

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



Juristische Fakultät - Institut für Öffentliches Recht
Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.
Öffentliches Recht & Geschlechterstudien

Gleichstellungspolitik

I. EU DOKUMENTE	3
Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle (2007)	3
EU- Kommission - Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – Eine Rahmenstrategie	4
EU- Parlament - Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle - Eine Rahmenstrategie	10
Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010	11
 II. DOKUMENTE AUF BUNDESEBENE.....	17
AGG - Begründung Gesetzentwurf BT-Drs. 16/1780.....	17
Wissenschaftsrat – Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern	24

I. EU Dokumente

Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle (2007)

Vorschlag für einen Beschluß des Europäischen Parlaments und des Rates zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) - Beitrag zu einer gerechten Gesellschaft {SEK(2005) 690} /* KOM/2005/0225 endg (von der Kommission vorgelegt)

BEGRÜNDUNG

1. EINLEITUNG

In ihrer Mitteilung „Zusammenarbeit für Wachstum und Arbeitsplätze – Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon“[1] hält die Kommission Folgendes fest: „Ein wieder belebtes Wachstum ist entscheidend für den Wohlstand, kann die Vollbeschäftigung zurückbringen und bildet das Fundament für soziale Gerechtigkeit und Chancen für alle“.

Die ehrgeizigen Ziele der Lissabon-Strategie sind kaum zu verwirklichen, wenn breite Bevölkerungsgruppen in der Europäischen Union von Arbeitsplätzen, Fortbildungsmaßnahmen und sonstigen Möglichkeiten ausgeschlossen sind. Bei der Entwicklung einer wettbewerbsfähigeren und dynamischeren Wirtschaft und Gesellschaft kommt der Beseitigung von Diskriminierungen und der Nutzung der Vorteile der Vielfalt eine wichtige Rolle zu. In der Mitteilung der Kommission zur Sozialagenda für den Zeitraum 2005-2010 wird hervorgehoben, wie wichtig es zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts ist, Chancengleichheit für alle zu fördern. Die Mitteilung bekundet die Absicht der Kommission, eine neue Rahmenstrategie für Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle zu entwickeln. (Diese wird in der Mitteilung erläutert, die diesem Beschlussentwurf beigefügt ist).

Eine der wichtigsten in der Mitteilung angekündigten Initiativen ist der Vorschlag, 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle auszurufen. In den Reaktionen auf das Grünbuch der Kommission „Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union“[2] wird die Veranstaltung eines Europäischen Jahres als eine der sinnvollsten Maßnahmen bezeichnet. In den Beiträgen spricht man sich mehrheitlich für Sensibilisierungsmaßnahmen aus, die dazu dienen sollen, gegen diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen anzugehen und die Menschen über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären. Übergreifendes Ziel des Europäischen Jahres wird es sein, den Wert einer gerechten, durch Zusammenhalt geprägten Gesellschaft herauszustellen, in der alle gleiche Chancen haben. Neben der Beseitigung der Hindernisse für eine gesellschaftliche Teilhabe gilt es, ein Klima zu schaffen, in dem die Vielfalt Europas als Quell sozioökonomischer Stärke empfunden wird.
[...]

3.1. Anhaltende Ungleichheiten bekämpfen

Von Rechts wegen sind Frauen seit über 30 Jahren gegen Diskriminierung geschützt, in der Praxis sieht es jedoch so aus, dass sie für eine vergleichbare Arbeit immer noch im Durchschnitt 15 % weniger verdienen als Männer. In der europäischen Gesellschaft sind verschiedene Bevölkerungsgruppen nach wie vor nicht gleichberechtigt vertreten – am deutlichsten sichtbar wird dies bei Führungspositionen in der Politik und anderswo. So sind in der EU derzeit lediglich 23 % der Parlamentssitze mit Frauen besetzt.

Umfassende Erhebungen der Internationalen Arbeitsorganisation in einigen EU-Ländern haben gezeigt, dass bei gleicher Qualifikation persönliche Merkmale wie ethnische Zugehörigkeit, Behinderungen und Alter einen Einfluss auf die Beschäftigungschancen haben.

Auch andere Gruppen erleben nach wie vor ein hohes Maß an Ausgrenzung, sowohl in Bezug auf die Arbeitsmarktteilnahme als auch durch Armut. Zuwanderer und Angehörige ethnischer Minderheiten, die in benachteiligten Stadtvierteln wohnen, sind häufig einem zweifachen Risiko der sozialen Ausgrenzung ausgesetzt: zum einen aufgrund ihres Wohnorts in solchen Vierteln, zum anderen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft. Laut einer EU-Studie über „Die Situation der Roma in der erweiterten Europäischen Union“[4] bestehen für die Gruppe der Roma in den Ländern, für die entsprechendes Datenmaterial vorliegt, erhebliche Beschäftigungs- und Bildungsbarrieren.
[...]

4.2. Besondere Zielsetzungen: Rechte – Gesellschaftliche Präsenz – Anerkennung – Respekt

4.2.1. Rechte – für das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung sensibilisieren

Es besteht die Notwendigkeit einer verstärkten Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die EU-Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Die EU hat weltweit mit den umfassendsten Rechtsrahmen in diesen Bereichen, aber die Öffentlichkeit ist sich offenbar nur unzureichend der Rechte und Pflichten bewusst, die sich aus den einschlägigen Rechtsvorschriften ergeben. Das Europäische Jahr soll der breiten Öffentlichkeit verdeutlichen, dass alle Menschen Anspruch auf Gleichbehandlung haben, unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

4.2.2. Gesellschaftliche Präsenz – eine Debatte anregen über Möglichkeiten, die gesellschaftliche Teilhabe zu stärken

Es soll eine Debatte bzw. ein Dialog angeregt werden, um die gesellschaftliche Teilhabe bisher wenig präsenter Gruppen in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu verbessern. Die Gleichstellungspolitik beschränkt sich nicht auf die Beseitigung von Diskriminierungen. Sie zielt auch auf eine uneingeschränkte und gleichberechtigte Teilhabe aller ab. Die Benachteiligung, die einige Bevölkerungsgruppen – beispielsweise die Roma – erfahren, ist so umfassend und so tief in der Struktur der Gesellschaft verankert, dass gegebenenfalls positive Maßnahmen erforderlich sind, um die Ausgrenzung grundlegend zu beseitigen. Das Europäische Jahr soll daher verdeutlichen, dass Strategien und Initiativen entwickelt und gefördert werden müssen, durch die die soziale Teilhabe gesellschaftlich bisher wenig präsenter Gruppen verbessert wird.

[...]

EU- Kommission - Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – Eine Rahmenstrategie

Brüssel, den 1.6.2005

KOM(2005) 224 endgültig

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN

Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie

{SEK(2005) 689}

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN

Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie

(Text von Bedeutung für den EWR)

1. EINFÜHRUNG – DER POLITISCHE KONTEXT

Die Europäische Union ist der Förderung der Grundrechte, der Nichtdiskriminierung und der Chancengleichheit für alle verpflichtet.

Seit vielen Jahren ist die EU Vorreiter in der Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts und in der Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer. In jüngerer Zeit hat sie sich auch des Schutzes der Menschen gegen Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung angenommen.

Ihre Bemühungen haben konkrete Ergebnisse gebracht. Unter anderem wurde ein umfassendes Gesetzeswerk zur Diskriminierungsbekämpfung geschaffen, das zu den fortschrittlichsten der Welt zählt. Jetzt ist dafür zu sorgen, dass dieses gesetzliche Regelwerk auch in vollem Umfang und wirksam umgesetzt und durchgesetzt wird. Nach wie vor hindern bestimmte persönliche Merkmale, wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Alter, sexuelle Ausrichtung oder eine Behinderung, Menschen daran, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Diskriminierung hemmt nach wie vor die persönliche Entfaltung. Sie wirkt sich nachteilig für die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt aus. Außerdem unterhöhlt sie das Vertrauen in die europäischen Grundwerte der Gleichheit und Rechtsstaatlichkeit und beeinträchtigt damit die Identifikation mit diesen Werten.

Die Beseitigung von Hindernissen für Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung und für die Wahrnehmung sonstiger Lebenschancen ist unumgänglich. Der EU wird es nur schwer gelingen, ihre ehrgeiziges Ziel des Wirtschafts- und Beschäftigungswachstums zu verwirklichen, wenn Menschen weiterhin aus Gründen des Geschlechts, einer Behinderung, der Rasse, des Alters oder aus sonstigen Gründen von bestimmten Arbeitsplätzen und vom beruflichen Aufstieg ausgeschlossen sind. Verstärkt wird die Notwen-

digkeit, Diskriminierungen zu bekämpfen und benachteiligte Gruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, noch durch die demografischen Herausforderungen, die sich für die EU stellen. In den nächsten 25 Jahren wird die EU-Bevölkerung im erwerbstätigen Alter um mehr als 20 Millionen schrumpfen.

Die Umsetzung und Durchsetzung der Antidiskriminierungsgesetze auf individueller Ebene reicht nicht aus, um die komplexen und tief verwurzelten Verhaltensmuster zu verändern, die Ursache der Ungleichbehandlung bestimmter Bevölkerungsgruppen sind. Wir müssen über eine Antidiskriminierungspolitik hinausgehen, die lediglich darauf abstellt, die Ungleichbehandlung von Einzelpersonen zu verhindern. Die EU sollte ihre Bemühungen zur Förderung der Chancengleichheit für alle verstärken, um die strukturellen Hindernisse aus dem Weg zu räumen, die Zuwanderern, ethnischen Minderheiten, behinderten Menschen, älteren und jüngeren Arbeitskräften und anderen vulnerablen Gruppen nach wie vor den Weg versperren.

Die EU hat langjährige Erfahrung in der Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und in der Förderung der Geschlechtergleichstellung. Sie wird in diesem Bereich auch weiterhin gezielt agieren. Die Kommission hat vor kurzem die Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen vorgeschlagen, das die EU-Institutionen und die Mitgliedstaaten bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts unterstützen soll. Für das Jahr 2006 plant sie die Vorlage von Vorschlägen zum Follow-up der gegenwärtigen Rahmenstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005). Diese Mitteilung wird einen Fahrplan für die künftige Tätigkeit im Bereich der Geschlechtergleichstellung präsentieren.

Darüber hinaus sollte die EU Überlegungen dazu anstellen, wie ihre Erfahrung in der Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts und in der Förderung der Geschlechtergleichstellung sich auf andere Diskriminierungsgründe übertragen lässt. Im Einklang mit dem Grundsatz des Gender-Mainstreaming sollte sie berücksichtigen, in welcher unterschiedlicher Form Frauen und Männer Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung erfahren können. In einigen Bereichen kann die Entwicklung eines integrierten Ansatzes zur Förderung der Nichtdiskriminierung und der Geschlechtergleichstellung angezeigt sein. Dieser integrierte Ansatz sollte der Tatsache Rechnung tragen, dass einige Menschen Mehrfachdiskriminierungen aus unterschiedlichen Gründen ausgesetzt sind.

Neben der Bekämpfung von Diskriminierungen und der Förderung der Chancengleichheit wird die EU in Einklang mit den von der Europäischen Kommission im Jahr 2003 vorgeschlagenen Mehrjahresaktionsplan im Bereich Behinderungen weiterhin gezielte Maßnahmen fördern. Der erste Halbjahresbericht der EU über die Situation der Menschen mit Behinderungen wird im Dezember 2005 veröffentlicht.

2. AUF DIE ANLIEGEN DER STAKEHOLDER EINGEHEN – ERGEBNIS DER KONSULTATION ZUM GRÜNBUCH

Die vorliegende Mitteilung schließt an das von der Europäischen Kommission am 28. Mai 2004 angenommene Grünbuch „Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union“ an. Sie berücksichtigt die Kommentare und Reaktionen von nationalen Behörden, Gleichstellungsstellen, Nichtregierungsorganisationen, regionalen und lokalen Behörden, Sozialpartnern, Sachverständigen und Privatpersonen (insgesamt sind 1 500 Beiträge eingegangen).

Die Konsultation bestätigte, dass generell EU-Aktionen in diesem Bereich und spezifische Aktionen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung auf großes Interesse stoßen und massive Unterstützung finden. In der überwältigenden Mehrzahl der Beiträge kommt zum Ausdruck, dass die Union „ihre Bemühungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung nach der Erweiterung verstärken“ sollte.

Aus der Konsultation war die Notwendigkeit weiterer Schritte abzuleiten, um die Wirksamkeit der geltenden EG-Antidiskriminierungsvorschriften zu optimieren. Dazu gehören die vollständige Umsetzung in nationales Recht und Sensibilisierungsaktionen. In einigen Beiträgen wird es für erforderlich erachtet, den gegenwärtigen Rechtsrahmen zu ergänzen, einschließlich weiter reichender EG-Rechtsvorschriften auf der Grundlage von Artikel 13 EG-Vertrag. Andere Beiträge bezeichnen derartige Maßnahmen als verfrüht und unterstreichen die Notwendigkeit, dem Subsidiaritätsprinzip Geltung zu verschaffen und weiterführende Legislativmaßnahmen einer Kosten-Nutzen-Analyse zu unterziehen.

Auf breite Zustimmung stieß die Intensivierung der Datensammlung mit dem Ziel, das Wissen über Diskriminierungen zu vertiefen, um auf dieser Basis eine wirksame Strategie zu entwerfen und zu überwachen. Es wurden jedoch auch Besorgnisse in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre geäußert und es wurde darauf hingewiesen, dass man sich sehr genau überlegen sollte, welche Daten man zusammenträgt und wie man sie verarbeitet.

In der großen Mehrzahl der schriftlichen Reaktionen auf das Grünbuch wurde der Mehrwert herausgestellt, den die EU-Unterstützung der Politikentwicklung und der Umsetzung der Antidiskriminierungsvorschriften erbringt. Die drei am häufigsten genannten Prioritäten für die künftige finanzielle Förderung durch die EU sind Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, Analyse und Überwachung der Auswirkungen von Antidiskriminierungsvorschriften und die Vernetzung von Gruppen, die im Bereich der Dis-

kriminierungsbekämpfung tätig sind. Die Antworten unterstreichen auch, wie wichtig es ist, alle Stakeholder in die Politikentwicklung auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene einzubeziehen. Das Grünbuch nannte andere EU-Politikbereiche, die einen Beitrag zur Durchsetzung des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes leisten könnten. In den Reaktionen auf das Grünbuch zeichnete sich ein Konsens dahingehend ab, dass es sinnvoll wäre, das Mainstreaming der Gleichstellung und der Nichtdiskriminierung in einer Reihe von EU-Politikfeldern einzuleiten.

Nahezu einhellig wurde die Auffassung vertreten, dass die EU gemeinsame Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierungen aus allen in Artikel 13 EG-Vertrag genannten Gründen fördern sollte. Vielfach wurde jedoch auch die Notwendigkeit unterstrichen, den Schwerpunkt Förderung der Geschlechtergleichstellung beizubehalten.

3. EINE RAHMENSTRATEGIE FÜR NICHTDISKRIMINIERUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

3.1. Einen wirksamen rechtlichen Schutz gegen Diskriminierungen gewährleisten

Es ist jetzt nahezu fünf Jahre her, dass die EG die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung gesetzlich verboten hat. Die beiden im Jahr 2000 verabschiedeten Richtlinien haben den bereits umfangreichen EG-Rechtsbestand im Bereich der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ergänzt. Die Richtlinien enthalten genaue Definitionen der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung und der Belästigung. Sie verweisen aber auch darauf, dass in bestimmten Ausnahmefällen eine Abweichung vom Grundsatz der Gleichbehandlung gerechtfertigt sein kann.

Die EG-Antidiskriminierungsgesetze haben in den letzten Jahren erhebliche Änderungen am nationalen Recht in der gesamten EU bewirkt. Die Kommission vermerkt jedoch mit Besorgnis, dass einige wichtige Bestimmungen noch nicht in allen Mitgliedstaaten vollständig in nationales Recht umgesetzt sind.

Besonders beunruhigend ist der in einigen Mitgliedstaaten bestehende Mangel an effizient arbeitenden und mit den erforderlichen Ressourcen ausgestatteten Gleichstellungsstellen, die Diskriminierungsopfern unabhängige Unterstützung bieten können. Bedenklich stimmt auch, dass man der Verbreitung von Informationen über neue Antidiskriminierungsgesetze nicht die gebührende Aufmerksamkeit widmet. Für Diskriminierungsopfer ist es äußerst schwierig, ohne einschlägige Informationen und fachliche Hilfe ihre Rechte durchzusetzen.

Die Kommission hat bereits Vertragsverletzungsverfahren gegen eine Reihe von Mitgliedstaaten eingeleitet und sie wird die Umsetzungsfortschritte weiterhin aufmerksam beobachten. Sie muss im Jahr 2006 über den Stand der Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG berichten und dabei erforderlichenfalls Vorschläge zur Überarbeitung und Aktualisierung vorlegen.

Klar ist auch, dass neben der Umsetzung der Rechtsvorschriften noch für geraume Zeit Maßnahmen notwendig sein werden, die eine effiziente Anwendung und Durchsetzung der Antidiskriminierungsgesetze in der ganzen EU sicherstellen. Handlungsbedarf besteht vor allem in folgenden Bereichen:

- Gezielte Weiterbildungsaktionen und Aktionen zur Stärkung der Handlungsfähigkeit für Gleichstellungsstellen, Richter, Anwälte, NRO und die Sozialpartner
- Vernetzung von Stakeholdern und Erfahrungsaustausch zwischen ihnen
- Sensibilisierung für und Verbreitung von Informationen über die Bestimmungen europäischer und nationaler Antidiskriminierungsgesetze

Voraussetzung für die effiziente Durchführung derartiger Maßnahmen sind konzertierte Bemühungen aller Stakeholder auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene. Soweit angebracht wird im Rahmen des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen und, nach 2007, im Rahmen des Programms PROGRESS EU-Unterstützung bereitgestellt.

Weiterhin hofft die Kommission, dass der Rat bald Einigung erzielt über ihren Vorschlag aus dem Jahr 2001 für einen Rahmenbeschluss zur Festlegung gemeinsamer Rechtsnormen für die Bekämpfung von Verbrechen mit rassistischem Hintergrund, einschließlich Antisemitismus und Delikten gegen andere religiöse Minderheiten.

Andere von der EU eingeleitete Initiativen ergänzen den gesetzlichen Regulierungsrahmen im Bereich Antidiskriminierung durch Schaffung günstigerer Bedingungen für potenziell diskriminierungs- oder benachteiligungsgefährdete Personen. Zu diesen Initiativen zählen eine EU-Rechtsvorschrift zur Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatenangehörigen sowie eine Rechtsvorschrift zur Ausdehnung von EU-Bestimmungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit auf Drittstaatenangehörige.

P Jahresberichte über die nationale Durchführung von Maßnahmen zur Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG (Gruppe der Rechtssachverständigen)

P Veröffentlichung Anfang 2006 eines Berichts der Kommission für den Rat und das Parlament über den Stand der Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG

P EU-Beihilfen für flankierende Maßnahmen im Rahmen des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Diskriminierungsbekämpfung und, nach 2007, im Rahmen des Programms PROGRESS

3.2. Bewertung der Notwendigkeit einer Ergänzung des gegenwärtigen Rechtsrahmens

Die geltenden EG-Rechtsvorschriften verbieten Diskriminierung aufgrund der Rasse in den Bereichen Beschäftigung, allgemeine und berufliche Bildung, Sozialschutz, soziale Vergünstigungen und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (Richtlinie 2000/43/EG). Der Geltungsbereich des Schutzes gegen Diskrimi-

nierungen aus Gründen der Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung beschränkt sich auf Beschäftigung, Beruf und Berufsbildung (2000/78/EG). Richtlinie 2004/113/EG erweitert den Schutz gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf den Bereich Waren und Dienstleistungen, nicht jedoch auf bestimmte andere von der Richtlinie 2000/43/EG abgedeckte Bereiche.

Die Kommission ist sich der Forderung bestimmter Stakeholdern bewusst, die Unterschiede im Niveau und Ausmaß des Schutzes gegen Diskriminierungen aus verschiedenen Gründen auszugleichen. In Anbetracht der Tatsache, dass weitere Anstrengungen erforderlich sind, um die ordnungsgemäße Anwendung des bestehenden gesetzlichen Rahmens zu gewährleisten, und in Anbetracht der in einigen Reaktionen auf das Grünbuch vorgebrachten wirtschaftlichen und politischen Vorbehalte beabsichtigt die Kommission zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht, weitere Legislativvorschläge auf der Grundlage von Artikel 13 des Vertrags auf den Weg zu bringen.

Stattdessen wird die Kommission eingehend prüfen, inwieweit eine Ergänzung des gegenwärtigen rechtlichen Rahmens sinnvoll und durchführbar ist. Zu diesem Zweck wird sie nationale Bestimmungen in den Mitgliedstaaten und in einigen Drittländern untersuchen, die über die Anforderungen der EG-Richtlinien hinausgehen. Dabei wird sie legislative und nichtlegislative Maßnahmen gegeneinander abwägen. Und sie wird eine Übersicht der auf nationaler Ebene durchgeführten Kosten-Nutzen-Analysen unterschiedlicher politischer Optionen erstellen. Die Ergebnisse der Studie werden im Herbst 2006 vorgelegt. Auf der Basis der daraus gewonnenen Erkenntnisse wird die Kommission entscheiden, inwieweit es sinnvoll und machbar ist, den gegenwärtigen Rechtsrahmen zu ergänzen.

P Studie über die Durchführbarkeit neuer Initiativen zur Ergänzung des gegenwärtigen Rechtsrahmens

3.3. Mainstreaming der Nichtdiskriminierung und der Chancengleichheit für alle

Die Durchsetzung der Antidiskriminierungsgesetze ist in hohem Maße von der Bereitschaft und der Fähigkeit benachteiligter Einzelpersonen abhängig, sich auf schwierige Rechtsstreitigkeiten einzulassen. Der rechtliche Schutz des Einzelnen hat einen hohen Stellenwert, und spektakuläre Fälle mit großer Medienresonanz können im Laufe der Zeit soziale und kulturelle Veränderungen bewirken.

Gesetzgebung allein kann jedoch schwerlich die komplexen und tief verwurzelten Verhaltensmuster verändern, die Ursache der Ungleichbehandlung bestimmter Gruppen sind. Positive Maßnahmen können sich als erforderlich erweisen, um denjenigen Bevölkerungsgruppen zu ihrem Recht zu verhelfen, denen Gleichbehandlung seit langer Zeit verwehrt wird.

Die Erfahrung der EU im Bereich der Geschlechtergleichstellung legt eindeutig nahe, dass der Schutz der individuellen Rechte von Maßnahmen flankiert werden muss, die dauerhafte Veränderungen bewirken und die Verwirklichung einer echten Chancengleichheit für alle fördern. Bestätigt wird dies durch die Erkenntnisse in Mitgliedstaaten, die bereits über mehrjährige, in einigen Fällen sogar jahrzehntelange Erfahrung in der Durchsetzung nationaler Antidiskriminierungsgesetze verfügen.

Im Gender-Bereich hat dies, gestützt auf Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag, zur Entwicklung des „Mainstreaming“ geführt, d. h. zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen relevanten EU-Politikfeldern. Die EU hat in der Entwicklung eines Mainstreaming-Ansatzes bereits Erfahrung gesammelt in Verbindung mit der Rassismusbekämpfung und der Integration behinderter Menschen .

Vorbehaltlich seiner Ratifizierung könnte der Vertrag über eine Verfassung für Europa mit seinem Artikel III-118 eine neue Basis für die Entwicklung eines Mainstreaming-Ansatzes für alle Diskriminierungsgründe gemäß dem ehemaligen Artikel 13 EG-Vertrag bieten. Anzumerken ist ferner, dass Artikel II-111 des Verfassungsvertrags, der die Rechte und Prinzipien der Charta der Grundrechte (einschließlich Nichtdiskriminierung) bekräftigt, bei der Anwendung des EU-Rechts von den EU-Institutionen und von den Mitgliedstaaten eingehalten werden sollte.

Die Kommission hat sich verpflichtet sicherzustellen, dass EU-Vorschläge für Verordnungen und sonstige Rechtsakte mit den Bestimmungen der EU-Charta der Grundrechte in Einklang stehen . Überprüft wird dies u. a. durch die „Folgenabschätzung“, der alle neuen Vorschläge vor der Annahme durch die Kommission unterzogen werden. Eine in jüngster Zeit veröffentlichte Mitteilung der Kommission legt fest, nach welchem Verfahren die Einhaltung der Grundrechtecharta überwacht wird .

Neben einer größeren Außenwirkung und größeren Kohärenz dürften das Mainstreaming und die Entwicklung eines integrierten Ansatzes auch bewirken, dass man gezielter gegen Mehrfachdiskriminierungen vorgehen kann; darüber hinaus ist mit positiven Auswirkungen auf die Förderung der Chancengleichheit zu rechnen.

P Die Entwicklung von Instrumenten für das Mainstreaming der Nichtdiskriminierung und der Chancengleichheit in allen relevanten EU-Politikfeldern

P Halbjahresberichte über die Situation der Menschen mit Behinderungen (der erste Bericht ist in 2005 vorzulegen)

3.4. Innovation und bewährte Praktiken fördern und davon lernen

Gestützt auf den Mainstreaming-Ansatz gemäß Punkt 3.3 wird die Kommission darauf hinarbeiten, dass eine Reihe von EU-Finanzierungsinstrumenten zur Förderung der Nichtdiskriminierung und der Chancengleichheit für alle beitragen. Unterstützen möchte sie vor allem den Austausch von bewährten Prakti-

ken, die Zusammenarbeit und die Vernetzung von nationalen Behörden, Gleichstellungsstellen, Organisationen, die Diskriminierungsopfer vertreten, und anderen Stakeholdern.

In Umsetzung der innovativen Ansätze zur Verhütung von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL sollte der Europäische Sozialfonds in diesem Bereich eine zunehmend wichtige Rolle spielen. In den Kommissionsvorschlägen für Interventionen des Europäischen Sozialfonds im neuen Programmplanungszeitraum 2007-2013 sind die soziale Integration benachteiligter Menschen und die Diskriminierungsbekämpfung Schwerpunkte .

Das Programm PROGRESS wird die ESF-Interventionen in den Bereichen Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung ergänzen durch die Finanzierung von Studien und Sensibilisierungsaktionen, des Austausches von bewährten Praktiken, Networking, Monitoring und der Bewertung. Bei der Gestaltung der PROGRESS-Vorschläge hat man Lehren gezogen aus der Durchführung der Aktionsprogramme der Gemeinschaft zur Diskriminierungsbekämpfung und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung .

Auf die laufenden Programme Sokrates, Leonardo und Jugend aufbauend kann die neue Generation von Programmen im Bereich allgemeine und berufliche Bildung, Jugend einen wertvollen Beitrag leisten zur Förderung der Nichtdiskriminierung und der Chancengleichheit für alle. Den Arbeiten in diesen Bereichen zugute kommen könnten weitere vergleichende Untersuchungen und Studien im Rahmen des sechsten und des siebten Forschungsrahmenprogramms der EU . Schließlich kann auch die finanzielle Unterstützung durch die EU in den Bereichen Grundrechte, Zuwanderung und Asyl, einschließlich des Europäischen Flüchtlingsfonds und der Programme INTI und ARGO, einen Beitrag leisten zur Diskriminierungsbekämpfung und zur Förderung der Chancengleichheit für alle .

Die Verbesserung der Sammlung diskriminierungsbezogener Daten ist von größter Wichtigkeit für die Überwachung der Umsetzung der EG-Antidiskriminierungsgesetze. Die Kommission wird zusammen mit nationalen Behörden und anderen Stakeholdern leistungsfähigere statistische Instrumente zur Erfassung von Diskriminierungsfällen entwickeln. Im Jahr 2006 wird sie ein Handbuch mit praxisorientierten Ratschlägen für die Sammlung von Diskriminierungsdaten veröffentlichen.

Seit ihrer Einrichtung im Jahr 1997 hat die Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC) die Bemühungen der EU und der Mitgliedstaaten zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit nachhaltig unterstützt. Auf die Ergebnisse der Arbeit der EUMC aufbauend wird die Kommission in Kürze Vorschläge zur Einrichtung einer Grundrechteagentur vorlegen. Zu den Aufgaben dieser Agentur wird voraussichtlich gehören, zu einer Vielzahl einschlägiger Themenbereiche Informationen und Daten zusammenzutragen, politische Entscheider zu beraten, mit der Zivilgesellschaft zusammenzuarbeiten und die Öffentlichkeit zu sensibilisieren.

P Bewertung des Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Diskriminierungsbekämpfung (2005) durch eine unabhängige Stelle

P Veröffentlichung eines Handbuchs zur Sammlung diskriminierungsbezogener Daten (2006)

3.5. Sensibilisierung und Zusammenarbeit mit Stakeholdern

Um das in der vorliegenden Mitteilung dargelegte Vorhaben der Entwicklung eines positiveren Ansatzes in Gleichstellungsfragen voranzubringen, schlägt die Kommission vor, 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle auszurufen. Das Europäische Jahr wird dazu beitragen, die Öffentlichkeit und die Politik stärker für die Chancengleichheit zu sensibilisieren und die Stakeholder zu mobilisieren. Die vier vorgesehenen Hauptthemen des Europäischen Jahres:

- Rechte
- Anerkennung
- Gesellschaftliche Präsenz
- Respekt und Toleranz

Zielsetzungen des Europäischen Jahres: Die Menschen über ihre Rechte auf Schutz gegen Diskriminierungen nach dem europäischen und nationalen Recht informieren; den Wert der Diversität in der EU herausstellen; die Chancengleichheit für alle in Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Kultur fördern. Besonders wichtig wird die Abstimmung mit dem Europäischen Jahr des Interkulturellen Dialogs 2008 sein, um sicherzustellen, dass die beiden Europäischen Jahre in ihrer Thematik und ihren Aktionen sich gegenseitig ergänzen und aufwerten. Soweit sinnvoll können einige der Schlüsselbotschaften und Schlüsselthemen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle auf das Europäische Jahr des Interkulturellen Dialogs übertragen werden.

Die Kommission ist von der Notwendigkeit überzeugt, alle europäischen und nationalen Stakeholder einzubeziehen, um eine wirksame Durchsetzung des Prinzips der Nichtdiskriminierung in der gesamten EU zu gewährleisten. Sie schlägt deshalb vor, jährlich einen "Gleichstellungsgipfel" hochrangiger Vertreter zu veranstalten, an dem Minister, Leiter der nationalen Gleichstellungsstellen, Präsidenten von NRO auf europäischer Ebene, die europäischen Sozialpartner und Vertreter internationaler Organisationen teilnehmen. Der erste Gleichstellungsgipfel würde Anfang 2007 stattfinden, d. h. mit der Initiierung des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle zusammenfallen.

Der Kommission liegt besonders daran, mit den Arbeitgebern zusammenzuarbeiten, um die Nichtdiskriminierung und die Diversität am Arbeitsplatz zu unterstützen und voranzubringen. Sie ist selbst Arbeitgeber und sich deshalb wohl bewusst, welche große Herausforderung eine wirkungsvolle Diskriminierungs-

bekämpfung und Förderung der Chancengleichheit darstellen. Gegenwärtig setzt sie das vierte Aktionsprogramm für Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Kommission um, und vor kurzem hat sie gezielte Initiativen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und ethnischen Minderheiten auf den Weg gebracht.

P Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle (2007)

P Jährlicher Gleichstellungsgipfel hochrangiger Vertreter, an dem alle Stakeholder teilnehmen

3.6. Gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung und sozialen Ausgrenzung benachteiligter ethnischer Minderheiten

Eine der größten Herausforderungen, vor der die erweiterte Europäische Union steht, ist die Entwicklung einer kohärenten und effizienten Strategie der Eingliederung ethnischer Minderheiten in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt. Die Erweiterung hat die kulturelle, sprachliche und ethnische Vielfalt der EU vergrößert. Dieser Trend wird sich fortsetzen: der Beitritt Bulgariens und Rumäniens ist für das Jahr 2007 vorgesehen, und die Aufnahme von Beitrittsverhandlungen mit Kroatien und der Türkei ist in Planung.

Von besonderer Bedeutung ist die Situation der Roma. Die Kommission hat wiederholt auf die Roma-Problematik in den Mitgliedstaaten, den Beitrittsländern und den Kandidatenländern hingewiesen. Erhebliche Beihilfemittel wurden aus dem EU-Haushalt bereitgestellt – u. a. mehr als 100 Millionen € im Rahmen des Programms PHARE – für gezielt auf die Roma ausgerichtete Projekte. Nach wie vor sind die Roma jedoch besonders schweren Formen der Ausgrenzung und Diskriminierung in Bildung, Beschäftigung, beim Zugang zu Wohnungen, in der Gesundheitsversorgung und in anderen Bereichen ausgesetzt. Außerdem muss die EU geeignete Strategien entwickeln, um den vielfältigen Bedürfnissen der neuen Zuwanderer, der bestehenden durch Zuwanderung entstandenen Minderheiten und sonstiger Minderheitsgruppen gerecht zu werden.

Für die Unterstützung der nationalen Behörden und der Zivilgesellschaft bei den Bemühungen, die Eingliederung von Minderheiten zu fördern, steht auf EU-Ebene eine Fülle von politischen Instrumenten und Finanzierungsinstrumenten zur Verfügung. In der Zukunft wird es darum gehen, die Bemühungen aller Stakeholder effizient zu koordinieren, um die Wirkung dieser Instrumente zu optimieren.

Die EG-Antidiskriminierungsgesetze verbieten die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft sowie der Religion. Im Kontext der europäischen Beschäftigungsstrategie werden die Mitgliedstaaten angehalten, in ihren nationalen Aktionsplänen Maßnahmen zur Integration von Minderheiten in den Arbeitsmarkt einzuleiten. Die Armut und die Ausgrenzung von ethnischen Minderheiten, Zuwanderern und anderen benachteiligten Gruppen sind auch Gegenstand der offenen Koordinierungsmethode der EU im Bereich soziale Integration. Die EU hat über den Europäischen Sozialfonds Mittel für entsprechende Fördermaßnahmen bereitgestellt, u. a. im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Zur Unterstützung der Politikentwicklung in diesem Bereich plant die Kommission die Einsetzung einer hochrangigen Beratergruppe zum Thema Integration von benachteiligten ethnischen Minderheiten in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt. Dieser Gruppe, die Anfang 2006 zum ersten Mal zusammentreten soll, werden Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und aus der internationalen Gemeinschaft angehören.

P Hochrangige Beratergruppe" Integration von benachteiligten ethnischen Minderheiten in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt

3.7. Erweiterung, Beziehungen zu Drittländern und internationale Zusammenarbeit

Im Prozess der EU-Erweiterung sind die Menschenrechte, einschließlich der Achtung und des Schutzes von Minderheiten, integraler Bestandteil der so genannten „politischen Kriterien“ für die EU-Mitgliedschaft. Diese Grundsätze sind zentrales Element auch der EU-Heranhührungsstrategie für Beitrittsländer und Kandidatenländer (Bulgarien, Rumänien, Türkei und Kroatien) und für den Stabilisierungs- und Assoziierungsprozess in den Beziehungen mit den anderen Ländern des westlichen Balkans (Albanien, Bosnien & Herzegowina, EJR Mazedonien und Serbien & Montenegro). Darüber hinaus müssen künftige Mitgliedstaaten den EU-Legislativ-Acquis im Bereich Antidiskriminierung und Chancengleichheit übernehmen.

Mit den gegenwärtigen und künftigen finanziellen Heranhührungshilfen wird die EU weiterhin die Nichtdiskriminierung und die Chancengleichheit in den Ländern fördern, die sich auf die EU-Mitgliedschaft vorbereiten. Die EU-Mittel dienen dabei auch der Schaffung der institutionellen und verwaltungstechnischen Kapazitäten für die Umsetzung des EU-Acquis.

Antidiskriminierung und Menschenrechte sind Gegenstand auch der EU-Nachbarschaftspolitik. Eine erste Welle von Aktionsplänen zielt auf die Beziehungen zu Jordanien, Moldawien, Marokko, Tunesien, Ukraine, Israel und zur Palästinensischen Autonomiebehörde. Das am 23. Juni 2000 zwischen der EU und 78 AKP-Ländern (Afrika, Karibik und Pazifik) geschlossenen Cotonou-Abkommen verpflichtet die Unterzeichnerstaaten die Achtung der Menschenrechte zu gewährleisten, die wesentlicher Bestandteil des Abkommen sind, und alle Formen der Diskriminierung, insbesondere aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der Sprache und der Religion zu beseitigen. Nichtdiskriminierung ist Gegenstand eines regelmäßigen politischen Dialogs zwischen der EU und ihren AKP-Partnern.

Die Nichtdiskriminierung und insbesondere die Situation von Minderheiten werden oft im Menschenrechtsdialog der EU mit Drittländern und mit internationalen Organisationen angesprochen. EU-Finanzmittel zur Förderung der Nichtdiskriminierung und der Chancengleichheit werden bereitgestellt für von NRO und internationalen Organisationen in Drittländern durchgeführte Projekte im Rahmen der europäischen Initiative für Demokratie und Menschenrechte sowie bestimmte Programme zur Zusammenarbeit mit Ländern in Asien, Lateinamerika sowie der AKP- und MEDA-Regionen.

Die EU wird ihre Zusammenarbeit mit in diesem Bereich tätigen internationalen Organisationen, einschließlich der UN, des Europarates und der OSZE, fortsetzen. Die internationalen Verträge und Erklärungen über Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit sind eine wichtige Referenz für laufende Arbeiten innerhalb der EU sowie für die Gestaltung der Beziehungen der EU mit Drittstaaten.

Die Europäische Kommission spielt eine wichtige Rolle bei der Förderung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit innerhalb der UN. Sie wirkt aktiv mit am Follow-up zur Peking-Konferenz über Geschlechtergleichstellung des Jahres 1995. Sie hat maßgeblich zur Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban im Jahr 2001 beigetragen und führt gegenwärtig im Namen der EU Verhandlungen über eine neue UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen. Außerdem fördert die EU die Bemühungen der Internationalen Arbeitsorganisation zur Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit, die die Grundsätze der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung beinhaltet.

P Förderung von Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle im Kontext der Erweiterung und in den Beziehungen mit Drittländern

P Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen, um Kohärenz, Komplementarität und eine klare Arbeitsteilung zu gewährleisten

4. FAZIT

Die vorliegende Mitteilung präsentiert eine zukunftsorientierte Strategie der Förderung der Nichtdiskriminierung und der Chancengleichheit für alle in der EU. Eine Mitteilung, die sich eingehender mit der Geschlechtergleichstellung befasst, wird die Kommission im Jahr 2006 vorlegen.

Ein wirksamer rechtlicher Schutz gegen Diskriminierungen in der gesamten EU ist zentraler Bestandteil dieser Strategie. Dazu gehört auch die uneingeschränkte Umsetzung der EG-Antidiskriminierungsgesetze durch alle Mitgliedstaaten. Erforderlich ist auch eine Reihe flankierender Maßnahmen: Insbesondere geht es darum, die Menschen für ihre Rechte zu sensibilisieren und ihren Zugang zur Gerichtsbarkeit zu gewährleisten.

Zusätzlich zum rechtlichen Schutz der individuellen Rechte skizziert die vorliegende Mitteilung eine Strategie der positiven und aktiven Förderung der Nichtdiskriminierung und der Chancengleichheit für alle. Die wirksame Umsetzung dieser Strategie erfordert Maßnahmen auf breiter Front unter Mitwirkung aller Stakeholder und der Öffentlichkeit insgesamt. Dieser neue Ansatz spiegelt sich wider in dem der Mitteilung beigefügten Vorschlag, 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle auszurufen.

Die Umsetzung der Rahmenstrategie und der verschiedenen in der Mitteilung angesprochenen Initiativen werden von der Kommission laufend überwacht werden. Soweit angebracht, wird die Kommission externes Fachwissen zu Rate ziehen, um den gemachten Fortschritt und die Auswirkungen spezifischer Aktionen zu bewerten. Im Interesse von Transparenz, wird die Kommission regelmäßig Sitzungen mit den wichtigsten Stakeholdern, einschließlich Vertretern von nationalen Behörden, Gleichstellungsstellen, Organisationen der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern, abhalten, um deren Meinung einzuholen und ihre aktive Beteiligung in der Förderung von Antidiskriminierung und Gleichberechtigung zu begünstigen.

EU- Parlament - Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle - Eine Rahmenstrategie

Entschließung des Europäischen Parlaments zu Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit (2005/2191(INI))

27.3.2006

[...]

Die Notwendigkeit ergänzender Gesetzgebung

22. bedauert, dass die Kommission ungeachtet der wiederholten Forderungen des Parlaments derzeit nicht beabsichtigt, einen umfassenden Rechtsakt auf dem Gebiet der Diskriminierungsbekämpfung auszuarbeiten; weist darauf hin, dass bessere Rechtsetzung nicht nur bedeutet, dass unnötige Rechtsakte eliminiert werden, sondern auch, dass Gesetzgebung als Antwort auf die starken politischen Signale des Europäischen Parlaments ausgearbeitet wird; plädiert nachdrücklich dafür, dass vor Mitte 2007 ein neuer Rechtsakt vorgelegt wird, der alle in Artikel 13 des EG-Vertrags genannten Diskriminierungsgründe abdeckt und den gleichen Anwendungsbereich hat wie die Richtlinie 2000/43/EG;

23. fordert die Mitgliedstaaten auf, in ihrer Gesetzgebung die in Artikel 21 der Charta der Grundrechte genannten verschiedenen Diskriminierungsgründe gebührend zu berücksichtigen, um der Charta die Glaubwürdigkeit zu verleihen, die ihr bislang durch ihren nicht rechtsverbindlichen Charakter vorenthalten blieb;

24. fordert die Mitgliedstaaten auf, ohne Vorbehalte oder einschränkende Erklärungen Verpflichtungen im Rahmen von Menschenrechtsübereinkommen im Bereich der Nichtdiskriminierung und des Schutzes von Personen, die Minderheiten und anderen sensiblen Gruppen angehören, zu übernehmen, und diesen Verpflichtungen gewissenhaft nachzukommen;

25. vertritt die Ansicht, dass traditionelle nationale Minderheiten für ihre Beteiligung an Entscheidungsprozessen, die ihre Identität betreffen, dringend einen Regelungsrahmen benötigen und durch verschiedene Formen der Selbstverwaltung oder Autonomie geschützt werden müssen, um die durch die Kopenhagener Kriterien einerseits und das Fehlen diesbezüglicher Bestimmungen in den Mitgliedstaaten andererseits geschaffenen zweierlei Maßstäbe zu überwinden;

26. fordert die Kommission auf, ihren Verpflichtungen als Hüterin der Verträge aktiv nachzukommen und Sofortmaßnahmen gegen Mitgliedstaaten zu ergreifen, die Gemeinschaftsrechtsakte, welche Diskriminierung auf der Grundlage von Artikel 13 des EG Vertrags verbieten, noch nicht in nationales Recht umgesetzt haben, wie die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG; erinnert daran, dass der Gerichtshof bereits mehrere Mitgliedstaaten wegen Nichtumsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien verurteilt hat und fordert diese Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, ihren diesbezüglichen Verpflichtungen nachzukommen; vertritt die Ansicht, dass gegen neue Mitgliedstaaten, die die Antidiskriminierungsrichtlinien nicht umgesetzt haben, ebenso wie gegen alte Mitgliedstaaten Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet werden müssen; fordert die Kommission auf, unverzüglich Qualität und Inhalt der Gesetze zur Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien zu prüfen, unter anderem auf der Grundlage der vom Netz unabhängiger Sachverständiger für Diskriminierungsbekämpfung ausgearbeiteten Berichte, und gegen diejenigen Mitgliedstaaten, die die Richtlinien nicht ordnungsgemäß umgesetzt haben, umgehend beim Gerichtshof Klage zu erheben;

27. fordert die Kommission auf, sich bei einer künftigen Neufassung der Rechtsakte im Bereich der Diskriminierungsbekämpfung besonders eingehend den Problemen der Mehrfachdiskriminierung und der Rassentrennung, die einer Form der Diskriminierung gleichkommt, zuzuwenden und sich noch einmal eingehend mit dem Problem der mittelbaren Diskriminierung zu befassen, in dem sie ausdrücklich die Beweisführung anhand von Statistiken über Diskriminierungen zulässt;

28. fordert nachdrücklich, dass die neue Agentur für Grundrechte, die im Jahr 2007 ihre Arbeit aufnehmen soll, eng in den neuen Rahmen für Diskriminierungsbekämpfungsmaßnahmen einbezogen wird und die politisch Verantwortlichen in der Europäischen Union mit aktuellen, zweckmäßigen, zuverlässigen, umfassenden und relevanten Informationen versorgt, auf deren Grundlage künftige Maßnahmen und Gesetze entwickelt werden können; vertritt die Ansicht, dass es in Anbetracht der Besorgnisse hinsichtlich der Aufgaben und Funktion der Agentur für Grundrechte von wesentlicher Bedeutung ist, dass die Agentur in die Anti-Diskriminierungspolitik der Europäischen Union eingebunden wird und eine wichtige Rolle in diesem Rahmen übernimmt;

[...]

Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 01.3.2006

KOM(2006) 92 endgültig

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN

EINLEITUNG

Dieser Fahrplan legt sechs Schwerpunkte für EU-Maßnahmen zur Gleichstellung für den Zeitraum 2006-2010 vor: gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer; Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen; Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt; Beseitigung von Geschlechterstereotypen; Förderung der Gleichstellung in Außen- und Entwicklungspolitik. Für jeden Bereich werden vorrangige Ziele und Aktionen festgelegt. Die Kommission kann diese Ziele nicht allein erreichen, da viele Bereiche in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen. Daher steht der Fahrplan für das Engagement der Kommission, die Gleichstellungsagenda voranzubringen und die Partnerschaft mit den Mitgliedstaaten und anderen AkteurInnen zu intensivieren.

Dieser Fahrplan baut auf den Erfahrungen der Rahmenstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum 2001-2005 auf. Er ist eine Kombination aus neuen Initiativen und der Stärkung bestehender erfolgreicher Tätigkeiten. Er bekräftigt den dualen Ansatz, der auf Gender Mainstreaming (der Förderung der Gleichstellung in Rahmen aller Politikbereiche und Tätigkeiten) und spezifischen Maßnahmen beruht.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundrecht, ein gemeinsamer Wert der EU und eine Voraussetzung zur Erreichung der EU-Ziele für Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt. Dank Rechtsvorschriften zur Gleichstellung, Gender Mainstreaming, spezifischen Maßnahmen zur Frauenförderung, Aktionsprogrammen, dem sozialen Dialog und dem Dialog mit der Zivilgesellschaft hat die EU

deutliche Fortschritte im Bereich der Gleichstellung erzielt. Das Europäische Parlament ist dabei ein wichtiger Partner. Viele Frauen verfügen über die höchsten Bildungsabschlüsse, Frauen sind am Arbeitsmarkt stark vertreten und haben wichtige Positionen im öffentlichen Leben erreicht. Trotzdem bestehen nach wie vor Ungleichheiten, die sich noch verstärken könnten, da der globale Wettbewerb flexiblere und mobilere Arbeitskräfte verlangt. Frauen kann das stärker betreffen, da sie häufig gezwungen sind, sich zwischen Kindern und Karriere zu entscheiden, weil flexible Arbeitsregelungen und Betreuungseinrichtungen fehlen, weil Geschlechterstereotype sich hartnäckig halten und weil Männer einen deutlich geringeren Teil der familiären Verpflichtungen übernehmen. Die Position von Frauen am Arbeitsmarkt spiegelt die von ihnen erzielten Fortschritte, einschließlich in den für die Lissabon-Strategie zentralen Feldern wie der Bildung und der Forschung, nicht wider. Diese Verschwendung von Humankapital kann sich die EU nicht leisten. Gleichzeitig gefährden niedrige Geburtenraten und eine geringere Erwerbsbevölkerung die politische und wirtschaftliche Position der EU.

Die EU ist ein wichtiger Partner, wenn es um die weltweite Förderung der Gleichstellung geht. Aus der Globalisierung einen für alle Frauen und Männer positiven Faktor zu machen und der Armut den Kampf anzusagen, sind große Herausforderungen. Kommunikationstechnologien begünstigen Verbrechen wie Menschenhandel und tragen zu ihrer Verbreitung bei.

Wenn die EU diese Herausforderungen bewältigen soll, müssen bei der Gleichstellung rascher Fortschritte erzielt werden, Gender Mainstreaming muss in allen Politikbereichen und vor allem in den im Fahrplan festgelegten Feldern verstärkt werden.

TEIL I: AKTIONSSCHWERPUNKTE FÜR DEN BEREICH GLEICHSTELLUNG

1. GLEICHE WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

1.1 Beschäftigungsziele der Lissabon-Strategie

Die Lissabon-Strategie gibt eine Frauenbeschäftigungsquote von 60 % bis 2010 vor. Derzeit liegt sie bei 55,7 % und ist für ältere Frauen (55-64 Jahre) deutlich niedriger (31,7 %). Auch die Arbeitslosenquote ist für Frauen höher als für Männer (9,7 % gegenüber 7,8 %). Die Geschlechterdimension der Lissabon-Strategie für Arbeitsplätze und Wachstum muss gestärkt werden. Die Einhaltung der Gleichbehandlungsvorschriften und der wirksame Einsatz der neuen Strukturfonds (z. B. Maßnahmen in den Bereichen Ausbildung und unternehmerische Initiative) kann helfen, die Frauenbeschäftigungsquote zu erhöhen. Mit der Individualisierung der steuer- und sozialrechtlichen Ansprüche kann ebenfalls erreicht werden, dass sich Berufstätigkeit sowohl für Männer als auch für Frauen lohnt.

1.2 Nivellierung der geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede

Trotz EU-Rechtsvorschriften zu gleichem Entgelt verdienen Frauen 15 % weniger als Männer und diese Differenz nimmt sehr viel langsamer ab als die Diskrepanz bei der Beschäftigungsquote. Ursachen für diesen sich hartnäckig haltenden Zustand sind direkte Diskriminierung und strukturelle Ungleichheiten, wie sektor- und berufsbezogene Segregation, unterschiedliche Arbeitsmuster, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Evaluierungs- und Gehaltssysteme, die Frauen benachteiligen, und Stereotype. Diese Problemstellungen erfordern einen mehrdimensionalen Ansatz und die Mobilisierung aller Betroffenen.

1.3 Frauen als Unternehmerinnen

Frauen stellen im Schnitt 30 % der Unternehmer/innen in der EU. Bei der Gründung eines Unternehmens, beim Zugang zu Finanzierungen und Ausbildung haben sie häufig mit größeren Problemen zu kämpfen als Männer. Die Empfehlungen, die der EU-Aktionsplan für unternehmerische Initiative gibt, um die Zahl der Gründerinnen durch besseren Zugang zu Finanzierung und den Aufbau entsprechender Netzwerke zu erhöhen, müssen noch weiter umgesetzt werden.

1.4 Gleichstellung beim Sozialschutz und in der Armutsbekämpfung

Die Sozialsysteme sollten negative Anreize beseitigen, die Frauen und Männer davon abhalten, in den Arbeitsmarkt einzutreten oder dort zu verbleiben, und gleichzeitig die Möglichkeit bieten, individuelle Pensionsansprüche zu akkumulieren. Trotzdem zeigt sich bei Frauen nach wie vor die Tendenz zu einer kürzeren oder unterbrochenen beruflichen Laufbahn, weshalb sie auch weniger Rechte und Ansprüche erwerben als Männer. Dadurch steigt die Gefahr der Verarmung, vor allem für Alleinerzieherinnen, ältere Frauen oder Frauen, die in Familienunternehmen arbeiten, z. B. in der Landwirtschaft und der Fischerei. Der neue Europäische Fischereifonds (EFF) und die Politik für die ländliche Entwicklung (ELER) können die Situation der Frauen in diesen Sektoren verbessern. Sozialschutzsysteme müssen unbedingt gewährleisten, dass diese Frauen Zugang zu angemessenen Leistungen haben, vor allem beim Eintritt in den Ruhestand.

1.5 Berücksichtigung der Geschlechterdimension im Gesundheitswesen

Frauen und Männer sind mit jeweils spezifischen Gesundheitsrisiken, Erkrankungen, Fragestellungen und gewohnten Vorgangsweisen konfrontiert, die sich auf ihre Gesundheit auswirken. Dazu zählen Umweltaspekte wie der Einsatz von Chemikalien und Pestiziden, da diese häufig in der Schwangerschaft und beim Stillen weitergegeben werden. Medizinische Forschung sowie zahlreiche Sicherheits- und Gesundheitsstandards sind stärker auf Männer und männlich dominierte Arbeitsbereiche ausgerichtet.

Der Wissensstand in diesem Bereich sollte verbessert und statistische Erhebungen und Indikatoren weiterentwickelt werden. Soziale, Gesundheits- und Pflegedienste sollten mit dem Ziel modernisiert werden,

sie leichter zugänglich zu machen, ihre Qualität zu verbessern und die neuen und spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern stärker zu berücksichtigen.

1.6 Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung vor allem von Immigrantinnen und weiblichen Angehörigen ethnischer Minderheiten

Die EU ist bemüht, alle Formen der Diskriminierung zu beseitigen und eine integrative Gesellschaft zu schaffen. Bei benachteiligten Gruppen ist die Situation für Frauen häufig noch schlechter als für Männer. Die Situation weiblicher Angehöriger von ethnischen Minderheiten und Immigrantinnen ist symptomatisch. Sie leiden häufig unter doppelter Diskriminierung. Daher muss in der Migrations- und Integrationspolitik die Gleichstellung gefördert werden, um die Rechte von Frauen und ihre Teilhabe an der Gesellschaft zu gewährleisten, ihr Beschäftigungspotenzial voll auszuschöpfen und ihren Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen zu verbessern.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- das Gender Mainstreaming überwachen und verstärken:
- im Rahmen der Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung und der neuen gestrafften offenen Koordinierungsmethode, die in den Bereichen Pensionen, soziale Integration, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege zum Tragen kommt – sie wird u. a. 2007 ein Handbuch zur Gleichstellung ausarbeiten, das sich an Personen richtet, die in diese Prozesse eingebunden sind, und sie wird überprüfen, wie die Sozialschutzsysteme die Gleichstellung fördern können;
- in der Gesundheitspolitik, u. a. durch eine aktualisierte Analyse der Geschlechterdimension im Gesundheitswesen;
- bei Aktivitäten auf nationaler und europäischer Ebene im Rahmen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007) und des Europäischen Jahres gegen Ausgrenzung und Armut (2010);
- indem sie gemeinsam mit den Mitgliedstaaten Gender Mainstreaming und spezifische Maßnahmen bei der Planung und Umsetzung der neuen Strukturfonds, des EFF und des ELER (2007-2013) fördert, u. a. durch Monitoring und die Bereitstellung angemessener Ressourcen für Gleichstellungsaufgaben;
- mithilfe des Rahmens für die Integration von Drittstaatsangehörigen in die Europäische Union, dem Follow-up zum Strategischen Plan zur legalen Zuwanderung, dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem vorgeschlagenen Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen.
- 2007 eine Mitteilung zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden vorlegen.
- 2010 einen Bericht zur Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen erstellen.
- Frauen als Unternehmerinnen und ein Unternehmensumfeld fördern, dass die Gründung und den Aufbau von von Frauen geführten Unternehmen unterstützt; Initiativen zur Gleichstellung im Rahmen der sozialen Verantwortung von Unternehmen fördern.

2. BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF, PRIVAT- UND FAMILIENLEBEN

2.1 Flexible Arbeitsregelungen sowohl für Frauen als auch für Männer

Maßnahmen, die die Vereinbarkeit erhöhen, tragen zur Flexibilisierung der Wirtschaft bei und verbessern die Lebensqualität von Frauen und Männern. Sie unterstützen Menschen beim Zugang zum und Verbleib am Arbeitsmarkt, indem sie das gesamte Potenzial der Erwerbsbevölkerung ausschöpfen, und müssen Frauen und Männern gleichermaßen offen stehen. Flexible Arbeitsregelungen steigern die Produktivität, sorgen für höhere Zufriedenheit bei den ArbeitnehmerInnen und nützen dem guten Ruf des Unternehmens. Trotzdem erzeugt die Tatsache, dass bei weitem mehr Frauen als Männer derartige Regelungen nutzen, ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern, das negative Auswirkungen auf die Position der Frauen am Arbeitsplatz und auf ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit hat.

2.2 Ausbau der Betreuungsangebote

Europa steht vor einer dreifachen Herausforderung: die sinkende Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, niedrige Geburtenraten und ein Anstieg in der Gruppe älterer Personen. Bessere Regelungen für eine gelungene Work-Life-Balance sind Teil der Antwort auf die negative demografische Entwicklung, da sie Kinderbetreuungsmöglichkeiten bieten, die – wie in den Barcelona-Zielen gefordert – leistbar und zugänglich sind, und weil sie Dienstleistungen anbieten, die den Betreuungsbedürfnissen älterer Menschen und Menschen mit Behinderung entsprechen. Die Qualität dieser Leistungen sollte verbessert und die Qualifikationen des Personals, überwiegend Frauen, stärker entwickelt und mehr wertgeschätzt werden.

2.3 Bessere Vereinbarkeit sowohl für Frauen als auch für Männer

Dienstleistungen und Strukturen passen sich nicht rasch genug der Situation an, in der sowohl Frauen als auch Männer berufstätig sind. Nur wenige Männer nehmen Elternurlaub oder arbeiten Teilzeit (7,4 % im Vergleich zu 32,6 % der Frauen); nach wie vor übernehmen vorwiegend Frauen die Betreuung von Kindern und anderen abhängigen Personen. Männer sollten ermutigt werden, Familienpflichten zu übernehmen, vor allem durch Anreize für Eltern- und Vaterurlaub, und Ansprüche auf Freistellung mit den Frauen zu teilen.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- 2006 eine Mitteilung zur demografischen Entwicklung vorlegen, die sich mit der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben befasst.
- die Erreichung der Barcelona-Ziele für den Bereich Kinderbetreuung und den Aufbau anderer Betreuungsmöglichkeiten über die Strukturfonds und den Austausch von Good Practice unterstützen.
- Forschung zu Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich fördern und mit internationalen Organisationen gemeinsam an einer besseren Klassifizierung dieser Berufe arbeiten.

3. FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN

3.1 Frauen in der Politik

Die nach wie vor zu geringe Repräsentation von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen ist ein Demokratiedefizit. Die aktive Bürgerschaft von Frauen, ihre Teilhabe an der Politik und am gehobenen Management auf allen Ebenen (lokal, regional, national und europäisch) der öffentlichen Verwaltung sollte weiter gefördert werden. Der Verfügbarkeit EU-weit vergleichbarer und zuverlässiger Daten kommt nach wie vor Priorität zu.

3.2 Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen

Die ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern an ökonomischen Entscheidungsprozessen kann dazu beitragen, das Arbeitsumfeld und die Arbeitskultur produktiver und innovativer zu machen und die wirtschaftliche Leistung zu steigern. Voraussetzung dafür sind Transparenz bei Beförderungsverfahren, flexible Arbeitsregelungen und das Angebot von Betreuungsmöglichkeiten.

3.3 Frauen in Wissenschaft und Technik

Die Partizipation von Frauen in Wissenschaft und Technik kann dazu beitragen, Innovation, Qualität und Wettbewerbsfähigkeit wissenschaftlicher und industrieller Forschung zu steigern und sollte daher gefördert werden. Um die Zielvorgabe von 25 % Frauen in Führungspositionen in der öffentlichen Forschung zu erreichen, sollten Maßnahmen gesetzt und die Fortschritte überprüft werden. Weitere Vernetzung und die Verfügbarkeit von EU-Daten sind eine wichtige Voraussetzung.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- das Gender Mainstreaming überwachen und fördern:
- in der europäischen Forschungspolitik und dem 7. Rahmenprogramm, u. a. indem sie für die Umsetzung der Aktionspläne zur Gleichstellung sorgt, geschlechterspezifische Forschung entwickelt, Gender Mainstreaming und die Partizipation von Frauen im angekündigten Europäischen Forschungsrat überwacht;
- im Rahmen des Programms Allgemeine und berufliche Bildung 2010, indem Sie Frauen – im Einklang mit dem europäischen Ziel, das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in diesem Feld zu beseitigen – beim Zugang zu wissenschaftlichen und technischen Karrieren unterstützt; durch die Erstellung eines europäischen Best Practice-Leitfadens zum Thema „IKT und die Geschlechterproblematik“ (2007);
- im Rahmen der Umsetzung des zukünftigen Programms „Bürger/innen für Europa“ dadurch, dass sie Gleichstellung im Bereich der aktiven Bürgerschaft als ein prioritäres Thema aufgreift und durch die Mobilisierung bestehender Netzwerke;
- 2007 ein EU-Netzwerk von Frauen in wirtschaftlichen und politischen Entscheidungspositionen aufbauen.
- bewusstseinsbildende Aktivitäten, den Austausch von Good Practice und Forschungsergebnissen unterstützen, u. a. mithilfe der europäischen Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, vor allem im Hinblick auf die Wahlen zum Europäischen Parlament 2009.

4. BEKÄMPFUNG GESCHLECHTERBEZOGENER GEWALT UND GESCHLECHTERBEZOGENEN MENSCHENHANDELS

4.1 Geschlechterbezogene Gewalt

Die EU hat sich verpflichtet, alle Formen der Gewalt zu bekämpfen. Opfer geschlechterbezogener Gewalt sind überwiegend Frauen. Dies ist eine Verletzung der grundlegenden Rechte auf Leben, Sicherheit, Freiheit, Würde sowie körperliche und seelische Unversehrtheit. Die Verletzung dieser Rechte kann weder toleriert, noch mit irgendwelchen Begründungen entschuldigt werden. Es bedarf der Prävention und diese setzt Bildung und Wissen, den Aufbau von Netzwerken und Partnerschaften sowie den Austausch bewährter Verfahren voraus. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um auf Gewohnheit oder Tradition beruhende fehlgeleitete Einstellungen und Praktiken zu beseitigen, darunter weibliche Genitalverstümmelung, Früh- oder Zwangsehen und Verbrechen aus Ehre.

4.2 Menschenhandel

Menschenhandel ist ein Verbrechen und eine Verletzung der Grundrechte der/des Einzelnen. Er ist eine Form moderner Sklaverei; besonders gefährdet sind von Armut betroffene Frauen und Kinder, vor allem Mädchen. Für den Kampf gegen Menschenhandel ist eine Kombination aus Präventivmaßnahmen, Kriminalisierung des Handels durch geeignete Gesetze sowie Schutz und Unterstützung der Opfer notwendig. Maßnahmen, die die Nachfrage nach Frauen und Kindern zum Zweck der sexuellen Ausbeutung verhindern, müssen weiter ausgebaut werden. Der EU-Plan zur Bekämpfung des Menschenhandels

spiegelt diesen Ansatz wider. Die Richtlinie über Aufenthaltstitel für Opfer von Menschenhandel bietet ein neues Instrument zur Reintegration von Opfern, indem ihnen Zugang zum Arbeitsmarkt und zu (Aus)bildung gewährt wird. Synergien mit dem EFS sollten umfassend genutzt werden. Die EU sollte vergleichbares Datenmaterial erstellen, um jährlich das Ausmaß des Menschenhandels in den einzelnen Ländern zu bewerten.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- 2006 eine Mitteilung zur Einrichtung eines Systems für vergleichbare statistische Daten zu Verbrechen, Opfern und Strafjustiz veröffentlichen und die Fortschritte auf EU-Ebene überwachen.
- die Mitgliedstaaten und NGO im Kampf gegen geschlechterbezogene Gewalt – dazu zählen auch auf Gewohnheit oder Tradition beruhende fehlgeleitete Praktiken – unterstützen, indem sie entsprechende bewusstmachende Kampagnen fördert, Vernetzung, Austausch von Good Practice und Forschung unterstützt und indem sie Programme für Opfer wie auch Täter/innen umsetzt und die Mitgliedstaaten ermutigt, nationale Aktionspläne auszuarbeiten.
- ein Follow-up zur Mitteilung und zum EU-Aktionsplan gegen Menschenhandel durchführen und den Einsatz aller bestehenden Instrumente, darunter der ESF, fördern, um Opfer von Gewalt und Menschenhandel wieder in die Gesellschaft zu integrieren.

5. ABBAU VON GESCHLECHTERSTEREOTYPEN IN DER GESELLSCHAFT

5.1 Gegen Geschlechterstereotype in Bildung, Ausbildung und Kultur

Geschlechterstereotype werden nach wie vor über (Aus)bildung und Kultur weitergegeben. Frauen und Männer folgen häufig traditionellen Bildungs- und Ausbildungswegen, die Frauen vorwiegend in Berufe mit geringerer Anerkennung und geringerer Bezahlung führen. Die Strategie sollte dahingehen, Geschlechterstereotype schon in der Kindheit entgegenzutreten, indem Lehrpersonen und Studierende ein entsprechendes Training erhalten und junge Frauen und Männer ermutigt werden, sich für nicht traditionelle Bildungswege zu interessieren. Das Bildungssystem sollte jungen Menschen die entsprechende Qualifikation vermitteln. Daher ist es wichtig, das Phänomen des frühen Abgangs von der Schule zu untersuchen, das mehr Burschen als Mädchen betrifft.

5.2 Gegen Geschlechterstereotype am Arbeitsmarkt

Frauen sind nach wie vor sowohl mit horizontaler als auch vertikaler Segregation konfrontiert. Nach wie vor sind die meisten in traditionellen Frauensektoren beschäftigt, die in der Regel weniger Anerkennung und Wertschätzung genießen. Darüber hinaus finden sie sich im Allgemeinen auf den unteren Stufen in der Unternehmensehierarchie wieder. Es ist genauso wichtig, Frauen den Zugang zu untypischen Sektoren zu erleichtern, wie die Präsenz von Männern in Sektoren zu fördern, in denen traditionell vorwiegend Frauen arbeiten. Antidiskriminierungsgesetze sollten durchgesetzt und Schulungen und Anreize geboten werden.

5.3 Gegen Geschlechterstereotype in den Medien

Den Medien kommt im Kampf gegen Geschlechterstereotype eine besonders wichtige Rolle zu. Ihr spezieller Beitrag kann darin bestehen, dass sie ein realistisches Bild der Fähigkeiten und Potenziale von Frauen und Männern in der modernen Gesellschaft zeichnen und darauf verzichten, Frauen und Männer in abwertender oder verletzender Weise darzustellen. Dialoge mit Interessierten und Kampagnen zur Bewusstseinsbildung sollten auf allen Ebenen gefördert werden.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- Maßnahmen gegen Geschlechterstereotype in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Kultur sowie am Arbeitsmarkt unterstützen, indem sie Gender Mainstreaming und spezifische Aktionen im Rahmen von ESF, IKT-Programmen und den EU-Programmen für Bildung Ausbildung und Kultur fördert, einschließlich der Strategie des lebenslangen Lernens und des geplanten integrierten Programms für lebenslanges Lernen.
- Kampagnen zur Bewusstseinsbildung und den Austausch von Good Practice zu nicht stereotypen Geschlechterrollen in Schulen und Unternehmen unterstützen und mit den Medien in einen Dialog zu treten, um die nicht stereotypisierende Darstellung von Frauen und Männern zu fördern.
- im Dialog mit den EU-BürgerInnen – im Rahmen des Plans der Kommission für Demokratie, Dialog und Diskussion – Bewusstsein für die Geschlechtergleichstellung schaffen.

6. FÖRDERUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG AUSSERHALB DER EU

6.1 Durchsetzung des EU-Rechts in Beitritts-, Kandidaten- und potenziellen Kandidatenländern

Länder, die der EU beitreten, müssen sich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern bekennen. Die Überwachung der Umsetzung, Implementierung und Durchsetzung der EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung wird bei zukünftigen Erweiterungsprozessen eine EU-Priorität sein.

6.2 Förderung der Gleichstellung in der Europäischen Nachbarschaftspolitik (ENP), der Außen- und der Entwicklungspolitik

Gleichstellung an sich ist ein Ziel, ein Menschenrecht, und trägt zur Beseitigung von Armut bei. Die EU ist eine wichtige Akteurin bei internationalen Bemühungen im Entwicklungsbereich und hält sich an international anerkannte Grundsätze wie die Millenniumserklärung zur Entwicklung und die Pekingener Aktions-

plattform (PAP). In der Erklärung Der europäische Konsens über die Entwicklungspolitik hat sie die Gleichstellung als einen von fünf zentralen Grundsätzen der Entwicklungspolitik bekräftigt. In der neuen EU-Strategie für Afrika ist die Gleichstellung der Geschlechter zentraler Bestandteil aller Partnerschaften und nationalen Entwicklungsstrategien. Die Kommission engagiert sich in den Außenbeziehungen, einschließlich der ENP, für die Förderung der Gleichstellung. Bei humanitären Interventionen trägt die EU den besonderen Bedürfnissen von Frauen eigens Rechnung.

Die EU wird sich weiterhin weltweit für Bildung und eine sichere Umwelt für Mädchen und Frauen, für sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte, die auch ein Beitrag zum Kampf gegen HIV/AIDS sind, für die Selbstermächtigung von Frauen und für den Kampf gegen weibliche Genitalverstümmelung einsetzen. Die EU und ihre Mitgliedstaaten müssen die gleichberechtigte Einbindung von Frauen ins wirtschaftliche und politische Leben sowie in den Entscheidungsprozess, in Konfliktprevention und -lösung, in Frieden schaffende und Aufbaumaßnahmen fördern.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- die Umsetzung, Implementierung und Durchsetzung des EU-Rechts zur Gleichstellung in den Beitritts-, Kandidaten- und potenziellen Kandidatenländern ins Bewusstsein rücken und überwachen, u. a. bei der Planung der Finanzhilfe vor dem Beitritt und bei den Beitrittsverhandlungen.
- Gender Mainstreaming und spezifische Maßnahmen in der ENP, der Außen- und der Entwicklungspolitik der EU auf der Ebene des politischen Dialogs und der Planung (Strategiedokumente der Länder und Strategiedokumente zur Armutsbekämpfung) überwachen und fördern. bei der Implementierung bei den neuen Hilfe-Modalitäten (Budgetunterstützungs- und Sektorprogramme) besonders darauf achten, dass die Geschlechterperspektive berücksichtigt wird.
- 2006 eine Mitteilung mit dem Titel „Ein Ideenkonzept zum Thema Gleichstellung in der Entwicklungszusammenarbeit“ vorlegen.
- das Gender Mainstreaming in humanitären Hilfsaktionen der EG fördern, indem sie die Geschlechterdimension zu einem Bestandteil der thematischen und technischen Überprüfungen (auch für den Bereich Capacity Building) und Evaluierungen macht.
- die Gleichstellung in den Ländern des Mittelmeerraums stärken, u. a. durch die Abhaltung einer Euromed Ministerkonferenz zum Thema Gleichstellung im Jahr 2006, nach vorheriger Konsultation der Zivilgesellschaft; bei dieser Konferenz könnte ein Aktionsplan verabschiedet werden.
- die Errungenschaften der PAP und anderer wichtiger internationaler und regionaler Konventionen festigen, indem sie Programme, Capacity Building und die Datenerfassungskapazität in den Entwicklungsländern unterstützt.
- zur Umsetzung der Resolution 1325 (2000) des UN-Sicherheitsrates betreffend Frauen und Frieden und Sicherheit beitragen, u. a. dadurch, dass sie 2006 Leitlinien zum Gender Mainstreaming in Lehrgängen und Trainings für Krisenmanagement ausarbeitet.
- Frauenorganisationen und -netzwerke fördern.

TEIL II: POLITISCHE ENTSCHEIDUNGSSTRUKTUREN UND GLEICHSTELLUNG

Gleichstellung ist nur mit Hilfe eines klaren Bekenntnisses auf höchster politischer Ebene zu erreichen. Die Kommission fördert die Gleichstellung in ihren eigenen Reihen und unterstützt eine Reihe von Strukturen, die sich mit Geschlechterfragen befassen und deutliche Fortschritte bewirkt haben.

Trotzdem sind noch große Fortschritte in den im Fahrplan festgelegten Schlüsselbereichen nötig und das erfordert bessere Entscheidungsstrukturen auf allen Ebenen: EU-Organe, Mitgliedstaaten, Parlamente, Sozialpartner und Zivilgesellschaft. Eine wichtige Voraussetzung ist die Unterstützung der Gleichstellungsminister/innen: Ihre von der Kommission unterstützten regelmäßigen Treffen und Präsidienkonferenzen sind wichtige Gelegenheiten für Dialog und Monitoring. Der Europäische Pakt für Gleichstellung zeigt das Engagement auf höchster politischer Ebene in den Mitgliedstaaten, die Anstrengungen zu erhöhen, um gemeinsam mit der Kommission das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Das geplante Europäische Institut für Gleichstellungsfragen soll Expertise bereitstellen, den Wissensstand erhöhen und das Thema Gleichstellung stärker ins öffentliche Blickfeld rücken. Die Strukturfonds, die Finanzprogramme in den verschiedenen Politikbereichen und das geplante Programm FORTSCHRITTE soll die Umsetzung dieses Fahrplans unterstützen. Die Umsetzung von Gleichstellungsmethodiken wie der Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen und dem Gender Budgeting (Einbeziehung der Genderperspektive beim Haushaltsverfahren) werden die Gleichstellung fördern und für mehr Transparenz und höhere Verantwortlichkeit sorgen.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- ihre Strukturen stärken.
- sich 2007 an der Einrichtung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen beteiligen.
- die Fortschritte bei der Gleichstellung in der Personalpolitik in der Kommission überwachen und 2007 eine Mitteilung zur Erreichung der für ihre Ausschüsse und Expertengruppen festgelegten Ziele

vorlegen. Schulungen zum Thema Gleichstellung für ihr Personal anbieten, einschließlich Management und Personal, das in externen Bereichen und in der Entwicklungszusammenarbeit tätig ist.

- die Vernetzung verstärken und den sozialen Dialog unterstützen.
- 2006 ein EU-Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen aufbauen, die gemäß der Richtlinie 2002/73 eingerichtet wurden.
- die Zusammenarbeit mit NGO auf EU-Ebene verstärken, dazu gehört auch der Dialog mit Frauenorganisationen und mit anderen Organisationen der Zivilgesellschaft.
- die Arbeit der Sozialpartner im Bereich Gleichstellung sowohl auf branchenübergreifender als auch sektoraler Ebene anregen und unterstützen.
- die Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen und Gender Budgeting unterstützen.
- die Einbeziehung der Genderperspektive in die Folgenabschätzung der Maßnahmen und Rechtsvorschriften der Gemeinschaft stärken und Möglichkeiten prüfen, Gender Budgeting auf EU-Ebene zu entwickeln, vor allem bei den Strukturfonds innerhalb der im Rahmen der gemeinsamen Verwaltung gebotenen Möglichkeiten.
- Gender Budgeting auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene fördern, u. a. durch den Austausch von Good Practice.
- die Wirksamkeit der Rechtsvorschriften stärken.
- die bestehenden, 2005 nicht überarbeiteten EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung überprüfen, um sie, falls nötig, zu aktualisieren, zu modernisieren und zu überarbeiten.
- die Umsetzung und Durchsetzung des EU-Gleichstellungsrechts überwachen.
- die EU-Bürger/innen mithilfe des Portals „Europa für Sie“ und des Wegweiserdienstes für die Bürger über ihre Gleichbehandlungsrechte informieren.

Überwachung der Fortschritte

Funktionierende Entscheidungsstrukturen leben von der Verantwortlichkeit. Die Kommission wird diesen Fahrplan laufend kontrollieren und bewerten. Ihr Jährliches Arbeitsprogramm für die Umsetzung des Gender Mainstreaming ist ein wirksames Instrument, das beibehalten und für das Follow-up dieses Fahrplans angepasst werden soll.

Die Kommission wird

- die Fortschritte bei der Gleichstellung überwachen und über ihren jährlichen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern Orientierung bieten sowie die Umsetzung des Fahrplans mithilfe ihres jährlichen Arbeitsprogramms verfolgen.
 - das politische Follow-up durch Treffen der für Gleichstellung zuständigen Minister/innen und die aus Kommissionsmitgliedern zusammengesetzte Gruppe „Grundrechte, Bekämpfung der Diskriminierung und Chancengleichheit“ sicher stellen. Die dienststellenübergreifende Gruppe „Gleichstellung“ der Kommission wird die Gruppe der KommissarInnen unterstützen, an der Ausarbeitung des jährlichen Arbeitsprogramms mitwirken und die Verbindung zu anderen Gruppen herstellen, die sich mit der Gleichstellungsthematik befassen .
 - wo nötig, zusätzliche Indikatoren ausarbeiten ; 2007 einen neuen zusammengesetzten Gleichstellungsindex festlegen; bis 2010 gemeinsam mit den Mitgliedstaaten neue Indikatoren für die 12 kritischen Bereiche der PAP ausarbeiten; die Erstellung von EU-weit vergleichbaren Daten zur Gleichstellung und nach Geschlecht aufgeschlüsselten statistischen Daten unterstützen.
 - 2008 einen Bericht zum Stand der Umsetzung des Fahrplans vorlegen und 2010 eine Evaluierung des Fahrplans vornehmen sowie ein geeignetes Follow-up vorschlagen.
- [...]

II. Dokumente auf Bundesebene

AGG - Begründung Gesetzentwurf BT-Drs. 16/1780

[...]

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Reformbedürfnis

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll der Schutz vor Diskriminierungen im Sinne des Artikels 3 des Grundgesetzes verbessert werden. Er setzt die Vorgaben folgender EU-Richtlinien um:

- Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft,
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf,

- Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen,
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Internationale Bemühungen

Der Gesetzentwurf steht im Zusammenhang mit der internationalen Weiterentwicklung des Schutzes aller Menschen vor Diskriminierung:

Die Grundüberzeugung, dass alle Menschen in ihrer Würde, ihrem Wert und ihrem Rang gleich sind, hat seit der Aufklärung und den bürgerlichen Revolutionen in England, den USA und Frankreich zunehmend Eingang in das Recht gefunden.

Rassismus und Diskriminierungen wegen der Rasse waren die ersten Formen der Diskriminierung, mit denen sich die internationale Gemeinschaft befasste. Es ging zunächst um das Verbot der Sklaverei und die Umsetzung dieses Verbots, später um den Umgang mit der Bevölkerung in den Kolonien durch die Kolonialverwaltungen. Die Erfahrungen mit dem Ende des Kolonialismus sowie mit dem Holocaust führten 1948 zur Allgemeinen Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (VN), in der auch Diskriminierungen wegen der Rasse ausdrücklich geächtet wurden.

In den 60er-Jahren des 20. Jahrhunderts beeinflusste vor allem die Bürgerrechtsbewegung in den USA, die die Rassendiskriminierung im Alltag der Amerikaner afrikanischer Abstammung in das politische Bewusstsein brachte, das VN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung von 1966.

Das zweite große Antidiskriminierungsthema ist das Geschlecht, insbesondere die Benachteiligung von Frauen. Die Ausgrenzung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt wurde nach dem Zweiten Weltkrieg zum Problem, als sie für die zurückkehrenden Männer die Arbeitsplätze frei machen mussten, die sie während des Krieges ausgefüllt hatten. Thematisiert seit dem Internationalen Jahr der Frau 1975 und der ersten Frauenweltkonferenz in Mexiko führte dieser Diskriminierungsbereich 1979 zum VN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau.

In den letzten Jahrzehnten befasst sich die internationale Gemeinschaft insbesondere mit der globalen Migration und den Wanderarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern, ferner mit der demographischen Entwicklung, die in den Industrieländern zu einer Benachteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führt, und mit der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen sowie von HIV-Infizierten.

Seit der Menschenrechtsweltkonferenz 1993 in Wien setzt sich der Menschenrechtsansatz in der internationalen Diskussion zur Bekämpfung von Diskriminierungen zunehmend durch: Es wird von den Werten, Prinzipien und Instrumenten der Menschenrechtserklärung her argumentiert und gehandelt, im Mittelpunkt steht die Anerkennung der gleichen Würde und des gleichen Wertes der Menschen, die auf der Basis der Menschenrechtserklärung durchzusetzen ist.

Andere europäische Länder wie Frankreich, Großbritannien oder die Niederlande haben seit einigen Jahren zivil- und strafrechtliche Antidiskriminierungsgesetze, die jeweils auf die besonderen nationalen Rechtstraditionen Rücksicht nehmen. In diesem Sinne ergänzt Deutschland sein Zivilrecht.

Die Vorgaben der EU

Auch innerhalb der Europäischen Union spielen die Menschenrechte in den EU-Institutionen und im Gemeinschaftsrecht eine zunehmend wichtigere Rolle. Dazu gehörte die Etablierung eines gemeinschaftsrechtlichen Grundrechtsverständnisses durch den Europäischen Gerichtshof, das im Menschenrechtskatalog der europäischen Verfassung seinen Niederschlag gefunden hat. Die heute anstehende Integration Europas macht verstärkt Menschenrechte und damit auch den Gleichheitssatz zum normativ wichtigen Teil einer europäischen Sozialordnung.

Nach Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit. Sie hat die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind, zu achten. Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein solches allgemeines Menschenrecht. Der Europäische Gerichtshof hat dem Gleichbehandlungsgrundsatz höchste normative Dignität verliehen, indem er ihn zu den Grundprinzipien des Gemeinschaftsrechts erklärt hat.

Diskriminierungen können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.

In Artikel 13 des Amsterdamer Vertrags wird daher der Rat der Europäischen Union ermächtigt, im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten Vorkehrungen zu treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

Auf der Grundlage von Artikel 13 bzw. Artikel 141 EGV hat der Rat drei Richtlinien beschlossen:

- die Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (im Folgenden: Antirassismusrichtlinie),
- die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (im Folgenden: Rahmenrichtlinie Beschäftigung),
- die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (im Folgenden: Gleichbehandlungsrichtlinie wegen des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt).

Auf Grundlage des Artikels 141 EGV ist die Richtlinie 2002/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (im Folgenden: Genderrichtlinie) beschlossen worden.

Die Antirassismusrichtlinie, die Rahmenrichtlinie Beschäftigung und die Genderrichtlinie beziehen sich im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf das Arbeitsleben, die Antirassismusrichtlinie im genannten Rahmen außerdem auf die Bereiche Soziales, Bildung und den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum. Die Gleichbehandlungsrichtlinie wegen des Geschlechts außerhalb der Arbeitswelt regelt ebenfalls Fragen des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen sowie die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Privatversicherungsrecht.

Die Gleichbehandlungsrichtlinien entstanden vor dem Hintergrund der Erfahrung von Ausgrenzung von Menschen auf Grund bestimmter Merkmale oder Zuschreibungen innerhalb der Europäischen Union. Sie beschränken sich nicht auf einen Rechtsschutz gegenüber Diskriminierungen durch den Staat, sondern sie verpflichten die Mitgliedstaaten im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auch zu einem Rechtsschutz vor Diskriminierungen durch Private, insbesondere durch Arbeitgeber.

Rechtlicher Schutz vor Diskriminierung zielt nicht auf den Schutz besonderer Gruppen, sondern auf den Schutz jedes und jeder Einzelnen vor Benachteiligungen, die an Eigenschaften oder Lebensformen anknüpfen. Die in den Richtlinien genannten Merkmale werden von jedem Menschen in der einen oder anderen Form verwirklicht, denn alle Menschen sind beispielsweise Träger eines Geschlechts, einer Ethnie, eines bestimmten Lebensalters, einer bestimmten sexuellen Identität. Dabei sind nicht alle in gleichem Maße von Diskriminierungen betroffen.

Die Richtlinien sollen die gesellschaftliche Wirklichkeit in den Mitgliedstaaten verändern, d. h. sie sollen Diskriminierungen nicht nur verbieten, sondern wirksam beseitigen. Auch deshalb enthalten die Richtlinien neben materiell-rechtlichen und prozessualen Vorgaben zusätzlich Vorschriften zum sozialen Dialog, zur Unterstützung durch Verbände und zur Benennung von Unterstützungseinrichtungen.

Reformbedürfnis in Deutschland

Die rechtliche Situation

Die deutsche Politik der Gleichbehandlung ordnet sich in diesen supranationalen Kontext ein. Es gibt eine Reihe von Diskriminierungsverboten in völkerrechtlichen Übereinkommen, die von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert wurden:

- das Internationale Übereinkommen (der VN) zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung vom 7. März 1966,
- der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte vom 19. Dezember 1966,
- der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19. Dezember 1966,
- das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979,
- das Übereinkommen über die Rechte des Kindes vom 20. November 1989,
- die europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten vom 3. September 1953,
- das Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten vom 1. Februar 1995.

Aus dem Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das die Bundesrepublik Deutschland 1969 ratifiziert hat, ergibt sich die Verpflichtung zu einer umfassenden Gesetzgebung mit einem Verbot der Rassendiskriminierung in der Privatwirtschaft. Der nach diesem Übereinkommen eingerichtete Ausschuss hat Deutschland zuletzt in seiner Stellungnahme vom 20. März 1997 empfohlen, den Erlass eines umfassenden Antidiskriminierungsgesetzes zu prüfen. Er hat dabei seine Besorgnis zum Ausdruck gebracht, dass eine umfassende Gesetzgebung mit einem Verbot der Rassendiskriminierung in der Privatwirtschaft entsprechend den Vorgaben des Übereinkommens in Deutschland fehle.

Durch die 1985 erfolgte Ratifizierung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) vom 18. Dezember 1979 hat sich die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet,

durch geeignete gesetz- geberische und sonstige Maßnahmen jede Diskriminierung der Frau zu verbieten. Deutschland ist als Vertragsstaat des Abkommens darüber hinaus verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen zu gewährleisten, dass Frauen die Menschen- rechte und Grundfreiheiten gleichberechtigt mit Männern ausüben können. Die staatliche Verpflichtung zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung besteht u. a. für den Bereich des bürgerlichen Rechts sowie für das Arbeits- und Wirtschaftsleben. Im Rahmen des Europarats hat der Wiener Gipfel der Staats- und Regierungschefs im Oktober 1993 einen Aktionsplan zur Bekämpfung von Rassismus, Fremdenhass, Antisemitismus und Intoleranz verabschiedet.

Die Bundesrepublik Deutschland hat zudem als Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eine Vielzahl von ILO-Übereinkommen ratifiziert, die insbesondere Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf verbieten und gleiches Entgelt gebieten.

Nach Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) ist eine Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechts, der Abstammung, der Rasse, der Sprache, der Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen so- wie einer Behinderung verboten. Das verfassungsrechtliche Benachteiligungsverbot wegen einer Behinderung wurde 1994 im Rahmen der Verfassungsreform eingefügt.

Die Verfassungsnorm des Artikels 3 Abs. 3 GG stellt primär ein Abwehrrecht der Grundrechtsträger gegenüber dem Staat dar, entfaltet aber auch – vor allem über die Generalklauseln und andere auslegungsbedürftige Begriffe der einzelnen Rechtsgebiete – eine mittelbare Drittwirkung für den Privatrechtsverkehr.

Das Privatrecht regelt vor allem die Rechtsbeziehungen zwischen den Bürgerinnen und Bürgern selbst, insbesondere im Vertragsrecht. Zivilgesellschaften sind auf das vor allem durch Verträge in freier Selbstbestimmung gesetzte private Recht angewiesen. Bei den hiermit verbundenen Unterscheidungen, die auf unterschiedlichsten Gründen beruhen, kann es sich allerdings teilweise auch um sozial verwerfliche Diskriminierungen handeln. Zu dem durch Artikel 3 GG dokumentierten Grundkonsens der Bundesrepublik Deutschland gehört es, dass bestimmte Unterscheidungen auch im Be- reich des Privatrechts, für den Artikel 3 GG nicht unmittel- bar gilt, als unerwünscht gelten können.

Schon das geltende deutsche Recht verpflichtet vor allem im Bereich der Daseinsvorsorge auch Private zum Vertragsschluss oder legt ihnen (zum Beispiel im Arbeitsrecht, im Mietrecht oder im Verbraucherrecht) Beschränkungen zum Schutz der strukturell schwächeren Partei auf. Zur Bekämpfung von anderen Diskriminierungen, also von sozial unerwünschten Ungleichbehandlungen, stellte das Zivilrecht bislang allerdings vor allem die Generalklauseln des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) zur Verfügung.

In anderen Bereichen sind auf einfachgesetzlicher Ebene Antidiskriminierungsvorschriften in Deutschland kontinuierlich ausgebaut worden:

- Diskriminierungen wegen des Geschlechts werden seit 1980 (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) arbeits- rechtlich untersagt und sanktioniert.
 - Im Bereich des öffentlichen Dienstes haben die Grundsätze des Artikels 3 Abs. 3 GG sowohl im Beamtenrechtsrahmengesetz als auch im Bundesbeamtengesetz ihren Niederschlag gefunden.
 - Das Beschäftigtenschutzgesetz verbietet sexuelle Belästigungen in der Privatwirtschaft wie auch im öffentlichen Dienst.
 - Im Bundespersonalvertretungsgesetz wie auch im Betriebsverfassungsgesetz sind entsprechende Überwachungspflichten für Dienstherrn/Arbeitgeber sowie für den Personal-/Betriebsrat verankert.
 - Das neue Bundesgleichstellungsgesetz, das am 5. Dezember 2001 in Kraft getreten ist, enthält vielfältige Fördermaßnahmen, um gegen Diskriminierungen wegen des Geschlechts innerhalb der Bundesverwaltung vorzugehen.
 - Am 23. Dezember 2000 trat die Änderung von Artikel 12a Abs. 4 Satz 2 GG in Kraft, die Frauen den Zugang in alle Bereiche der Streitkräfte ermöglicht.
 - § 554a BGB sieht seit dem Jahr 2001 die Barrierefreiheit im Mietrecht vor.
 - Im Neunten Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – wurden 2001 neben einem allgemeinen Diskriminierungsverbot auch weitreichende positive Maßnahmen festgeschrieben, mit denen die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen verbessert werden soll.
 - Mit dem am 1. Mai 2002 in Kraft getretenen Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen wurden Gleichstellung und Barrierefreiheit im öffentlichen Recht verankert. Neben anderen Bereichen wurden Regelungen zur Barrierefreiheit für den öffentlichen Personenverkehr und für Gaststätten getroffen. Der Durchsetzung des Benachteiligungsverbots für Träger öffentlicher Gewalt so- wie der Regelungen zur Barrierefreiheit dient ein für an- erkannte Verbände vorgesehenes Verbandsklagerecht.
 - In diesem Zusammenhang wurde auch das Gaststättengesetz um eine Verpflichtung zur Herstellung von Barrierefreiheit unter anderem bei Neuanlagen ergänzt.
 - Der Beseitigung einer rechtlichen Diskriminierung im Bereich der Arbeit dient das Gesetz zur Verbesserung der rechtlichen und sozialen Situation der Prostituierten, das 2002 in Kraft trat.
- Zur Unterstützung der von Diskriminierung Betroffenen hat die Bundesregierung Beauftragte eingesetzt, darunter
- den Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen,

- die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration,
- den Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten in Deutschland.

Einen umfassenden arbeitsrechtlichen Schutz vor Diskriminierungen, wie er von den Richtlinien mit wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen vorgeschrieben wird, gibt es in Deutschland noch nicht hinsichtlich sämtlicher in den Richtlinien geregelter Diskriminierungsmerkmale. Am weitesten fortgeschritten ist dieser arbeitsrechtliche Rechtsschutz bei Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der 1980 durch das Arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz eingeführt und seitdem kontinuierlich verbessert wurde, und bei Benachteiligungen wegen einer Behinderung (§ 81 SGB IX). Das Bundesgleichstellungsgesetz verbietet Diskriminierungen wegen des Geschlechts für den Bereich der Bundesbehörden, in den Bundesländern gibt es ähnliche Gesetze für den öffentlichen Dienst.

In Deutschland fällt auf, dass der vorhandene Rechtsschutz in der Praxis von den Betroffenen bisher wenig genutzt wird. Nahe liegend wäre hier zunächst die Vermutung, dass es tatsächlich nur zu wenigen Diskriminierungen kommt. Gerade bei der Belästigung und der sexuellen Belästigung trifft dies aber nicht zu. Diese Einschätzung bestätigt den Ansatz der EU-Richtlinien, nicht nur das Recht zu verbessern, sondern auch die faktische Rechtsdurchsetzung in den Blick zu nehmen. Für die mangelnde Rechtsnutzung durch die Betroffenen in Deutschland gibt es verschiedene Erklärungen:

- In Deutschland gibt es bisher keine Kultur der Antidiskriminierung, wie sie z. B. für Menschen in angelsächsischen Ländern zum Alltag gehört. Für die Betroffenen in diesen Ländern ist es daher selbstverständlicher, Diskriminierungen offen zu legen und sich dagegen zur Wehr zu setzen.
- In Deutschland sind hingegen die rechtlichen Möglichkeiten, gegen Diskriminierungen vorzugehen, wie auch die hierzu ergangene Rechtsprechung wenig bekannt.²⁾ Soweit Arbeitsrecht auf Richterrecht beruht, hat es einen geringeren öffentlichen Bekanntheitsgrad.
- Artikel 3 GG entfaltet im Bereich der privaten Erwerbswirtschaft, etwa im Zivilrecht bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (z. B. im Mietvertragsrecht), nur mittelbare Drittwirkung.
- Manche Bestimmungen sind hinsichtlich ihres Ausmaßes und ihrer Rechtsfolgen umstritten, so dass Betroffene das Risiko eines Verfahrens scheuen bzw. ihnen abgeraten wird.
- Es werden Beweisschwierigkeiten antizipiert, weil die wahren Beweggründe für ungleiche Behandlungen selten offen gelegt werden.³⁾
- Stereotype, Vorurteile und Stigmatisierungen sind zu- meist tradiert und daher vielen Menschen nicht bewusst. Diskriminierendes Verhalten wird in solchen Fällen nicht als solches erkannt, erfolgt also unbeabsichtigt.
- Die Abhängigkeit zwischen Beschäftigten und Arbeitgebenden führt zu Angst vor Arbeitsplatzverlust bzw. vor anderen Nachteilen am Arbeitsplatz.²⁾
- Es gibt bei vielen Diskriminierungsopfern Bildungsbarrieren, sie kennen sich nicht mit den rechtlichen und prozessualen Möglichkeiten aus.
- Hinzu kommen ökonomische Barrieren, weil gerade Menschen, die auf Grund von Rasse, einer Behinderung oder wegen des Alters diskriminiert werden, und auch Frauen oft über weniger Geld verfügen. Vielen ist nicht bekannt, dass sie gegebenenfalls einen Anspruch auf Prozesskostenhilfe haben.
- Weitere Barrieren sind Scham (z. B. bei sexueller Belästigung), Angst vor erneuter Stigmatisierung und mangelndes Vertrauen in institutionelles Handeln (oft bei Flüchtlingen auf Grund ihrer Erfahrungen im Herkunftsland).

Nur unzureichenden Schutz bietet das geltende Recht z. B. vor Belästigungen am Arbeitsplatz. Die deutsche Rechtsordnung enthält kein ausdrückliches Verbot der Belästigung wegen eines der relevanten Merkmale in der Arbeitswelt, lediglich für die Sonderform der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz besteht mit dem Beschäftigtenschutzgesetz eine gesetzliche Regelung. Gegen andere belästigende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz bestehen zwar Rechtsschutzmöglichkeiten gegen die Täter sowie gegen die Arbeitgeber, das Verhalten kann auch strafrechtlich relevant sein, doch es gibt Probleme bei der praktischen Durchsetzung von Unterlassungs- und Schadensersatzansprüchen, so dass der vorhandene Rechtsschutz häufig in der Praxis nicht greift.

Die Entwicklung in den letzten Jahrzehnten hat gezeigt, dass der bisherige Rechtsschutz vor Diskriminierungen zwischen Privaten nicht ausreicht. Der Ansatz der EU-Richtlinien, Diskriminierungen auch durch Private in den Blick zu nehmen, greift diese Probleme auf und verpflichtet die Mitgliedstaaten, ihre Rechtsordnungen entsprechend auszugestalten.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll dieser Rechtsschutz entsprechend den Vorgaben der Richtlinien für alle Rechtsbereiche geregelt werden.

Die soziale Lage bestimmter Gruppen in Deutschland

Durch die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien werden bestimmte Personengruppen als besonders schutzbedürftig definiert und in den Katalog der geschützten Merkmale aufgenommen. Auch in Deutschland gibt es Hinweise dafür, dass diese Bevölkerungsgruppen schlechtere Chancen haben als andere. So zeigen bestimmte Bevölkerungsgruppen eine deutlich geringere Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung, was in der Folge zu einem insgesamt schlechteren sozialen und wirtschaftlichen Status führt. Die vorhandenen

Daten zeigen deutliche merkmalsbezogene Unterschiede in Bezug auf die Integration in den Arbeitsmarkt, Erwerbslosigkeit und Beschäftigungsfelder. Insbesondere Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, behinderte und ältere Menschen sind schlechter in die Arbeitswelt eingebunden. Viele Menschen vereinen mehrere dieser Merkmale auf sich und erleben dadurch häufiger Ausgrenzung, wirtschaftliche Einbußen und andere materielle und immaterielle Nachteile.

Deutlich wird dies u. a.

- im ersten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (2001), aber auch
- im Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung 2003 bis 2005 und
- im Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2003.

Die Randständigkeit von Deutschen mit Migrationshintergrund wie auch von Ausländern und Ausländerinnen ist u. a.

- im Sechsten Familienbericht der Bundesregierung (2000),
- in der Untersuchung des früheren Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zur Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland (2002) sowie

2) Vergleiche z. B. Eurobarometer 57.0 von 2002: 29 Prozent der Deutschen aus den neuen Bundesländern kennen ihre Rechte nicht. 3) Vergleiche Pflüger, Almut/Baer, Susanne: Das Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis, www.bmfsfj.de.

– in den Berichten der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland

dokumentiert, wobei es im Alltag häufig eine Überschneidung hinsichtlich der Merkmale ethnische Herkunft und Religion gibt. Die veröffentlichten Daten zeigen auch, dass das Geschlecht zusätzlich das Risiko beeinflusst, in eine sozial ungünstige Position zu gelangen. So ist die soziale Lage von Frauen mit Migrationshintergrund im Schnitt prekärer als diejenige von Männern mit Migrationshintergrund.

Seit Mitte der 90er-Jahre geht auch die Ausbildungsbeteiligung zugewandelter Jugendlicher kontinuierlich zurück, 2004 lag ihr Anteil in den alten Bundesländern bei 5,6 Prozent bei einem Anteil an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung von ca. 12 Prozent. 36,5 Prozent aller Jugendlichen ohne deutsche Staatsangehörigkeit haben keine abgeschlossene Ausbildung, bei den deutschen Jugendlichen sind dies nur 11,3 Prozent.

Untersuchungen belegen, dass Belästigungen bei ausländischen Beschäftigten besonders häufig vorkommen. Bei entsprechenden innerbetrieblichen Beschwerden wird von rassistischen Übergriffen und Belästigungen berichtet.

Vorurteilsstudien zeigen, dass in Deutschland die Akzeptanz gegenüber Migrantinnen und Migranten gering ist, insbesondere gegenüber Zuwanderern aus Drittstaaten. Die Bundesregierung hat deshalb zahlreiche Maßnahmen gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Gewalt ergriffen. Diese sind in ihrem Bericht vom 8. Mai 2002 über ihre aktuellen und geplanten Maßnahmen und Aktivitäten dargestellt.

Auch das Diskriminierungsmerkmal Alter, das sich auf jedes Lebensalter bezieht, und nicht nur auf ältere Menschen, führt besonders häufig zu Benachteiligungen, gerade wenn es zusammen mit anderen diskriminierungsrelevanten Merkmalen auftritt. So ist z. B. die Armut bei älteren Migrantinnen häufig, aber auch bei älteren Frauen mit Behinderung.

Die Daten des Statistischen Bundesamtes in „Leben und Arbeiten in Deutschland“ (2003) zeigen, dass Menschen über 55 und unter 20 Jahren überdurchschnittlich häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen sind immer häufiger gezwungen, zeitlich begrenzte Arbeitsverträge abzuschließen.

Der Dritte Bericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Lage der älteren Generation (2001) weist aus, dass die Erwerbsbeteiligung der über 55-Jährigen drastisch zurückgeht. Frauen sind davon stärker betroffen, bei ihnen fällt die Erwerbsbeteiligung zwischen 55 und 64 Jahren von 61,1 Prozent auf 11,3 Prozent, bei Männern gleichen Alters von 82,1 Prozent auf 27 Prozent.

Die Situation für Menschen mit Behinderung wird u. a. im Bericht der Bundesregierung nach § 160 SGB IX über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen dargestellt. Untersuchungen zeigen zudem, dass Menschen mit Behinderung überdurchschnittlich häufig arbeitslos sind: Die Arbeitslosenquote behinderter Frauen betrug 1999 15 Prozent, die behinderter Männer 16,7 Prozent. Die Erwerbslosenquote der Menschen in der Altersgruppe von 55 bis 60 Jahren liegt für behinderte Menschen sogar bei 23,7 Prozent gegenüber 19 Prozent bei Nichtbehinderten.

Diskriminierungen behinderter Frauen und Männer sind auch aus dem Dienstleistungsbereich bekannt: In Gaststätten sind Menschen mit Behinderungen häufig nicht gern gesehen und werden abgewiesen, weil sie sich anders verhalten, artikulieren oder essen.

Empirische Untersuchungen zeigen häufige Belästigungen und ein hohes Ausmaß sexueller Übergriffe bei Menschen mit Behinderung. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend weist in seiner Broschüre „Einmischen – Mitmischen“ (2003) darauf hin, dass Frauen und Mädchen mit Be-

hinderung ein besonderes Risiko tragen, Opfer von sexueller Belästigung sowie Gewalt zu werden, sie sind davon doppelt so häufig betroffen wie nicht behinderte Frauen.

Hinsichtlich des Diskriminierungsmerkmals sexuelle Identität ist davon auszugehen, dass viele Homosexuelle ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz verheimlichen, weil sie Diskriminierungen durch Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzte befürchten. 79 Prozent der Frauen und 69 Prozent der in einer Untersuchung befragten Männer haben es im Laufe ihrer beruflichen Biographie schon einmal für notwendig befunden, ihre Homosexualität am Arbeitsplatz gänzlich zu verschweigen. Nur knapp 4 Prozent konnten immer offen mit ihrer Homosexualität umgehen.

Das meiste – auch repräsentative – Datenmaterial liegt zur unterschiedlichen Situation von Frauen und Männern am Arbeitsplatz vor. Aus der Fülle der Berichte und Veröffentlichungen insbesondere des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu diesem Thema sollen an dieser Stelle beispielhaft

– der Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (2002),

– die Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft,

– die Publikation „Frauen in Deutschland“ (2002),

– der Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland (2005) genannt werden. Ein erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ist in Vorbereitung.

Die Berichte und Untersuchungen der Bundesregierung zeigen, dass das Geschlecht bei allen sonstigen Merkmalen verstärkend hinzukommt: Geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und die höchsten Risiken, benachteiligt zu werden, haben Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Behinderung und ältere Frauen. Ganz offensichtlich wirken alle Merkmale geschlechtsspezifisch.

Aus dieser Zusammenstellung folgt: Es ist auch für Deutschland wichtig und richtig, alle Merkmale der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz aufzunehmen. Auch die Hereinnahme von Belästigungen und sexuellen Belästigungen in den Schutzbereich des Gesetzes ist sinnvoll, da, wie aufgezeigt, bestimmte Personengruppen häufiger unter Belästigungen und sexuellen Übergriffen leiden.

Wegen der hohen Erwartungen an das Gesetz muss aber gleichzeitig darauf hingewiesen werden, dass die oben beschriebene soziale Lage nicht allein mit gesetzlichen Benachteiligungsverboten verbessert werden kann, denn die Gründe und Zusammenhänge, die zu ihr führen, sind vielschichtig. Die besorgniserregenden sozialen Daten beruhen nicht zwangsläufig auf einer Vielzahl individueller Diskriminierungen, wie sie nach diesem Gesetz aufgegriffen werden können. Sie machen aber deutlich, dass auch in Deutschland diese Personengruppen des besonderen Schutzes bedürfen. Ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz kann nur ein Baustein einer umfassenden Integrationspolitik sein, die an den vielfältigen Ursachen der Ausgrenzung bestimmter Gruppen ansetzt.

IV. Gesetzesfolgen und Gleichstellungswirkung

Die vorgesehenen Regelungen haben – entsprechend der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Ausgangssituation – auch geschlechtsspezifisch unterschiedliche Wirkungen. Es kann davon ausgegangen werden, dass Frauen in besonderem Maße von Benachteiligungen betroffen sind, nicht nur beim Diskriminierungsmerkmal Geschlecht, sondern auch bei den übrigen Diskriminierungsmerkmalen. Es muss deshalb sichergestellt werden, dass die angestrebten Wirkungen des Gesetzes die Lebensbereiche von Frauen mit umfassen und dass Frauen von den neuen gesetzlichen Schutzmöglichkeiten auch Gebrauch machen können.

Neben den individuellen Schutzwirkungen zugunsten der von Diskriminierung Betroffenen wird mit dem Gesetz vor allem eine Signalwirkung im Hinblick auf alle Diskriminierungsmerkmale angestrebt. Das Gesetz ist Ausdruck des politischen Willens, eine Kultur der Vielfalt und gegen Diskriminierung in Deutschland zu schaffen. Dazu gehört, für die Problematik der unbeabsichtigten, aber auch der strukturellen Diskriminierung zu sensibilisieren.

Damit diese Signalwirkung eintritt, sind flankierende Maßnahmen erforderlich.

Hierbei spielen die vorgesehene Errichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie ihres Beirates eine besondere Rolle. Sie sollen öffentlichkeitswirksam aufklären und – z. B. Betriebe – beraten.

Die zweite beabsichtigte Wirkung des Gesetzes ist, eventuelle Zugangsbarrieren zu überwinden. Auch hierzu sind flankierende Maßnahmen erforderlich. Zugangsbarrieren können liegen in:

- der Unkenntnis der neuen Rechte,
- fehlenden oder nicht geeigneten Ansprechstellen im Betrieb,
- fehlender Transparenz im Betrieb zum Umgang mit Beschwerden,
- fehlender Unterstützung im Betrieb,
- Angst vor Nachteilen am Arbeitsplatz,
- Scham, insbesondere bei sexueller Belästigung,
- Sprachschwierigkeiten u. Ä.

In besonderem Maße können sich solche Zugangsbarrieren im Falle einer Mehrfachdiskriminierung auswirken.

Gerade bei Frauen, die doch am ehesten von Diskriminierungen, insbesondere in Form der (sexuellen) Belästigung, betroffen sind, werden häufig solche Zugangsbarrieren zur gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen beobachtet. Ein Grund könnte darin liegen, dass sich Frauen weniger als Männer mit den ihnen zustehenden rechtlichen Möglichkeiten identifizieren, weil diese oftmals nicht ihren Strategien der Konfliktlösung entsprechen.

Ähnliches gilt für Menschen mit Migrationshintergrund, die einer fremden Rechtsordnung gegenüberstehen, aber auch für Menschen mit Behinderungen, die häufig noch mit weiteren Zugangsbarrieren konfrontiert sind.

Auch hier sind daher flankierende Maßnahmen notwendig. Das Gesetz sieht solche vor

– in der Unterstützung durch Verbände bei der Rechtsdurchsetzung und

– in der Unterstützung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Wichtig wird ferner sein, die Auswirkungen des Gesetzes geschlechtsspezifisch zu evaluieren. Hierbei werden insbesondere die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorzulegenden Berichte hilfreich sein. Sie werden u. a. bekannt gewordene Diskriminierungsfälle, ihre Behandlung sowie die Erfahrungen mit der Geltendmachung der neuen Rechte betreffen. Diese Berichte sollen – wie auch die wissenschaftlichen Untersuchungen der Antidiskriminierungsstelle – wertvolle Hinweise darüber geben, ob der mit dem – wertvolle Hinweise darüber geben, ob der mit dem Gesetz eingeschlagene Weg erfolgreich ist und sich auch gleichstellungspolitisch positiv auswirkt.

[...]

Wissenschaftsrat – Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern



Empfehlungen
zur Chancengleichheit
von Wissenschaftlerinnen
und Wissenschaftlern

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
Vorbemerkung	5
A. Ausgangslage.....	7
A.I. Empfehlungen von 1998	7
A.II. Quantitative Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik seit 1998.....	9
II.1. Frauenanteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf.....	10
II.2. Disziplinäre Unterschiede	13
II.3. Außerhochschulische Forschungseinrichtungen	16
II.4. Entwicklung in den Bundesländern	17
II.5. Fazit.....	18
A.III. Ursachenforschung.....	20
B. Strukturelle Barrieren in der Wissenschaft: Maßnahmen und Instrumente zu ihrer Beseitigung	23
B.I. Nachwuchsrekrutierung und Personalentwicklung: Verfahren formalisieren und transparenter machen	23
B.II. Modifizierung der Leistungsbewertung	29
B.III. Work-Life-Balance: Zeitgemäßere Formen von Wissenschaft als Beruf....	32
B.IV. Quote und Anreizsysteme.....	35
C. Ausblick.....	39
D. Anhang	43
<i>Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern</i>	45

Vorbemerkung

Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und in wissenschaftlichen Führungspositionen war für den Wissenschaftsrat Mitte der neunziger Jahre Anlass, die Defizite und Behinderungen bei der Teilhabe von Frauen an Wissenschaft und Forschung genauer zu untersuchen und entsprechende Gegenmaßnahmen zu erarbeiten. Die damalige Vorsitzende des Wissenschaftsrates, Dagmar Schipanski, leitete die Arbeitsgruppe, die in einem Zeitraum von zwei Jahren und unter Einbezug zahlreicher Experten und Expertinnen aus dem In- und Ausland (Frankreich, Großbritannien, Niederlande, Spanien, Italien, Schweden, USA) umfassende „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ erarbeitete. Sie wurden 1998 vom Wissenschaftsrat verabschiedet.

Mit dem derzeit laufenden Prozess einer zunehmenden Differenzierung und Profilbildung im deutschen Wissenschaftssystem, an dessen Ende eine deutliche Leistungs- und Qualitätssteigerung stehen soll, nimmt die Bedeutung von Flexibilität, Autonomie und Wettbewerb im System zu. Angesichts dieser Entwicklung hält es der Wissenschaftsrat für notwendig, den Aspekt der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erneut aufzugreifen. Dabei muss insbesondere die Frage, welche Konsequenzen die neuen Rahmenbedingungen und Konditionen für die Gleichstellungspolitik mit sich bringen und wie darauf zu reagieren ist, im Mittelpunkt stehen. Sie soll vor allem mit Blick auf die Verbesserung der Partizipationschancen von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft und Forschung aufgegriffen werden.

Anstelle einer üblichen Nachverfolgung der Empfehlungen von 1998 in schriftlicher Form fand am 28./29. November 2006 in Köln eine von der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates organisierte und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierte Tagung zum Thema „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ statt. Mit ihr sollte auch ein medienwirksames Signal für die anhaltende Dringlichkeit der Durchsetzung von Chancengleichheit im deutschen Wissenschaftssystem gesetzt werden. Eingeladen waren Entscheidungsträger aus Hochschulen und Forschungsorganisationen sowie der Politik, um gemeinsam mit Expertinnen und Experten über entsprechende Handlungsoptionen zu diskutieren. Neben der Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen (insbe-

sondere der Ursachen ihrer Benachteiligung) ging es vor allem um die Ausarbeitung von Maßnahmen für eine leistungs- und gleichstellungsorientierte Umgestaltung des Wissenschafts- und Forschungssystems. Am Ende der Veranstaltung haben sich die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen darauf verständigt, in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft deutlich anzuheben. Die gemeinsam von den Allianzpräsidenten unterzeichnete „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ hält fest, mit welchen auf ihre jeweiligen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen abgestimmten Maßnahmen und Instrumenten die Wissenschaftsorganisationen das gemeinsam artikulierte Ziel erreichen wollen. Die entsprechenden Textdokumente finden sich im Anhang dieser Empfehlungen.

Mit den vorliegenden Empfehlungen soll, basierend auf den zentralen Ergebnissen und Botschaften der Tagung vom November 2006, ein Orientierungsrahmen für die kommenden Jahre vorgelegt werden. Absicht ist es daher nicht, eine den Empfehlungen von 1998 vergleichbar dichte und systematische Form der Darstellung mit detaillierter statistischer Bestandsaufnahme sowie umfassender Ursachenanalyse vorzulegen.

An der Vorbereitung und Durchführung der zweitägigen Konferenz haben auch viele Sachverständige und Expertinnen mitgewirkt, die nicht Mitglied des Wissenschaftsrates sind. Ihnen und allen anderen, die an der Ausrichtung der Veranstaltung beteiligt waren, weiß sich der Wissenschaftsrat zu besonderem Dank verpflichtet.

Der Wissenschaftsrat hat die vorliegenden Empfehlungen am 13. Juli 2007 in Berlin verabschiedet.

A. Ausgangslage

A.I. Empfehlungen von 1998

Die 1998 vom Wissenschaftsrat verabschiedeten „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ boten eine gleichermaßen umfassende wie facettenreiche Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen und waren auf das Ziel ausgerichtet, die Partizipation von Frauen in allen Qualifizierungsstufen, besonders jedoch in den Leitungspositionen, deutlich zu erhöhen. Eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen, so argumentierte der Wissenschaftsrat damals, löse nicht nur ein Grundrecht ein, sondern bereichere zugleich das Kreativitätspotenzial der Wissenschaft, erweitere die wissenschaftlichen Perspektiven und erhöhe die Kompetenz, die unsere Gesellschaft zur Lösung vielfältiger Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt. In ihren Grundsätzen wie in vielen Einzelheiten sind diese Empfehlungen auch heute – nach rund zehn Jahren – nach wie vor aktuell und müssen bedauerlicherweise noch immer aufrechterhalten werden.

Mit der Wahl des Terminus Chancengleichheit, die 1998 als bewusste Abkehr von dem bis dahin gängigen Begriff der „Frauenförderung“ intendiert war, zeichnete sich bereits ein genereller Paradigmenwechsel ab. Der lange geläufige Terminus der Frauenförderung war auf individuelle Emanzipation ausgerichtet und vorwiegend mit dem Ziel verbunden, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (insbesondere für Frauen) herzustellen. Hingegen akzentuiert der aktuelle Ansatz der Chancengleichheit als strategische Leitungsaufgabe (Gender Mainstreaming) eine strukturelle Funktion. Denn er zielt aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive auf generelle Änderungen im System ab, die es erlauben, das Kreativitäts- und Innovationspotenzial der Gesellschaft maximal auszuschöpfen und nicht nur auf die Hälfte des Talentpools zurückzugreifen.

Die Empfehlungen basierten auf einer umfangreichen Bestandsaufnahme zum deutschen Hochschul- und Forschungssystem, die neben den wissenschaftsinternen Faktoren auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit einbezog. Mit Blick auf ihre Umsetzbarkeit differenzierten die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zwischen kurz- und mittelfristig umsetzbaren Maßnahmen und strukturellen Veränderungsvorschlägen mit längerfristigem, grundsätzlichem Charakter. Aufbauend auf einem umfassenden Prozess der Bewusstseinsveränderung, so eine damalige Forde-

rung, sollten regelmäßig Zwischenziele – zum Beispiel in Form von Frauenförderplänen – als Teil der Entwicklungsplanung von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bestimmt und formuliert werden. Insbesondere bei der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung setzte der Wissenschaftsrat auf transparente und formalisierte Verfahren und sprach sich für einen hochschulübergreifenden Wettbewerb um Stipendien und Qualifikationsstellen aus. Generell wurde die Herstellung der Chancengleichheit als strategische Aufgabe eingeordnet, die eine Zusammenarbeit über alle Ebenen hinweg erfordert.

Ausführlich hat sich der Wissenschaftsrat 1998 auch mit den Ursachen und Gründen für die Marginalisierung von Frauen im Hochschul- und Wissenschaftssystem befasst. Er hat dabei neben den vorrangig behandelten wissenschaftsinternen Aspekten auch psychosoziale Faktoren und historische Entwicklungen sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen in den Blick genommen. Einige zentrale Aussagen von damals, überwiegend sozio-kulturelle Strukturen betreffend, können wie folgt zusammengefasst werden:

- Eine grundlegende Ursache für das ungleiche Geschlechterverhältnis liegt in den gesellschaftlichen Normen begründet, zuvorderst in der unterschiedlichen Sozialisation von Männern und Frauen. Bereits in der Vorschulzeit werden Mädchen und Jungen durch klassische Rollenfixierungen geprägt. Sie entwickeln implizite und explizite Vorstellungen über vermeintlich geschlechtsangemessene Eigenschaften und Verhaltensweisen, die sich beispielsweise in der Berufs- wie der Fächerwahl niederschlagen. Diese Stereotypen werden durch tief sitzende Vorurteile in der Gesellschaft verstärkt und immer wieder bestätigt. Sie spielen eine wichtige Rolle für Fremd- und Selbstzuschreibungsprozesse und fließen in die längerfristige Ausprägung von Geschlechtsidentität ein. Geschlechtliche Rollenstereotypen und Klischees besitzen eine große Beharrungskraft und können das Verhalten nicht nur einzelner Personen und Gremien, sondern auch die Strukturen ganzer Institutionen maßgebend beeinflussen.
- In enger Verbindung damit steht die spezielle Ausprägung des Mutterbilds in der deutschen Gesellschaft. In keinem anderen westlichen Land müssen sich Frauen, die Berufstätigkeit und Familie miteinander vereinbaren wollen, mit vergleichbaren Anforderungen und Vorurteilen auseinandersetzen, die im Negativbild der „Rabenmutter“ gipfeln. Dieses einengende Rollenbild, das sich als besonders zäh und langlebig erweist, erfuhr nicht zuletzt durch den Mutterkult des Nationalsozialismus

eine gesellschaftliche Verankerung. Die Diffamierung der berufstätigen Frau in der Ideologie des Nationalsozialismus führte auch zu ihrer Verdrängung aus der Wissenschaft mit der Folge, dass eine große Lücke bei der Heranbildung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses entstand.

- In den Vereinigten Staaten, aber auch in den meisten europäischen Ländern ist die außerfamiliäre Betreuung der Kinder wesentlich umfassender geregelt und bedarfsgerechter – auch im Sinne der Kinder – organisiert. Die Berufstätigkeit von Frauen besitzt eine ganz andere gesellschaftliche Akzeptanz und gehört zum Teil schon seit Jahrzehnten zur Normalität des sozialen Lebens, für die das Schulsystem mit Vorschulen und Ganztagsbetreuung den nötigen organisatorischen Rahmen schafft. In der Bundesrepublik kommen nur langsam und zögerlich Lösungen für diese gesellschaftlichen Teilbereiche zustande.
- Ein wichtiger Grund für die Marginalisierung von Frauen liegt sicher auch in ihrem späten Eintritt in das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem begründet, das über Jahrhunderte ohne sie ausgekommen ist.¹ Quasi als „Neulinge“ wurden sie mit Vor-Urteilen und Stereotypen bedacht, die sich erst langsam abbauen ließen und lassen. Vor allem wurden sie mit Regeln konfrontiert, die ohne sie zustande gekommen und die für sie erst anzupassen waren. Insbesondere die strukturellen Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Qualifizierungsweges wie des Wissenschaftssystems als Ganzen, deren Beschreibung und Analyse im Weiteren ein eigenes Kapitel gewidmet ist (vgl. Kap. B), wirken sich nachteilig für den Karriereverlauf und die Integration von Wissenschaftlerinnen aus.

A.II. Quantitative Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik seit 1998

In den seit 1998 vergangenen Jahren sind zahlreiche gleichstellungspolitische Maßnahmen initiiert worden, um den Anteil von Frauen auf allen Hierarchieebenen in Wissenschaft und Forschung und besonders ihre Beteiligung in naturwissenschaft-

1 In der Schweiz, in England, Frankreich, Italien, Russland und Schweden, wo Frauen auf der Ebene des Schulsystems integriert waren, wurden bereits in den sechziger und siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts Studentinnen an Universitäten aufgenommen; in den Vereinigten Staaten gab es Studienmöglichkeiten für Frauen schon seit 1845. In Deutschland mussten Frauen auf Studienmöglichkeiten bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts warten, vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Chancengleichheit, Köln 1998, S. 13-16. Siehe auch Sigrid Metz-Göckel: Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S. 111-145, hier: S. 113f.

lich-technischen Berufen und Studiengängen zu erhöhen.² Der Erfolg der von Bund und Ländern durchgeführten Initiativen ist bislang jedoch hinter den Erwartungen zurückgeblieben.³ Wenngleich inzwischen auch zahlreiche Fortschritte zu verzeichnen sind und vor allem das Bewusstsein gegenüber Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem durch diese Programme weiter geschärft worden ist, kann von einem gleichstellungspolitischen Durchbruch angesichts des langsam voranschreitenden Prozesses keine Rede sein.⁴ Das Problem ist allerdings kein wissenschaftsspezifisches, sondern ein gesamtgesellschaftliches, wie der Blick auf die mangelnde Gleichstellung in den Leitungspositionen der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung zeigt.

II.1. Frauenanteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf

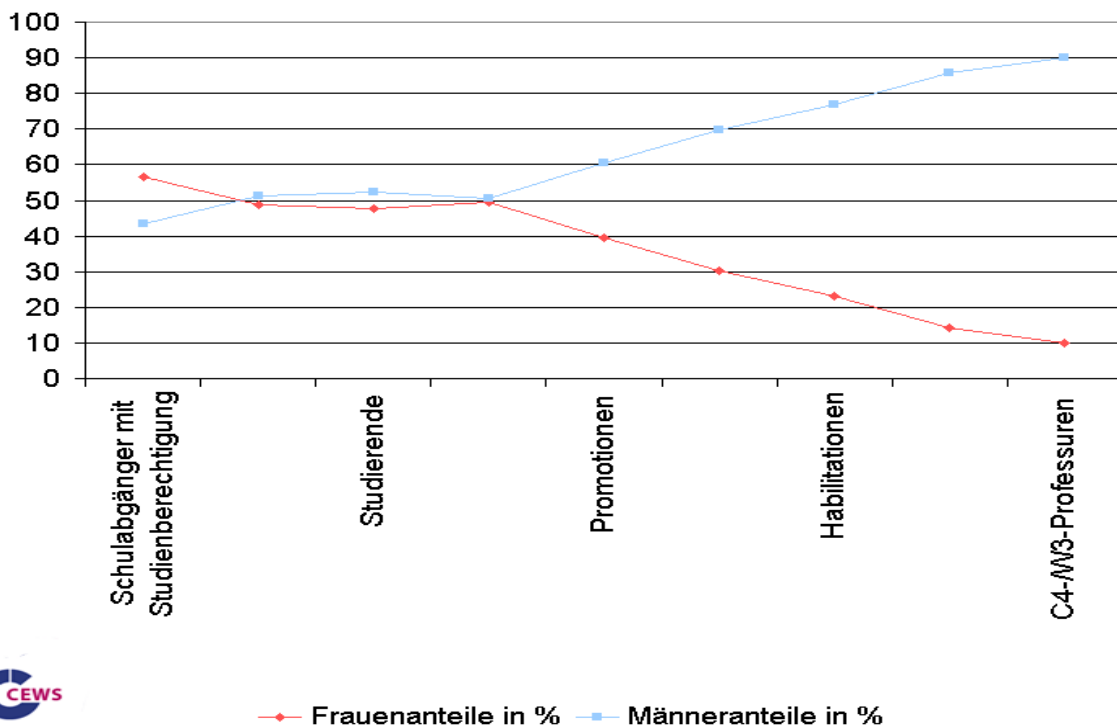
Seit Ende der achtziger Jahre erfasst die Bund-Länder-Kommission (BLK) kontinuierlich die statistischen Daten zu den Frauenanteilen an Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und wertet sie systematisch aus.⁵ 2006 ist die inzwischen zehnte Fortschreibung des Datenmaterials erschienen. Dieses bietet die Möglichkeit, die Veränderungen, die sich in der letzten Dekade vollzogen haben, genauer zu analysieren.⁶ Generell hat sich in dieser Zeit die Teilhabe von Frauen im gesamten wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf deutlich erhöht. So steigerte sich der Frauenanteil bei Studienabschlüssen, Promotionen

-
- 2 Ein wesentliches Element des 1999 von Bund und Ländern verabschiedeten Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) war das Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“, das die in früheren Sonderprogrammen verankerten finanziellen Festlegungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft fortsetzte und bis 2006 eine finanzielle Basis für gleichstellungspolitische Maßnahmen an den Hochschulen legte (rd. 30,7 Mio. Euro p.a.). Ergänzend hierzu haben sich Bund und Länder im HWP verpflichtet, eine Beteiligung von Frauen bei personenbezogenen Programmteilen in Höhe von 40 Prozent bei allen Programmen anzustreben. Bund und Länder haben in den Jahren 2002 und 2004 Empfehlungen zur Förderung von Frauen in Leitungspositionen, in den Ingenieur- und Naturwissenschaften und in der Medizin verabschiedet. Bund und Länder haben sich 2003 in der Ausführungsvereinbarung zur Rahmenvereinbarung Forschungsförderung verpflichtet, bei der institutionellen Förderung durch Vereinbarungen mit den Zuwendungsempfängern Maßnahmen zur Förderung von Frauen festzuschreiben (AV-Glei vom 06.10.2003, BAnz. S. 24803). Bund und Länder haben im Pakt für Forschung und Innovation gemeinsam mit den großen Forschungseinrichtungen und in der Exzellenzinitiative sowie im Hochschulpakt 2020 die Förderung von Frauen in der Wissenschaft als Leistungskriterium verankert.
 - 3 So jüngst die Bundesregierung in ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Krista Sager, Grietje Bettin, Ekin Deligöz und weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Drucksache 16/5181 vom 27.04.2007, hier: S. 1.
 - 4 1990 standen 3 C4-Professorinnen 97 C4-Professoren gegenüber, 2004 betrug die Relation 9 zu 91. Mit Halbprozentsschritten dieser Art, so Jutta Allmendinger, wäre das Gleichgewicht etwa um das Jahr 2090 erreicht. Jutta Allmendinger: Zwischenruf. Butter bei die Fische!, in: IAB Forum 2/06, S.18. Vgl. auch Sigrid Metz-Göckel: Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S.111-145. Sie weist darauf hin, dass die Dauer der Programme sowie die Höhe ihrer finanziellen Ausstattung noch nicht ausreichend waren, um eine in jeder Beziehung nachhaltige Wirkung im Wissenschaftssystem zu erzeugen.
 - 5 Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 19), Bonn 1989, 2. Aufl. 1991. Dieser Bericht wurde ständig fortgeschrieben und aktualisiert durch die regelmäßig erscheinende Untersuchung: „Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“.
 - 6 Eine ausführliche Auswertung dieses Materials hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung vorgenommen, siehe CEWS: Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft – Wo stehen wir heute? (Manuskript, 29.06.06); Inken Lind, CEWS: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, Bonn Januar 2006.

und Habilitationen im Zeitraum von 1992 bis 2004 um rund zehn Prozentpunkte. Auch bei dem Anteil an Neuberufungen auf Professuren ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen.

Ein Blick auf die einzelnen Statusgruppen zeigt, dass 2005 zwar die Hälfte aller Studienabschlüsse und nahezu 40 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt wurden, aber ihr Anteil an den Habilitationen nur 22,7 Prozent betrug. Dieser Sachverhalt – Frauen scheiden an einer bestimmten Karrierestufe aus dem Wissenschaftssystem aus – wird als „leaky pipeline“ bezeichnet. (Bei der Abbildung 1 ist zu berücksichtigen, dass sie eine Momentaufnahme darstellt und die Personen im System aus verschiedenen Alterskohorten und mit unterschiedlicher Verweildauer in einer Statusgruppe berücksichtigt.)

Abbildung 1: „Leaky Pipeline“ 2005



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2005

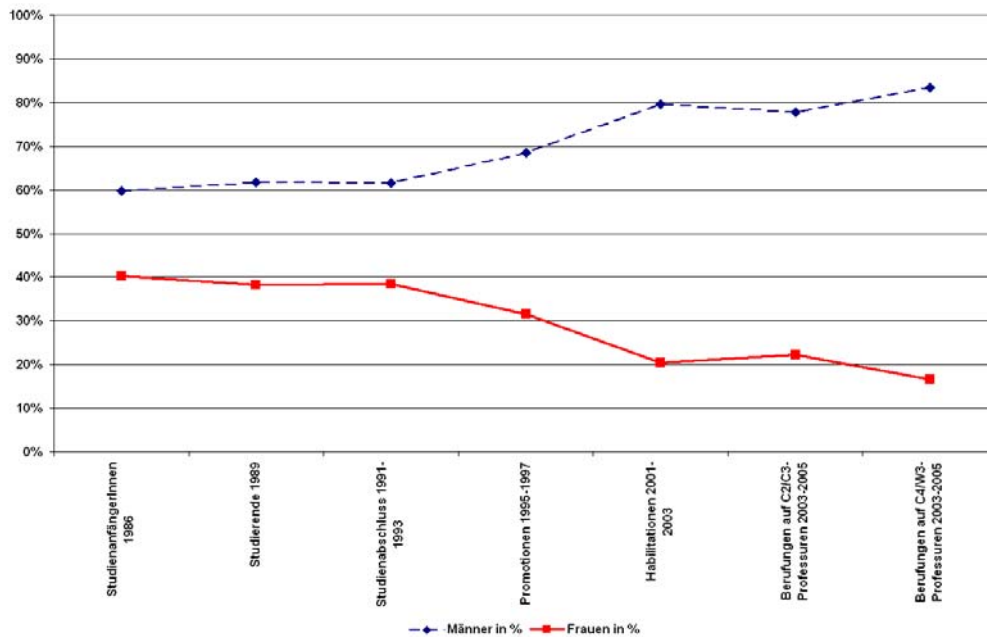
Die Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Qualifikationsverläufe macht eines eindrucksvoll deutlich: Die Schere zwischen Männer- und Frauenanteilen öffnet sich nach dem Studienabschluss und wird mit steigendem Status immer größer.

Dass bei Karriereverläufen in der Wissenschaft an bestimmten Stellen auffällig viele Frauen aus dem Wissenschaftssystem aus- statt aufsteigen, zeigt auch der Blick auf die Entwicklung in den Spitzenpositionen, den Professuren. Im ersten BLK-Berichtsjahr 1987 lag der Frauenanteil an allen Professuren in der damaligen Bundesrepublik bei 5,0 Prozent; nur 2,6 Prozent der C4-Professuren waren von Wissenschaftlerinnen besetzt. Gegenüber Ende der achtziger Jahre hat sich der Frauenanteil an den Professuren bis heute zwar fast verdreifacht - auf 13,6 Prozent im Jahr 2004 an allen Professuren, auf 9,2 Prozent an den C4/W3-Professuren. Dennoch ist die allgemeine Situation nach wie vor unbefriedigend, dies wird auch durch eine retrospektive Verlaufsanalyse über alle Fächer belegt (vgl. Abb. 2). Im internationalen Vergleich liegt Deutschland damit nach wie vor auf einem hinteren Rang.

Eine Änderung in diesem Segment könnte sich durch die Einführung der Juniorprofessur ergeben. Von diesem neu geschaffenen Qualifikationsweg können Wissenschaftlerinnen, soweit die bereits vorliegenden Zahlen eine Analyse zulassen, offensichtlich profitieren: Der Frauenanteil an Berufungen auf eine Juniorprofessur (W1) lag 2004 bei 32 Prozent und damit sowohl über dem Anteil an C1-Stellen als auch über dem an Habilitationen (beide 23 Prozent). Ein Vergleich des Frauenanteils an den Juniorprofessuren mit den Vollprofessuren (C3/C4 bzw. W2/W3) zeigt, dass Frauen bei den Juniorprofessuren in allen Fächergruppen deutlich stärker vertreten sind.⁷ Es ist allerdings eine offene Frage, inwieweit befristete Juniorprofessuren im bisherigen Umfang überhaupt eine relevante Steigerung der Professorinnenzahl bewirken können und ob in der Folge auch der Anteil an den W3/W2-Professuren entsprechend steigen wird.

7 Jüngst hat das Centrum für Hochschulforschung (CHE) eine auf einer Befragung von 47 Universitäten sowie rd. 360 Stelleninhabern basierende Studie über die Juniorprofessur herausgegeben: Gero Federkeil/Florian Buch: Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite Befragung zum Stand der Professur, Mai 2007 (CHE-Arbeitspapier Nr. 90), hier: S. 22.

Abbildung 2: Retrospektive Verlaufsanalyse über alle Fächer



Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

II.2. Disziplinäre Unterschiede

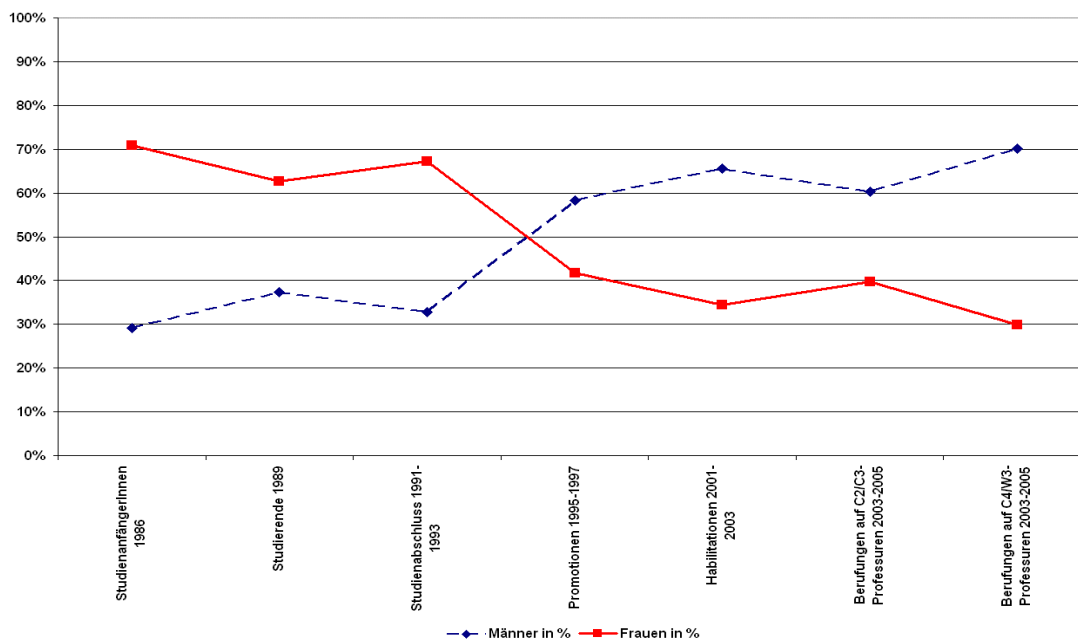
Bisher wurden Prozesse der Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft vorwiegend übergreifend für alle Fächer untersucht. Die Tatsache, dass der Frauenanteil über die Qualifikationsstufen abnimmt, trifft auch grundsätzlich auf alle Fachkulturen zu, es lassen sich jedoch große Unterschiede zwischen den Disziplinen feststellen, die erst in jüngster Zeit in der Forschung verstärkt aufgegriffen werden.⁸

Während in den Sprach- und Kulturwissenschaften der Anteil von Frauen im Studium bei rund 70 Prozent (1986) lag, sank er dramatisch über den Qualifikationsverlauf, so dass er bei den Berufungen auf C4/W3-Professuren im Zeitraum von 2003 bis 2005 bis auf 35-40 Prozentpunkte gefallen war. Ähnlich große Differenzen zwischen den Frauenanteilen an den Studienanfängern und an den Erstberufungen zeigen sich in der Human- und Veterinärmedizin sowie den Agrar-, Ernährungs- und Forstwissen-

⁸ Einen Überblick über die bisherigen Forschungsansätze und interessante neue Ergebnisse finden sich bei Inken Lind/Andrea Löther (Chancen für Frauen in der Wissenschaft - eine Frage der Fachkultur? - Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse, in: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 29 (1), 2007, derzeit noch im Druck), auf deren Studie auch im Weiteren zurückgegriffen wird. Auf der Tagung des Wissenschaftsrates griff Hans-Gerhard Husung diesen Aspekt auf: Chancengleichheit – Erfolge sind machbar. Eine Ländererfahrung, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S. 43-57, hier: S. 48f. Staatssekretär Husung bezieht sich dabei auf Andrea Löther: Von der Studentin zur Professorin. Eine Analyse zum Frauen- und Männeranteil im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess, in: Forschung & Lehre 11/2006, S. 634ff.

schaften.⁹ In der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften fällt der Frauenanteil von 35 Prozent bei den Studienanfängern auf 18 Prozent bei den Berufungen. Damit ist der Rückgang nach Prozentpunkten zwar geringer, aber proportional genau so stark wie in den Fächern mit hohem Frauenanteil. Auch wenn die Abnahme des Frauenanteils an Professoren in verschiedenen Fächern proportional gleich ist, so geht für das jeweilige Fach in unterschiedlichem Umfang bereits hoch qualifiziertes Potential an Wissenschaftlerinnen verloren.

Abbildung 3: Retrospektive Verlaufsanalyse Sprach- und Kulturwissenschaften



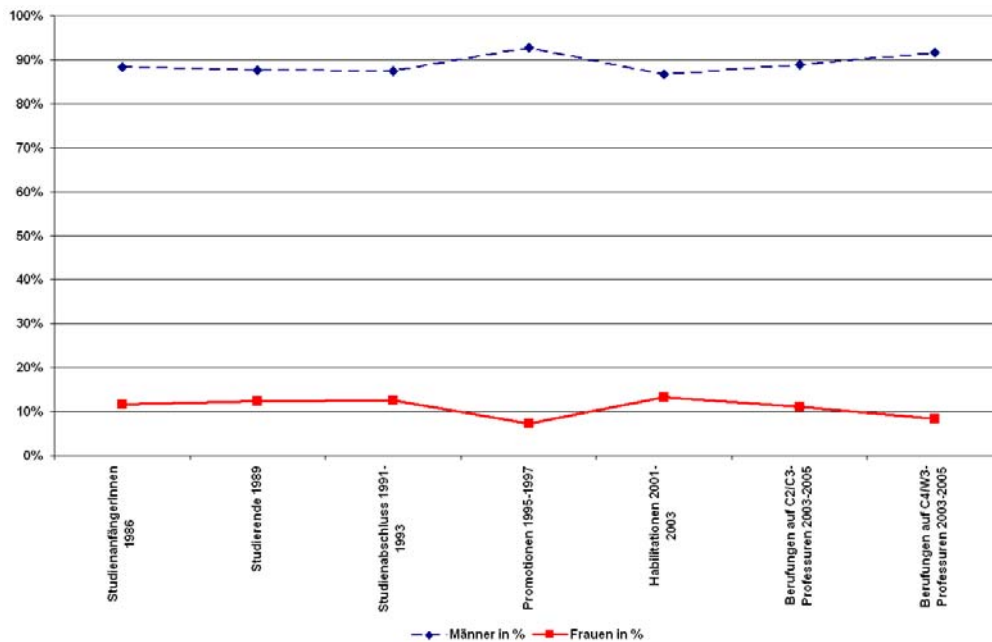
Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Bei der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist ein Rückgang von fast 50 Prozent an den Studienanfängern 1986 auf 25 Prozent bei den Promotionen festzustellen, allerdings dann ein geringerer Rückgang bei den Habilitationen (8 Prozentpunkte). Auffällig ist in diesem Fächerfeld, dass der Frauenanteil an Berufungen auf C2-/C3- und W2-Professuren um 14 Prozentpunkte höher liegt als der Anteil an Habilitationen und sogar noch um 10 Prozentpunkte höher als der Frauenanteil an den Promotionen ist. Eine Erklärung hierfür mag in dem Umstand begründet liegen, dass fast drei Viertel aller Berufungen in dieser Fächergruppe an Fachhochschulen erfolgt und dort eine Habilitation nicht Voraussetzung für die Professur ist. Außerdem liegt der Frauenanteil an Fachhochschulberufungen in dieser

⁹ In der Veterinärmedizin sinkt der ursprüngliche Frauenanteil von 62 % auf 27 % bei Erstberufungen, in der Humanmedizin von 40 % auf 11 %, vgl. Lind/Löther, Chancen für Frauen in der Wissenschaft, S. 10f.

Fächergruppe mit 34,4 Prozent gegenüber 27,9 Prozent an Universitäten höher, was teilweise sicher auf die in diesem disziplinären Feld dort angebotenen frauenaffinen Fächer zurückzuführen ist, evtl. aber auch Rückschlüsse auf eine aktive Berufungspolitik der Fachhochschulen zugunsten von Frauen in diesen Fächergruppen erlaubt.

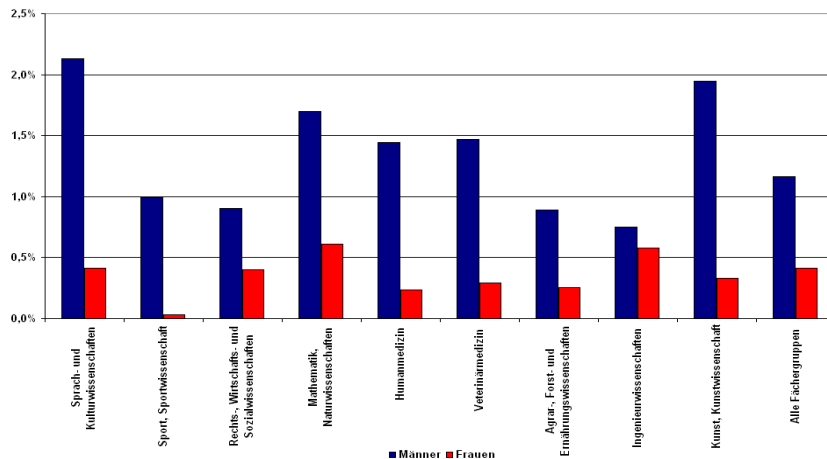
Abbildung 4: Retrospektive Verlaufsanalyse Ingenieurwissenschaften



Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Anders als in allen anderen Fächergruppen stellt sich die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf für die Ingenieurwissenschaften nicht als Scherendiagramm dar. Dort ist der Anteil der Frauen zu Beginn des Studiums mit rund 12 Prozent (1986) zwar sehr gering, er bleibt jedoch über den gesamten Qualifikationsprozess gesehen konstant (Frauenanteil von 11,2 Prozent bei Erstberufungen 2003-2005). Es ist jedoch auch für die Ingenieurwissenschaften zu befürchten, dass mit steigenden Studentinnenanteilen der Frauenanteil in den höheren Qualifikationsstufen nicht entsprechend wächst. So waren 1995 19,7 Prozent der Studienanfänger Frauen. Während sich der Frauenanteil an den Abschlüssen bis 2001 ebenfalls auf 19,8 Prozent steigerte, lag er 2005 bei den Promotionen mit 13,6 Prozent deutlich unter dieser Steigerungsrate. Erfahrungsgemäß lässt sich der Frauenanteil schon im Studium steigern, wenn Studienprogramme angeboten werden, die auf das besondere Interesse von jungen Frauen zugeschnitten sind (derzeit z. B. interdisziplinäre Themen mit gesellschaftlicher Relevanz).

Abbildung 5: Aufstiegswahrscheinlichkeit in Fächergruppen



Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Abb. 3 stellt die Chancen von Absolventen und Absolventinnen auf eine Berufung in den verschiedenen Fächergruppen dar. Die den prozentualen Berechnungen zugrunde liegenden absoluten Zahlen beziehen sich auf die Absolventenjahrgänge 1991-93 und die Berufungen auf Professuren 2003-2005. Über alle Fächergruppen betrachtet werden von 1000 Absolventen 12 Professoren, von 1000 Absolventinnen 4 Professorinnen. In den Ingenieurwissenschaften ist das Verhältnis 1000/8 und 1000/6, in den Sprach- und Kulturwissenschaften 1000/21 und 1000/4.

Internationale Vergleiche machen deutlich, wie stark die geschlechtsspezifische Fächerwahl und die Einbindung von Frauen in den Qualifikationsprozess durch soziokulturelle Zuschreibungen beeinflusst sind. Studienfächer haben offensichtlich ein Geschlecht. Warum aber beispielsweise die Physik hierzulande, anders als in Osteuropa, als besonders anspruchsvoll und prestigeträchtig gilt, in Indien dagegen als schönggeistiges Fach eingeschätzt wird, das von Männern kaum gewählt wird,¹⁰ darüber lässt die derzeitige Forschungslage noch keine eindeutigen Aussagen zu.

II.3. Außerhochschulische Forschungseinrichtungen

Obwohl alle außerhochschulischen Forschungseinrichtungen ihren Frauenanteil in wissenschaftlichen Positionen in den vergangenen Jahren steigern konnten, ist er insgesamt immer noch deutlich niedriger als an den Hochschulen. In der Wissensgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) liegt er im Bezugsjahr 2004 mit

10 Lind/Löther, Chancen für Frauen in der Wissenschaft, S. 16. H. Stadler: Dualismus und Wissenschaft – Physik als männliche Domäne, in: M. Bidwell-Steiner/W. Wozonig (Hrsg.): Die Kategorie Geschlecht im Streit der Disziplinen, Bd. 1 der Reihe „Gendered Subjects“, Innsbruck/Wien/München/Bozen 2005, S. 206-222.

33,6 Prozent am höchsten,¹¹ gefolgt von der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) (31,5 Prozent) und der Helmholtz Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) (24,4 Prozent). Schlusslicht bildet die Fraunhofer Gesellschaft. Dieses Bild spiegelt auch die Besetzung der Führungspositionen¹² wider. Die erste Erhebung ergab für 1988, dass lediglich 18 Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen der genannten Forschungseinrichtungen tätig waren, was einem Anteil von 1,4 Prozent entsprach. 2004 war mit fast 8 Prozent mit Frauen besetzter Führungspositionen eine Steigerung um rund 6 Prozentpunkte erreicht. Die Max-Planck-Gesellschaft konnte ihre Frauenanteile in der Leitungsebene innerhalb von zwei Jahren (1999 und 2000) – allerdings ausgehend von einem niedrigen Ausgangspunkt – fast verdoppeln, was vor allem auf ihr C3-Programm zurückzuführen ist. Nach einem Höchststand im Jahr 2002 (11,1 Prozent) fiel der Frauenanteil 2004 aber wieder auf 10,6 Prozent zurück. Der Leibniz-Gemeinschaft, die von einem etwas höheren Niveau als die übrigen Forschungsorganisationen ausgehen konnte, gelang eine kontinuierliche Steigerung auf 11,1 Prozent im Jahr 2004. In der Helmholtz Gemeinschaft ist seit 1997 eine allmähliche Steigerung des Frauenanteils in diesem Bereich auf nun 6,5 Prozent erkennbar. Dagegen stagniert der Frauenanteil am Führungspersonal in der Fraunhofer-Gesellschaft seit 1992 auf niedrigem Niveau (2,7 Prozent im Jahr 2004).¹³

II.4. Entwicklung in den Bundesländern

Um die Gleichstellungsfortschritte der letzten zehn Jahre auch auf der Ebene der Bundesländer analysieren zu können, hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Center of Excellence Women and Science - CEWS) für die Jahre 1992 und 2004 Ranglisten auf der Basis von vier Indikatoren (Frauenanteile an Promotionen, Habilitationen, dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie den Professuren) gebildet. Bei diesem Ländervergleich fällt zum einen auf, dass 1992 fünf von sechs ostdeutschen Bundesländern (Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin) sich in den oberen drei

11 Das ist sicherlich unter anderem darauf zurückzuführen, dass sich unter den WGL-Instituten zahlreiche ehemalige DDR-Institute befinden, die – verglichen mit Einrichtungen der Bundesrepublik – einen höheren Frauenanteil insbesondere im mittleren Personalbereich aufwiesen. Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, S. 48-52.

12 Führungspositionen der außerhochschulischen Forschungseinrichtungen beinhalten die Leitung, C3- und C4-Professuren, BAT I-Stellen sowie entsprechende Äquivalente.

13 Der europäische Vergleich verdeutlicht die unterdurchschnittliche Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an der außerhochschulischen Forschung in Deutschland: Einen Frauenanteil von über 40 % haben Polen (42,9 %) und Litauen (46,7 %), Portugal sogar von 52,1 %. Zu 30 % bis 40 % sind in Spanien, Finnland, Italien und Schweden Frauen beteiligt, etwa zu einem Drittel in der Tschechischen Republik (30,9 %) und Frankreich (30,7 %). Alle Angaben beziehen sich auf das Jahr 2000 (bis auf Polen und Schweden – 2001), vgl. Eurostat 2005.

Ranggruppen befinden, ein Hinweis darauf, dass diese Länder offenbar von den besseren Gleichstellungsbedingungen in der DDR-Zeit profitieren. 2004 sind es mit Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern nur noch drei ostdeutsche Bundesländer, die sich durch überdurchschnittliche Leistungen in der Gleichstellung auszeichnen. Der Umbau des Hochschulsystems in diesen Bundesländern scheint demnach zumindest teilweise zu Lasten von Frauen bzw. nach den tradierten Mustern Westdeutschlands erfolgt zu sein. Zum anderen sind deutliche Verbesserungen in Berlin (das bereits 1992 überdurchschnittliche Ergebnisse in der Gleichstellung vorweisen konnte) und Niedersachsen (das 1992 noch im unteren Leistungsbereich lag) erkennbar. Auch die Stadtstaaten Bremen und Hamburg konnten zwischen 1992 und 2004 ihre Fortschritte in Relation zu anderen Ländern steigern. Eine Klärung der Ursachen für die unterschiedlichen Entwicklungen in den einzelnen Ländern setzt weitergehende, die jeweiligen Rahmenbedingungen berücksichtigende Analysen voraus.

II.5. Fazit

Der Frauenanteil in den oberen Rängen der Wissenschaft in Deutschland steigt nur langsam und liegt nach wie vor weit hinter anderen europäischen Ländern zurück.¹⁴ In allen Entscheidungs- und Führungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die ein hohes gesellschaftliches Ansehen, Entscheidungsmacht und beste Verdienstmöglichkeiten beinhalten, sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Die Annahme, dass es nach wie vor nicht genügend qualifizierte Wissenschaftlerinnen gäbe und der Anteil von Frauen im Wissenschaftssystem auf fehlendes Potenzial zurückgeführt werden könnte, ist nicht mehr haltbar.¹⁵ Die Analyse macht deutlich, dass in allen Fächergruppen, ausgenommen die Ingenieurwissenschaften, mit Studienanfängerinnen und Absolventinnen, die ihr Studium in den 1980er Jahren absolvierten, ein Pool an potenziellen Wissenschaftlerinnen zur Verfügung stand, der jedoch nicht genutzt wurde.

14 Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland vor den Niederlanden den vorletzten Platz ein: 2003 waren in Deutschland 8,6 % der höchstdotierten Professuren mit Frauen besetzt; in Finnland und Russland waren es 2001 rund 20 %. Auch bei den Promotionen liegt Deutschland mit rund einem Drittel weiblicher Promovenden unterhalb des europäischen Durchschnitts, vgl. SheFigures 2003, EU-Publikationen. Siehe auch Margo Brouns: *The Making of Excellence – Gender Bias in Academia*, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.), *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik*, Köln 2007, S. 23-41. Auch die an den Auswahlprozessen der Exzellenzinitiative beteiligten internationalen Gutachtergruppen stellten Deutschland in diesem Punkt ein schlechtes Zeugnis aus.

15 Hierzu Inken Lind: *Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren?* In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege der Gleichstellungspolitik*, Köln 2007, S. 63-66, die sich bei ihrer Argumentation unter anderem auf eine aktuelle Datenanalyse des CEWS stützt, sowie Andrea Löther: *Wissenschaftlicher Nachwuchs – Von der Studentin zur Professorin*, in: *Forschung & Lehre* 11/2006.

Viele Frauen steigen immer noch frühzeitig aus der Wissenschaft aus, anstatt innerhalb des Wissenschaftssystems aufzusteigen. Trotz des seit Jahren hohen Abiturientinnen- und Absolventinnenanteils und der häufig besseren Studienleistungen von Frauen ist es noch nicht zur Bildung der so genannten kritischen Masse gekommen, durch die sich die Situation von Frauen und der Frauenanteil in Spitzenpositionen in Form selbstverstärkender Prozesse kontinuierlich und nachhaltig verbessern.

Dieser negative Befund steht in deutlichem Widerspruch zu den seit langem angeführten Gründen, mit denen eindringlich für eine Gleichstellung im Wissenschaftssystem argumentiert wird und die unter den Stichworten Gerechtigkeit, ökonomischer Mehrwert und qualitativer Gewinn zu subsumieren sind.¹⁶ Es ist zunächst gerecht, Männern und Frauen einen gleichen Zugang zum Arbeitsfeld der Wissenschaft zu ermöglichen, denn damit wird der Verfassungsgrundsatz der Gleichbehandlung erfüllt. Diese normative Begründung, die insbesondere in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts, als es noch vorrangig um den Zugang zu höherer Bildung und wissenschaftlichem Tun für Frauen ging, bestimmend war, ist angesichts der erreichten Partizipationserfolge in der Breite in den Hintergrund gerückt. Demographischer Wandel und Globalisierung haben weiblichen Talenten einen neuen Stellenwert zukommen lassen. Will eine Gesellschaft heutzutage konkurrenzfähig bleiben, kann sie es sich nicht mehr leisten, ihren Talentpool nur zur Hälfte auszuschöpfen. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Entwicklung strategischer Kernkompetenzen für gegenwärtige und zukünftige Wertschöpfungsketten. Eine verstärkte Beteiligung von Frauen, so das ökonomische Argument, maximiert das Kreativitäts- und Innovationspotential einer Gesellschaft und diversifiziert die Kompetenz, die eine Gesellschaft zur Lösung vielfältiger Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt. Der stärkere Einbezug von Wissenschaftlerinnen und ihren Motivations- und Interessenlagen würde nicht nur die Perspektiven-Vielfalt und damit den Erkenntnisraum von Wissenschaft bereichern, sondern zudem die bislang männlich geprägte Arbeitskultur in der Wissenschaft verändern.

Insofern kann eine Offensive für die Gleichstellung heutzutage nicht mehr nur als eine legitime Antwort auf Fragen der Gerechtigkeit resp. als eine ökonomische Not

16 So noch zuletzt Susanne Baer in ihrem Impulsreferat (Chancengleichheit und Gender-Forschung: Die deutsche Wissenschaft braucht eine Qualitätsoffensive. Sie muss den Haken lösen, an dem die Sache in der Praxis hängt) auf einer vom BMBF im Rahmen der Deutschen EU-Ratspräsidentschaft ausgerichteten Konferenz „Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit“ (Berlin, 18./19.04.2007). Siehe auch Dies.: Chancengleichheit und Genderforschung, in: Forschung und Lehre 6/07, S. 343-345.

wendigkeit gedeutet werden. Vielmehr ist sie in der Wissenschaft auch mit einer Qualitätsoffensive gleichzusetzen, denn solange Wissenschaft durch einen tradierten „gender bias“ gekennzeichnet ist, leidet ihre Qualität. Das gilt nicht nur für das Personal, sondern auch für die Inhalte. Das heißt: Es müssen nicht nur mehr Frauen in der Forschung tätig sein, sondern es muss zudem auch mehr Forschung geben, die Frauen im Blick hat. Forschung ohne Reflektion auf die jeweilige Bedeutung von Geschlecht im Zusammenwirken mit anderen sozialen Kategorien wie Alter oder Herkunft, blendet eine existentielle Perspektive aus und weist daher Defizite auf.¹⁷

A.III. Ursachenforschung

Mittlerweile seit Jahrzehnten wird untersucht, welche Ursachen die Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen und die hohe Beharrungskraft der sie ausgrenzenden Strukturen haben, ohne dass die komplexe Problemlage bis heute aufgelöst wäre. Kennzeichnend für die Ursachenforschung in ihrer frühen Phase war eine deutliche Fokussierung auf vermeintlich individuelle Voraussetzungen auf Seiten der Frauen, wie biographische oder persönlichkeitsstrukturelle Merkmale. Individuelle Faktoren auf Seiten der weiblichen und männlichen Akteure (beispielsweise die Selbstdarstellung und Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern) und daraus resultierend auf Frauen gerichtete Defizitannahmen wurden in ihrer Bedeutung deutlich überschätzt.

Eine zentrale Ursache für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen ist auch darin zu sehen, dass Frauen nach wie vor stärker von Familienpflichten beansprucht werden als ihre männlichen Kollegen, insbesondere aufgrund des zeitlichen Zusammenfallens von Familiengründung und Karrierebeginn. Damit sich Frauen häufiger als bisher für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden, sind daher gesellschaftliche Rahmenbedingungen – insbesondere Kinderbetreuungsangebote und andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – von großer Bedeutung. Wie der Blick in skandinavische Länder zeigt, schlagen unter günstigen Bedingungen dieser Art deutlich mehr Frauen den Weg in die Wissenschaft ein.

17 So überlebt mehr als die Hälfte der 130.000 Frauen, die jährlich einen Herzinfarkt erleiden, diesen nicht, weil die medizinische Forschung bislang nicht berücksichtigt hat, dass die bei Männern typischen Symptome bei Frauen eben nicht auftreten. Bei der Entwicklung von Airbags und Sicherheitsgurten sind die männlichen Forscher lange Zeit von ihren eigenen anatomischen Anforderungen ausgegangen. Die ersten Airbags waren daher ein Sicherheitsrisiko für Frauen und Kinder. Vgl. Bundesministerin Annette Schavan zuletzt in einem Artikel (Der feine Unterschied, in: DIE ZEIT vom 19.04.07).

Allerdings gibt es, so das Ergebnis diverser Untersuchungen, unter Wissenschaftlerinnen, nachdem sie einmal eine wissenschaftliche Laufbahn eingeschlagen haben, kaum Unterschiede zwischen Müttern und kinderlosen Frauen hinsichtlich der Zeitspanne für die einzelnen Qualifikationsphasen. Auch publizieren Wissenschaftlerinnen mit Kindern durchschnittlich ebenso viel wie Wissenschaftlerinnen ohne Kinder.¹⁸ Diese Aussage muss allerdings vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass es sich bei den Müttern in der Wissenschaft um eine hochselektive Gruppe handelt, die ihre besonders hohe wissenschaftliche Motivation, Produktivität und Belastbarkeit bereits unter Beweis gestellt hat. Die Befürchtung, dass Kinder unter den derzeitigen Rahmenbedingungen zum Karriereabbruch zwingen können, ist für viele Wissenschaftlerinnen ein Karrierehindernis.

Erst im Laufe der letzten Dekade fanden auch verstärkt organisationstheoretische Ansätze und mit ihnen organisationsimmanente Faktoren und strukturelle Aspekte Eingang in die Forschung.¹⁹ Sie wurden lange Zeit in ihrer Wirkung unterschätzt.

Als Quintessenz der bisherigen Ursachenforschung, so ein den Stand der Forschung zusammenfassendes Ergebnis der Konferenz des Wissenschaftsrates im November 2006,²⁰ ist grundsätzlich festzuhalten:

- Entscheidend für die Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft ist die Kumulation unterschiedlicher individueller wie struktureller Faktoren, die in einer engen Wechselwirkung miteinander stehen und ein vielschichtiges Wirkungsgefüge bilden. Dieses häufig schwer zu durchschauende Wechselspiel von mehr oder minder bewussten Vorverständnissen mit äußeren strukturellen Aspekten erschwert eine empirische Herausarbeitung und systematische Untersuchung.²¹

18 Jutta Allmendinger: Fördern und Fordern – was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse, in: A. Spellerberg (Hrsg.): Die Hälfte des Hörsaals: Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, 2005, S. 51-74. Inken Lind: Evaluation des Lise Meitner-Habilitationsprogramms, in: Andrea Löther (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen, Bielefeld 2004, S. 122-147 (CEWS Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 3). Mechthild Kiegelmann: Habilitation. Anmerkungen aufgrund einer empirischen Erhebung, in: Hochschule Ost, 3-4 (2000), S. 39-46. Jonathan R. Cole/Harriet Zuckerman: Marriage, Motherhood and Research Performance in Science, in: Harriet Zuckerman (Ed.): The Outer Circle, New York 1991, S. 150-170.

19 Einen guten Überblick liefert Inken Lind: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen, Bielefeld 2004 (cews. Beiträge no.2). Neueren Datums: Inken Lind: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S.68.

20 Ebd., S. 59f.

21 Diesen Aspekt stellten auf der Konferenz des Wissenschaftsrates insbesondere Jutta Limbach, Margo Brouns und Inken Lind heraus.

- Insbesondere strukturelle Barrieren im Wissenschaftssystem (wie zum Beispiel die spezifische Form der Nachwuchsrekrutierung) wirken geschlechtsspezifisch differenzkonstruierend und wirken sich nachteilig auf den Status von Wissenschaftlerinnen aus (vgl. Kapitel B).
- Die verbreitete Vorstellung, dass Wissenschaftlerinnen in den Fächern, die von vielen Frauen studiert werden (wie z.B. die Sprach- und Kulturwissenschaften), bessere Karrieremöglichkeiten hätten als in den von Frauen weniger häufig gewählten Disziplinen (wie z.B. die Ingenieurwissenschaften), hat sich als Trugschluss erwiesen (vgl. A.II.2.). Bei dieser Annahme wird aufgrund der größeren absoluten Anzahl der Frauen in höheren Positionen auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit der einzelnen Frau geschlossen. Es zeigt sich jedoch: Je höher der Frauenanteil unter den Studierenden, desto geringer die Aufstiegschancen für die einzelne Frau in einem Fach (vgl. Abb. 5). Bislang liegen nur erste Analysen und Erklärungsansätze für disziplinäre Unterschiede vor.²²

Die umfassende Untersuchung der komplexen Verschränkungen zwischen Fachkultur und Geschlecht, die in ihrer Konsequenz zu einer unterschiedlichen Durchlässigkeit für Frauen führen, steht erst am Anfang. Der Wissenschaftsrat regt an, dieses Forschungsdesiderat aufzugreifen und der Entstehung und spezifischen Wirkung von Fachkulturen unter dem Geschlechteraspekt systematisch von der Entscheidung für ein Studienfach bis zur Rekrutierung von Professoren nachzugehen. Nur so können passgenaue, gleichstellungspolitische Maßnahmen entwickelt werden, welche auch die disziplinären Unterschiede berücksichtigen

22 Sie werden referiert in Inken Lind/Andrea Löther: Chancen für Frauen in der Wissenschaft, S. 13-15; B. Hintz/M. Merz/C. Schumacher: Wissenschaft, die Grenzen schafft: Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich, Bielefeld 2004; A. Kirschbaum/D. Noeres et al.: Promotionsförderung und Geschlecht. Zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen. Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg 2005.

B. Strukturelle Barrieren in der Wissenschaft: Maßnahmen und Instrumente zu ihrer Beseitigung

Auch wenn es wenig methodisch gesichertes Wissen über die Wirksamkeit bisher erprobter Gleichstellungsmaßnahmen gibt,²³ so lassen sich doch auf der Basis der vorhandenen Erkenntnisse und Erfahrungen die besonders wichtigen und effektiven „Stellschrauben“ für die Gleichstellungspolitik erkennen. Dabei stehen für den Wissenschaftsrat strukturpolitische Fragestellungen im Vordergrund. Am Beispiel der Karrierewege, Rekrutierungs- und Förderverfahren sowie Entscheidungsprozesse in der Wissenschaft soll beschrieben werden, wie sich wissenschaftsimmanente Rahmenbedingungen auf Zugang und Integration von Wissenschaftlerinnen zum und im Wissenschaftssystem auswirken und mit welchen Maßnahmen und Instrumente auf diesen Prozess Einfluss zu nehmen ist. Die Empfehlungen konzentrieren sich auf die vertikale Segregation, weniger auf die horizontalen Unterschiede auf gleicher Qualifikationsstufe, die sich genau wie in der Privatwirtschaft z.B. in Gehalt und Ausstattung niederschlagen. Der Wissenschaftsrat vertritt die Auffassung, dass in dieser Hinsicht ein transparentes Besoldungssystem die Gleichstellung von Frauen fördert.

B.I. Nachwuchsrekrutierung und Personalentwicklung: Verfahren formalisieren und transparenter machen

Die starke Ausrichtung des deutschen Wissenschaftssystems auf individuelle Förderbeziehungen, das weitgehende Fehlen eines formalisierten Zugangs zur Promotion, die geringe Formalisierung und Transparenz der Stellenvergabepraxis sowie ein langer und durch hohe Unsicherheit und Abhängigkeit charakterisierter Qualifikationsprozess wirken sich als subtil ausgrenzende Faktoren und von daher besonders nachteilig für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus.²⁴

So stellt insbesondere die gängige Form der Nachwuchsrekrutierung eine entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen dar, da sie sich de facto vor allem nach dem

23 Vgl. Sigrid Metz-Göckel: Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 111-145.

24 Inken Lind: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege der Gleichstellungspolitik, Köln 2007. Holger Krimmer/Annette Zimmer: Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 4, Jg. 21, Bielefeld 2003, S. 18-33; Jutta Allmendinger: Fördern und Fordern – was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? In: A. Spellerberg (Hrsg.): Die Hälfte des Hörsaals: Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, 2005, S. 51-74. Ilse Costas: Diskurse und gesellschaftliche Strukturen im Spannungsfeld von Geschlecht, Macht und Wissenschaft. Ein Erklärungsmodell für den Zugang von Frauen zu akademischen Karrieren im internationalen Vergleich. In: Immacolata Amodeo (Hrsg.): Frau Macht Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen gestern und heute, Königstein/Ts. 2003. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998.

Prinzip der homosozialen Kooptation vollzieht. Gemeint ist damit die Neigung, bei der Auswahl von Nachwuchs Angehörige der eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, in denen sich die Entscheider selbst widerspiegeln.²⁵ Bezogen auf die Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses heißt das, es sind vor allem gleichgeschlechtliche Rekrutierungs- und Förderbeziehungen, die eine wissenschaftliche Laufbahn wahrscheinlicher machen. Diese Form der Rekrutierungspraxis, in der Förderbeziehungen und die Unterstützung durch wissenschaftliche Bezugspersonen oder die Zugehörigkeit zu informellen Netzwerken bestimmend sind, hat aufgrund der männlichen Dominanz in diesem Feld eine geringere Integration von Frauen zur Folge und erschwert Veränderungen.

In engem Zusammenhang damit steht eine weitere Beobachtung. Bereits seit einer Reihe von Jahren wird darauf hingewiesen, dass die geringere Promotionsneigung von Absolventinnen auf die unterschiedliche Bestätigungskultur gegenüber Studentinnen und Studenten zurückzuführen ist. Anerkennung und Bestätigung, Wertschätzung und Respekt spielen eine zentrale Rolle für den Verbleib in der Wissenschaft. Alle Studien – ob ältere oder auch sehr aktuelle – zeigen auf, dass Wissenschaftlerinnen viel Gegenteiliges erleben. Absolventinnen fühlen sich während des Studiums weniger in ihren fachlichen Kompetenzen gestärkt als ihre Kommilitonen, was die Neigung, eine Promotion anzustreben, negativ beeinflusst. Absolventinnen werden auch seltener direkt von einem Hochschullehrer zu einer Promotion aufgefordert als Absolventen.²⁶ Zudem promovieren Frauen häufiger auf Stipendien als ihre Kollegen und haben oft wenig karriereträchtige Nachwuchspositionen inne. Diese als ‚Cooling Out‘ bezeichnete Form der Desintegration von Frauen, die bereits während des Studiums beginnt, schlägt sich jedoch seltener in einem Abbruch des Promotionsvorhabens nieder, sondern eher in einer Abkehr von der Wissenschaft als Beruf.

Auch der im bundesdeutschen Hochschulsystem wenig formalisierte Zugang zu einem Promotionsstudium oder zu Qualifikationsstellen steht in den letzten Jahren zunehmend in der Kritik. Der Vergleich mit anderen Ländern zeigt, dass sich stärker formalisierte Verfahren (beispielsweise nach Ausschreibung über zentrale Entscheidungsstrukturen oder Auswahlverfahren) günstig auf die Promotionsrate von Frauen

25 Michèle Lamont et al.: Recruiting, Promoting and Retaining Women Academics: Lessons from Literature, prepared for the Standing Committee on the Status of Women, Harvard University, <http://www.wjh.harvard.edu/~mlamont-forthcoming.html>, S. 2 sub 1-3.

26 Es ist nicht davon auszugehen, dass besonders herausragende Studentinnen seltener zur Promotion aufgefordert werden, Unsicherheiten und diskriminierende Geschlechtereffekte entstehen eher bei einem Personenkreis im mittleren Leistungsbereich, vgl. Sigrid Metz-Göckel: Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 135f.

auswirken. Es gibt deutliche Hinweise, dass Frauen von offiziellen Ausschreibungsverfahren vergleichsweise stärker profitieren als von der informellen Stellenvergabepraxis.²⁷ Das ist ein Beleg dafür, dass Frauen im Wettbewerb - so er nach objektiven Regeln stattfindet - reüssieren können, und widerlegt gleichzeitig das gängige und weit verbreitete Vorurteil, dass Wissenschaftlerinnen vor allem an den den Wettbewerb bestimmenden Leistungskriterien scheitern. Generell kann man sagen: Je personenunabhängiger, transparenter, strukturierter resp. formalisierter ein Verfahren organisiert ist, desto mehr profitieren Frauen davon.²⁸

Besetzungsverfahren von Professuren mit Frauen wurden bislang kaum untersucht, was nicht zuletzt auf den erschwerten empirischen Zugang zurückzuführen ist. Es ist anzunehmen, dass bei Berufungsverfahren und den vorangegangenen Auswahlprozessen in einer ähnlichen Weise subtile und weitgehend unterbewusste Mechanismen wirken.²⁹ Auch für diese Verfahren gibt es Hinweise darauf, dass sich unklare Qualifikationsdefinitionen und ein 'gender bias' in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz ungünstig auf die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen auswirken.³⁰ Insbesondere das Entscheidungskriterium 'Passfähigkeit' in das künftige Arbeitsumfeld, das als entscheidend eingestuft wird und über das in aller Regel männlich dominierte Berufungskommissionen entscheiden, zeigt in erster Linie negative Auswirkungen für den Erfolg weiblicher Bewerbungen.³¹ Die männliche Dominanz geht insgesamt einher mit unzureichender Transparenz im Berufungsverfahren. Mangelnde soziale Aufmerksamkeit und Sensibilität führen zu Geschlechterdiskriminierung und homosozialer Kooptation.

Als eine wirksame Unterstützung auf dem Weg in eine wissenschaftliche Profession und zur Vorbereitung auf künftige Führungs- und Managementaufgaben im Wissenschaftsbereich haben sich in der Vergangenheit die individuell ansetzenden Instru-

27 Bereits in seinen Empfehlungen von 1998 sprach sich der Wissenschaftsrat für das Prinzip eines transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerbs bei der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung aus.

28 Inken Lind, Kurzexpose zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, Bonn Januar 2006, S. 10; Ilse Costas: Diskurse und gesellschaftliche Strukturen im Spannungsfeld von Geschlecht, Macht und Wissenschaft. Ein Erklärungsmodell für den Zugang von Frauen zu akademischen Karrieren im internationalen Vergleich. In: Immacolata Amodeo (Hrsg.): Frau Macht Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen gestern und heute, Königstein/Ts. 2003.

29 Vgl. Inken Lind, Kurzexpose, S. 14.

30 Margo Brouns, The Making of Excellence – Gender Bias in Academia, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 23-42. Teresa Rees: Measuring Excellence in Scientific Research: the UK Research Assessment Exercise, in: European Commission (Hrsg.): Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference "Minimising Gender Bias in the Definition and Measurement of Scientific Excellence, Florence, 23.-24.10.2003, 2004.

31 Jutta Allmendinger/Ellen Kienzle et al.: „Und dann geht's Stück für Stück weiter hoch oder auch nicht.“ Abschlussbericht des Forschungsprojektes über die Karrierewege von Männern und Frauen an der Tierärztlichen Fakultät der LMU München, 2004. In den USA hat eine Antidiskriminierungsgesetzgebung, die es Frauen ermöglichte, sich einzuklagen, wenn sie sich bei Bewerbungen wegen ihres Geschlechts benachteiligt fühlten, Erfolge aufzuweisen. Die Einstellungspraxis wurde daraufhin transparenter, vgl. Londa Schiebinger, Das weibliche Wissen, in: DIE ZEIT, Nr. 19 vom 3. Mai 07.

mente der Coaching- und Mentoring-Programme erwiesen. Solche Kurse und Einzelberatungen, die mittlerweile an zahlreichen Hochschulen und Forschungseinrichtungen speziell (aber nicht nur) für Wissenschaftlerinnen angeboten werden, haben wesentlich zur Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und dessen Etablierung in Führungspositionen beigetragen. Kurse für Wissenschaftlerinnen zur Karriereplanung und zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren wurden bereits in den neunziger Jahren entwickelt.³² Als besonders erfolgreich hat sich die Kombination von verschiedenen Mentoringformen (One-to-One-Mentoring oder Gruppenmentoring), Seminaren und Trainingsangeboten mit dem gleichzeitigen Aufbau eines Peer-Netzwerks erwiesen.

Was die Stellenvergabepraxis betrifft, sind Wissenschaftlerinnen in ihrem Berufsverlauf häufiger auf statusniedrigeren Positionen, auf Teilzeitstellen und mit Verträgen kurzer Laufzeit beschäftigt. Diese wenig attraktiven Stellen sind zumeist auch mit geringeren Mitteln und Möglichkeiten ausgestattet, um forschen oder an wissenschaftlichen Veranstaltungen teilnehmen zu können. Den Inhaberinnen solcher Stellen stehen zudem seltener Hilfskräfte zur Verfügung, gleichzeitig sind sie selbst häufiger durch Zuarbeiten belastet oder vorrangig in der Lehre tätig. Dies zusammen genommen schränkt die Produktivität der Frauen ein und verschlechtert damit ihre Chancen, in eine Position aufzusteigen, die mit besseren Ressourcen verbunden ist.³³

In der Forschungsförderung hat man inzwischen in einzelnen Bereichen mit entsprechenden Initiativen und Maßnahmen auf die gleichstellungspolitische Herausforderung reagiert. Um Gleichstellung zu fördern und damit den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Sonderforschungsbereichen zu erhöhen, werden entsprechende Bemühungen der antragstellenden Hochschulen durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) im Antrag abgefragt und bei der Vor-Ort-Begutachtung diskutiert. Neben speziellen Frauenförderprogrammen spielt dabei die Unterstützung der Hochschule bei der Kinderbetreuung eine wichtige Rolle. Empfehlungen der DFG, die zum Beispiel den Anteil von Frauen auf jeder Ebene der Projekte betreffen, werden der Hochschule mitgeteilt. Entsprechend werden die Fortschritte bei der nächsten Begutachtung thematisiert und bewertet.

32 Vgl. Christine Färber: Beratung und Kurse für Wissenschaftlerinnen und ihre Relevanz für die Karriere von Wissenschaftlerinnen, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 95-103. Caren Tischendorf: Erfahrungen aus dem Berliner ProFil-Programm, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 105-109.

33 Jutta Limbach: Zur Situation von Wissenschaftlerinnen im Kontext gesellschaftlicher Normen und Strukturen, in: Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln 2007, S. 11-21; dort auch Inken Lind, Ursachen, S. 59-86.

Empfehlungen:

- Die Umsetzung von Chancengleichheit ist eine strategische Aufgabe einer jeden Einrichtung. Sie muss als Aufgabe der obersten Führungsebene verankert werden und integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzepts jeder Hochschule und außerhochschulischen Forschungseinrichtung sein. Die erfolgreiche Wahrnehmung dieser Aufgabe setzt eine aktive und vorausschauende Personalentwicklung voraus. Bei jeder Personalentscheidung muss auch die Frage nach geeigneten Bewerberinnen gestellt und eine Antwort auf diese Frage verpflichtend gemacht werden.
- Mit dem Ziel, die Diagnosekompetenz und Sensibilität aller an Rekrutierungs- und Kooptationsverfahren sowie anderen Personalentscheidungen beteiligten Führungskräfte systematisch auszubauen und zu stärken, sollten die Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen adäquate Fortbildungen (zum Beispiel Führungsseminare) anbieten. Damit wäre eine notwendige Voraussetzung für ein professionelles Management und Führungshandeln in ihren Einrichtungen geschaffen.³⁴ Insbesondere Professorinnen und Professoren müssen für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren sensibilisiert werden, um einen entsprechenden Bewusstseins- und Kulturwandel unterstützen zu können.
- Um die subtil und größtenteils unbewusst ablaufenden Mechanismen zu vermeiden, die sich ungünstig auf die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen auswirken, gilt auch für Berufungsverfahren: Transparenz, verbindliche Kriterien und ein formalisiertes Verfahren, die Heranziehung externer Gutachter sowie die ohnehin angestrebte stärkere Berücksichtigung von Lehr- und Praxiserfahrung erhöhen die Chancen von Frauen. Der Wissenschaftsrat hat sich zu den Rahmenbedingungen von Berufungsverfahren in jüngster Vergangenheit bereits ausführlich geäußert.³⁵ Er empfiehlt die aktive Rekrutierung auch gezielt von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen („head hunting“), insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Im Verfahren selbst ist nach wie vor die Beteiligung von Frauen, abgesehen von der Position der Gleichstellungsbeauftragten, zu erweitern. Generell sollten die Berufungsverfahren (aber auch andere Rekrutierungsverfahren) stärker durch die Universitätsleitung (Delegation) überwacht werden.

³⁴ Über ein solches Angebot wurde auf der Konferenz des Wissenschaftsrates berichtet, vgl. Gabriele Bellenberg/Christina Reinhardt: Coaching für wissenschaftliche Führungskräfte an der Ruhr-Universität: Gleichstellungspolitische Aspekte und Effekte, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 87-93.

³⁵ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Köln 2005, dort u.a. S. 45.

- Um unbewusste Geschlechtsdiskriminierung und homosoziale Kooptation zu vermeiden, sollten Rekrutierungsverfahren transparent und formalisiert verlaufen. Bereits nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss des Studiums muss deshalb stärker als bisher das Prinzip eines transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerbs Anwendung finden. Überörtliche, bundesweite Stellen- und Stipendienausschreibung auf allen Qualifikationsebenen ist dafür eine maßgebliche Voraussetzung.³⁶ Qualifikationsanforderungen müssen gleichermaßen klar definiert sein wie die bei der Vergabe Anwendung findenden Verfahrensregeln.
- Bereits auf der ersten Stufe der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung, in der Phase der Promotion, sollten die Hochschulen durch entsprechende Auswahlverfahren Bewerberinnen und Bewerber überregional rekrutieren und für eine Aufnahme in die Doktorandenausbildung auswählen. Generell sollten verstärkt strukturierte Doktorandenprogramme, wie der Wissenschaftsrat sie bereits seit Jahren fordert, angeboten werden.³⁷ Auch wenn es nicht in jedem Fall gelingen sollte, eine den Graduiertenkollegs vergleichbare Institutionalisierungsform zu schaffen, so sollte doch auch dann eine möglichst umfassende öffentliche Ausschreibung von Graduiertenschulen durch Fakultäten und Fachbereiche erfolgen. Für die rekrutierten Doktorandinnen und Doktoranden ist zugleich eine intensive Promotionsbetreuung zur Stärkung des (fachlichen) Selbstbewusstseins sicherzustellen.
- Coaching- und Mentoring-Programme sollten dauerhaft etabliert und die einzelnen Programme vor Ort professionell koordiniert werden. Die Kosten der bereits bestehenden Programme sind bis 2006 zum großen Teil über Sondermittel des Bundes finanziert worden. Auch in Zukunft sollte sicher gestellt sein, dass solche Kurse und Beratungen von staatlicher Seite gefördert werden und nicht von den betroffenen Wissenschaftlerinnen selbst finanziert werden müssen. Das erfolgreiche Beispiel gemeinsam von Hochschulen und Forschungsorganisationen oder Wirtschaftsunternehmen vor Ort organisierter Mentoring-Programme sollte Schule machen und verstärkt aufgegriffen werden.³⁸
- In den Ingenieurwissenschaften ist eine wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule, vor allem in der Wirtschaft, ein bevorzugter Weg auf eine Professur. Hier ist es besonders vorteilhaft, wenn Mentoring-Programme auch für Berufsanfängerinnen angeboten werden. Auch durch Programme für Alumnae, Lehraufträ-

36 So der Wissenschaftsrat schon Ende der neunziger Jahre, vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, S. 65ff.

37 Wissenschaftsrat: Empfehlung zur Doktorandenausbildung, Drs. 5459/02, Saarbrücken, 15.11.2002.

38 Bislang haben sich vor allem Technische Universitäten in diesem Bereich als sehr ideenreich erwiesen. Beispielhaft sind Aachen, Darmstadt und München zu nennen.

ge und gemeinsame Forschungsvorhaben können Wissenschaftlerinnen aus der Wirtschaft in die Hochschule eingebunden werden, als Vorbereitung für eine mögliche Berufung, aber auch in ihrer Vorbildfunktion für die Studierenden.

B.II. Modifizierung der Leistungsbewertung

Die Vorstellung, dass beispielsweise bei Personalentscheidungen oder Verfahren der Forschungsförderung – das heißt, generell dann, wenn es um Leistungsbewertungen geht – allein der Aspekt der Qualität entscheide und diese vorurteilsfrei gemessen würde, wird zur Zeit immer häufiger in Frage gestellt. Inzwischen liegt eine Reihe von Hinweisen vor, nach denen Peer Review-Verfahren mit geschlechtsspezifischen Verzerrungen zuungunsten von Wissenschaftlerinnen verbunden sind.³⁹ Auch für das bundesdeutsche Wissenschaftssystem existieren Untersuchungen, die Gender-Effekte bei Antragsbewilligungen und Begutachtung von Manuskripten belegen.⁴⁰ Ebenso hat die Analyse der Antragsaktivität bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft nach der Geschlechtszugehörigkeit für das Fach Soziologie gezeigt, dass das Antragsverhalten nicht zwischen den Geschlechtern differiert, wohl aber die Bewilligungschancen der Frauen geringer sind, vor allem im Normalverfahren. Dies wird unter anderem mit einer geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Forschungsinhalte erklärt. Wissenschaftler hatten allerdings auch in der Geschlechterforschung, einer Domäne von Wissenschaftlerinnen, eine höhere Erfolgsquote.

Solche geschlechtsspezifischen Effekte in Begutachtungsprozessen kommen aber nur dann zum Tragen, wenn den Gutachtern das Geschlecht der Antragstellenden bekannt ist. Als eine grundlegende Möglichkeit, geschlechtsspezifische Benachteiligungen in Begutachtungsverfahren aufzuheben, gilt daher das *double-blind*-Verfahren, das heißt, sowohl die Antragsteller/innen als auch die Gutachter/innen

39 So zuerst die viel beachtete Studie von Christine Wenneras und Agnes Wold, die am Beispiel von Bewerbungen um ein Habilitationsstipendium in der Biomedizin belegten, dass Frauen etwa zweieinhalb Mal produktiver als Männer sein müssen, bevor sie für gleichermaßen kompetent gehalten werden: Nepotism an Sexism in Peer-review, in: Nature, No 387, Mai 1997, S. 341-343. Vgl. auch European Commission (Hrsg.): Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Bericht der Expertinnengruppe 'Frauen und Wissenschaft' (ETAN-Bericht), Brüssel 2001. Elisabette Addis: Gender in the publication press: evidence, explanations and excellence, in: European Commission (Hrsg.): Gender and Excellence in Making. Report of the Conference "Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence", Florence, 23.-24. October 2003, 2004. Liisa Husu: Gate-keeping, gender equality and scientific excellence, in: ebd.

40 J. Allmendinger/T. Hinz: Programmierte Ungleichheit. Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 33/Heft 4 (2002), S. 275-293. Christoph Weller: Beobachtungen wissenschaftlicher Selbstkontrolle. Qualität, Schwächen und die Zukunft des Peer Review-Verfahrens, in: Zeitschrift für Internationale Beziehungen, 11. Jg./Heft 2 (2004), S. 365-394.

werden anonymisiert.⁴¹ Neuere Forschungen⁴² kommen zu dem Schluss, dass dieses Vorgehen jedoch nicht in allen Antragsfällen zielführend ist. Bei hochrangigen Forschungspreisen haben Frauen bessere Chancen, wenn keine Nominierungen, sondern nur Selbstbewerbungen akzeptiert werden, Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung ermutigt werden und gleichzeitig eine entsprechende Schulung von Gutachtern intensiviert wird. Erfolge lassen sich unter anderem auch auf den Ausbau von Mentoring-Programmen zurückführen. Für wesentlich wird eine regelmäßige Evaluation des Peer-Review-Verfahrens gehalten.

Wissenschaftlerinnen – ob mit oder ohne Kinder – publizieren im Durchschnitt weniger als männliche Wissenschaftler. Diese Aussage trifft jedoch nur dann in dieser Allgemeinheit zu, wenn Statusgruppe und Stellenausstattung, die in engem Zusammenhang mit der jeweiligen Produktivität stehen, außer Acht gelassen werden. Neuere Ergebnisse einer spanischen Studie verstärken die Annahme, dass die Publikationsrate eng mit dem beruflichen Status zusammenhängt und die durchschnittlich geringere Publikationszahl der Wissenschaftlerinnen auf ihren im Durchschnitt niedrigeren Berufsstatus zurückgeführt werden kann.⁴³ Aufgrund der hohen Bedeutung wissenschaftlicher Produktivität für die Karriere, die sich nach vorherrschenden Vorstellungen in der Anzahl der Publikationen ausdrückt, ist dies ein weiterer entscheidender hemmender Faktor für die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen. Ob dieses Publikationsverhalten seine Ursache in einem anderen Umgang mit Veröffentlichungen hat, ob Wissenschaftlerinnen schlechtere Chancen zur Publikation bei Fachzeitschriften haben oder ob geringere Ressourcen und Netzwerke die Publikationsintensität beeinflussen, ist derzeit noch nicht ausreichend geklärt.⁴⁴

41 So konnte Weller (2004) nachweisen, dass nach der Einführung eines Doppelt-Blind-Verfahrens der Anteil angenommener Beiträge von Frauen doppelt so hoch war. Vgl. generell Sigrid Metz-Göckel: Wirksamkeit und Perspektiven von Gleichstellungsmaßnahmen, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz.

42 Lutz Bornmann et al.: Gender differences in grant peer review: A meta-analysis, in: *Journal of Informetrics* (2007). Ders.: Bias cut, in: *Nature*, vol 445, 1 February 2007, S. 566. Ders./Hans-Dieter Daniel: Selection of research fellowship recipients by committee peer review. Reliability, fairness and predictive validity of Board of Trustees' decisions, in: *Scientometrics*, Vol. 63, No. 2 (2005), S. 297-320.

43 Inken Lind: Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 74. Innerhalb der Personalkategorien fanden sich im Durchschnitt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Publikationsverhalten. Diese Ergebnisse wurden an naturwissenschaftlichen Veröffentlichungen gewonnen, vgl. M. Bordons/ F. Morillo et al: One Step further in the production of bibliometric indicators at the micro level: Differences by gender and professional category of scientists, in: *Scientometrics*, Vol. 57, No. 2, 2003, S. 159-173.

44 Vgl. hierzu wie zum Folgenden grundlegend eine Publikation des CEWS: Inken Lind: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, Bonn 2006.

Empfehlungen:

In Auswahlprozessen und Verfahren der Leistungsbewertung wirken sich subtile und in vielen Fällen auch den beteiligten Personen nicht bewusste Diskriminierungsmechanismen negativ für Frauen aus. Um diesem Effekt entgegen zu wirken, hält der Wissenschaftsrat folgendes für erforderlich:

- Alle einer Beurteilung zugrunde liegenden Kriterien müssen offen gelegt und grundsätzlich auf ihre Geschlechtsgebundenheit hin überprüft werden.
- Leistung sollte künftig weniger an der Quantität und stärker an der Qualität beurteilt werden.
- In Bewertungsprozessen sollte, wenn möglich, die Urheberschaft anonymisiert werden, um zu einem vom Geschlechtsaspekt unabhängigen Urteil zu gelangen. Über die Einführung des *double-blind*-Verfahrens, bei dem weder die antragstellenden noch die gutachtenden Personen einander kennen, könnte Aufschluss darüber gewonnen werden, inwieweit es bei einer solchen Konstellation zu anderen Ergebnissen als bei personalisierten Verfahren kommt.
- Frauen müssen stärker an Begutachtungs- und Rekrutierungsverfahren beteiligt werden. Ihr Anteil an Gutachterausschüssen, Boards etc. ist kontinuierlich zu steigern.⁴⁵ Zu überprüfen wäre auf mittlere Sicht, ob eine geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gutachtergruppen und Kommissionen andere Ergebnisse hervorbringt. In den Feldern, in denen der Pool für solche Aufgaben zur Verfügung stehender Frauen noch nicht ausreichend ausgebaut ist und es dadurch schnell zu einer Überlastung dieser Frauen durch Gremienarbeit kommen kann, sollten Möglichkeiten der Kompensation geschaffen werden (z. B. Lehrentlastung oder zusätzliches Personal).
- Um die Diagnosekompetenz und Sensibilität der Gutachtenden zu erhöhen, sollten diese regelmäßig geschult werden. Grundsätzlich sollten Peer-Review-Prozesse regelmäßig evaluiert werden.
- Um Forschungserfahrungen sammeln zu können, sollten für den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht nur große Forschungsverbünde, sondern auch Antragsmöglichkeiten für kleinere Forschungsprojekte geschaffen werden. Generell sollte es mehr Möglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswis-

⁴⁵ Eine vergleichsweise hohe Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien besteht insbesondere in Staaten, die eine (gut handhabbare, einfach anwendbare gesetzliche) Quotenregelung eingeführt haben wie z.B. Norwegen, Finnland und Belgien. Vgl. Vierter Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes, Drucksache 16/4385 vom 16.02.07, S. 22.

senschaftler geben, nicht nur innerhalb eines Projektes, sondern auch als Einzelperson direkt einen Antrag stellen zu können, um damit frühzeitig wissenschaftlich unabhängig zu sein.⁴⁶

B.III. Work-Life-Balance: Zeitgemäßere Formen von Wissenschaft als Beruf

Die zeitlichen Spielräume für die Realisierung von Kinderwünschen im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf sind sehr eng, da Familiengründung und Aufbau der Karriere in der Regel in den gleichen Zeitraum fallen. Vom Grundsatz her ist eine wissenschaftliche Laufbahn daher für Frauen wie für Männer gleichermaßen schwer zu vereinbaren. Bei Wissenschaftlern schlägt diese Problematik der Vereinbarkeit jedoch bislang weniger zu Buche, da sie in Phasen intensiver Kinderbetreuung – anders als ihre Kolleginnen – noch immer in erster Linie auf die unentgeltliche Betreuungsleistung der Partnerin zurückgreifen. Sind beide Partner berufstätig oder können sie nicht auf die Partnerin bzw. den Partner bei der Kinderbetreuung zurückgreifen, haben neuerdings auch Männer zunehmend seltener Kinder.⁴⁷ Insbesondere Akademikerpaare bleiben immer häufiger kinderlos. Die Tatsache, dass drei Viertel des akademischen Mittelbaus kinderlos ist und es zudem einen signifikanten Zusammenhang zwischen Elternschaft und befristeten resp. unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen gibt, lässt die Schlussfolgerung zu, dass vorwiegend strukturelle Rahmenbedingungen – das heißt in diesem Fall die geringe Verlässlichkeit und Kalkulierbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere – die Realisierung des Kinderwunsches verhindern.

Mit Blick speziell auf die Berufsgruppe der Professor/innen sind nach wie vor immer noch deutlich mehr Professorinnen kinderlos als Professoren. Daran trägt auch die Vorstellung, qualitativ hochwertige wissenschaftliche Arbeit bedinge permanente zeitliche Verfügbarkeit und sei im Grunde nicht wirklich mit der Verantwortung für Kinder zu verbinden, ihren Anteil. Sie resultiert unter anderem aus den hohen Idealerwartungen (Stichwort Wissenschaftsmythos), die zwar auf traditionell männliche Lebens- und Verhaltensweisen zugeschnitten sind, aber von Wissenschaftlern ebenso wie von Wissenschaftlerinnen praktisch kaum zu erfüllen sind: nämlich ständig verfügbar

46 Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu forschungs- und lehrförderlichen Strukturen in der Universitätsmedizin, Köln 2004, S. 54f.

47 Eine Auswertung der Daten aller Universitäten in Nordrhein-Westfalen belegt, dass zwischen 1994 und 2004 vor allem die Kinderlosigkeit der männlichen Wissenschaftler zugenommen hat, die der weiblichen konstant geblieben ist, vgl. Nicole Auferkorte-Michaelis/Sigrid Metz-Göckel et al.: Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? In: Zeitschrift für Frauenforschung/Geschlechterstudien, 4 (2005). Siehe auch Beate Könekamp/Beate Kraus: Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen, hrsg. vom BMBF, Bonn/Berlin 2006, S.18f.

und in unbedingter und alleiniger Hingabe an die wissenschaftliche Tätigkeit zu leben. Nachwuchswissenschaftlerinnen wird in diesem Kontext aufgrund möglicher zukünftiger Familienpflichten automatisch längerfristig eine geringere Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit unterstellt. Unabhängig davon, ob sie tatsächlich Kinder haben oder nicht, sind sie damit, anders als ihre männlichen Kollegen, in den wesentlichen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation mit einem Vertrauensdefizit in ihre Leistungsfähigkeit konfrontiert, das sie zunächst kompensieren müssen. Das Vorhandensein von Kindern allein wirkt sich jedoch im Durchschnitt weder auf die Karriereentwicklung noch auf die Anzahl an Publikationen aus. Vielmehr vollziehen sich die Karriereentwicklungen von Frauen und Männern bereits zu einem Zeitpunkt unterschiedlich, zu dem die Frauen noch nicht Mütter sind.

Empfehlungen:

Um eine für Frauen und Männer vergleichbare Ausgangsposition in Wissenschaft und Forschung zu schaffen, müssen die Rahmenbedingungen so gestaltet sein, dass sie für beide Geschlechter gleichermaßen mit der Wahrnehmung von Familienpflichten vereinbar sind. Dabei muss eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschulen wie außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten erreicht werden. Eine Karriere in der Wissenschaft darf die Realisierung verschiedener Lebenswege nicht von vornherein ausschließen. Das setzt folgendes voraus:

- Elternverantwortung sollte endlich geschlechtsneutral behandelt und unterstützt und nicht einseitig als „Problem von Frauen“ individualisiert werden.⁴⁸ Die Tatsache, dass nach wie vor nur 20 Prozent der heutigen Väter erwägen, sich ernsthaft an der Kindererziehung zu beteiligen, sollte nicht automatisch zum Normalfall gemacht werden, an dem allein sich die Personalpolitik der wissenschaftlichen Einrichtungen orientiert.
- Arbeitsbedingungen und Zeitorganisation müssen – gerade auch auf der professoralen Ebene – flexibler und freier gestaltet werden. Während temporäre Teilzeitbeschäftigungen aus familiären Gründen im akademischen Mittelbau weitgehend akzeptiert sind, werden entsprechende Optionen von Professorinnen und Professoren kaum in Anspruch genommen. Da sich eine längere „Kinderpause“ und an-

48 Vgl. Jutta Limbach, in: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 14f. Ulrike Papouschek: Von Gleichstellung noch weit entfernt, in: Hildegard Matthies et al: Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien 2003, S. 125, 136.

schließende Wiedereingliederung in den überwiegenden Fällen als weniger erfolgreich erwiesen hat als eine kontinuierlich (wenn auch in reduzierter Form) fortgesetzte Arbeit, sollten hier Freiräume in der Arbeitsbelastung geschaffen werden, die es Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit familiären Verpflichtungen ermöglichen würden, sich auf ihre wesentlichen Aufgaben zu konzentrieren und weniger zentrale Aufgaben an (wissenschaftliche) Hilfskräfte oder andere Mitarbeiter zu delegieren. Zu finanzieren wäre dies beispielsweise durch die Einführung von Stipendien. Eine solche Lösung sollte selbstredend beiden Elternteilen offen stehen, ähnlich wie auch im Fall einer wahrgenommenen Familienzeit „come back“-Stellen Männern wie Frauen zur Verfügung stehen sollten. Auch Teilzeit-Professuren, gleichermaßen ausgestattet wie Vollzeit-Professuren, sollten beiden Geschlechtern bei familiärem Bedarf zur Verfügung stehen ebenso wie die Möglichkeit, Freisemester einschieben zu können.

- In der Arbeitsplatzorganisation müssen spezifische Schutzbestimmungen für Frauen überarbeitet und dem neuesten Stand der Technologie angepasst werden. Insbesondere in der Medizin, Pharmazie und Chemie sollten Konzepte für eine sinnvolle Einbindung schwangerer Frauen in die klinischen oder wissenschaftlichen Arbeitsabläufe entwickelt werden, um zu verhindern, dass Frauen Erfahrungen und Zeit für die Qualifizierung verlieren oder gar nicht eingestellt werden, weil spezielle Schwangeren-Arbeitsplätze nicht vorgesehen sind oder Vertretungspools fehlen.⁴⁹ Solche Pools sind zentral von den jeweiligen Einrichtungen einzurichten.
- Es sollten verlässlichere und frühere Beschäftigungsperspektiven geschaffen werden. Eine Veränderung der Personalstruktur sollte Arbeitsverhältnisse mit angemessenen Laufzeiten und Bezahlung sowie einer hinreichend langfristigen Perspektive ermöglichen. Die Leitungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sollten zudem verstärkt beobachten, wie sich befristete oder anderweitig prekäre Arbeitsverhältnisse auf die Geschlechter verteilen.
- Das biologische Alter sollte nicht länger als rigides Ausschlusskriterium, an dem überwiegend Frauen scheitern, gehandhabt werden (zum Beispiel bei Stellenbesetzungen oder Stipendienvergabe oder generell in Förderprogrammen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, aber auch bei Verbeamtungen), und es sollten die limitierenden Einfluss ausübenden, familienfeindlichen Altersgrenzen beseitigt

⁴⁹ Hochschulrektorenkonferenz: Frauen fördern. Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, (Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006), S. 29. Das SFB-Programm der DFG sieht bereits die Möglichkeit der Teilzeitarbeit mit Vertretung für den anderen Teil der Stelle vor.

werden. Die Übernahme von Familienverantwortung muss ihre adäquate Berücksichtigung bei Berufsbiographien finden.

- Es muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass immer mehr Paare versuchen, sich gleichzeitig in einem Beruf zu etablieren. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass gerade an Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen hohe Ansprüche hinsichtlich ihrer beruflichen Mobilität gestellt werden, müssen Dual-Career-Optionen, ähnlich wie in den Vereinigten Staaten, ausgeweitet werden.⁵⁰ Zur Zusammenführung von Paaren aus der Wissenschaft könnten beispielsweise auch „Tauschaktionen“ zwischen Hochschulen (zum Beispiel auf der Ebene der Professuren) und benachbarten Einrichtungen oder Unternehmen initiiert werden, so dass beide an einem Ort arbeiten und gemeinsam Familienverantwortung übernehmen können.⁵¹

B.IV. Quote und Anreizsysteme

Zu den lange Zeit tabuisierten Instrumenten in der Gleichstellungspolitik zählt die Quote. Angesichts des nur langsam voranschreitenden Fortschritts bei der nachhaltigen Integration von Frauen insbesondere in den Führungspositionen des deutschen Wissenschafts- und Hochschulsystems sind die Forderungen nach ihrer Einführung jüngst wieder lauter geworden. So hat ein öffentlicher Vorstoß des ehemaligen Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der sich für die Einführung einer Quotenregelung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ausgesprochen hatte, eine lebhafte und kontroverse Diskussion der Thematik ausgelöst.⁵² Als Vorbild für die Quotenregelung wird unter anderem die Universität Genf genannt, in der seit mittlerweile zwei Jahren ein Frauen-Förderprogramm gilt, nach dem bei Berufungen mindestens in jedem vierten Fall eine Frau eingestellt werden muss. Insbesondere die internationalen Gutachter in der Exzellenzinitiative hatten bereits zuvor moniert, dass der Aspekt der Gleichstellung in Deutschland nur unzureichend und wenig konkret behandelt werde.

Die Befürworter einer harten Frauenquote begründen dies unter anderem mit dem enormen Nachholbedarf in Deutschland und fordern deshalb, für die nächsten fünf

50 Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft/Stifterverband für die deutsche Wissenschaft: Dual Career Couples. Karriere im Duett. Mehr Chancen für Forscherpaare, Bonn/Essen 2004.

51 So ein Vorschlag von Christiane Nüsslein-Volhard, die eine Stiftung eingerichtet hat, die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen speziell mit Zuschüssen zur Kinderbetreuung und für Haushaltshilfen unterstützt.

52 Ernst-Ludwig Winnacker: Eine Frauenquote für die Wissenschaft, in: „forschung spezial“ 2006.

Jahre hohe, konkrete Zielzahlen für die Berufung von Frauen festzulegen.⁵³ Bei gleicher Qualifikation sollten Frauen zunächst obligatorisch den Vorrang erhalten (positive Diskriminierung).

Dass Frauenquoten das richtige Instrument sind, um die vorherrschenden Strukturen auszuhebeln, wird in vielen Fällen, auch von Seiten der Wissenschaftlerinnen selbst, aber auch bestritten. So hält man es zwar für realistisch, mit intelligenten und verbindlichen Quotenregelungen Teilerfolge zu erzielen, befürchtet aber gleichzeitig, damit neben Disqualifizierung auch Widerstand und Umgehungsmechanismen zu provozieren.

Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitungen und Fachbereichen, verbunden mit Anreiz- und Gratifikationssystemen, gibt es, teilweise bereits seit längerer Zeit, an einigen Hochschulen, die seitdem messbare Erfolge vorzuweisen haben.⁵⁴

Empfehlungen:

- Der Wissenschaftsrat sieht, angeregt unter anderem durch die positiven Erfahrungen in der Exzellenzinitiative, realistische Chancen für das deutsche Wissenschaftssystem darin, in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine Art informellen „Wettbewerb“ in Sachen Gleichstellung zu installieren. Einem solchen Instrument Wirkung zu verleihen, setzt bestimmte Rahmenbedingungen voraus. So müssen zunächst verbindliche, von den jeweiligen Einrichtungen selbst aufgestellte gleichstellungspolitische Ziel- und Leistungsvereinbarungen aufgestellt werden, die in einem festgelegten Zeitraum zu erreichen sind. Solche Vereinbarungen sind zwischen den Hochschulen bzw. außerhochschulischen Forschungseinrichtungen und den Ländern bzw. dem Bund, aber auch einrichtungsintern abzuschließen. Das Kaskadenmodell bietet sich als angemessener Orientierungsrahmen für die Formulierung von Zieldefinitionen an.⁵⁵

53 So zuletzt die renommierte amerikanische Historikerin Londa Schiebinger: Das weibliche Wissen, in: DIE ZEIT Nr. 19 vom 3. Mai 2007.

54 Die Freie Universität in Berlin hat 1993 als eine der ersten deutschen Universitäten ein insbesondere an die Erhöhung der Frauenanteile gekoppeltes Anreizsystem eingeführt, das bei vorzuweisenden Erfolgen in diesem Bereich finanzielle Vorteile bringt. Die Zahlen: 2004 lag der Frauenanteil bei Neuberufungen im Schnitt bei 30 Prozent, 1999 waren es 9 Prozent. Ebenso schon BLK-Bericht „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ vom 02.10.1989.

55 Dieses Modell besagt, dass als Bezugsgröße bei der Besetzung von Stellen jeweils mindestens der Anteil von Frauen auf der direkt vorhergehenden Qualifikationsstufe dient. So soll sich beispielsweise der Anteil der Professorinnen am Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen orientieren. Der Wissenschaftsrat hatte sich bereits in seinen Empfehlungen von 1998 für dieses Modell ausgesprochen, vgl. Wissenschaftsrat (1998), S. 86f.

- Für den Fall, dass die Ziele nicht erreicht werden, muss ein erhöhter öffentlicher Rechtfertigungsdruck erzeugt werden. Schon dieser Druck kann Sanktionen überflüssig machen und die Aktionsbereitschaft erhöhen.
- Über ein ständiges Monitoring muss dieser Prozess intern beobachtet, nach außen transparent gemacht und im Bewusstsein gehalten werden. Praktisch muss dafür eine regelmäßige Evaluierung und anschließende Veröffentlichung der jeweiligen Zwischenergebnisse, das heißt der Frauenanteile in allen Gremien, Kommissionen und Statusgruppen, stattfinden.⁵⁶ Ein fortlaufendes Monitoring sowie eine öffentliche Dokumentation der Fortschritte können in den Institutionen bzw. in deren Teilbereichen einen Prozess der Reflexion anregen und zu einem Wettstreit um die besten Ergebnisse (größte Diversität) gestaltet werden, der mit einer Preisvergabe belohnt werden könnte.
- Durch ein entsprechendes Bonus- und Anreizsystem kann dieser Prozess effektiv flankiert werden. Positive Auswirkungen hat die Koppelung von Gleichstellungszielen mit akzeptablen Anreiz- oder Gratifikationssystemen zu verzeichnen, insbesondere im Hochschulbereich. In einigen Bundesländern haben inzwischen über die formelgebundene Mittelvergabe an Hochschulen Gleichstellungsparameter Eingang gefunden, die zumindest Anreize für die quantitative Entwicklung setzen. Auf diese Weise könnten Hochschulen, die Chancengleichheit in ihre leistungsbezogene Mittelvergabe-Systeme integriert haben, Teileinheiten (Fachbereiche, Institute), die ihren Frauenanteil über einen bestimmten Wert steigern (zum Beispiel gemessen am Durchschnittswert ihres Fachs), durch zusätzliche Stellen oder Mittel künftig deutlich belohnen. Mit ihnen könnten unter anderem die Nachteile gering ausgestatteter Stellen, die oft mit Frauen besetzt sind, ausgeglichen werden, indem zusätzliche Hilfskräfte und Reisemittel finanziert werden könnten.⁵⁷
- Bei der Rekrutierung von Frauen auf Führungspositionen können ebenfalls bestimmte Anreize angeboten werden (wie die Ausstattung mit Doktoranden- oder Postdoc-Stellen). Wenn ein Teilbereich eine bestimmte Zielmarke in der Zahl von Frauen in Führungspositionen erreicht hat, könnte er eine Möglichkeit zu einer vorgezogenen Nachbesetzung einer Professur erhalten. Diese könnte über einen entsprechenden Pool in der Universität oder aber über Drittmittel finanziert wer-

56 Auf ein solches Vorgehen haben sich die deutschen Wissenschaftsorganisationen mit der Unterzeichnung der „Offensive für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ geeinigt.

57 So ein Vorschlag von Jutta Limbach, vgl. Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz, S. 19.

den. Ähnliche Bonus- und Anreizsysteme wie die beschriebenen sind auch auf Forschungsverbünde zu übertragen.

- Generell hält der Wissenschaftsrat eine verstärkte Überprüfung der neuen wissenschaftspolitischen Programme im Allgemeinen und der gleichstellungspolitischen Programme, Maßnahmen und Instrumente im Besonderen für erforderlich. Das gilt auch für die Initiativen und Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit in der Wissenschaft, die in der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern durch eine gemeinsame Finanzierung auch gemeinsam getragen werden. So wurde die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Hochschulpakt 2020, den Pakt für Forschung und Innovation sowie in die Exzellenzinitiative⁵⁸ integriert. Die Tatsache, dass diese Programme entsprechende gleichstellungspolitische Vorgaben enthalten, dürfte sich positiv auf die Gesamtentwicklung der Hochschulen und Forschungseinrichtungen auswirken. Im Sinne einer Sammlung positiver Erfahrungen und Effekte sollte die Gründung eines zentralen Projektes in Erwägung gezogen werden, das den Erfolg bzw. Misserfolg von Maßnahmen (auch im Rahmen größerer Programme und Initiativen) analysiert, Ursachen für diese Entwicklungen herausarbeitet und „Best Practice“-Empfehlungen zusammenstellt. In diesem Kontext sollte nicht nur die Zunahme der Anzahl von Frauen bewertet werden, sondern auch die qualitativen Aspekte (wie Qualität der Arbeit, Zufriedenheit mit der Maßnahme u.ä.). Träger einer solchen Aufgabe könnte eine Institution wie das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) sein. Der Wissenschaftsrat empfiehlt außerdem, die Ursachenforschung zu den Disziplinen, für deren Studium sich Frauen besonders selten entscheiden, zu intensivieren und entsprechende Maßnahmen nachhaltig zu unterstützen, die dem entgegen wirken.

⁵⁸ In § 3 Abs. 1 der Bund-Länder-Vereinbarung zur „Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zur Förderung von Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“ wird die Frage der Gleichstellung explizit herausgestellt, indem „die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft“ thematisiert wird.

C. Ausblick

In den vergangenen Jahren hat die Frage der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den Leitungsebenen der Wissenschaft zunehmend Aufmerksamkeit und Stellenwert gefunden. Zahlreiche Studien haben sich mit den Ursachen der geringeren Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen in der Wissenschaft beschäftigt, auch die Wissenschaftsorganisationen selbst messen dem Thema immer mehr Bedeutung zu. Es gibt eindeutige Befunde, eindeutige Bewertungen derselben und zahlreiche Strategien und Instrumente, um Gleichstellung personell und konzeptionell-inhaltlich näher zu kommen.⁵⁹ Und dennoch steht diesem „Konsens in der Theorie“ nach wie vor eine anders aussehende Praxis gegenüber, in der zunehmend subtilere Formen der Diskriminierung einen wirklichen gleichstellungspolitischen Durchbruch erschweren. Der kognitive Widerstand gegenüber dem Befund der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen ist gerade in der Wissenschaft groß. Die unzureichende Repräsentanz von Frauen vor allem in den Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung gehört nach wie vor zu den gravierendsten Defiziten der wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland.

Die Modernisierung des Hochschulsystems, verbunden mit einer neuen Aufgabenverteilung zwischen Politik und Verwaltung einerseits sowie den Hochschulen andererseits, macht die Integration von Frauen „im System“ in Macht- und Entscheidungspositionen wichtiger denn je. Die Tatsache, dass bis zum Jahr 2014 über ein Drittel der Professorinnen und Professoren aus ihrem Amt ausscheiden wird, bietet innerhalb der nächsten Jahre die außergewöhnliche Möglichkeit, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- und Führungspositionen maßgeblich zu erhöhen und damit vorhandene Qualität und Exzellenz auch im Sinne des gesamten Systems besser auszuschöpfen.

Deshalb hält es der Wissenschaftsrat für unerlässlich, den Hochschulpakt 2020 auch als Chance für Gestaltung von Chancengleichheit zu nutzen. Im Rahmen der vereinbarten Eckpunkte ist für das Programm zur Aufnahme zusätzlicher Studienanfänger vorgesehen, dass die Länder den Ausbau der Hochschulen unter anderem dazu nutzen, den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren und sonstigen Stellen zu steigern. Diese Phase der Erweiterung und Erneuerung des Personalkörpers der

⁵⁹ So noch zuletzt Susanne Baer in ihrem Impulsreferat auf einer vom BMBF im Rahmen der Deutschen EU-Ratspräsidentschaft ausgerichteten Konferenz „Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit“ (Berlin, 18./19.04.2007).

Hochschulen sollte dringend für die nachhaltige Integration qualifizierter Frauen in das System genutzt werden.

Positiv zu werten ist der Plan der Bundesministerin für Bildung und Forschung, eine neue Initiative zur Erhöhung der Anzahl der Professorinnen zu starten. An Bundesmitteln ist der bisherige Bundesanteil für das Hochschul-Wissenschaftsprogramm „Chancengleichheit“ in Höhe von 15 Mio. Euro vorgesehen. Wünschenswert wäre es, wenn sich auch die Länder in gleicher Höhe beteiligten. Die konkrete Ausgestaltung des Programms liegt noch nicht fest. Wichtig wäre die wettbewerbliche Ausgestaltung, da Frauenförderprogramme sich in der Vergangenheit oft als Sackgasse in der Karriere von Wissenschaftlerinnen herausgestellt haben. Außerdem sollten die antragstellenden Hochschulen im Rahmen eines solchen Verfahrens ausgearbeitete Konzepte für die mittelfristige Umsetzung von Chancengleichheit vor Ort vorlegen.

Mit einer gesetzlich festgelegten Quote ließen sich möglicherweise schneller statistische Veränderungen erzielen. Ihr Vorteil ist, dass sehr rasch eine kritische Masse an Frauen in höheren Statusgruppen erreicht würde und Arbeitsbedingungen, informelle Regeln und Mentalitäten sich hierdurch nachhaltig verändern würden. Weder eine Quote noch Anreizsysteme allerdings können die Ursachen von Benachteiligungen bei den Verantwortlichen tatsächlich aufklären, oft wird nur die Zuständigkeit für Gleichstellung an Frauen delegiert. Die Abneigung gegen die Quote bei Wissenschaftlerinnen hat ihre Ursache häufig darin, dass Frauen, die auf diesem Weg in Positionen kommen, oft als weniger qualifiziert angesehen werden.

Der Wissenschaftsrat geht davon aus, dass sich mittlerweile - nicht zuletzt durch die Exzellenzinitiative und die mit ihm verbundene verstärkte Profilbildung - das Klima an den Hochschulen derart verbessert hat, dass Wissenschaftlerinnen besser reüssieren. Der Wissenschaftsrat erhofft sich daher von einem kontinuierlichen Ausbau der beschriebenen Maßnahmen und deren Überprüfung im Rahmen eines Monitoring-Verfahrens deutliche Fortschritte in der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Für den Fall, dass insbesondere gezielte Anreizsysteme der beschriebenen Art in absehbarer Zeit keine deutlichen Erfolge zeitigen und Zielvorgaben nicht erreicht werden, hält der Wissenschaftsrat die Anwendung institutionalisierter und auch finanzwirksamer Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen für erforderlich. Welche Modelle zur Festlegung von Zielzahlen bei der Sanktionierung ange-

wendet werden sollen (z. B. Kaskadenmodell, positive Diskriminierung, Zielvorgaben bei Berufungen nach Geschlecht), ist zu gegebener Zeit zu entscheiden.

D. Anhang

Deutsche Forschungsgemeinschaft

DFG, Kennedyallee 40, 53175 Bonn

Fraunhofer Gesellschaft

FhG, Hansastraße 27 C, 80686 München

Leibniz-Gemeinschaft

Eduard-Pflüger-Straße 55, 53113 Bonn

Helmholtz-Gemeinschaft

Deutscher Forschungszentren

HGF, Büro Berlin, Anna-Louisa-Karsch-Str.2, 10178 Berlin

Hochschulrektorenkonferenz

HRK, Ahrstraße 39, 53175 Bonn

Max-Planck-Gesellschaft

MPG, Hofgartenstraße 8, 80539 München

Wissenschaftsrat

WR, Brohler Straße 11, 50968 Köln

Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Wir, die unterzeichnenden Vertreterinnen und Vertreter deutscher Wissenschaftsorganisationen, sehen die Gewährleistung von Chancengleichheit in der Wissenschaft als unsere strategische Aufgabe an. Unsere Organisationen haben unterschiedliche Aufgaben und Strukturen. Wir sind uns jedoch einig darin, dass Wissenschaftlerinnen, Hochschullehrerinnen oder Wissenschaftsmanagerinnen in Zukunft im Wissenschaftssystem deutlich an Bedeutung gewinnen müssen, da hier ein wichtiges ungenügend genutztes Potential für unsere künftige Leistungsfähigkeit liegt. Durch unsere Zusammenarbeit wollen wir maßgeblich zur Realisierung dieses Ziels beitragen.

Unser Ziel: Die unterzeichnenden Wissenschaftsorganisationen werden für die bessere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen entsprechende Ressourcen aufwenden. Sie werden verstärkt darauf hinarbeiten, den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen dem jeweiligen Anteil an habilitierten oder entsprechend hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Fächergruppen anzugleichen.

Auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses soll der Anteil an Frauen (die unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Fächergruppen berücksichtigend) deutlich angehoben werden. Besonders in Fächern, die bislang in der Heranbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zurückstanden (dies betrifft v. a. die Natur- und Ingenieurwissenschaften), soll der Anteil an Frauen signifikant gesteigert werden.

Die unterzeichnenden Organisationen arbeiten auf folgenden Wegen auf dieses Ziel hin:

- *Organisationsentwicklung:* Jede Organisation wird die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- oder Führungspositionen ebenso wie ihren Anteil an Gremien und Gutachtungsgruppen deutlich steigern. Insbesondere bei der Besetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen werden qualifizierte Wissenschaftlerinnen noch stärker auch aktiv rekrutiert.
- *Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben:* Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die von uns beschäftigten Männer und Frauen wird durch konkrete Maßnahmen verbessert. Hierzu zählen beispielsweise die weitere Etablierung familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sowie die Einrichtung von Dual Career Programmen.

- *Transparenz*: Jede Organisation wird die Öffentlichkeit über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in ihren Strukturen und Prozessen unterrichten.
- *Evaluation*: In fünf Jahren werden wir die in unseren Organisationen vollzogenen Gleichstellungserfolge einer weiteren Evaluation unterziehen.

Falls erforderlich, werden zur Erreichung des Gesamtzieles auch Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen aufgelegt. Jede Organisation wird zudem alle existierenden Möglichkeiten und Programme zur Gleichstellungsförderung in vollem Umfang und unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben ausnutzen.

Mit welchen auf ihre jeweiligen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen abgestimmten Maßnahmen und Instrumenten und/oder selbst gesetzten Etappenzielen die unterzeichnenden Organisationen das gemeinsam artikulierte Ziel erreichen wollen, ist im Anhang beschrieben.

Die unterzeichnenden Organisationen fordern andere Organisationen auf, sich dieser Offensive anzuschließen.

Köln, den 29. November 2006

Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker – DFG

Prof. Dr. Jürgen Mlynek – HGF

Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger – FhG

Prof. Dr. Margret Wintermantel – HRK

Prof. Dr. Ernst Th. Rietschel – WGL

Prof. Dr. Peter Gruss – MPG

Prof. Dr. Peter Strohschneider – WR

Maßnahmen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Steigerung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem

Verstärkte Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen in den Fachkollegien⁶⁰

Derzeit sind 11,6 % der Mitglieder der Fachkollegien Wissenschaftlerinnen.

Nach den nächsten Wahlen im Herbst 2007 sollen Wissenschaftlerinnen in den Fachkollegien zumindest in dem Umfang vertreten sein, der ihrer Repräsentanz unter den Professoren entspricht. Der Senat strebt jedoch eine darüber hinausgehende Übernahme von Verantwortung durch Wissenschaftlerinnen an. Sein Ziel ist es deshalb, Wissenschaftlerinnen bei der Aufstellung der Kandidatenliste im kommenden Frühjahr **mit einem Anteil von 18 %** zu beteiligen. Die vorschlagsberechtigten Fachgesellschaften, die Mitglieder der DFG, die Leibniz Preisträgerinnen und Preisträger sowie der Stifterverband wurden inzwischen vom Präsidenten gebeten, den Senat durch möglichst viele überzeugende Nominierungen von Wissenschaftlerinnen in die Lage zu versetzen, das von ihm beschlossene Ziel zu erreichen.

Der **Senat** hat ferner eine **Arbeitsgruppe** eingesetzt, die – möglichst innerhalb **eines Jahres** – Konzepte zur Erreichung folgender Ziele entwickeln soll:

- Verstärkte Einbindung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Gremien und in allen Begutachtungsprozessen
- Stärkere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in allen Förderverfahren (ggf. durch Änderung der Rahmenbedingungen)
- Intensivierung der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

⁶⁰ Die Fachkollegien sind in allen Förderverfahren in den Begutachtungsprozessen maßgeblich beteiligt und beraten den Senat in förderpolitischen Fragen.



Fraunhofer Gesellschaft

Offensive für Chancengleichheit

Programme und Maßnahmen der Fraunhofer-Gesellschaft

Die Fraunhofer-Gesellschaft strebt eine führende Stellung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit an. »Mehr Frauen in die angewandte Forschung« ist ein Leitmotiv der Fraunhofer-Gesellschaft. Sie will den Anteil weiblicher Beschäftigter in allen Bereichen stärken, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Um dieses Ziel zu erreichen, sind bei allen Vorhaben und Programmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen zu berücksichtigen. Daraus werden sowohl für die Personalrekrutierung als auch für die gesamte Beschäftigungsdauer Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit abgeleitet.

Mit vier Themenschwerpunkten wollen wir den seit den 90er Jahren erfolgreich eingeschlagenen Weg fortführen, besonders im wissenschaftlichen Bereich unseren Frauenanteil zu erhöhen:

- **Nachhaltige Nachwuchsförderung im Rahmen des Roberta-Projekts**
Um frühzeitig die Begeisterung für technische Berufe und Studiengänge bei Mädchen zu wecken, entführt das vom Fraunhofer IAIS initiierte Forschungsprojekt »Roberta« Schülerinnen ab 10 Jahren in die faszinierende Welt der Roboter. Bisher wurden mit 220 Lehrkräften an die 2.400 Schülerinnen mit Roberta-Kursen unterschiedlicher Länge erreicht. Die Fraunhofer-Gesellschaft will das geweckte naturwissenschaftliche Interesse bei engagierten Roberta-Schülerinnen mit einem speziellen Nachwuchsförderprogramm verstetigen, um so die Nachwuchsforscherinnen frühzeitig an Fraunhofer zu binden.
- **Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte in den Fraunhofer-Instituten**
Die Fraunhofer-Gesellschaft veranstaltet seit vielen Jahren Mentoring-Programme für unterschiedliche Zielgruppen. 2005 und 2006 stand das Mentoring-Programm TANDEMplus zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen an staatlichen Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen im Vordergrund.
Um zukünftig den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs frühzeitig in ihren Karrierebestrebungen optimal zu unterstützen, wird die Fraunhofer-Gesellschaft ein institutsübergreifendes Mentoring-Programm in ihr Personalentwicklungsprogramm aufnehmen.
Als Mentorinnen und Mentoren sollen auch Fraunhofer-Alumni den Mentees zur Seite gestellt werden.

- **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit**

Viele Best-Practice-Beispiele von Fraunhofer-Instituten zeigen das vielfältige Engagement der Fraunhofer-Gesellschaft bei Kinderbetreuungsangeboten, die es mit unterschiedlichen Schwerpunkten an Fraunhofer-Standorten wie München, Stuttgart, Freiburg, Karlsruhe, Kaiserslautern, Aachen, Erlangen und Birlinghoven gibt. Dieses bestehende Angebot soll nach Möglichkeit bei entsprechendem Bedarf ausgebaut werden.

- **Projekt: »Discover Gender: Gender-Aspekte in der Forschung«**

Mit diesem vom BMBF geförderten Projekt wird der Ansatz von Gender Mainstreaming im Bereich der Forschung verfolgt. So sollen Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben aufgezeigt sowie Wege zu deren Identifikation und Berücksichtigung in unterschiedlichen Themenfeldern sichtbar gemacht werden. Neben der stärkeren Zentrierung von Forschung auf die Bedarfe von Kundinnen und Kunden gehen die Projektverantwortlichen derzeit davon aus, dass eine solch »vielfältig« angelegte Forschung das Interesse von Frauen an Technik und an technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen weckt.

Gleiche Chancen für Frauen und Männer in der Helmholtz-Gemeinschaft

Die Mission der Helmholtz-Gemeinschaft, große und drängende Fragen von Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft durch strategisch-programmatische Spitzenforschung zu bearbeiten, lässt sich nur mit exzellenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verwirklichen.

Um diesen Zielen gerecht zu werden, sind Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit wesentlicher Bestandteil der Strategie der Helmholtz-Gemeinschaft.

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, mit denen gezielt die Hürden zur Verwirklichung der Chancengleichheit gemeinsam angegangen werden:

Einrichtung von W3-Stellen für Wissenschaftlerinnen

International herausragende Wissenschaftlerinnen haben die Möglichkeit, von der Helmholtz-Gemeinschaft und den Zentren eingerichtete W3-Stellen zu besetzen. Ziel dieser Initiative ist es, Frauen, die hervorragende wissenschaftliche Leistungen erbringen, einen geeigneten Rahmen für ihre berufliche Entwicklung zu geben und ihre Arbeit zu fördern.

„Come Back“ – Die Stellen für den Wiedereinstieg

Die Helmholtz-Gemeinschaft will es jungen Müttern und Vätern erleichtern, nach der Familienzeit in die Forschung zurückzukehren: Von 2004 bis 2006 förderte sie bis zu 30 Stellen pro Jahr. Die Förderung ist auf zwei Jahre begrenzt. Ab 2007 werden diese Stellen direkt und vollständig von den Zentren zu Verfügung gestellt.

Das Netzwerk Mentoring-Programm

Die Helmholtz-Gemeinschaft bereitet junge Wissenschaftlerinnen und administrativen Führungsnachwuchs auf anspruchsvolle Positionen vor und fördert ihre Vernetzung untereinander. Seit 2006 werden pro Jahr bis zu 20 Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms für ein Jahr von einer Führungskraft aus einem anderen Zentrum individuell betreut und in der Karriereplanung unterstützt.

Flexible Arbeitszeiten

Die Helmholtz-Gemeinschaft unterstützt und fördert alle Initiativen der Zentren zu flexiblen Arbeitszeiten. Insbesondere sind Lösungen gefragt, die über die klassische Gleitzeit hinausgehen. Die Zentren sind bemüht, durch flexible, auch einzelfallbezogene Arbeitszeitgestaltungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Kinderbetreuung

Alle Helmholtz-Zentren bieten Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren an. Dieses Angebot an die Eltern ist eine Grundvoraussetzung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Im letzten Jahrzehnt fand ein Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik statt, dessen Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik zu beachten sind. Der Detaillierungsgrad staatlicher Steuerung wurde reduziert, die Entscheidungsverantwortung der Hochschulen nahm zu. An die Stelle staatlicher Vorgaben traten Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschulen und die nachgelagerte Berichterstattung der Hochschule über ihre Vorgehensweise und den Grad der Zielerreichung. Das bedeutet, dass die Hochschulen nicht länger auf die Wirksamkeit staatlicher Förderprogramme setzen dürfen, sondern gefordert sind, eigene Konzepte zur Verwirklichung von Chancengleichheit zu entwickeln.

Gleichstellungspolitik ist eine Leitungsaufgabe der Hochschulen. Die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen, vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses, muss integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes jeder Hochschule sein und in ihrem Mission Statement, im Strategie- und Strukturkonzept sowie in der Grundordnung zum Ausdruck kommen.

Die Hochschulleitung muss die Durchsetzung besserer Beteiligungswerte im Zusammenspiel mit den Fakultäten- und Fachbereichen durchsetzen. Gleichstellungspolitische Ziele müssen sowohl Eingang in die hochschulinterne Mittelverteilung finden als auch Gegenstand von Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sein. Während mit Hilfe der Mittelverteilungsindikatoren ein genereller Anreiz zur Steigerung der Frauenanteile gesetzt werden soll, müssen im Rahmen der Zielvereinbarungen systematisch spezifische Zielwerte für die einzelnen Fächer oder Fächergruppen definiert werden, die innerhalb eines vorher festgelegten Zeitraumes realistischerweise erreicht werden können und über einen längeren Zeitraum nachhaltig gesteigerte Beteiligungswerte sicher stellen.

Besonderes Augenmerk ist auf die Entwicklung der Zahl und des Anteils von Frauen an den Promotionen und der Qualifikation für eine Professur sowie auf den Frauenanteil an den Professuren zu legen.

- Im Bereich der von Männern überproportional nachgefragten Studiengänge der Ingenieur- und Naturwissenschaften ist aber auch der Anteil der Studienanfängerinnen ein wichtiger Indikator.
- Der gleichstellungspolitische Prozess in der Hochschule muss transparent gestaltet werden. Im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung muss ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring stattfinden.
- Das System individueller Förderbeziehungen, das für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses kennzeichnend ist, muss durch ein Konzept der aktiven und vorausschauenden Personalentwicklung abgelöst werden.
- Im Bereich der Medizin und Laborfächer müssen Konzepte für einen sinnvollen Einsatz von Schwangeren unter Berücksichtigung von Beschäftigungsverboten erfolgen.

- Die Berufungsverfahren sollten mit dem Ziel der Objektivierung der Auswahl neu gestaltet werden.
- Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Elternschaft und Karriere stehen die Hochschulen als Arbeitgeber im Wettbewerb mit den Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung. Sie müssen die Beschäftigungsbedingungen so gestalten, dass sie im Hinblick auf die Vereinbarkeit konkurrenzfähig sind.



Offensive für Chancengleichheit: Ziele und Perspektiven bei der Leibniz-Gemeinschaft

In der Leibniz-Gemeinschaft haben sich 84 wissenschaftlich, rechtlich und wirtschaftlich eigenständige Forschungsinstitute und Serviceeinrichtungen für die Forschung in Deutschland zusammengeschlossen. Die Leibniz-Gemeinschaft ist damit keine Trägerorganisation. Sie koordiniert vielmehr gemeinsame Interessen der Mitgliedseinrichtungen und vertritt diese in der Öffentlichkeit. Sie stärkt die Zusammenarbeit in Forschung und Wissenschaft und entwickelt gemeinsame Instrumente zur Qualitätssicherung und Effizienzsteigerung ihrer Mitglieder. Dabei wird die Selbstverpflichtung der 84 Institute gewahrt, was allerdings zur Folge hat, dass geeignete Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit innerhalb der Gemeinschaft nicht zentral gesteuert werden können. Hinzu kommt, dass die Leibniz-Gemeinschaft bislang noch nicht über einen zentralen Strategie-Fonds verfügt, der es ermöglichen würde, Konzepte zur Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf finanziell umzusetzen.

Die Leibniz-Gemeinschaft ist dennoch bemüht, die Förderung von Frauen programmatisch zu unterstützen und fördert die Chancengleichheit seit 1998 gemäß den [„Rahmenempfehlungen“](#) zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Leibniz-Gemeinschaft“. Dazu gehört auch die aktive Umsetzung der Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes, die in der „Ausführungsvereinbarung Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern“ (AV-Glei) festgelegt sind. Damit verpflichten sich die Institute beispielsweise zur Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten, die die Einhaltung von Kriterien der Chancengleichheit bei Bewerbungen, Einstellungen und Karrierebeförderungen im Institut überwacht.

Karrieren werden durch soziale Netzwerke vermittelt. Diese sind heutzutage noch überwiegend männlich dominiert d. h. das Frauen in Entscheidungsgremien, Beratungsausschüssen und in das System wechselseitiger Förderungen noch nicht stark genug eingebunden sind. Um hier Abhilfe zu schaffen, strebt die Leibniz-Gemeinschaft an, ein Mentoring Programm aufzubauen. Ziel dieses Programms ist der Aufbau eines konkreten Netzwerkes für Frauen in der Leibniz-Gemeinschaft. Es soll eine Plattform zum Austausch von Erfahrungen, Generierung von Kooperation und Bildung von Förderung im besten Sinne bieten, sowie die Führungskultur von Frauen auch besonders der jüngeren Generation verbessern. Im Vorwege hat sich die Leibniz-Gemeinschaft an einer vom BMBF ausgerufenen Pilotphase eines Peer-Mentoring-Projekts beteiligt. Als Ergebnis der Pilot-

phase wurde befürwortet, das Peer-Mentoring in die Leibniz-Gemeinschaft oder bestehende Institutsnetzwerke zu implementieren. Die Leibniz-Gemeinschaft stellt fest, dass Frauennetzwerke nicht nur die Chancengleichheit in einem Institut fördern, sondern auch die Reputation der jeweiligen Forschungseinrichtung erhöhen.

Die Nachhaltigkeit solcher Maßnahmen hängt allerdings auch wesentlich von der Nachwuchsförderung ab. Zwar nimmt die Leibniz-Gemeinschaft bei den Doktoranden mit einer Frauenquote von über 42 % eine exzellente Ausgangsposition ein, möchte aber auch hier deutliche Verbesserungen erzielen. Deswegen beteiligen sich Leibniz-Institute an verschiedenen Bildungsmaßnahmen wie dem bundesweiten „Girls-Day“, der junge Mädchen bereits im Schulalter für Naturwissenschaften sensibilisieren soll.

Der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich ist in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft seit 1999 von 27 % auf heute knapp 32 % angestiegen. Damit ist der Frauenanteil innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft im Vergleich mit anderen außeruniversitären Einrichtungen überdurchschnittlich.

Dennoch hat sich die Leibniz-Gemeinschaft zum Ziel gesetzt, aktiv vermehrt Wissenschaftlerinnen, vor allem für Leitungspositionen, zu gewinnen. Dies soll durch Umsetzung unterschiedlicher Maßnahmen erreicht werden. So ist Chancengleichheit selbstverständlich ein Bestandteil des Berichts- und Datenteils und der Bewertung bei der regelmäßigen Evaluierung der Leibniz-Institute. Die Begehungsgruppen der Evaluierung überprüfen dezidiert, wie die Chancengleichheit an einem Institut gelebt wird. Über das Instrument der Evaluierung wird somit Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft berücksichtigt und verpflichtend gesteuert.

Als weitere steuernde Maßnahme hat die Leibniz Gemeinschaft im Rahmen des Paktes für Innovation und Forschung den Vorgaben der BLK entsprechend eine eigene Förderlinie zum Aufbau von Forschungsgruppen unter der Leitung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen aufgenommen. Bei der Förderlinie handelt es sich um die Etablierung von Forschergruppen, die finanziell unterstützt werden mit auf diesen Zweck bezogenen Personal- und Sachmitteln und die von Frauen geleitet werden. Dies ist ein klares Signal und bietet einen deutlichen Anreiz für Frauen, eine Leitungsposition in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft zu übernehmen. Für das wettbewerbliche Paktverfahren des Jahres 2007 wurden drei Anträge im Rahmen dieser Förderlinie gestellt und nach externer Begutachtung mit einem Gesamtfördervolumen von 1,26 Mio. Euro bewilligt. Sollten die, für das Wettbewerbsverfahren zur Verfügung stehenden Mittel verstärkt werden, wird auch die Zahl der von Frauen selbstständig geleiteten Forschergruppen erhöht.



Offensive für Chancengleichheit – Programme und Maßnahmen

MAX-PLANCK-GESellschaft

Die Max-Planck-Gesellschaft versteht die Förderung von Frauen als zentrale Aufgabe der strategischen Entwicklung. Bereits 1997 hat sie ihre ersten Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Kraft gesetzt. Dass die Gesellschaft inzwischen auf einen der höchsten Anteile von Wissenschaftlerinnen am wissenschaftlichen Führungspersonal verweisen kann - 12,9% der W2- und W3- (C3-/C4-) Stellen sind mit Frauen besetzt -, spricht für die Wirksamkeit der Instrumente und ist für die Max-Planck-Gesellschaft Ansporn, diesen Anteil weiter zu erhöhen. Dazu nimmt sie verstärkt auch die Rahmenbedingungen in den Blick. Als erste komplette Wissenschaftsorganisation wurde die Max-Planck-Gesellschaft 2006 mit dem von der Hertie-Stiftung ins Leben gerufenen Audit „beruf und familie“ zertifiziert.

Um weitere und größere Fortschritte zu erzielen, hat die Max-Planck-Gesellschaft kontinuierlich Strategien erarbeitet, um Karrierehindernissen von Wissenschaftlerinnen entgegenzuwirken. Es wurde ein Ansatz entwickelt, der verschiedene Lebensbereiche, Berufsgruppen und „Karrierestufen“ – angefangen von Schülerinnen – umfasst. Diese Initiativen werden fortgesetzt und ausgebaut:

Sonderprogramm zur Förderung von hervorragenden Wissenschaftlerinnen (W2-Sonderprogramm)

Nach strengem Auswahlverfahren Förderung besonders viel versprechender Nachwuchswissenschaftlerinnen; durch die Bereitstellung von Personal- und Sachressourcen für 5 Jahre erlangen diese Frauen Führungserfahrung und frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit.

Sonderprogramm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen (W3-Sonderprogramm)

Ermöglicht werden sollen vorgezogene Berufungen oder Berufungen zusätzlicher Wissenschaftlerinnen, die die Arbeitsgebiete der Institute ergänzen. Die Berufung erfolgt nach den allgemeinen für die MPG geltenden Regeln und erfordert die Beteiligung von Berufungskommission, Sektion und Senat der MPG.

Ganzheitlicher Ansatz zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einführung konkreter Maßnahmen wie Kinderbetreuung, Familienservice, Möglichkeiten der Teilzeit- und Telearbeit, flexible Arbeitszeitkonzepte, Unterstützung von dual career couples.

Audit „beruf und familie“: Auditierung und kontinuierliche Begleitung in der Weiterentwicklung umfassender Maßnahmen durch externe Berater.

Mentoring

Mentoring-Netzwerk für Doktorandinnen und Postdocs (Minerva FemmeNet), aktive Integration in Mentoring-Netzwerke mehrerer Bundesländer, Mentoring und Training für Postdocs und Habilitandinnen (MuT).

Strukturierte Bearbeitung versteckter und unbewusster Diskriminierungen

Leitfaden zum konstruktiven Umgang zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.



**„Offensive für Chancengleichheit
von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“**

**Verstärkte Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen
in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen**

Der Wissenschaftsrat verpflichtet sich mit dieser Erklärung, den Anteil an Wissenschaftlerinnen in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen des Wissenschaftsrates maßgeblich zu steigern. Ziel ist, den Anteil von derzeit durchschnittlich 16,6 % bis zum Jahr 2011 auf 25 % zu erhöhen. Auch in den folgenden Jahren (ab 2011) wird der Wissenschaftsrat dieses Bemühen fortsetzen und gegebenenfalls ein neues Etappenziel festlegen. Die Steigerung soll in erster Linie durch die vermehrte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in der Funktion als auswärtige Sachverständige erreicht werden. Dieses Ziel trägt der Maßgabe Rechnung, dass der Wissenschaftsrat auf die Benennung seiner eigenen Mitglieder keinen Einfluss nehmen kann.*

Der Wissenschaftsrat wird jährlich über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen berichten.

* So werden die Mitglieder der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrates auf Vorschlag der Wissenschaftsorganisationen vom Bundespräsidenten ernannt. In der Verwaltungskommission sind der Bund und die Länder vertreten.