

wonnenen Stoffe einfach der Markt und somit die Abnehmer fehlen und daher der ökonomische Anreiz fehlt, auf diesem Gebiet energischer voranzuschreiten.

Das Beispiel der Autoindustrie, aber auch Umweltprobleme in anderen Wirtschaftsbereichen zeigen, daß es nicht einfach ist, eine erfolgreiche umweltorientierte Innovationspolitik hervorzubringen. Dies liegt für *Professor Martin Jänicke* von der *Freien Universität Berlin* insbesondere daran, daß die Regierung nur einer von mehreren Akteuren im Innovationsprozeß ist und von daher einer großen Unsicherheit darüber ausgesetzt ist, ob beziehungsweise inwieweit bestimmte von ihr induzierte Maßnahmen auch tatsächlich den gewünschten Effekt haben. Außerdem kritisiert er eine zu stark instrumentalistisch orientierte Umweltpolitik. Man hege in der Politik noch zu stark den Glauben, daß mit spezifischen Instrumenten spezifische Wirkungen zu erreichen seien und primär die Wahl der richtigen Instrumente über den letztlichen Erfolg einer Maßnahme entscheide.

Seiner Ansicht nach ist das eine zu einfache Sichtweise. Nötig sei es vielmehr, eine Politik der präzisen umweltpolitischen Instrumente und vagen Ziele durch eine Politik der präzisen Ziele mit flexiblen Maßnahmen der Zielerreichung zu ersetzen. Entsprechend dieser Prämisse müßte ein Politikmodell zur ökologischen Modernisierung den politischen Prozeß flexibel auf unterschiedliche Zielgruppen hin ausrichten, die in verschiedener Weise und zu unterschiedlichen Zeitpunkten in den Problemlösungsprozeß miteinbezogen würden. Am Anfang würde der intensive Kontakt zu den Innovatoren stehen um festzustellen, welche technischen Lösungen bereits machbar sind und wie dementsprechend die allgemeine umweltpolitische Zielsetzung aussehen sollte. Nach der Verkündung der umweltpolitischen Zielsetzungen in einem bestimmten Bereich würde dann ein flexibles Maßnahmenbündel bereitstehen, um deren Realisierung zu unterstützen. Hilfen und Anreize für die Unternehmen würden dabei an erster, gesetzlicher Zwang und Kontrolle an letzter Stelle stehen.

Besondere Bedeutung kommt im Rahmen eines solchen Maßnahmenkatalogs nach Ansicht von *Professor Carlo Carraro* von der *Universität Venedig* einer möglichst schnellen

und weiträumigen Verbreitung des Wissens über neue Technologien sowie dem Schaffen von Kontakten zwischen der Hochschulforschung und den innovierenden Unternehmen zu. Hier müsse der Staat entsprechend aktiv werden. Des weiteren weist er auf die Notwendigkeit hin, gerade auch radikale Neuerungen von Unternehmen zu unterstützen, weil für diese ja noch kein Markt existiert, beziehungsweise Modellprojekte zu finanzieren, die potentielle Kunden und andere Unternehmen erst einmal von der Brauchbarkeit einer solchen Innovation überzeugen. Last but not least spielt für Carraro auch der internationale Aspekt eine große Rolle. Nützliche Innovationen des Auslands müssen an die betreffenden heimischen Unternehmen weitergegeben werden und umgekehrt. Denn Innovationen, die die irdischen Ressourcen schonen, die Energiegewinnung oder -nutzung ökonomischer machen und die Schadstoffbelastung für die Umwelt reduzieren, sind letztlich ein Anliegen der gesamten Menschheit und nicht nur der fortgeschrittenen Industrienationen.

Der *Konferenzband* zur Tagung wird Ende 1999 erscheinen: *Hemmelkamp, J., R. Kemp, F. Leone, K. Rennings (Hrsg.): Innovation-oriented Environmental Innovation – Theoretical Approaches and Empirical Evidence. ZEW Economic Studies. Heidelberg: Physica-Verlag, 1999.*

«

HGF-Workshop: "Chancengleichheit als Managementaufgabe"

Leipzig-Halle, 24. - 25. April 1999

Tagungsbericht von B.-J. Krings, ITAS

Der Frauenanteil in Führungs- oder Spitzenpositionen der Wissenschaft ist noch immer stark unterrepräsentiert. Die 16 Mitglieder der Herrmann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) bilden hierbei keine Ausnahme. Mit einem Anteil von 1% Frauen in Führungspositionen liegen sie sogar noch hinter den Hochschulen (8,5% Professorinnen), der Fraunhofer Gesellschaft (5,6%) und den Ein-

richtungen der Wissensgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibnitz (5,6%) sowie der Max Planck Gesellschaft (3,5%) zurück und das trotz erhöhter Aufmerksamkeit für dieses Problem seit mehreren Jahren.

Dieses Ungleichgewicht war Ausgangspunkt des HGF-Workshops "Chancengleichheit als Managementaufgabe", der von den *HGF-Instituten und Vertreterinnen des Arbeitskreises "Frauen in den Forschungszentren"* organisiert wurde und im Umweltforschungszentrum (UFZ) Leipzig-Halle am 24. und 25. April stattfand.

Im Gegensatz zur Gleichstellungsdiskussion von Frauen in den letzten Jahrzehnten lag im Rahmen des Workshops der inhaltliche Focus nicht auf dem moralischen Prinzip "Gerechtigkeit", d.h. gerechte Verteilung der gesellschaftlichen Güter an Männer und Frauen gleichermaßen. Die Argumentationsbasis für mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern – in diesem Fall: Besetzung von Frauen in höheren Positionen innerhalb der Wissenschaft – schöpfte aus den Lehren der Ökonomie mit der Frage, wie eine hoch leistungsfähige und innovative Forschung auf die Ressource *Frau* verzichten könne. Veränderungen, die hier Abhilfe schaffen sollen, orientieren sich in diesem Sinne ebenfalls sehr pragmatisch an der Frage, welche Maßnahmen im Management der Forschungsgesellschaften ergriffen werden müßten, damit Wissenschaftlerinnen die gleichen beruflichen Chancen wie ihre männlichen Kollegen haben.

Friderike de Haas, die Sächsische Staatsministerin für Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männer, formulierte und betonte in ihrem Grußwort vorab nochmals diese Leitidee der Tagung, nämlich daß besonders die *neuen* Formen des Managements den *weiblichen* Seinsformen entsprechen und viel mehr als Innovationspotential und Leistungsträger für die zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklungen genutzt werden müßten. Diesem Wunsch stehen jedoch die vielfältigen Formen der Benachteiligung von Frauen gegenüber, die diese noch immer auf den verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen erfahren. Um eine Gleichberechtigung von Frauen voranzutreiben, könne jedoch auf eine aktive politische Förderung noch nicht verzichtet werden, d.h. die Beschlüsse der Bund-Länder-Kommissionen, diverse

Frauenförderpläne oder – wie im Fall der Forschung – die Grundsatzbeschlüsse der Helmholtz-Gemeinschaft seien, nach Haas, noch immer ein wichtiges und notwendiges Instrumentarium zur beruflichen Förderung von Frauen. Die Vorschläge und Inhalte des Workshops sollten aus diesen Gründen sehr stark auf einer konkreten Ebene diskutiert werden, so daß hieraus konkrete Forderungen an die Führungsspitze der HGF-Forschungsinstitute formuliert und weitergeleitet werden können.

Im folgenden werden Vorträge aus der Sicht der Wirtschaft, der Politik und der Wissenschaft gebündelt und die zentralen Aussagen herausgearbeitet. Die verschiedenen Perspektiven machen deutlich, daß die institutionellen Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Karrieren noch immer konträr zu weiblichen Lebensentwürfen stehen.

Als zentraler Inhalt moderner Managementkonzepte aus der Sicht der **Wirtschaft** stellte Frau *Dr. Monika Goldmann*, stellvertretende geschäftsführende Direktorin der Sozialforschungsstelle in Dortmund, den Begriff der Total E-Quality vor und verband ihn mit den neuen Formen und Modellen moderner Personalentwicklung. Die Beobachtung, die sie vor diesen Entwicklungen machte, ist, daß die bisherige geschlechtsspezifische Arbeitsteilung vor den heutigen arbeitsmarktpolitischen Anforderungen nicht mehr funktional erscheine und langfristigen Veränderungen weichen würde. Dieser Veränderungsprozeß könne mit Unterstützung einer konsequenten Gleichstellungspolitik im Hinblick auf die berufliche Förderung von Frauen genutzt werden.

Der Begriff des Total E-Quality Management stellt die Qualität in den Mittelpunkt des Produktionsprozesses, was zur Folge hat, daß neue Managementkonzepte entstehen. Kennzeichnend für diese Konzepte sind die breite Verteilung der Kostenverantwortung, das bedeutet eine weitgehende Beteiligung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, eine Verstärkung der Kunden- und Prozeßorientierung sowie eine Erhöhung der Flexibilisierung sowohl nach außen als auch nach innen.

Das Total E-Quality Management führe sehr häufig zu den Phänomenen des sog. Outsourcing (Auslagerung von Produktions- und Dienstleistungsstätten) sowie zur Vernetzung von Betriebsstrukturen und damit zu tief-

greifenden Veränderungen im Rahmen der Organisationsentwicklung der Betriebe. Diese Veränderungen werden häufig mit den allgemeinen Begriffen "Dezentralisierung" und "Enthierarchisierung" bezeichnet, beinhalten jedoch konkret eine Veränderung der Funktionsfelder der Personalplanung, welche sich in folgenden Bereichen abzeichnen:

- Anforderungsprofil, Berufsbilder;
- Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenberurteilung, Potentialeinschätzung;
- Vergütungs- und Anreizsysteme;
- Personalentwicklung hinsichtlich innovativer Weiterbildung;
- Beratung, Coaching;
- neue Beteiligungsstrukturen, Erhöhung des persönlichen Verantwortungsbereiches.

Nach Goldmann wird die Chancengleichheit zukünftig ein Element von Organisationsentwicklung und personalpolitischen Strategien. Die Diskussion um Chancengleichheit entspringe aus diesen Gründen keiner politischen oder moralischen Diskussion, sondern einem rein ökonomischen Kalkül. Bisherige Erfahrungen haben gezeigt, daß Frauenförderpläne im allgemeinen keine Attraktivität für Unternehmer besitzen, da sie keine flexible und differentielle Personalpolitik erlauben. Im Gegensatz dazu könnten durch neue Formen der Arbeitsorganisation Gestaltungsräume entstehen, die den Frauen in folgenden Aspekten Veränderungspotentiale ermöglichen:

- Neubestimmung von Verantwortungsbereichen;
- Flexibilisierung betrieblicher Aufstiegswege;
- Formen der Team- und Gruppenarbeit;
- systematische Beteiligung von Frauen am Total E-Quality;
- Aufgabenbewertung, Controlling;
- Beteiligungsorientierung.

Das System des Controlling, d.h. nicht mehr die Form der Arbeit, sondern die Erfüllung der Ziele stehen nun im Mittelpunkt dieser Arbeitsorganisation, was den Frauen eine zeitlich flexible Handhabung mit der Arbeit erlaubt.

Im Rahmen der neuen Betriebsstrukturen ginge es nun darum, daß diese neuen Organisationsformen von Frauen wahrgenommen und

verstärkt genutzt würden, da ihnen ein "geschlechtsneutrales" Prinzip zugrundeliege.

In dem von Monika Goldmann vorgegebenen Rahmen bewegten sich einige Vorträge wie beispielsweise der Beitrag von *Heli Ihlefeld-Bohlesch*, bis 1998 Fachbereichsleiterin im Personalwesen und Gleichstellungsbeauftragte der Deutschen Telecom AG, die dem Begriff der 'Innovation' eine besondere Bedeutung verlieh, da in der Praxis relativ spontan aus dem Zusammenwirken ungewöhnlicher Konstellationen kreative und neue Arbeitsformen entstehen könnten. Der Zwang zur Flexibilität und permanenten Weiterentwicklung in der Wirtschaft begünstige hier in besonderem Maße die Einführung neuer Formen der Betriebsstrukturen und Arbeitsorganisation. Sie betonte jedoch auch, daß diese Veränderungen durch politische Rahmenbedingungen für Frauen begleitet werden müssen, wie das Beispiel "Telearbeit" zeigt. Hier sei es besonders wichtig, die Telearbeit als Regelarbeitszeit anzuerkennen und in ein rechtliches Regelwerk einzubinden.

Ilse Martin, Leiterin des Managerinnen-Kollegs Köln (MKK), hob besonders auf den Begriffen "Coaching" und "Mentoring" ab, um das Führungspotential von Frauen verstärkt sichtbar zu machen. Der erste Begriff zielt in diesem Sinne auf eine deutliche Kompetenzerweiterung der Mitarbeiterinnen innerhalb der Betriebe, die weit über das Prinzip einer Schulung hinausginge, da er vor allem die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen betone. Der Begriff "Mentoring" stieß auch im weiteren Verlauf der Tagung auf ein großes Interesse, da er neben der individuellen persönlichen Entwicklung von Frauen im Berufsleben auf partnerschaftliche Kontakte zwischen Frauen abzielt. Mentorship zwischen Männern ist generell ein weit verbreitetes Phänomen, da es jungen Berufsanfängern ermöglicht, unter der persönlichen Obhut und Begleitung eines Mentors, die Karriereleiter hochzusteigen. Mentoring zwischen Frauen solle ebenfalls verstärkt als ein Instrumentarium genutzt werden, das die jungen Frauen in ihrem Selbstbewußtsein und ihrer Gewißheit stärken solle, einen Platz im wissenschaftlichen Gefüge einzunehmen.

Die Perspektive der **Wissenschaft** oder der wissenschaftlichen Analyse im Hinblick auf die Karrierechancen von Frauen ergab kein sehr optimistisches Bild der derzeitigen Situation.

Frau Prof. Dr. *Beate Kraus*, Dozentin für Soziologie an der TU Darmstadt, berichtete von ihren empirischen Untersuchungen mit Wissenschaftlerinnen in acht außeruniversitären, aus öffentlichen Mitteln finanzierten Forschungsinstituten. Die Forschungsgebiete waren hierbei breit gestreut.

Die Fragestellung dieser Erhebung orientierte sich an der simplen Tatsache, daß, obgleich inzwischen mehr Frauen als Männer ein Hochschulstudium beginnen, nur ein verschwindend geringer Teil von Frauen eine wissenschaftliche Karriere durchhalten würde. Die Gründe für diese Erscheinung, bzw. das Ergebnis dieser Erhebung wurde vorab formuliert: die Berufsverläufe von Frauen in der Wissenschaft erscheinen als Prozesse der Selbsteliminierung, oft auch als steckengebliebene Karrieren, die an die Ränder oder in Nischen des Wissenschaftsbetriebs geführt haben.

Die subjektiv begründete Entscheidung von Frauen, eine wissenschaftliche Laufbahn abzubrechen, sei jedoch sehr stark beeinflusst von den Strukturen und der Praxis der Wissenschaftsbetriebe. Dies zeige sich an folgenden vier Merkmalen:

- 1) *Strukturelle Bedingungen*: diese beziehen sich hier auf die formalen Positionsgefüge an Hochschulen. Die Nachwuchspositionen sind sehr differenziert, wobei der Unterschied zu Spitzenpositionen gleich groß ist. Es gibt kein "Klettern", sondern nur ein "Springen", der Sprung liegt in der Regel außerhalb der Handlungskontrolle. Es existiert ein Modell der "großen Persönlichkeit" (in diesem Fall männliche Professoren), d.h. die Leistungen sind stark von der Anerkennung der formal mächtigen Personen abhängig. Gleichzeitig findet man in Hochschulen eine Kultur der Knappheit an Raum, Zeit und Geld vor.
- 2) *Prozesse des "Cooling-out"*: dieser Begriff bezeichnet die Kultur der Konkurrenz und agonalen Leistungsstruktur an Forschungsinstitutionen. Das Erbringen von Leistung erfolgt in der Regel für eine Positionsgewinnung. Rituale des Gegeneinander und des Wettbewerbs sind institutionalisiert, was die Abkehr und Abneigung von Frauen sehr stark fördert.
- 3) *Interaktion zwischen Professoren und Nachwuchswissenschaftlern*: die Interaktion

ist ebenfalls sehr durch Leistung und Konkurrenz geprägt, wobei Frauen sich hier sehr häufig durch eine Botschaft der Mißachtung diskriminiert fühlen.

- 4) *Rolle von Mentoren*: Die Erhebung hat ergeben, daß die Chefs keine Vorbilder für Frauen abgeben und in der Regel kein Interesse haben, diese zu fördern. Frauen vermissen Mentoren, d.h. Führungspersönlichkeiten, die neben fachlichen vor allem auch menschliche Fähigkeiten haben und durch eine positive Förderung Anreize und Kreativität hervorrufen können.

Die Ergebnisse der Erhebung haben, nach Ansicht von Beate Kraus, gezeigt, daß die institutionelle Seite oder die strukturellen Rahmenbedingungen von Forschungsinstitutionen noch immer sehr konträr zu den Vorstellungen und Lebensplänen von Wissenschaftlerinnen stehen.

Die Frage, ob Teilzeit in Führungspositionen ein Königsweg oder eine Sackgasse für Frauen auf dem Weg nach oben sei, wurde von Frau Prof. Dr. *Sonja Bischoff*, Dozentin für Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg, erörtert.

Die Fragestellung beinhaltet zunächst zwei Dimensionen, die man bei der Beantwortung der Frage berücksichtigen müsse. Die subjektiv-analytische Dimension nimmt eine Analyse der Führungskräfte vor: die verschiedenen Rollen des Managers wie interpersonelle, informationsorientierte und entscheidungsorientierte Rollen, die Art der Führungsaufgabe wie Spezialkenntnisse oder umfassende Ergebnis- und Ressourcenverantwortung u.a.. Die objektiv-analytische Dimension beinhaltet die Planung und Organisation von Führungsaufgaben, die Verteilung der Verantwortungsbereiche und vieles mehr.

Grundsätzlich seien, nach diesen beiden Dimensionen, die Tätigkeiten und Anforderungen in Führungspositionen differenzier- und systematisierbar, so daß die Voraussetzungen für Teilzeit objektiv gegeben sind. Das bedeutet, soweit Wunschvorstellungen in Richtung Teilzeit vorhanden seien, könne die subjektiv-analytische mit der objektiv-analytischen Dimension vereinbar sein.

Vom betriebswirtschaftlichen Standpunkt aus gesehen sei die Frage jedoch nicht, ob Führung in Teilzeit machbar und erwünscht ist, sondern ob Führung in Teilzeit erfolgreich ist,

denn nur der auf Führung begründete Erfolg einer Organisation legitimiere überhaupt Führung. Im Hinblick auf die Erfolgsrelevanz von Führung in Teilzeit könne ziemlich sicher behauptet werden, daß Teilzeit in Führungspositionen kein Thema sei, da die sachlichen Gründe klar dagegen stehen würden. Verantwortung sei nicht teilbar, da die sog. "informelle Information" immer wichtiger werde und personelle Kommunikation erfordere.

Teilzeit in Führungspositionen ist, nach Sonja Bischoff, kein Weg für die Partizipation von Frauen. Wesentlich sinnvoller erscheinen Arbeitsmodelle für Frauen (und Männer), in denen die Disponierbarkeit der verantwortlichen Arbeitszeit im Mittelpunkt stünde und vorgegebene Arbeitszeiten aufgelöst werden.

Die Perspektive der **Politik** vertrat *Helga Ebeling*, Referatsleiterin "Frauen in Bildung und Forschung" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Gerade für die Chancengleichheit von Frauen in Forschungseinrichtungen sei es von großer Bedeutsamkeit, diesen Prozeß politisch zu unterstützen. Denn insgesamt fehle hier in besonderem Maße "Raum" für Frauen, was zu Vereinzelung, Vereinsamung und zu Abgängen, besonders in diesem Bereich, führe. Die HGF-Institutionen seien hier auch keine Ausnahme, der Anteil von Frauen in den Aufsichtsgremien liege unter 8%, auch in wissenschaftlichen Leitungspositionen sei der Frauenanteil verschwindend gering. Die bloße Forderung nach Quotierung sei unzureichend, da die strukturellen Rahmenbedingungen keine Vereinbarung von Familie und Beruf zulassen würden.

Aus diesen Gründen wurde das Thema "Frauenförderung" nach dem Regierungswechsel im Oktober '98 in den Koalitionsverträgen als "mainstream" festgelegt und soll zentral als Querschnittsaufgabe in allen Forschungsbereichen verankert werden. Das "mainstream"-Konzept ist, nach Ebeling, die zentrale Grundlage für Chancengleichheit, da es einen Paradigmenwechsel von dem Prinzip der Förderung zur Chancengleichheit vollzieht. Die Frage der Chancengleichheit beinhalte Innovationsmöglichkeiten und qualitative Veränderungen, während das Prinzip der Förderung die Frauen sehr häufig noch mehr diskriminiere.

Im Rahmen des BMBF haben die Koalitionsverträge als langfristiges Ziel die Förderung

von Frauen in Hochschule und Wissenschaft festgelegt. Der im nächsten Jahrzehnt stattfindende Generationswechsel in den Wissenschaftsbetrieben soll hierbei stark genutzt werden, um Chancengleichheit festzulegen. Daneben sind folgende Ziele festgelegt:

- Förderung der Genderforschung,
- feministische Qualität von Frauenforschung soll verstärkt genutzt werden,
- Schwerpunkt Frauenforschung im Rahmen der Expo 2000 in Hannover,
- Entwicklung und Erprobung effizienter Strategien im Hinblick auf Chancengleichheit,
- Festlegung der Chancengleichheit im BMBF, d.h. alle Mittel sind daran gebunden,
- regelmäßige Berichterstattung zu den Fortschritten und Entwicklungen,
- Förderung von Auditierungssystemen wie das "Total-E-Quality-Management", das auch attraktiv für den wirtschaftlichen Wettbewerb sein kann.

Für die HGF-Forschungseinrichtungen gelten o.g. Maßnahmen ebenfalls, nicht zuletzt, weil das Image dieser Zentren verändert werden und über den größeren Anteil von Frauen auch der Bereich "Technikgestaltung" neue Impulse erhalten soll. Nach dem Vorbild der Max Planck-Einrichtungen, die mit ihren verschiedenen Programmen zur Chancengleichheit schon großen Erfolg verbuchen konnten, sollen verschiedene Konzepte (beispielsweise sollen Kinderbetreuungseinrichtungen eingerichtet werden, deren Finanzierung an die Budgets der Zentren gekoppelt werden) erarbeitet werden, die Frauen ermöglichen, berufliche Karrierechancen in HGF-Einrichtungen wahrzunehmen.

Prof. Dr. *Detlev Ganten*, Vorsitzender der HGF-Zentren, bekräftigte ebenfalls die Notwendigkeit der gezielten Einzelförderung vor allem von Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere auch, um dieses Potential für die Forschung zu erschließen. Hierzu könnten insbesondere auch eine Reihe von Einzelmaßnahmen hilfreich sein wie z.B. die erleichterte Eingliederung von Frauen bei Unterbrechung nach Familiengründung, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder etwa höhere Flexibilität am Arbeitsplatz u.a.. Er betonte wiederholt, daß

Chancengleichheit nicht programmatisch umgesetzt werden kann, sondern in erster Linie im "Kopf jedes Einzelnen" stattfinden muß. Aus diesen Gründen sollte dieser Prozeß nicht überstürzt werden, denn sonst könne er ins Gegenteil umschlagen.

Als **Fazit** der Tagung kann festgehalten werden, daß der Versuch im Vordergrund stand, konkrete Handlungsstrategien im Hinblick auf die Verbesserung der Karrieren von Frauen in wissenschaftlichen Institutionen aufzuzeigen. Die Veranstalterinnen hatten die Tagung konzeptionell so angelegt, daß man nicht in pessimistischen Analysen des Status Quo stehen blieb, sondern es wurden Konzepte diskutiert, die, angelehnt an moderne betriebswirtschaftliche Organisationsformen, *geschlechtsneutrale* Modelle von Chancengleichheit fördern sollten. So bildeten Aspekte wie Flexibilisierung und Disponibilität von Zeit und Raum, neue Beteiligungsstrukturen oder das Total-E-Quality-Prinzip die Grundlage für neue Gestaltungsmöglichkeiten weiblicher Berufsverläufe. Chancengleichheit als Politikum oder als moralische Forderung nach Gerechtigkeit zu diskutieren, wurde weitgehend als ineffizient und eher kontraproduktiv für den Prozeß bewertet. Konsensfindungsprozesse, dialogorientierte Verfahren mit den entsprechenden Positionsinhabern sowie weibliche Eigeninitiative erschienen als die geeigneteren Mittel zur Förderung von Chancengleichheit.

Die wissenschaftliche Analyse hat jedoch sehr schnell gezeigt, daß die beruflichen Verwirklichungschancen von Frauen gerade in der Forschung keinen Grund zum Optimismus zulassen und daß organisatorische Strategien unerläßliche Hilfsmittel sind, will man hier neue Impulse setzen und Frauen vermehrt integrieren. Das zeigten ebenfalls die Ansätze von Helga Ebeling, die Chancengleichheit nicht mehr in vereinzelt Förderprogrammen verwirklicht sehen möchte, sondern als Querschnittsaufgabe in allen Forschungsprogrammen. Chancengleichheit wird auf diese Art und Weise nicht nur als Angelegenheit von Frauen betrachtet, sondern wird auch zu einer Chance für Männer, *ihren* Teil im Rahmen der Familienplanung wahrzunehmen.

« »

BÜCHER KURZ VORGESTELLT

STEPHAN BRÖCHLER, GEORG SIMONIS, KARSTEN SUNDERMANN (Hrsg.): Handbuch Technikfolgenabschätzung. Berlin: Ed. Sigma, Bd. 1-3, 1999. DM 88,--. ISBN 3-89404-457-8

Nur wenigen Spezialisten ist bewußt, wie umfangreich und tiefgreifend die institutionellen Veränderungen sind, mit denen die Politik in den westlichen Industriegesellschaften seit Mitte der 60er Jahre auf die Herausforderungen der entfesselten wissenschaftlich-technologischen Dynamik reagiert hat. Als erkennbar wurde, daß neue wissenschaftliche Erkenntnisse und technologische Möglichkeiten nicht zwangsläufig zu technischem oder gar gesellschaftlichem Fortschritt führen, daß es dazu vielmehr steuernder und regulierender Eingriffe der Wirtschaft, der Gesellschaft und der Politik bedarf, begann eine, bis heute keineswegs abgeschlossene, Transformation unseres Institutionensystems, der Leitbilder, der Wertmuster, der Einstellungen. Das vorliegende Handbuch dokumentiert und informiert über das vielleicht wichtigste Reformprojekt seitens staatlicher Politik: die Einrichtung eines Systems der Technikfolgenabschätzung, -bewertung und -gestaltung, um einerseits eine hohe Zukunftsfähigkeit, Sozialverträglichkeit und Akzeptanz ökonomisch-technischer Innovationen zu fördern und um andererseits auf gesellschaftliche Problemlagen, die sich mit Hilfe innovativer sozio-technischer Lösungen besser bewältigen lassen, aufmerksam zu machen.

Wer sich das Handbuch auch nur etwas genauer anschaut, wird schnell feststellen, daß sich die Technikfolgenabschätzung seit ihren Anfängen, als sie von einigen wenigen technologiepolitischen Innovatoren als neues Instrument der Politikberatung konzipiert wurde, zu einem ausdifferenzierten sozialen System, das zwischen der Wirtschaft, der Wissenschaft, der Gesellschaft und der Politik zu verorten ist, entwickelt hat. Wie bei vielen anderen sozialen Systemen auch, existieren Regeln der Zugehörigkeit und des Zwecks (theoretische und konzeptionelle Grundlagen), spezialisierte Akteure, feststehende Verfahren und spezielle Hand-