Projektbericht

Research Report

„Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025“

Angela Wroblewski (IHS)
Birgit Buchinger (Solution)

in Kooperation mit
Nicole Schaffer (Schaffer Research)

Dezember 2014

Projektbericht

Research Report

„Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025“

Angela Wroblewski (IHS)
Birgit Buchinger (Solution)

in Kooperation mit
Nicole Schaffer (Schaffer Research)

unter Mitarbeit von
Anna Palienko

Endbericht

Studie im Auftrag des BMWFW

Dezember 2014

Institut für Höhere Studien (IHS), Wien
Institute for Advanced Studies, Vienna

Contact:

Angela Wroblewski
☎: +43/1/599 91-135
E-mail: wroblews@ihs.ac.at

Inhalt

1 EINLEITUNG 1

2 HINTERGRUND 3

3 PROJEKTDESIGN UND -UMSETZUNG 9

4 VISIONEN EINER GESCHLECHTERGERECHTEN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG 11

4.1 Visionen in Bildern 11
4.2 Sukkus der Visionen 13
4.3 Anschlussfähigkeit der Visionen 14

5 HANDLUNGSFELDER AUS DEN VISIONSWORKSHOPS 17

5.1 Strategische Planung der künftigen Wissenschafts- und Forschungspolitik unter systematischer Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsgerechtigkeit 17
5.2 Finanzierung von Wissenschaft und Forschung 18
5.3 Beschäftigungs-, Laufbahn- und Karrieremodelle 20
5.4 Arbeitszeit 22
5.5 Räume 24
5.6 Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem 25
5.7 Gleichstellungspolitik 26
5.8 Kompetenzaufbau – Gender und Diversität 28
5.9 Management 29
5.10 Wissenschaft und Gesellschaft 30

6 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN 33

6.1 Weiterentwicklung des bestehenden Policy Mix 33
6.2 Österreichisches Leitbild für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Wissenschaft und Forschung 35
6.3 Curriculum für ein geschlechter- und diversitätsgerechtes Wissenschaftsmanagement 36
6.4 Entwicklung neuer Karrieremodelle 38
6.5 Weiterführen des Diskurses für einen Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung 39
6.6 Gesamtgesellschaftliche Handlungsfelder 40

7 RESÜMEE 43

7.1 Zentrale Ergebnisse des Prozesses 43
7.2 Bedenkenswertes 45
7.3 Ausblick 46

8 LITERATUR 48

9 AM PROZESS BETEILIGTE EXPERTINNEN 49

1 Einleitung

Die Wissenschaftskultur in Österreich ist trotz massiver Kritik – nicht nur aus gleichstellungstheoretischer Perspektive – und eines breiten Maßnahmenspektrums immer noch an einem Wissenschaftsideal orientiert, das von Max Weber vor bald 100 Jahren in seinem Aufsatz „Wissenschaft als Beruf“ beschrieben wurde (Weber 1919). Der ideale Wissenschafter bzw. die ideale Wissenschafterin sieht in der Wissenschaft keinen Beruf, sondern eine Berufung, kann sein/ihr gesamtes Leben ganz der Wissenschaft widmen, hat keinerlei zeitliche Einschränkungen und keine Verpflichtungen außerhalb der Wissenschaft. Männer können diesem Ideal häufiger entsprechen, als Frauen, d.h. das beschriebene Ideal weist einen klaren Genderbias auf.

Lange Zeit wurde in Anlehnung an Kanter (1977) der Hypothese gefolgt, dass sich mit zunehmender Präsenz von Frauen in Wissenschaft und Forschung, die vorherrschende Kultur verändern und der bestehende Genderbias aufgehoben werde. Trotz der zunehmenden Partizipation von Frauen und der Schaffung von frauen- und gleichstellungsfördernden Strukturen haben sich die zentralen Praktiken in Wissenschaft und Forschung (z.B. Bewertungskriterien, Auswahlprozesse) kaum verändert. Es stellt sich also die Frage, wie ein Kulturwandel in Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen angestoßen werden könnte. Dabei wird von der Hypothese ausgegangen, dass die Grundlage für die Veränderung von Praktiken und damit für einen Kulturwandel Reflexionsfähigkeit auf individueller und organisationaler Ebene ist (Wroblewski 2014). Dies deshalb, da eine Reflexion bestehender Praktiken im Hinblick auf einen Genderbias Voraussetzung für die Entwicklung und Implementierung alternativer Praktiken darstellt.

Organisationswissenschaftlich gibt es zwei Grundkonstellationen für das Einleiten und Verstärken von Veränderungsprozessen: Den sogenannten „Leidensdruck“ und den sogenannten „Lustsog“. Selbsterklärend wirkt der Lustsog für alle Beteiligten attraktiver und ermöglicht es so, dass sie sich engagierter und im besten Fall nicht nur widerstandslos, sondern sogar mit Begeisterung in diese Prozesse begeben.

Ziel des durchgeführten Projektes war es, auf den „Lustsog“ zu setzen und visionäre Ansatzpunkte für die Initiierung, Stärkung, Förderung oder Weiterentwicklung eines bewussten Kulturwandels in Richtung Gleichstellung in Österreichs Wissenschafts- und Forschungsorganisationen aufzuzeigen. Aus Sicht der einbezogenen Stakeholder in Denkwerkstätten und Visionsworkshops sollte ein Szenario entwickelt werden, wie sich eine Wissenschaftskultur darstellen könnte, in der die Dominanz des männlich konnotierten Wissenschaftsideals reduziert wird und eine gleichberechtigte Teilhabe und Teilnahme aller Gruppen von Frauen und Männern realisiert ist. Dabei ging es nicht primär darum, zusätzliche strukturelle Maßnahmen zu entwickeln, die z.B. den Abbau von Barrieren bei Personalaufnahme und Karriereentwicklung, die Verankerung einer Gender-Dimension in

Forschungsinhalten oder die Integration von Frauen in Entscheidungsprozesse anstreben. Ziel war es vielmehr Ansatzpunkte zu identifizieren, wie bestehende Maßnahmen verstärkt „gelebt werden können“, d.h. so umgesetzt werden, dass Gleichstellungsziele, wie sie sowohl für die nationale wie auch die internationale Ebene formuliert wurden, auch erreicht werden.

Daher wurde im Rahmen dieses Projekts von einer umfassenden Bestandsaufnahme abgesehen: Hemmende und die Geschlechtergerechtigkeit ver- bzw. behindernde Aspekte, Strukturen und Verhältnisse sind in den vergangenen Jahren auch bezogen auf Wissenschafts- und Forschungsorganisationen und -strukturen hinlänglich erhoben, analysiert und interpretiert worden (eine Zusammenfassung findet sich in Kapitel 2). Die Ergebnisse dieser einschlägigen Untersuchungen und das bestehende Bündel an Maßnahmen bilden als *state of the art* jedoch den Rahmen für die Bewertung und Reflexion der Ergebnisse des nunmehr durchgeführten Prozesses (Welche Themen kristallisieren sich im Prozess als relevant heraus? Finden sich diese auch im *state of the art* oder handelt es sich um neue Themen? Welche Themen, die in der Diskussion relevant sind, werden in den Workshops nicht angesprochen?). In der Beschreibung des *state of the art* wurde sowohl auf die Diskussion auf nationaler als auch auf jene auf EU-Ebene eingegangen.

Der dem vorliegenden Bericht zugrunde liegende Prozess startete bewusst nicht mit einer Zusammenschau bestehender Maßnahmen oder Problemlagen, sondern mit einem Blick in die Zukunft. In Visionsworkshops erarbeitete eine heterogen zusammengesetzte Gruppe von VertreterInnen ausgewählter Organisationen der österreichischen Wissenschafts- und Forschungslandschaft anhand kreativer Methoden ihre Visionen einer geschlechtergerechten Wissenschaft und Forschung im Jahr 2025. Diese Visionen bildeten die Grundlage für die Formulierung von Handlungsempfehlungen, wie die in Österreich vorhandenen Ansätze eines Kulturwandels unterstützt und Entwicklungsprozesse zugunsten von Gleichstellung in Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen verstärkt bzw. angeregt werden können.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird der Status Quo in Österreich beschrieben sowie auf die sich daraus ergebenden offenen Fragen eingegangen (Kapitel 2). Daran anschließend wird ein Überblick über das Projektdesign und die Umsetzung des Projekts gegeben (Kapitel 3). In Kapitel 4 werden die Visionen, die in den Visionsworkshops von den TeilnehmerInnen gezeichnet wurden, skizziert. Die sich aus diesen Visionen ergebenden Handlungsfelder werden in Kapitel 5 beschrieben. Diese Handlungsfelder werden in weiterer Folge zu Handlungsempfehlungen weiter konkretisiert (Kapitel 6). Im abschließenden Resümee werden der Prozess und seine Ergebnisse einer Reflexion unterzogen.

2 Hintergrund

Österreich weist eine lange Tradition von frauen- und gleichstellungsfördernden Maßnahmen auf, deren Wurzeln Anfang der 1980er Jahre liegen. In den folgenden Jahrzehnten entwickelte sich ein Maßnahmenmix zur Unterstützung von Frauen, der neben spezifischen Frauenfördermaßnahmen (z.B. Habilitationsstipendien für Frauen) und Maßnahmen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung (z.B. Koordinationsstellen an Universitäten, Lehrstühle für Gender Studies) auch Maßnahmen umfasst, die den Anspruch haben, Strukturen zu verändern (z.B. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Gender Mainstreaming, Quotenregelung für universitäre Gremien). Die treibende Kraft hinter diesem Maßnahmenmix war bis zur Jahrtausendwende das jeweils für Wissenschaft zuständige Ministerium. Nach der Jahrtausendwende kam es verstärkt zu ressortübergreifenden Kooperationen, wie z.B. durch die Umsetzung von ESF-finanzierten Maßnahmen oder die Initiative fFORTE (FEMtech). Damit wurden nicht nur zusätzliche AkteurInnen einbezogen, es kam somit auch zu einer Ausweitung des Fokus von akademischer Forschung (Universitäten) auf außeruniversitäre oder industrielle Forschung.

Die Gleichstellungsziele der Europäischen Forschungsstrategie decken sich mit jenen, die durch den bestehenden nationalen Policy Mix angestrebt werden. Zielsetzung ist es, bestehende Ungleichgewichte zu Lasten von Frauen abzubauen und insbesondere folgende Veränderungen zu realisieren:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen in Wissenschaft und Forschung
- Abschaffung von strukturellen Barrieren für Frauen, die einer wissenschaftlichen Karriere entgegenstehen (inkl. der Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien)
- Förderung der Gender-Relevanz von Forschung in allen Disziplinen und Bereichen (inkl. außeruniversitärer/industrieller Forschung)
- Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium (Wissenschaft und Forschung) mit Betreuungsaufgaben.

Diese Zielsetzungen spiegeln sich auch in den Prioritäten, die im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung vom BMWFW formuliert wurden.[1] Das Wirkungsziel für Wissenschaft und Forschung (WZ 4) strebt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen, Gremienpositionen und beim wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Nachwuchs an. Das Wirkungsziel des Wirtschaftsressorts für Forschung (WZ 3) fokussiert eine Erhöhung des Frauenanteils in Forschung, Technologie und Innovation.

[1] Die aktuellen Wirkungsziele der öffentlichen Verwaltung finden sich unter: www.oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte_verwaltung/wirkungsziele/index.html

Maßnahmen

Zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung wurde in den letzten Jahren eine Reihe von Maßnahmen gesetzt, um im außeruniversitären und industriellen Bereich jene Standards zu erreichen, die für Universitäten gelten. So sind an den Universitäten nach §19 UG2002 Organisationseinheiten zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung einzurichten. Darüber hinaus wurde mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Institution geschaffen, die jede Form von Diskriminierung in Personalverfahren verhindern soll (§42 UG2002). Weiters müssen Universitäten einen Frauenförderungsplan als Teil der Satzung erlassen (§19 UG2002). Damit verbunden ist ein Monitoring der Entwicklung in Hinblick auf Gleichstellung im Rahmen der Wissensbilanz (Gender-Monitoring). Für Fachhochschulen und Privatuniversitäten wurde mit dem Qualitätssicherungsrahmengesetz (QSRG) im Jahr 2011 ein rechtlicher Rahmen für Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung geschaffen, der sich an den universitären Standards orientiert, aber einen geringeren Verpflichtungsgrad aufweist (Tiefenthaler, Good 2011). Um über den unmittelbaren universitären Kontext hinaus Gleichstellung zu fördern, haben die österreichischen Forschungsförderungsinstitutionen (z.B. FWF, FFG, ZIT) Gender-Kriterien in der Forschungsförderung verankert. Antragstellende müssen im Antrag nachweisen, inwiefern Gender-Aspekte für den jeweiligen Forschungsinhalt relevant sind und inwieweit Frauen- und Gleichstellungsförderung in der antragstellenden Institution verankert sind. Dies könnte ein wichtiger Anreiz für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sein, Frauenförderungspläne zu entwickeln und konkrete Maßnahmen umzusetzen.[2] Darüber hinaus können außeruniversitäre Einrichtungen aus dem Bereich Technik und Naturwissenschaften im Rahmen von „FEMtech Karriere“ eine Förderung von max. 50.000 € zur Entwicklung und Umsetzung eines Frauenförderungsplanes bzw. konkreter Maßnahmen beantragen.[3]

Ergebnisse

Die Entwicklung der letzten Jahre bzw. Jahrzehnte im Hinblick auf die Integration von Frauen in Wissenschaft und Forschung ist ambivalent zu bewerten: So ist die Präsenz von Frauen klar gestiegen, d.h. zunehmend mehr Frauen studieren, schließen ihr Studium ab und arbeiten in Wissenschaft und Forschung. Allerdings hat sich an der geschlechtsspezifischen Studienwahl (horizontale Segregation) kaum etwas verändert (Frauen sind nach wie vor die Minderheit in technischen Studienrichtungen, dominieren aber in frauentypischen Bereichen wie z.B. an pädagogischen Hochschulen oder in Geisteswissenschaften). Und Frauen sind nach wie vor in Professuren und im Universitätsmanagement unterrepräsentiert (vertikale Segregation).

---

[2] Siehe ausführlicher zum aktuellen Stand der Verankerung von Gender-Kriterien in der Forschung Wroblewski 2013.

[3] https://www.ffg.at/femtech-karriere

Die Entwicklung und der Status Quo im Hinblick auf die Präsenz von Frauen stellt sich zwischen den einzelnen Sektoren sehr unterschiedlich dar:[4] So ist an Universitäten in den letzten Jahren der Frauenanteil unter unbefristeten ProfessorInnen deutlich gestiegen (von 14,3% im Jahr 2005 auf 20,9% im Jahr 2013). Auch unter befristeten Professuren ist der Frauenanteil im selben Zeitraum von 21,3% auf 35,3% gestiegen. Insgesamt haben sich die Aufstiegschancen von Frauen an Universitäten deutlich verbessert. Der Glass Ceiling Index liegt 2013 bei 0.65 und damit deutlich über dem Vergleichswert von 2005 (0.50). Zugleich weisen Frauen gegenüber Männern jedoch noch immer deutlich geringere Chancen auf, eine Professur zu erreichen (ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis läge bei einem Wert von 1 vor). Unter Studierenden und AbsolventInnen an Universitäten stellen Frauen schon seit Jahren die Mehrheit, unter drittmittelfinanzierten WissenschafterInnen und AssistentInnen liegt der Frauenanteil bei rund 40%. Trotz dieser positiven Entwicklung für Frauen hat sich an der geschlechtsspezifischen Studienwahl kaum etwas verändert: Unter Erstzugelassenen in technischen Bachelorstudien liegt der Frauenanteil bei 31%, in den Geistes- und Kulturwissenschaften bei 76% (WS 2012).

Deutlich verändert hat sich in den letzten Jahren – bedingt durch die Einführung der Quotenregelung im Jahr 2009 – die Präsenz von Frauen in Entscheidungsgremien an Universitäten. Mittlerweile erfüllt an 18 von 22 Universitäten das Rektorat die geforderte Frauenquote von 40% und nur an einer Universität liegt der Frauenanteil im Universitätsrat unter 40%. Auch in anderen Kommissionen sind Frauen in deutlich höherem Ausmaß vertreten als noch vor vier Jahren. So waren z.B. 2010 in 46% aller Berufungskommissionen zumindest 40% Frauen vertreten, 2012 trifft dies auf zwei Drittel der Berufungskommissionen zu.

An Fachhochschulen stellt sich die Situation anders dar: Frauen sind hier in Leitungsfunktionen deutlich unterrepräsentiert, auch wenn sich die Situation in den letzten Jahren verbessert hat. Etwas mehr als ein Drittel der StudiengangsleiterInnen sind Frauen (34,8%, 2012/13), acht Jahre früher war es ein Fünftel (19,4%, 2004/05). Unter Studierenden liegt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vor, allerdings bei klarer geschlechtsspezifischer Studienwahl (Gesundheitswissenschaften: 82,6% Frauen; Technik: 20,5% im WS 2012/13). Diese Segregation ist sogar noch stärker ausgeprägt als an Universitäten, wo der Frauenanteil in ingenieurwissenschaftlichen Studien bei 27,9% liegt (WS 2012/13).

In der außeruniversitären Forschung sind Frauen am deutlichsten unterrepräsentiert – dies trifft insbesondere auf die industrielle Forschung zu. 15% des wissenschaftlichen Personals im Unternehmenssektor sind Frauen (gegenüber 34% im Hochschulsektor und 41% bzw. 42% im Sektor Staat bzw. im privaten gemeinnützigen Sektor). Frauen sind in der

[4] Die im Folgenden dargestellten Zahlen sind dem Monitoring des BMWFW entnommen (www.bmwfw.gv.at/unidata).

außeruniversitären Forschung nicht nur unterrepräsentiert, sie weisen auch deutlich geringere Aufstiegschancen als Männer auf (Glass Ceiling Index: 0.3; Frauenanteil in Geschäftsführung liegt bei 4%).[5]

Es wird jedoch nicht nur angestrebt, den Frauenanteil in Funktionen zu erhöhen, sondern auch Frauen stärker in Selektionsprozesse einzubeziehen. An Universitäten hat sich durch die Einführung der Quotenregelung der Frauenanteil in universitären Gremien erhöht. Es wird darüber hinaus auch versucht, den Frauenanteil unter GutachterInnen zu erhöhen. In Berufungsverfahren an Universitäten wird jedes fünfte Gutachten von einer Frau erstellt (Wroblewski, Leitner 2013), unter den GutachterInnen des FWF liegt der Frauenanteil ebenfalls bei 20% (FWF 2013).

Brennende Fragen

Die Situation an den Universitäten ist gekennzeichnet durch eine solide rechtliche Basis und etablierte Strukturen der Frauen- und Gleichstellungsförderung. Dies hat Veränderungen ausgelöst, die in der zunehmenden Präsenz von Frauen – auch in Leitungsfunktionen und Professuren – sichtbar werden. Allerdings werden gleichstellungsorientierte Vorgaben häufig als bürokratische Aspekte angesehen, denen auf eine sehr instrumentelle Art und Weise gefolgt wird. Es kommt daher mit der Einhaltung von Vorgaben nicht automatisch zu einer Veränderung von Praktiken und Einstellungen. Besonders deutlich sichtbar wird dieses Paradox im Zusammenhang mit der Präsenz von Frauen in Entscheidungsgremien: Nach Einführung der Frauenquote für universitäre Gremien stieg der Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien, es kam damit allerdings nicht zu einer Veränderung von Entscheidungsprozessen bzw. zugrundeliegenden Kriterien. ➔ Die Frage ist, wie eine Situation erreicht werden kann, in der die Regelungen nicht nur eingehalten, sondern auch „gelebt“ werden.

Während im universitären Bereich eine solide rechtliche Grundlage für Gleichstellungspolitiken existiert und Gleichstellungszielsetzungen an einigen Universitäten auch im universitären Alltag präsent sind, stellt sich die Situation im Fachhochschulsektor anders dar: Hier wurden erst kürzlich Strukturen und Gleichstellungsziele verankert, die einen deutlich geringeren Verpflichtungsgrad aufweisen. ➔ Es geht darum, wie für den Fachhochschulsektor den Universitäten vergleichbare Strukturen und Verbindlichkeiten geschaffen werden können.

Insgesamt besteht ein umfassendes Bündel an Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung, die jedoch kaum zwischen den Sektoren

[5] Bislang liegen keine Evaluierungen über die Folgen der ersatzlosen Streichung von Grundlagensubventionen durch das BMWF an Einrichtungen der außeruniversitären GSK-Forschung vor; da dieser Bereich jedoch traditionellerweise eine hohe Frauenpräsenz aufwies, kann davon ausgegangen werden, dass Frauen von diesen Streichungen besonders betroffen waren und sind.

abgestimmt sind. ➔ Dabei stellt sich die Frage, wie sektorenübergreifende Maßnahmen konzipiert werden können und welche Vorteile damit verbunden wären.

Die Erfahrungen aus dem universitären Bereich zeigen, dass Druck zu einer Veränderung von Praktiken führt (auch wenn die intendierten Zielsetzungen nur teilweise erreicht werden). Im außeruniversitären Bereich wird versucht, Druck durch die Integration von Gender-Kriterien in die Vergabe von Fördergeldern aufzubauen. Auch hier zeigen sich Erfolge im Hinblick auf die Partizipation von Frauen. Auswirkungen im Hinblick auf die Integration einer Geschlechterdimension in Forschungsinhalte können derzeit jedoch noch nicht beurteilt werden. ➔ Auch hier stellt sich die Frage, wie eine intrinsische Motivation von Forschungsinstitutionen hergestellt werden kann, Gleichstellungszielsetzungen aktiv zu verfolgen und als Ziele der jeweiligen Organisation anzuerkennen.

Insgesamt bleibt also das männlich konnotierte Wissenschaftsideal unhinterfragt bestehen – trotz mittlerweile jahrzehntelanger feministischer Kritik am traditionellen Wissenschaftsverständnis. Diese feministische Kritik wird unterstützt oder ergänzt durch die Diskussion um eine gesundheitsförderliche Arbeitswelt bzw. eine Arbeitskultur, die eine Balance zwischen beruflichen und anderen Interessen erlaubt. ➔ Es gilt also Synergien zwischen Gleichstellungszielen und anderen gesellschaftspolitischen Zielsetzungen herzustellen und zu nutzen.

Die Strategie der Veränderung der Wissenschafts- und Forschungslandschaft durch Frauenförderung hat so lange funktioniert, als es sich um einen expandierenden Bereich gehandelt hat, d.h. es um die Integration von Frauen in das wachsende System gegangen ist. Mit den Budgetrestriktionen im Wissenschafts- und Forschungssystem ist auch ein Ende dieser Wachstumsperiode verbunden und die Diskussion verschiebt sich hin zu einer Umverteilungsdiskussion, in der Machtfragen zunehmende Bedeutung gewinnen. ➔ Vor dem Hintergrund der Gleichstellung geht es auch darum, die Auswirkungen der Kürzung von Subventionen im Bereich Wissenschaft und Forschung unter den Prämissen des Gender Budgeting zu analysieren.

Im Zusammenhang mit den knappen Ressourcen ist auch zu überlegen, welche Karrieremöglichkeiten und Berufslaufbahnen dem Wissenschafts- und Forschungsnachwuchs aktuell zur Verfügung stehen. Wenn nachfolgende Generationen als HoffnungsträgerInnen für einen Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung fungieren sollen, dann müssen adäquate Rahmenbedingungen für Karrieren geschaffen werden, die über langfristige Positionen und Ressourcen hinaus Gleichstellungsaspekte von Anfang an integrieren (Vereinbarkeit und Mobilität, Frauen in Leitungspositionen, Aufbrechen der horizontalen Segregation in Disziplinen etc.). ➔ Wie kann eingedenk der Ressourcenknappheit eine gleichstellungsorientierte Attraktivierung des Sektors mittels Personalentwicklung und nachhaltigen Fördersystemen aussehen?

Die zentrale Frage, die in allen angeführten Punkten mit angesprochen wird, ist wie Gleichstellungsorientierung im Denken und Handeln aller AkteurInnen als Normalität verankert werden kann, sodass Gleichberechtigung und Gleichstellung nicht mehr argumentiert und legitimiert werden müssen, sondern eine Selbstverständlichkeit darstellen.

3 Projektdesign und -umsetzung

Nach Auftragserteilung erfolgte im Jänner 2014 ein Kick-off-Treffen mit der vom BMWFW eingerichteten Steuergruppe für das Projekt, bei dem das Projektdesign vorgestellt und die Zielsetzung des Projektvorhabens diskutiert wurde. Mit der Steuergruppe wurde auch besprochen, welche ExpertInnen für die erste Denkwerkstätte, die den Visionsworkshops vorgeschaltet war, einzuladen sind.

Die erste Denkwerkstätte, die im Februar 2014 stattfand, fokussierte zwei Aspekte: Zum einen wurde das Design für die Visionsworkshops zur Diskussion gestellt und ein Teil der Methode ausprobiert. Dies erschien wichtig, da die vorgeschlagene Methode in anderen betrieblichen Settings bereits erfolgreich umgesetzt worden war, aber noch keine Erfahrung für das Wissenschaftssystem vorlag. Zum anderen sollte die Denkwerkstätte den Feldzugang unterstützen, d.h., es wurden die Kriterien für die Auswahl der TeilnehmerInnen an den Visionsworkshops konkretisiert, Namen von einzuladenden Personen gesammelt und nach der Bereitschaft der vertretenen Institutionen gefragt, Gastgeberin für einen Visionsworkshop zu sein. Auf Basis der Ergebnisse der Denkwerkstätte erfolgten die Adaption des Visionsworkshopdesigns und die Organisation der vier Visionsworkshops. Die vier Visionsworkshops fanden am 28. April 2014 an der Universität Graz, am 5. Mai 2014 an der Pädagogischen Hochschule in Salzburg, am 7. Mai 2014 an der Akademie der bildenden Künste sowie am 26. Mai 2014 an der Fachhochschule Campus Wien statt. Wir möchten uns an dieser Stelle bei den gastgebenden Institutionen herzlich für ihre Unterstützung des Projektvorhabens bedanken.



Kapitel 5 des vorliegenden Berichts basiert auf den Protokollen zu den Visionsworkshops, an denen VertreterInnen von Universitäten, Fachhochschulen, pädagogischen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen, die unterschiedlichen Disziplinen und Altersgruppen angehören sowie VertreterInnen der Wissenschafts- und Forschungspolitik auf Landes- und Bundesebene teilnahmen. Ziel dieser Workshops war es, mit Hilfe einer kreativen Methode in drei Schritten, die Visionen der TeilnehmerInnen zum Themenkomplex „Geschlechtergerechte Wissenschaftskultur 2025“ zu erfassen. In einem ersten Schritt wurden die TeilnehmerInnen aufgefordert, in einer Kleingruppe – jedoch ohne miteinander zu

sprechen – ein Bild zu zeichnen, welches ihre Visionen einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur 2025 abbildet. Anschließend überlegten sich die Kleingruppen – gedanklich noch immer im Jahr 2025 verortet –, welche positiven und negativen Entwicklungen und Aktivitäten rückblickend zur Realisierung der entworfenen Visionen im Jahr 2025 beigetragen haben. In einem letzten Schritt wurden die TeilnehmerInnen aufgefordert, die Visionen aus heutiger Sicht zu betrachten und zu überlegen, welche Maßnahmen und Veränderungen es braucht, um diese bis 2025 real erreichen zu können.





Auf Basis der Diskussionen in den Visionsworkshops wurden Handlungsfelder identifiziert (Kapitel 5), die in einer zweiten Denkwerkstätte ExpertInnen, die in unterschiedlichen Institutionen an der Schnittstelle zwischen Hochschul- und Gleichstellungspolitik und Entwicklung von konkreten Umsetzungsmaßnahmen tätig sind, vorgestellt wurden. Ziel der zweiten Denkwerkstätte, die am 8. Juli 2014 stattfand, war es, die sich aus den Handlungsfeldern ergebenden Handlungsempfehlungen zu diskutieren.




Eine Liste aller in die Denkwerkstätten und Visionsworkshops einbezogenen ExpertInnen findet sich im Anhang (Kapitel 9). Ihnen gilt insbesondere unser Dank für die Bereitschaft sich auf das Experiment einzulassen und sich mit Visionen auseinanderzusetzen.

4 Visionen einer geschlechtergerechten Wissenschaft und Forschung

Die von den Workshop-Teilnehmenden gezeichneten Visionen sind vor dem Hintergrund der Entwicklungen der letzten zehn bis 20 Jahre in Wissenschaft und Forschung auf europäischer wie auch nationaler Ebene zu sehen. Auf europäischer Ebene sind in diesem Zusammenhang insbesondere die Entwicklung des Europäischen Forschungsraums oder die Bologna Reform zu nennen. Prägend für die österreichische Situation war das Universitätsgesetz 2002. Diese Entwicklung ist charakterisiert durch institutionelle Reformen, wie die Implementierung von New Public Management und die damit verbundenen Steuerungsmechanismen, die primär auf quantitativen Indikatoren beruhen und sich an internationalen Rankings orientieren. Eine Konsequenz dieser Entwicklungen sind nachhaltige Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten in Wissenschaft und Forschung sowie insgesamt ein verschärfter Wettbewerb im Wissenschaftsbereich.

Im Rahmen dieses Projektes ging es darum, mögliche Ansatzpunkte für Veränderungsprozesse zu entwickeln, die einen Kulturwandel in Richtung größerer Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit von Wissenschaft und Forschung unterstützen könnten. Dafür wurde die Methode der Visionsarbeit gewählt. Konkret ersuchten wir die TeilnehmerInnen der Workshops, sich in das Jahr 2025 hineinzudenken und zu folgendem Punkt ein Bild zu malen: „Wir haben das Jahr 2025: Wissenschaft und Forschung sind geschlechtergerecht. Woran erkennen Sie das?" Demzufolge gingen wir mit diesem Arbeitsauftrag von einem Idealzustand aus, in dem Gleichstellung erreicht ist und alles, was aktuell eher problematisch wahrgenommen wird, gelöst sein würde. Diese "Lustsogorientierung" hat die Ausgestaltung der Visionen wesentlich geprägt, was explizit intendiert war.

4.1 Visionen in Bildern



Die österreichische Wissenschafts- und Forschungslandschaft im Jahr 2025 ist bunt, vielschichtig, ihre Häuser sind belebt von Menschen jeden Alters aus aller Welt. Es gibt Oasen der Ruhe ebenso wie Orte des Austauschs. Netze in alle Richtungen zeugen von der grenzüberschreitenden Verbindung, Kommunikation und Verbundenheit. Es ist eine Landschaft voller Möglichkeiten: Frauen und Männer, alle Geschlechter werden in unterschiedlichsten Funktionen und bei verschiedenen Tätigkeiten imaginiert: Sie denken



und arbeiten allein, in Gruppen; sie lehren, dies in verschiedenen Settings, in unterschiedlichen Räumen, in Gebäuden oder im Freien; sie ziehen sich kontemplativ zurück, machen Pausen oder reisen um die Welt. Frauen und Männer leiten die verschiedenen Produktionsstätten des Wissens allein oder in Teams. Die Wege zu ihnen sind kurz, die Türen offen und es weht ein demokratischer Wind durch die Hallen des Wissens.

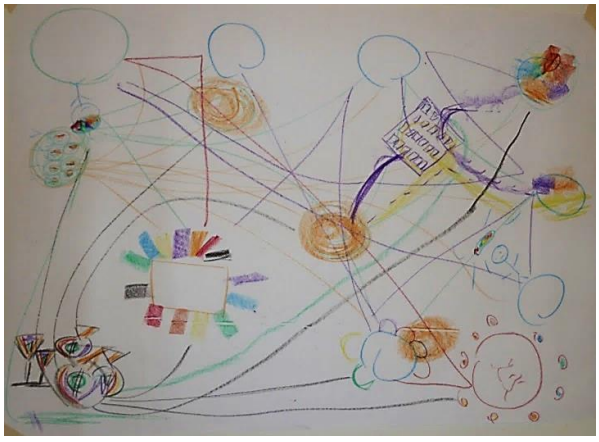
Es gibt verschiedene Karriereoptionen, nicht nur die eindimensionale hierarchische Vorstellung derselben kann nun gelebt werden. Zugleich sind die Spielregeln und das Verständnis von Wissenschaft verwandelt: Kooperation, Solidarität, Zusammenhalt unter Frauen, Transdisziplinarität sowie Qualität vor Quantität haben sich durchgesetzt und wirken als Kreativitätskatalysatoren.



Es gibt viele Kinder, die in den Häusern der Wissenschaft und Forschung spielen oder in eigenen Bereichen in Sichtweite ihren sozialen Platz haben, gut betreut und geborgen. Männer kümmern sich um die Kinder, schieben Kinderwägen oder sorgen sich um sie in anderweitiger Form. Partnerschaftliche Arbeitsteilung ist die Regel.

Uhren sind ein immer wiederkehrendes Element in allen Bildern; sie zeigen an, dass die Arbeitszeit begrenzt ist. Sie fungieren als Signaltafel, dass es ein Leben außerhalb der Wissenschaft und Forschung gibt, dass die Kräfte enden wollend sind und die Gesundheit ein hohes Gut darstellt. Zeitliche Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatem ist lebbar und macht die Menschen glücklich.

Geld, ob symbolisiert durch Scheine, Dollarzeichen, einer grünen Wiese oder Geldsäcken und -hähnen, ist ebenfalls immer Sujet der Bilder: Von der wissenschaftlichen Arbeit gut und existenzgesichert leben zu können ist hierbei ein Aspekt, der für Menschen jeden Geschlechts, für Junge und Alte gleichermaßen gelten muss. Die Geldhähne, die verschiedene Beete gleichwertig mit „Wasser“ versorgen, stehen für die Verteilungsgerechtigkeit innerhalb der verschiedenen Disziplinen ebenso wie für jene innerhalb der





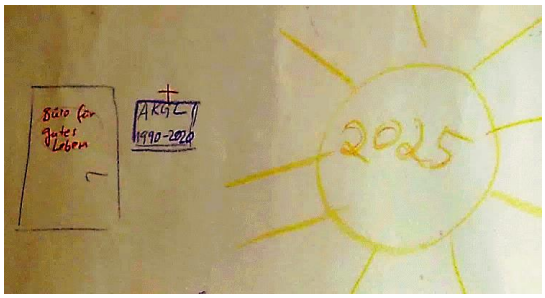
unterschiedlichen Sektoren im Wissenschaftsbereich. Auch soziale Lagen sind kein Ausschlussfaktor mehr, es gibt Ressourcen für alle, aus denen sich Kreativität und Vielfalt entwickeln.

Die Wissenschafts- und Forschungslandschaft ist eine Wohlfühloase, Musik hängt in der Luft, Frauen und Männer lachen, sind in intensiven Gesprächen versunken und begegnen sich auf Augenhöhe. Die Arbeitsumgebungen sind angenehm gestaltet.

Wissenschaft und Forschung finden in egalitären Strukturen statt. Alle – unabhängig in welchen Bereichen und Sektoren sie arbeiten – werden gleichwertig geachtet und geschätzt. Umfassend praktizierte geschlechtergerechte Sprache symbolisiert diese enthierarchisierte Wissenschaftswelt.

Die Gleichstellung ist nicht nur in den Köpfen aller verankert, sie ist auch in den Herzen gelandet und wird im ganz normalen Wissenschaftsalltag selbstverständlich gelebt. Anstelle des „Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen“ gibt es nun ein Büro für das „Gute Leben“.

Und die Wissenschaft hängt nicht im luftleeren Raum; sie ist eingebettet in die Gesellschaft und die ganze Welt. Gleichsam semipermeable Wände verbinden die Forschungslandschaft mit dem Außen: Die Wissenschaft kümmert sich um die Probleme der Welt, generiert Lösungen für ein gutes Leben insgesamt und ist offen für das Rundherum, die Kommunikation funktioniert nach Innen und nach Außen.



Der Output ist riesig, innovative Ideen sprießen und Österreich arbeitet sich an die Spitze im internationalen Binnenraum des Wissens vor.

4.2 Sukkus der Visionen

In den Bildern, welche die TeilnehmerInnen von einer zukünftigen geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft entworfen haben, sind vielfältige Veränderungswünsche festgehalten worden. Die Visionen zeugen von einem Unbehagen damit, wie Wissenschaft und Forschung aktuell verstanden, gelebt und normiert werden. Der Wunsch nach Veränderung der Strukturen, der Praxen sowie der Haltungen aller beteiligten AkteurInnen zieht sich wie ein roter Faden durch die Bilder. Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ebenso wie von Diversitätsgerechtigkeit ist ein wesentlicher

Ansatzpunkt für einen als notwendig erachteten Strukturwandel, der Kulturwandel bedingt und befördert.

Zugleich wird deutlich, dass das hegemoniale aktuelle Verständnis von Wissenschaft und Forschung sowie deren gelebter Praxis diskussions- und fragwürdig geworden ist. Transparenz, Inklusion, Vernetzung, grenzüberschreitende Kommunikation und ein barriere- und hierarchiefreier Dialog sowie gesellschaftliche Verantwortung mit Sinn- und Nutzenstiftung prägen die Visionen einer neuen Wissenschaftskultur. Hand in Hand damit erteilen die befragten ExpertInnen einer autokratischen, auf Konkurrenz basierenden, alte Normen und Strukturen reproduzierenden Wissenschaft und Forschung eine Absage, will man das Ziel einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungskultur ernsthaft verfolgen.

Wissenschaft und Forschung haben sich als gesellschaftliches Gut den brennenden globalen Fragen unserer Welt zu stellen und von der „l'art pour l'art"- Haltung Abschied zu nehmen. Wissenschaftliches Arbeiten soll wieder Spaß machen können und dürfen, Lust auf neue Entdeckungen, auf Risikoforschung sowie auf ein insgesamt gutes Leben im Wissenschaftsbetrieb für alle wird hier visionär entworfen. Dies bedeutet, dass auch die bislang dominanten Bewertungen von „guter Wissenschaft und Forschung" von Grund auf zu überdenken sind. Das hierarchische Verständnis und dessen gelebte Praxis in Wissenschaft und Forschung ist zu verabschieden. Es geht um Inklusion, um hierarchiefreie und gleichwertige Positionierung und Finanzierung der verschiedenen Institutionen und Produktionsstätten des Wissens zum Nutzen gesellschaftlicher Entwicklung. Es geht um die Schaffung kommunizierender „Gefäße" in alle möglichen Richtungen: zwischen den Institutionen, zwischen den Disziplinen, zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Feldern, regional, national und international.

Und es geht um den Entwurf völlig neuer und nachhaltiger Karrieremodelle, die es ermöglichen, als WissenschafterIn oder ForscherIn ein Berufsleben lang produktiv zu wirken. Wissenschaftliches Arbeiten hat mit privaten Verpflichtungen und Interessen vereinbar zu sein, und dies entlang der verschiedenen Lebensphasen und quer über alle Lebenslagen. Die Forderung, endlich wieder der Qualität wissenschaftlichen Arbeitens den Vorzug gegenüber Quantität zu geben, unterstützt diese Neuausrichtung von Wissenschaft und Forschung.

4.3 Anschlussfähigkeit der Visionen

Die in den Workshops entwickelten Visionen einer geschlechtergerechten Wissenschaft und Forschung im Jahr 2025 scheinen auf den ersten Blick einen fundamentalen Wandel zu verlangen, wie es eine Teilnehmerin formuliert hat „es soll kein Stein auf dem anderen bleiben". Auf den zweiten Blick relativiert sich dieses Bild jedoch dahingehend, dass primär

die Rahmenbedingungen unter denen Frauen und Männer Wissenschaft und Forschung betreiben hinterfragt werden und hier zum Teil weitreichende Veränderungen als erforderlich gesehen werden. Doch bleiben die zentralen Institutionen unhinterfragt. So werden beispielsweise die Sektoren der Wissenschafts- und Forschungslandschaft (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Akademien, außeruniversitäre Forschungsinstitute, industrielle Forschung) nicht in Frage gestellt, wohl aber die Durchlässigkeit zwischen den Sektoren als zentrales Thema formuliert. Auch wird davon ausgegangen, dass die Disziplinen weiterhin relevant sind, wiewohl die Hierarchisierung der Disziplinen problematisiert wird. Ebenso wird die dreigliedrige Struktur des Studiums nicht in Frage gestellt, insbesondere das Doktorat als Eintrittserfordernis in eine Beschäftigung in Wissenschaft und Forschung. Und auch die Habilitation als Qualifikationsanforderung wird in einigen Workshops gar nicht, in anderen nur sehr indirekt thematisiert – insbesondere durch die Forderung nach Anerkennung von Qualifikationen, die außerhalb der Universitäten gewonnen wurden.

Aufgrund der Formulierung des Arbeitsauftrags in den Workshops waren die Visionen auf Wissenschaft und Forschung als Beschäftigungsfeld fokussiert und damit auf eine mittelfristige Perspektive (2025). Dies hat – wie auch angestrebt – dazu beigetragen, dass keine Utopien formuliert, sondern Szenarien entwickelt wurden, wie das bestehende System adaptiert werden kann. Durch die Fokussierung auf den Beschäftigungsaspekt wurden bestimmte Bereiche, von deren Thematisierung wir im Vorfeld ausgegangen waren, kaum angesprochen – vermutlich weil sie von den TeilnehmerInnen an den Visionsworkshops nicht als zentrale Bestandteile ihres Beschäftigungsfeldes gesehen werden. Zu den Themen, die nicht oder kaum angesprochen wurden, zählen u.a. Lehre und Studienbedingungen. Dies überrascht insofern, als die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden an den Workshops nicht nur in der Forschung, sondern auch in der Lehre tätig ist – entweder als Universitätsangehörige, FH-Lehrende oder als externe LektorInnen. Dies verdeutlicht wohl mehr den Stellenwert von Lehre im Aufgabenprofil der Teilnehmenden als die Bedeutung der Lehre für die Entwicklung zu einer geschlechtergerechten Wissenschaft und Forschung. Gender als Querschnittsthema in Wissenschaft und Forschung wird jedoch in allen Visionen thematisiert und als wesentliches Charakteristikum einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungskultur gesehen.

Abgesehen von diesen nicht hinterfragten Aspekten von Wissenschaft und Forschung fällt aber auch auf, dass die Visionen sich nicht nur auf Wissenschaft und Forschung an sich beziehen, sondern so etwas wie „Gutes Leben“ im Allgemeinen thematisieren. Dies betrifft beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf/Studium mit anderen Lebensbereichen, insbesondere Betreuungspflichten, und die Forderung nach einer gesamtgesellschaftlichen Arbeitszeitreduktion zur Erhöhung der Lebensqualität (Stichwort: gesundes Arbeiten). Diese Teile der Visionen könnten auch in jedem anderen Berufsfeld gezeichnet werden. In weiterer Folge spiegelt sich dies auch im formulierten Handlungsbedarf wieder, als einerseits

Handlungsempfehlungen formuliert werden, die sich auf Wissenschaft und Forschung beziehen, und andererseits gesamtgesellschaftliche Themen angesprochen werden.

5 Handlungsfelder aus den Visionsworkshops

Im Folgenden werden die verschiedenen Handlungsansätze und -richtungen aus den vier Visionsworkshops im Einzelnen dargestellt. Wir haben sie insgesamt zehn großen Themenbereichen zugeordnet. Am Beginn jedes Themenbereichs findet sich eine Kurzzusammenfassung, in welche Richtung die jeweils beschriebenen Handlungsansätze zielen. Dann erfolgt die konkrete Beschreibung aller Handlungsansätze, die einen unterschiedlichen Detailierungsgrad aufweisen, wobei hier auch jeweils – in unterschiedlich ausführlicher Form – die Begründungen wiedergegeben werden, welche die TeilnehmerInnen im Rahmen der Workshops genannt haben. Anzumerken ist, dass es zwischen den verschiedenen Themenbereichen Überschneidungen bzw. Nahtstellen gibt.

5.1 Strategische Planung der künftigen Wissenschafts- und Forschungspolitik unter systematischer Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsgerechtigkeit

Die Frage, wie Gleichstellungsziele systematisch das Handeln der Organisationen und der AkteurInnen im Bereich von Wissenschaft und Forschung anleiten könnten, wurde in allen Visionsworkshops intensiv diskutiert. Hier wurden verschiedene Metamaßnahmen angeregt.

<u>Wissenschaftsleitbild:</u> Insgesamt sollte ein österreichisches Wissenschaftsleitbild entwickelt werden, das den Rahmen für die öffentliche Finanzierung von Wissenschaft und Forschung bildet und den gesamten Wissenschafts- und Forschungssektor umfasst. Dabei sollten, wie auch in der Europäischen Forschungsstrategie, die gesellschaftliche Relevanz von Wissenschaft und Forschung im Mittelpunkt stehen und verbindliche Grundprinzipien für Forschungsfinanzierung formuliert werden (z.B. Gleichstellungsorientierung bzw. Diversitätsgerechtigkeit, Nachhaltigkeit).



Umfassender Hochschulplan: Der weiteren Entwicklung des Hochschulsektors sollte eine strategische Planung zugrunde gelegt werden, die explizit alle Teilbereiche des öffentlichen Hochschulsektors umfasst (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen). Ein umfassender Hochschulplan sollte die derzeit unabhängig voneinander entwickelten Fachhochschulentwicklungsplan und Universitätsentwicklungsplan zusammenführen und die anderen Sektoren einbeziehen. Dieser umfassende Hochschulplan sollte einer systematischen Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeitsprüfung unterzogen werden.

Professionelle Wissenschaftsmanagementausbildung: Die Bedeutung von Management wird in allen Bereichen des Wissenschafts- und Forschungssektors immer größer. In den Workshops wurde darauf hingewiesen, dass traditionelle Managementausbildungen in vielen Bereichen nicht oder nur mangelhaft mit Wissenschaftsstrukturen kompatibel sind. Hier gilt es, spezielle Curricula zu entwickeln. Ein integraler Bestandteil sollte auch hier die systematische Berücksichtigung von Gender- und Diversitätskriterien darstellen. Entsprechende Qualifikationen sind im Bewerbungsverfahren nachzuweisen (siehe auch Abschnitt 4.9).

5.2 Finanzierung von Wissenschaft und Forschung

Die Finanzierung von Wissenschaft und Forschung bildete ein zentrales Thema in allen Workshops. Dabei ging es neben der Ausweitung der Mittel für Wissenschaft und Forschung bzw. der Rücknahme von Sparmaßnahmen um Fragen der Verteilungsgerechtigkeit und der Ausgestaltung des Vergabeprozesses. In diesem Zusammenhang wurde auch die Neuformulierung von Bewertungskriterien für Forschungsarbeit und wissenschaftliche Exzellenz diskutiert. Als Ziel wurde formuliert, dass die vorhandenen Mittel für Wissenschaft und Forschung sowohl geschlechtergerecht als auch zwischen den Disziplinen gerecht verteilt werden.

Ausweitung der Mittel für Wissenschaft und Forschung: Gefordert wurde eine massive Erhöhung der Mittel für Wissenschaft und Forschung, die Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen gleichermaßen zugute kommen soll. Konkret vorgeschlagen werden eine gesetzlich festgeschriebene Widmung eines festzulegenden Prozentsatzes des BIP für Wissenschaft und Forschung sowie die Einrichtung eines sektorenübergreifenden Topfs für Wissenschaft und Forschung, der durch eine Unternehmensabgabe gespeist wird. Die Forderungen sind auch als Antwort auf wahrgenommene bzw. befürchtete Sparmaßnahmen im Bereich Bildung, Wissenschaft und Forschung formuliert worden.



Zusätzliche Mittel für inter-/transdisziplinäre und partizipative Forschung: Es wird betont, dass ein eingefordertes anderes Wissenschaftsverständnis (siehe auch Abschnitt 5.10) nicht von alleine entstehen kann, sondern gezielt aufgebaut werden muss. Dafür wird die Einrichtung eigener Schwerpunkte im Bereich der inter- und transdisziplinären Forschung in Forschungsförderungsorganisationen vorgeschlagen. Weiters könnten zusätzlich spezifische Fördertöpfe mit diesen Schwerpunkten geschaffen werden, wie z.B. im Rahmen der Hochschulraum-Strukturmittel außerhalb der Forschungsfinanzierungsinstitutionen („Hochschulmilliarde“).

Verteilungsgerechtigkeit zwischen Disziplinen: Die Verteilungsgerechtigkeit zwischen den Disziplinen wurde in unterschiedlichen Kontexten thematisiert. So wurde beispielsweise gefordert, dass allen Disziplinen gleichermaßen der Zugang zu Fördergeldern offen steht. Es wurde die Ausweitung der Drittmittelprogramme auf alle Disziplinen bzw. die gleiche Bewertung aller Disziplinen bei der Mittelvergabe angeregt. Die Konsequenz davon ist, dass die Dominanz von männerdominierten Bereichen in der Drittmittelforschung zurückgeht.

Transparente und gleichstellungsorientierte Mittelvergabe: Im Hinblick auf die Vergabe von Fördermitteln wird zum einen die Adaptierung des Review-Verfahrens und der Kriterien für die Qualitätsbeurteilung gefordert. Dabei steht die Verankerung von verpflichtenden Gender-Kriterien im Vergabeverfahren im Vordergrund. Damit ist nicht nur die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Teams gemeint, sondern auch, dass Gender-Aspekte in alle Forschungsvorhaben zu integrieren und im Antragsprozess explizit zu machen sind. Die Erfüllung derartiger Ansprüche sollte als KO-Kriterium für Förderanträge gehandhabt werden. Zum anderen wird eine Erhöhung der Transparenz von Entscheidungen gefordert (im Sinne einer Nachvollziehbarkeit von Begründungen für Entscheidungen).

Entwicklung alternativer Bewertungskriterien: Betont wird, dass bei der Beurteilung von wissenschaftlicher Exzellenz stärker auf Qualität als auf Quantität abgestellt werden sollte, wobei inter-/transdisziplinäre Kooperationen bzw. Zugänge als besondere Qualitätsmerkmale gewertet werden. Die aktuell verwendeten Kriterien für die Beurteilung von wissenschaftlichem Output – von Individuen, Institutionen oder Forschungsprojekten – werden als nicht tauglich bezeichnet, da sie überwiegend quantitativ ausgerichtet sind, Ressourcen binden und wenig aussagen. So wird beispielsweise von einer „Indikatormania“ und einem „Formularhype“ sowie vom „Drittmittelmythos“ gesprochen. Kritisiert wird auch die Fokussierung auf die (ökonomische) Verwertbarkeit bei der Finanzierung von Wissenschaft und Forschung, da damit beispielsweise für GeisteswissenschafterInnen der Zugang zu Ressourcen erschwert wird.

Förderung von Institutionen an Gleichstellung binden: Weiters wird gefordert, dass die Finanzierung von Universitäten und Forschungseinrichtungen insgesamt, aber auch innerhalb der Institution vom Stand der Gleichstellung abhängig gemacht wird. Je ausgewogener eine Institution im Hinblick auf die Zusammensetzung ihrer Mitglieder nach

Gender- bzw. Diversitätskriterien ist, desto mehr Mittel soll sie erhalten. Umgekehrt soll das Nichterreichen von Gleichstellungszielen finanzielle Einbußen nach sich ziehen, konkret wird die Entwicklung eines Bonus-Malus-Systems vorgeschlagen. Kennzahlen für Gleichstellung sollten verstärkt als Steuerungsinstrumente für die Finanzierung von Institutionen herangezogen werden. Gleichstellung wird dabei in einem umfassenden Sinn verstanden (im Hinblick auf Geschlecht, soziale Herkunft und weitere Diversitätsmerkmale).

Konsequente Umsetzung von Gender-Budgeting: Gefordert wird ein transparentes und strenges Gender-Budgeting in der Ressourcenverteilung sowie die Berücksichtigung der Gender-Budgeting-Grundsätze bei Einsparungen bzw. Streichungen von Subventionen und Projekten.

Zugang zu Ressourcen: Letztlich ist – durch all diese beschriebenen Maßnahmen unterstützt – sicherzustellen, dass alle im Wissenschafts- und Forschungssektor tätigen Personen – dies unabhängig von Geschlecht oder anderen sozialen Kriterien wie Behinderungen, soziale Lage, Herkunft – einen barrierefreien und gleichen Zugang zu Ressourcen wie Zeit, Geld, Infrastruktur oder Kompetenzerwerb haben.

5.3 Beschäftigungs-, Laufbahn- und Karrieremodelle

Die Entwicklung neuer Karrieremodelle als Alternative zu dem traditionellen akademischen Karriereweg, der linear verläuft und im Erfolgsfall zu einer Professur führt, wird aus mehreren Gründen als wichtig bezeichnet. Es geht hier um die Vermeidung eines akademischen Proletariats, um die Förderung der Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Sektoren, um die Ausdifferenzierung und Neubewertung unterschiedlicher Funktionen in Wissenschaft und Forschung im Sinne von Karrierewegen (z.B. im Wissenschafts-management). Mit einer derartigen Ausdifferenzierung ergibt sich die Notwendigkeit der Neuformulierung von Bewertungskriterien für wissenschaftliche Exzellenz. Ziel ist es, sich von der Idee zu verabschieden, dass Unsicherheit zu Höchstleistungen anspornt und ein Bild von wissenschaftlicher Karriere zu etablieren, das Aufwärts- und Seitwärtsbewegungen erlaubt und dabei existenzsichernd bleibt.



Existenzsichernde Beschäftigung: Der Abbau prekärer Beschäftigung wird in allen Workshops thematisiert, wobei insbesondere die kurz befristeten Verträge mit nicht existenzsicherndem Einkommen und die zunehmende Zahl an WissenschafterInnen, die als Einpersonenunternehmen (EPU) tätig sind, problematisiert werden. Umgekehrt wird die

Entwicklung bzw. der Ausbau gut bezahlter *staff-scientist*-Stellen und die Verlängerung von Verträgen bei positiv evaluierter Leistung gefordert.

Durchlässigkeit zwischen den Sektoren: Der Wechsel zwischen den Sektoren, z.B. zwischen Universität, Fachhochschule, außeruniversitärer oder industrieller Forschung, sollte karriereförderlich und nicht mit einem Nachteil verbunden sein. Es geht auch darum, die Durchlässigkeit zwischen den Sektoren aktiv zu fördern, indem beispielsweise bei der Personalrekrutierung gezielt Personen aus anderen Sektoren angesprochen werden. Dies würde nicht nur eine Erweiterung der Karrieremöglichkeiten von WissenschafterInnen und Forschenden bedeuten, sondern auch Wissenschaft und Forschung inhaltlich bereichern (siehe auch Abschnitt 5.10).

Abschied von traditionellen Karrierenormen: Die Habilitation als Teil des traditionellen wissenschaftlichen Karriereverlaufs, welche für Frauen schwerer als für Männer zu erreichen ist, scheint als de facto immer noch unabdingbare Qualifikationsanforderung für Professuren verstärkt diskussionswürdig geworden zu sein. Darüber hinaus wird kritisiert, dass aktuelle Qualitätskriterien, die zur Bewertung von wissenschaftlicher Exzellenz herangezogen werden, primär auf Quantität abstellen und nicht auf Qualität. Auch fehlt es an adäquaten Kriterien zur Beurteilung von Managementkompetenzen (insbesondere wenn die Leitung im Team erfolgt) und inter-/transdisziplinärem Arbeiten.

Positive Bewertung von alternativen Karrieren und zivilgesellschaftlichem Engagement: Die Durchlässigkeit zwischen den Sektoren soll nicht nur gezielt durch entsprechende Ausschreibungen u.ä. gefördert werden. Sie sollte auch zu einer positiven Bewertung von alternativen Karrieren und zivilgesellschaftlichem Engagement führen. So sollte beispielsweise das Engagement in NGOs oder ein soziales Jahr im Ausland positiv bei der Bewertung von CVs zu Buche schlagen und nicht als Karriereunterbrechung oder reduziertes zeitliches Engagement für die Wissenschaft gewertet werden. Dies wird damit begründet, dass Wissenschaft und Forschung von Erfahrungen außerhalb der Wissenschaft/Forschung profitieren – z.B. durch den Erwerb von sozialen Kompetenzen sowie den konstruktiven Umgang mit anderen Kulturen und Perspektiven (siehe auch Abschnitt 5.10). Diese Bereicherung sollte nicht nur sichtbar gemacht, sondern auch wertgeschätzt werden.

(Vorübergehende) Spezialisierung ermöglichen: Durchlässigkeit wird nicht nur zwischen den Sektoren, sondern auch im Hinblick auf den Wechsel zwischen unterschiedlichen Aufgabengebieten gefordert. Je nach Neigung oder Karrierestufe soll die Konzentration auf Lehre, Forschung oder Verwaltung möglich sein, ohne dass damit Nachteile verbunden sind.

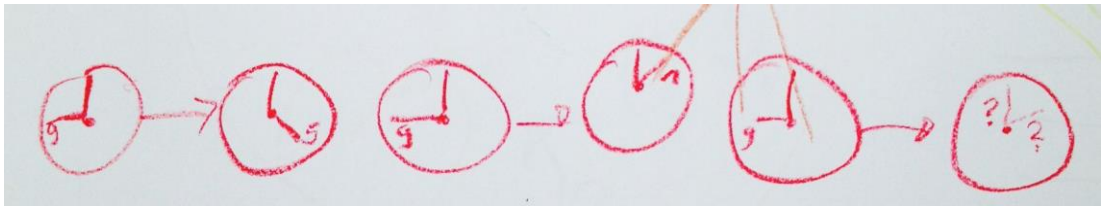
Akademisierung der Ausbildung von KleinkindpädagogInnen: Frühkindlicher Bildung kommt eine zentrale, wenn nicht sogar die wichtigste Bedeutung im Bildungssystem zu. Diesem Umstand sollte endlich Rechnung getragen werden, indem als wesentliche Maßnahme

ehestmöglich die Ausbildung von KleinkindpädagogInnen zu akademisieren ist. Neben besserer Ausbildung würde dies auch bessere Verdienstmöglichkeiten bedeuten und somit zu einer gesellschaftlichen Aufwertung dieses Berufes beitragen. Gender- und Diversitätsgerechtigkeit müssten hier systematisch Berücksichtigung finden.

Role Models: Der immer stromlinienförmigeren Entwicklung unserer Gesellschaft, die sich auch in Wissenschaft und Forschung zunehmend bemerkbar macht (etwa bei den Zulassungsprüfungen für Studierende) etwas entgegenzusetzen, ist ebenfalls ein wichtiger Ansatzpunkt. Hierzu sollten gute praktische Beispiele im Sinn von Role Models im Wissenschafts- und Forschungsbereich öffentlich propagiert werden. Wesentlich hierbei ist, dass Role Models nicht wieder Stereotype werden, d.h. vielfältige Lebensläufe als Role Models anerkannt werden und es damit auch zu einer „Entdramatisierung" von Geschlecht kommt. Diese reichen von der Leiterin einer großen Forschungseinrichtung mit vier Kindern, über Transgenderpersonen in Leitungsfunktionen bis hin zu Menschen, die sich etwa für längere Zeit gesellschaftspolitisch engagiert haben und in dieser Zeit nicht explizit wissenschaftlich tätig waren, indem sie etwa ein Jahr in einer NGO in Indien gearbeitet haben. Aktuell sei es nämlich so, dass gerade solche Aktivitäten in Lebensläufen verschwiegen werden, obwohl sie – auch vor dem Hintergrund von Selbstreflexionsprozessen – von immenser Bedeutung für Werte und Normen und das Verstehen gesamtgesellschaftlicher Verhältnisse sind und gerade dadurch querliegend zum *main/male-stream*-Verständnis von Wissenschaft und Forschung sind.

5.4 Arbeitszeit

Im Zusammenhang mit Arbeitszeit werden drei zentrale Voraussetzungen formuliert, die zu einer Veränderung der Arbeits-, Leistungs- und Anwesenheitskultur führen sollen. Dazu zählen eine Reduktion realer Arbeitszeiten, eine Veränderung der Vollzeitnorm und der damit verbundenen Präsenzkultur sowie die Zulässigkeit unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle.



Reduktion der tatsächlichen Arbeitszeit: Als eines der zentralen Hindernisse für Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung wird die Tatsache gesehen, dass Personen, die exzessive Arbeitszeiten leisten können, eher erfolgreich sein können als Personen, deren zeitliche Verfügbarkeit eingeschränkt ist. Die tatsächliche Reduktion realer Arbeitszeiten wird daher als Voraussetzung für Gleichstellung formuliert. Dabei geht es nicht nur um die Reduktion der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, sondern um eine reale Begrenzung der Arbeitszeit, d.h. das Vermeiden von Mehrarbeit über die vereinbarte

Arbeitszeit hinaus. In diesem Zusammenhang wird auch davon gesprochen, dass Arbeitszeitmodelle „realistisch“ sein sollen, d.h. all jene Tätigkeiten berücksichtigen, die wissenschaftliches Arbeiten umfasst (z.B. Zeiten für Lesen vorsehen).

Generelle Arbeitszeitverkürzung: Ein klares Signal für eine angestrebte Reduktion tatsächlicher Arbeitszeiten wäre eine generelle Arbeitszeitverkürzung, wobei konkret von einer Reduktion auf 35 bzw. 30 Wochenstunden gesprochen wird. Betont wird, dass sich diese nicht auf Wissenschaft und Forschung bzw. Österreich beschränken dürfe, sondern entsprechende Entwicklungen international erfolgen sollten.

„Skandinavisierung“ der Arbeitszeitnorm: Ein zentraler Kritikpunkt ist die Erwartung an WissenschafterInnen und Forschende, rund um die Uhr verfügbar und ansprechbar zu sein. Um Wissenschaft und Forschung für Frauen und Männer gleichermaßen lebbar zu machen, ist die Entwicklung einer neuen Arbeitszeitnorm notwendig, die es erlaubt, die Verfügbarkeit einzugrenzen. Es wird davon gesprochen, dass es zulässig sein muss, zu bestimmten Zeiten nach Hause zu gehen oder am Wochenende nicht arbeiten zu müssen. Konkret wird von einer „Kernarbeitszeit von 10 bis 15 Uhr“ gesprochen, davon, dass keine Netzwerktätigkeiten nach 18 Uhr erfolgen und dass nicht erwartet werden kann, dass jemand außerhalb einer Regelarbeitszeit von 9 bis 17 Uhr verfügbar ist.

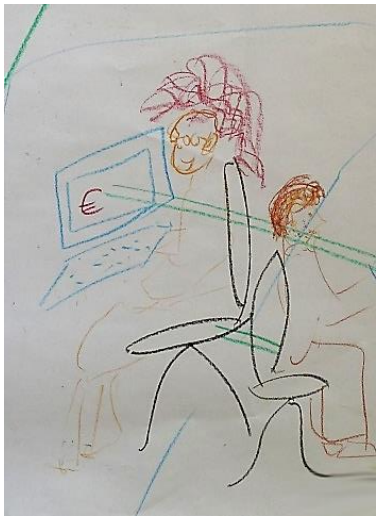
Flexibilität: Innerhalb eines durch Normalarbeitszeit (Gesetz, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) und Arbeitszeitnorm abgesteckten Rahmens soll die individuelle Arbeitszeit den individuellen Bedürfnissen entsprechend flexibel gestaltbar sein. Es geht nicht darum, Personen davon abzuhalten, am Wochenende zu arbeiten, wenn sie dies möchten, sondern darum, eine exzessive Arbeitszeitausweitung durch Abend-, Nacht- oder Wochenendarbeit zu vermeiden.

Vielfalt an Arbeitszeitmodellen: Ein Aufweichen der Vollzeitnorm sollte sich auch in einer Vielfalt an Arbeitszeitmodellen zeigen, die gleichgewichtig nebeneinander stehen und einander im individuellen Lebenslauf lebensphasenspezifisch abwechseln können. Die Zulässigkeit unterschiedlicher Modelle sollte sich bereits bei der Ausschreibung von Positionen zeigen, indem nicht ein konkretes Arbeitszeitausmaß, sondern eine mögliche Bandbreite angegeben wird.

Vermeiden von Teilzeit als Vereinbarkeitsstrategie: Eine generelle Arbeitszeitreduktion wie auch der Abbau exzessiver Arbeiten bzw. eine damit einhergehende Veränderung von Arbeitszeitnormen würde auch die Notwendigkeit einer Teilzeitbeschäftigung aus Vereinbarkeitsgründen reduzieren. Das Entkoppeln von Teilzeitbeschäftigung und der Vereinbarkeitsfrage ist auch Voraussetzung für eine Umverteilung unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Es wird also gefordert, Anreize für klassische Teilzeitbeschäftigung zu reduzieren und Elternteilzeit an eine partnerschaftliche Aufteilung

der Karenz zu koppeln. Statt Wiedereinstiegsmodelle sollen „Dabei-Bleibemodelle“ entwickelt werden, die Eltern in karrieresensiblen Phasen unterstützen.

5.5 Räume



Räume bedeuten im Kontext wissenschaftlichen Arbeitens Verschiedenes. Neben Arbeitsorten, der Arbeitsumgebung und der Raumbeschaffenheit für die Lehre sind hier auch Mobilitätsaspekte sowie Räume für wissenschaftlichen Austausch und Vernetzung relevant. Im Zusammenhang mit dem Arbeitsort wurden auf der einen Seite die Ausgestaltung des konkreten Arbeitsplatzes bzw. die Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes angesprochen. Bei der Wahl des Arbeitsortes wurden der Zwang zur Mobilität und die sich daraus ergebenden Probleme im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben thematisiert. Auf der anderen Seite wurde die Schaffung von Räumen für den Austausch zwischen unterschiedlichen Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen sowie zwischen den Disziplinen gefordert.

Angenehme Gestaltung des Arbeitsumfeldes: Die Arbeitsumgebung (Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld) soll so gestaltet sein, dass in der Wissenschaft „nicht alles mühsam ist“ und „Spaß an der Forschung“ realisiert werden kann.

Örtliche Flexibilität: Aufgrund der technischen Möglichkeiten kann von überall gearbeitet werden, d.h. die Präsenz in der Institution wird zunehmend weniger wichtig. Wo gearbeitet wird, soll von den Forschenden selbst definiert werden können, d.h. festgelegte Anwesenheitszeiten vor Ort werden einhellig abgelehnt.

Orte des Lehrens: Wesentlich ist die Umgestaltung dieser Orte, um neuen Lehr- und Lernformen Platz zu schaffen. Transparenz, Offenheit, Flexibilität und barriere- und hierarchiefreie Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden sind hier zu gewährleisten, um Dialogorientierung umfassend zu ermöglichen.

Reduktion des Mobilitätszwangs: Die aufgrund der technischen Möglichkeiten in zunehmendem Maß bestehenden Flexibilitätsspielräume sollen jedoch nicht dazu führen, dass der Zwang zur Mobilität weiter intensiviert wird. Es wird vielmehr dafür plädiert, die aktuell geforderte Hyper-Mobilität von WissenschafterInnen durch Konzepte zu reduzieren, die mit zunehmend besserer Infrastruktur internationale Vernetzung ohne räumliche Mobilität

ermöglichen. Es wird davon ausgegangen, dass es auch mit weniger Konferenzbesuchen möglich ist, international präsent und vernetzt zu sein.

Räume schaffen für Austausch zwischen Universität und anderen Orten/Institutionen, an denen Forschung betrieben wird: Es wird zum einen das Potential betont, das in einer Kooperation zwischen unterschiedlichen Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen und zwischen unterschiedlichen Disziplinen liegt. Es gilt daher Räume für transdisziplinäre Forschung, Zusammenarbeit und Lehre bereitzustellen bzw. zu schaffen. Zum anderen wird hervorgestrichen, dass sich Wissenschaft und Forschung nur in einem Austausch mit der „Welt außerhalb der Wissenschaft" weiterentwickeln kann. Neue Ideen entstehen nicht nur im Austausch bzw. in Auseinandersetzungen innerhalb der Wissenschaft, sondern vor allem auch außerhalb von Institutionen.

Vernetzungsstrukturen: Gerade in Hinblick auf die nach wie vor zu konstatierende Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung – und hier insbesondere in leitenden Funktionen – kommen frauenspezifischen lokalen, nationalen und internationalen Vernetzungsstrukturen eine ungebrochen große Bedeutung zu. Darüber hinaus braucht es auch die Einbeziehung von sonst benachteiligten Personen – etwa aufgrund von Herkunft oder Beeinträchtigungen – in Netzwerke. Diese Vernetzungsstrukturen können formaler, aber auch informeller Art sein. Auf jeden Fall erfordert die Teilnahme und Teilhabe an diesen Strukturen zeitliche sowie materielle Ressourcen. Diese sind zur Verfügung zu stellen und zu fördern, um den ungebrochen dominanten *old-boys*-Netzwerken strategisch und wirkmächtig zu begegnen.

5.6 Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem



Die Vereinbarkeitsfrage wird nicht ausschließlich im Kontext von (Klein-)Kinderbetreuung gesehen, auch wenn Kinderbetreuung als Thema stark präsent war. Es wird durchgängig darauf hingewiesen, dass es um die Vereinbarkeit von Beruf (Wissenschaft/Forschung, Studium) mit privaten Verpflichtungen (inkl. Pflege) und einem „guten Leben" gehe. Gutes Leben bedeutet, Zeit für Dinge außerhalb der Wissenschaft/Forschung zu haben, wie z.B. für Kultur, Regeneration und Erholung, für politisches oder zivilgesellschaftliches Engagement und soziale Kontakte.

Kinderbetreuungsinfrastruktur: Der generelle Ausbau flächendeckender und qualitätsvoller Kinderbetreuungsinfrastruktur wird als eine der wichtigsten Maßnahmen zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern bezeichnet. Dadurch würde sich Teilzeit aufgrund von Vereinbarkeit mit Kinderbetreuung erübrigen. Konkret geht es um ein flächendeckendes

Angebot für Kinder zwischen 0 und zehn Jahren, das zeitlich flexible und qualitätsvolle Betreuung bietet. Es geht also nicht nur um Krabbelstuben und Kindergärten, sondern auch um Ganztagsschulen oder Schulen mit Ganztagsbetreuung.

Darüber hinaus sollten Modelle entwickelt und umgesetzt werden, wie Kinder fallweise auch in der Nacht betreut werden können. Dies würde einerseits Nachtdienstarbeitende (etwa im medizinisch-wissenschaftlichen Bereich), andererseits KonferenzbesucherInnen mit Betreuungspflichten erheblich unterstützen.

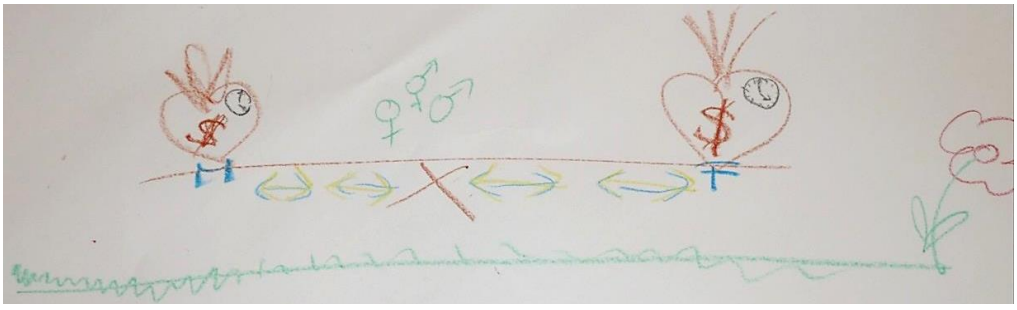
Kinderbetreuung an bzw. in der Nähe von Forschungsstätten: Darüber hinaus wird eine generelle Pflicht von ArbeitgeberInnen, und damit auch von Universitäten bzw. Forschungsinstitutionen, zur Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten betont. Jedes Unternehmen bzw. jede Forschungsinstitution sollte entweder selbst Kinderbetreuung anbieten oder verbindlich mit Angeboten in der Nähe des Arbeitsplatzes kooperieren.

Umverteilung von unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern: Der dritte zentrale Aspekt ist die Umverteilung von unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Diese Umverteilung ist auch durch gesetzliche oder betriebliche Maßnahmen zu unterstützen, die die Väterkarenz aktiv fördern bzw. den Verpflichtungsgrad der Väter erhöhen. Als Ziel wird formuliert, dass sich Mütter und Väter die Karenz teilen (50:50). Doch nicht nur die Väter sollen verpflichtet werden, sich stärker in der Kinderbetreuung zu engagieren. Auch Unternehmen und Wissenschaftseinrichtungen sollen verpflichtet werden, Maßnahmen zur Erhöhung der Väterbeteiligung an Karenzzeiten zu entwickeln.

5.7 Gleichstellungspolitik

Erfolgreiche Gleichstellungspolitik wird primär mit einer ausgeglichenen Repräsentanz der Geschlechter (bzw. anderer Diversitätsdimensionen) auf allen Hierarchieebenen und in allen Bereichen des Wissenschafts- und Forschungssystems assoziiert. Um dieses Ziel zu erreichen, wird ein Punkt besonders thematisiert: ein höherer Verpflichtungsgrad von Gleichstellungspolitik.

Verpflichtende Gender- und Bias-Trainings für Leitungs- und Entscheidungsfunktionen: Die Erhöhung des Verpflichtungsgrades wird durch die Forderung, Gender-Kompetenz als Muss-



Anforderung bei Bewerbungen für Leitungs- und Entscheidungsfunktionen vorzusehen, illustriert. Bestehende Angebote sollen durch eine verpflichtende Teilnahme und die konsequente Berücksichtigung von Gender-Kompetenz bei Auswahlverfahren weiterentwickelt werden.

Ausweitung des Frauenfokus: Im Zusammenhang mit Gleichstellungspolitiken wird eine Ausweitung des Fokus von Frauenförderung auf einen intersektionalen Zugang gefordert. Konkret sollen Geschlecht und andere Diversitätsmerkmale kombiniert und als Grundlage für die Diskussion von Unterrepräsentanz bestimmter Gruppen herangezogen werden.

Quotenregelung: Die Quotenregelung für universitäre Gremien wird ambivalent diskutiert. Auf der einen Seite wird sie als Voraussetzung für eine Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungs- und Leitungsfunktionen gesehen. Auf der anderen Seite wird die aktuelle Umsetzung als „zahnlos“ bezeichnet. Es wird daher auch für die Quotenregelung ein höherer Verpflichtungsgrad eingefordert, konkret werden Sanktionen für die Nichterreichung von Quoten vorgeschlagen. Weiters wird eine Anhebung der geforderten Quote von 40% auf 50% gefordert (budgetäre Konsequenzen) und eine Ausweitung der Quotenregelung auf andere marginalisierte Gruppen angeregt.

Verpflichtende Gleichstellungspolitik an FHs: Die Anforderungen an Gleichstellungspolitik für den FH-Sektor sollen an den für Universitäten geltenden Status Quo angeglichen werden. Zentral dabei ist den Verpflichtungsgrad bestehender Regelungen zu verstärken (z.B. Quotenregelung) und einen den Universitäten vergleichbaren verpflichtenden Policy-Mix einzuführen (Frauenförderungsplan, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Koordinationsstelle etc.).

Gleichstellungspolitik als multidimensionaler Ansatz: Die Konzipierung von Gleichstellungspolitik im Bereich Wissenschaft und Forschung muss einen mehrdimensionalen Ansatz verfolgen, der neben der Präsenz von Frauen (bzw. anderer Diversitätsgruppen) auch die Veränderung von Forschungsinhalten anstrebt. Dies wird insbesondere für jene Bereiche betont, die nicht einen den Universitäten vergleichbaren Stand an Gleichstellungsmaßnahmen aufweisen.

Weiterführung von Individualförderungen: Individualförderungen wie Mentoringprogramme, Stipendien oder andere gezielte Fördermaßnahmen für an Universitäten unterrepräsentierte Gruppen (definiert über Migrationshintergrund, bildungsferne Herkunft), wie z.B. Kinderuniversitäten, werden als wichtiger Teil eines Maßnahmenbündels im Bereich Gleichstellung genannt. Als wichtiger Punkt für die Weiterentwicklung von Individualförderungen wird die Abkehr vom Defizitcharakter der Frauenförderung und des damit verbundenen stigmatisierenden Effekts genannt.

Einbeziehung und Commitment aller Akteursgruppen: Für eine erfolgreiche Umsetzung der bestehenden Gleichstellungspolitiken wird als zentral angesehen, dass in allen Institutionen (z.B. universitären sowie außeruniversitären Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen, Forschungsförderungseinrichtungen, für Wissenschafts- und Forschungspolitik zuständige Bundes- und Landesstellen) die jeweils formulierten Gleichstellungszielsetzungen von allen AkteurInnen akzeptiert, unterstützt und in ihrem Tätigkeitsbereich aktiv verfolgt werden. Es wird davon gesprochen, dass „Gleichstellung in allen Köpfen verankert ist", „Gleichstellung für alle Leitungspersonen Priorität hat" und es auch gelingt, Männer in den Prozess einzubeziehen.

Geschlechtergerechte Sprache: Es wird immer wieder thematisiert, dass die Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache nach wie vor nicht realisiert ist und dass es in diesem Kontext gezielter unterstützender Maßnahmen bedürfe. Unklar bleibt allerdings, welche Maßnahmen konkret erfolgversprechend wären.

Einkommensgleichheit und -transparenz: Handlungsbedarf wird insbesondere im Zusammenhang mit dem Abbau des Gender Pay Gaps gesehen, wobei die Herstellung von Einkommenstransparenz als Voraussetzung für die Diskussion von Einkommensunterschieden formuliert wird. Insbesondere im Zusammenhang mit der Anrechnung von Vordienstzeiten besteht Handlungsbedarf.

5.8 Kompetenzaufbau – Gender und Diversität



Der im Zusammenhang mit Gleichstellungspolitik bereits angesprochene höhere Verpflichtungsgrad prägt auch die Diskussion rund um den Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz unter allen AkteurInnen, insbesondere aber für Personen in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen in Wissenschaftseinrichtungen (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen) sowie Forschungsförderungseinrichtungen. Konkret werden drei Bereiche angesprochen, in denen Gender-Kompetenz aufgebaut werden muss und als Querschnittsmaterie zu verankern ist: Personalauswahl, Lehre und Forschung. Als die große Gefahr in diesem Bereich wird gesehen, dass zwar zusätzliche Bürokratien (formale Hürden) geschaffen werden, sich die Realität aber nicht verändert (da es nicht zu einer Reflexion von Alltagspraxen kommt). D.h., es gilt gezielt eine entsprechende Reflexionsfähigkeit aufzubauen und umzusetzen.

Gender-/Diversitätskompetenz als Kriterium bei der Personalauswahl: Bei der Ausschreibung und Auswahl von KandidatInnen für Leitungs- und Entscheidungsfunktionen wie auch in allen anderen Personalentscheidungen soll der Nachweis von Gender-/Diversitätskompetenz als unabdingbares Qualifikationskriterium gefordert werden. BewerberInnen müssen Gender-Kompetenz nachweisen, z.B. durch Expertise in Gender-Studies oder durch die Teilnahme an Trainingsmaßnahmen. So wird konkret davon gesprochen, das Bias-Training für Berufungskommissionsmitglieder verpflichtend vorzusehen oder bei der RektorInnenwahl Gender-Kompetenz als Muss-Kriterium heranzuziehen.

Gender-/Diversitätskompetenz in der Lehre: Gefordert wird zum einen die Integration von Gender-Studies als verpflichtender Bestandteil aller Curricula. Dies soll nicht nur durch die Schaffung von Gender-/Diversitäts-Pflichtlehrveranstaltungen, sondern auch durch die Schaffung von Professuren mit Gender-/Diversitäts-Fokus in allen Disziplinen erreicht werden. Zum anderen ist eine Veränderung des Unterrichts dahingehend notwendig, dass Rollenstereotype reflektiert bzw. abgebaut werden. Dies wird insbesondere im Zusammenhang mit der Ausbildung von Lehrkräften und KindergartenpädagogInnen thematisiert.

Gender-/Diversitätsaspekte in der Forschung: Die Verankerung von Gender-/Diversitätsaspekten in der Forschung sollte gezielt durch die Vergabe von Fördergeldern vorangetrieben werden. Es wird gefordert, dass alle Forschungsvorhaben ihre Gender-Relevanz offen legen müssen, nachgewiesenermaßen Gender-Kompetenz im (Projekt-) Team verankert ist und dies auch in der Umsetzung des Forschungsvorhabens realisiert wird. Dies erfordert nicht nur den Aufbau von Gender-/Diversitätskompetenz in Forschungsförderungseinrichtungen, sondern auch eine Neuausrichtung des Peer-Review-Verfahrens bzw. die Entwicklung von Alternativen zum Peer-Review-Verfahren.

5.9 Management

Bestehende Managementstrukturen im Bereich Wissenschaft und Forschung werden in allen Workshops massiv in Frage gestellt. Dabei stehen folgende Aspekte im Vordergrund:

Neue Entscheidungsstrukturen an Universitäten – Faculty-Modell: Es wird durchgängig das bestehende Kuriensystem als Hindernis für Gleichstellung gesehen, da damit hierarchische Strukturen verbunden sind. Neue Entscheidungsstrukturen, die das bestehende Kuriensystem ersetzen, sollen alle Universitätsangehörige gleichermaßen repräsentieren und die bestehende Dominanz der ProfessorInnen in Entscheidungsgremien reduzieren.

Leitung im Team: Entscheidungsfunktionen sollen nicht mehr von Einzelpersonen, sondern von Teams ausgeübt werden, d.h. Teams ersetzen autokratische EntscheidungsträgerInnen. In der Zusammensetzung dieser Teams sollte Geschlecht keine Rolle mehr spielen, da es darum geht, die am besten qualifizierten Personen in diese Teams aufzunehmen. Mit der Leitung durch Teams sind auch andere Kriterien für die Beurteilung von Leistungen zu entwickeln, da Leistung nicht mehr Einzelpersonen, sondern Teams zugerechnet wird.

Professionelles Wissenschaftsmanagement: Für Leitungsfunktionen sind konkrete Anforderungsprofile zu formulieren, die auch Gender-Kompetenz berücksichtigen. Ziel ist es, Wissenschaftsmanagement als ein Berufsfeld mit spezifischen Ausbildungsgängen, die gezielt Managementkompetenz für den Bereich Wissenschaft und Forschung aufbauen, zu etablieren. Das Vorhandensein der entsprechenden Qualifikationen ist im Bewerbungsverfahren nachzuweisen, insbesondere bei der Bestellung von Angehörigen des Universitätsmanagements.

Anerkennung der Mitwirkung an Managementaufgaben: Die Übernahme von Funktionen im Management von Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen ist gleichgewichtig anderer Aufgabengebiete von WissenschafterInnen anzuerkennen und zu entlohnen. Die ehrenamtliche Mitarbeit in Managementaufgaben wird problematisiert, da diese im Vergleich zu anderen Aufgabengebieten (z.B. Forschung, Publikation) weniger wertgeschätzt wird und nicht gleichverteilt ist (so leisten z.B. aufgrund der Quotenregelung Frauen überproportional viel Gremienarbeit).

Hierarchiefreie Kommunikation: Im Zusammenhang mit der Governance von Universitäten wird auch die Schaffung neuer Kommunikationsformen angeregt, die eine gleichberechtigte Beteiligung aller institutioneller Hierarchieebenen erlaubt und diese vernetzt. Gefordert wird aber auch eine gleichberechtigte Kommunikation zwischen Universitäten und anderen Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen sowie zwischen unterschiedlichen Disziplinen.

5.10 Wissenschaft und Gesellschaft

Um Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung voranzutreiben ist die Entwicklung eines





neuen Wissenschaftsverständnisses notwendig. Dabei werden drei thematische Schwerpunkte gesetzt: der Abbau von Hierarchien in der Wissenschaft, die Förderung der Durchlässigkeit zwischen unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen sowie die stärkere Vernetzung von Wissenschaft und Gesellschaft.

Abbau von Hierarchien: Der Abbau von Hierarchien in der Wissenschaft wird in unterschiedlichen Kontexten gefordert. Zum einen geht es um die Ermöglichung eines gleichberechtigen Austausches zwischen WissenschafterInnen unabhängig von ihrer Position im Wissenschaftsbetrieb (Abbau der Dominanz der Professuren), aber auch zwischen Disziplinen (*hard* versus *soft sciences*). Damit verbunden wird auch ein Abbau von Zugangsbarrieren zum Wissenschaftssystem, die sich für Frauen in der gläsernen Decke niederschlagen und zur Unterrepräsentanz von bildungsfernen Gruppen an Universitäten führen.

Durchlässigkeit zwischen Forschung an Universitäten und außerhalb der Universitäten: Die Durchlässigkeit zwischen den Wissenschaftssektoren wird nicht nur im Zusammenhang mit Karriereoptionen von WissenschafterInnen, sondern auch im Zusammenhang mit der Entwicklung eines neuen Wissenschaftsverständnisses thematisiert. Es geht darum, einen gleichberechtigten Austausch zwischen universitärere Forschung und Forschung, die in anderen Settings stattfindet, zu ermöglichen und dies als Qualitätskriterium wahrzunehmen. Damit verbunden ist auch die Forderung nach inter-/transdisziplinärer Forschung.

Vernetzung von Wissenschaft und Gesellschaft: Betont wird die Vorstellung, dass Wissenschaft und Gesellschaft stärker voneinander profitieren könnten bzw. gesellschaftliche Bedürfnisse und Problemstellungen verstärkt in wissenschaftliche Auseinandersetzungen Eingang finden sollten. Es wird von Universitäten gefordert, sich verstärkt ihrem gesellschaftlichen Auftrag zu widmen und Wissenschaft weniger stark an ihrer ökonomischen Verwertbarkeit, sondern stärker darauf auszurichten, dass sie nachhaltig sowie kinder-, user- bzw. konsumentInnenfreundlicher ist. Es wird davon ausgegangen, dass eine stärkere Vernetzung von Wissenschaft und Gesellschaft auch zu einer höheren Wertschätzung von Wissenschaft durch die Gesellschaft führt und mit dieser gesellschaftlichen Wertschätzung auch die Bereitschaft steigt, Geld in Wissenschaft und Forschung zu investieren. Dies gilt für die Natur- und Ingenieurswissenschaften ebenso wie für die Geistes, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie insbesondere für Etablierung inter- und transdisziplinärer Forschung. Unterstützend könnten hier Marketingkampagnen wirken,

durch die der große gesellschaftliche Wert von Wissenschaft und Forschung für eine egalitäre, inklusive Gesellschaft einfach vermittelt wird. Dieser Bedarf wird insbesondere auch im Zusammenhang mit Feminismus bzw. feministischer Forschung formuliert. Konkret wird gefordert, dass durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Marketing die Auseinandersetzung mit Gleichstellungsthemen und feministische Diskussionen unterstützt werden. Es gilt, den Mehrwert einer reflektierten Auseinandersetzung mit (geschlechtsspezifischen) Normen und Rollen einer breiten Öffentlichkeit zu vermitteln.

Eine verstärkte Verbreitung wissenschaftlicher Information hat auch die „Open Access"-Bewegung im Sinn, die einen freien Zugang zu wissenschaftlicher Literatur im Internet und eine weitestgehend freie Nach- und Weiternutzung forciert. Gleichzeitig wird damit der Abbau von Barrieren und Hierarchien vorangetrieben, um vor allem jüngeren Generationen und dem wissenschaftlichen Nachwuchs größere Chancen auf Wissens- und Kompetenzerweiterung einerseits, als auch Öffentlichkeit und Diskussion andererseits zu bieten.

Barrierefreier Zugang zu Bildung generell und damit auch zum Studium: Ein barrierefreier Zugang zu Bildung bzw. Studium wurde zum einen in baulicher Hinsicht thematisiert, aber auch im Hinblick auf soziale Herkunft. Als eine Voraussetzung für Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung wurde der Abbau von sozialen Selektionsmechanismen im Schulbereich formuliert. In diesem Kontext wurde auch die Bologna-Reform thematisiert, die nach Einschätzung der TeilnehmerInnen zu einer Verstärkung von Barrieren im Bildungszugang und einer Einschränkung der Individualität in der Bildung führte.

Im Zusammenhang mit einer gesellschaftlichen Neubewertung von Wissenschaft und Forschung wird auch eine generelle Neubewertung von Arbeit gefordert, die zu einer vergleichbaren Wertschätzung von akademischer und manueller Arbeit führt.

6 Handlungsempfehlungen

Die im Folgenden formulierten Handlungsempfehlungen wurden auf Basis der Ergebnisse der Visionsworkshops und Denkwerkstätten entwickelt. An dieser Stelle wird nochmal in Erinnerung gerufen, dass bewusst Personen eingeladen wurden, die genderaffin sind und aus dieser Perspektive heraus das bestehende System kritisch reflektieren. Die Handlungsempfehlungen bilden einen unterschiedlichen Zeithorizont ab (kurz-, mittel- und langfristig umsetzbare Vorhaben) und sprechen unterschiedliche Zielgruppen an. Unmittelbarer Adressat der Handlungsempfehlungen ist das BMWFW als Auftraggeber dieser Studie, auch wenn die Umsetzungsverantwortung für einige der genannten Handlungsempfehlungen bei mehreren AkteurInnen liegt. Die Handlungsempfehlungen sind stets sektorenübergreifend gedacht, d.h. unabhängig von der ministeriellen Zuständigkeit sind z.B. Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen sowie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gemeint. Wir gehen davon aus, dass eine Weiterentwicklung in Richtung eines Kulturwandels erfordert, die genannten Handlungsfelder parallel anzugehen und an mehreren „Fronten“ gleichzeitig aktiv zu werden. Eine erfolgreiche Auseinandersetzung mit den genannten Herausforderungen erfordert auch, dass Ressourcen bereitgestellt werden.

6.1 Weiterentwicklung des bestehenden Policy Mix

Eine Reihe der in Visionsworkshops erarbeiteten Handlungsfelder sind durch die Forderung charakterisiert, den Verpflichtungsgrad des bestehenden Policy Mix zu erhöhen. Es geht also nicht primär darum, neue und zusätzliche Maßnahmen zu entwickeln, sondern bestehende Maßnahmen stärker verpflichtend zu machen bzw. die Nichterfüllung von Gleichstellungszielen mit Sanktionen zu verknüpfen. Ein Teil des bestehenden Policy Mix basiert auf einer soliden rechtlichen Grundlage, bei anderen Maßnahmen herrscht das Prinzip der Freiwilligkeit vor. Auch bei jenen Maßnahmen, die an sich verpflichtend sind, zeigen sich deutliche Unterschiede im Hinblick darauf, wie ernsthaft sie umgesetzt werden.

Für die Weiterentwicklung des bestehenden Policy Mix bestehen folgende Ansatzpunkte:

- Ausweiten der bestehenden legistischen Maßnahmen für Universitäten auf Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die aus öffentlichen Mitteln (mit)finanziert werden (Verpflichtung zur Erlassung eines Frauenförderungsplans, Schaffung von Koordinationsstellen und Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen, Quotenregelung für universitäre Gremien, Integration von Gleichstellungszielen und einem entsprechenden Monitoring in zentrale Steuerungsinstrument etc.).
- Ausweiten bestehender Maßnahmen und Erhöhung des Verpflichtungsgrades – besonders häufig wird dies im Zusammenhang mit Forschungsfinanzierung und Gender

Budgeting angesprochen. Dabei wird auf bestehende Vorgaben, Gender in Forschungsinhalte zu integrieren, Bezug genommen. Gender-Kriterien sind zwar in einigen Bereichen der Forschungsförderung integriert, aber noch nicht in allen und sie stellen kein Ausschlusskriterium dar. Hier ist eine Erhöhung des Stellenwerts von Gender-Kriterien notwendig und die Koppelung der Vorgabe an spürbare finanzielle Einbußen, wenn diese nicht erfüllt werden. Eine Erhöhung des Verpflichtungsgrades bzw. eine Koppelung an Sanktionen wird auch im Zusammenhang mit den in Leistungsvereinbarungen festgeschriebenen Gleichstellungszielsetzungen gefordert. Dadurch soll der Druck auf Institutionen bzw. Personen, die Gleichstellungszielsetzungen ignorieren bzw. mit wenig Engagement verfolgen, erhöht werden, sich mit der Thematik auseinanderzusetzen.

- Konkretisierung und Umsetzung von Gender Budgeting: Die Verpflichtung zu Gender Budgeting sollte auf alle aus öffentlichen Geldern finanzierte Einrichtungen ausgeweitet werden und qualitätsgesichert implementiert werden. Damit ist die Entwicklung von Vorgaben für die Umsetzung von Gender Budgeting angesprochen, die einheitliche Standards gewährleisten. Neben der Analyse der Mittelverwendung nach Genderkriterien ist auch die Analyse geschlechtsspezifischer Auswirkungen von Einsparungen gefordert.
- Bislang freiwillige Maßnahmen verpflichtend machen: Dies wird beispielsweise im Zusammenhang mit Gender-Trainings oder Gender-Bias-Trainings für EntscheidungsträgerInnen und WissenschafterInnen angesprochen. Durch die freiwilligen Angebote werden in erster Linie jene Personen erreicht, die bereits eine gewisse Gender-Affinität bzw. Sensibilität aufweisen, nicht aber jene, die bislang nicht interessiert waren. Wird der Verpflichtungsgrad derartiger Trainings erhöht, würde dies bedeuten, dass sie bei Bewerbungsverfahren als Teil der Mindestqualifikationen gefordert werden.
- Weiterentwicklung vom Frauenfokus hin zur konsequenten Berücksichtigung weiterer Diversitätsmerkmale: Auch wenn aufgrund des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes Gleichstellung nicht nur auf Geschlecht, sondern auch im Hinblick auf Alter, Religion, ethnischer Hintergrund, sexuelle Orientierung etc. angestrebt wird, liegt in der Umsetzung von Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung der Schwerpunkt nach wie vor auf Frauenförderung. Hier gilt es in den nächsten Jahren konkrete Ansätze (z.B. in Form von Pilotprojekten) zu entwickeln, wie weitere Diversitätsmerkmale in Verbindung mit der Genderkategorie in die Konzeption und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken sowie in deren Monitoring und Evaluation einbezogen werden können.
- Klarlegung eines ganzheitlichen Verständnisses von Gleichstellung und Betonung der Relevanz von Kulturwandel in diesem Zusammenhang: Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung fokussiert seit den 1980er Jahren auf drei Säulen – die Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen, die Etablierung bzw. Stärkung von Frauen- und Geschlechterforschung sowie die Veränderung von Strukturen, die eine Barriere für Frauen darstellen. Werden diese drei

Zieldimensionen konsequent verfolgt, müsste sich zwangsläufig ein Kulturwandel ergeben – sowohl auf institutioneller Ebene wie auch im Hinblick auf das vorherrschende Wissenschaftsverständnis. In der Praxis und auch im Diskussionsprozess dominiert jedoch nach wie vor die Zielsetzung der Erhöhung des Frauenanteils (vgl. z.B. die Diskussion rund um die Quotenregelung für universitäre Gremien). Bei der Konzeption und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken sollte verstärkt dieses ganzheitliche Verständnis von Gleichstellung betont werden.

6.2 Österreichisches Leitbild für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Wissenschaft und Forschung

Als Fundament der aktiven und nachhaltigen Förderung des Kulturwandels, ist ein kooperativer Prozess zur Entwicklung eines sektorenübergreifenden Leitbildes für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Wissenschaft und Forschung zu sehen. In Anlehnung an internationale Ziele und Tendenzen[6] soll dafür auf Initiative des BMWFW gemeinsam mit den beiden anderen relevanten Bundesministerien BMVIT sowie BMBF ein breit angelegter dialogischer Prozess gestartet werden. Das im Rahmen dieses Prozesses zu entwickelnde Leitbild soll ein neues Wissenschaftsverständnis repräsentieren und dabei jene Kernelemente beinhalten, die im Visionsprozess als zentral erachtet wurden: die Enthierarchisierung des Wissenschaftssystems, die Durchlässigkeit von Sektoren und Funktionen, die Diversifizierung von Karrieremöglichkeiten, die Adaptierung von Bewertungskriterien und Selektionsprozessen (Qualität vor Quantität), Transparenz (im Sinne von nachvollziehbaren Entscheidungen), eine adäquate Verfügbarkeit von Ressourcen sowie die nachhaltige Integration von Genderforschung.

Darüber hinaus sollte das Leitbild die Basis für die öffentliche, geschlechter- und diversitätsgerechte Finanzierung von Wissenschaft und Forschung bilden, deren Grundprinzipien sowohl in der Forschungsförderung als auch in der Finanzierung universitärer sowie außeruniversitärer Institutionen – im Sinne von Gender Budgeting – berücksichtigt werden. Mit klar definierten Zielen könnte das Leitbild Orientierung für die Strategieentwicklung in den beteiligten Institutionen und Organisationen und damit für die innerösterreichische Umsetzung von Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung bieten.

Um der Vielfalt in Wissenschaft und Forschung gerecht zu werden, diese zu stärken und zu kommunizieren, bedarf es einer breit angelegten Einladungspolitik sowie einer klar ausgeschilderten Nutzenstiftung, die ein solch groß angelegter partizipativer Prozess sowie das sich daraus ergebende Leitbild mit sich bringt. Folgende Voraussetzungen könnten dabei unterstützend wirken:

---

[6] Insbesondere der ERA-Gleichstellungsziele, aber auch der Europäischen Charta für ForscherInnen und Horizon 2020.

- Die wesentliche Einbindung von Opinion-Leadern, die im Stärkungsprozess des Kulturwandels eine Vorbildfunktion einnehmen (sowohl hochrangige Personen als auch AkteurInnen, die in Wissenschaft und Forschung aktiv sind).
- Sicherung des Commitments aller Beteiligten aus den verschiedensten nationalen und internationalen Institutionen, aller Fachbereiche, Hierarchien und Generationen, sich an dem Prozess zu beteiligen und sich in künftigen Aktivitäten an diesem gemeinsamen Wissenschaftsleitbild zu orientieren bzw. bestehende Aktivitäten auf Kompatibilität zu prüfen und gegebenenfalls abzustimmen.
- Anreizsystem für die Beteiligung von Institutionen aus Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, etwa in Form zusätzlicher bzw. gebundener Mittel oder öffentlichkeitswirksamer Beteiligung.

Erfahrungen aus vorausgehenden Initiativen und Prozessen auf nationaler Ebene (z.B. GENDERA, Forum Hochschule der HochschülerInnenschaft, Hochschuldialog etc.) sollten nach Möglichkeit in den Entwicklungsprozess miteinbezogen werden.

6.3 Curriculum für ein geschlechter- und diversitätsgerechtes Wissenschaftsmanagement

Bildungs- und Wissenschaftseinrichtungen wie Universitäten oder Fachhochschulen zeichnen sich durch besondere Merkmale aus, die sie von anderen Organisationstypen wesentlich unterscheiden. Sie sind durch eine sogenannte „Matrixorganisation“ gekennzeichnet: „Es gibt zum einen das fachliche System der Disziplin/Profession, zum anderen gibt es das soziale System der Organisation“ (Pellert, Widmann 2008: 22). Traditionellerweise haben an diesen sogenannten „professional bureaucracies“ (Mintzberg 1992) hoch qualifizierte Forschende und/oder Lehrende als „Experten des Wissens“ (Pellert, Widmann 2008: 11) Leitungsfunktionen inne. In den wenigsten Fällen sind diese Personen jedoch dezidiert für Management- und Führungsaufgaben qualifiziert. Und wenn sie qualifiziert sind, zeichnet sich diese Qualifizierung durch Fremdheit in Hinblick auf die spezifischen Strukturen, Prozesse und Kulturen in Wissenschafts- und Forschungsorganisationen aus.

Mit dem „Expertenstatus“ geht einher, dass im Fokus der Aufmerksamkeit und Identifikation tendenziell die eigene Disziplin, die Profession steht – und dies national wie vor allem international – und nicht die Organisation per se. Lehrende und Forschende treibt demnach die Neugierde, der Wissensdurst und die Karriereorientierung in ihren jeweiligen Fächern an, weniger die Gestaltungsmöglichkeiten auf organisationaler Ebene. „Auf der Ebene des Faches finden laufend Innovationen statt. Auf der Ebene der Gesamtorganisation hingegen verhält sich die Universität äußerst träge“ (Pellert, Widmann 2008: 22).

Wiewohl neben Wissenschaft, Forschung und Lehre auch Administratives und Leitungstätigkeiten in den Aufgabenbereich von Forschenden und Lehrenden an Universitäten und Fachhochschulen gehören, sind Letztere nicht nur „äußerst ungeliebt“ (ebd. 22), sondern eng mit dem Gefühl verbunden, durch Tätigkeiten in diesen Bereichen vom eigentlich Wichtigen abgehalten zu werden. „Oft bleibt das Interesse an der Entwicklung der Gesamtorganisation nur beim wissenschaftsstützenden Personal. Dieses Spannungsverhältnis zwischen ExpertInnen und Administration ist ein grundlegendes Merkmal von ExpertInnenorganisationen“ (Wroblewski et al. 2007: 44).

Zugleich sind jedoch Management und Führung entscheidend dafür, wie sich Organisationen entwickeln, wie Arbeitsbedingungen und Abläufe gestaltet sind, wie Kommunikationsstrukturen entwickelt werden und welche Werte von einer Organisation und deren Mitgliedern gelebt werden. Und die Führung ist – wie etwa Langzeitstudien aus Finnland eindrücklich belegen (vgl. etwa Ilmarinen, Tempel 2002; Tempel, Ilmarinen 2013) – wesentlich dafür verantwortlich, ob Mitarbeitende krank werden oder bis zum Ende ihrer Berufslaufbahn und darüber hinaus gesund bleiben können. MitarbeiterInnen zu führen ist zwar Teil der Stellenbeschreibungen von Forschenden und Lehrenden mit Leitungsfunktionen, speziell dafür ausgebildet sind jedoch die wenigsten.

Themen wie institutionelle Ziele, Strategieentwicklung, Reflexion von Organisationsfragen oder Qualitätssicherung der Arbeit sind tendenziell nicht im zentralen Fokus der Aufmerksamkeit des Managements und der Führungskräfte an diesen Einrichtungen. „In Bildungs- und Wissenschaftsorganisationen werden sich (jedoch) [Anm. d. Aut.] Ziele nur dann erreichen lassen, wenn sie von den Expert/inn/en der Organisation angenommen und gelebt werden.“ (Pellert, Widmann 2008: 18) Dies stellt aktuell eine zentrale Herausforderung dar.

Um all diese Herausforderungen in den Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen bewältigen zu können, müssen Veränderungsprozesse auf drei Ebenen ansetzen: Bei den Individuen, bei den Gruppen und bei der Organisation selbst. (Pellert, Widmann 2008: 18) Dafür sind Management und Führungskräfte an Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen entsprechend wissenschaftskompatibel sowie geschlechter- und diversitätsgerecht zu qualifizieren, um sie bei ihren Leitungs- und Steuerungsaufgaben zu unterstützen.

Die Entwicklung eines akademischen Curriculums für ein geschlechter- und diversitätsgerechtes Wissenschaftsmanagement bietet die Möglichkeit, (werdende) Führungskräfte in Wissenschaft und Forschung entsprechend zu qualifizieren und damit in ihren Managementaufgaben zu unterstützen. Dieses Curriculum sollte unter

Berücksichtigung bereits bestehender Angebote[7] in einem vom BMWFW geleiteten partizipativen, sektoren- und disziplinenübergreifenden Prozess unter Einbindung von wesentlichen Opinion-Leadern, aber auch von VertreterInnen verschiedener Hierarchiestufen aus Wissenschaft und Forschung entwickelt werden. Zielgruppe dieses Curriculums sind alle Managementfunktionen mit Personalverantwortung bzw. Nachwuchsführungskräfte an Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Gender- und Diversitätskompetenz sind ebenso wie Wissenschafts(kultur)kompetenz als Teil des Qualifikationsprofils von ManagerInnen und Führungskräften im Wissenschafts- und Forschungsfeld zu definieren. Diese Kompetenz ist verpflichtend nachzuweisen und sollte bei Bewerbungsverfahren konkret überprüft werden. Eine Möglichkeit dieses Nachweises bildet die Absolvierung des vorgeschlagenen Curriculums.

Für jene Personen, die bereits Management- und Führungsfunktionen innehaben, könnte aus dem modular aufgebauten Curriculum ein zusätzliches Kompaktcurriculum entwickelt werden, das auf Wissenschaftskompatibilität sowie Gender- und Diversitätsgerechtigkeit bei Management- und Führungsaufgaben fokussiert. Besuch und Abschluss dieses Kompaktcurriculums könnte künftig etwa für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die von der Öffentlichen Hand gefördert werden, in den Leistungsvereinbarungen mit dem Wissenschafts- und Forschungsministerium verankert werden (etwa Fixierung eines prozentuellen Anteils von Management und Führungskräften, die innerhalb von fünf Jahren diese Qualifizierung erwerben).

6.4 Entwicklung neuer Karrieremodelle

Die Entwicklung neuer Karrieremöglichkeiten wird als Alternative zu traditionellen akademischen Berufslaufbahnen gesehen, die von Fragmentierung und Unsicherheiten geprägt sind, kaum sektorenübergreifende Karrieremodelle sowie kein anderes Karrierebild als die aufsteigende Positionierung bieten. So dominieren gerade bei NachwuchswissenschafterInnen und den jüngeren Generationen Bedürfnisse nach existenzsichernden und planbaren Beschäftigungsmöglichkeiten, die auf Nicht-Prekarität und Vereinbarkeit abzielen und darauf ausgerichtet sind, die Schnittstellen zwischen Sektoren sowie zwischen Funktionen in Forschung, Lehre und Management bei gleicher Bewertung und Anerkennung abzubilden. Diese neuen Karrieremodelle – etwa in Fach- und/oder Führungspositionen – oder Berufslaufbahnen, die z.B. den Wechsel zwischen der universitären und außeruniversitären bzw. betrieblichen Forschung erleichtern, würden ein sich veränderndes Wissenschaftsverständnis unterstützen. Bei der Schaffung neuer Karrieremöglichkeiten ist besonders auf gleiche Zugangsmöglichkeiten von Frauen und

[7] Siehe etwa das Masterprogramm „Hochschul- und Wissenschaftsmanagement" der Donau-Universität Krems: http://www.donau-uni.ac.at/de/studium/hochschulmanagement/.

Männern zu achten. Außerdem würde die Diversifizierung von Karrieremodellen einem Brain Drain österreichischer WissenschafterInnen entgegenwirken, weil diese ihren Vorstellungen und Wünschen entsprechend ihr berufliches und privates Leben in der österreichischen Wissenschafts- und Forschungslandschaft realisieren könnten. Auch die Attraktivität des österreichischen Wissenschaftsstandortes für ausländische ForscherInnen könnte dadurch deutlich gesteigert werden.

Den Wünschen nach diversifizierten, intersektoralen Beschäftigungsmöglichkeiten stehen jedoch aktuell institutionelle Rahmenbedingungen gegenüber, die einer Umsetzung entgegenwirken. Die Initiierung eines interdisziplinären Projektes zu möglichen diversifizierten Karriereverläufen seitens des BMWFW mit intersektoraler Beteiligung könnte gemeinsam mit einem juristischem Gutachten, in dem Durchlässigkeitsanforderungen, Anrechenbarkeiten und Mitbestimmungsmöglichkeiten geklärt werden, die Basis für die Entwicklung alternativer Karrieremodelle bilden. Dem juristischen Gutachten obläge weiters die Aufgabe zu überprüfen, welche legistischen Novellierungen (etwa im UG 2002, in Kollektivverträgen) hier notwendig wären.

Eine systematische Unterstützung diversifizierter Karrierewege setzt eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und ein darauf ausgerichtetes strategisches Bildungsmanagement voraus. Das vorgeschlagene interdisziplinäre Forschungsprojekt könnte daher auch Status Quo und Entwicklungsbedarf von Personal- und Organisationsentwicklung an österreichischen Institutionen im Bereich Wissenschaft und Forschung abbilden und die Möglichkeiten eines sektorenübergreifenden strategischen Bildungsmanagement erörtern.

6.5 Weiterführen des Diskurses für einen Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung

Das nunmehr abgeschlossene Projekt – insbesondere die Visionsworkshops – und die damit verbundene Einbeziehung von VertreterInnen aus unterschiedlichen Bereichen der Wissenschafts- und Forschungslandschaft stießen auf breite Zustimmung. Der Austausch zwischen VertreterInnen der unterschiedlichen Sektoren wurde – trotz oder aufgrund der unterschiedlichen Bedingungen und Kontexte – als befruchtend wahrgenommen. Damit wird aber auch der Bedarf an einem Forum für Diskussion und Austausch im Zusammenhang mit Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung deutlich, wie es beispielsweise bis zur Jahrtausendwende durch die Wissenschafterinnentagung[8] gegeben war. Ein erster Schritt in

[8] Die erste Wissenschafterinnentagung fand 1989 statt und sollte „österreichische Wissenschafterinnen zum Gedankenaustausch einladen, um von „außen“ Anregungen zu bekommen, die unter Mithilfe engagierter Frauen in der Institution unterstützt und zur politischen Umsetzung vorgeschlagen werden.“ (BMBWK 2002: 10) Ergebnis jeder Wissenschafterinnentagung war ein Forderungskatalog, der von den Wissenschafterinnen erstellt wurde und an politische EntscheidungsträgerInnen (v.a. den zuständigen Minister bzw. die zuständige Ministerin) adressiert ist. Die Wissenschafterinnentagung fand in der Folge 1991, 1992, 1996, 1998, 2001 und

Richtung der Schaffung eines derartigen Forums für einen kontinuierlichen Diskussionsprozess könnte mit der Präsentation und Diskussion der Ergebnisse der vorliegenden Studie gesetzt werden.

Der mit einer solchen Präsentation begonnene Diskussionsprozess sollte moderiert und dokumentiert werden, wobei die Ergebnisse des Diskussionsprozesses laufend wieder in diesen eingebracht werden sollten. Dieser Diskussionsprozess könnte beispielsweise alle zwei Jahre eine größere Veranstaltung und dazwischen kleinere themenspezifische Veranstaltungen (Workshops) umfassen. Ein derartiges Forum sollte gezielt zur Unterstützung der bislang beschriebenen Handlungsempfehlungen genutzt werden, indem Sensibilität für das jeweilige Thema und ein Forum für die Auseinandersetzung mit Befürchtungen oder Widerstand geschaffen wird.

Wird beispielsweise eine Erhöhung des Verpflichtungsgrades von Gleichstellungspolitik angestrebt, so wird über die an Gleichstellungsfragen Interessierten bzw. in Gleichstellungspolitik involvierten Personen hinaus der Bedarf an Diskussion und Austausch steigen. So sollte beispielsweise die Einführung von Sanktionen in einen Diskussionsprozess eingebunden sein, der entsprechende Maßnahmen und deren Zusammenhang mit Gleichstellung thematisiert. Auch die Ausweitung von bislang überwiegend universitären Maßnahmen auf andere Sektoren sollte in einem moderierten und diskursiven Prozess erfolgen, in dem sowohl die mit den Maßnahmen verbundene Zielsetzungen, bisher damit gewonnene Erfahrungen sowie eventuell bestehende Ressentiments der AdressatInnen thematisiert werden.

6.6 Gesamtgesellschaftliche Handlungsfelder

Viele der in den Visionsworkshops thematisierten Veränderungsnotwendigkeiten und Herausforderungen betreffen gesamtgesellschaftliche Rahmenbedingungen und sind nicht nur auf die Wissenschafts- und Forschungslandschaft beschränkt, wenngleich diese auch hier Wirkungen zeitigen. Das BMWFW könnte hinsichtlich verschiedener gesellschaftlicher Herausforderungen eine initiierende Rolle übernehmen und eine Rückbindung der Entwicklungsprozesse an die akademische Forschung sichern; dies wird im Folgenden anhand einiger virulenter Aspekte exemplifiziert.

So etwa stellt die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen gerade für WissenschafterInnen und ForscherInnen, und hier insbesondere für die Frauen, eine große Herausforderung dar. Die nach wie vor als defizitär zu bewertende öffentliche Infrastruktur für Kinderbetreuung (insbesondere bis drei Jahre, im Bereich der Nachmittagsbetreuung sowie zu Nacht- und Wochenendzeiten) sowie für die Versorgung von zu pflegenden

---

2003 statt und wurde jeweils von unterschiedlichen Institutionen organisiert. Die letzte Wissenschafterinnentagung 2003 wurde von der IG Externe LektorInnen organisiert.

Angehörigen wirkt sich hemmend auf wissenschaftliche Laufbahnen und Karrieren aus. Hier gilt es, die Anstrengungen seitens der öffentlichen Hand weiterhin zu verstärken, diese Defizite ehestmöglich abzubauen und qualitativ hochwertige Strukturangebote zu schaffen. Das BMWFW sollte gemeinsam mit dem Familienministerium innovative und maßgeschneiderte Modelle der Unterstützung von WissenschafterInnen bei ihren Vereinbarkeitsanforderungen entwickeln und in Kooperation mit den Ländern und Gemeinden umsetzen.

Der Wunsch, die Normalarbeitszeit zu verringern – etwa verkürzte Vollzeit mit Lohnausgleich für alle (bei 30 oder 35 Wochenstunden) – adressiert allgemein die Bundesregierung und die SozialpartnerInnen und würde bei Umsetzung nicht nur deutlich gesundheitsfördernd wirken, sondern auch den Zeitdruck aufgrund von Mehrfachbelastungen deutlich vermindern helfen. Hier könnte das BMWFW mittels eines interdisziplinären Forschungsprogramms eine evidenzbasierte und lösungsorientierte Auseinandersetzung initiieren bzw. verstärken. Neben Grundlagenarbeiten (etwa ökonomischer Art) könnten Arbeitszeitgestaltungsmodelle entwickelt werden, wobei etwa der Alter(n)sgerechtigkeit und der betrieblichen Gesundheitsförderung besonders im Feld von Wissenschaft und Forschung besondere Bedeutung beikommen könnte.

Auch in Richtung der nach wie vor stark von Rollenstereotypisierungen geprägten österreichischen Gesellschaft sind verstärkt Anstrengungen zu unternehmen, diese aufzubrechen. Dies ist eine Grundvoraussetzung dafür, das Berufs- und Studienwahlverhalten zu diversifizieren und so die vertikale und horizontale Segmentation zu durchbrechen. Auch hier könnte das BMWFW durch die Finanzierung von Forschungsprojekten wesentliche Inputs in die Debatte einbringen. So etwa könnte mittels einer österreichweiten Evaluation die Gendersensibilität von frühkindlicher Erziehung in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen überprüft werden. Eine Kooperation des BMWFW mit dem BMBF könnte sich der LehrerInnenausbildung an den Pädagogischen Hochschulen annehmen, um Gender- und Diversitätsgerechtigkeit integral und flächendeckend zu implementieren. Außerdem könnten verstärkt Kooperationen von Schulen, die Pilotprojekte zu Gender- und Diversitätsgerechtigkeit umsetzen, mit Universitäten, Fachhochschulen oder außeruniversitären Forschungsinstituten, die diese Pilotprojekte evaluieren und damit gemachte Erfahrungen als zugängliches Wissen sichern, finanziell ermöglicht werden.

Wesentlich ist eine Aufwertung der Arbeit der KindergartenpädagogInnen und VolksschullehrerInnen, die sich unter anderem in deutlich zu erhöhenden Entgelten für diese Berufe zeigen müsste. Hier könnte sich das BMWFW gemeinsam mit dem BMBF verstärkt in die Debatte um die Akademisierung dieser Berufe einbringen, um eine entsprechende politische Beschlussfassung zu beschleunigen.

Schließlich kann nur auf politischer Ebene entschieden werden, wie viel der österreichischen Gesellschaft Investitionen in Bildung, Wissenschaft und Forschung wert sind. Gerade in Zeiten restriktiver Budgetpolitik sollten Wege gefunden werden, wie gerade Wissenschaft und Forschung als Garanten für Innovation und Wettbewerbsstärke in einem notwendigen und entsprechenden Ausmaß Budgetmittel lukrieren können.

7 Resümee

7.1 Zentrale Ergebnisse des Prozesses

Das nunmehr abgeschlossene Projekt basierte auf einem ergebnisoffenen Design, d.h., die Beauftragung durch das BMWFW war insofern mit einem gewissen Risiko verbunden, da unklar war, wohin die Reise uns führen würde. Im Rückblick betrachtet hat sich der Zugang über Visionsarbeit bewährt und als kulturkompatibel herausgestellt. Die Arbeit mit Visionen hat den Horizont geöffnet und dazu geführt, dass Themen mit anderer Schwerpunktsetzung eingebracht wurden, als es in Interviewsettings oder Gruppendiskussionen vermutlich der Fall gewesen wäre. Es wurden implizit und in weiterer Folge auch explizit die Rahmenbedingungen für Wissenschaft und Forschung aus einer Genderperspektive reflektiert und alternative Szenarien aufgezeigt. Damit wurde das Projekt selbst zu einem Beispiel für angewandte Reflexionspraxis.

Die Bilder, die für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Wissenschaft und Forschung im Jahr 2025 gezeichnet wurden, waren bunt, vielfältig, charakterisiert durch andere Bewertungskriterien, Transparenz, einen Abbau von Hierarchien und Durchlässigkeit zwischen den Sektoren. In der Konkretisierung, was es braucht, um diese Visionen zu realisieren, wurde in den Visionsworkshops eine Vielzahl wünschenswerter Maßnahmen in insgesamt zehn Handlungsfeldern aufgezeigt (siehe Kapitel 5).

Die meisten der in den Visionsworkshops vorgeschlagenen Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung sind unmittelbar anschlussfähig an das bestehende System und stellen dieses in seinen Grundzügen nicht in Frage. Vielmehr unterstützen sie die Gleichstellungswirkungsziele des BMWFW. D.h., die Ansatzpunkte sind weder revolutionär noch gänzlich neu, es wird jedoch eine konsequentere Umsetzung, ein abgestimmtes Vorgehen zwischen Sektoren und AkteurInnen sowie eine stärkere Priorisierung von Gleichstellungsthemen bzw. ein deutliches und gelebtes Commitment aller AkteurInnen gefordert. Es geht also nicht primär darum, zusätzliche Maßnahmen zu entwickeln, sondern allgemein den Verpflichtungsgrad des bestehenden Policy Mix zu erhöhen und die Nichterfüllung von Gleichstellungszielen mit klaren Sanktionen zu verknüpfen sowie bislang überwiegend universitäre Maßnahmen auf andere Sektoren auszuweiten.

Eine Strategie, die dies ernsthaft verfolgt und umsetzt, würde dem Wunsch der Teilnehmenden an den Visionsworkshops nach einer grundlegenden Veränderung von Praktiken in Wissenschaft und Forschung entsprechen und veränderte Haltungen aller AkteurInnen bedingen. Dadurch könnte der geforderte Strukturwandel in Verbindung mit einem Kulturwandel beschleunigt und intensiviert werden. Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ebenso wie von Diversitätsgerechtigkeit sind dafür wichtige Ansatzpunkte und stehen für ein innovatives Verständnis von Wissenschaft und Forschung

und deren Praxis. Denn Transparenz, Inklusion, Vernetzung, grenzüberschreitende Kommunikation und ein barriere- und hierarchiefreier Dialog sowie gesellschaftliche Verantwortung mit Sinn- und Nutzenstiftung prägen die Vision einer geschlechter- und diversitätsgerechten Wissenschaftskultur.

Ein Kulturwandel im beschriebenen Sinn erfordert einerseits ein neues Verständnis von Wissenschaft und Forschung als gesellschaftliches Gut, um sich den brennenden globalen Fragen unserer Welt zu stellen. Andererseits ist die Entwicklung von Arbeitsbedingungen notwendig, die dazu führen, dass wissenschaftliches Arbeiten wieder Spaß machen kann und darf. Lust auf neue Entdeckungen, auf Risikoforschung sowie auf ein insgesamt gutes Leben im Wissenschaftsbetrieb für alle wird als Voraussetzung für Innovation und Kreativität gesehen. Von dieser Veränderung der Arbeitsbedingungen würden beide Geschlechter profitieren. Dennoch ist damit insofern eine Gender-Perspektive verbunden, als jene Normen und Normierungsprozesse, die bislang prägend für die Bewertung von „guter Wissenschaft und Forschung“ waren und einen Gender-Bias aufweisen, zu überdenken sind.

Auf Basis der Ergebnisse der Visionsworkshops und der zweiten Denkwerkstätte wurden sechs konkrete Handlungsempfehlungen formuliert:

Die am unmittelbarsten umsetzbare Handlungsempfehlung ist die **konsequente Weiterentwicklung, Verbreiterung sowie verbindliche Umsetzung des bestehenden Policy Mix**. Anhand unterschiedlicher Beispiele wird aufgezeigt, wie durch eine höhere Verbindlichkeit bestehender Maßnahmen Kulturwandel unterstützt werden könnte.

Fundament einer aktiven und nachhaltigen Förderung des Kulturwandels könnte ein in einem kooperativen Prozess entwickeltes sektorenübergreifende **Leitbild für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Wissenschaft und Forschung** darstellen. Mit klar definierten Zielen und Nutzenstiftung könnte dieses Leitbild Orientierung für die Strategieentwicklung in den beteiligten Institutionen und Organisationen sowie für die öffentliche, geschlechter- und diversitätsgerechte Finanzierung von Wissenschaft und Forschung geben. Die Grundprinzipien dieses Leitbildes sollten darüber hinaus sowohl der Forschungsförderung als auch in der Finanzierung universitärer sowie außeruniversitärer Institutionen – im Sinne von Gender Budgeting – zugrunde gelegt werden.

Ein Kulturwandel, der sich an oben skizziertem Wissenschaftsverständnis orientiert, erfordert weiters den **Entwurf neuer und nachhaltiger Beschäftigungsmöglichkeiten**, die nicht nur EINEN „erfolgreichen Karriereweg“ – nämlich den linear aufsteigenden bis hin zur Professur – vorsehen, sondern vielfältige Karriereoptionen ermöglichen und unterstützen. D.h., der Wechsel zwischen Institutionen, Sektoren und/oder Tätigkeiten (z.B. Lehre, Forschung, Verwaltung, ehrenamtliches Engagement) sollte nicht nur möglich sein, sondern auch als etwas Bereicherndes wahrgenommen werden. Ein derartiges Karriereverständnis ermöglicht es, Wissenschaft und Forschung ein Berufsleben lang produktiv auszuüben und ist mit

privaten Verpflichtungen und Interessen vereinbar. Als erster Schritt in diese Richtung wird ein interdisziplinäres Projekt vorgeschlagen, das mögliche diversifizierte Karriereverläufe aufzeigt und deren Einbindung in den bestehenden Status Quo überprüft.

Um all diese Herausforderungen in den Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen bewältigen zu können, müssen Management und Führungskräfte an Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen entsprechend wissenschaftskompatibel sowie geschlechter- und diversitätsgerecht qualifiziert werden, um sie bei ihren Leitungs- und Steuerungsaufgaben zu unterstützen. Zu diesem Zweck sollte unter Berücksichtigung bereits bestehender Angebote ein verpflichtendes **Curriculum für geschlechter- und diversitätsgerechtes Wissenschaftsmanagement** in einem partizipativen, sektoren- und disziplinenübergreifenden Prozess entwickelt werden.

Viele der in den Visionsworkshops thematisierten Veränderungsnotwendigkeiten betreffen **gesamtgesellschaftliche Rahmenbedingungen** und sind nicht nur auf die Wissenschafts- und Forschungslandschaft beschränkt, wenngleich diese auch hier Wirkungen zeitigen. Das BMWFW könnte hinsichtlich verschiedener gesellschaftlicher Herausforderungen eine initiierende Rolle übernehmen und eine Rückbindung der Entwicklungsprozesse an die akademische Forschung sichern, etwa was das Thema Vereinbarkeit, Arbeitszeitgestaltung oder die primärpädagogische Professionalisierung betrifft.

Wesentlich dabei aber ist, dass der mit dem nunmehr abgeschlossenen partizipativen Projekt gestartete Prozess in einen **nachhaltigen Diskurs für einen Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung** mündet, der weiterhin aktiv auf den Brückenschlag zwischen Sektoren, Institutionen und Disziplinen zielt und dabei auf die mannigfaltigen Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit für die weitere Prozess- und Organisationsentwicklung rekurriert.

7.2 Bedenkenswertes

Trotz der großen Vielfalt und Komplexität der Maßnahmenvorschläge, die im Rahmen der Visionsworkshops erarbeitet worden sind, ist in den Visionen die Existenz von Leerstellen zu konstatieren. So etwa bleiben gesellschaftspolitisch immer wichtigere Handlungsfelder, die auch in vielen privatwirtschaftlichen Unternehmen zunehmend aktiv angegangen werden, explizit unerwähnt. Hier handelt es sich zentral um Strategien wie jene der betrieblichen Gesundheitsförderung oder des Generationenmanagements, dies in Verbindung mit Wissensmanagement. Diese Aspekte mögen zwar implizit in der Vision vom „guten Leben im Wissenschaftsbetrieb“ enthalten sein, dennoch ist interessant, dass sie nicht explizit als wesentliche Themen der Zukunft benannt worden sind. Hier sind unserer Einschätzung nach wissenschaftskompatible Maßnahmen zur Sensibilisierung und Wissensvermittlung zu setzen.

Wiewohl die Situation der außeruniversitären Forschung in vielen Maßnahmenvorschlägen mitreflektiert worden ist und insbesondere die ungleiche Verteilung von Ressourcen auf die Disziplinen problematisiert wurde, wurde nur in Einzelstellungnahmen die Situation des außeruniversitären GSK-Sektors thematisiert. Es scheint uns daher wesentlich, explizit auf die Notwendigkeit der Wiederaufnahme von Förderungen für den außeruniversitären GSK-Sektor hinzuweisen. Hierfür gibt es umsetzungsfertige Vorschläge für Leistungsvereinbarungen, welche die wissenschaftspolitischen Ziele unter Berücksichtigung der Gender- und Diversitätsperspektive unterstützen.

Ebenfalls als Leerstelle ist festzuhalten, dass die Visionen der jüngeren Generationen, hier vor allen Dingen der Studierenden, nicht in gewünschtem Ausmaß eingeflossen sind. Dies zeigt sich zum einen darin, dass nur ein Teil der eingeladenen StudierendenvertreterInnen tatsächlich an den Workshops teilnahmen. Zum anderen wurde in den Workshops deutlich, dass eine Auseinandersetzung mit Wissenschaft und Forschung als Berufsfeld erst bei Studierenden im Doktorat erfolgt. Um die Perspektive der Studierenden gezielt einbeziehen zu können scheinen Modifizierungen des Workshopdesigns notwendig. Dies könnte im Rahmen eines Nachfolgeprojekts, das sich konkret und ausschließlich nur an diese Zielgruppe wendet, realisiert werden. In diesem Kontext ist weiters anzumerken, dass die Lehre und Didaktik ein vergleichsweise selten angesprochenes Thema waren. Dies fällt insofern auf, als die Mehrheit der Teilnehmenden an den Visionsworkshops in der Lehre engagiert ist. Eine Ursache könnte in der Fokussierung des Workshopdesigns auf den Alltag als WissenschafterIn bzw. Forschende/r liegen, womit Lehre offensichtlich nicht prioritär assoziiert wird.

Schwierig gestaltete sich auch die Einbeziehung der Pädagogischen Hochschulen. Hier war es für die teilnehmenden AkteurInnen zum Teil schwer, den Bezug des eigenen Tätigkeitsfeldes zu Wissenschaft und Forschung herzustellen. Ebenfalls schwierig war es, VertreterInnen der industriellen Forschung zu erreichen. Auch auf dieses Segment ist bei einer Weiterführung des Prozesses besonderes Augenmerk zu legen.

7.3 Ausblick

Die aktuellen Diskussionen um die Verortung Österreichs in der internationalen Wissenschafts- und Forschungslandschaft (z.B. Positionierung in internationalen Universitätsrankings) zeigen deutlich Handlungsbedarf, um das bestehende Potential an Innovation und Kreativität zu nutzen. Die Entwicklung bzw. Beförderung einer geschlechter- und diversitätsgerechten Wissenschafts- und Forschungskultur stellt eine wegweisende Strategie dar, um die Attraktivität des Sektors insgesamt zu erhöhen und einem Drop-out oder einem Brain-Drain ins Ausland vorzubeugen.

Das Vorantreiben eines Kulturwandels in der österreichischen Wissenschafts- und Forschungslandschaft stellt eine nicht unerhebliche Herausforderung dar. Unterstützend wirkt, dass der bestehende Policy Mix weiterentwickelt werden kann, durch den die relevanten Strukturen für Gleichstellung und Diversität in den meisten Bereichen der Wissenschafts- und Forschungslandschaft geschaffen und implementiert wurden. Dieser Policy Mix weist zwar noch einzelne blinde Flecken auf, die es zu schließen gilt, aber die zentrale Herausforderung besteht darin, diesen effektiver und großflächiger umzusetzen. Es geht also darum, geschaffene Strukturen und die dadurch unterstützte zunehmende Beteiligung von Frauen an Wissenschaft und Forschung mit einer Veränderung von Praktiken und damit einem Kulturwandel zu koppeln. In einem derartigen Prozess muss es darum gehen, gemeinsam mit allen Akteursgruppen bestehende Strukturen und Praktiken im Hinblick auf Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit zu reflektieren, gegebenenfalls Alternativen zu entwickeln und diese zu implementieren. Dies setzt Reflexionsbereitschaft und Reflexionsfähigkeit sowohl auf Ebene der Institutionen wie auch der Individuen voraus und erfordert die verpflichtende Verankerung von Gender- und Diversitätskriterien auch in allen Forschungsinhalten.

Die notwendige Sensibilisierung aller AkteurInnen in Wissenschaft- und Forschung, der Aufbau von Genderwissen und Reflexionsfähigkeit erfordern einen diskursiven und kontinuierlichen Prozess, der zentral zu planen, zu steuern und zu moderieren ist. Es handelt sich dabei um einen langfristigen Prozess, der zwar vom BMWFW initiiert, aber als interministerielles Projekt verstanden und unter Einbeziehung aller relevanten AkteurInnen geführt werden sollte.

Die Einbeziehung aller Beteiligten und Betroffenen ermöglicht auch einen aktiven Umgang mit Befürchtungen und Widerständen. Gleichzeitig stellt die Heterogenität der AkteurInnen bzw. ihrer Interessen, Hintergründe und Aufgabenfelder auch eine Herausforderung für den Prozess dar. Auf „Leerstellen“ in den Visionen wurde bereits eingegangen, konkret auf die schwierige Einbeziehung der Perspektive der Studierenden und der industriellen Forschung. Wenn es um die Umsetzung von alternativen Praktiken geht, stellt auch das administrative Personal von Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen eine zentrale Zielgruppe dar, die im Prozess explizit adressiert werden sollte.

Wir empfehlen daher, wie bereits in den Handlungsempfehlungen exemplifiziert, den begonnenen Prozess weiterzuführen und das große Potential für Kulturwandel aktiv zu nutzen. In den Handlungsempfehlungen wurden einige Punkte angesprochen, die durch das BMWFW alleine umgesetzt werden können. Überwiegend stellen die Handlungsempfehlungen jedoch auf eine interministerielle und sektorenübergreifende Kooperation ab, was ebenfalls einen Kulturwandel darstellt.

8 Literatur

BMBWK (2002): Frauenbericht 2002, Wien.

Ilmarinen, Juhani; Tempel, Jürgen (2002): Arbeitsfähigkeit 2010, Hamburg: VSA Verlag.

Kanter, Rosabeth M. (1977): Men and Women of the Corporation, New York: Basic Books.

Mintzberg, Henry (1992): Die Mintzberg-Struktur - Organisation effektiver gestalten, Landsberg/Lech: Moderne Industrie Verlag.

Pellert, Ada; Widmann, Andrea (2008): Personalmanagement in Hochschule und Wissenschaft, Münster: Waxmann Verlag.

Tempel, Jürgen; Ilmarinen, Juhani (2013): Arbeitsleben 2025, Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen, hrsg. von Marianne Giesert, Hamburg: VSA Verlag.

Tiefenthaler, Brigitte; Good, Barbara (2011): Genderpolitik in österreichischen Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen. Synthesebericht zum Status quo an österreichischen Universitäten, Fachhochschulen, Privatuniversitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Einrichtungen der Forschungsförderung, Studie im Auftrag des BMWF, Wien:
[http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_contentbox/Bericht_Genderpolitiken.pdf].

Weber, Max (1996[1919]): Wissenschaft als Beruf, Berlin: Duncker & Humbolt.

Wroblewski, Angela (2014, in print): Reflexivity – a precondition for a change of traditional and unquestioned practices?, special Issue zum Thema „Institutional and Personal Reflexivity - levels of innovation capability“, in „International Journal of Work Innovation”.

Wroblewski, Angela (2013): Implementation of Gender in Science and Research:
The Austrian Case, Paper presented at Working Group 2 meeting, COST Targeted Network TN1201, 10. Juli 2013, Brüssel.

Wroblewski, Angela; Leitner Andrea (2013): Analyse von Gender-Indikatoren. WB-Kennzahl 1.A.5 Gender Pay Gap und Datenbedarfskennzahl 1.3 Geschlechterrepräsentanz im Berufungsverfahren, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.

Wroblewski, Angela; Gindl, Michaela; Leitner, Andrea; Pellert, Ada; Woitech, Birgit (2007): Wirkungsanalyse frauenfördernder Maßnahmen im bm:bwk, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Bd. 21, Wien: Verlag Österreich.

9 Am Prozess beteiligte ExpertInnen

Steuerungsgruppe

Buchbauer, Heribert, Leiter Abteilung V/6, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Götz, Eva, Abteilung IV/5, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Keplinger, Maria, Abteilung IV/9, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Koch, Sabine, Geschäftsstelle für Hochschulplan und Hochschulkoordination, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Naczinsky, Christian, Leiter Abteilung V/5, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Neurath, Wolfgang, Leiter Abteilung V/9, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Ölschläger, Tanja, Abteilung IV/4, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Perle, Christine, Referat IV/6a, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Pohoryles-Drexel, Sabine, FTI- Strategie und Internationale Forschungs- und Technologiekooperationen, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Raffelseder, Judith, Geschlechterspezifisches (bzw. Gender)- und Diversitätsmanagement, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Schaller-Steidl, Roberta, Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Geschlechterspezifisches (bzw. Gender)- und Diversitätsmanagement, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Schmutzer-Hollensteiner, Eva, Abteilung IV/2, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Denkwerkstätte I

Alker, Ulrike, Leiterin Gender & Diversity Management, FH Campus Wien

Dworczak, Renate, Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung, Universität Graz

Freidl, Julia, Vorsitzteam, Österreichische HochschülerInnenschaft

Glanz, Michaela, Forschungsservice, Akademie der bildenden Künste Wien

Gutiérrez-Lobos, Karin, Vizerektorin für Lehre, Gender & Diversity, Medizinische Universität Wien

Mayer, Sabine, Stabstelle Strategie, Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG)

Meixner, Wolfgang, Vizerektor für Personal, Universität Innsbruck

Pellert, Ada, Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung, Berlin

Schermann, Norbert, ATELIER Unternehmensberatung, Wien

Spielmann, Viktoria, Generalsekretärin, Österreichische HochschülerInnenschaft

Windischbauer, Elfriede, Rektorin, PH Salzburg

Denkwerkstätte II

Bapuly, Bedanna, Betriebsratsvorsitzende, Österreichische Akademie der Wissenschaften

Eckl, Martha, Bildungsforscherin, Arbeiterkammer Wien

Gabauer, Angelika, Referentin für feministische Politik, Österreichische HochschülerInnenschaft

Greber, Laura, Referentin für feministische Politik, Österreichische HochschülerInnenschaft

Grill, Harald, Referent für Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik, Wirtschaftskammer Österreich

Haubenwallner, Sabine, Leiterin der Stabstelle Gender-Thematik, Wissenschaftsfonds (FWF)

Hertgen, Sabine, Abteilung Grundlagenforschung (MINT) und Forschungsinfrastrukturen, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Universität Graz

Meixner, Wolfgang, Vizerektor für Personal, Universität Innsbruck

Plettenbacher, Ulrike, Generalsekretärin, Österreichischer Wissenschaftsrat

Schaller-Steidl, Roberta, Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Geschlechterspezifisches (bzw. Gender)- und Diversitätsmanagement,

Sturn, Dorothea, Geschäftsführerin, Wissenschaftsfonds (FWF)

Visionsworkshops

Appelt, Erna, Professorin für Politikwissenschaft, Universität Innsbruck

Bogner, Alexander, Senior Scientist, Österreichische Akademie der Wissenschaften

Bonderman, Diana, Univ.-Klinik für Innere Medizin II, Medizinische Universität Wien

Braidt, Andrea, Vizerektorin für Kunst und Forschung, Akademie der bildenden Künste

Brunnauer, Cornelia, gendup - Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung, Universität Salzburg

Cerny, Doreen, Wissenschaftliche Leiterin des Fachbereichs Forschung, Pädagogische Hochschule Salzburg

Dörler, Tobias, Pädagogische Professionalisierung, Universität Graz

Eckstein, Kirstin, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Universität Graz

Ehrlich, Veronika Anna, Researcher, Baxter Innovations GmbH

Fleischmann, Alexander, Netzwerk für Frauenförderung, Akademie der bildenden Künste

Geckl, Melanie, Referentin für feministische Politik, HochschülerInnenschaft an der Universität Graz

Goisauf, Melanie, Externe Lehrende an der Soziologie, Universität Wien

Gössl, Martin J., Gleichbehandlung und Vielfalt - Equality and Diversity, FH Joanneum Graz

Günther, Elisabeth, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Technische Universität Wien

Gutschner, Peter, Referatsleiter Hochschulen, Wissenschaft und Zukunftsfragen, Land Salzburg

Hahn, Sylvia, Vizerektorin für Internationale, Beziehungen und Kommunikation, Universität Salzburg

Hartl, Martina, Abteilung II/6, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Haubenwallner, Sabine, Leiterin der Stabstelle Gender-Thematik, Wissenschaftsfonds (FWF)

Hauch, Gabriella, Professorin für Geschichte der Neuzeit - Frauen- und Geschlechtergeschichte, Universität Wien

Herz, Barbara, Leiterin des Büros für Gleichstellung und Frauenförderung, Technische Universität Graz

Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Universität Graz

Hojnik, Sylvia, Mitarbeiterin und Lehrende, FH Joanneum Graz

Holztrattner, Verena Birgit, Studienassistentin, Universität Salzburg

Innreiter-Moser, Cäcilia, Institut für Frauen- und Geschlechterforschung, JKU Linz

Jäger, Johannes, Fachbereichsleiter Volkswirtschaftslehre, FH des bfi Wien

Kofler, Barbara, Leitung Forschungs- und Routinelabors, Paracelsus Medizinische Privatuniversität

Kuckenberger, Verena Chiara, Leiterin GENDER:UNIT, Medizinische Universität Graz

Lechner, Ferdinand, Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OG, Wien

Lehner, Erich, freier Mitarbeiter, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Graz, Wien

Lengauer, Lukas, Technologieagentur der Stadt Wien (ZIT)

Lutter, Christina, Professorin für österreichische Geschichte, Universität Wien

Mader, Katharina, Habilitationsassistentin, Wirtschaftsuniversität Wien

Maier-Rabler, Ursula, Academic Director (ICT&S), Universität Salzburg

Maurer, Margarete, Philosophische Praxis und Coaching, Wien

Meusburger, Christine, The Greenhouse - Kommunikations- und Organisationsentwicklung, Wien

Preitschopf, Alexandra, Dissertantin, Universität Salzburg

Priour, Jacqueline, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, PH Salzburg

Ratzer, Brigitte, Leiterin der Koordinationsstelle Genderkompetenz, Technische Universität Wien

Sardadvar, Karin, Forscherin, FORBA

Scherke, Katharina, Vorsitzende AKGL sowie Vizedekanin SOWI, Universität Graz

Schrattenecker, Inge, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)

Severin, Sven, Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, PH Wien

Traunsteiner, Bärbel, Trainerin und Wissenschafterin, Verein EfEU, Wien

Vater, Stefan, pädagogisch-wissenschaftlicher Mitarbeiter, Verband Österreichischer Volksschulen

Veronig, Astrid, Leiterin Observatorium Kanzelhöhe für Sonnen- und Umweltforschung, Universität Graz

Vogtenhuber, Stefan, Senior Researcher, Institut für höhere Studien

Vorderobermeier, Nicole, Referentin für Bildungspolitik, HochschülerInnenschaft der Universität Salzburg

Wageneder-Schmid, Carmen, Leiterin der Stabstelle Forschungskoordination, FH Salzburg

Waldhauser, Barbara, Gender Mainstreaming und Diversity Beauftragte, FH des bfi Wien

Walter, Doris, Geschäftsführerin, FH Salzburg

Weilenmann, Ursula, Gender und Diversity Management, FH Campus Wien

Welzig, Elvira, Assistentin der Geschäftsführung, Austrian Institute of Technology (AIT)

Widmann, Andrea, selbstständige Organisationsberaterin, Graz

Winhofer, Yvonne, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Medizinische Universität Wien

Wlasak, Petra, Institut für Geographie und Raumforschung, Universität Graz

Authors: Angela Wroblewski, Birgit Buchinger, Nicole Schaffer
Title: Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025

Endbericht/Research Report

© 2014 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • http://www.ihs.ac.at