

Sehr geehrte Damen und Herren,

die im Arbeitsdokument der Kommission definierten Prioritäten der EU-Strategie bis 2020:

- (i) Wertschöpfung durch wissensbasiertes Wachstum;
- (ii) Befähigung zur aktiven Teilnahme an integrativen Gesellschaften;
- (iii) Schaffung einer wettbewerbsfähigen, vernetzten und ökologischeren Wirtschaft,

berücksichtigen in der vorliegenden Abfassung den Sachstand zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in innovations- und forschungsbasierten Arbeitsmärkten nicht ausreichend.

Dies betrifft insbesondere den

- Europäischen Binnenmarkt mit attraktiven Karriereaussichten für ForscherInnen (Priorität 1)
- Die Schaffung der weltweit einzigartigen Wissensinfrastruktur, in der alle Beteiligten (Studierende, Dozenten, Forscher, etc.) die Vorteile der freien Bewegung von Personen, Wissen und Technologien (fünfte Freiheit) genießen können. (Priorität 1)
- Gewährleistung von guten Übergängen zwischen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen sowie Schutz vor Humankapitalverlusten (Priorität 2)

Die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in Einrichtungen der Forschung trägt durch die Diversifizierung wissenschaftlichen Personals nicht nur zur Erhöhung der Qualität der Forschung bei, gleichzeitig wird bereits vorhandenes, innovatives und kreatives Potenzial nutzbar gemacht. Die mangelnde Beteiligung von gut qualifizierten Wissenschaftlerinnen in Innovations-, Bildungs- und Forschungseinrichtungen ist ein Problem des Arbeitsmarktes „Wissenschaft“ (ETAN Report 2000; ENWISE Report 2004; Gender and Excellence in the Making 2004; She Figures 2003, 2006, 2009; WIRDEM Report 2008; Benchmarking Policy Measures for Gender Equality in Science 2008). Mechanismen der Personalrekrutierung, der Personalentwicklung und der Wertschätzung wissenschaftlicher Leistungen sind nicht geschlechtsneutral (Wenneras und Wold 1997; Olson 2002; Wächter 2009). Daher sollten politische Programme explizit von attraktiven Karriereaussichten für Forscher und Forscherinnen sprechen, bzw. Chancengleichheit in der Wissenschaft als einen wichtigen Beitrag zur Steigerung des Innovationspotenzials begreifen.

Darüber hinaus ist es unumgänglich, geschlechtsspezifische Auswirkungen neuer Mobilitätsanforderungen von wissenschaftlichem Personal zu berücksichtigen. In den Strategiepapieren zur Umsetzung der Flexicurity-Konzepte sowie der programmatischen Förderung mobiler WissenschaftlerInnen (fünfte Freiheit), sollten daher geschlechtsspezifische Anforderungen der Wissensinfrastruktur benannt werden.

Innovations- und wissenschaftsbasierte Arbeitsmärkte verlieren Humankapital in der Regel nicht durch mangelnde Qualifikationen wissenschaftlich Beschäftigter, sondern durch eine Vielzahl struktureller Barrieren, die auf Frauen und Männer verschiedenartig wirken (Women and Science – Mobilising Women to Enrich European Research 1999; Gender and Excellence in the Making 2004; DFG 2008; SNSF 2008; Athena SWAN 2005; Palomba 2001; CNRS 2005). Forschungs- und wissenschaftspolitisch ist es notwendig, den Arbeitsmarkt Wissenschaft für Forschende wieder hinreichend attraktiv zu machen (Arbeitsbefristungsgesetze, Vereinbarkeit von Forschung und Familie, Übertragbarkeit von Fördermitteln, etc.), um das volle Kreativitäts- und Innovationspotenzial von Frauen und Männern in der Europäischen Forschungslandschaft nutzen zu können.

Eine deutlichere Bezugnahme auf die geschlechtergerechte Ausgestaltung der Innovations- und Wachstumsstrategie der EU bis 2020 ist daher insbesondere in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation notwendig.

Mit freundlichen Grüßen,

Anke Lipinsky

GESIS - Leibniz Institute for the Social Sciences
Center of Excellence Women and Science CEWS

Dreizehnmorgenweg 40-42

D-53175 Bonn

Tel: +49 228 2281 528

Fax: +49 228 2281 550

Mail: anke.lipinsky@gesis.org

www.cews.org

www.gesis.org