlegender Bedeutung. Um ihre forschungspolitischen Ziele zu erreichen, müssen die Mitgliedstaaten und die EU als Ganzes das ihnen zur Verfügung stehende Humankapital in Gestalt von Talenten und Ressourcen vollständig nutzen. Die umfassende Nutzung des Potenzials an Fähigkeiten, Wissen und Qualifikationen von Frauen wird dazu beitragen, Wachstum anzukurbeln, neue Arbeitsplätze zu schaffen und die europäische Wettbewerbsfähigkeit zu steigern — alles wichtige Antriebskräfte einer florierenden Wirtschaft.

3.3 Damit eine hochwertige Forschung gesellschaftlich relevant wird, sollten verschiedene Lösungen in Betracht gezogen werden. Dies kann am besten gewährleistet werden, wenn die Forscherkreise Diversität aufweisen und wenn sie inner- und interdisziplinär kooperieren können. Forschung und Bildung sind integrale Bestandteile der Politikgestaltung und öffentlichen Verwaltung und tragen zu einer kritischeren, facettenreichen und offenen öffentlichen Debatte bei <sup>(6)</sup>.

3.4 Wenn mehr Frauen in der Forschung arbeiten, können dadurch die Wissensressourcen gefördert, die Qualität der Wissensgenerierung gesteigert und der gesamte Sektor widerstands- und wettbewerbsfähiger werden. Studien lassen erkennen, dass heterogene Forschungsgruppen robuster und innovativer sind als homogene <sup>(7)</sup> und dass die Vielfalt an Wissen und Sozialkapital in Teams für das Hervorbringen neuer Ideen wichtig ist <sup>(8)</sup>. Auch geschlechtsspezifische Innovationen in Wissenschaft, Medizin, Ingenieurwesen und Umwelt nutzen Analysen geschlechtsspezifischer Aspekte als Quelle zur Förderung neuer Ideen, neuer Dienstleistungen und neuer Technologien <sup>(9)</sup>.

3.5 Ein Vergleich zwischen den Gleichstellungsindizes der einzelnen Mitgliedstaaten legt nahe, dass die Länder mit höheren Ergebnissen beim Gleichstellungsindex (GEI) in der Regel einen größeren Anteil ihres BIP in Forschung und Entwicklung investieren und auch im Bereich Innovation besser abschneiden.

3.6 Die Einbeziehung einer Geschlechteranalyse in F&I-Inhalte stellt sicher, dass die Forschung ebenso wie die heutigen Innovationen Bedürfnisse, Verhaltensweisen und Gepflogenheiten von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigen. Studien belegen, dass die Einbeziehung der Geschlechteranalyse die Bedeutung und Qualität von Forschung und Innovation steigert. Sie ist ein Mehrwert für die Gesellschaft und die Unternehmenswelt, indem sie Forschung an ein breites und vielfältiges Nutzerspektrum anpasst und inklusivere Innovationsprozesse schafft, wie es das Projekt der geschlechterspezifischen Innovation belegt <sup>(10)</sup>.

### 4. Politische Maßnahmen auf europäischer Ebene

4.1 Der Ausschuss ersucht die Europäische Kommission nachdrücklich, eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten vorzuschlagen, die gemeinsame Leitlinien für institutionelle Veränderungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in Hochschulen und Forschungseinrichtungen enthält, wie es 2012 in der Mitteilung zum europäischen Forschungsraum (EFR) angekündigt wurde. Die Empfehlung sollte die Mitgliedstaaten dazu ermutigen, rechtliche und sonstige Hindernisse zu beseitigen, die der Einstellung, Weiterbeschäftigung und Laufbahnentwicklung von Forscherinnen im Wege stehen, die unausgewogenen Geschlechterverhältnisse in Entscheidungsprozessen anzugehen und die Geschlechterdimension in Forschungsprogrammen zu stärken. Sie sollte ein umfassendes Verzeichnis der in den Ländern des europäischen Forschungsraums zu findenden effizientesten Beispiele dieser Förderung enthalten.

<sup>(5)</sup> P. Zagamé, L. Soete, „The cost of a non-innovative Europe“, 2010.

<sup>(6)</sup> Frauen in der Wissenschaft, Norwegen, 2010.

<sup>(7)</sup> Campbell LG, Mehtani S, Dozier ME, Rinehart J, „Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science“, 2013.

<sup>(8)</sup> <http://www.genderinscience.org.uk/index.php/consensus-seminars/recommendations-report>

<sup>(9)</sup> Bericht der Expertengruppe zu „Innovation through Gender“, Europäische Kommission, 2013.

<sup>(10)</sup> Bericht der Expertengruppe zu „Innovation through Gender“, Europäische Kommission, 2013.

4.2 Der Ausschuss fordert die Kommission ferner auf, weiterhin Sensibilisierungsprogramme zu entwickeln und umzusetzen, mit denen die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) für Mädchen attraktiver werden und mehr Frauen in die Forschung gehen, sowie Sonderprogramme für die Berufsberatung und -begleitung. Hierbei sollten die zuständigen Generaldirektionen der Kommission (GD Bildung und Kultur und GD Forschung und Innovation) enger zusammenarbeiten. Im Rahmen einer derartigen Zusammenarbeit könnten die Anstrengungen gebündelt werden, um bessere Ergebnisse in punkto Geschlechtergleichstellung, Forschung und Bildung als Ganzes zu ermöglichen.

4.3 Die Kommission sollte ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen in den EU-Bildungs- und Mobilitätsprogrammen für Forscher gewährleisten.

4.4 Der Ausschuss empfiehlt ferner, im Rahmen von Eurostat nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten im Zusammenhang mit Forschung und Innovation zu erheben und zu verbreiten, um eine reibungslosere, zuverlässigere und vergleichbarere Datenerfassung und Überwachung zu ermöglichen, welche die Entwicklung der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach 2015 erleichtern würde.

## 5. Maßnahmen auf nationaler und institutioneller Ebene

5.1 Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre nationalen Politiken zur Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation an die auf EU-Ebene gefassten Beschlüsse zum Europäischen Forschungsraum und dem Programm Horizont 2020 anzupassen.

5.2 Der Ausschuss fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf zu gewährleisten, dass die Ausgaben für Forschung und Entwicklung 3 % des BIP, wie in der Europa-2020-Strategie vorgegeben, erreichen. Der aktuelle Durchschnitt der EU-28 bei den FuE-Ausgaben liegt bei 2,07 % <sup>(1)</sup>, was das Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen behindert und die Forschungseinrichtungen davon abhält, das geistige Potenzial voll auszuschöpfen.

5.3 Die Mitgliedstaaten sollten Sensibilisierungsprogramme entwickeln und durchführen, die so konzipiert sind, dass die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) für Mädchen attraktiver werden und Frauen in die Forschung gehen. Diese Fächer sollten bereits in der Schule entsprechend gefördert werden.

5.4 Nach Ansicht des EWSA besteht eine der wirksamsten Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung in Bildung und Forschung darin, Bildungs- und Forschungseinrichtungen, die in Gleichstellungsfragen gute Fortschritte vorweisen können, finanzielle Anreize zu bieten. Die Mitgliedstaaten sollten die Bewertung, Zulassung und Finanzierung von Forschungseinrichtungen und -organisationen an deren Leistungen in Sachen Geschlechtergleichstellung knüpfen.

5.5 Um eine tragfähige Grundlage für den so dringend erforderlichen Strukturwandel in Europas Forschungseinrichtungen und -organisationen zu schaffen, sollten die Mitgliedstaaten und ihre jeweiligen Institutionen eine Verfahrensweise für die Überwachung und Evaluierung der Effizienz ihrer Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter entwickeln.

5.6 Die Mitgliedstaaten sollten mit ihren jeweiligen Forschungs- und Bildungseinrichtungen und den Sozialpartnern eruieren, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen (Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Telearbeit, Teilzeitarbeit u. a.) sowohl für die Frauen als auch die Männer in der Forschung gewährleistet werden kann.

5.7 Der EWSA ruft ferner Forschungseinrichtungen mit Nachdruck dazu auf, die ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen in ihren Entscheidungs-, Auswahl- und sonstigen einschlägigen Gremien zu gewährleisten.

5.8 Die Geschlechtergleichstellung muss in den Planungsverfahren von Forschungseinrichtungen und Universitäten und ihren jeweiligen Gremien berücksichtigt werden. Auf allen Ebenen müssen Aktionspläne entwickelt werden, mit jährlichen Berichten über Zielvorgaben, Maßnahmen und Ergebnisse. Die einzelnen Institute müssen aktiv darin einbezogen werden und Verantwortung übernehmen, indem sie über ihre eigenen Ziele und Maßnahmen entscheiden können. Frauen sollten auch an einer derartigen Planung teilhaben, damit sichergestellt wird, dass Forscherinnen und ihre Interessengebiete nicht ignoriert werden.

---

<sup>(1)</sup> Eurostat, 2012.

5.9 Wissenschaft und Innovation sind für Unternehmen äußerst vorteilhaft. Daher sollten die Mitgliedstaaten den Dialog zwischen Forschungseinrichtungen, Unternehmen und den entsprechenden Sozialpartnern unterstützen und ausbauen. Ein derartiger Dialog könnte eine stärker unternehmensorientierte Forschung gewährleisten und den Forschungseinrichtungen helfen, ihre Mittel zu diversifizieren.

5.10 Der EWSA fordert mehr Dialog mit den Verlagen und Herausgebern wissenschaftlicher Veröffentlichungen, um geschlechtsspezifische Voreingenommenheit zu beseitigen und die Beiträge von Wissenschaftlerinnen zu wissenschaftlichen Veröffentlichungen, Leitartikeln, Zeitschriften und Erhebungen zu steigern.

5.11 Der Dialog sollte auch zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verschiedener Generationen gewährleistet werden, was zudem die Forschungszusammenarbeit stärkt und dem wissenschaftlichen Nachwuchs informelle Lernmöglichkeiten bietet.

5.12 Die Führungskräfte üben einen großen Einfluss auf Forschungsaktivitäten aus und spielen eine grundlegende Rolle bei der Qualitätsentwicklung. Frauen müssen ebenso wie Männer an Schulungen zur Vorbereitung auf hochrangige Positionen teilnehmen. Führungskräfte müssen in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter in der Forschung geschult werden, die ein Fachbereich für sich ist.

5.13 Der Ausschuss befürwortet internationale und nationale Auszeichnungen, wie etwa das UNESCO-L'Oréal-Programm „Für Frauen in der Wissenschaft“<sup>(12)</sup>, „Athena Swan“<sup>(13)</sup> und weitere Initiativen. Durch all diese Programme werden nicht nur Frauen zu wissenschaftlichen Tätigkeiten und Einrichtungen zur Durchführung der strukturellen Veränderungen ermutigt, sondern es entsteht auch ein sehr effizientes Kommunikationsinstrument zur Förderung der Geschlechtergleichstellung.

## 6. Beispiele für Personalpolitik und organisatorische Maßnahmen

6.1 Eine der Maßnahmen, die zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ergriffen werden, ist die gemäßigte positive Diskriminierung, wie sie im Vertrag über die Arbeitsweise der EU und von der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften geregelt wird. Dabei wird Bewerbern eines Geschlechts Vorrang gegeben, die weniger als 40 % der Beschäftigten in derselben Stellenkategorie ausmachen, sofern mehrere Bewerber annähernd dieselben Qualifikationen vorweisen.

6.2 Forschungseinrichtungen und Hochschulen können mit zwei unterschiedlichen Methoden etwaigen Tendenzen einer geschlechtsspezifischen Bevorzugung bei der Einstellung vorbeugen. Die erste besteht darin zu gewährleisten, dass Ernennungsverfahren durch den Fakultätsrat, den Gleichstellungsbeauftragten oder ein sonstiges zuständiges Gremium überwacht werden. Die zweite besteht darin, die Fakultäten zu verpflichten, über die Einstellung Bericht zu erstatten, sodass geschlechtsspezifische Statistiken über die Bewerber insgesamt und über die in die engere Auswahl gezogenen und die letztlich eingestellten Bewerber erstellt werden können. Es ist wichtig, gegen den informellen Charakter bei Ernennungsverfahren vorzugehen, da hierbei eher Männer bevorzugt werden. Hierzu gehören auch „informelle Aufforderungen“, sich auf bestimmte Stellen zu bewerben, und das Zuschneiden von Stellenausschreibungen, damit sie sich besser mit Qualifikationen und Erfahrungen von Männern decken.

6.3 Es können maßgeschneiderte Programmeeingeleitet und Kinderbetreuungseinrichtungen gegründet werden. Das kann dann in Stellenausschreibungen zur Steigerung der Attraktivität genutzt werden. Die Option anzubieten, nach dem Elternurlaub ein Stipendium anzuhängen, kann ebenfalls die Attraktivität für Bewerber beiderlei Geschlechts steigern.

6.4 Mehrere europäische Länder haben gesonderte Datenbanken für Wissenschaftlerinnen und Expertinnen aufgebaut. Diese sind besonders dann nützlich, wenn nach einer bestimmten Wissenschaftlerin oder nach jemandem mit einem speziellen Qualifikationsprofil für ein Forschungsteam, eine Einrichtung oder ein Gremium gesucht wird, wo Frauen unterrepräsentiert sind.

6.5 Eine geschlechtergerechte Budgetierung sollte gefördert werden, um eine geschlechtsspezifische Bewertung der Haushalte und Mittelzuweisung zu gewährleisten. Dazu gehört, die Geschlechterperspektive auf allen Ebenen des Haushaltsverfahrens zu berücksichtigen und so zu ermöglichen, dass die Gleichstellung überwacht und bewertet wird und im Bedarfsfall gezielte Maßnahmen ergriffen werden.

6.6 Besondere nationale und/oder institutionelle Mittel könnten ausdrücklich dafür vorgesehen werden, Forscherinnen in Fachgebieten mit geringer Frauenrate finanziell zu unterstützen. Außerdem können Einrichtungen und/oder Institute, die aktiv die Gleichstellung fördern und gute Ergebnisse vorweisen, durch verschiedene Anreizprogramme belohnt werden.

<sup>(12)</sup> [http://www.loreal.com/Foundation/Article.aspx?topcode=Foundation\\_AccessibleScience\\_WomenExcellence](http://www.loreal.com/Foundation/Article.aspx?topcode=Foundation_AccessibleScience_WomenExcellence)

<sup>(13)</sup> <http://www.athenaswan.org.uk>

6.7 Das geschlechtsspezifische Gleichgewicht unter den Angestellten und in Ausschüssen könnte verbessert werden, indem Institute ermutigt werden, ausländische Wissenschaftlerinnen als Gastprofessorinnen und Ausschussmitglieder einzuladen.

6.8 Arbeitgeber sollten in den Stellenanzeigen für Forschungsstipendiaten mit und ohne Promotion möglichst keinen hohen Spezialisierungsgrad fordern, um mehr potenzielle Bewerber zu bekommen und ein frühzeitiges Aussieben von Kandidaten zu vermeiden.

6.9 Alle Ernennungsausschüsse sollten weibliche Mitglieder in einem ausgewogenen Verhältnis zu den Männern haben. Das dürfte dazu beitragen, dass sich Frauen bewerben und angenommen werden.

6.10 Sensibilisierung für geschlechterspezifische Fragen und Kenntnis von Gleichstellungsfragen sollten Teil von Schulungsprogrammen für Führungskräfte sein. Qualifikationen in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter können ein Kriterium für die Besetzung von Führungspositionen und Teil der Bewertung von Führungskräften sein<sup>(14)</sup>.

6.11 Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Geschlechtergleichstellung mittels angemessener Indikatoren für die Humanressourcen und Zuweisung der Finanzmittel überwacht wird. Die zugrundeliegende Datenerhebung sollte somit stets nach Geschlechtern aufgeschlüsselt sein.

6.12 Forschungsgruppen haben eine stimulierende Wirkung auf das Forschungsumfeld. Studien belegen, dass Forschungsgruppen, die aus Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund bestehen, bessere Möglichkeiten zur Erweiterung ihres Forschungsblickwinkels haben. Sie zeigen ferner, dass die Gründung von gemischten Forschungsgruppen bessere Bedingungen für Kreativität und Innovation schafft und die Publikationsfrequenz steigert<sup>(15)</sup>.

6.13 Einstiegspakete (Mittel für die Durchführung von Projekten, Beschaffung von Ausrüstungen und Gehälter für Forschungsassistenten) können es frisch ernannten Frauen erleichtern, als Forscherinnen Fuß zu fassen. Die Erfahrung zeigt, dass Frauen nicht so gute Forschungsbedingungen aushandeln wie Männer. Einstiegspakete können hier Abhilfe schaffen und sollten ganz besonders in Betracht gezogen werden.

Brüssel, den 15. Oktober 2014

Der Präsident  
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses  
Henri MALOSSE

---

<sup>(14)</sup> IDAS — ein nationales Entwicklungsprogramm für Führungskräfte mit dem Ziel, die Zahl der Frauen in leitender Stellung an schwedischen Hochschulen und Fachhochschulen zu steigern.

<sup>(15)</sup> „The Scientist“, 7. November 2005 und „Science“, Vol. 309, 2005.