

Gezielte Förderung schafft Bewusstsein für Chancengleichheit in Unternehmen

FEMtech Karriere bietet forschungs- und technologieintensiven Unternehmen sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Möglichkeit einer Förderung zur strukturellen Verankerung von Chancengleichheit für Frauen und Männer an. Die Programmlinie startete im Jahr 2004. Der genderDiskurs 05 gibt Einblicke in die bisherige Programmumsetzung und geht der Frage nach, was eine Fördermaßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit beitragen kann. Dazu wird zunächst diskutiert, warum überhaupt in Geschlechtervielfalt investiert und mehr Frauen in Entscheidungsprozessen integriert werden sollten. Nach einem Überblick über Vorschläge von Seiten der Politik werden Ergebnisse und Erfahrungen aus und mit FEMtech Karriere dargestellt.

Zur Fragestellung

Der Unternehmenssektor ist die wichtigste Finanzierungsquelle für Forschung und Entwicklung (F&E). Insgesamt werden in Österreich 71% der F&E-Ausgaben vom Unternehmenssektor selbst aufgebracht. Die Beschäftigung im F&E-Sektor ist zwischen 1998 und 2007 stark expandiert mit einem durchschnittlichen Wachstum von 7%¹ pro Jahr. In Österreich ist das Berufsfeld Forschung allerdings nach wie vor männlich dominiert: Im Unternehmenssektor beträgt der Frauenanteil am gesamten F&E-Personal (d.s. wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte, einschließlich Hilfspersonal) nur 16%. Untersuchungen, aber auch Erfahrungswerte zeigen, dass Forscherinnen und Forscher Rahmenbedingungen benötigen, die Innovation zulassen, Karrieren fördern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben garantieren. Dazu braucht es zumeist strukturelle Veränderungen. Hier setzt die Programmlinie FEMtech Karriere an und unterstützt Maßnahmen, um den Frauenanteil im F&E-Bereich zu erhöhen sowie Frauen die Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele zu ermöglichen. Nach einer Laufzeit von fünf Jahren hat FEMtech sich nun die Frage gestellt, welche Erfahrungen bislang gemacht wurden, inwieweit eine Verankerung von Chancengleichheit in forschungs- und technologieintensiven Unternehmen sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen erreicht wurde, welchen Beitrag FEMtech Karriere hier leisten konnte und worin die Herausforderungen für die Zukunft liegen. Festzustellen ist jedenfalls, dass in den vergangenen Jahren die ungenutzten Potenziale von Frauen und ihre Rückwirkung auf die Wirtschaft zunehmend Thema wissenschaftlicher Analysen und Studien geworden sind.



Vom „Economic Case“ ...

Frauen beflügeln das Wirtschaftswachstum und sie sind der Schlüssel für die wirtschaftliche Zukunft Europas. „Forget China, India and the internet: economic growth is driven by women“, war in einem Leitartikel der Zeitschrift „The Economist“ im April 2006 zu lesen². Die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen in den Industrieländern hat demnach mehr zum Wachstum der globalen Wirtschaft beigetragen als neue Technologien oder Wirtschaftsmotoren wie China und Indien. So stellte eine Analyse von Goldman Sachs aus dem Jahr 2007 fest, dass die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ein wesentlicher Wachstumsmotor in der Eurozone war³. Eine im Herbst dieses Jahres veröffentlichte schwedische Studie kommt zu dem Schluss, dass die Gleichstellung

von Frauen und Männern das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts in den EU-Mitgliedsländern um bis zu 45 Prozent steigern könnte. Für Österreich wird eine 32-prozentige Steigerung des BIP-Wachstums für möglich gehalten⁴. Längst ist die Geschlechtergleichstellung also vom „Business Case“ zum „Economic Case“ geworden. Schlüsselpersonen aus Wirtschaft und Politik betonen mit zunehmendem Nachdruck die Bedeutung von Frauen als wichtige Akteurinnen der Wirtschaft, wissen sie doch um deren Potenzial. Relativ einig sind sich die Expertinnen und Experten darin, dass die verstärkte Teilnahme von Frauen am Erwerbsleben eine wichtige Lösung für jene Herausforderungen darstellt, die sich aus einer alternden Bevölkerung, sinkenden Geburtenraten und fehlenden Fachkräften

ergeben. Und dennoch, ein Blick in aktuelle Statistiken zeigt, dass die Geschäftswelt vielfach noch immer eine von Männern für Männer geschaffene Domäne ist.

... zum „Business Case“

Angesichts dieser Zahlen stellt sich die Frage, warum das vorhandene (weibliche) Potenzial für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen immer noch so beharrlich ignoriert wird? Wie verschiedene Studien zeigen, tragen gemischte Führungsteams nicht nur zum Erfolg der Firma bei, sondern fördern auch die Qualität der Unternehmensführung. So fand das US-Forschungsinstitut Catalyst heraus, dass Unternehmen mit den meisten Frauen in ihrer Führungsspitze eine

Aktuelle Zahlen

Frauen in der Geschäftsführung und im Aufsichtsrat. Eine Untersuchung in den TOP-200-Unternehmen Österreichs.

Die Arbeiterkammer Wien⁵ untersuchte den Anteil von Frauen in den Geschäftsführungen und den Aufsichtsräten der Top-200-Unternehmen Österreichs. Die Frauenanteile stagnieren auf einem Niveau von 4,8% (2008: 4,6%) in den Geschäftsführungen bzw. 8,7% (2008: 9%) in Aufsichtsräten. Nur 30 der 621 GeschäftsführerInnen sind weiblich, in 16 der 200 analysierten Unternehmen ist mindestens eine Frau sowohl in der Geschäftsführung als auch im Aufsichtsrat vertreten und in mehr als der Hälfte der Unternehmen sind Frauen in keiner Art und Weise an der Führung beteiligt. Ähnlich gering sind Frauen auch bei ATX-Unternehmen vertreten, wo die Frauenanteile mit 3,7% in der Geschäftsführung und 5,7% im Aufsichtsrat sogar weit unter dem Durchschnitt liegen. Die geringsten Frauenanteile sind in der Industrie zu finden, die im Vergleich zum Jahr 2008 sogar noch weiter gesunken sind. Banken und Versicherungen liegen genau beim Durchschnitt. Die Sektoren Handel und Dienstleistungen schneiden mit Werten über 7% am besten ab.

Wissenschaftlerinnen in außeruniversitärer und industrieller Forschung

Der Anteil weiblicher Wissenschaftlerinnen in industrieller und außeruniversitärer Forschung steigt sehr langsam und ist mit 13% nach wie vor gering (Statistik Austria 2009). In der außeruniversitären Forschung zeigt sich, dass Frauen zwar stark unter JungwissenschaftlerInnen vertreten sind, sie aber nicht nachhaltig an das Unternehmen gebunden werden können. Zwischen der Altersgruppe der bis 25-Jährigen und jener der 26- bis 35-Jährigen ist ein Rückgang um 13%-Punkte zu verzeichnen (Gender Booklet 2008⁶). Generell kann für den Unternehmenssektor im Bereich F&E diagnostiziert werden, dass der Anteil der Frauen mit steigender Hierarchieebene abnimmt. Frauen sind auf höheren Hierarchieebenen – in der außeruniversitären Forschung ab der Gruppe der Senior Scientists – deutlich unterrepräsentiert.

Frauenanteil am wiss. Personal im Unternehmenssektor gesamt	13%
Frauenanteil am wiss. Personal im firmeneigenen Bereich	13%
Frauenanteil am wiss. Personal im kooperativen Bereich	18%

Quelle: Statistik Austria 2009

Außeruniversitäre Forschung:	
Frauen in Führungsfunktionen	7%
Frauen auf Geschäftsführungsebene	4%
Frauenanteil unter JungwissenschaftlerInnen (bis 25 Jahre)	34%
Frauenanteil unter WissenschaftlerInnen im Alter von 26–35 Jahren	21%
Frauenanteil unter WissenschaftlerInnen im Alter von 36–45 Jahren	20%

Quelle: Gender Booklet 2008

um bis zu 34% höhere Kursrendite der Aktionäre (Total Return to Shareholders TRS) und eine um 35% höhere Eigenkapitalrendite (Return on Equity ROE) aufwiesen als Unternehmen mit weniger Frauen in ihren Führungsgremien⁷: Ähnliche Zusammenhänge wurden auch in einer dänischen Studie mit 2.500 Unternehmen nachgewiesen⁸. „[...] we can conclude that there is a business case on gender composition of the top levels of the companies, especially related to well-educated women. More turns out to be better.“ Eine im vergangenen Jahr erschienene Untersuchung von McKinsey & Company weist ebenfalls in dieselbe Richtung: Gender Diversity wirkt sich nicht zuletzt auch positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens aus⁹. So ergab die Fortune-500-Analyse der umsatzstärksten Unternehmen der Welt im Jahr 2008, dass der Umsatz von Firmen mit dem höchsten Frauenanteil im Aufsichtsrat 42 Prozent über jenem mit der niedrigsten Frauenquote liegt. Eine Studie der CERAM Business School France belegt, dass von den Firmen, die dem französischen Börsenindex CAC 40 angehören, jene den Crash am besten überstanden, deren Führung sich durch einen höheren Frauenanteil auszeichnet.

Doch selbst wenn diese Ergebnisse als zu wenig schlüssig und von zu vielen anderen Faktoren überlagert angesehen werden, so bleibt immer noch ein wichtiger Grund bestehen, warum die Integration von Frauen in leitende Positionen, unkonventionelle Berufe, in die Wissenschafts-, Forschungs- und Unternehmenswelt stärker als bislang vorangetrieben werden sollte: Die Frauen von heute treffen bis zu 80 Prozent der Kaufentscheidungen von morgen, in Europa sind sie die treibende Kraft hinter mehr als 70 Prozent der Haushaltseinkäufe, obgleich sie nur etwas mehr als die Hälfte der Bevölkerung ausmachen. Unternehmen sollten daher erkennen, dass Frauen eine Vielzahl von Marktsegmenten repräsentieren, selbst in „traditionell männlichen“ Produkt- und Dienstleistungsbereichen. Ist es daher clever oder ökonomisch vertretbar, wenn



von Forschung und Entwicklung über Marketing bis hin zum Vertrieb alles von Männern bestimmt wird? Oder anders gefragt, wie begründet sich der „Business Case“ für mehrheitlich männlich besetzte Führungsetagen? In der Ausgabe vom 19. Mai 2009 sprach „The Financial Times“ von der dringenden Notwendigkeit, in Führungsgremien und Aufsichtsräten den Frauenanteil zu erhöhen: „If there is ever a time for women to make a decisive breakthrough in corporate boardrooms, it is surely now. Many boards, especially in financial services, are in flux after the testosterone-fuelled excesses that led to financial disaster. There is a desperate need to rebuild trust, more easily achieved if boards better reflect customers and the public.“¹⁰

Die Notwendigkeit der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wurde in den letzten Jahren zunehmend auch von politischer Seite erkannt. Ihren Niederschlag finden diese in Regierungsprogrammen, Aktionsplänen, Absichtserklärungen und Handlungsempfehlungen. Nachfolgend wird kurz eine Auswahl aktueller Beispiele dargestellt.

Institutionelle Verankerung

Die wichtigste Verankerung von Chancengleichheit in Österreich ist das Gleichbehandlungsgesetz. Es hält in Teil 1 § 3 fest, dass niemand aufgrund seines/ihrer Geschlechts in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden darf, insbesondere nicht bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg (Gleichbehandlungsgesetz 2008, S. 4). Mittelbare oder unmittelbare Diskriminierungen vor Gericht zu beweisen, ist oftmals ein schwieriges Unterfangen. Der Erfolg ist häufig auch von Rahmenbedingungen abhängig wie z.B. der Einkommenstransparenz, um Lohndiskriminierung überhaupt aufzeigen zu können. Von zentraler Bedeutung ist also der politische Wille, diese Rahmenbedingungen zu schaffen.

Das Regierungsprogramm der aktuellen Bundesregierung kann hierbei Aufschluss geben. Es widmet sich dem Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern an unterschiedlichen Stellen. Es seien an dieser Stelle nur jene herausgegriffen, die die Situation von Wissenschaftlerinnen in der industriellen und außeruniversitären Forschung unmittelbar betreffen:

Zur detaillierteren Ausarbeitung beschließen die Regierungspartner einen Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung, der für die Dauer von fünf Jahren konzipiert werden und jährlich Berichte, die als Evaluierungs- und Planungsinstrumente dienen, an die Bundesregierung vorlegen soll.

Regierungsprogramm

Für die XXIV. Gesetzgebungsperiode¹¹:
Im Bereich der Humanressourcen-Entwicklung wird explizit das Ziel gesetzt, mehr Frauen in Spitzenpositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu bringen. Außerdem sollen die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und wissenschaftlicher Karriere verbessert werden und Nachwuchswissenschaftlerinnen in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen gezielt gefördert werden (Bundesregierung 2008, S 46).
Darüber hinaus widmet sich das Regierungsprogramm hauptsächlich Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es werden Modelle zum verstärkten Einbeziehen der Väter angesprochen und die Forcierung eines Paradigmenwechsels in der Wirtschaft (Bewusstseinsbildung für Familienfreundlichkeit als Gewinn für Unternehmen, qualifizierte Teilzeit etc.). Außerdem sollen die Kinderbetreuungsplätze weiter ausgebaut und bedarfsge rechter werden.

Vorschläge der Sozialpartner

Nicht nur die Regierung, sondern auch die Sozialpartner widmen sich in Österreich dem Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern. Beispielhaft sei hier die Industriellenvereinigung (IV) genannt, die im Herbst 2009 eine Broschüre zu diesem Thema heraus-



Nationaler Aktionsplan

Zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt¹²:

Der nationale Aktionsplan sieht folgende Punkte vor, die auch für Frauen in industrieller und außeruniversitärer Forschung von Relevanz sind:

- Frauen zu motivieren, nichttraditionelle Ausbildungen und Berufe zu ergreifen, die erfahrungsgemäß höhere gesellschaftliche Anerkennung, höheres Einkommen und größeren Einfluss bringen.
- Eine Integration technischer Fächer in wirtschaftliche und soziale Ausbildungen sowie eine Anreicherung technischer Ausbildungen mit allgemeinbildenden und sozialen Inhalten, denn so werden letztere für Frauen interessanter.
- Betreuungsplätze für 33 Prozent der 0- bis 3-Jährigen bereitzustellen, den Anteil an Kinderbetreuungseinrichtungen zu erhöhen, die eine ganztägige Erwerbstätigkeit beider Elternteile ermöglichen und das Angebot an Ganztagschulen auszubauen.
- Flexiblere Arbeitszeitmodelle, die freie Wahl der Arbeitszeiten von Frauen und Männern gewährleisten, denn auch viele Männer wollen überlange Arbeitszeiten reduzieren oder in Teilzeit arbeiten. Es braucht daher Maßnahmen auf betrieblicher Ebene, die Frauen und Männern die Wahl des Ausmaßes der Arbeitszeit ermöglichen.
- Eine Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen durch (betriebliche) Gleichstellungsprogramme, Förderung von Teilzeit in Führungspositionen und Zielvereinbarungen. Mentoring-Programme und Frauennetzwerke können Frauen beim innerbetrieblichen Aufstieg unterstützen, das Potenzial an aufstiegsorientierten Frauen erhöhen und Vorbilder sichtbar machen.
- Einkommenstransparenz, um Einkommensunterschieden entgegenzuwirken. Um die Einkommensschere zu verringern, ist aber auch eine partnerschaftliche Aufteilung der unbezahlten Betreuungspflichten nötig.

gebracht hat. Im Bereich der Unternehmen sehen die Experten vor allem zwei Handlungsmöglichkeiten:

(1) Ein zeitlich befristetes Anreizsystem für Unternehmen, z.B. durch Berücksichtigung des Themas Gender Mainstreaming bei bestehenden öffentlichkeitswirksamen Awards oder durch Bekanntmachung von „Best Practice“-Beispielen.

(2) Rahmenbedingungen schaffen, die Väter motivieren, familiäre Aufgaben zu einem gleichen Ausmaß wie ihre Partnerinnen zu übernehmen (Verständnis im Unternehmen für Väter fördern, die ihre elterlichen Pflichten wahrnehmen, Aufwertung von Teilzeitarbeit – auch in Führungspositionen).

Im Hinblick auf die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen stellt die IV fest, dass es Männerbünde und deren Spielregeln Frauen schwer machen, in höhere Positionen zu kommen. Durch unternehmensinterne Zielsetzungen sollen Frauen und Männer spezifisch gefördert werden, wodurch alle gleichermaßen ihr Potenzial ausschöpfen können. Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und Geschäftsführungsfunktionen soll sich schrittweise erhöhen.

Vorschläge Industriellenvereinigung

Gleiche Chancen. Bessere Vereinbarkeit, Positionspapier der Industriellenvereinigung¹³

Die IV schlägt Betrieben unter anderem vor:

- Freiwillige Formulierung von Zielgrößen und Zwischenzielen im Unternehmen hinsichtlich Frauen in Führungspositionen
- Klares Bekenntnis der Geschäftsführung zur Gleichstellung von Frauen durch Leitbildverankerung sowie Festlegung eines Zeitplans für die Erreichung der gesetzten Ziele.
- Empowerment der Frauen durch Mentoring-Programme, Vernetzungsförderung, überbetriebliche Führungskräfteakademie etc.
- Förderung der Vereinbarkeit durch aktives Karenzmanagement, aktive Planung des Wiedereinstiegs, Aufwertung von Teilzeitarbeit, Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen
- Maßnahmen zur Beseitigung von Einkommensunterschieden im Unternehmen

Auch die Arbeiterkammer Österreich (AK) beschäftigt sich mit den Rahmenbedingungen von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Zentrale Aspekte fokussieren dabei die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen sowie die Berufswahl. Auf Basis durchgeführter Analysen kommt die AK zum Ergebnis, dass auch Bildung kein Garant für gleiche Bezahlung ist.

Selbst unter gleich gut ausgebildeten Berufstätigen verdienen Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Abstand vergrößert sich, je höher die Bildungsstufe ist. Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen im F&E-Bereich sind demnach auch verstärkt von Einkommensungleichheiten betroffen.

Forderungen Arbeiterkammer

Die Arbeiterkammer fordert daher unter anderem¹⁴:

- Einkommenstransparenz und Maßnahmen gegen Lohnunterschiede in Betrieben: Betriebe müssen sich aktiv mit dem Thema Lohnunterschied auseinandersetzen. Notwendig sind Berichte nach dem Vorbild Schweden über die Gehaltsstruktur nach Geschlecht, die auch die geschlechtsspezifische Verteilung hinsichtlich Teilzeit, Vollzeit, nach Lehrberufen und führenden Positionen offenlegen.
- Mehr Frauen in Führungspositionen: Verbindliche Geschlechterquote bei der Besetzung von Aufsichtsräten und Vorständen in großen Aktiengesellschaften und GmbH
- Verbreiterung der Berufswahl von Frauen, aber auch eine bessere Bewertung der vorwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten
- Förderung der betrieblichen Weiterbildung
- Gleiche Chancen mit Teilzeit
- Mehr Anreize für eine partnerschaftlichen Aufteilung von Kinderbetreuung und Beseitigung von Barrieren einer Väterbeteiligung
- Koppelung der Auftragsvergabe an Gleichstellung

Die skizzierten Handlungsfelder spannen einen breiten inhaltlichen Bogen auf und zeigen gleichzeitig den konkreten Bedarf für Intervention. Nur ein Teil davon liegt jedoch im unmittelbaren Einflussbereich von Unternehmen und außeruniversitären Forschungsinstituten. Die Erfahrungen aus der praktischen Umsetzung von FEMtech Karriere weisen dennoch darauf hin, dass ein Teil der angesprochenen Themenfelder von den beteiligten Unternehmen auch als vordringlich wahrgenommen wird.

FEMtech Karriere

FEMtech Karriere spricht forschungs- und technologieintensive Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich an, die Rahmenbedingungen für Frauen verändern wollen. Wer überzeugt ist, dass Technikerinnen und Forscherinnen neue Perspektiven in Innovationsprozesse bringen, die zu besseren Lösun-



gen und mehr Erfolg im Wettbewerb führen, wird sich Strategien überlegen, um diese Frauen zu finden. Dass dabei weder der Standort noch die Unternehmensgröße eine Rolle spielen, zeigt die Analyse der bislang geförderten Projekte: Unter den geförderten AntragstellerInnen finden sich kleine, mittlere wie auch große Unternehmen und Forschungseinrichtungen aus beinahe allen Bundesländern Österreichs. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten aller geförderten Unternehmen und Forschungseinrichtungen beträgt 21%, unter den Führungskräften ist er mit 8% wesentlich geringer. Im Hinblick auf den F&E-Bereich insgesamt sind Frauen in den geförderten Unternehmen und Forschungseinrichtungen damit vergleichsweise überdurchschnittlich vertreten.

Am häufigsten werden Maßnahmen zur Personalentwicklung durchgeführt, insbesondere von forschungs- und technologieintensiven Unternehmen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Gewinnung von Frauen als Technikerinnen oder Forscherinnen und deren beruflicher Entwicklung. Um den Frauenanteil zu erhöhen, engagieren sich kleinere Unternehmen häufiger als große in der Nachwuchsförderung (bspw. Schaffung von Stellen für Praktikantinnen, Diplomandinnen,

Doktorantinnen). Große Unternehmen und Forschungseinrichtungen setzen verstärkt auf strukturelle Maßnahmen zur Veränderung der Unternehmenskultur zu Gunsten von Chancengleichheit. Neben Ansätzen zur Integration von Chancengleichheit in betriebliche Standardabläufe (bspw. in QM-System, Betriebsvereinbarungen etc.) führen insbesondere Forschungseinrichtungen Gender-Trainings oder Gender-Mainstreaming-Seminare zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung durch.

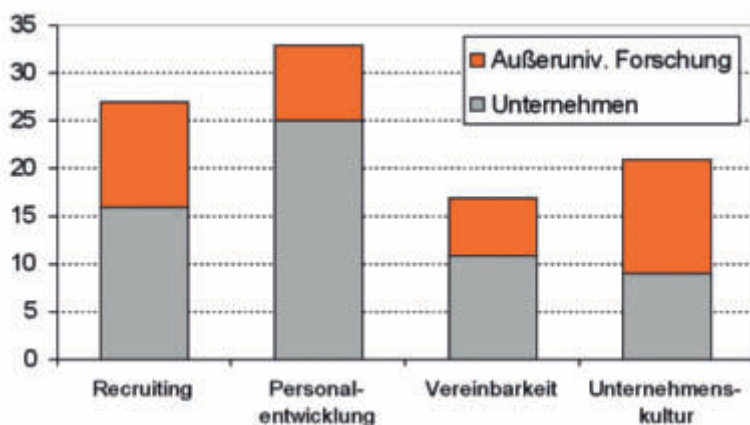
Ein weiteres, von den geförderten Unternehmen diskutiertes Thema im Zusammenhang mit Chancengleichheit am Arbeitsplatz ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die meisten versuchen, über flexible Arbeitszeitregelungen Rahmenbedingungen zu verbessern. Einige Unternehmen erproben auch neue und flexible Formen der Kinderbetreuung zur Unterstützung der beschäftigten Eltern.

Gezielte Förderung als Instrument ...

FEMtech Karriere fördert Maßnahmen, die nachhaltig zur Steigerung der Chancengleichheit im Betrieb beitragen, welches einen außergewöhnlichen Förderinhalt für Unternehmen darstellt. Diese kennen zumeist klassische Forschungsförderungen oder Human-Ressourcenförderungen, die Geld für die Aus- und Weiterbildung von Einzelpersonen zur Verfügung stellen. Um Unternehmen und Forschungseinrichtungen aktiv für Einreichungen von Anträgen zu motivieren, werden sie regelmäßig über FEMtech Karriere informiert und bekommen zudem umfassende Unterstützung im Rahmen der Einreichberatung. Anträge können laufend eingebracht werden, da jedes Projekt für sich – von externen GutachterInnen – bewertet wird.

Gefördert werden Maßnahmen, die für das einreichende Unternehmen bzw. das Forschungsinstitut eine Innovation darstellen. Es ist jedoch nicht notwendig, etwas noch nie da Gewesenes zu erfin-

FEMtech Karriere: Inhalte geförderter Projekte



Quelle: FEMtech kompetenzzentrum, eigene Darstellung



den, sondern es muss für den betreffenden Betrieb neu sein. Dies gilt auch für Folgeprojekte: Kein Projekt kann einfach fortgeführt werden. Im Sinne der Förderung sollten die Maßnahmen nach Projektabschluss in den Regelbetrieb übergehen und keiner weiteren Förderung mehr bedürfen. Bei den im Rahmen eines neuen Antrags definierten Zielen muss es sich daher um neue oder zumindest erheblich erweiterte handeln.

Wichtigstes Ziel von FEMtech Karriere ist es, dass Unternehmen und Forschungseinrichtungen sich strukturell und nachhaltig mit dem Thema Chancengleichheit auseinandersetzen. Um diesen Prozess auch monetär noch besser zu unterstützen, wurde die Fördersumme im März 2008 von anfänglich 25.000 Euro auf nun 50.000 Euro verdoppelt. Damit soll es Unternehmen und Forschungseinrichtungen ermöglicht werden, die Umsetzung eines Maßnahmenbündels einzureichen und damit einen umfassenden Ansatz zu verfolgen, der die Nachhaltigkeit der Projekte stärkt.

... für Impulse mit Wirkung

Im Frühjahr 2009 wurden Projektverantwortliche und VertreterInnen der Geschäftsführung aus zwölf geförderten Unternehmen zu ihren Projekten befragt. Die Ergebnisse zeigten, dass der Wissensstand zum Thema Chancengleichheit sehr unterschiedlich ist, viele der befragten Unternehmen und Forschungseinrichtungen mittlerweile jedoch überzeugt sind, dass gemischte Teams produktiver und innovativer arbeiten. Geld spielt als Motivation, sich mit dem Thema Chancengleichheit auseinanderzusetzen, eine wichtige Rolle. Wesentlich sind aber ebenso die Einstellung der Geschäftsführung sowie die innerbetriebliche Bewusstseinsbildung.

Über die Hälfte der von FEMtech Karriere geförderten Unternehmen und Forschungseinrichtungen gaben nach Projektende an, dass es eine Genderbeauftragte oder eine Gender-Vertrauensperson im Unternehmen gibt, wenngleich manche nur informell tätig sind. Einig sind sich die FördernehmerInnen darin, dass durch das FEMtech Karriere-Projekt mehr Sensibilität für das Thema sowie dessen Wichtigkeit geschaffen wurde. Zwar ist das Bewusstsein nicht völlig gewandelt, aber es wird mehr über Gender-Fragen gesprochen, es ist als Thema präsenter und es finden Auseinandersetzungen statt, die zum Teil durchaus kontroversiell geführt werden. Was gleichzeitig aber auch bedeutet, dass die innerbetriebliche Bewusstseinsbildung nicht immer ganz einfach umzusetzen ist. Zum Teil sind die Projektleitungen mit Vorurteilen bis hin zu Ablehnung konfrontiert. In den meisten Fällen handelt es sich dabei

jedoch um Einzelpersonen, denen mit persönlicher Ansprache oder direkten Einbeziehung begegnet werden kann.

Einige der befragten Unternehmen konnten aufgrund der gesetzten Maßnahmen (mehr) weibliche Fachkräfte rekrutieren und Nachwuchswissenschaftlerinnen über Diplomarbeiten oder Dissertationen ins Unternehmen holen. In manchen Fällen wurden diese später in ein reguläres Dienstverhältnis übernommen. Insgesamt ist es sieben der zwölf ausgewählten Unternehmen und Forschungseinrichtungen gelungen, den Frauenanteil in ihren F&E-Abteilungen zu erhöhen, die Hälfte berichtete zudem von einer deutlichen und nachhaltigen Erhöhung ihrer weiblichen Praktikantinnen. Darüber hinaus zeigten sich weitere Veränderungen im Bereich von Personalentwicklung und Rekrutierung. So wurden beispielsweise Stellenausschreibungen häufiger einer kritischen Prüfung im Hinblick auf ihre Formulierungen unterzogen und konkrete Aktivitäten zur Ansprache von Frauen (als Wissenschaftlerinnen, Forscherinnen und Studierende) gesetzt. Mehrere Geschäfts- oder ProjektleiterInnen berichteten in diesem Zusammenhang davon, dass der Aufwand, Frauen gezielt anzusprechen, wesentlich geringer, die Erfolge dafür aber viel größer als erwartet waren.

Die Mehrheit der befragten Unternehmen und Forschungseinrichtungen gab an, dass sie weiterhin Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern setzen werden. Darauf weisen auch die Ergebnisse des 2009 vom bmvit eingeführten Staatspreises für Chancengleichheit in F&E hin: Zwei Drittel der einrei-

chenden Unternehmen haben in der Vergangenheit bereits ein FEMtech Karriere-Projekt durchgeführt. Bei einigen reichte dies aus, um Chancengleichheit nachhaltig zu verankern und eine Erhöhung des Frauenanteils zu erzielen. Einen noch stärkeren Hinweis auf die positive (Initial-)Wirkung von FEMtech Karriere zeigt sich bei den PreisträgerInnen: In den sechs Preis-Kategorien waren fünf Unternehmen, die in der Vergangenheit ein FEMtech Karriere-Projekt umgesetzt haben.

Forschungs- und technologieintensive Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, die bereit sind, die Rahmenbedingungen für Frauen zu verbessern und verstärkt auf Chancengleichheit zu setzen, profitieren also auf unterschiedlichen Ebenen: Sie können nicht nur den gesamten Pool an Talenten – Männer und Frauen – nutzen. Wie zu Beginn dargestellt, wirkt sich eine größere Zahl von Frauen in Unternehmen und Führungsteam positiv auf Ertrag und Rentabilität aus. Es ist ein von politischer Seite zunehmend forciertes und, wie die Erfahrungen aus FEMtech Karriere gezeigt haben, praktisch sehr erfolgversprechendes Modell. Als Unternehmen, das Chancengleichheit umsetzt, bekannt zu sein, erhöht zudem die Attraktivität als Arbeitgeber und bringt Vorteile im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Doch bei aller Betonung von Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit sollte nicht vergessen werden, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern vor allem auch eine Frage der Gerechtigkeit, der gleichen Verteilung von Ressourcen, der gleichen Wahrnehmung von Rechten und des gleichen Zugangs zu Bildung, Beruf, Politik etc., ist.

Conclusio & Herausforderungen für die Zukunft

Wesentliche Grundvoraussetzung für den Erfolg solcher Projekte und Förderungen ist die Einstellung der Geschäftsführung: Unterstützt sie das Vorhaben, Chancengleichheit umfassend umzusetzen, kann viel bewirkt werden. Ohne Unterstützung aus der obersten Führungsebene ist die Nachhaltigkeit der gesetzten Maßnahmen hingegen stark gefährdet. Für die strukturelle Verankerung von Chancengleichheit ist das Engagement der Geschäftsführung unbedingt notwendig und sollte im Sinn eines Top-down-Prozesses nicht an einzelne Mitarbeiterinnen delegiert werden. Um nachhaltig eine Wirkung zu entfalten, und im besten Fall zu einer Veränderung der Unternehmenskultur zu führen, braucht es auch die breite Einbindung und Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für die Überwindung von Klischees und das Durchbrechen gängiger Muster sind zudem Zeit und Wissen notwendig. Faktoren, die in einer sich rasch ändernden Arbeits- und Forschungswelt selten in ausreichendem Maß vorhanden sind.

Förderansätze wie FEMtech Karriere können Anstoß für Veränderung geben und gleichzeitig (begrenzte) Ressourcen bereitstellen, um sich mit dem Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern auseinanderzusetzen. Im Rahmen von geförderten Projekten kann die Ausgangssituation analysiert, Ziele festgelegt, Wissen aufgebaut und erste Erfahrungen gesammelt werden. Positive Erfahrungen und persönliche Erfolgserlebnisse stärken die Akzeptanz und helfen Widerstände zu überwinden. Nicht übersehen werden darf, dass solche Förderprogramme dennoch nur begrenzt wirksam sein können. Die Überwindung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern und die Herstellung von Chancengleichheit hängen von vielen verschiedenen Faktoren ab. Neben der oft zitierten Schul-, Ausbildungs- oder Berufswahl sind dabei insbesondere die politischen, gesellschaftlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen ausschlaggebend.

Sie haben Interesse an FEMtech Karriere?

- **Einreichberatung & Förderungsabwicklung**

Susanne Reither
 FFG Strukturprogramme
 Tel.: +43 (0)5 7755 – 2306
 E-Mail: susanne.reither@ffg.at

- **Förderberatung & Akquisition**

Bettina Sturm
 FEMtech kompetenzzentrum, D & Z Consult
 Tel.: +43 (0)1 219 91 09 10
 E-Mail: b.sturm@dzconsult.at

Beispiele innovativer Ansätze zur Erhöhung von Chancengleichheit in F&E und Einblick in die Praxis von 12 Unternehmen

finden Sie in der neuen FEMtech-Broschüre:

<http://www.femtech.at/index.php?id=56>

Literatur

¹ **Statistik Austria** (2009): Statistische Nachrichten, Nr. 11: Wissenschaft und Technologie. Wien, S. 986-1004. Die F&E-Daten werden soweit nicht anders angemerkt in Vollzeitäquivalent (VZÄ) ausgewiesen.

² **The Economist print edition**, Apr 12th 2006: Women in the workforce: The importance of sex, http://www.economist.com/opinion/displaystory.cfm?story_id=6800723

³ **Daly, Kevin** (2007): Gender Inequality, Growth and Global Ageing. Goldman Sachs, Global Economics Paper No. 154, <http://www.ftd.de/wirtschaftswunder/resserver.php?blod=10&resource=globalpaper154.pdf>

⁴ **Löfström, Åsa** (2009): Gender equality, economic growth and employment, http://www.se2009.eu/polopoly_fs/1.17994!menu/standard/file/EUstudie_sidvis.pdf

⁵ **Naderer, Ruth; Sauer, Petra; Wieser, Christina** (2009): Frauen in der Geschäftsführung und im Aufsichtsrat. Eine Untersuchung in den TOP-200-Unternehmen, Arbeiterkammer Wien, <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d90/FraueninGFundAR2009.pdf>

⁶ **FEMtech** (Hg.) (2009): Gender Booklet 2008. Außeruniversitäre Forschung. Wien.

⁷ **Catalyst** (2004): "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity." <http://www.catalyst.org/publication/82/thebottom-line-connecting-corporate-performance-and-gender-diversity>

⁸ **Smith, Nina; Smith, Valdemar; Verner, Mette** (2005): Do Women in Top Management Affect Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms.

⁹ **McKinsey** (2007): Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver, http://www.mckinsey.com/locations/paris/home/womenmatter/pdfs/Women_matter_oct2007_english.pdf

¹⁰ **The Financial Times**, 18th May 2009: http://www.ft.com/cms/s/0/f678197a-43d9-11de-a9be-00144feabd0.html?nclck_check=1

¹¹ **Bundesregierung Österreich** (2008): Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode, Wien.

¹² **Bundeskanzleramt** (Hg.in) (2009): Nationaler Aktionsplan. Leitpapier: Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Wien.

¹³ **Industriellenvereinigung** (2009): Gleiche Chancen. Bessere Vereinbarkeit. Gleichstellung von Frauen und Männern. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wien.

¹⁴ <http://wien.arbeiterkammer.at/frauenpolitik.htm>

genderDiskurs

genderDiskurs richtet den Fokus auf einzelne Fragen und Aspekte rund um den Themenpool „Frauen in Forschung und Technologie“. genderDiskurs erscheint vier Mal pro Jahr: www.femtech.at/wissen/genderDiskurs
 Wir freuen uns über Ihr Feedback, Ihre Kommentare & Ihre Anregungen!
femtech@bohmann.at



FEMtech

FEMtech ist ein Programm des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie und zur Schaffung von mehr Chancengleichheit. FEMtech ist eine Initiative im Rahmen von fFORTE. Die Programmdurchführung erfolgt durch das FEMtech kompetenzzentrum in Kooperation mit der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG).

Impressum

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:
 FEMtech kompetenzzentrum

Redaktion:
 Helene Schiffbänker
 FEMtech kompetenzzentrum
helene.schiffbaenker@joanneum.at

Graphik & Layout:
 Markus Frühwirth
 Bohmann Druck und Verlag GesmbH & Co. KG

© für alle Beiträge beim FEMtech kompetenzzentrum