

Equality Challenges in Higher Education

Inhaltliche Dokumentation und Schlussfolgerungen
aus der „8th European Conference on
Gender Equality in Higher Education“

Johanna Hofbauer | Angela Wroblewski





IMPRESSUM

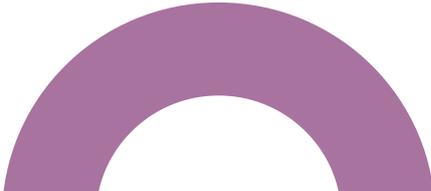
Medieninhaber (Verleger):
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
1014 Wien | Minoritenplatz 5

Dokumentation im Auftrag des BMWF – erstellt von Johanna Hofbauer (WU Wien),
Angela Wroblewski (IHS) unter Mitarbeit von Anna Palienko-Friesinger (IHS)

Alle Rechte vorbehalten.
Auszugsweiser Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

Fotos: Technische Universität Wien
Druck: BMWF
Layout: Nele Steinborn, Wien

Konferenznachlese: gender2014.conf.tuwien.ac.at
Online-Fassung (deutsch/englisch):
www.bmwf.gv.at – Wissenschaft & Hochschulen – Gender und Diversität
Wien, 2015



Equality Challenges in Higher Education

Inhaltliche Dokumentation und
Schlussfolgerungen aus der „8th European
Conference on Gender Equality
in Higher Education“

Johanna Hofbauer | Angela Wroblewski
unter Mitarbeit von Anna Palienko-Friesinger

Vorwort



© Petra Spiola

Im September 2014 fand die 8. Europäische Konferenz „Gender Equality in Higher Education“ mit großem Erfolg in Wien statt. Über 380 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Praktikerinnen und Praktiker aus 36 Ländern und fünf Kontinenten nahmen an der Tagung teil und tauschten sich unter der Gleichstellungsperspektive zum europäischen Hochschul- und Forschungsraum aus, um dem längerfristigen Ziel der Entwicklung einer gemeinsamen europäischen Gleichstellungsstrategie näherzukommen. Es hat sich gezeigt, dass die Zusammenführung wissenschaftlicher Befunde und vielfältiger praktischer Erfahrungen handlungsorientierte Ergebnisse gewährleistet, die zur Weiterentwicklung hochschulpolitischer Maßnahmen beitragen.

Unter Einbindung nationaler und internationaler Expertinnen und Experten wurde für diese Konferenz ein zukunftsweisendes Thema gewählt: Building Futures – Equality Challenges in Higher Education: Encouraging Theory und Practice Dialogues.

Um die Zukunft geschlechtergerecht gestalten zu können sind richtungsweisende Positionierungen genauso notwendig wie aufeinander abgestimmte europäische Strategien zur Weiterentwicklung der Geschlechtergleichstellung. Die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten sind mit ihrer gelebten Praxis (ERA-Ziele, Horizon 2020) auf einem guten Weg dorthin.

Das BMFWF richtet seine Gleichstellungsarbeit auf europäische und nationale Übereinkünfte aus. Dafür gibt es mehrere Gründe: selbstverständlich um die Fairness zwischen den Geschlechtern zu befördern, aber auch zur nachhaltigen Qualitätsverbesserung im Hochschul- und Wissenschaftsbereich und – nicht zuletzt – um einen wesentlichen Beitrag für die Gesellschaft und Wirtschaft zu liefern. Den österreichischen Hochschuleinrichtungen stehen gute und wirksame Gleichstellungsinstrumente zur Verfügung. So sieht die Wirkungsorientierung in der Budgetierung auch für den Budgethaushalt ein Gleichstellungsziel vor, das die Wirkungsmacht für Gleichstellungsmaßnahmen sichtbar erhöht.

Die Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten und Forschungseinrichtungen beinhalten abgestimmte strategische Vorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter. Die rechtlichen Gleichstellungsbestimmungen im Universitätsgesetz können als wirkungsvoll bezeichnet werden, und auch bei den Fachhochschulen und Privatuniversitäten wurden nunmehr gesetzliche Bestimmungen zugunsten der Gleichstellung eingeführt.

Die aus der Konferenz resultierenden handlungsorientierten Empfehlungen liefern eine wertvolle Basis für die Weiterentwicklung einer gleichstellungsorientierten österreichischen Hochschul- und Forschungslandschaft.



Sektionschef Mag. Elmar Pichl

Leiter der Hochschulsektion
Bundesministerium für Wissenschaft,
Forschung und Wirtschaft

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Gleichstellung in verändertem Kontext	7
3	Governance	10
4	Forschungsförderung/Research Funding	12
5	Gender-Wissen in der Forschung/Gender in Research Content	14
6	Gender-Didaktik/Gender Didactics	16
7	Wissenschaftliches Karrieremodell	18
8	Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft	21
9	Wissenschaftskultur	23
10	Resümee aus der Konferenz	26
11	Liste der beteiligten Akteurinnen und Akteure	27
	Internationaler Beirat	27
	Nationaler Beirat	27
	Organisationsteam der Konferenz	27
	Rapporteurinnen	27
12	Literatur	28



1 Einleitung

Die European Conferences on Gender Equality in Higher Education versammeln seit 1998 alle zwei bis drei Jahre hunderte von gleichstellungsverantwortlichen Akteurinnen und Akteure, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Verwaltungsbeamtinnen und -beamte und Regierungsbeamtinnen und -beamte aus unterschiedlichen europäischen und außereuropäischen Ländern.¹ Die Konferenzen schaffen ein in dieser Form einzigartiges internationales Forum für die Diskussion und den Austausch von Informationen, Erfahrungen und Forschungsergebnissen aus Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.²

Im September 2014 fand in Wien die 8th *European Conference on Gender Equality in Higher Education* statt. Zentrales Anliegen der Veranstaltung war ein gestaltungsorientierter Blick auf die Zukunft: *Building Futures – Equality Challenges in Higher Education: Encouraging Theory and Practice Dialogues*. Grundlage hierfür war die umfassende Situationsbestimmung von Gleichstellung in der Wissenschaft, vor dem Hintergrund einer beeindruckenden Geschichte von Gleichstellung(-spolitik) – 15 Jahren Gender Mainstreaming in Europa und eine nahezu 20-jährige Geschichte gleichstellungspolitischer Forschung und politischer Ausein-



andersetzung seit der Weltfrauenkonferenz in Peking. Im Laufe dieser Jahre wurde eine Vielzahl von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft implementiert. Gleichzeitig prägen Entwicklungen wie Globalisierung und Governance-reformen (New Public Management) die Wissenschaftslandschaft und stellen die Gleichstellungspolitik vor neue Herausforderungen.

Ziel der Konferenz war es, den Status quo und aktuelle Erfahrungen mit gleichstellungsorientierter Politik in der Wissenschaft zu erheben und auf dieser Basis einen gestaltungsorientierten Blick in die Zukunft zu richten. Die Kon-

ferenz bezog sich auf verschiedene Ebenen von Politik – auf die organisationale, nationale sowie europäische Ebene. Dabei stand das Bemühen im Vordergrund, den Dialog zwischen Theorie und Praxis zu fördern sowie Debatten Raum zu geben, die sich der praktischen Bedeutung theoretischer Diskurse und der theoretischen Reflexion praktischer Erfahrungen von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren an Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen widmen.

Die *8th European Conference on Gender Equality in Higher Education* fokussierte drei Schlüsselthemen im Zusammenhang mit Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung:

1. Reduktion der vertikalen und horizontalen Segregation (Unterrepräsentanz von Frauen in STEM, Integration von Männern in frauendominierte Bereiche)
2. Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen (u.a. Veränderung der dominanten Wissenschaftskultur, Vereinbarkeit von Wissenschaft bzw. Studium und privatem Lebenszusammenhang, strukturelle Barrieren für Frauen)
3. Integration einer Gender-Dimension in Lehre und Forschung.

Die Dokumentation der Konferenz ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 werden die aktuellen zentralen hochschulpolitischen Entwicklungen der letzten Jahre skizziert, die gleichzeitig den Rahmen für Gleichstellungspolitik darstellen. Diese Ausführungen bilden den Hintergrund für die folgenden thematischen Kapitel, die zentrale Diskussionen und Ergebnisse der Konferenz zusammenfassen. Konkret werden Governance und Steuerung (Kapitel 3), Forschungsförderung (Kapitel 4), die Integration von Gender in Forschung und Lehre (Kapitel 5 und 6), Karrieremodelle und Aufstiegsbedingungen sowie die Situation von Frauen am Beginn ihrer Karriere (Kapitel 7), die Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Forschung (Kapitel 8) und das vorherrschende Wissenschaftsideal (Kapitel 9)

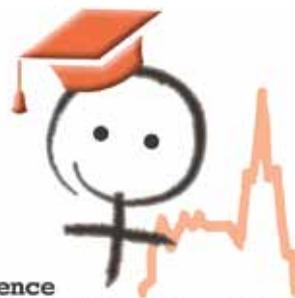


thematisiert. Das abschließende Kapitel enthält eine Zusammenfassung offener Fragen, die mögliche Themen für künftige Konferenzen anregen könnten. Es schließt mit einer Diskussion der zentralen gleichstellungspolitischen Herausforderungen (Kapitel 10).

Wenn auf ausgewählte Vorträge Bezug genommen wird, so erfolgt dies in Fußnoten unter Angabe der Namen der Autorinnen und Autoren und des Vortragstitels. Die Abstracts zu den Beiträgen, alle präsentierten Posters und ausgewählte Full Papers stehen auf der Konferenzwebseite zur Verfügung.³

8th European Conference on Gender Equality in Higher Education 2014 im Überblick

- 388** Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einem Männeranteil von 11% aus
- 36** Ländern und von
- 5** Kontinenten
- 3** Keynotes
- 2** Podiumsdiskussionen mit **11** Diskutantinnen und Diskutanten
- 4** Poster Sessions mit insgesamt **37** Poster-Präsentationen
- 5** Workshop-Sessions
- 37** Sessions mit **117** Paper-Präsentationen



**8th European Conference
on Gender Equality in Higher Education**

September 3-5, 2014 - Vienna University of Technology, Austria

<http://gender2014.conf.tuwien.ac.at>

1 Die bisherigen Konferenzen fanden in Helsinki (1998), Zürich (2000), Genua (2003), Oxford (2005), Berlin (2007), Stockholm (2009) und Bergen (2012) statt.

2 Die elektronische Plattform EQ-UNI unterstützt diesen Austausch zwischen den Konferenzen, indem sie über gleichstellungspolitische Aktivitäten, Forschungsergebnisse und einschlägige Konferenzen in Europa und darüber hinaus informiert. Bei Interesse schicken Sie bitte eine E-Mail mit dem Text SUBSCRIBE EQ-UNI an majordomo@helsinki.fi.

3 <https://gender2014.conf.tuwien.ac.at/programme>

2 Gleichstellung in verändertem Kontext

Die Entwicklung von Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft hängt eng mit dem gesellschaftlichen Wandel, der Restrukturierung der globalen Wissenschaftslandschaft, mit Veränderungen der europäischen Wissenschafts- und Hochschulpolitik und ihren nationalen Ausprägungen zusammen. Der seit längerem beobachtete Wandel hochentwickelter Gesellschaften in Richtung von Wissensgesellschaften hat mit der Unterzeichnung des Vertrags von Lissabon (2009) an Kontur gewonnen. Hiermit wurden die politischen Weichenstellungen im Hinblick auf die Bildung eines europäischen Binnenmarkts für Forschung bzw. eines Europäischen Forschungsraums (ERA) vorgenommen.⁴ Zentrale Anliegen sind die Gewährleistung freier Mobilität für Forscherinnen und Forscher und der ungehinderte Austausch von Forschungsergebnissen. An oberster Stelle steht die höchstmögliche Ausschöpfung des Forschungs- und Innovationspotenzials im Hinblick auf die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit Europas in der Welt.

Die engere Verschränkung ökonomischer und wissenschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit schlägt sich auch in der wachsenden Bedeutung internationaler Rankings nieder.⁵ Innerhalb des Wissenschaftssystems erlangt vor allem das sogenannte Shanghai-Ranking Bedeutung. Ursprünglich diente es der Ermittlung des Stellenwerts von Chinas Universitäten im globalen Maßstab,⁶ inzwischen werden dieses und vergleichbare Rankings für den weltweiten Vergleich von Universitäten und Hochschulen herangezogen. Die Methoden der Reihung, die auf wenige quantifizierte Qualitätskriterien zurückgreifen, sind umstritten (Shin et al. 2011). Dennoch sieht sich die europäische Wissenschafts- und Forschungspolitik hiervon herausgefordert, zumal die europäischen Universitäten und Hochschulen im internationalen Vergleich unterschiedlich gut abschneiden und unter den 100 erstgereihten US-amerikanischen Institute dominieren.⁷

Mit dem Vertrag von Lissabon setzt die europäische Hochschulpolitik eine Entwicklung fort, die bereits durch vorausgehende Reformprojekte angebahnt wurde. So gab bereits die Bologna-Reform zehn Jahre vor Abschluss des Lissabon-Vertrags den Anstoß für einen europaweiten Standortwettbewerb, im sogenannten „Kampf um die besten Köpfe“. Mit der Vereinheitlichung der Studienarchitektur und auf Basis einer europaweiten Anerkennung von Studienabschlüssen waren Universitäten und Hochschulen aufgefordert, ihre Standortprofile zu schärfen und im Sinne ihrer strategischen Positionierung auf dem Wissenschafts- und Hochschulmarkt charakteristische Alleinstellungsmerkmale zu definieren. Die Umsetzung der Reform ließ die Attraktivität und innere Vielfalt des europäischen Bildungssystems hervortreten, offenbarte aber zugleich einen gravierenden Ressourcenmangel der Universitäten und Hochschulen. Einzelne Staaten gingen in Folge dazu über, Budget- und Mittelzuteilungen von nationalen Rankingsystemen abhängig zu machen. Damit forcierten sie die vieldiskutierte Umgestaltung von öffentlichen Bildungseinrichtungen zu „unternehmerischen Universitäten“ (Clark 1998).

Die Evaluierung von Universitäten und Forschungseinrichtungen nach Kriterien der Wirtschaftlichkeit steht auch im Zusammenhang mit dem seit den 1980er Jahren wachsenden Rechtfertigungsdruck für öffentliche Ausgaben (Powell 1997). Dieser beförderte die heute in Westeuropa nahezu flächendeckende Implementation des New Public Management an universitären und außeruniversitären Einrichtungen. Nach dem Vorbild von Wirtschaftsunternehmen werden die Leitungsorgane von Hochschulen und Forschungseinrichtungen gestärkt. Mit der Umstellung auf Kontraktmanagement setzt sich, auf Basis metrischer Leistungskennzahlen und Kontrollparameter, das Prinzip der Führung anhand von Zielvorgaben durch. Die wachsende Formalisierung von Prozessen der Entscheidungsvorbereitung und -findung wird von Befürworterinnen und Befür-

wortern als Beitrag zur Transparenzsteigerung verstanden. Kritische Stimmen verweisen auf die anhaltende Informalisierung und machtpolitische Steuerung von Entscheidungen und Ressourcenverteilung.

Parallel zu den institutionellen Reformen innerhalb des Wissenschaftsbetriebs verändern sich die Bedingungen der Wissenschaftsarbeit und ihrer Evaluierung. Das Konzept der „Exzellenz“ spielt hierbei eine wesentliche Rolle. Exzellenz strukturiert als nationale Strategie der Bildungs- und Forschungspolitik die institutionellen Rahmenbedingungen für Wissenschafts-Laufbahnen. Vordergründig geht es um die konsequente Umsetzung meritokratischer Prinzipien in der Wissenschaft, wodurch den tradierten Qualitätsstandards des Wissenschaftssystems entsprochen werden soll. Tatsächlich werden zugleich neuartige Wertmaßstäbe an das Wissenschaftssystem herangetragen. Wettbewerb in der Wissenschaft wird vermehrt im Sinne einer marktwirtschaftlichen Konkurrenz verstanden, mit Prinzipien wie: Outputorientierung und Zerschlagung von Forschungsergebnissen in *Least Publishable Units*; strategische Publikationsplanung (A-Journals) mit forschungsinhaltlicher Nischenbildung und Beurteilung von wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit nach Maßgabe der Höhe von Drittmitteln. Wissenschaftsforscherinnen und -forscher diagnostizieren die nachteiligen Wirkungen auf die epistemische Kultur (beispielsweise in den Naturwissenschaften: Felt, Fochler 2010). Der Exzellenzdiskurs verändert die normative Wissenschaftskultur (Matthies, Zimmermann 2009) und prägt den Idealtyp der wissenschaftlichen Persönlichkeit im Sinne eines „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007), das empirischen Analysen zufolge überwiegend Züge des männlichen Geschlechtshabitus aufweist (Beaufays, Kraus 2005).

Kritische Beiträge verweisen ferner auf die mangelnde Reflexivität der zwei zentralen Prämissen des Exzellenzdiskurses: Erstens, Exzellenz sei messbar und könne als Eigenschaft

oder Leistung „isoliert“ von sozialen Zuschreibungen bzw. Kontextfaktoren abgelöst, beurteilt werden. Zweitens, Exzellenz werde durch marktliche Formen der Wissenschaftskonkurrenz befördert, in der sich die „besten Köpfe“ durchsetzen. Geschlechtertheoretische Analysen zeigen, dass ein auf Wettbewerb ausgerichteter Wissenschaftsbetrieb, dessen Vertreterinnen und Vertreter auf die Häufung von Exzellenzindikatoren im Lebenslauf fixiert sind, bestehende Ungleichheiten eher zementiert als auflöst. Eine Konferenzteilnehmerin brachte dieses Problem mit der Frage „Can excellence be gender neutral?“ auf den Punkt. Im Wettbewerb um wissenschaftliche Karrierechancen scheinen jedenfalls Ressourcen ausschlaggebend, die ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind, beispielsweise Zeitflexibilität und geographische Mobilität. Ein weiteres Problem ist, dass die Eigenschaften der „idealen Wissenschaftspersönlichkeit“ immer noch mit stereotypen Männlichkeitsattributen assoziiert werden. Diese beeinflussen Urteile in Peer Review-Prozessen und setzen sich gegen die Objektivierungs- und Standardisierungsmaßnahmen in der Leistungsbeurteilung durch (EK/EC 2004). Maßnahmen der Formalisierung von Rekrutierung bzw. der Objektivierung von Entscheidungsgrundlagen, die im Zusammenhang mit der Managerialisierung von Universitäten ins Leben gerufen wurden, bleiben damit anfällig für sozialen Bias. Der Geschlechterbias ist und bleibt eine zentrale Form dieses Bias.

Vor dem Hintergrund der geschilderten Veränderungen – europäische Wissenschafts- und Forschungspolitik, institutionelle Reformen, indirekte Formen der Geschlechterdiskriminierung durch Veränderungen der Wissenschaftslandschaft und Laufbahnbedingungen – lassen sich die Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ermes sen. Diese werden auch in den Gleichstellungszielen der Europäischen Forschungsstrategie (ERA) aufgegriffen. ERA-Zielsetzung ist es, bestehende Ungleichgewichte zu Lasten von Frauen ab-

zubauen 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-Dimension in allen Disziplinen und Bereichen (inkl. außeruniversitärer/industrieller Forschung),
- Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium (Wissenschaft und Forschung) mit Betreuungsaufgaben.

Auf EU- wie auch auf nationaler Ebene steigt das Problembewusstsein im Hinblick auf Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung. Im Besonderen wird der „Waste of Talent“ beklagt, wenn Frauen sich nicht für STEM-Disziplinen entscheiden oder sie wieder verlassen. Trotz dieses prinzipiellen Bekenntnisses zu Gleichstellungszielen verfolgen Universitäten und Forschungseinrichtungen mit Fokus auf die Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit ein Bündel an heterogenen Teilzielen. Damit ist die Gefahr verbunden, dass Gleichstellungsziele ins Hintertreffen geraten oder nur dann wichtig werden, wenn sie eine Lösung für ein anderes Problem inkludieren (z.B. für den Mangel an hochqualifizierten Kräften im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich).



4 http://europa.eu/lisbon_treaty/full_text/index_de.htm

5 <http://www.euburo.de/era.htm>

6 <http://www.shanghairanking.com/aboutarwu.html>

7 <http://www.shanghairanking.com/ARWU2014.html>

3 Governance

Charakteristisch für New Public Management (NPM) bzw. den neuen Managerialismus im Hochschulsektor ist das Prinzip der Steuerung durch Zielvorgaben. Im Rahmen der Konferenz werden Erfahrungen mit NPM aus unterschiedlichen Ländern (konkret Frankreich, Deutschland, Österreich, Schweden, UK) und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Karrierebedingungen von Frauen und Männern diskutiert. Durch die zunehmend an Exzellenzkriterien orientierte Finanzierung von Wissenschaft und Forschung wird nicht nur der Wettbewerb verstärkt, sondern auch die Dominanz des auf einem impliziten Gender-Bias beruhenden Wissenschaftsideals. Empirische Befunde weisen darauf hin, dass Frauen als Folge von NPM- und Exzellenzinitiativen verstärkt von prekären Beschäftigungsbedingungen betroffen sind.⁸

In der Diskussion wird erstens deutlich, dass der neue Managerialismus nicht einheitlich implementiert wird, sondern in Abhängigkeit von situativen bzw. organisationspezifischen

Machtinteressen steht.⁹ Weiters wird thematisiert, dass es schwierig ist, Gender als Querschnittsmaterie in Steuerungsinstrumente zu integrieren.¹⁰ Dennoch wird mit den Restrukturierungsprozessen an wissenschaftlichen Einrichtungen auch eine Chance auf die nachhaltige Verankerung von Gleichstellungsstrukturen verbunden.¹¹ Die Herausforderung liegt primär darin, dass Steuerungsinstrumente vor allem auf quantifizierbare Dimensionen abstellen, wie z.B. Abschlüsse, Publikationsoutput oder eingeworbene Drittmittel. Eine Gender-Dimension kann in dieser Logik zwar über Frauenanteile einbezogen werden, wodurch jedoch ein mehrdimensionales Gender-Konstrukt nur unzureichend erfasst wird. So bleibt die Berücksichtigung einer Gender-Dimension in der Forschung oder der Abbau von strukturellen Barrieren für Frauen unbeachtet. Um Gender in einem umfassenden Sinn in Steuerungsprozessen berücksichtigen zu können, bedürfte es zusätzlicher bzw. anderer Indikatoren, die stärker auf die Qualität von Forschung und Nachwuchsförderung abstellen.¹²



Finanzielle Anreize zur Erreichung von Gleichstellungs- oder Frauenförderungszielen und Sanktionen sind Möglichkeiten, eine Gender-Dimension in Steuerungsinstrumente zu integrieren. Diesbezügliche Erfahrungen werden kontrovers diskutiert, wobei einerseits das damit verbundene politische Commitment sich mit Gleichstellungszielen auseinanderzusetzen betont wird. Andererseits wird die eingeschränkte Aussagekraft von Gender-Indikatoren problematisiert.¹³

Große Erwartungen werden mit Gender-Budgeting verbunden. Durch die Implementierung von Gender-Budgeting soll nicht nur Transparenz über die Mittelverwendung hergestellt werden, es geht auch um den Anstoß für strukturelle Veränderungen.¹⁴ In Zusammenhang mit den präsentierten Pilotprojekten werden die Möglichkeiten dargestellt, neben finanziellen Ressourcen auch Raum- und Zeitressourcen zu berücksichtigen und die sich aus der Ressourcenverteilung ergebenden Machtungleichgewichte offenzulegen.

8 Siehe dazu auch Kapitel 8.

9 Hofbauer, Johanna; Kreissl, Katharina; Sauer, Birgit; Striedinger, Angelika: Institutional Complexity and Careers. Gender Challenges in Austrian Universities

10 Dahmen, Britt: The Power of Gender Equality Players in Times of Changing Universities

O'Connor, Pat; O'Hagan, Clare: Excellence into Managerialism: Will it Go?

Vagnoni, Emidia: Gender Diversity and Governance: An Explorative Study of Italian Universities

11 Erbe, Birgit: Gender Mainstreaming in Public Financing of Universities: Central Findings for Germany

Roski, Melanie: The Modernization of Universities – Effects on the Work of Equal Opportunities

Commissioners in German Universities

12 Mlakar, Annemarie: The Effects of Gender Equality Management in Higher Education Institutions.

The Implementation of a Gender & Diversity Controlling at Goethe University Frankfurt am Main

Wroblewski, Angela: Cultural Change – a Neglected Goal in Equality Policies in Academia?

13 Eckstein, Kirsten: From Gender Reports to Gender Budgeting – On the Way with Meaningful Gender Equality Indicators

Im Zusammenhang mit Bibliometrie:

Nielsen, Mathias Wullum: Gender Consequences of the Danish Bibliometric Indicator: New Pieces in an Old Puzzle

14 Genova, Angela; de Micheli, Barbara: Gender Budgeting: Pilot Experiences to Make Structural Changes in Scientific Organizations in Europe

4 Forschungsförderung / Research Funding

Seit der berühmten Studie von Wennerås und Wold (1997) werden in einer Vielzahl von Ländern Maßnahmen gesetzt, um einen Gender-Bias im Zugang zu Forschungsgeldern sichtbar zu machen bzw. zu reduzieren. So wurden einerseits Maßnahmen gesetzt, um die Transparenz in der Mittelvergabe zu erhöhen, um Gender-Bias aufzuzeigen. Zum anderen wurden Gender-Kriterien in den Prozess der Vergabe von Forschungsgeldern verankert, die jedoch unterschiedliche Schwerpunkte und Verbindlichkeiten aufweisen.¹⁵

Die erwähnten Gender-Kriterien bzw. konkrete Maßnahmen beziehen sich auf drei Ebenen:

- 1. Erhöhung der Präsenz von Frauen in Teams.**
Hier steht das Schließen der Leaky Pipeline im Vordergrund, d.h. es gilt zu vermeiden, dass Frauen die Wissenschaft verlassen oder aufgrund struktureller Barrieren (Gläserne Decke) ihr Potenzial nicht entfalten können.
- 2. Verankerung von Gleichstellung in Forschungseinrichtungen.** Zielsetzung ist es, über Vorgaben, die an geförderten Institutionen gemacht werden, Frauenförderung bzw. Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsinstitutionen zu verankern bzw. zu stärken, um das Potenzial von Frauen in der Wissenschaft umfassend zu nutzen („Waste of Talent“ verhindern).
- 3. Berücksichtigung der Gender-Dimension in allen Forschungsinhalten.** Hier geht es um die Zielsetzung, die Berücksichtigung einer Gender-Perspektive als Qualitätskriterium in der Forschungsförderung zu verankern. Elizabeth Pollitzer führt in ihrer Keynote als anschauliches Beispiel an, dass in der Sicherheitsforschung im Automobilbereich überwiegend männliche Crash-Test-Dummies verwendet werden. In der Folge werden die auf Basis männlicher Körper entwickelten Standards als geschlechterindifferente Kategorien herangezogen, die Spezifika weiblicher Körper bleiben unberücksichtigt. In der Pharmazie ist es nach wie vor nicht Standard, dass Medikamente

sowohl an Frauen wie auch an Männern getestet werden und in der Biologie bleibt das Geschlecht von Zellen häufig unberücksichtigt.¹⁶

In der Diskussion wurden unterschiedliche Herausforderungen für die Verankerung von Gender-Kriterien in der Forschungsförderung angesprochen:

- In einigen technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen sind nach wie vor zu wenige Frauen präsent. D.h. auch wenn Gender-Kriterien verankert werden, bleiben diese ohne Relevanz, da sich kaum Frauen um Forschungsgelder bewerben können. Hier gilt es Frauenförderung gezielt weiterzuführen.
- Festzustellen ist eine gewisse Ambivalenz zwischen spezifischen Gender Calls und dem Anspruch Gender als Querschnittsmaterie in allen Förderprogrammen zu verankern. Aktuell wird die erhöhte Sichtbarkeit von exzellenten Frauen durch spezifische Gender Calls als Vorteil gesehen, als langfristiges Ziel wird jedoch ein Mainstreamen von Gender-Kriterien angestrebt.
- Die Entwicklung eines aussagekräftigen Monitorings im Hinblick auf Gender-Bias wird als zentrales Steuerungsinstrument definiert und konkret für Horizon 2020 gefordert. Bestehende Monitoringsysteme fokussieren zumeist auf die Partizipation von Frauen in geförderten Projekten. Dies erscheint jedoch zu wenig, um die Gender-Dimension in der Forschung adäquat berücksichtigen zu können. Angeregt wird daher, verstärkt darauf zu achten, wem die Fördergelder zu Gute kommen.
- Ansprüche an Forschungsinstitutionen, die mit öffentlichen Geldern finanziert werden, im Hinblick auf Gleichstellung sind deutlicher zu transportieren und Erfolge im Hinblick auf den Abbau bestehender Geschlechterungleichgewichte stärker einzufordern.
- Dass die Berücksichtigung der Gender-Dimension Kennzeichen qualitätvoller Forschung ist, muss klar als Vorgabe an Antragstellende und Gutachterinnen und

Gutachter kommuniziert werden. In Anträgen ist Gender sowohl in den Zielen der Forschung, im Arbeitsplan als auch in den zu erwartenden Wirkungen zu berücksichtigen.

- Die Berücksichtigung der Gender-Dimension bei der Begutachtung erfordert eine umfassende Gender-Expertise von Gutachterinnen und Gutachtern. Diese kann jedoch nicht vorausgesetzt werden. Unklar ist, durch welche Maßnahmen der Aufbau von jeweils fachspezifischer Gender-Expertise am effektivsten gefördert werden kann.

Intensiv und kontrovers diskutiert wurde die Frage nach Sanktionen im Zusammenhang mit Gender-Kriterien in der Forschungsförderung.

Häufig sind Gender-Kriterien zwar formuliert, ihre Nicht-Einhaltung bleibt jedoch sanktionslos oder ist mehr theoretisch als praktisch mit Konsequenzen verbunden. Es wird dafür plädiert, auch in Ländern die bislang keine Sanktionen implementiert haben, eine sukzessive Erhöhung der Verbindlichkeit von Gender-Kriterien durch eine stärkere Berücksichtigung in der Begutachtung zu erreichen. Die Strategie müsste daher sein, durch den Aufbau von Gender-Expertise bei Gutachterinnen und Gutachtern und eine stärkere Betonung der Gender-Dimension als Qualitätskriterium in der Forschung, die Berücksichtigung der Gender-Dimension in allen Forschungsvorhaben zu einer Selbstverständlichkeit zu machen.



-
- 15** Konkret vorgestellt wurden die Erfahrungen aus Deutschland, Schweden, Frankreich und den USA sowie jene des European Research Council:
Hartung, Barbara: Evaluation of Gender Research in Lower Saxony
Jonsson, Inger: Success Rates in Research Funding – Gender and Networking? A Case Study of a Swedish Research Council
Pépin, Anne: The “Défi Genre” (Gender Challenge Program) at CNRS
Levine, Marci: ADVANCE Grants as Leverage for Culture Change in a Private Mid-Sized, Research Intensive American University
Schiffbänker, Helene; van den Besselaar, Peter: Gendered Dimensions in ERC Grant Selection
- 16** Pollitzer, Elisabeth: Changing the Meaning of Normal Science

5 Gender-Wissen in der Forschung/ Gender in Research Content

Wie bereits ausgeführt wird die Berücksichtigung der Gender-Dimension in der Forschung bzw. im Kontext der Forschungsförderung anhand von drei Dimensionen diskutiert:

1. die Partizipation von Frauen in der konkreten Forschung,
2. die Situation im Hinblick auf Gleichstellung in der geförderten Institution und
3. die Berücksichtigung der Gender-Dimension im jeweiligen Forschungsinhalt. Elisabeth Pollitzer formuliert in ihrer Keynote¹⁷ die Berücksichtigung der Gender-Dimension in der Forschung als ein zentrales Qualitätsmerkmal von „guter Forschung“. Wird die Gender-Dimension nicht berücksichtigt, kann den wissenschaftlichen Qualitätsstandards nicht entsprochen werden.¹⁸

Es wird also primär an die Disziplinen appelliert, die Standards „guter Wissenschaft“ neu zu formulieren. Die Diskussion macht aber auch deutlich, dass Appelle an die intrinsische Motivation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern alleine nicht ausreichen werden und Anreize bzw. Druck sowie Unterstützung von außen notwendig sind. Damit ist zum einen die Forschungsfinanzierung angesprochen, zum anderen die Forschungs- und Hochschulpolitik. Sie kann durch Gestaltung der Rahmenbedingungen an Forschungsinstitutionen diesen Prozess mitgestalten.

In der Diskussion wird deutlich, dass die Integration einer Gender-Dimension auf unterschiedliche Art erfolgen kann: als „Add-on“, d.h. als etwas Zusätzliches zum „eigentlichen Forschungsvorhaben“ oder durch die Integration von Gender-Expertinnen und Gender-Experten in allen Schritten des Forschungsvorhabens. Praxisberichte aus konkreten Forschungsprojekten, die den zweiten Ansatz gewählt haben, betonen die Herausforderungen interdisziplinärer Teamzusammensetzung. Diese erfordert andere Kooperationsformen und methodische Ansätze zur Integration der Gender-Dimension.¹⁹

Als wichtigste Voraussetzung für die Qualitätssicherung wissenschaftlicher Forschung durch Berücksichtigung der Gender-Dimension, wird die verpflichtende Verankerung von Gender Studies in allen Curricula tertiärer Bildungseinrichtungen bezeichnet. Dies ermöglicht, dass sich alle Lehrenden und Forschenden mit der Gender-Dimension in ihrem Forschungsfeld auseinandersetzen und die erforderliche inhaltliche und methodische Expertise aufbauen. In diesem Zusammenhang werden konkrete Good Practice-Beispiele aus dem Bereich der Medizin, Technik und Landschaftsplanung vorgestellt. So werden mehrere Beispiele für die umfassende Integration einer Gender-Perspektive in Curricula des Studiums der Medizin präsen-



tiert, wie z.B. das Medizinische Curriculum der Charité in Berlin, der School of Medicine der Universität Madrid oder der Medizinischen Universität Innsbruck.²⁰ Konkrete Erfahrungen mit der Verankerung von Gender Studies in Curricula in der Technik und der Landschaftsplanung werden aus Österreich und Deutschland präsentiert.²¹

Die aktuelle Situation ist noch weit entfernt von diesem Ideal und vielmehr durch vielfältige Formen von Widerstand seitens der Forschenden und der Studierenden bzw. von einer ambivalenten Haltung gegenüber dem Thema seitens der forschungsfördernden Einrichtungen bzw. der Forschungsinstitutionen selbst geprägt. Diese Ambivalenz ist charakterisiert durch ein prinzipielles Bekenntnis zur Gleichstellung, das jedoch im Widerspruch zum Exzellenzanspruch gesehen wird. Um diese Ambivalenz aufzulösen bzw. die Berücksichtigung der Gender-Dimension als Qualitätskriterium zu verankern, bedarf es intensiver Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit, die an konkrete Maßnahmen bei der Finanzierung von Forschungsprojekten bzw. -institutionen gekoppelt sein sollte.

Diskutiert werden unterschiedliche Ansätze, um das Interesse von Studierenden zu wecken, wie z.B. ein Gender-Award für Qualifizierungs-

arbeiten mit einem Gender-Schwerpunkt; persönliche Betroffenheit in Lehrveranstaltungen schaffen, z.B. durch Thematisieren des Gender Pay Gap; oder die verpflichtende Verankerung von Gender-Lehrveranstaltungen in Curricula (Relevanz der Note für den Studienabschluss). In diesem Zusammenhang wird die Frage aufgeworfen, wie Universitätslehrende, die sich bislang in ihrer Forschungsarbeit nicht mit Gender-Fragen auseinandergesetzt haben, dabei unterstützt werden können bzw. wie mit deren Widerstand umgegangen werden kann.

Als generelle Herausforderung wird in diesem Zusammenhang die Gefahr einer Re-Stereotypisierung gesehen: Die durchgängige Differenzierung der Geschlechter führt dazu, dass Frauen und Männer als jeweils homogene Gruppen betrachtet bzw. behandelt werden. Weitere Differenzierungsmerkmale bleiben häufig unberücksichtigt (z.B. Alter, ethnischer Hintergrund etc.), was einer Sensibilisierung für Gender-Diversity im Wege steht. Es wird daher gefordert, intersektionale Forschungszugänge verstärkt zu fördern. Gleichzeitig wird in der Diskussion festgestellt, dass Bemühungen, Frauen und Männer in ihrer Vielfalt darzustellen, jene feministischen Ansätze konterkarieren, die ein Aufbrechen binärer Geschlechterkonstruktionen forcieren.²²

17 Pollitzer, Elizabeth: Changing the Meaning of Normal Science

18 Siehe dazu auch Kapitel 4.

19 Reidl, Sybille: The Challenges and Potentials of Gendered Innovation Projects: An Interdisciplinary Perspective – A Field Report

20 Ludwig, Sabine: A Systematic Approach to Integrate Gender and Sex-related Perspectives and Dimensions during the Planning and Implementation Phase of an Outcome-based Medical Curriculum

López Giménez, Rosario: Integrating of Gender in Medical Education. A Proposal from the School of Medicine of the Autonomus University of Madrid (Poster)

Hochleitner, Margarethe: How to Get Gender into Medical Universities (Poster)

21 Bath, Corinna: Gender Studies for Engineering Students: Disciplinary Cultures and Institutional Settings

Damyanovic, Doris; Fuchs, Britta: Gender Studies in Planning Processes – Examples from Austria

Ernst, Waltraud: Shifting Norms of Gender in Higher Education in Science and Engineering

Hirschler, Petra; Witthöft, Gesa: Gender Studies in Spatial Planning

Knoll, Bente: Gender Studies at Engineering Faculties in Austria

Kuhlmann, Dörte: What's Wrong with the Fountainhead

Mauss, Baerbel: Gender Studies for STEM Students – GENDER PRO MINT at TU Berlin

22 Siller, Heidi; Hochleitner, Margarethe: Gender in Research: An Example drawn from Research on Posttraumatic Stress Disorder

6 Gender-Didaktik/Gender Didactics

Es gibt eine lange Tradition von und viel Erfahrung mit geschlechtersensibler Didaktik, die insbesondere darauf abzielt, Mädchen für technisch-mathematische oder naturwissenschaftliche Fächer zu interessieren. Nach wie vor ist jedoch die Berufs- und Studienwahl geschlechtersegregiert, d.h. trotz einer Vielzahl von Initiativen und Pilotprojekten zeigen sich kaum Veränderungen.

Eine zentrale Ursache für die Reproduktion von geschlechtsspezifisch geprägtem Unterricht in der Technik und in den Naturwissenschaften wird in der universitären Ausbildung von Lehrpersonen gesehen. Sie werden während ihrer Ausbildung in der akademischen, männlich geprägten Wissenschaftskultur sozialisiert und reproduzieren diese in ihrem Unterricht.²³ Dies passiert unbewusst, da Lehrpersonen ihre eigenen Rollenbilder, Haltungen und Normen im Allgemeinen nicht reflektieren.

In der Diskussion wird die zentrale Rolle von Kindergärtnerinnen und -gärtnern sowie Lehrpersonen in der Schule bzw. in der Lehrkräfteausbildung hervorgehoben, wenn es darum geht, geschlechtsspezifisch geprägtes Rollen-

verhalten zu verändern und den Zugang von Mädchen in technisch-naturwissenschaftliche Bereiche zu fördern (Lehrpersonen als „Gatekeeper“). Konsens herrscht darüber, dass Lehrpersonen Gender-Kompetenz mitbringen müssen und diese auch in der Lehrkräfteausbildung fest verankert sein soll. Gender-Kompetenz wird dabei als Kombination von Fachexpertise (Berücksichtigen der Gender-Dimension im jeweiligen Unterrichtsfach), Medienkompetenz und Reflexionsfähigkeit betrachtet. Insbesondere die Fähigkeit, die eigenen Rollenbilder, Haltungen und Verhaltensweisen im Hinblick auf einen möglichen Gender-Bias reflektieren zu können, wird stark hervorgehoben. Findet diese Reflexion nicht statt, so besteht die Gefahr, dass durch geschlechtersegregierten Unterricht eine Re-Stereotypisierung von Geschlecht erfolgt. Diese Reflexionsfähigkeit der Lehrpersonen sollte mit innovativen Lehrmethoden gekoppelt sein, um auch bei Schülerinnen und Schülern Reflexionsfähigkeit aufzubauen, wie z.B. Team Teaching oder Arbeit in Kleingruppen. Diese Ansätze werden konkret im Zusammenhang mit innovativen didaktischen Konzepten diskutiert.²⁴



Während der Konferenz werden diverse Good Practice-Beispiele von Schulen oder didaktischen Konzepten vorgestellt, die im Hinblick auf ihre Übertragung bzw. Übertragbarkeit in den Mainstream diskutiert werden. Dazu zählen Pilotprojekte, wie z.B. ein geschlechtersensibel konzipierter Lehrgang für Kommunikations- und Mediendesign an einer berufsbildenden Schule in Wien²⁵, das Pilotprojekt fem2map²⁶, in dessen Rahmen ein Curriculum entwickelt wurde, das verstärkt das Interesse von Frauen für geographische Informationssysteme wecken soll oder das 2012 an der Universität Köln eingerichtete Zentrum für Gender Studies²⁷. Für die Weiterentwicklung von Pilotprojekten wird eine engere Kooperation von innovativen Projekten und Wissenschaft gefordert, z.B. durch eine stärkere wissenschaftliche Begleitung der Umsetzung von Pilotprojekten und damit eine Rückbindung an theoretische Diskussionen in der wissenschaftlichen Genderforschung. Im Zusammenhang mit der Frage des Transfers erfolgreicher Pilotprojekte in den Mainstream wird weiters problematisiert, dass Pilotprojekte primär vom Engagement von Einzelpersonen oder Institutionen getragen werden und stark von der damit verbundenen intrinsischen Motivation „leben“. Durch einen Transfer in den Mainstream geht dieser wichtige Aspekt verloren. Eine offene Frage in der Diskussion ist, wie mit diesem Problem umgegangen werden kann.

Reflexion wird jedoch nicht nur für Lehrpersonen als wichtig angesehen, auch auf Ebene der Institution Schule muss Reflexion stattfinden. Angelika Paseka betont in ihrer Keynote²⁸, dass für eine tatsächliche Veränderung des Unterrichts eine Koppelung von Lehrkräfteausbildung und Schulentwicklung notwendig ist. Es gilt nach Argyris und Schön (1996) Reflexionsprozesse von Lehrpersonen auf individueller Ebene, in denen das eigene Handeln im Unterricht im Hinblick auf eine Gender-Dimension reflektiert und mit einer Gleichstellungszielsetzung in Verbindung gesetzt wird („Second Loop Learning“) mit organisationalem Lernen zu verbinden, indem Reflexionsräume auf institutioneller Ebene geschaffen werden („Deutero Learning“). Hier sind nicht nur Schulleitungen gefordert, sondern auch Schulaufsicht und Politik, da sie die Rahmenbedingungen für Schulentwicklung definieren.

Ein möglicher Ansatzpunkt zur Koppelung dieser beiden Ebenen ist die Integration von gendersensitivem Unterricht in Akkreditierungsverfahren. Ebenso in diese Richtung gehen Vorschläge, die eine Vernetzung bzw. Kooperation unterschiedlicher Akteursgruppen in den Institutionen anregen, wie z.B. Lehrende, Zielgruppen der Lehrangebote, Gender-Expertinnen und Gender-Experten sowie Gleichstellungsbeauftragte.

23 Bartosch, Ilse: STEM Gender Bias in Austria – the Result of a Segregated Educational Schooling System and an Exclusive Masculine STEM Culture?

Günther, Elisabeth Anna: Subtle Modes of Exclusion. Lecturers' Image of the Ideal STEM Student

24 Jansen-Schulz, Bettina: „Integrative Gendering-Diversity“ - A Strategy for Universities Structures, Teaching and Higher Education Didactics

Mense, Lisa; Wegrzyn, Eva: Frustrating, but Fruitful Frictions

Mischau, Anina; Langfeldt, Bettina: Gender Competence in Mathematics Teacher Training: Course Concept and Experiences

Schmidt, Angelika; Bendl, Regine; Heinrich, Monika: Constructivist Didactics, Gender and Diversity and Complexity Management: What Gender and Diversity Oriented Didactics do we Need to Increase the Employability and Qualifications of Business Studies' Bachelor Graduates in Austria?

25 Ettl, Maria: Gender Mainstreaming as Instrument of School Development - Reflections on a Long-standing Practise at the Herta Firnberg Schools for Business and Tourism (HFS) Using the Example „Computer Science Management“

26 Lin, Yuwei; Schmidt, Manuela: A Gender-informed Curriculum for Teaching Volunteered Geographic Information (Poster)

27 Schulz, Dirk: Demanding and in Demand: A Centre for Gender and Queer Studies and Its Consequences

28 Paseka, Angelika: Bringing Gender into the Mainstream of Schools: On Crises, Learning Individuals and Learning Organizations

7 Wissenschaftliches Karrieremodell

In den Debatten zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Europas bzw. nationaler Ökonomien wird regelmäßig von der Notwendigkeit gesprochen, die Humanressourcen möglichst breit auszuschöpfen bzw. die Potenziale eines Landes umfassend einzubeziehen. Diese Forderung unterstützt das Anliegen der Geschlechtergleichstellung. Mitunter wird Gleichstellung explizit als eine unverzichtbare Maßnahme der Erweiterung der Humankapitalressourcen in der Wissenschaft angeführt. Trotz dieser verbalen Bekräftigung von Gleichstellungspolitik klafft weiterhin eine deutliche Lücke zwischen Gleichstellungszielen und der Realität. So sind Frauen in den STEM-Fächern auch unter den Studierenden noch immer stark unterrepräsentiert. In Disziplinen, in denen weibliche Studierende zahlenmäßig gleichgezogen bzw. männliche Studierende längst überholt haben, erfahren Frauen Nachteile beim Berufseinstieg und im weiteren Karriereverlauf. Weibliche Nachwuchskräfte brechen signifikant häufiger wissenschaftliche Laufbahnen ab bzw. scheiden frühzeitig aus der Wissenschaft aus (Leaky Pipeline).

In der Literatur werden diese Phänomene mit Bezug auf Mechanismen der Fremd- und Selbstausschließung erklärt. Daneben werden die charakteristischen Selektionsformen wissenschaftlicher Karrieremodelle zur Erklärung herangezogen. Diese Modelle lassen sich an zwei Beispielen darstellen, am „Habil-Modell“ (im deutschsprachigen Raum und Nachbarländern verbreitet, wie Frankreich und Tschechien) und am „Tenure-Modell“ (charakteristisch für den anglosächsischen Raum; vgl. Kreckel 2008). Das Habil-Modell entspricht seiner Form nach der geometrischen Figur der Pyramide, mit einer breiten Basis und einer sehr schmalen Spitze. Der Zugang zur Spitze bzw. Professur setzt neben dem akademischen Qualifikationsverfahren der Habilitation das erfolgreiche Passieren eines Berufungsverfahrens voraus, eines mehrstufigen Selektionsverfahrens durch Peers. Dieses Verfahren ist hochanfällig für Prozesse geschlechtlicher Diskriminierung,

denn trotz Formalisierung der Auswahlverfahren spielen bei der Besetzung der privilegiertesten Stellen der Wissenschaftskarriere Fragen der „Passfähigkeit“ (Zimmermann 2000) eine Rolle. Im Vergleich zum Habil-Modell ist die Pyramide des anglo-amerikanischen Tenure-Modells weniger steil konstruiert. Bereits ab Post-Doc-Ebene sind Positionen vorgesehen, die Merkmale einer vollwertigen wissenschaftlichen Karriere beinhalten: unabhängige Lehre und Dauerbeschäftigung für Senior Researchers bzw. Senior Lecturers (vgl. Pechar 2005 und Kreckel 2008).

Unabhängig von der Gestaltung des wissenschaftlichen Karrieremodells – Habil- oder Tenure-Modell –, zeigen sich für Frauen spezifische Formen des Ausschlusses. Mechanismen der Fremdausschließung schlagen in Selbstausschließung um, wenn sich Frauen in Erwartung der Benachteiligung und mangels überzeugender Signale institutioneller Gegensteuerung (glaubwürdige Gleichstellungspolitik quer durch die Institution, klares Bekenntnis der Leitung etc.) freiwillig zurückziehen bzw. aus der Wissenschaft ausscheiden.²⁹ Den Zusammenhang zwischen Strukturen der Benachteiligung und individueller Antizipation von Scheitern, die zur Selbstausschließung führen, hat beispielsweise die Keynote von Loukas Balafoutas eindrücklich gezeigt. Balafoutas' Forschung weist auch nach, dass Quotenregelungen wissenschaftliche Produktivität nicht einschränken, sondern vielmehr geeignet sind, weiblichen Brain Drain zu verhindern. Quotenregelungen fördern die Bereitschaft von Frauen, verstärkt in Konkurrenzsituationen einzusteigen. Damit nimmt die Wahrscheinlichkeit für weibliche Stellenbesetzungen zu, zugleich wird ein Beitrag zur Qualitätssicherung in der Wissenschaft geleistet.³⁰

Charakteristisch für das Tenure-Modell ist die Segregation zwischen Positionen mit geringer und hoher Lehrbelastung. Da Lecturer-Positionen höhere Vereinbarkeitsoptionen bieten, landen Frauen häufiger auf diesem Karrierepfad. Von hier aus schaffen sie aber kaum

den Sprung zurück in die Wissenschaftskarriere. Die Tendenz zur Geschlechtersegregation setzt sich im Zuge der Managerialisierung von Universitäten fort. So entstehen attraktive Tätigkeitsfelder in den neuen Bereichen der Verwaltung. Im Rahmen der Konferenz präsentierte Erfahrungen aus Großbritannien und Schweden zeigen jedoch, dass die Übernahme von Aufgaben in administrativen und Managementbereichen nachteilig für die Entwicklung von Wissenschaftskarrieren sind.³¹

In den Berufungsprozessen des Habil-Modells wie auch in Tenure-Prozessen werden Leistungskennziffern herangezogen, die vermeintlich objektiv feststellbare Erfolge messen (Publikationsoutput, Höhe eingeworbener Drittmittel). Tatsächlich beruhen diese Leistungen aber auf ungleichen Bedingungen, wie zum Beispiel den Frauen und Männern ungleich zugänglichen Förderbeziehungen und Gatekeeper-Kontakten in der Scientific Community (s.u.). Vor diesem Hintergrund wurden zum ei-

nen Fragen der Exzellenzfeststellung in Personalauswahlverfahren, die Rolle von Gatekeepern und Netzwerken für die wissenschaftliche Karriere, geschlechtsspezifisches Mobilitätsverhalten sowie die Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern beim Berufseinstieg diskutiert (s.u.).

Die Einbindung in einschlägige Netzwerke ist nach wie vor ein Prüfstein der Wissenschaftskarriere. Verschiedene Tagungsbeiträge betonten, dass Frauen benachteiligt sind, weil sie mit den Spielregeln des Networking weniger vertraut sind bzw. vertraut gemacht werden.³²

In der Diskussion wird immer wieder problematisiert, dass in manchen Disziplinen wie den Naturwissenschaften internationale Mobilität bzw. Mobilitätsbereitschaft zur Voraussetzung wissenschaftlicher Qualifizierung gemacht wird, was im Zusammenhang mit unsicheren Laufbahnperspektiven eine hohe Risikoneigung verlangt bzw. eine belastungsfähige soziale Infra-



struktur voraussetzt.³³ Darüber hinaus werden im Rahmen des Workshops „Academics without Borders?“ Motive für Auslandsaufenthalte sowie Mobilitätshindernisse von Wissenschaftlerinnen diskutiert. Dabei werden einerseits Mobilitätsbereitschaft des Partners bzw. der Partnerin, Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie Sprachkenntnisse als zentrale Herausforderungen thematisiert. Andererseits wird auf disziplinäre Unterschiede hingewiesen und die Frage aufgeworfen, wie sich internationale Erfahrung in den verschiedenen Disziplinen auf die Karriere auswirken. Die genannten Anforderungen für eine wissenschaftliche Karriere prägen insbesondere die Situation von Berufseinsteigerinnen und -einsteigern. Zentrale Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der Vorbildwirkung von Betreuerinnen und Betreuern bzw. Vorgesetzten zu und ihrer Funktion als Mentorinnen und Mentoren bzw. Gatekeeper.³⁴ Eine Möglichkeit der institutionellen Regelung bzw. Qualitätssicherung von Betreuungsverhältnissen wird im Rahmen von Doktorats-

programmen geschaffen. Verschiedene Tagungsbeiträge verweisen in diesem Zusammenhang auf die Probleme einer in vielen Disziplinen nach wie vor, bzw. mehr denn je, herrschenden androzentrischen Arbeitskultur.³⁵ Auch wird beobachtet, dass (exzellente) weibliche Nachwuchskräfte weniger gefördert bzw. weniger gut betreut werden³⁶.

Im Rahmen der Konferenz werden einerseits eine Reihe von Good Practice-Beispielen vorgestellt, wie ein Gender-Bias in Personalauswahlverfahren reflektiert und vermieden werden kann. Im Zentrum stehen dabei Ansätze, die darauf abzielen, subtile und häufig nicht intendierte diskriminierende Praktiken sichtbar zu machen und Alternativen zu entwickeln. Zum anderen werden unterschiedliche Karriereförderprogramme für Frauen vorgestellt und deren Effekte auf individueller Ebene sowie deren Beitrag zu strukturellen Veränderungen diskutiert.³⁷

29 Winter, Kate Quinn: Exploring the Role of Gender in the Experiences, Perceptions, and Career Intentions of Future Medical Faculty

30 Balafoutas, Loukas: Using Experiments to Evaluate Affirmative Action Policies

31 Berg, Elisabeth; Barry, Jim; Chandler, John: Gender and Management in Academe: „Open Highways, Blind Alleys and Dangerous Bends“

32 Unter anderem: Kegen, Nadine: Cohesive Subgroups in Academic Networks: Unveiling Clique Integration of Female and Male Top-level Researchers

33 Bönisch-Brednich, Brigitte: Gendered Mobility: The Twists and Turns of Academic Migration

34 de Vries, Jennifer: Chasing our Tails: First Mentoring, Now Sponsorship, What Next?

Kahlert, Heike: The Attractiveness of an Academic Curriculum Vitae or: Gatekeepers as Agents of Stability and/or Change in the Organizational Culture of Academia

Scheich, Elvira: Diversity in the Cultures of Physics. A European Summer School Project for Women Physicists
Schraudner, Martina; Trübswetter, Angelika: How Scenarios and Role Models Can Foster Scientific Careers – A Cross-national Perspective

35 Siehe dazu auch Kapitel 9.

36 Haas, Marita: Caught between Restrictions and Freedom at a Technical University – The Case of Sonja B.

Horwath, Ilona; Kronberger, Nicole: Impact of Social Discomfort and Academic Self-doubt at High Performance Levels

Oberkrome, Sara: Gender Inequality during the Doctoral Phase – The Influence of Bourdieu's Capital Forms

Wejwar, Petra; Grabher, Angelika: Gendered Study Paths. Perspectives on the Selectivity of Higher Education Aspirations

37 Yva Fältholm: Gender Aware Recruitment and Promotion Practices at Luleå University of Technology

Müller, Frauke: Promoting the Academic Career of Female Researchers and Clinicians at the University of Geneva Medical Faculty

Steinweg, Nina: Obstacles to the Recruitment of Female Scientists for Leadership Positions? Theory and Reality of Recruiting or Recruiting Policies Aimed at Increasing the Number of Female Scientists in Non-university Research Institutions in Germany

8 Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft

Die Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Forschung müssen im Zusammenhang mit dem Status als privilegiertes Berufsfeld, das einerseits die Möglichkeit der intellektuellen Weiterentwicklung bietet sowie hohe Selbstidentifikation erfordert und andererseits durch ausgeprägte Statuskonkurrenz geprägt ist, gesehen werden. Diese Konstellation begünstigt Selbstausbeutung und beinhaltet die Gefahr des Ausbrennens.

Der Berufseinstieg für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ist – insbesondere im deutschsprachigen Raum mit seiner starken Orientierung am Humboldtschen Universitätsmodell – durch Prekarität, Unsicherheit und Abhängigkeit von einem wissenschaftlichen Mentor bzw. einer Mentorin geprägt.³⁸ Im Zusammenhang mit der Ausweitung von Drittmittelforschung an Universitäten sind die Beschäftigungsmöglichkeiten an Universitäten gestiegen – insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler. Die Ausweitung des wissenschaftlichen Arbeitsmarktes hatte aber zweifellos auch ihren Preis, beruht sie doch über weite Strecken auf einer zunehmenden Flexibilisierung von Beschäftigung. Bezogen auf die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses ist auf die vielfach prekäre Situation der mit Drittmitteln finanzierten Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter hinzuweisen. Hier häufen sich atypische Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit) mit verkürzter Vertragsdauer. Um Leistungsbereitschaft zu signalisieren und annähernd existenzsichernde Einkommen zu erzielen, sind junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht selten gezwungen, in mehreren Forschungsprojekten gleichzeitig zu arbeiten. Hinzu kommen Anzeichen der Verschlechterung wissenschaftlicher Arbeitsbedingungen. Allen voran sind die steigende Leistungsintensität und überlange Arbeitszeiten zu erwähnen, die im Kampf um Chancen der Vertragsverlängerung oder weiterer Projektanstellungen in Kauf genommen werden.³⁹

Frauen sind von der Prekarisierung der Arbeitsbedingungen stärker betroffen als Männer.⁴⁰ Sie haben häufiger zeitlich befristete Verträge oder arbeiten unfreiwillig auf Teilzeitbasis. Durch eine zunehmend stärker an Exzellenz-Kriterien ausgerichtete Finanzierung von Wissenschaft und Forschung erhöhen sich die Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit und Mobilitätsbereitschaft. Damit stellen sich Wissenschaftsbiographien mit beruflichen Unterbrechungen oder mit Umstiegen zwischen wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Karrierepfaden, als problematisch dar.

Familiäre Verpflichtungen werden nach wie vor als eine zentrale Einschränkung der zeitlichen Verfügbarkeit gesehen, die primär Frauen betreffen und stark von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z.B. Normen, institutionelle Unterstützungsangeboten, Karenzregelungen) geprägt sind.⁴¹ Diskutiert wird unter anderem, wie Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Studierende bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Verpflichtungen effektiv unterstützen können und welche Anreize für Männer zur Beteiligung an der Betreuungsgarbeit gesetzt werden können. Es wird deutlich, dass effektive Lösungen zumeist durch individuelle Unterstützung von Vorgesetzten erreicht werden, wobei bestehende Flexibilitätsspielräume in gesellschaftlichen und organisationalen Rahmenbedingungen (z.B. Karenzregelungen, flexible Arbeitszeitmodelle) genutzt werden.

Trotz einer Vielzahl von Maßnahmen zur Unterstützung der Work-Life-Balance hat sich jedoch kaum etwas an der Präsenzkultur (Culture of Presenteeism) und dem Anspruch an unbegrenzte Verfügbarkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geändert.⁴² Dies äußert sich beispielsweise darin, dass angehende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Freizeitaktivitäten der Wissenschaft unterordnen bzw. mit Anforderungen der Wissenschaft legi-

timieren. „Running is good because it clears my head for being an academic.“

In der Diskussion wird immer wieder darauf hingewiesen, dass Work-Life-Balance-Maßnahmen nicht nur mit einem Fokus auf Kinderbetreuung diskutiert werden sollten, sondern in einem breiteren Verständnis von „Privat“, das auch Gesundheitsförderung einschließt.⁴³ Es geht auch darum Überarbeitung zu vermeiden und damit die Gefahr von „Burnout“ zu reduzieren.

Im Zusammenhang mit Arbeitszeitgestaltung wird immer wieder auf unterschiedliche Qualitäten von Arbeitszeit und die mangelnde Selbstbestimmung in der Zeitverwendung hingewiesen. Beklagt wird das geringe Ausmaß an „Eigenzeit“ (Nowotny 1990), d.h. die für „richtiges“ wissenschaftliches Arbeiten verfügbare

Zeit. Paulitz et al. zeigen in ihrer qualitativen Studie unter Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, dass diese zwischen „Real Work“ (v.a. Forschung), „Work“ (u.a. Administration) und „Non-Work“ (Freizeit) unterscheiden und insbesondere das ihrer Meinung nach bestehende Missverhältnis zwischen „Work“ und „Real Work“ beklagen.⁴⁴

Ein weiteres zentrales Problem, das künftig verstärkt Handlungsbedarf erfordert, ist sexuelle Belästigung von Frauen – insbesondere in männerdominierten Bereichen.⁴⁵ Dabei geht es zunächst darum, alltäglichen Sexismus aufzuzeigen und Problembewusstsein zu schaffen. Kritisch reflektiert werden bestehende präventive Maßnahmen, die nach Einschätzung der Expertinnen und Experten zu wenig greifen und zu wenig intersektional orientiert sind.

38 Siehe dazu auch Kapitel 7.

39 Tschudin, Sibil: Which is the Most Efficient Strategy? Experiences with Mentoring and Part-Time Work During the Last Decade at the Basel Faculty of Medicine

40 Aichholzer, Verena; Chudzikowski, Katharina: Careers and Career Development at Austrian Universities from a Gender Perspective

Costas, Ilse; Camus, Céline; Michalczyk, Stephanie: Gender Effects of New Public Management on Subjectification: A Qualitative Analysis of German and French Academics

Löther, Andrea: Gender Aspects of Precarious Working Conditions in German Universities

Vervoorts, Anja: Precarious Working Conditions: Does Gender Really matter? (Poster)

41 Buber-Ennser, Isabella: Childbearing Ideals and Intentions of Female Researchers

Holzinger, Florian; Reidl, Sybille: Organizational Practices of Paternity Leave

Kunadt, Susann: Family Friendliness at German Higher Education Institutions: About the Effectiveness of Strategies and Measures for the Reconciliation of Science and Care

Vohlidalova, Marta: One Children Come, it Puts Sand in the Wheels of Career Opportunities

42 Hey, Barbara: Reflecting a Research Based Intervention in Academic Work-Life-Balance

Ortlieb Renate; Weiss, Silvana: Work-Life Balance and Career Aspirations of Junior Faculty

43 Grünenfelder, Julia: Work-Life Balance: Insights from Recent Scientific Findings and their Implications for Academic Gender Equality Practice

44 Paulitz, Tanja; Goisau, Melanie; Zapusek, Sarah: Gendered Relations of Work and Life in Academia: Findings from a Qualitative Study at the University of Graz

45 Carrigan, Coleen: Combating Gender Harassment in Academic Science, Technology and Engineering

9 Wissenschaftskultur

Das vorherrschende Wissenschaftsideal, die Bezugsgröße für die Bewertung von „guter Wissenschaft“, wurde von Max Weber in seinem Artikel „Wissenschaft als Beruf“ im Jahr 1919 beschrieben. Ein guter Wissenschaftler bzw. eine gute Wissenschaftlerin stellt den Beruf, die Wissenschaft, in das Zentrum des eigenen Lebens und ordnet ihr alle anderen Lebensbereiche unter. Um Wissenschaft als Beruf erfolgreich betreiben zu können sind uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit und Mobilitätsbereitschaft gefordert, also Bedingungen, die Männer eher als Frauen erfüllen können. Dieses Wissenschaftsideal wird seit den 1970er Jahren – u.a. von der feministischen Wissenschaftsforschung – stark kritisiert, ist aber nach wie vor gültig und stellt sich insbesondere für Frauen in männerdominierten Bereichen als problematisch dar. So zeigen Horwath und Kronberger, dass Frauen aufgrund von stereotypisierenden Prozessen in technischen Disziplinen Gefühle der Nichtzugehörigkeit („Social Discomfort“) entwickeln, die Technik daher trotz guter Studienleistungen verlassen und sich neu orientieren.⁴⁶

In den letzten Jahren wurden auf EU-Ebene, auf nationaler Ebene wie auch in wissenschaftlichen Einrichtungen eine Reihe von Pilotprojekten initiiert, die zu einer Veränderung der vorherrschenden Wissenschaftskultur beitragen sollen. Zu den großen EU-geförderten Projekten, deren Erfahrungen auf der Konferenz diskutiert wurden, zählen: GenderTIME, INTEGER, FESTA und GENOVATE.⁴⁷ Neben den EU-Projekten wurden Erfahrungen von Wissenschaftseinrichtungen mit Maßnahmen, die zu einem Kulturwandel beitragen sollen, diskutiert. Dabei standen die Implementierung von umfassenden Gleichstellungsprogrammen (Gender Action Plans)⁴⁸, Mentoring bzw. Sponsoring⁴⁹, eine Frauen- oder Geschlechterquote für Entscheidungsgremien⁵⁰, Leadership Programme (Qualifikation in Wissenschaftsmanagementkompetenz) sowie Gender-Trainings (Aufbau von Gender-Awareness und Gender-Kompetenz)⁵¹ im Vordergrund. Gemein-

same Erfahrung aus diesen Projekten ist, dass es zwar Erfolge auf individueller Ebene gibt, d.h. die Teilnehmenden an den Projekten profitieren davon, nur selten werden aber nachhaltige, strukturelle Veränderungen angeregt. Konkret diskutiert wurde u.a. wie Pilotprojekte dauerhaft in universitäre Strukturen eingebunden und wie verstärkt Multiplikatorinnen und Multiplikatoren einbezogen werden können.⁵²

Ein zentraler Ansatzpunkt für die Veränderung von Wissenschaftskultur ist die Professionalisierung von Personalpolitik. Dies steht in einem gewissen Widerspruch zur vorherrschenden Annahme, dass Entscheidungen primär auf Exzellenzkriterien basieren und damit definitionsgemäß geschlechtsneutral erfolgen. Entscheidungspersonen, die häufig die Funktion von Gate Keepern einnehmen, sind sich ihrer Rolle und Entscheidungsmacht meist nicht bewusst und reflektieren kaum über ihren Beitrag zum Aufbau struktureller Barrieren für Frauen. Es gilt daher zum einen, Gender-Awareness und Gender-Kompetenz unter Entscheidungsträgerinnen und -träger aufzubauen, wie z.B. im Zusammenhang mit der Auswahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, bei der Auswahl von Personen für Leitungsfunktionen oder in Berufungsverfahren.⁵³ Zum anderen ist die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen zu erhöhen, wie z.B. bei Berufungsverfahren für Professuren. Dabei geht es nicht nur darum, konkrete Entscheidungskriterien festzulegen und diese im Verfahren beizubehalten, sondern auch um eine Reflexion der relevanten Kriterien im Hinblick auf einen inhärenten Gender-Bias. Beruhen Entscheidungskriterien auf einem männlich konnotierten Wissenschaftsideal und bewirken beispielsweise die nachteilige Bewertung von Karriereunterbrechungen?

Die Professionalisierung von Personalpolitik erfordert auch eine an Gleichstellungskriterien orientierte Wissenschaftsmanagementkompetenz.⁵⁴ In unterschiedlichen Zusammenhängen wird berichtet, dass Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftler Management- oder Verwaltungsaufgaben mit mäßiger Begeisterung übernehmen, da dadurch die für Forschung verfügbare Zeit eingeschränkt wird. Darüber hinaus wird problematisiert, dass Frauen und Männer im Hinblick auf das damit verbundene Prestige oder den erforderlichen Zeitaufwand unterschiedliche Verwaltungsaufgaben übernehmen. Das zeitliche Problem wird durch das Bestreben, Frauen verstärkt in Entscheidungsgremien zu berufen, noch verstärkt – insbesondere in jenen Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind. Diese „Token Women“ übernehmen anteilmäßig mehr Verwaltungsaufgaben als Männer in vergleichbaren Positionen. Sowohl der Anspruch, Wissenschaft als Berufsfeld für Frauen attraktiver zu machen, wie auch der Abbau von strukturellen Barrieren für Frauen durch eine Professionalisierung von Personalpolitik setzen voraus, dass genderspezifische Reflexionsfähigkeit aufgebaut wird. Es geht darum, jene Praktiken zu verändern, die einen Gender-Bias beinhalten und damit – intendiert oder nicht intendiert – dazu führen, dass Frauen aus der Wissenschaft ausscheiden oder aber an die gläserne Decke stoßen. Es geht also darum, Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen zu offenen und modernen Institutionen zu machen, die Vielfalt nicht als Bedrohung, sondern als Bereicherung sehen, und die Frauen wie Männern ein Gefühl vermitteln, willkommen und geschätzt zu sein.⁵⁵



46 Horwath, Ilona; Kronberger, Nicole: Impact of Social Discomfort and Academic Self-doubt at high Performance Levels

47 Archibong, Uduak; Karodia; Nazira: GENOVATE – Transforming Organizational Culture for Gender Equality in Research and Innovation

Barnard, Sarah; Bagihole, Barbara; Dainty, Andrew; Hassan, Tarek: The Gendered Experience and Impact of Academic Culture in the UK, reporting from the GenderTIME Project
Pepin, Anne; Drew, Eileen; Sidlauskienė, Virginija; Lipinsky, Anke: Fostering Gender Equality in Research Institutions through Transformational-Gender Action Plans (INTEGER project)
Wolffram, Andrea: Gender Implications of Perceptives of Excellence at European Universities. Experiences from the FESTA-Project



- 48** Achterberg, Susanne; Dahmen, Jennifer: How Much Gender Equality Policies Fit Into the University?
A Case Study from Germany
Beck-Schimmer, Beatrice: Can We Fill the Gap?
Buber, Renate; Warczewski, Lena; Zeger, Marion: Plans for the Advancement of Women in Higher Education Institutions: How do they Contribute to Successful Gender Equality Work at Austrian Universities?
Herr, Winship: How to Set Gender Equity on a Faculty's Agency: The Action Plan AGIR Pour L'égalité at the Lausanne Faculty of Biology and Medicine
Thaler, Anita; Hofstätter, Birgit: Promoting Women Researchers' Careers. An Evaluation of Measures in Life Sciences and ICT
- 49** Unter anderem: De Vries, Jennifer: Chasing our Tails: First Mentoring, now Sponsorship, What Next?
Dubach, Philipp: Career Development of Former Mentees at Swiss Universities – Implications for Mentoring Programs and Gender Equality Policies at Universities
Mouton, Audrey; Steiner, Rebekka: Evaluating the Impact of a Women only Mentoring Program in a Context of an Increased Offer of Structured Doctoral Programs
Schmohr, Martina: One Step Further – Mentoring as Integral Part of Academic Staff Development
- 50** Von der Linden, Claudia: Change Management – From Affirmative Action to Cultural Change (Poster)
- 51** Unter anderem: Archibong, Uduak: From 'Greening' Transformation to Gender Diversity Change Programme: University of Bradford's Experience
Ehrenstorfer, Barbara; Preymann, Silke; Aichinger, Regina; Sterrer, Stefanie: Women in Academia at the University of Applied Sciences Upper Austria: Impressions, Developments and Perspectives (Poster)
- 52** Hyland, Diane: Interdisciplinary Mentoring to Build Community beyond Academic Departments and Retain Women STEM Faculty
- 53** Buber, Renate; Mille, Silvia: Carrying Out Gender-Equitable Recruitment: The Interplay Between Legal Requirements and Management Decisions at Universities
Jeanrenaud, Yves: Generation BeST – Investigation of Gender-neutral and Gender-sensitive Academic Recruiting Strategies
Peterson, Helen: Finding the Right Woman for the Job: A Study of Vice Chancellor Recruitment Policies and Practices in Swedish Higher Education
- 54** Lipinsky, Anke: The Gendered Organization as Narrative – Patterns of Appropriation, Justification and Renunciation of Gender Equality Action during Evaluations
- 55** Klein, Uta: Gender Equality and Diversity Politics in Higher Education: Conflicts, Challenges and Requirements for Collaboration

10 Resümee aus der Konferenz

Die „European Conference on Gender Equality in Higher Education“ zeichnet sich durch zwei Besonderheiten aus: Sie stellt die Frage der gleichstellungspolitischen Gestaltung von Wissenschaft, Forschung und tertiärer Bildung in den Vordergrund, und setzt auf den Dialog zwischen Praktikerinnen und Praktikern sowie Theoretikerinnen und Theoretikern. Vorteil dieser Konzeption ist die Förderung eines dynamischen Austauschs von unterschiedlichen Standpunkten, der gleichzeitig die zentralen Themen für den gestaltungsorientierten Blick in die Zukunft deutlich hervortreten lässt. Der sich aus diesen Debatten ergebende politische Handlungsbedarf lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Die Verankerung von Gender-Kriterien in der Finanzierung von Wissenschaft und Forschung stellt ein wichtiges Steuerungsinstrument für Gleichstellungspolitik dar. Ein wichtiger Punkt für die Weiterentwicklung bestehender Ansätze ist die Erhöhung des Verpflichtungsgrades bestehender Maßnahmen, wobei in einigen Ländern Sanktionen bei Nichterreichung von gleichstellungspolitischen Zielsetzungen diskutiert bzw. implementiert wurden. Um effektiv Gleichstellung zu fördern, müssen auch bestehende Steuerungsinstrumente adaptiert werden, wobei insbesondere die Entwicklung qualitativer Indikatoren angesprochen wird. Diese müssen sich an einem dreidimensionalen Gender-Konstrukt orientieren, das die Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung, die Berücksichtigung einer Gender-Dimension in Forschungsinhalten sowie den Abbau von strukturellen Barrieren für Frauen in Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen umfasst.

Um Gender als einen selbstverständlich in alle Forschungsvorhaben zu berücksichtigenden Standard guter Forschung zu verankern ist es notwendig, im Hinblick auf den Aufbau von entsprechender Expertise, **Gender in alle Curricula als Pflichtinhalte zu integrieren.**

Darüber hinaus ist für eine effektive Verankerung von Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung eine Koppelung von wissenschaftlicher Gender-Expertise und Management erforderlich, d.h. die **Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Managementkultur.** Dies beinhaltet die Reflexion bestehender Praktiken im Hinblick auf einen Gender-Bias sowohl durch handelnde Akteurinnen und Akteure (individuelle Ebene) wie auch auf institutioneller Ebene (organisationales Lernen). Durch die erwähnten Maßnahmen werden zentrale Rahmenbedingungen des bestehenden Wissenschaftssystems in Frage gestellt, insbesondere das dominierende Wissenschaftsideal, das an einer typisch männlichen Wissenschaftskarriere ausgerichtet ist und die entgrenzten Anforderungen an das Arbeitsvermögen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellt: unbegrenzte zeitliche Verfügbarkeit, Mobilitätsbereitschaft sowie die Bereitschaft andere Lebensbereiche der Wissenschaft unterzuordnen. Ein verändertes Wissenschaftsideal bzw. die Adaptierung der Anforderungen an exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erscheint langfristig auch notwendig, um die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf zu erhöhen. Dies erfordert auch die Veränderung von Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Forschung, um „gute Wissenschaft“ mit einem „guten Leben“ vereinbaren zu können.

11 Liste der beteiligten Akteurinnen und Akteure

Internationaler Beirat

- Liisa Husu**, Örebro University, Schweden und European network on gender equality in higher education
Lars Jalmert, Stockholm University, Schweden
Marcela Linkova, Akademie der Wissenschaften der Tschechischen Republik
Anke Lipinsky, CEWS Centre of Excellence Women in Science, Deutschland
Kari Wærness, University of Bergen, Norwegen
Maya Widmer, Schweizerischer Nationalfonds, Schweiz
Alison Woodward, Free University Brussels, Belgien

Nationaler Beirat

- Ulrike Alker**, Fachhochschule Campus Wien
Regine Bendl, Wirtschaftsuniversität Wien
Andrea Braidt, (ÖGGF) Österreichische Gesellschaft für Geschlechterforschung und Akademie der bildenden Künste Wien
Christa Brüstle, Genderplattform und Universität für Musik und darstellende Kunst Graz
Sylwia Bukowska, Genderplattform und Universität Wien
Alexia Bumbaris, (FFG) Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
Edith Gössnitzer, (ARGE GLUNA) Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten und Universität Graz
Karin Gutierrez-Lobos, Österreichische Universitätenkonferenz - Task Force Gender & Diversity
Sabine Haubenwallner, (FWF) Österreichischer Wissenschaftsfonds
Roswitha Tschennett, (BMBF) Bundesministerium für Bildung und Frauen
Johanna Hofbauer, Wirtschaftsuniversität Wien
Roswitha Hofmann, uebergrenzendenken – Forschung und wissenschaftliche Beratung
Bente Knoll, (B-NK GmbH) Büro für nachhaltige Kompetenzentwicklung
Sabine Köszegi, Technische Universität Wien
Brigitte Ratzer, Technische Universität Wien
Bettina Ruttensteiner, Österreichischer Rat für Forschung und Technologieentwicklung
Birgit Sauer, Universität Wien
Roberta Schaller-Steidl, (BMWFW) Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
Helene Schiffbänker, (JR) Joanneum Research
Angela Wroblewski, (IHS) Institut für Höhere Studien

Organisationsteam der Konferenz

- Brigitte Ratzer**, Technische Universität Wien
Bettina Enzenhofer, Technische Universität Wien
Natascha Stengg, Technische Universität Wien

Rapporteurinnen

- Evangeline Adler-Klausner**, Universität Graz
Céline Camus, Universität Göttingen
Kirstin Eckstein, Universität Graz
Waltraud Ernst, Universität Linz
Alaleh Fadai, Technische Universität Wien
Nina Fraeser, Universität Wien
Nina Fritsch, Universität Wien
Elisabeth Günther, Technische Universität Wien
Martina Hartner-Tiefenthaler, Technische Universität Wien
Kerstin Jagsits, Technische Universität Wien
Carina Karner, Universität Wien
Katharina Kreissl, Wirtschaftsuniversität Wien
Melanie Letschnig, Universität Wien
Veronica Lion, Universität Wien
Ursula Offenberger, Universität St.Gallen
Anna Palienko-Friesinger, (IHS) Institut für Höhere Studien
Nicole Sagmeister, Fachhochschule Technikum Wien
Nicole Schaffer, Schaffer Research
Lisa Scheer, Universität Graz
Manuela Schmidt, Technische Universität Wien
Dagmara Seta, Technische Universität Wien
Angelika Striedinger, Universität Wien
Beate Tremml, (ÖH) Österreichische HochschülerInnenschaft
Ursula Weilenmann, Fachhochschule Campus Wien

12 Literatur

Argyris, Chris; Schön, Donald A. (1996): Organizational learning II: Theory, Method and Practice. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Beaufaÿs, Sandra; Kraiss, Beate (2005): Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. Feministische Studien (Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung), 23. Jahrgang, 1: 82–99.

Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst, Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp Taschenbuch wissenschaft.

Clark, Burton R. (1998): Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation (Advances in Learning and Instruction Series). Bingley: Emerald Group Publishing.

Felt, Ulrike; Fochler, Maximilian (2010): Riskante Verwicklungen des Epistemischen, Strukturellen und Biographischen: Governance-Strukturen und deren mikropolitische Implikationen für das akademische Leben. In: Biegelbauer, Peter (Hrsg.): Steuerung von Wissenschaft? Die Governance des österreichischen Innovationssystems. Innovationsmuster in der österreichischen Wirtschaftsgeschichte, Band 7, Innsbruck: StudienVerlag: 297–328.

Kreckel, Reinhard (2008, Hrsg.): Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Matthies, Hildegard; Zimmermann, Karin (2009): Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Simon, Dagmar; Knie, Andreas; Hornbostel, Stefan (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: VS-Verlag: 193–209.

Nowotny, Helga (1990): Eigenzeit, Entstehung und Strukturierung eines Zeitgefühls. 3. Auflage, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Pechar, Hans (2005): Hire and fire? Akademische Karrieren unter den Bedingungen des UG 2002. In: Welte, Heike; Auer, Manfred; Meister-Scheytt, Claudia (Hrsg.), Management an Universitäten. Zwischen Tradition und (Post-)Moderne. München: Rainer Hampp: 317–337.

Powell, Michael (1997): The Audit Society: Rituals of Verification. Oxford: Oxford University Press.

Shin, Cheol Shin; Toutkoushian, Robert K.; Teichler, Ulrich (2011, Hrsg.): University Rankings. Theoretical Basis, Methodology and Impacts on Global Higher Education. Dordrecht et al: Springer Verlag.

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

Wennerås, Christine; Wold, Agnes (1997): Sexism and nepotism in peer review. Nature, 387: 321–343.

Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin: edition sigma.

Daten / Berichte

Europäische Kommission (2013): She Figures 2012: Gender in Research and Innovation. Luxemburg.

Europäische Kommission (2009): The Gender Challenge in Research Funding: Assessing the European national scenes. Research Report, Luxemburg.

Europäische Kommission (2004): Gender and Excellence in the Making. Research Report, Luxemburg.

Links

http://europa.eu/lisbon_treaty/full_text/index_de.htm

<http://www.euburo.de/era.htm>

<http://www.shanghairanking.com/aboutarwu.html>

<http://www.shanghairanking.com/ARWU2014.html>



