

# **Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025**

## **Präsentation der Studie**

**bmwfw, 29.04.2015, Wien**

**Angela Wroblewski, Birgit Buchinger, Nicole Schaffer**

# Inhalt

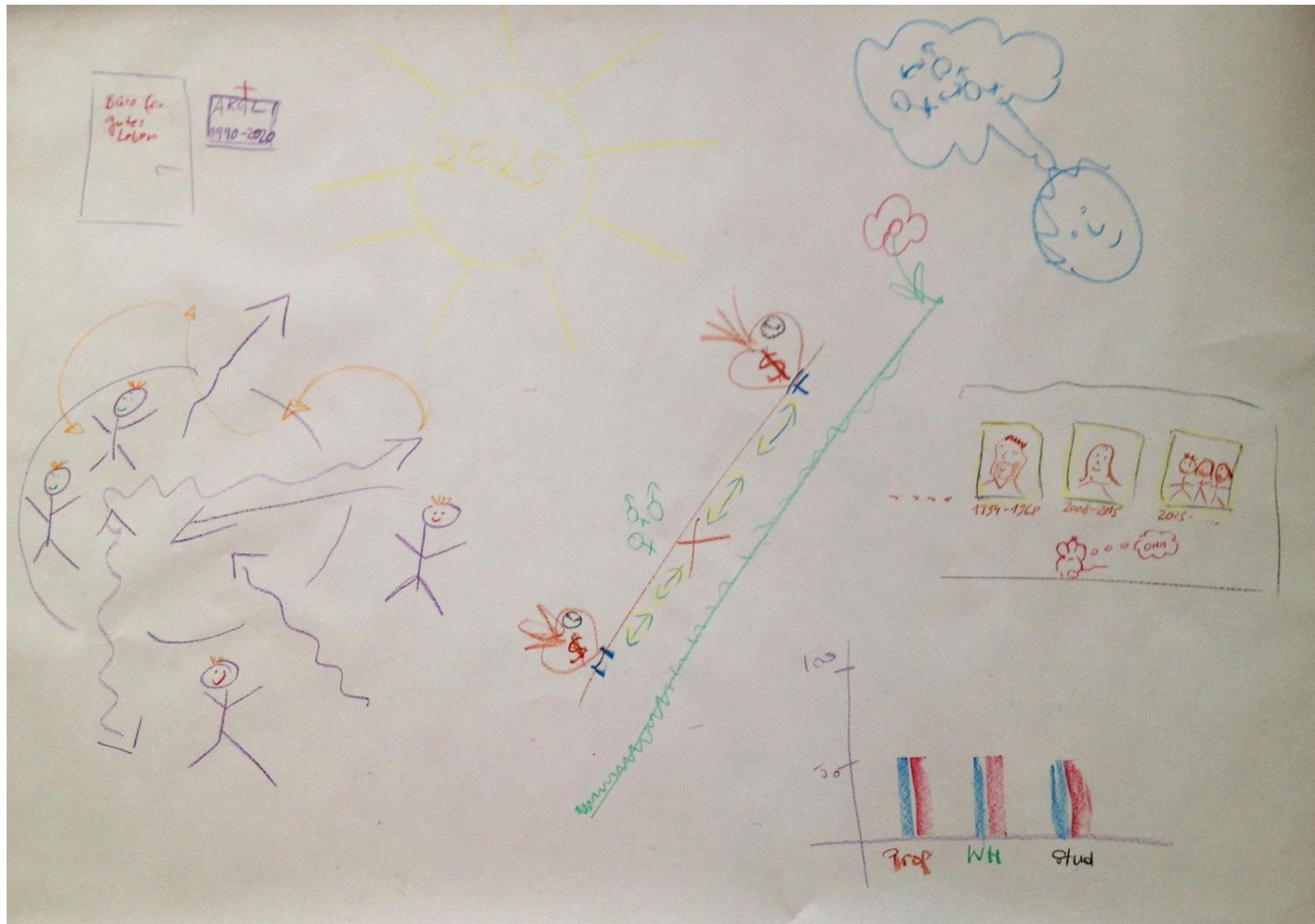
---

- Zum Projekt: Ziele & Prozess
- Exemplarische Visionen
- Zentrale Ergebnisse – Handlungsempfehlungen

# Zum Projekt: Ziele, Prozess, Ergebnisse

- Entwicklung von handlungsorientierten Empfehlungen zur Stärkung von Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung
- Ausgehend von Visionen der AkteurInnen in allen Bereichen von Wissenschaft und Forschung
- Vorgeschaltete Denkwerkstätte I
- 4 Visionsworkshops (Graz, Salzburg, Wien) – Identifikation von zentralen Handlungsfeldern
- Zwischenbericht Mai 2014
- Denkwerkstätte II
- Endbericht Herbst 2014

# Exemplarische Visionen



# Exemplarische Visionen (1)

- Gleichstellung ist in den Köpfen verankert – ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in allen Positionen und Funktionen – gelebte Diversität
- Gerechte Verteilung der Fördergelder (Geschlechter, Disziplinen, Organisationen ...) – andere Finanzierungen (Wertschöpfungsabgabe, Leistungsvereinbarungen, Sanktionen ...)
- Wissenschaft und Forschung als durchlässiges, offenes System – Universitäten als Orte interdisziplinären, diversen und vernetzten Denkens und Arbeitens – Teilhabemöglichkeiten für alle

# Exemplarische Visionen



# Exemplarische Visionen (2)

- Wissenschaft und Forschung machen Spaß – andere Arbeits-, Leistungs- und Anwesenheitsstrukturen sowie -kulturen – geänderter dienstrechtlicher Rahmen
- Wissenschaft und Forschung dienen einer guten gesellschaftlichen Entwicklung – Bezug zu Natur, Umwelt und Gesellschaft
- Leitung durch gemischtgeschlechtliche Teams / egalitäre Strukturen
- Gleichberechtigte Karrieremöglichkeiten mit Existenzsicherung (ohne linearen Verlauf) – unterschiedlicher Output findet gleichwertige Anerkennung

# Exemplarische Visionen





# Exemplarische Visionen (3)

- Karriere mit Kindern ist möglich – Vereinbarkeit von Beruf und Privatem ist Realität – wirkt auch gesundheitsförderlich
- Qualität versus Quantität / neuer Leistungsbegriff
- Vernetzung (zwischen Disziplinen, Organisationen, grenzüberschreitend)
- Andere Lehre / anderes Lernen

# Von Visionen zu Handlungsempfehlungen



# Handlungsempfehlungen an das BMWFW - Überblick

1. Weiterentwicklung des bestehenden Policy Mix
2. Österreichisches Leitbild für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Wissenschaft und Forschung
3. Curriculum für ein geschlechter- und diversitätsgerechtes Wissenschaftsmanagement
4. Entwicklung neuer Karrieremodelle
5. Weiterführen des Diskurses für einen Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung
6. Initiativen im Hinblick auf gesamtgesellschaftliche Handlungsfelder

# Weiterentwicklung des bestehenden Policy Mix

- Schaffung einheitlicher Standards für Gleichstellungspolitiken an Universitäten, im FH-Sektor und in der außeruniv. Forschung
- Erhöhung des Verpflichtungsgrades von bestehenden Maßnahmen
- Konsequente Umsetzung von Gender Budgeting und Koppelung von Forschungsförderung an Gleichstellung
- (Weiter)Entwicklung diversitätsorientierter Gleichstellungspolitiken
- Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschungsinhalte

# Leitbild für eine geschlechter- und diversitätsgerechte W&F

- **Sektorenübergreifendes Leitbild als Grundlage für die strategische Weiterentwicklung von W&F (insbesondere Finanzierung von W&F)**
- **Dialogischer Prozess mit allen relevanten Stakeholdern für ein neues Wissenschaftsverständnis**
- **Kernelemente**
  - Enthierarchisierung
  - Durchlässigkeit
  - Diversifizierung von Karrieremöglichkeiten
  - Adaption von Bewertungskriterien
  - Integration von Genderinhalten in jede Forschung

# Curriculum für ein geschlechter- und diversitätsgerechtes Wiss.Management

- Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz im Wissenschaftsmangement → Grundlage für Integration von Gender/Diversität in Strategien, Steuerungsinstrumenten etc.
- Entwicklung von bzw. Adaption bestehender Managementausbildungen für W&F
- Standardqualifikationsanforderung für Managementpositionen (Ausschreibungen)
- Nachweis entsprechender Qualifikationen bei Positionsbesetzungen und Berücksichtigung bei Bewertungskriterien

# Entwicklung neuer Karrieremodelle

- Schaffung von Alternativen zur traditionellen akademischen Berufslaufbahn
  - Reduktion von Prekarität
  - Übertrittsmöglichkeiten zwischen univ./außeruniv. Sektor
  - Wechsel zwischen Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement
- Interdisziplinäres, sektorenübergreifendes Projekt zu diversifizierten Karriereverläufen
- Juristisches Gutachten

# Weiterführen des Diskurses für einen Kulturwandel in W&F

- Projekt als Teil eines sektoren- und generationenübergreifenden Diskurses um Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung
- Präsentation als Auftakt für eine Weiterführung des Diskurses
- Einbettung der genannten Handlungsempfehlungen in einen umfassenden Gleichstellungsdiskurs (z.B. Leitbild, Sanktionen, Anforderungen an Management)



# Initiativen in gesamtgesellschaftlichen Handlungsfeldern

- Grenzen von Gleichstellungspolitiken in W&F durch gezielte ressortübergreifende Initiativen adressieren
- Z.B.: Entgegenwirken von Rollenstereotypisierungen durch verstärkte Kooperation zwischen Universitäten und PH (Lehrkräfteausbildung)
- Z.B.: generelle Debatte um Arbeitszeitreduktion (auch im Zusammenhang mit Gesundheitsförderung, altersgerechten Arbeitsplätzen u.ä.)
- Z.B.: Entwicklung innovativer Unterstützungsangebote für Betreuung/Pflege in Kooperation mit BMBWF, Ländern und Gemeinden

---

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!