



Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025

Visionen und Empfehlungen

Quelle: Angela Wroblewski (IHS), Birgit Buchinger (Solution) in Kooperation mit Nicole Schaffer (Schaffer Research): Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025, Institut für Höhere Studien, 2014, im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft; Foliensatz erstellt durch TronnCom für FEMtech



Den Kulturwandel fördern – Ziel der Studie

- ➔ Was muss passieren, damit der Kulturwandel von der Fulltime-„Wissenschaft als Beruf(ung)“ nach Max Weber hin zu einem geschlechtergerechten Forschungsbetrieb ohne Genderbias sichergestellt werden kann?
- ➔ Für diese zentrale Frage erarbeitete eine Gruppe von Forscherinnen Visionen und Empfehlungen.

So sieht die geschlechtergerechte Forschungs- und Wissenschaftslandschaft 2025 aus – die Visionen:



- ➔ Gleichstellung ist in den Köpfen verankert – es gibt ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in allen Positionen und Funktionen
- ➔ Es gibt gelebte Diversität
- ➔ Es gibt eine gerechte Verteilung der Fördergelder (unter den Geschlechtern, Disziplinen, Organisationen ,...) und andere Finanzierungen

So sieht die geschlechtergerechte Forschungs- und Wissenschafts- landschaft 2025 aus – die Visionen:



- ➔ Wissenschaft und Forschung sind ein durchlässiges, offenes System und es gibt Teilhabemöglichkeiten für alle
- ➔ Es gibt andere Arbeits-, Leistungs- und Anwesenheitsstrukturen sowie dem entsprechende Kulturen und Dienstrecht
- ➔ Wissenschaft und Forschung dienen einer guten gesellschaftlichen Entwicklung (Bezug zu Natur, Umwelt und Gesellschaft)

So sieht die geschlechtergerechte Forschungs- und Wissenschaftslandschaft 2025 aus – die Visionen:



- ➔ Leitung erfolgt durch gemischtgeschlechtliche Teams - egalitäre Strukturen
- ➔ Qualität versus Quantität wissenschaftlichen Arbeitens: ein neuer Leistungsbegriff ist etabliert
- ➔ Es gibt disziplinen-, organisations- und länderüberschreitende Vernetzung
- ➔ Es gibt ein neues Verständnis von Lehre und Lernen

Handlungsempfehlung 1:



Weiterentwicklung des bestehenden Policy Mix

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



Leitbild für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Wissenschaft und Forschung (W&F)

- ➔ Sektorenübergreifendes Leitbild als Grundlage für die strategische Weiterentwicklung von W&F (insbesondere für ihre Finanzierung)
- ➔ Dialogischer Prozess mit allen relevanten Stakeholdern für ein neues Wissenschaftsverständnis
- ➔ Kernelemente: Enthierarchisierung, Durchlässigkeit, Diversifizierung von Karrieremöglichkeiten; Adaption von Bewertungskriterien; Integration von Genderinhalten in alle Forschungsprojekte

Handlungsempfehlung 3:



Curriculum für ein geschlechter- und diversitätsgerechtes Wiss.-management

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



Entwicklung neuer Karrieremodelle

- ➔ Schaffung von Alternativen zur traditionellen akademischen Berufslaufbahn:
 - Reduktion von Prekarität
 - Übertrittsmöglichkeiten zwischen universitärem/außeruniversitärem Sektor
 - Wechsel zwischen Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement
- ➔ Interdisziplinäres, sektorenübergreifendes Projekt zu diversifizierten Karriereverläufen
- ➔ Juristisches Gutachten zu Durchlässigkeitanforderungen, Anrechenbarkeiten und Mitbestimmungsmöglichkeiten als Basis

Handlungsempfehlung 5:



Weiterführen des Diskurses für einen Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung

- ➔ Sektoren- und generationenübergreifenden Diskurs um Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung führen (vorliegende Studie soll den Auftakt bilden)
- ➔ Einbettung der genannten Handlungsempfehlungen in einen umfassenden Gleichstellungsdiskurs (z.B. Leitbild, Sanktionen, Anforderungen an das Management)



Initiativen in gesamtgesellschaftlichen Handlungsfeldern

- ➔ Grenzen von Gleichstellungspolitiken in W&F durch gezielte ressortübergreifende Initiativen adressieren:

Entgegenwirken von Rollenstereotypisierungen durch verstärkte Kooperation zwischen Universitäten und PH (Lehrkräfteausbildung)

generelle Debatte um Arbeitszeitreduktion (auch im Zusammenhang mit Gesundheitsförderung, altersgerechten Arbeitsplätzen u.ä.)

Entwicklung innovativer Unterstützungsangebote für Betreuung/Pflege zusammen mit dem BM f. Bildung und Frauen, Ländern und Gemeinden

Mehr Details finden Sie hier:

⇒ Kulturwandel zur
geschlechtergerechten
Wissenschafts- und
Forschungslandschaft 2025

[Zur Studie](#)