

Equality Challenges in Higher Education

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

Quelle: Hofbauer, Johanna; Wroblewski, Angela (2015): Equality Challenges in Higher Education. Inhaltliche Dokumentation und Schlussfolgerungen aus der „8th European Conference on Gender Equality in Higher Education“. Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, Wien.
Foliensatz erstellt durch die ÖGUT für FEMtech

Über die Konferenz

Im September 2014 fand in Wien die “8th European Conference on Gender Equality in Higher Education statt:

Ziele der Konferenz:

- ➔ Die Frage der gleichstellungspolitischen Gestaltung von Wissenschaft, Forschung und tertiärer Bildung in den Vordergrund zu stellen;
- ➔ Einen Dialog zwischen PraktikerInnen und TheoretikerInnen herzustellen;
- ➔ Aktuelle Erfahrungen mit gleichstellungsorientierter Politik in der Wissenschaft zu erheben;
- ➔ Und mit dieser Basis einen gestaltungsorientierten Blick in die Zukunft zu richten.

Quelle: Hofbauer, Johanna; Wroblewski, Angela (2015): Equality Challenges in Higher Education. Inhaltliche Dokumentation und Schlussfolgerungen aus der „8th European Conference on Gender Equality in Higher Education“. Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, Wien.

Aktuelle zentrale hochschulpolitische Entwicklungen ...

- ➔ Europäischer Binnenmarkt für Forschung bzw. Europäischer Forschungsraum (ERA) steht für **freie Mobilität der ForscherInnen und dem ungehinderten Austausch von Forschungsergebnissen**;
- ➔ **Engere Verschränkung ökonomischer und wissenschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit**, z.B. erkennbar durch wachsende Bedeutung internationaler Rankings, Konzept der „Exzellenz“;
- ➔ Implementierung des **New Public Management (NPM)** an universitären und außeruniversitären Einrichtungen; Steuerung durch Zielvereinbarungen, metrischer Leistungskennzahlen und Kontrollparameter.

Quelle: Hofbauer, Johanna; Wroblewski, Angela (2015): Equality Challenges in Higher Education. Inhaltliche Dokumentation und Schlussfolgerungen aus der „8th European Conference on Gender Equality in Higher Education“. Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, Wien.

... bildeten den Hintergrund für die zentralen
Diskussionspunkte:

1. Governance und Steuerung

- ➔ Frauen sind infolge von NPM- und Exzellenzinitiativen verstärkt von **prekären Beschäftigungsbedingungen** betroffen.
- ➔ Steuerungsinstrumente zielen v.a. auf **quantifizierbare Dimensionen** ab (Abschlüsse, Publikationsoutput, eingeworbene Drittmittel etc.): Zusätzlicher Bedarf an qualitativen Indikatoren;
- ➔ Forderung: **Integration einer Gender-Dimension in Steuerungsinstrumente**: Gender-Budgeting für Transparenz in der Mittelverwendung und Anstoß für strukturelle Veränderungen.

2. Forschungsförderung/Research Funding: Maßnahmen für die Verankerung von Gender-Kriterien

- ➔ Die Entwicklung eines **aussagekräftigen Monitorings** im Hinblick auf Gender-Bias als zentrales Steuerungsinstrument;
- ➔ In Anträgen: Berücksichtigung der **Gender-Dimension** als klar kommunizierte **Querschnittsmaterie** und spezifische Gender Calls für mehr Awareness zu Beginn;
- ➔ Umfassende Gender-Expertise von GutachterInnen;
- ➔ **Erhöhung der Verbindlichkeit von Gender-Kriterien** durch eine stärkere Berücksichtigung in der Begutachtung.

3. Integration von Gender in Forschung und Lehre

- ➔ Als „Add-on“ zum eigentlichen Forschungsvorhaben oder durch die **Integration von Gender-ExpertInnen** in allen Schritten des Forschungsvorhabens;
- ➔ Als wichtigste Voraussetzung für die Qualitätssicherung wissenschaftlicher Forschung: **verpflichtende Verankerung von Gender Studies in allen Curricula tertiärer Bildungseinrichtungen**;
- ➔ Rahmenbedingungen für **Schulentwicklung** und **Lehrkräfteausbildung** definieren im Hinblick auf Implementierung einer **Gender-Dimension**.

4. Karrieremodelle und Aufstiegsbedingungen

- ➔ Vorherrschend im deutschsprachigen Raum und der Nachbarländer: **Habil-Modell**, das in seiner Form einer Pyramide entspricht: Professuren (= Pyramidenspitze) setzen das Passieren eines mehrstufigen Selektionsprozesses voraus. Dieses ist hochanfällig für geschlechtliche Diskriminierung.
- ➔ **„Tenure-Modell“** (charakteristisch für den anglosächsischen Raum): Segregation zwischen Positionen mit geringer und hoher Lehrbelastung;
- ➔ **Leistungskennziffern** (Publikationsoutput, Höhe eingeworbener Drittmittel) beruhen auf **ungleichen Bedingungen**: z.B. Zugänglichkeit zu Gatekeeper-Kontakten in der Scientific Community.

5. Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Forschung

- ➔ Berufseinstieg geprägt durch **Prekarität und Unsicherheit** (Teilzeit, befristete Verträge), sowie **Abhängigkeit** von einer wissenschaftlichen Mentorin bzw. einem Mentor;
- ➔ **Beschäftigungsmöglichkeiten** an Universitäten sind durch eine Ausweitung von Drittmittelforschung **gestiegen**;
- ➔ Gleichzeitig wachsen **Leistungsintensität** und Anforderungen an die **zeitliche Verfügbarkeit** und Erwartungen an die **Mobilitätsbereitschaft**. Bedingungen, die eher Männer als Frauen erfüllen können.

Empfehlungen

Politischer Handlungsbedarf

- ➔ **Verankerung von Gender-Kriterien in der Finanzierung** von Wissenschaft und Forschung bzw. einer Erhöhung des Verpflichtungsgrades bei bestehenden Maßnahmen;
- ➔ Adaptierung bestehender Steuerungsinstrumente um **qualitative Indikatoren**;
- ➔ **Integration von „Gender“ als Pflichtinhalte in alle Curricula**;
- ➔ Entwicklung einer **gleichstellungsorientierten Managementkultur**: Reflexion bestehender Praktiken im Hinblick auf einen Gender-Bias aller AkteurInnen.

Mehr Informationen finden Sie unter:

- ➔ Hofbauer, Johanna; Wroblewski, Angela (2015): Equality Challenges in Higher Education. Inhaltliche Dokumentation und Schlussfolgerungen aus der „8th European Conference on Gender Equality in Higher Education“.
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, Wien.

Link:

http://wissenschaft.bmwf.wg.at/fileadmin/user_upload/gender/2015/GE_HE-Broschur_dt.pdf