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 PROJEKTDENGE 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 KÜNFIGEN WISSENSCHAFTS- UND FORSCHUNGSPOLITIK UNTER SYSTEMATISCHER BERÜCKSICHTIGUNG VON GENDER- UND DIVERSITÄTSGERECHTEKIGT .... 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 PRIVATEN UND BERUFLICHEN .......................................................... 25
   5.7 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK .................................................................................................. 26
   5.8 KOMPETENZAFBAU – GENDER UND DIVERSITÄT ................................................................. 28
   5.9 MANAGEMENT ........................................................................................................................ 29
   5.10 WISSENSCHAFT UND GESELLSCHAFT .............................................................................. 30
6 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ................................................................................................. 33
   6.1 WEITERENTWICKLUNG DES BESTEHENDES POLICY MIX ................................................... 33
   6.2 ÖSTERREICHISCHES LEITBILD FÜR EINE GESCHLECHTER- UND DIVERSITÀTGGERECHTE WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG .......................................................... 35
   6.3 CURRICULUM FÜR EIN GESCHLECHTER- UND DIVERSITÀTGGERECHTES WISSENSCHAFTSMANAGEMENT ................................................................. 36
   6.4 ENTWICKLUNG NEUER KARRIEREMODELLE ...................................................................... 38
   6.5 WEITERFÜHREN DES DISKURSES FÜR EINEN KULTURWANDEL IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG .................................................................................. 39
   6.6 GESAMTGESSELLSCHAFTLICHE HANDLUNGSFELDER ........................................................... 40
7 RESÜMEE ..................................................................................................................................... 43
   7.1 ZENTRALE ERGEBNISSE DES PROZESSSES ......................................................................... 43
   7.2 BETENKUNGSWERTES ............................................................................................................ 45
   7.3 AUSBLICK ............................................................................................................................... 46
8 LITERATUR ................................................................................................................................... 48
9 AM PROZESS BETEILIGTE EXPERTINNEN .............................................................................. 49
1 Einleitung


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 Visionssworkshops 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 Personal aufnahme 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 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


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/Study (Wissenschaft und Forschung) mit Betreuungsaufgaben.

Diese Zielsetzungen spiegeln sich auch in den Prioritäten, die im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsgesetzgebung 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


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


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

* 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%).


**Brennende Fragen**


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 traditionellweise 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.


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 Berufslaufenbahnen dem Wissenschafts- und Forschungsnachwuchs aktuell zur Verfügung stehen. Wenn nachfolgende Generationen als Hoffnungs trägerInnen 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 Ressourcen knappheit 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.


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


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

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 endend 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


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 Diversitätsberechtigung ist ein wesentlicher
Ansatzpunkt für einen als notwendig erachteten Strukturwandel, der Kulturwandel bedingt und befördert.


Und es geht um den Entwurf völlig neuer und nachhaltiger Karrieremodule, 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 Arbeitsens den Vorzug gegenüber Quantität zu geben, unterstützt diese Neu ausrichtung 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.


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/Studyountersuchungen 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


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.


5.2 Finanzierung von Wissenschaft und Forschung


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 Wissensverständnis (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 Förderköpfe mit diesen Schwerpunkten geschaffen werden, wie z.B. im Rahmen der Hochschulraum-Strukturmittel außerhalb der Forschungsfinanzierungsinstitutionen („Hochschulmilliarde“).


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

**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.


### 5.3 Beschäftigungs-, Laufbahn- und Karriere modelle


**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 evaluiertem 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 WissenschaftlerInnen 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.


**(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...


### 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 einzuschränken. 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...

5.5 Räume


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.


Reduktion des Mobilitätszwangs: Die aufgrund der technischen Möglichkeiten in zunehmendem Maß bestehenden Flexibilitätsräume sollen jedoch nicht dazu führen, dass der Zwang zur Mobilität weiter intensiviert wird. Es wird vielmehr dafür plädiert, die aktuell geforderte Hyper-Mobilität von WissenschaftlerInnen 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.


5.6 Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem


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 Ganztageschulen 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.


5.7 Gleichstellungspolitik


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

**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.


**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.


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.


**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.


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.


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.


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


6.1 Weiterentwicklung des bestehenden Policy Mix


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 Gleichstellungszieilen 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


- Bislang freiwillige Maßnahmen verpflichtend machen: Dies wird beispielsweise im Zusammenhang mit Gender-Trainings oder Gender-Bias-Trainings für EntscheidungsträgerInnen und WissenschaftlerInnen 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.


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


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


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

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.


6.4 Entwicklung neuer Karrieremöglichkeiten


Männern zu achten. Außerdem würde die Diversifizierung von Karrieremodellen einem Brain Drain österreichischer WissenschaftlerInnen 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.


6.5 Weiterführen des Diskurses für einen Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung


---

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 eingearbeitet werden sollten. Dieser Diskussionsprozess könnte beispielsweise alle zwei Jahre eine größere Veranstaltung und dazwischen kleinere themenspezifische Veranstaltungen (Workshops) umfassen. Ein solches 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.


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 WissenschaftlerInnen 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


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 anschlusssfähig 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 konsequente 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 Gleichstellungszieilen mit klaren Sanktionen zu verknüpfen sowie bislang überwiegend universitäre Maßnahmen auf andere Sektoren auszuweiten.


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:


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 Steuerungsauflagen 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 rekuriert.

7.2 Bedenkenswertes


7.3 Ausblick


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.


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


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, Geschlechterpezifisches (bzw. Gender)- und Diversitätsmanagement, Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Schaller-Steidl, Roberta, Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Geschlechterpezifisches (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
Holzrattner, 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, Margaret, 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 EiEU, 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, selbständige 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