



FEMtech - studie

der frauenanteil in bmvit-programmen und maßnahmen zur
erhöhung der chancengleichheit in künftigen ausschreibungen

endbericht

märz 2004

im auftrag des



*Bundesministerium
für Verkehr,
Innovation und Technologie*

A - 1020 Wien
Hollandstr. 10/46
Tel. +43 1 315 63 93-0
Fax +43 1 315 63 93-22
office@oegut.at
www.oegut.at

Impressum:

Für den Inhalt verantwortlich: Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik, ÖGUT
Hollandstrasse 10/46, A – 1020 Wien,
Tel.: +43 (0)1 315 63 93-0, Fax +43 (0)1 315 63 93-22, E-Mail: office@oegut.at, Homepage:
<http://www.oegut.at>; *vertreten durch:* Dr. Herbert Greisberger, ÖGUT

FEMtech – Studie

Der Frauenanteil in bmvit-Programmen und Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit in künftigen Ausschreibungen

AutorIn:

DIⁱⁿ Inge Schrattenecker

Unter Mitarbeit von

DIⁱⁿ Ursula Bodisch

Dr. Herbert Greisberger

Monika Auer

(alle ÖGUT)

Unterstützende Beratung durch Mag.^a Roswitha Hofmann

Auftraggeberin: Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie

Auftragnehmerin: Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik, ÖGUT

Kurzfassung

Die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) hat im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) die FEMtech-Studie „Der Frauenanteil in bmvit-Programmen und Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit in künftigen Ausschreibungen“ durchgeführt.

Das Thema Frauen in Forschung und Technologie, insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren ist sowohl in der Europäischen Union als auch auf nationaler Ebene zu einem wichtigen Anliegen geworden. Zahlreiche Initiativen, Studien und Untersuchungen befassen sich mit der Situation von Frauen im wissenschaftlichen und technologischen Bereich, wobei sämtliche zur Verfügung stehenden geschlechtsdifferenzierten Zahlen zeigen, dass gerade in Österreich Frauen in der technologieorientierten Wirtschaft und Forschung stark unterrepräsentiert sind. So ist Österreich im europäischen Vergleich¹, sowohl was den Gesamtanteil der Forscherinnen betrifft, mit einem Forscherinnenanteil von 19%, als auch im Bereich der industriellen Forschung, mit einem Frauenanteil von 9%, europäisches Schlusslicht unter den untersuchten Ländern.

In einigen Forschungsprogrammen des Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie wird die geringe Präsenz von Frauen als Wissenschaftlerinnen besonders deutlich. Bislang war diese unterschiedliche Teilhabe von Frauen und Männern aber nicht explizit dokumentiert.

A) Zielsetzung

Die Ziele des Projektes waren:

- Die Erhebung und Analyse geschlechtsdifferenzierter Daten zur Ist-Situation in den innovations- und technologieorientierten Programmen des bmvit sowie
- Die Erarbeitung konkreter Maßnahmen, die geeignet sind, den Frauenanteil in innovations- und technologieorientierten Programmen des bmvit zu erhöhen.

Darüber hinaus zielte die gegenständliche Arbeit auf die Stärkung des Bewusstseins für gender-relevante Themen bei Personen, die für Design und Abwicklung forschungs- und technologiepolitischer Programme verantwortlich sind, ab.

B) Arbeitsablauf und Methodik

Auf Basis einer internationalen Literaturrecherche wurde die Ausgangssituation von Wissenschaftlerinnen im Bereich Forschung und Technologie in Österreich und im Vergleich mit anderen europäischen Ländern erhoben und aufbereitet.

Die Erhebung der Ist-Situation von Frauen in den forschungs- und technologiepolitischen Programmen des bmvit erfolgte mittels einer quantitativen Erhebung von ca. 1400 Personen aus 202 beauftragten Projekten nach geschlechtsspezifischen Kriterien²+. Diese Datenlage ermöglicht es erstmalig, den Frauenanteil in den Forschungsaufträgen des bmvit darzustellen und zu analysieren. Neben dieser quantitativen Erhebung wurden 15 leitfadengestützte qualitative Interviews mit ausgewählten ProjektleiterInnen durchgeführt.

Aufbauend auf der Erhebung und Analyse der Daten wurden Maßnahmenvorschläge zur Erhöhung der Frauenbeteiligung in den forschungs- und technologiepolitischen Programmen des bmvit erarbeitet. Diese wurden im Rahmen von zwei Workshops mit Programmverantwortlichen und ProgrammmanagerInnen diskutiert. Die Rückmeldungen aus den Workshops wurden in die endgültige Formulierung der Maßnahmenvorschläge eingearbeitet.

C) Ergebnis der Studie

Entsprechend der Zielsetzung besteht das Ergebnis des Projektes aus den Teilbereichen „Ist-Analyse“ und „Maßnahmenvorschläge“. Diese werden im Folgenden kurz dargestellt. Die Langfassung der Ergebnisse finden Sie unter www.oegut.at

- Ist-Analyse

Im Rahmen der mehr als 200 untersuchten Projekte sind 1.404 Personen in unterschiedlichen Positionen tätig, davon sind 161 Frauen. Das entspricht einem **Frauenanteil in den untersuchten Thematischen Programmlinien von 11%**. Absolut gesehen werden 30 der 202 Projekte von Wissenschaftlerinnen geleitet. Das entspricht einem Frauenanteil auf der Ebene der Projektleitung von 14%. In vier Programmlinien gibt es keine einzige Frau auf der Ebene der Projektleitung. 58% aller beteiligten Frauen

¹ Im Vergleich mit 9 exemplarisch ausgewählten Ländern, Daten aus 1998 und 1999

² Um die Dominanz der Programmlinien mit einer hohen Anzahl von Projekten (insb. Haus der Zukunft) zu vermeiden, wurde für die gegenständliche Untersuchung jeweils die aktuelle Ausschreibung herangezogen. Die Programmlinie Haus der Zukunft hat mit 38 Projekten die höchste Anzahl, gefolgt von der Programmlinie „Intelligente Infrastruktur mit 25 Projekten.

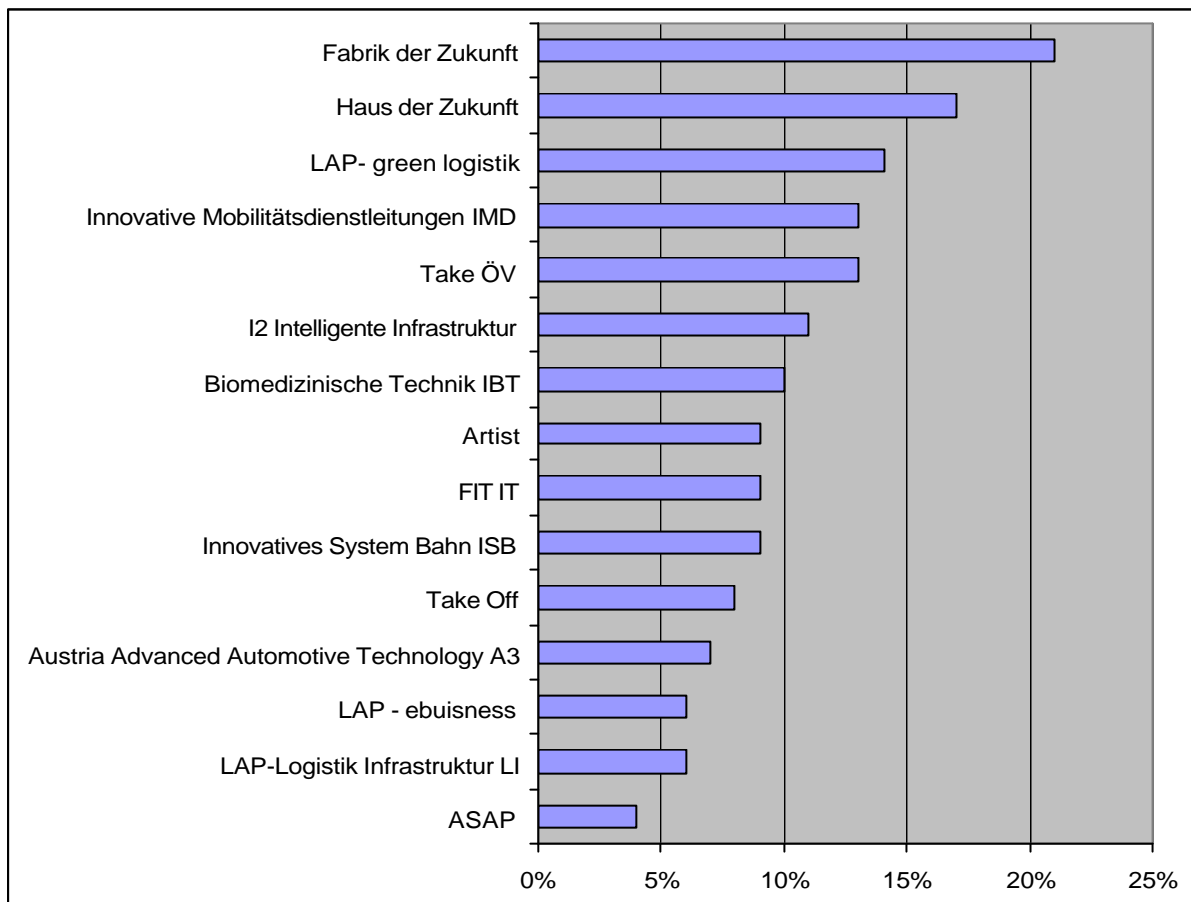
konzentrieren sich auf die Programmlinien „Haus der Zukunft“, „Fabrik der Zukunft“ und „Intelligente Infrastruktur“, die insgesamt einen Anteil von 41% der erhobenen Personen umfassen.

Die Auswertung der Frauenbeteiligung **nach Projektkategorie** zeigt, dass bei Projekten im Bereich der Technologie- und Komponentenentwicklung am wenigsten Frauen beteiligt sind (3%). Den höchsten Frauenanteil haben Projekte aus dem Bereich der Grundlagenforschung (16%). Die Beteiligung von nahezu der Hälfte (45 %) aller Frauen in Grundlagenforschungsprojekten stimmt mit Ergebnissen anderer Untersuchungen überein. Demnach sind Frauen, wenn sie in technologieorientierten Forschungsprogrammen tätig sind, vor allem in Grundlagenprojekten tätig, die vermehrt einen sozialwissenschaftlichem Ansatz haben.

Insgesamt lässt sich anhand der Erhebung eine hohe Beteiligung des Unternehmenssektors als **einreichende Institutionen** feststellen, wobei der Frauenanteil im Unternehmenssektor mit 9% (67 von 753 Personen) relativ gesehen am geringsten ist. Den höchsten Anteil an Frauen erreichen die privaten/gemeinnützigen Forschungseinrichtungen mit 29% gefolgt von den außeruniversitären Großforschungseinrichtungen mit 15%.

In den **Strukturprogrammen** ist der Frauenanteil am Forschungspersonal in den K-Plus-Zentrum mit 14% gegenüber dem Vorjahr marginal gestiegen. Auf der Ebene der Geschäftsführung sind keine Frauen aktiv. Bei den in 5 AplusB Zentren betreuten GründerInnen ist der Frauenanteil ebenfalls bei 0%.

Tabelle: Anteil von Frauen in innovations- und technologieorientierten Programmen des bmvit



Die erhobenen Daten wurden im Rahmen der **Interviews** mit männlichen und weiblichen ProjektleiterInnen weitgehend bestätigt. Im Hinblick auf die Position im Projektteam, wurde betont, dass die Projektleitung häufig mit Führungspositionen zusammenfällt und Frauen aus diesem Grunde unterproportional vertreten sind. Darüber hinaus spielen strategische Überlegungen, welche Person die Projektleitung übernimmt, eine wesentliche Rolle bei der Besetzung der Projektleitung. Diese Tatsachen bewirken mitunter, dass qualifizierte Frauen aus strategischen Gründen nicht die Rolle der Projektleitung übernehmen, obwohl sie real die tatsächlich Ausführenden eines Projektes sind.

Aus den Interviews geht auch hervor, dass die geringe Präsenz von Frauen in Führungspositionen und damit auch in der Projektleitung speziell im technologieorientierten Forschungsbereich auf die strukturellen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen sind. Die geringe Beteiligung von Frauen an den Forschungsprogrammen des bmvit wird von den InterviewpartnerInnen vor allem bei Veranstaltungen und Workshops wahrgenommen, wobei die interviewten Frauen diese Tatsache auch auf die bessere „Vermarktungsstrategie“ von Männern zurückführen. Neben diesen Themen wurden im

Rahmen der Interviews auch die Bedeutung von Netzwerken, das Thema Quotenregelung und Maßnahmenvorschläge zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft hervorgehoben.

- **Maßnahmenvorschläge**

Die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Implementierung von Chancengleichheit und zur Erhöhung der Frauenbeteiligung in den Programmen des bmvit wurden in folgende Ebenen gegliedert.

- Aufbau einer Unterstützungsinfrastruktur
- Richtlinien und Vorgaben
- Tägliche Praxis der Programmabwicklung
- Inhaltliche Ebene

Grafik: Überblick Maßnahmenvorschläge



Neben der Definition der Maßnahmen selbst besteht ein wesentliches Ergebnis der Arbeit in der Forderung, die Frage der Gender-Gerechtigkeit sowohl frühzeitig im Programmdesign zu berücksichtigen als auch in der Programmabwicklung konsequent zu verfolgen. Dadurch kann einerseits die Wirksamkeit der Maßnahmen deutlich erhöht werden, andererseits können „Irritationen“ von ProgrammteilnehmerInnen vermindert werden.

Ebene: Aufbau einer Unterstützungsinfrastruktur

Ziel ist der Aufbau einer Infrastruktur für Programmverantwortliche und ProgrammmanagerInnen bei der Konzipierung und Abwicklung von Programmen des bmvit.

Als eine wesentliche Maßnahme auf der Ebene der Unterstützungsinfrastruktur ist die Entwicklung und Erstellung einer **Expertinnendatenbank** zu sehen. Ziel der Expertinnendatenbank ist es, das Potenzial an qualifizierten Wissenschaftlerinnen sichtbar zu machen und Programmverantwortliche bei der Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Expertinnen für die Evaluierung forschungs- und technologiepolitischer Programme zu unterstützen. Dadurch soll auch der Frauenanteil bei Jurysitzungen und in Forschungsprojekten erhöht werden. Darüber hinaus können Wissenschaftlerinnen diese Plattform für Vernetzungsarbeit nützen.

Neben der Expertinnendatenbank wurde ein **Frauenpreis** zur stärkeren Sichtbarmachung von Leistungen von Wissenschaftlerinnen, eine **Plattform für Frauen in bmvit Programmen** im Rahmen von FEMtech-Netzwerke und eine verstärkte **Öffentlichkeitsarbeit und Publikationsförderung** für Wissenschaftlerinnen von Seiten des bmvit als Maßnahmen vorgeschlagen.

Ebene: Richtlinien und Vorgaben

Die Vorschläge auf Ebene der Richtlinien und Vorgaben zielt vor allem auf die gendersensible Durchführung von Ausschreibungen ab.

Ein erster wichtiger Schritt besteht in der **geschlechterneutralen Formulierung** von **Ausschreibungsunterlagen** sowie in der Erhebung **geschlechtsdifferenzierter Daten** im Rahmen der Projektantragsformulare. Dies ermöglicht auch eine systematische Auswertung der Programmlinien und damit eine Evaluierung des Erfolges gesetzter Maßnahmen.

Darüber hinaus wird die **Miteinbeziehung von Genderaspekten in die Projektbeurteilung** als Maßnahme vorgeschlagen. Die Zielsetzung „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ bzw. die entsprechenden Evaluierungskriterien müssen aber gegenüber den EinreicherInnen entsprechend kommuniziert werden. Eine wesentliche Maßnahme auf der Ebene der Richtlinien und Vorgaben ist weiters die **verstärkte Berücksichtigung von Frauen als Evaluatorinnen** bei der Projektbeurteilung. Diese Maßnahme leistet einen wichtigen Beitrag zur Anerkennung von Expertinnen. Ziel ist es, für Evaluierungspanels der bmvit Programme eine ausgewogene Geschlechterverteilung zu erreichen und so eine geschlechtersensible Perspektive bei der Auswahl von Projekten zu sichern.

Ebene: Tägliche Praxis der Programmabwicklung

Auf der Ebene der täglichen Praxis der Programmabwicklung richtet sich ein Maßnahmenvorschlag an die **Berücksichtigung des Gender Aspektes im Falle einer Mitfinanzierung des bmvit von Veranstaltungen Dritter sowie ExpertInnensendungen**. Ziel dieses Vorschlages ist es, die vergebenen Mitteln im Sinne von Gender Mainstreaming an Bedingungen zu knüpfen wie z. B. eine ausgewogene Geschlechterverteilung unter den ReferentInnen, die Berücksichtigung von Frauen bei ExpertInnensendungen oder die geschlechtergerechte Sprache bei Tagungsbänden. Ein weiterer Maßnahmenvorschlag ist, von Seiten des Programmmanagements ein **Coaching** anzubieten, **das Frauen dazu motivieren soll, sich an den Ausschreibungen des bmvit zu beteiligen**. Die Erfahrungen zeigen, dass Frauen oft Projektanträge ausarbeiten und das kostenlose Beratungsangebot nutzen, dann aber nicht als Projektleiterinnen fungieren. In Zuge der Coachings sollen Frauen gezielt ermuntert werden, als Projektleiterinnen zu fungieren. Weitere **spezifische Maßnahmen auf Programmebene** wären etwa die Empfehlung, InstitutsleiterInnen nicht automatisch als ProjektleiterInnen zu verankern oder die Abhaltung themenspezifischer Workshops bzw. die Berücksichtigung von Genderfragen in thematischen Workshops.

Inhaltliche Ebene

Auf der inhaltlichen Ebene der Programme wird als Maßnahme die Entwicklung von **Spezifischen Calls innerhalb der einzelnen Programmlinien mit genderrelevanten Themen** vorgeschlagen. Diese Maßnahme zielt darauf ab, einerseits Gender Aspekte auf der inhaltlich-thematischen Ebene zu benennen, geschlechtssensible Fragestellungen zu formulieren, aber auch frauenspezifische Fragestellungen in Ausschreibungen zu integrieren.

Empfehlungen zur weiteren Vorgehensweise

Für die weitere Vorgehensweise wurde vorgeschlagen, aus dem Kreise der oben genannten Programmlinien Pilotprogramme auszuwählen und die beschriebenen Maßnahmen in diesen Programmen exemplarisch umzusetzen. Die Erfahrungen mit den Pilotprogrammen sollen die Basis für eine schrittweise Implementierung von Gender Mainstreaming in allen Programmen des bmvit bilden und damit zu einer höheren Beteiligung von Frauen an den innovations- und technologieorientierten Programmen des bmvit führen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	14
2. Aufbau und Methode	15
3. Frauen in der Forschung und Technologie – Ausgangssituation	17
3.1. Frauen in Forschung und Technologie im europäischen Vergleich	17
3.2. Das Angebot an wissenschaftlichem Personal in Österreich.....	19
3.2.1. Die Situation an den Universitäten	19
3.2.2. Die Situation an den Fachhochschulen	21
3.3. Beschäftigtenverhältnisse von Männern und Frauen an Universitäten und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.....	22
3.4. Bedarfsszenario an wissenschaftlichem F&E Personal.....	23
4. Beschreibung der Programme	26
4.1. Die Thematischen Programme.....	26
4.2. Die Strukturprogramme.....	28
5. Beteiligung von Frauen und Männern in den bmvit Programmen.....	31
5.1. Verteilung der erhobenen Projekte.....	34
5.1.1. Nach Themenbereichen.....	34
5.1.2. Nach den Projektkategorien.....	36
5.1.3. Nach den einreichenden Institutionen	38
5.2. Verteilung von Frauen und Männern in den Thematischen Programmen.....	40
5.2.1. Frauen und Männer nach ihrer Position in den Forschungsprojekten	40
5.2.2. Verteilung der Frauen und Männer in den Programmlinien	42
5.2.3. Verteilung der Frauen und Männer nach Projektkategorie	44
5.2.4. Anteil der Frauen und Männer in den einreichenden Institutionen	46
5.2.5. Frauen und Männer nach Alter, Ausbildung, Stundensätzen	48
5.3. Verteilung der Frauen und Männer in den Strukturprogrammen.....	51
5.3.1. Frauen und Männer in den K-Plus Kompetenzzentren.....	51
5.3.2. Frauen und Männer in den A plus B Zentren	52
6. Interviews mit ProjektleiterInnen.....	53
6.1. Beschreibung des Sample.....	53
6.2. Beschäftigungsform und Tätigkeit	55
6.3. Qualifikationen und Rahmenbedingungen einer Projektleitung.....	58
6.4. Frauen und Männern in der Technologieforschung	60
7. Der Maßnahmenkatalog	64
7.1. Die Vorgehensweise.....	64

7.2. Ein Überblick über die vorgeschlagenen Maßnahmen	64
7.3. Aufbau einer Unterstützungsinfrastruktur	66
7.3.1. Entwicklung einer Expertinnendatenbank	66
7.3.2. Frauenpreis zur Sichtbarmachung von Leistungen von Frauen	68
7.3.3. Plattformtreffen.....	70
7.3.4. Öffentlichkeitsarbeit.....	71
7.4. Ebene der Richtlinien und Vorgaben.....	73
7.4.1. Antragsformulare.....	73
7.4.2. Projektbeurteilung - Miteinbeziehung von Genderaspekten	74
7.4.3. Verstärkte Berücksichtigung von Evaluatorinnen bei der Projektbeurteilung.....	76
7.5. Ebene der täglichen Praxis der Programmabwicklung	77
7.5.1. Berücksichtigung des Gender Aspektes bei Mitveranstaltungen, ExpertInnensendungen durch das bmvit.....	77
7.5.2. Coaching zur Motivation von Frauen sich an den Ausschreibungen des bmvit zu beteiligen	78
7.5.3. Spezifische frauenfördernde Maßnahmen in den einzelnen Programmen ..	78
7.6. Inhaltliche Ebene	79
7.6.1. Programmplanung - Spezifische Calls innerhalb der einzelnen Programmlinien mit genderrelevanten Themen	79
7.7. Empfehlungen zur weiteren Vorgehensweise.....	80
7.7.1. Auswahl von Programmen als Pilotprogramme	80
8. Ausblick	81
9. Literaturverzeichnis.....	84
10. Abbildungsverzeichnis	86
11. Tabellenverzeichnis.....	86
12. Anhang.....	88

Anhang

Anhang 1:	Auswahl an Best Practice Beispielen zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter
Anhang 2:	Überblick zu den erhobenen Programmlinien
Anhang 3:	Erhebungsblatt der Thematischen Programmlinien
Anhang 4:	Tabellen der Statistischen Auswertung
Anhang 5:	Interviewleitfaden
Anhang 6:	Dokumentation des Workshops mit Programmverantwortlichen und Programmmanagern
Anhang 7:	Vorschlag für die Änderung des Antragsformulars
Anhang 8:	Datenblatt der Datenbank „Projektleiterinnen in den bmvit Forschungsprogrammen“

1. EINLEITUNG

Das Thema Frauen in Forschung und Technologie, insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Karrieren ist sowohl in der Europäischen Union als auch auf nationaler Ebene zu einem wichtigen Anliegen geworden. Zahlreiche Initiative, Studien und Untersuchungen befassen sich mit der Situation von Frauen im wissenschaftlichen und technologischen Bereich wobei sämtliche zur Verfügung stehenden geschlechtsdifferenzierten Zahlen zeigen, dass gerade in Österreich Frauen in der technologieorientierten Wirtschaft und Forschung stark unterrepräsentiert sind. So ist Österreich im europäischen Vergleich³, sowohl was die Gesamtzahl der Forscherinnen betrifft, mit einem Forscherinnenanteil von 19%, als auch im Bereich der industriellen Forschung, mit einem Frauenanteil von 9%, europäisches Schlusslicht unter den untersuchten Ländern.

In einigen Forschungsprogrammen des Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie wird die geringe Präsenz von Frauen als Wissenschaftlerinnen besonders deutlich. Bislang war diese unterschiedliche Teilhabe von Frauen und Männern aber nicht explizit dokumentiert.

Das vorliegende Projekt „Der Frauenanteil in bmvit-Programmen und Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit in künftigen Ausschreibungen“ zielt darauf ab, konkrete Maßnahmen zu erarbeiten, die den Frauenanteil in innovations- und technologieorientierten Programmlinien des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) erhöhen. Diese Maßnahmen sollen im Rahmen künftiger Ausschreibungen sukzessive implementiert und umgesetzt werden.

Der Projektschwerpunkt liegt bei Wissenschaftlerinnen in technologieorientierten Forschungsprogrammen des bmvit. Speziell für diesen Bereich gab es bis dato keine geschlechtsdifferenzierten Daten, anhand derer die Beteiligung von Frauen und Männern analysiert werden konnte. Eine wesentliche Aufgabenstellung des Projektes bestand darin, durch die Erhebung der Daten eine Entscheidungsgrundlage für Maßnahmen und Aktivitäten, die eine Integration der Chancengleichheit im Sinne von Gender Mainstreaming und langfristig eine Erhöhung des Frauenanteils bewirken sollen, zu schaffen.

³ Im Vergleich mit 9 exemplarisch ausgewählten Ländern, Daten aus 1998 und 1999

2. AUFBAU UND METHODE

Die vorliegende Studie richtet sich in erster Linie an Programmverantwortliche und ProgrammmanagerInnen von technologieorientierten Förderprogrammen des bmvit. Der Aufbau der Studie wurde anhand der folgenden fünf Arbeitspaketen konzipiert.

- **Frauen in Forschung und Technologie - Ausgangssituation**

Im Rahmen dieses Arbeitspaketes wurde die Ausgangssituation von Wissenschaftlerinnen in der österreichischen Forschungslandschaft anhand der vorhandenen Literatur recherchiert und beschrieben. Die wesentlichen Ziele dieser Recherche bestehen darin, die aktuelle Situation von Frauen im Forschungsbereich in Österreich und im Vergleich mit europäischen Ländern zu erfassen sowie ausgehend von den Daten der Universitäten und Fachhochschulen das Angebot an Wissenschaftlerinnen aufzuzeigen. Darüber hinaus lässt sich anhand des Humanressourcenszenarios des Rats für Forschung und Technologieentwicklung der Bedarf an F&E Personal der nächsten Jahre beschreiben. Die Ergebnisse sind im Kapitel 3 beschrieben.

- **Beschreibung der Forschungsprogramme des bmvit**

Bei der Beschreibung der relevanten Forschungsprogramme wurde unterschieden zwischen **Thematischen Programmen** und **Strukturprogrammen** des bmvit. Ziel dieses Arbeitspaketes ist, die untersuchten Programmlinien im Hinblick auf deren unterschiedliche inhaltliche Ausrichtung, den angesprochenen Zielgruppen und den geförderten Projektkategorien zu beschreiben. Die Kenntnis der Programmlinien bildet den Hintergrund für die im Anschluss daran durchgeführte Analyse und Auswertung der statistisch erhobenen Daten.

- **Statistische Auswertung der beauftragten Projekte (Thematische Programme und Strukturprogramme)**

Da bis dato keine geschlechtsspezifischen Auswertungen der Forschungsprojekte vorhanden waren, wurden die Daten aus den Anträgen der beauftragten Projekte in den Thematischen Programmlinien erhoben. Im Detail wurden personenbezogene Informationen in Bezug auf Position, Vertragsverhältnis, Umfang der Mitarbeit, Stundensätze, Ausbildung, Alter und Berufserfahrung (soweit angegeben) geschlechtsspezifisch erfasst. Die statistische Auswertung und Analyse ist im Kapitel 4 detailliert beschrieben. Für die Strukturprogrammen wurden geschlechtssensible Daten und Aussagen, soweit vorhanden, beim Programmmanagement recherchiert. Die Ergebnisse sind im Kapitel 5 beschrieben.

- **Qualitative Interviews mit ausgewählten Projektleiterinnen**

Im Anschluss an die quantitative Erhebung der geschlechtsspezifischen Daten und der statistischen Auswertung wurden qualitative Interviews mit ausgewählten ProjektleiterInnen durchgeführt. Ziel der Interviews war, einerseits einen Einblick in die Arbeitssituation von ProjektleiterInnen zu bekommen und andererseits deren Sichtweise im Bezug auf die Beteiligung von Frauen in Programmen des bmvit aufzuzeigen. Insgesamt wurden 15 leitfadengestützte Interviews durchgeführt und ausgewertet.

- **Maßnahmenkatalog**

Aus den oben beschriebenen Arbeitspaketen wurden erste Maßnahmenvorschläge formuliert. Dieser Maßnahmenkatalog wurde in zwei Workshops gemeinsam mit den Programmverantwortlichen und ProgrammmanagerInnen des bmvit diskutiert. Die Ergebnisse der Workshops wurden in dem Maßnahmenkatalog eingearbeitet und sind Teil der Handlungsempfehlungen. Die Protokolle der Workshops befinden sich im Anhang.

- **Handlungsempfehlungen**

Als wesentliche Handlungsempfehlung ist die Auswahl von Pilotprogramme zu sehen. Die beschriebenen Maßnahmen sollen in diesen Pilotprogrammen exemplarisch umgesetzt werde. Die gewonnen Erfahrungen sollen als Basis zu einer umfassenden Implementierung der Maßnahmen in allen Programmen des bmvit genützt werden können.

3. FRAUEN IN DER FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE – AUSGANGSSITUATION

Die folgenden Daten geben einen allgemeinen Überblick über die Situation von Frauen in der österreichischen Forschungslandschaft anhand der ausgewerteten Sekundärliteratur. Dabei wird anhand des Humanressourcenszenarios vom Rat für Forschung und Technologieentwicklung der Bedarf an F&E Personal der nächsten Jahre beschrieben.

Um einen Überblick der Situation von Wissenschaftlerinnen in der österreichischen Forschungslandschaft zu geben wurden insbesondere folgende Quellen herangezogen.

- ✍ Österreichische Forschungs- und Technologiebericht 2003
- ✍ Hochschulbericht 2002 vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur;
- ✍ ÖSTAT: Erhebungen über Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) für das Jahr 1993 und die F&E Erhebung 1998
- ✍ Bericht des Fachhochschulrates (Jahresbericht 2000)
- ✍ Nationaler Forschungs- und Innovationsplan Wien (2002)

Darüber hinaus lieferten die Studien „Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung“⁴ und „Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten“⁵ eine aufschlussreiche Darstellung des Arbeitsmarktes in der außeruniversitären Forschung und an Österreichs Universitäten.

3.1. Frauen in Forschung und Technologie im europäischen Vergleich

Der Österreichische Forschungs- und Technologiebericht 2003 gibt einen Überblick über die aktuelle Situation der Humanressourcen im Bereich Forschung und Technologieentwicklung auf nationaler Ebene und in Europa. Die Indikatoren zu F&E Beschäftigten sind neben den Ausgaben für Forschung und Entwicklung die wichtigsten Kennzahlen für internationale Vergleiche im Bereich F&E.

⁴ Papouschek, U., Pastner, U., Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung, FORBA, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 13, im Auftrag vom Bm:bwk, Wien, Juli 2002

⁵ Buchinger, B. et al., Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 14, im Auftrag vom Bm:bwk, Wien, 2002

Die Generaldirektion Forschung der Europäischen Kommission definierte fünf Indikatoren für das Benchmarking der einzelstaatlichen Forschungspolitik. Davon gibt der Indikator 4 (Frauenanteil in den akademischen Forschungseinrichtungen) Aufschluss über den Anteil der Frauen an der Gesamtheit der Forscherinnen und Forscher an Universitäten und staatlichen Forschungseinrichtungen. Derzeit gibt es leider noch keine vollständigen, aktuellen europaweiten Vergleichszahlen. Für neun europäische Länder gibt es Daten, darunter auch für Österreich.⁶ Demnach beträgt der **Forscherinnenanteil in Österreich gemessen am gesamten Forschungspersonal 19 %** (Stand 1998). Österreich hat damit die niedrigste Forscherinnenquote innerhalb der untersuchten Länder. Die Länder Portugal, Griechenland und Spanien weisen mit 33 % bis 43 % die höchsten Forscherinnenquoten auf.

Die Gesamtzahl der österreichischen Forscherinnen und Forscher beläuft sich im Jahr 1999 auf 20.222 Vollzeitäquivalente (VZÄ), das sind etwas mehr als 2 % der gesamten Europäischen Union.

Tabelle 1: Anteil der Frauen am gesamten Forschungspersonal (in %) in ausgewählten Ländern*

Land*	Anteil der Frauen am gesamten Forschungspersonal (in %)*
Portugal	43 %
Griechenland	41 %
Spanien	33 %
Finnland	29 %
Italien	27 %
Vereinigtes Königreich	26 %
Frankreich	26 %
Dänemark	26 %
Österreich	19 %

Quelle: European Commission (2002A), *=in ausgewählten Ländern; Österreich 1998 alle anderen Länder 1999

Im Hinblick auf eine detailliertere Analyse der Situation der Frauen in der Österreichischen Forschungslandschaft sind im Forschungs- und Technologiebericht 2003 darüber hinaus nur sehr wenige statistische Daten ausgewertet bzw. verfügbar. Neben den oben erwähnten Zahlen finden sich nur noch Aussagen zur Beschäftigtenstruktur in der außeruniversitären Forschung und dem Frauenanteil in der industriellen Forschung im Vergleich mit ausgewählten europäischen Ländern. Eindeutiges Schlusslicht ist Österreich auch hier mit einem **Frauenanteil in der industriellen Forschung von nur 9 %**. Der EU – Durchschnitt⁷ liegt bei 15 %. Absolut gibt es in Österreich 1.258 Frauen, die in der industriellen Forschung tätig sind.

⁶ Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2003; S79 ff

⁷ Im Vergleich mit 9 exemplarisch ausgewählten Ländern

Tabelle 2: Anzahl und Anteil der Frauen in der industriellen Forschung

Land	Forschende Gesamt	Weibliche Forschende	Weibliche Forschende in %
Irland	1.900	536	28,2
Frankreich	86.215	17.787	20,6
Dänemark	11.292	2.218	19,6
Spanien	17.310	3.353	19,4
Finnland	22.515	3.999	17,8
Deutschland*	150.149	14.414	9,6
Osterreich	13.966	1.258	9,0
EU (7)	340.312	50.789	14,9

Quelle: STRATA (2000), *=Vollzeit-Äquivalente, exemplarisch ausgewählten Länder ohne Belgien, Niederlande, Schweden, Großbritannien, Luxemburg, Griechenland und Portugal

3.2. Das Angebot an wissenschaftlichem Personal in Österreich

Eines der immer wieder kehrenden Argumente für markante geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der technologieorientierten Forschung lautet, dass der Anteil an Frauen in technischen Studien / in technisch orientierten Ausbildungen extrem gering ist. Die folgenden Zahlen sollen ein Bild der Situation von Frauen an den Universitäten und in den Fachhochschulen geben.

3.2.1. Die Situation an den Universitäten

Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen⁸ insgesamt steigt kontinuierlich und erreichte im Studienjahr 2000/2001 einen Anteil von über 50 %. Der Frauenanteil an den Erstabschlüssen ist mit 50,1 % wesentlich höher als jener an den Zweitabschlüssen (weiterführende Doktoratsstudien) mit 37,8 %.

Tabelle 3: Studienabschlüsse von In- und Ausländerinnen an Universitäten nach Geschlecht, Entwicklung zwischen 1990 - 2001

Studienjahr	Erstabschlüsse			Zweitabschlüsse		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
1990/91	11187	4650	41,6%	1009	276	27,4%
1998/99	15116	7197	47,6%	1628	565	34,7%
1999/00	14794	7087	47,9%	1580	574	36,3%
2000/01	15982	8011	50,1%	1508	570	37,8%

Den höchsten Frauenanteil bei den Absolvent/innen/en weisen die Veterinärmedizinische Universität Wien (79,1%) sowie die Universität Klagenfurt und Wien (je 63 %) auf. Hingegen

hat die Montanuniversität Leoben mit 9,8 % den niedrigsten Absolventinnenanteil bei den Erstabschlüssen. Insgesamt ist der Anteil an Frauen die einen Zweitabschluss machen an allen Universitäten geringer als bei den Erstabschlüssen. Bei den Technischen Universitäten Wien und Graz beträgt der Frauenanteil bei den Zweitabschlüssen jeweils knapp über 10 %. Absolut gesehen haben im Studienjahr 2000/2001 nur 37 Frauen an den Technischen Universitäten mit einem Doktorat abgeschlossen.

Tabelle 4: Erst- und Zweitabschlüsse von In- und Ausländerinnen nach Universitäten und Geschlecht, Studienjahr 2000/ 2001

Universität	Erstabschlüsse			Zweitabschlüsse		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Universität Wien	4428	2820	63,7%	453	231	51,0%
Universität Graz	1843	1152	62,5%	197	88	44,7%
Universität Innsbruck	1960	1022	52,1%	272	109	40,1%
Universität Salzburg	829	534	64,4%	163	72	44,2%
Technische Universität Wien	1037	242	23,3%	221	24	10,9%
Technische Universität Graz	965	164	17,0%	122	13	10,7%
Montanuniversität Leoben	164	16	9,8%	24	1	4,2%
Universität für Bodenkultur	447	178	39,8%	96	34	35,4%
Vet. Med. Wien	148	117	79,1%	55	35	63,6%
Wirtschaftsuniversität Wien	1162	551	47,4%	83	25	30,1%
Universität Linz	822	326	39,7%	133	32	24,1%
Universität Klagenfurt	313	200	63,9%	45	25	55,6%
Insgesamt	14118	7322	51,9%	1864	689	37,0%

Die Verteilung nach Studienrichtungen zeigt, dass nur rund 15 % der Studentinnen an Österreichs Hochschulen technische Fächer belegt haben. Die wenigsten Frauen insgesamt, als auch im Bezug auf die Erst- und Zweitabschlüsse, sind in den Studienrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik anzutreffen. In den unten angeführten Technischen Studien betrug der Frauenanteil bei den Erstabschlüssen 19 % und bei den Zweitabschlüssen 10 %.

Tabelle 5: Erst- und Zweitabschlüsse von In- und Ausländer/inne/n an Universitäten nach Gruppen von Studienrichtungen, Studienjahr 2000/2001 ⁹

	Erstabschlüsse			Zweitabschlüsse		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Bauing., Architektur und Raumplanung	916	301	32,9%	43	6	14,0%
Maschinenbau	401	16	4,0%	84	3	3,6%
Elektrotechnik	275	11	4,0%	57	1	1,8%
Technische Naturwissenschaften	621	100	16,1%	221	32	14,5%
Technische Kurzstudien	9	2	22,2%	-	-	-
Technische Studien gesamt	2222	430	19,4%	405	42	10,4%

Quelle: Hochschulbericht Band 2, 2002

⁸ Hochschulbericht 2002, Band 2: Hrsg. Vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Wien, 2002

⁹ nur ausgewählte technische Studienrichtungen

3.2.2. Die Situation an den Fachhochschulen¹⁰

Im Semester 2002/2003 haben 17.500 Personen an einer Fachhochschule studiert, der Frauenanteil lag hier bei 36,5 %. Der Anteil an Frauen, die eine Fachhochschule besuchen, hat sich seit 1994/95 von rund 24 % auf 36 % erhöht. Im mehrjährigen Durchschnitt (1994/95 – 2002/03) lag der Frauenanteil bei 28 %.

Tabelle 6: Studierende an Österreichischen Fachhochschulen, WS 2000/2001 bis WS 2002/2003, absolut und relativ

	2000/01 absolut	2000/01 in %	2001/02 absolut	2001/02 in %	2002/03 absolut	2002/03 in %
Männer	8156	69,3	9656	66,9	11106	63,5
Frauen	3610	30,7	4788	33,1	6394	36,5
Gesamt	11766	100,0	14444	100,0	17500	100,0

Quelle: Österreichischer Fachhochschulrat; Auswertungsdatum / -stand: 18.03.2003

Anhand der Entwicklung der Zahl der Studierenden nach Studiengängen der vier berufsfeldbezogenen Sektoren „Technik“, „Wirtschaft“, „Tourismus“ und „Humanbereich“ ist erkennbar, dass von insgesamt 11.766 Studierenden im Jahr 2000/2001 rund 50% dem Berufsfeldsektor Technik und rund 43 % dem Berufsfeld Wirtschaft zugeordnet sind. Geschlechtsspezifisch betrachtet dominieren die Frauen im Bereich Tourismus mit rund 68 %, im Wirtschaftsbereich stellten Frauen rund 44,5 % der Studierenden und im Sektor Technik nur mehr 17,2 %. Innerhalb der dem Sektor Technik zugeordneten Fachhochschulstudiengängen ist der Anteil an Frauen höchst unterschiedlich. Im technischen Ausbildungsbereich „Information und Kommunikation“ beteiligten sich im Wintersemester 2000/2001 immerhin 680 Frauen, das entspricht einem Anteil von 29,4 %, wohingegen im technischen Bereich „Produktion“ der Anteil an Frauen nur 8,5 % ausmachte.

Tabelle 7: Studierende nach Detailsektoren; gesamt, männlich, weiblich; absolut und relativ; 2000/2001¹¹

Sektoren	gesamt	%	männl	%	weibl	%
Technik	5943	50,5	4922	82,8	1021	17,2
Wirtschaft	5085	43,2	2821	55,5	2264	44,5
Tourismus	467	4,0	147	31,5	320	68,5
Humanbereich	271	2,3	266	98,2	5	1,8
Summe	11766	100,0	8156	69,3	3610	30,7

Quelle: Österreichischer Fachhochschulrat; Jahresbericht 2000

¹⁰ Österreichischer Fachhochschulrat; DVR 0933163, Auswertungsdatum / -stand: 18.03.2003

¹¹ Bericht des Fachhochschulrates; Jahresbericht 2000

3.3. Beschäftigtenverhältnisse von Männern und Frauen an Universitäten und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Verfolgt man die Entwicklung der Frauenanteile an den Universitäten seit 1990 im Hinblick auf die **Beschäftigungssituation** so ergibt sich folgendes Bild¹²:

Tabelle 8: Frauenanteile an Universitäten in %, Wintersemester 1990 bis Wintersemester 2002

	1990	1995	1999	2000	2001
Erstabschlüsse	43,1	44,9	49,7	49,7	51,9
Zweitabschlüsse	21,9	28,8	33,9	35,8	37,0
VertragsassistentInnen	29,4	36,4	43,7	43,0	43,4
Univ.-AssistentInnen	17,3	20,9	28,4	29,7	31,4
DozentInnen	7,3	8,3	13,2	13,8	14,9
Univ.ProfessorInnen	3,0	4,3	6,3	7,0	6,8
Habilitationen	9,7	12,4	19,5	20,7	19,0

Quelle: Hochschulbericht 2002, Band 2: Hrsg. Vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Wien, 2002

Während der Frauenanteil unter den Erstabschlüssen im Wintersemester 2001 einen Stand von 51,9 % erreichte, liegt der Anteil an Frauen bei den an der Universität Beschäftigten Personen je nach Hierarchiestufe wesentlich niedriger. Liegt die Quote bei den Vertragsassistentinnen mit 43,4 % noch relativ hoch, so fällt die Frauenquote bei den UniversitätsassistentInnen auf 31,4 % zurück. Auf der Ebene der UniversitätsprofessorInnen liegt der Frauenanteil bei 6,8 %. Die Kategorie der ProfessorInnen umfasst sowohl die Universitätsprofessorinnen nach UOG 1993 als auch die außerordentlichen und ordentlichen Universitätsprofessorinnen. Bei den DozentInnen zeigt sich für 2001, dass der Frauenanteil mit 14,9 % im Vergleich zu den AssistentInnen wesentlich geringer ist. Die Frauenquote unter den Dozentinnen stieg im Vergleichszeitraum von 7,3 % auf 14,9 % an.

Die **Frauenquote liegt** demnach, je nach Hierarchiestufe, **zwischen 6,8 % bei den Professorinnen und 43,4 % bei den Vertragsassistentinnen**.

Bei einer nach Universitäten differenzierten Betrachtung zeigt sich, dass die Frauenquote unter den Beschäftigten an den Universitäten ähnlich Tendenzen aufweist wie bei den

¹² Hochschulbericht 2002, Band 2: Hrsg. Vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Wien, 2002

Studienabschlüssen. Den geringsten Frauenanteil auf allen Ebenen der Beschäftigten haben demnach die Montanuniversität Leoben und die Technischen Universitäten in Wien und Graz. An der Montanuniversität Leoben findet sich keine einzige Frau unter den Universitätsprofessoren und nur 21 % der VertragsassistentInnen sind weiblich.

Tabelle 9: Präsenz von Frauen an Universitäten in % nach Universitäten, Wintersemester 2001

	V. Ass.. u. V. Doz.	Univ.-Ass.	Univ. Doz.	Univ. Prof.
Universität Wien	40,4	37,9	19,1	9,4
Universität Graz	55,8	38,2	16,4	5,2
Universität Innsbruck	35,8	30,5	10,7	9,8
Universität Salzburg	45,1	31,7	17,9	9,1
Technische Universität Wien	29,9	15,5	5,0	3,5
Technische Universität Graz	25,9	12,6	5,0	2,2
Montanuniversität Leoben	21,1	8,4	3,6	-
Universität für Bodenkultur	48,0	26,4	12,4	9,1
Veterinärmedizinische Universität Wien	59,1	58,1	25,6	6,9
Wirtschaftsuniversität Wien	60,4	37,2	17,0	4,3
Universität Linz	42,4	26,3	5,2	2,8
Universität Klagenfurt	50,0	33,7	18,9	5,5

Die Beschäftigungssituation in der **außeruniversitären Forschung** stellt sich folgendermaßen dar: Von den 9.580 Beschäftigten im außeruniversitären Bereich sind nur rund ein Drittel Frauen (38 %). Die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sind bei dem wissenschaftlichen Personal noch deutlicher. **Der Frauenanteil liegt hier bei rund 27 %** (Stand 1999).¹³

	gesamt	%
Beschäftigte Gesamt	9.580	100 %
Frauenanteil Gesamt	3.609	38 %
Wissenschaftliches Personal	4.107	100 %
Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal	1.111	27 %

Quelle: Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht, 2003

3.4. Bedarfsszenario an wissenschaftlichem F&E Personal

Eines der wesentlichen Argumente für die Notwendigkeit der verstärkten Förderung von wissenschaftlich qualifizierten Frauen in Bereich Forschung und Entwicklung beruht auf der Prognose, dass der Bedarf an Humanressourcen sowohl auf der Ebene des F&E Personals als auch auf der Ebene der FacharbeiterInnen in den nächsten Jahren steigen wird. So

¹³ Papouschek et al. (2001)

stellte der Rat für Forschung und Entwicklung im Nationalen Forschungs- und Innovationsplan in einer Prognoserechnung fest, dass zur Erreichung des 2,5 % F&E Quoten - Ziels in Österreich jährlich eine Angebotslücke von etwa 250 – 310 Forscherinnen und Forscher (VZÄ) entstehen wird, was in Kopffzahlen ca. 500 Angestellten entspricht.

Tabelle 10: Geschätzte jährliche Nachfrage an wissenschaftlichem F&E-Personal zur Erreichung des 2,5 %-BIP-Ziels in 2005 auf Basis Vollzeitäquivalente

	Anteil wiss. Personal		Wachstum		Ersatzbedarf an wissenschaftl. Personal	Bedarf in Vollzeitäquivalenten
	gesamt	%	in 7 Jahren	Durchschnitt pro Jahr		
univ. Sektor*	842	67	ca. 573	ca. 82	ca. 270	ca. 350
a.u. Sektor	3.848	47	ca. 1.908	ca. 258	ca. 100	ca. 360
Wirtschaftssektor	7.620	59	ca. 4.495	ca. 642	ca. 530	ca. 1170
Summe			ca. 6.876	ca. 982	ca. 900	ca. 1880

Quelle: RFT * = inkl. Fachhochschulen

Die Nachfrage an wissenschaftlichem Personal leitet sich daraus ab, das der in Vollzeitäquivalenten ausgedrückten Bedarf von etwa 1.900 ein Bedarf in Kopffzahlen von etwa 3.200 Wissenschaftlern entspricht. Dem entgegen steht die Abschätzung des Angebotes von jährlich ca. 2.700 AbsolventInnen. Die Angebotslücke leitet sich aus der Differenz ab und beträgt somit in Kopffzahlen 425 - 560 Akademiker/innen, in Vollzeitäquivalenten etwa 250 - 310¹⁴. Darüber hinaus wird in der Prognoserechnung darauf hingewiesen, dass der Saldo aus einer etwas größeren Lücke bei den technisch-naturwissenschaftlich qualifizierten F&E-Humanressourcen und einen leichten Überschuss bei den sozial-, wirtschafts- und geisteswissenschaftlichen Humanressourcen besteht.

Zusammenfassung:

Im europäischen Vergleich ist Österreich sowohl die Gesamtzahl Forscherinnen betreffend (Forscherinnenanteil 19 %) als auch im Bereich der industriellen Forschung (Frauenanteil 9 %) europäisches Schlusslicht innerhalb der untersuchten Länder.

Der Frauenanteil bei den AbsolventInnen an den Universitäten steigt kontinuierlich und liegt bei den Erstabschlüssen bei 52 %. Auch bei den Studierenden an den Fachhochschulen steigt der Frauenanteil, liegt aber insgesamt mit 36 % hinter der Universitäten.

In beiden Ausbildungsbereichen ist allerdings der Anteil an Frauen, die ein technisches Studium abschließen oder belegen, wesentlich geringer. Insgesamt haben 430 Frauen (19,4 %) im Studienjahr 2000/2001 ein technisches Studium abgeschlossen (Erstabschlüsse) und

42 Frauen (10 %) haben mit einem Doktorat abgeschlossen. An den Fachhochschulen lag der Frauenanteil im Sektor Technik mit 17,2 % (1021 Frauen) niedriger als an den Universitäten.

Die Frauenquote bei den Beschäftigten an Universitäten liegt zwischen 5,7 % bei den Professorinnen und 43,4 % bei den Vertragsassistentinnen.

In der außeruniversitären Forschung liegt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal bei rund 27 % (absolut gesehen sind das 1.111 Frauen – Stand 1999).

Der Bedarf an wissenschaftliche F&E Personals wird in den nächsten Jahr stärker steigen als das Angebot. Die jährliche Angebotslücke beträgt in etwa 250 – 310 ForscherInnen (VZÄ), das entspricht in Kopfzahlen ausgedrückt einem jährlichen zusätzlichen Bedarf von in etwa 500 Angestellten.

¹⁴ Es besteht keine Abschätzung, inwieweit die Angebotslücke durch eine Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes der Wissenschaftlerinnen geschlossen werden kann.

4. BESCHREIBUNG DER PROGRAMME

4.1. Die Thematischen Programme

Das bmvit führt im Bereich Innovation und Technologie insgesamt 17¹⁵ sogenannte Thematische Programmlinien durch. Einzelne Programme sind in mehrere Programmlinien gegliedert. (z.B. Nachhaltig Wirtschaften mit 3 Programmlinien). Die einzelnen Programme unterscheiden sich naturgemäß in ihrer inhaltlichen Ausrichtung wesentlich. Aber auch im Hinblick auf den Ausschreibungsumfang (Anzahl der beauftragten Projekte, Förderungsvolumen) sowie in der Anzahl der bislang durchgeführten Ausschreibungen.

Tabelle 11: Überblick der Thematischen Programmlinien

Themenbereiche	Thematische Programmlinien	Programmziel - Kurzbeschreibung
Umwelt und Energie Impulsprogramm Nachhaltig Wirtschaften	Haus der Zukunft http://www.hausderzukunft.at	Entwicklung und Marktdiffusion von Komponenten, Bauteilen und Bauweisen für Wohn-, Büro- und Nutzbauten die den Kriterien und den Leitprinzipien der nachhaltiger Technologieentwicklungen in hohem Maße entsprechen
	Fabrik der Zukunft http://www.fabrikderzukunft.at/	Initiierung und Realisierung von beispielhaften Technologieentwicklungen in Unternehmen, welche Impulse für eine nachhaltige Entwicklung setzen
	Energiesysteme der Zukunft http://www.energiesystemederzukunft.at/	Erneuerbare Energieträger mit besonderem Fokus auf Systemintegration Innovative Produktions- und Dienstleistungssysteme und Energiesystemfragen
Mobilität und Verkehr Programm: Intelligente Verkehrssysteme und Services	Austrian Advanced Automotive Technology A3 mehr Infos unter	Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der KFZ - Zulieferindustrie durch Förderung von kooperativen F&E Projekten
	ISB - Innovatives System Bahn mehr Infos	Entwicklung von neuen Technologien für den Personen und Güterverkehr Lösungen im Bereich der Interoperabilität zur Verlagerung des Güterverkehrs auf die Schiene
	Intelligente Infrastruktur I2 mehr Infos unter	Förderung systemintegrierender Telematikanwendungen im Verkehrssektor. verstärkter Einsatz von Telematik für Transport und Verkehr.
	TAKÖ ÖV - Telematik-Anwendungen für den Kunden http://move.take-oev.at/	Konzeption und Umsetzung von Telematik - Projekten im ÖV. Entwicklung von Telematik - Anwendungen für den Kunden im ÖV
	LAP - Logistik Infrastruktur LI mehr Infos unter	effiziente Gestaltung von multi-kooperativen Logistikketten und -netzwerken Verkehrsinfrastruktur, innovative Umschlagstechnologien und Lagersysteme.
	LAP - e-business mehr Infos unter	Gesamtheit des elektronischen Austauschs in Verbindung mit kaufmännischen Aktivitäten und betrifft Informationsflüsse sowie Transaktionen mit Produkten und/oder Dienstleistungen.

¹⁵ Für das Pilotprogramm Donau wurden nach Rücksprache mit dem bmvit keine Daten erhoben. Insgesamt wurden somit im Rahmen der gegenwärtigen Untersuchung 15 von 16 Thematischen Programmlinien ausgewertet

	LAP - green logistics mehr Infos unter	volkswirtschaftliche Optimierung des Güterverkehrs in Österreich; Erhöhung der ökologischen und sozialen Akzeptanz und Effizienz des Güterverkehrs
	supplychain managment mehr Infos unter	Optimierung von Güterströmen durch eine ganzheitliche Betrachtung der Transportkette (Wegekette und Wertschöpfungskette) vom Zulieferer über den Produzenten bis zum Kunden.
	Innovative Mobilitätsdienstleitungen mehr Infos unter	Entwicklung von innovativen, realisierbaren Umsetzungskonzepten für umweltverträgliche Mobilitätsdienste im städtischen Personenverkehr.
Informations - und Kommunikationstechnologie	FIT IT http://www.fit-it.at/	Innovation und Technologieentwicklung auf dem Gebiet der Informationstechnologie.
Luft- und Raumfahrttechnik	ASAP http://www.asaspace.at/	Rahmenbedingungen für ein nachhaltiges industrielles und wissenschaftliches Weltraumengagement Österreichs Forschungs - und Innovationskraft der österreichischen Wissenschaft und Wirtschaft stärken und seine technologie - wirtschafts - und gesellschaftspolitische Ziele erreichen.
	TAKE OFF http://www.asaspace.at/	Stärkung des industriellen Luftfahrtsektor Österreichs Schaffung von strategischen Partnerschaften und Erschließen neuer Märkte.
	ARTIST http://www.asaspace.at/	Testung von Demonstrationsanwendungen und Dienstleistungen im Satellitennavigationssystem GALILEO auf ihren innovativen Charakter und ihre Wirtschaftlichkeit.
Life Science	Impulsprogramm Biomedizinische Technik mehr Infos unter	Anwendung ingenieurwissenschaftlicher Methoden zur Erforschung lebender Systeme sowie die Entwicklung und den Einsatz technischer Methoden und Geräte für Prävention, Diagnose, Therapie und Rehabilitation.

Weitere Informationen zu den Thematischen Programmlinien im Hinblick auf die geförderten Projektkategorien, den förderungsfähigen Zielgruppen und dem Stand der Ausschreibung befinden sich im Anhang 2.

Ausgeschriebene Projektkategorien und Zielgruppen der Ausschreibungen

In allen Programmlinien werden sowohl Forschungseinrichtungen oder wissenschaftliche Institutionen sowie Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft angesprochen. Im wesentlichen wird in allen Programmlinien zwischen folgenden Zielgruppen unterschieden:

- ForscherInnen und wissenschaftliche Institutionen
- Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft mit Betriebsstandort oder Forschungsstätte in Österreich
- Industrieunternehmen
- Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen

Darüber hinaus unterscheiden sich die angesprochenen Zielgruppen in den einzelnen Programmlinien insofern, als dass die ausgeschriebenen Themen unterschiedliche

Forscherguppen und Unternehmen (Bauträger, Architekten, Verkehrsbetriebe, IT-Dienstleister, u.a.) ansprechen. In einzelnen Programmlinien wie z.B. A3 und ISB ist die Kooperation von mehreren Partnern aus der industriellen, universitären und außeruniversitären Forschung Voraussetzung für eine erfolgreiche Projekteinreichung, wobei in allen Programmlinien eine Kooperation zwischen mehreren Partnern positiv bewertet wird.

Die Zusammenstellung des einreichenden Konsortiums ist auch abhängig von der **geförderten Projektkategorie** und der Förderhöhe.

Im wesentlichen gibt es in allen Programmlinien unterschiedliche Projektkategorien in denen die Projekte abhängig vom Förderungsmodell eingereicht werden können. Die Höhe der Förderung ist abhängig (zwischen 100 % und 25 %) von der eingereichten Kategorie. Unterschieden werden im wesentlichen die folgenden Kategorien:

Tabelle 12: Projektkategorien und Förderungssätze

Projektkategorien	Förderungssätze
Grundlagenstudien	Förderhöhe 100%
Wirtschaftsbezogene Grundlagenstudien	Förderhöhe zwischen 50 und 75 %
Technologie und Komponentenentwicklung	Basisförderung (25 %) plus Zuschläge (max. 50 %)
Pilot und Demonstrationsprojekte, Machbarkeitsstudien	Förderquote maximal 50 %

4.2. Die Strukturprogramme

Im Rahmen dieser Studie wurden die folgenden vier Strukturprogramme des bmvit näher untersucht.

Kompetenzzentren K-Plus

Mit dem K Plus-Programm startete im Jahr 1998 eine Förderinitiative zur Verbesserung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft in Österreich. K Plus-Zentren sind zeitlich begrenzte (7 Jahre) Forschungseinrichtungen von mindestens fünf Unternehmen und universitären oder außeruniversitären Forschungsinstituten. Sie betreiben langfristige, exzellente, international konkurrenzfähige Forschung und Entwicklung. Die Auswahl der Zentren erfolgt im Wettbewerbsverfahren nach standardisierten wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Kriterien.

1998 wurden in einer Pilotphase die ersten fünf Zentren genehmigt. Anfang 2000 wurden sieben weitere ausgewählt. Seit 2002 sind es insgesamt 18 K-Plus Zentren. Insgesamt sind

es derzeit etwa 160 Unternehmen aller Größenklasse, die die 18 Zentren inhaltlich und finanziell mittragen.

Impulsprogramm A plus B

Das Impulsprogramm A plus B verfolgt das Ziel, die Zahl der innovativen und technologieorientierten Existenzgründungen aus dem akademischen Sektor dauerhaft zu steigern.

Dazu sollen A plus B-Zentren eingerichtet werden, in denen Gründerinnen und Gründer auf dem Weg von der ersten Idee bis hin zum Unternehmen qualifiziert, beraten und betreut werden.

RIF 2000-Regionale Impulsförderung

Die RIF-2000 Regionale Impulsförderung soll unabhängig von Zielgebietsabgrenzungen eine Verbesserung der regionalen Innovations- und Technologieinfrastruktur, eine Stärkung der Innovationskraft von KMU's und ein Upgrading der Impulszentren bewirken. Es stehen 2 Förderungsmodule zur Verfügung: **RIFupgrade** und **REGplus**. Voraussetzung für eine Bundesförderung ist eine zumindest gleich hohe Landesförderung und grundsätzlich die Aufbringung von Eigenmitteln.

Mit RIFupgrade soll das technische und qualitative Upgrading und in Ausnahmefällen die Kapazitätserweiterung von Impulszentren gefördert werden. Impulszentren können - mit Ausnahme von Kapazitätserweiterungen - unabhängig von Zielgebietsabgrenzungen im gesamten Bundesgebiet Österreichs errichtet werden.

Mit REGplus sollen innovative Inhalte regionaler Impulszentren gefördert werden. Impulszentren können unabhängig von Zielgebietsabgrenzungen im gesamten Bundesgebiet Österreichs errichtet werden. Neu ist das Wettbewerbsprinzip, das eine hohe Qualität der eingereichten Projekte bewirken soll. REGplus war die erste Pilotausschreibung wo 9 REGplus Zentren bewilligt wurden.

Im Juni 2003 wurden im Rahmen der 2. Ausschreibung 15 innovative Projekte ausgewählt. (7 Aufbauprojekte, 7 Erweiterungsprojekte, 1 Machbarkeitsuntersuchung)

Fachhochschule FHplus

Fhplus ist ein Förderungsprogramm zum Aufbau und zur Erhöhung der F&E - Kapazität und -Kompetenz an Fachhochschulen und FH - Studiengängen.

FHplus verfolgt das **Ziel**, F&E-Exzellenznetze aufzubauen durch:

Erhöhung der Anzahl der Fachhochschulen und FH - Studiengänge, die über geeignete Strukturen und Kapazitäten für längerfristige, anwendungsbezogene F&E verfügen und die systematisch anwendungsbezogene F&E betreiben. Ein weiteres Ziel ist die Erhöhung der Anzahl und Intensivierung der F&E - Kooperationen mit der Wirtschaft und anderen F&E - Partnern.

Im Rahmen der 1. Ausschreibung 2002 von Fhplus wurden 20 Projekte ausgewählt und zur Förderung genehmigt. 12 der genehmigten Projekte sind sogenannte Strukturprojekte die zum Aufbau von F&E - Strukturen in den Fachhochschulen dienen und 8 Projekte sind Kooperationsprojekte mit Unternehmen.

Tabelle 13: Überblick der Strukturprogramme

Strukturprogramme	Programmziel - Kurzbeschreibung
K-Plus http://www.tig.or.at/foerderungen/kplus/	Ziel der K- Plus Zentren ist die Verbesserung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft in Österreich. K plus - Zentren werden zeitlich begrenzt gefördert (7 Jahre) und sind Forschungseinrichtungen von mindestens fünf Unternehmen und universitären oder außeruniversitären Forschungsinstituten. Sie betreiben langfristige, exzellente, international konkurrenzfähige Forschung und Entwicklung.
Impulsprogramm A plus B http://www.tig.or.at/foerderungen/aplusb/index.html	A plus B verfolgt das Ziel, die Zahl der innovativen und technologieorientierten Existenzgründungen aus dem akademischen Sektor dauerhaft zu steigern. Dazu sollen A plus B-Zentren eingerichtet werden, in denen Gründerinnen und Gründer auf dem Weg von der ersten Idee bis hin zum Unternehmen qualifiziert, beraten und betreut werden.
REGplus . http://www.tig.or.at/foerderungen/regplus/index.html	Mit REGplus sollen innovative Inhalte regionaler Impulszentren gefördert werden. Impulszentren können unabhängig von Zielgebietsabgrenzungen im gesamten Bundesgebiet Österreichs gefördert werden. Neu ist das Wettbewerbsprinzip, das eine hohe Qualität der eingereichten Projekte bewirken soll
FH plus http://www.tig.or.at/foerderungen/fhplus/index.html	Fhplus ist ein Förderungsprogramm zum Aufbau und zur Erhöhung der F&E- Kapazität und -Kompetenz an Fachhochschulen und FH-Studiengängen. <ul style="list-style-type: none"> •Erhöhung der Anzahl der Fachhochschulen und FH-Studiengänge, die über geeignete Strukturen und Kapazitäten für längerfristige, anwendungsbezogene F&E verfügen und die systematisch anwendungsbezogene F&E betreiben, •Erhöhung der Anzahl und Intensivierung der F&E-Kooperationen mit der Wirtschaft und anderen F&E-Partnern.

5. BETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEN BMVIT PROGRAMMEN

Die Auswahl, welche Programmlinien und Ausschreibungen erhoben werden, wurde im Laufe der Projektbearbeitung in Abstimmung mit dem Auftraggeber bzw. der Programmverantwortlichen im bmvit getroffen. Die Auswahlkriterien waren einerseits der Projektumfang in den Programmlinien bzw. Ausschreibungen und andererseits die aktuelle Verfügbarkeit der Projektanträge. Zu Berücksichtigen bei der folgenden Auswertung ist daher, dass die erhobene Projektanzahl nur eine Auswahl der tatsächlich in den Programmen beauftragten Projekte ist. In den Programmlinien „Energiesysteme der Zukunft“ und „supplychain management“ gab es zum Zeitpunkt der Erhebung noch keine beauftragten Projekte. Aus der Programmlinie „Haus der Zukunft“ wurden aufgrund der insgesamt hohen Projektanzahl aller bislang durchgeführten Ausschreibungen nur die beauftragten Projekte der 3. Ausschreibung erhoben.

Aufgrund der oben angeführten Auswahlkriterien wurden im Rahmen dieser Studie schlussendlich **202 beauftragte Projekte aus 15 unterschiedlichen thematischen Programmlinien** des Bereiches Innovation und Technologie des bmvit erhoben und ausgewertet.

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die erhobenen Programmlinien und die Verteilung der erhobenen Projekte auf die einzelnen Programmlinien.

Tabelle 14: Überblick der ausgewählten Programmlinien und Anzahl der erhobenen Projekte

Themenbereiche	Thematische Programmlinien	Ausgewählte Ausschreibung	Erhobene Projektanzahl	Anmerkungen
Umwelt und Energie	Haus der Zukunft	3. Ausschreibung (1. Teil)	38	Ohne Projekte der Reserveliste
	Fabrik der Zukunft	1. Ausschreibung	20	
Mobilität und Verkehr	Austrian Advanced Automotive Technology A3	1. Ausschreibung	18	
	Innovatives System Bahn	1. Ausschreibung	15	
	Intelligente Infrastruktur I2	1. Ausschreibung	25	
	TAKE ÖV – Telematik - Anwendungen für den Kunden		3	Projekte dzt. nicht zugänglich
	LAP - Logistik Infrastruktur LI	1. Ausschreibung	13	Projekte dzt. nicht zugänglich
	LAP - e-business	2. Ausschreibung	7	
	LAP - green logistics	2. Ausschreibung	13	
	Innovative Mobilitätsdienstleistungen	Wettbewerb	7	Projekte dzt. nicht zugänglich

Informations- und Kommunikations-technologie	FIT IT	1. Ausschreibung	7	
Luft und Raumfahrttechnik	ASAP	1. Ausschreibung	12	
	TAKE OFF	1. Ausschreibung	7	
	ARTIST	1. Ausschreibung	11	
Life Science	Impulsprogramm Biomedizinische Technik	1. Ausschreibung	6	
	Projekte Gesamt		202	

Im Detail wurden aus den Anträgen folgende Informationen von allen am Projekt beteiligten Personen erhoben. (Erhebungsblatt siehe Anhang 3):

Tabelle 15: Überblick der Datenerhebung aus den Anträgen

Datenerhebung aus den Anträgen	Erhebungskategorien
Programmlinien	Zuordnung in eine der 15 unterschiedlichen Programmlinien
Förderungsvolumen	Förderungsvolumen von Seiten des bmvit
Projekt	Titel des Projektes
Projektkategorie	5 Kategorien <ul style="list-style-type: none"> ✗ Grundlagenstudie/ Begleitstudie ✗ Wirtschaftsbezogene Grundlagenstudie ✗ Technologie und Komponentenentwicklung ✗ Pilot- und Demonstrationsprojekte, Ideenskizzen, Machbarkeitskonzepte (I2) ✗ sonstige F&E Projekt
Name und Position im Projekt	3 Kategorien <ul style="list-style-type: none"> ✗ Projektleitung ✗ Wissenschaftliche MitarbeiterInnen ✗ KooperationspartnerInnen
Institut / Firma (Name)	5 Kategorien <ul style="list-style-type: none"> ✗ Universitäten ✗ Außeruniversitäre Großforschungseinrichtungen ✗ Private/gemeinnützige Forschungseinrichtung ✗ Industrie/ Unternehmenssektor ✗ Öffentliche Einrichtung
Alter	Altersklassen <ul style="list-style-type: none"> ✗ Jünger als 30 Jahre ✗ 30 bis 39 Jahre ✗ 40 bis 49 Jahre ✗ 50 bis 59 Jahre ✗ 60 Jahre und älter
Ausbildung	6 Kategorien <ul style="list-style-type: none"> ✗ Technische Wissenschaften ✗ Naturwissenschaften ✗ Sozialwissenschaften ✗ Geisteswissenschaften ✗ Wirtschaftswissenschaften ✗ TechnikerInnen (HTL)
Vertragsverhältnis	Dienstvertrag DV oder Werkvertrag WV
Kosten	Stundensatz (Euro/ Stunde)
Arbeitsleistung	Personenmonate

In den drei Programmlinien „TAKE ÖV - Telematik-Anwendungen für den Kunden“, „LAP - Logistik Infrastruktur“ und „Innovative Mobilitätsdienstleitungen“ konnten die Projekte nicht anhand der Projektanträge erhoben werden, da diese Unterlagen zur Erhebung nicht zugänglich waren. Die ermittelten Daten dieser insgesamt 23 Projekte beziehen sich ausschließlich auf Informationen, die öffentlich¹⁶ zugänglich waren. Bei diesen Projekten war aufgrund dieser Informationen ausschließlich eine geschlechtsspezifische Zuordnung der Projektleitung möglich. Die Auswertung personenbezogener Informationen zu den Projektbeteiligten wie Ausbildung, Alter, Stundensatz, etc. und die Erhebung projektbezogener Informationen (Projektkategorie, Förderungsvolumen) war bei diesen 23 Projekten nicht möglich.

Für alle anderen Programmlinien bzw. Projekte wurden die Daten direkt aus den Projektanträgen erhoben. Die Projektanträge wurden in Absprache mit dem bmvit vom FFF und vom ERP- Fonds zur Verfügung gestellt.

Insgesamt konnten **1.404 Personen** aus **202 Projekte** erfasst werden. Die Auswertung dieser Daten wurde nach folgenden Fragestellungen vorgenommen:

Verteilung der erhobenen Projekte nach:

- Themenbereiche bzw. Programmlinien
- Projektkategorien
- einreichenden Institutionen

Verteilung von Männern und Frauen in den Projekten

- nach ihrer Position in den Forschungsprojekten
- in den unterschiedlichen Programmlinien
- nach Projektkategorie
- nach einreichenden Institutionen
- nach Alter, Ausbildung, Stundensätzen und Personenmonate

Weiter Tabellen der statistischen Auswertung finden sich im Anhang 4.

¹⁶ über die Website der jeweiligen Programme

5.1. Verteilung der erhobenen Projekte

5.1.1. *Nach Themenbereichen*

Die meisten der erhobenen Projekte (101 Projekte) können dem Themenbereich Mobilität und Verkehr zugeordnet werden. Wobei innerhalb dieses Themenbereiches in der Programmlinie e-business (7 Projekte) die wenigsten Projekte erfasst wurden, und die meisten in der Programmlinie Intelligente Infrastruktur (27 Projekte).

Der zweitgrößte Themenbereich lautet Umwelt und Energie mit dem Impulsprogramm Nachhaltig Wirtschaften (zwei erhobene Programmlinien). In der Programmlinie Haus der Zukunft und Fabrik der Zukunft wurden insgesamt 58 Projekte erfasst.

Die drei Programme des Themenbereiches Luft und Raumfahrttechnik umfassen insgesamt 30 erhobene Projekte.

Im Themenbereich Informations- und Kommunikationstechnologie wurde nur 7 Projekten aus dem Programm FIT-IT erhoben. Am wenigsten Projekte (6) wurden im Themenbereich Life Sciences mit dem Programm Biomedizinische Technik erfasst.

Abbildung 1: Verteilung der erhobenen Projekte nach Themenbereiche

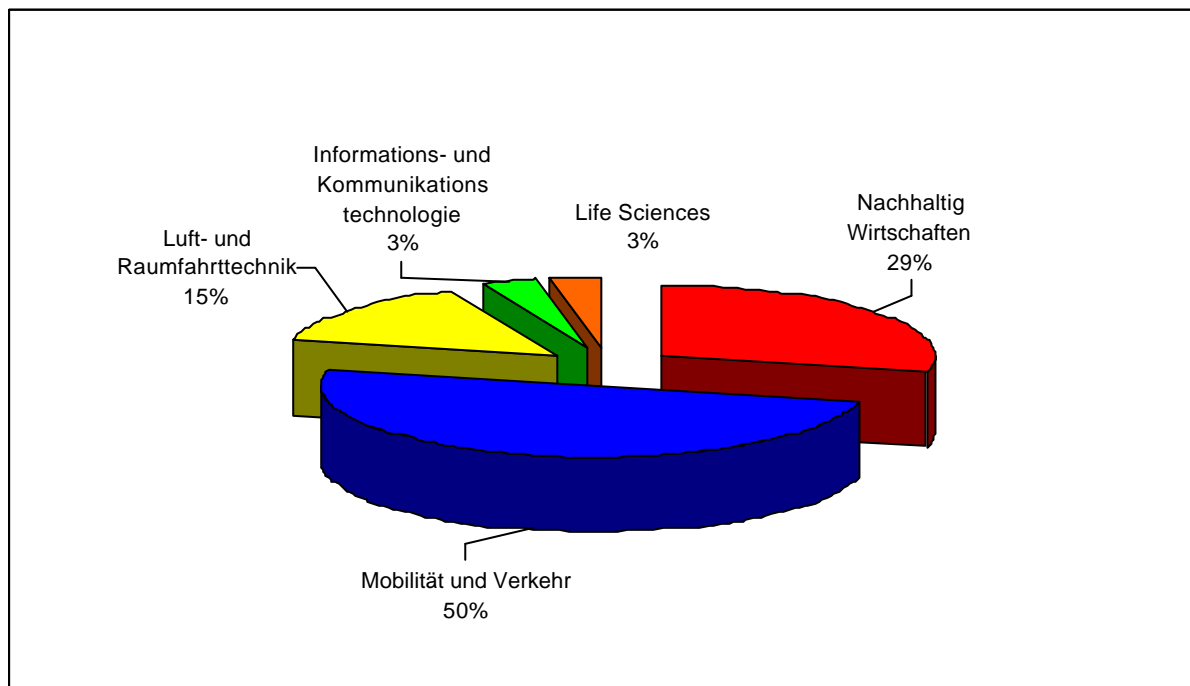


Tabelle 16: Verteilung der erhobenen Projekte nach Themenbereich und Programmlinien, absolut und in %(insgesamt 202 Projekte)

Themenbereiche	Projekte je Themenbereich	Thematische Programmlinien	Erhobene Projekte	Verteilung der Projekte
Umwelt und Energie	58	Haus der Zukunft	38	18,8%
		Fabrik der Zukunft	20	9,9%
Mobilität und Verkehr	101	Austrian Advanced Automotive Technology A3	18	8,9%
		Innovatives System Bahn	15	7,4%
		Intelligente Infrastruktur I2	25	12,4%
		Take ÖV	3	1,5%
		Logistik Infrastruktur	13	6,4%
		LAP - e-business	7	3,5%
		LAP - green logistics	13	6,4%
		Innovative Mobilitätsdienstleistungen	7	3,5%
Informations- und Kommunikationstechnologie	7	FIT IT	7	3,5%
Luft und Raumfahrttechnik	30	ASAP	12	5,9%
		TAKE OFF	7	3,5%
		ARTIST	11	5,4%
Life Science	7	Impulsprogramm Biomedizinische Technik	6	3,0%
	202	Projekte Gesamt	202	100,0%

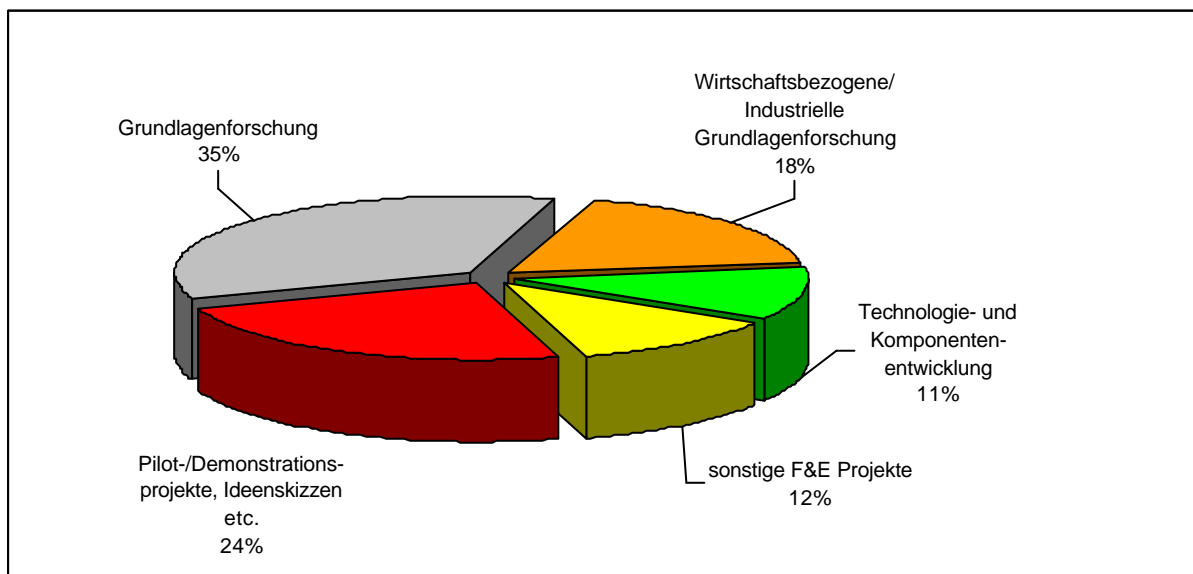
5.1.2. Nach den Projektkategorien

In jeder Programmlinie können Projekte in unterschiedlichen Projektkategorien eingereicht werden:

- Grundlagenforschung GF (Studien, Begleitmaßnahmen),
- Wirtschaftsbezogenen/Industriellen Grundlagenforschung WGL
- Technologie- und Komponentenentwicklung TK
- Demonstrations- und Pilotprojekte, Machbarkeitskonzepte DP
- Sonstige F&E Projekte sonst. F&E

Manche Programmlinien haben darüber hinaus noch weitere Kategorien wie z.B. die Programmlinie „Haus der Zukunft“ mit der Kategorie Ideenskizzen oder Innovative Bau- und Sanierungskonzepte. Diese Projekte wurden der Gruppe der Pilot- und Demonstrationsprojekte zugeordnet. Projekte, die keiner dieser Kategorien zugeordnet werden konnten, sind unter „sonstige F&E Projekte“¹⁷ zusammengefasst.

Abbildung 2: Verteilung der erhobenen Forschungsprojekte nach Projektkategorien



Von den insgesamt 202 Projekten wurden 71 Projekte oder 35% in der Kategorie der Grundlagenforschung beauftragt. Rund ein Viertel (48 Projekte) der untersuchten Projekte sind der Kategorie „Pilot-/ Demonstrationsprojekte zugeordnet, gefolgt von der Kategorie der Wirtschaftsbezogenen / Industriellen Grundlagenforschung mit 37 Projekten.

¹⁷ Dies betrifft insbesondere Projekte aus der Programmlinie Logistik Infrastruktur und der Programmlinie TAKE ÖV

Tabelle 17: Verteilung der Projektkategorien in den Programmlinien, absolut und in %

	GF*	GF in %	WGL**	WGL in %	TK*	TK in %	sonst. F&E*	F&E in %	DP*	DP in %	Projekte ges.	in %
Haus der Zukunft	22	31,0%	1	2,7%	5	23%	0	0,0%	10	20,8%	38	18,8%
Fabrik der Zukunft	10	14,1%	10	27,0%	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	20	9,9%
Austria Advanced Automotive Technology A3	1	1,4%	4	10,8%	11	50%	1	4,2%	1	2,1%	18	8,9%
Innovatives System Bahn ISB	3	4,2%	2	5,4%	0	0%	7	29,2%	3	6,3%	15	7,4%
I2 Intelligente Infrastruktur	5	7,0%	0	0,0%	0	0%	0	0,0%	20	41,7%	25	12,4%
Take ÖV	0	0,0%	0	0,0%	0	0%	3	12,5%	0	0,0%	3	1,5%
LAP-Logistik Infrastruktur LI	2	2,8%	0	0,0%	0	0%	11	45,8%	0	0,0%	13	6,4%
LAP - ebusiness	3	4,2%	0	0,0%	0	0%	0	0,0%	4	8,3%	7	3,5%
LAP- green logistik	9	12,7%	0	0,0%	0	0%	1	4,2%	3	6,3%	13	6,4%
Innovative Mobilitätsdienstleistungen in IMD	0	0,0%	0	0,0%	0	0%	0	0,0%	7	14,6%	7	3,5%
FIT IT	6	8,5%	0	0,0%	0	0%	1	4,2%	0	0,0%	7	3,5%
ASAP	6	8,5%	0	0,0%	6	27%	0	0,0%	0	0,0%	12	5,9%
Take Off	0	0,0%	7	18,9%	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	7	3,5%
Artist	0	0,0%	11	29,7%	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	11	5,4%
Biomedizinische Technik IBT	4	5,6%	2	5,4%	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	6	3,0%
Gesamt absolut	71	100 %	37	100%	22	100%	24	100%	48	100 %	202	100%
Gesamt in %	35%		18%		11%		12%		24%		100%	

* GF= Grundlagenforschung; *WGL = Wirtschaftsbezogene/ Industrielle Grundlagenforschung; *TK= Technologie- und Komponentenentwicklung; *DP= Demonstrations- und Pilotprojekte; *sonst. F&E= Sonstige F&E Projekte

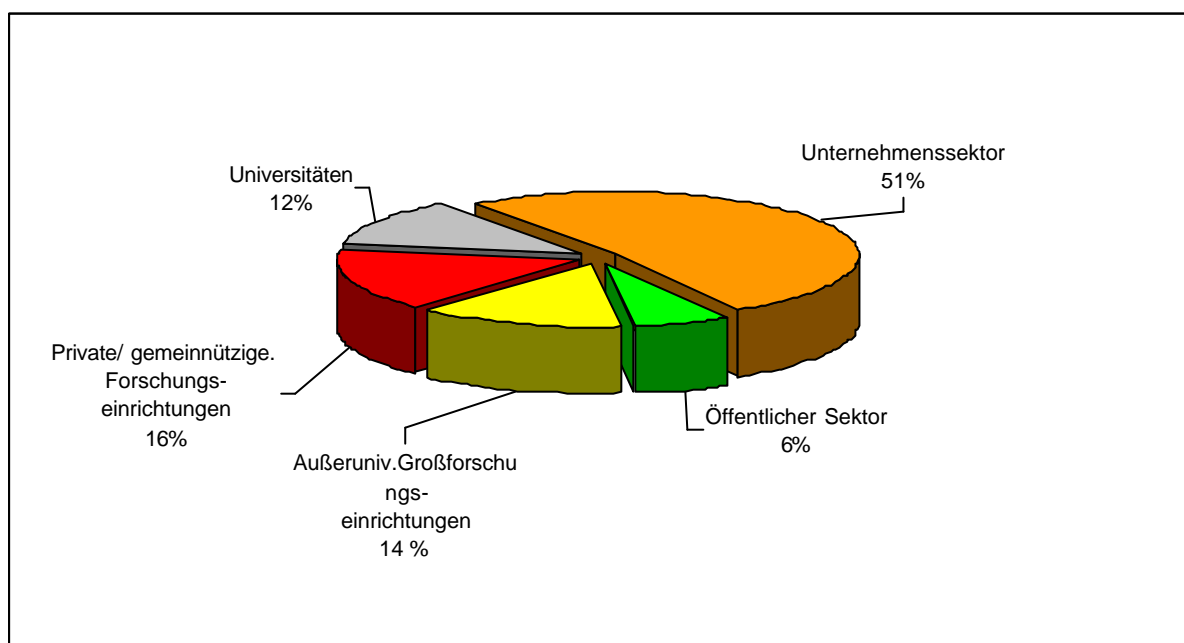
5.1.3. Nach den einreichenden Institutionen

Von den 202 erhobenen Projekten werden knapp mehr als die Hälfte (104 Projekte) von Einreichern aus dem Unternehmenssektor geleitet.

Die privaten/ gemeinnützigen Forschungseinrichtungen¹⁸ treten bei 32 Projekten (16 %) als einreichende Institution auf, gefolgt von den Außeruniversitären Großforschungseinrichtungen¹⁹ mit 28 Projekten.

Die Universitäten leiten 25 Projekte und 13 Projekte werden vom öffentlichen Sektor als einreichende Institution geleitet.

Abbildung 3: Verteilung der Projekte nach den einreichenden Institutionen



Die einreichenden Institutionen sind in den einzelnen Programmen sehr unterschiedlich vertreten. So werden in vier Programmlinien mehr als 70% der Projekte von einem Unternehmen geleitet, wobei der Unternehmenssektor in allen Programmlinien vertreten ist.

¹⁸ Unter Private/gemeinnützige Forschungseinrichtungen sind alle außeruniversitären Forschungseinrichtungen zusammengefasst, welche nicht zu den Großforschungseinrichtungen zählen. Überwiegend handelt es sich hierbei um gemeinnützige Forschungseinrichtungen.

¹⁹ Unter Großforschungseinrichtungen sind die großen außeruniversitäre Forschungseinrichtungen des Austrian Research Centers ARC (Seibersdorf Research Center, Arsenal Research, LKR,..) sowie das WIFO, IHS u.ä. zusammengefasst. Diese sind in der Statistik (ÖSTAT) als kooperative Forschungsinstitute im Unternehmenssektor geführt.

Dem entgegen sind die privaten/ gemeinnützigen Forschungseinrichtungen in nur fünf Programmlinien als projekteinreichende Institutionen vertreten.

Die Außeruniversitären Großforschungseinrichtungen sind in fast allen Programmlinien als Projektträger vertreten.

Tabelle 18: Verteilung der Institutionen (Projektträger) nach den Programmlinien

	Universitäten in %	Unternehmens sektor in %	Öffentlicher Sektor in %	Außeruniversitäre Groß- forschungs- einrichtungen in %	Private/ gemeinnützige. Forschungs- einrichtungen in %	Projekte Gesamt
Haus der Zukunft	13%	39%	0%	3%	45%	38
Fabrik der Zukunft	10%	20%	0%	25%	45%	20
A3 Austria Advanced Automotive Technology	11%	72%	0%	17%	0%	18
Innovatives System Bahn ISB	13%	73%	7%	7%	0%	15
I2 Intelligente Infrastruktur	12%	36%	12%	28%	12%	25
Take ÖV	0%	33%	67%	0%	0%	3
LAP-Logistik Infrastruktur	8%	62%	23%	8%	0%	13
LAP - ebusiness	0%	86%	14%	0%	0%	7
LAP- green logistik	15%	62%	0%	15%	8%	13
Innovative Mobilitätsdienstleistungen	0%	43%	29%	0%	29%	7
FIT IT	29%	43%	0%	29%	0%	7
ASAP	33%	58%	0%	8%	0%	12
Take Off	0%	100%	0%	0%	0%	7
Artist	0%	64%	9%	27%	0%	11
Biomedizinische Technik I	33%	33%	0%	33%	0%	6
Gesamt in %	12%	51%	6%	14%	16%	
Gesamt absolut	25	104	13	28	32	202

5.2. Verteilung von Frauen und Männern in den Thematischen Programmen

5.2.1. *Frauen und Männer nach ihrer Position in den Forschungsprojekten*

Insgesamt konnten in den Programmlinien 1404 Personen geschlechtsspezifisch erhoben werden. Für diese Personen wurde ausgewertet, ob sie als

- ProjektleiterIn
- wissenschaftliche MitarbeiterIn
- KooperationspartnerIn

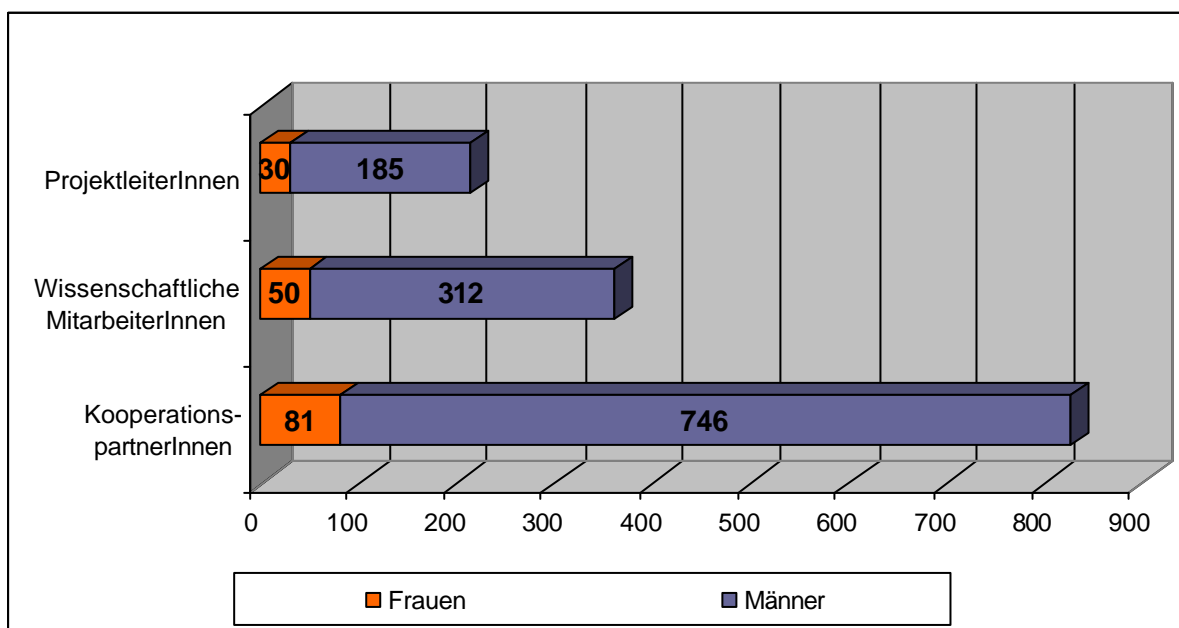
in den Projekten tätig waren.

Ursprünglich war auch die Erfassung der im Support tätigen Personen vorgesehen. Aufgrund der schlechten Datenlage (in den wenigsten Projektanträgen wurden SupportmitarbeiterInnen personifiziert angeführt) wurde die Kategorie „Support MitarbeiterInnen“ nicht ausgewertet.

Von den 1404 erfassten Personen sind 161 Frauen und 1243 Männer. Das entspricht einen **Frauenanteil von 11 %**.

Der Frauenanteil auf der Ebene der Projektleitung beträgt 14 %, jener der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 13,8 % und der Frauenanteil bei den KooperationspartnerInnen beträgt 9,8 %.

Abbildung 4: Anteil der Frauen und Männer nach ihrer Position in den erhobenen Projekten



Projektleitung

In den 202 untersuchten Projekten sind insgesamt 215 ProjektleiterInnen angegeben, da bei einigen Projekten zwei projektleitende Personen angegeben waren. **Der Frauenanteil bei den ProjektleiterInnen liegt bei 14 %.** Absolut gesehen werden 30 Projekte von Frauen geleitet, wobei 4 Frauen sich eine Projektleitung mit einem Mann teilen.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ²⁰

In den Projektanträgen sind insgesamt 362 Personen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen angegeben. Der durchschnittliche Frauenanteil in der Kategorie der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen über alle Programmlinien liegt bei 14 %.

Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner

Der überwiegende Teil der Projekte wird in Kooperation mit anderen Firmen und Institutionen durchgeführt. Es wurden rund 350 unterschiedliche Firmen und Institutionen (Kooperationspartner) erhoben, in denen insgesamt 827 Personen mitarbeiten. Auf der Ebene der KooperationspartnerInnen ist der Frauenanteil mit 10 % am geringsten. Absolut gesehen sind aber die meisten Frauen als Kooperationspartnerinnen tätig. Von insgesamt 161 erhobenen Frauen sind 81 als Kooperationspartnerinnen tätig.

Tabelle 19: Geschlechtsspezifische Verteilung der Projektpersonen in den erhobenen Programmlinien nach dem Status der Projektmitarbeit

	Frauen absolut	Frauen in %	Männer absolut	Männer in %	Gesamt
ProjektleiterInnen	30	14%	185	86,0%	215
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	50	14%	312	86,2%	362
KooperationspartnerInnen	81	10%	746	90,2%	827
Gesamt	161	11%	1243	88,5%	1404

²⁰ In den drei Programmlinien TAKE ÖV - Telematik-Anwendungen für den Kunden“, „LAP - Logistik Infrastruktur“ und „Innovative Mobilitätsdienstleistungen konnten keine wissenschaftlichen MitarbeiterInnen erhoben werden.

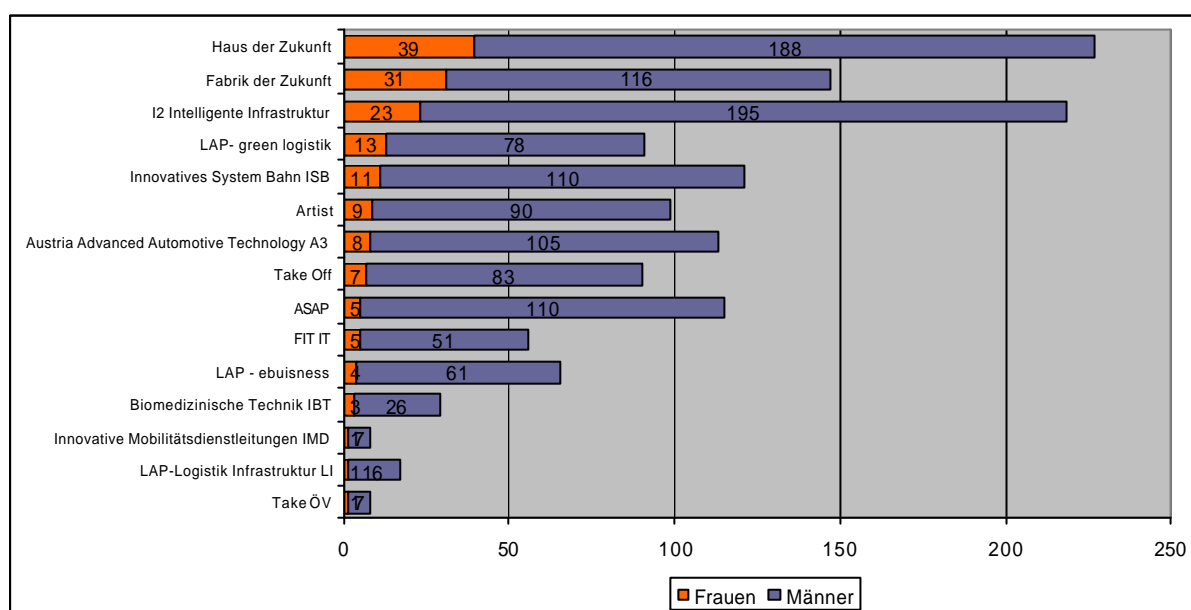
5.2.2. Verteilung der Frauen und Männer in den Programmlinien

Mehr als 50 % (103 Frauen) der in den bmvit Programmen aktiven Frauen arbeiten in Projekten von drei Programmlinien. (Haus der Zukunft 24 %, Fabrik der Zukunft 19 % und Intelligente Infrastruktur 14 %).

Den höchsten Frauenanteil hat die Programmlinie Fabrik der Zukunft mit 21 % gefolgt von der Programmlinie Haus der Zukunft mit 17 %.

In 9 von 15 Programmlinien liegt der Anteil an Frauen unter dem Gesamtdurchschnitt von 11 %.

Abbildung 5: Verteilung der Frauen und Männer in den Programmlinien (absolut)²¹



Zwischen den Programmlinien ist die Frauenbeteiligung auch im Bezug auf die Position sehr unterschiedlich. So gibt es vier Programmlinien (mit insgesamt 39 Projekten) in denen keine Frau als Projektleiterin tätig ist. Das sind die Programmlinien (aus dem Themenbereich Mobilität und Verkehr) A3, ebusiness und Innovative Mobilitätsdienstleistungen sowie die Programmlinie Take Off (Themenbereich Luft- und Raumfahrttechnik). In der Programmlinie „Fabrik der Zukunft“ liegt Frauenanteil auch bei der Projektleitung mit 38 % am höchsten.

²¹ Da der Gesamtanteil der erhobenen Personen bei einigen Programmlinien sehr niedrig ist (z.B. Take ÖV 1%), relativiert sich der Frauenanteil. Ein Frauenanteil von 13% in der Programmlinie Take ÖV ergibt sich z.B. aus einer mitarbeitenden Frau.

Den höchsten Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erreicht die Programmlinie „Haus der Zukunft“ mit 38 % (21 Frauen) gefolgt von der Programmlinie Fabrik der Zukunft mit 32 % (8 Frauen).

Abbildung 6: Gegenüberstellung der Verteilung der Frauen im Vergleich mit der Verteilung Männer in den Programmlinien (Frauenindex)

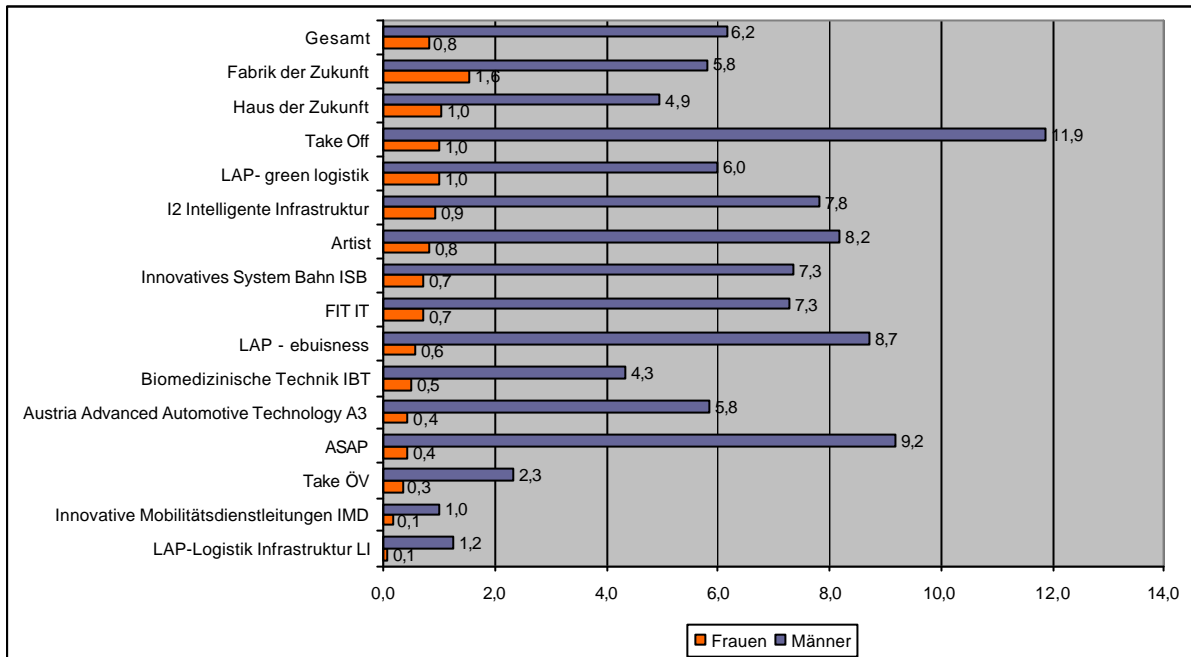


Tabelle 20: Geschlechtsspezifische Verteilung der Personen nach den erhobenen Programmlinien

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Verteilung Männer	Verteilung Frauen
Haus der Zukunft	39	188	227	17%	15%	24%
Fabrik der Zukunft	31	116	147	21%	9%	19%
Austria Advanced Automotive Technology A3	8	105	113	7%	8%	5%
Innovatives System Bahn ISB	11	110	121	9%	9%	7%
I2 Intelligente Infrastruktur	23	195	218	11%	16%	14%
Take ÖV	1	7	8	13%	1%	1%
LAP-Logistik Infrastruktur LI	1	16	17	6%	1%	1%
LAP - ebusiness	4	61	65	6%	5%	2%
LAP- green logistik	13	78	91	14%	6%	8%
Innovative Mobilitätsdienstleitungen IMD	1	7	8	13%	1%	1%
FIT IT	5	51	56	9%	4%	3%
ASAP	5	110	115	4%	9%	3%
Take Off	7	83	90	8%	7%	4%
Artist	9	90	99	9%	7%	6%
Biomedizinische Technik IBT	3	26	29	10%	2%	2%
Gesamt	161	1243	1404	11%	100%	100%

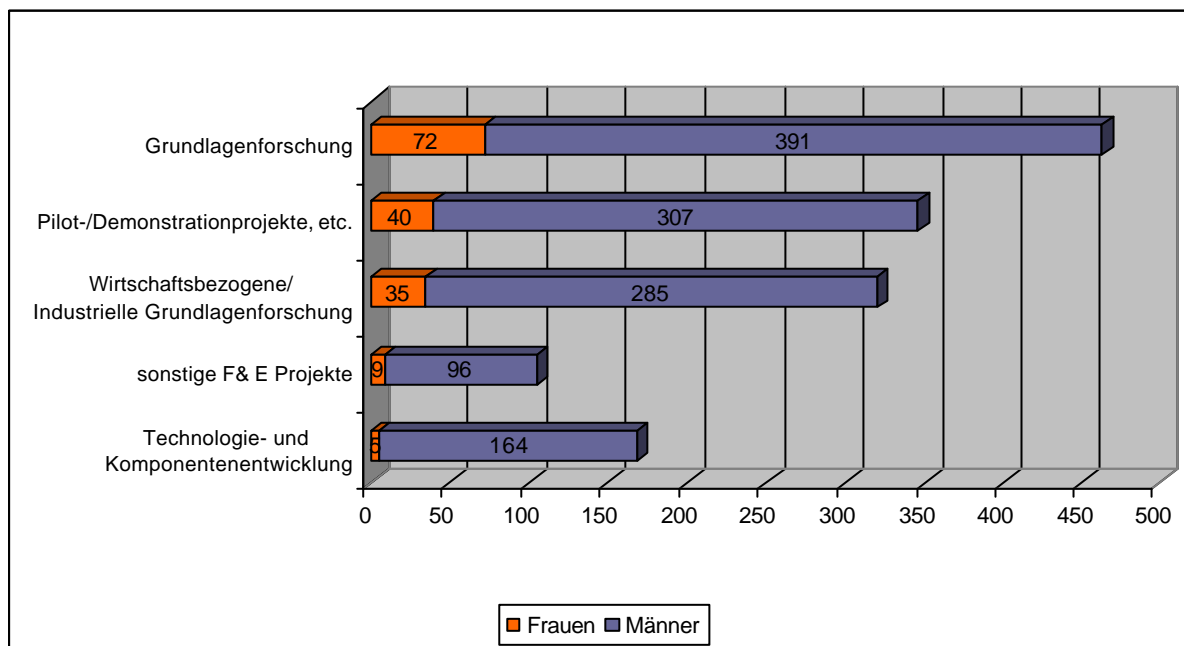
5.2.3. Verteilung der Frauen und Männer nach Projektkategorie

Während der Frauenanteil an allen Projekten bei 11 % ist, liegt der **Frauenanteil in den Projekten der Grundlagenforschung bei 16 %** (72 Frauen). In dieser Kategorie liegt der Frauenanteil auf der Ebene der Projektleitung mit 21 % sogar noch höher. In der Projektkategorie der Pilot- und Demonstrationsprojekte liegt der Anteil an Frauen mit 12 % knapp über dem Durchschnitt und in der Kategorie der wirtschaftsbezogenen/ Industriellen Grundlagenforschung entspricht der Frauenanteil mit 11 % genau dem Durchschnitt.

Dem entgegen ist der Anteil an Frauen in der Projektkategorie der Technologie- und Komponentenentwicklung mit 3 % am geringsten. In dieser Kategorie gibt es keine Frauen, die eine Projektleitung innehaben.

Diese Ergebnisse decken sich auch mit anderen Studien, demnach sind Frauen in technologieorientierten Förderprogrammen vor allem in Grundlagenstudien mit sozialwissenschaftlicher Schwerpunktsetzung tätig.²²

Abbildung 7: Verteilung der Frauen und Männer nach Projektkategorie (absolut)



Etwas weniger als die Hälfte (45 %) aller erhobenen Frauen aber nur rund ein Drittel (31 %) der erfassten Männer arbeiten an Projekten im Bereich der Grundlagenforschung,

²² vgl dazu: Birbaumer;A; Wagner;l.; Erhöhung der Präsenz von Wissenschaftlerinnen in technischen Entwicklungsprojekten und Programmen, im Auftrag vom bmvit, Wien 2001

Absolut gesehen sind knapp die Hälfte aller Frauen (72 von 161 Frauen) im Bereich der Grundlagenforschung, aber nur 5 Frauen in Projekten der Technologie- und Komponentenentwicklung tätig.

Tabelle 21: Verteilung der Frauen und Männer nach Projektkategorie

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil in %	Verteilung Männer	Verteilung Frauen
Grundlagenforschung	72	391	463	16%	31%	45%
Wirtschaftsbezogene/ Industrielle Grundlagenforschung	35	285	320	11%	23%	22%
Technologie- und Komponentenentwicklung	5	164	169	3%	13%	3%
Pilot-/ Demonstrationsprojekte, etc.	40	307	347	12%	25%	25%
sonstige F& E Projekte	9	96	105	9%	8%	6%
	161	1243	1404	11%	100%	100%

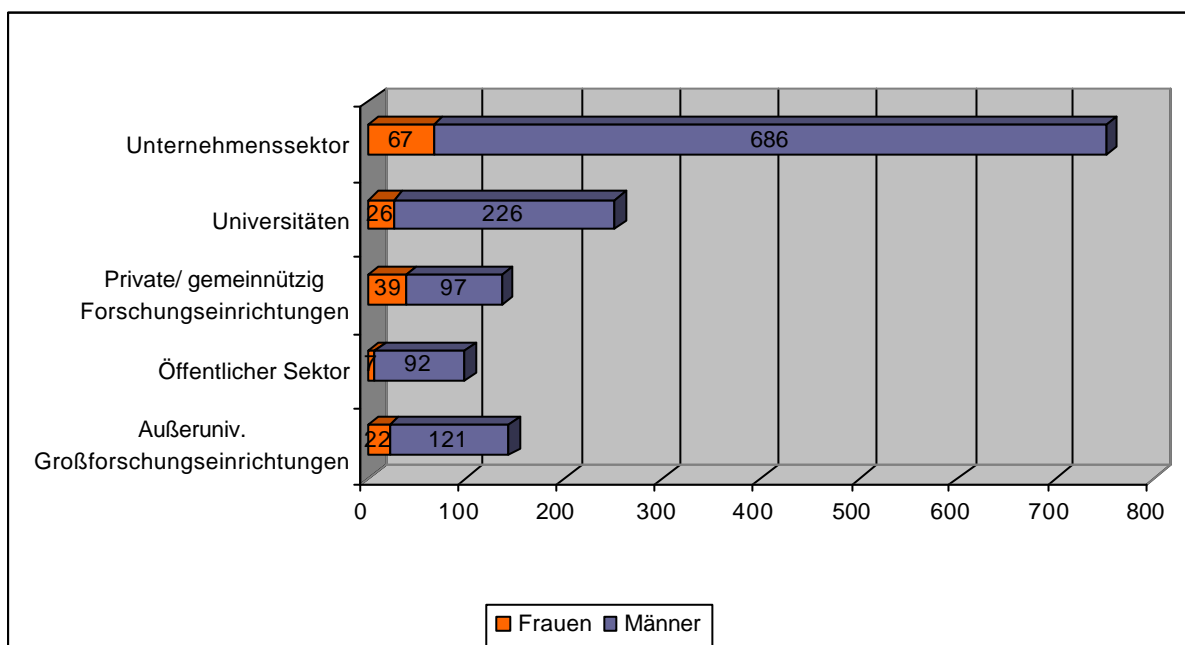
5.2.4. Anteil der Frauen und Männer in den einreichenden Institutionen

Den höchsten Anteil an Frauen insgesamt erreichen die privaten/ gemeinnützigen Forschungseinrichtungen mit 29 % (39 Frauen) gefolgt von den Außeruniversitären Großforschungseinrichtungen mit 15 % (22 Frauen).

Der hohe Anteil an Frauen bei den privaten/ gemeinnützigen Forschungseinrichtungen liegt auf der Ebene der Projektleitung und der wissenschaftlichen Mitarbeit mit über einem Anteil von 30 % noch höher.

Die Universitäten weisen einen Frauenanteil von 10 % auf, wobei auf leitender Ebene dieser Anteil auf 8 % sinkt. Den geringsten Anteil an Frauen hat der Unternehmenssektor (9 %) und der öffentliche Sektor (7 %).

Abbildung 8: Verteilung der Frauen und Männer nach einreichenden Institutionen (absolut)



Absolut gesehen kommen jedoch mehr als die Hälfte der in den bmvit Programmen beschäftigten Personen aus dem Unternehmenssektor, wobei die Frauenquote hier bei nur 9 % liegt.

Vergleicht man diese Zahlen mit generellen Angaben über die Situation des wissenschaftlichen Personals in Österreich, so entsprechen die Ergebnisse der österreichweiten Verteilung in diesem Bereich: Demnach liegt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal im Außeruniversitären Sektor (privaten/ gemeinnützigen Sektor)

mit 27 % am höchsten, wohingegen der Unternehmenssektor nur 11 % Frauen als wissenschaftliches Personal beschäftigt.²³

Tabelle 22: Anteil der Frauen in den unterschiedlichen Institutionen über alle Programmlinien

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil Gesamt	Verteilung Männer	Verteilung Frauen
Universitäten	24	212	236	10%	18%	16%
Unternehmenssektor	67	686	753	9%	55%	42%
Öffentlicher Sektor	7	92	99	7%	7%	4%
Außeruniversitäre Großforschungseinrichtungen	24	135	159	15%	10%	14%
privaten/ gemeinnützigen Forschungseinrichtungen	39	97	136	29%	8%	24%
o. Angaben*	0	21	21	0%	2%	0%
Gesamt	161	1243	1404	11%	100%	100%

* Bei insgesamt 21 Personen konnte die Zugehörigkeit zu einer Institution aufgrund fehlender Angaben nicht zugeordnet werden.

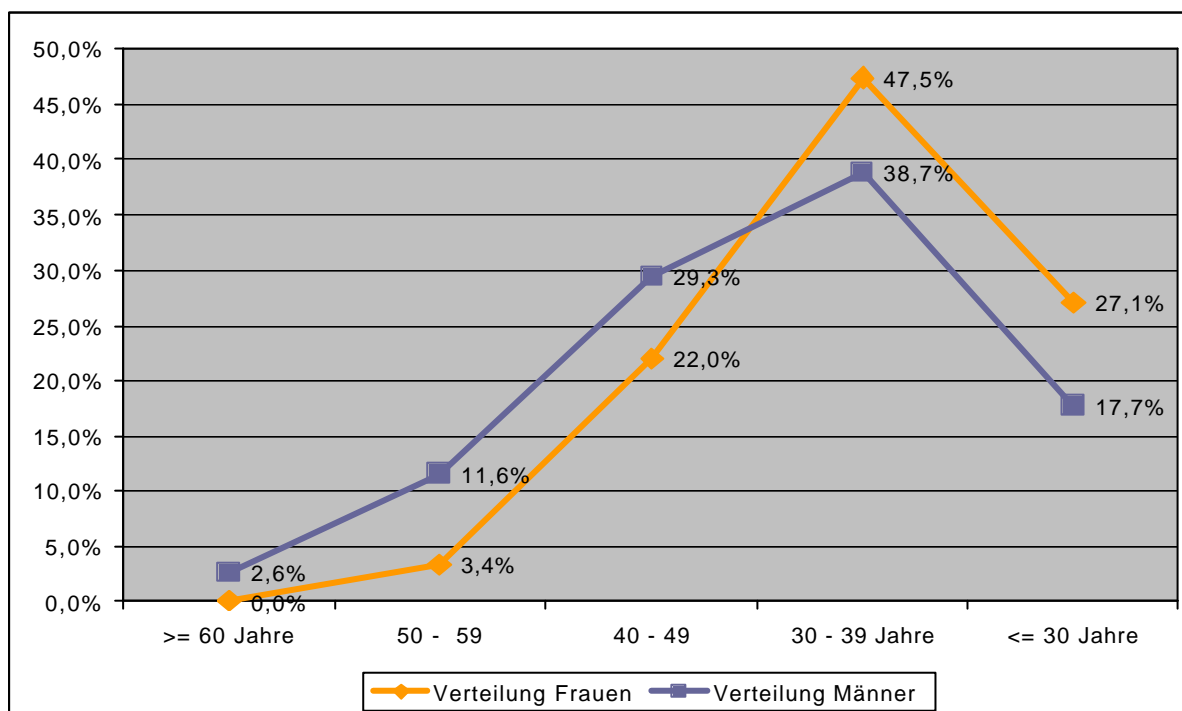
²³ Vergleich dazu Angaben zur generellen Situation des wissenschaftlichen Personals in Österreich : ÖSTAT; Daten aus BMWV 1996

5.2.5. Frauen und Männer nach Alter, Ausbildung, Stundensätzen

Verteilung nach dem Alter

Von 550 Personen konnte das Alter aus den Anträgen erhoben werden (Anteil an Frauen 10,7 %). Die geschlechtsspezifische Verteilung nach dem Alter der Personen stellt sich folgendermaßen dar. Zwei Drittel der Frauen (75 %) und etwas mehr als die Hälfte der Männer (56 %) sind jünger als 40 Jahre.

Abbildung 9: Geschlechtsspezifische Verteilung der Personen nach dem Alter (n=550)

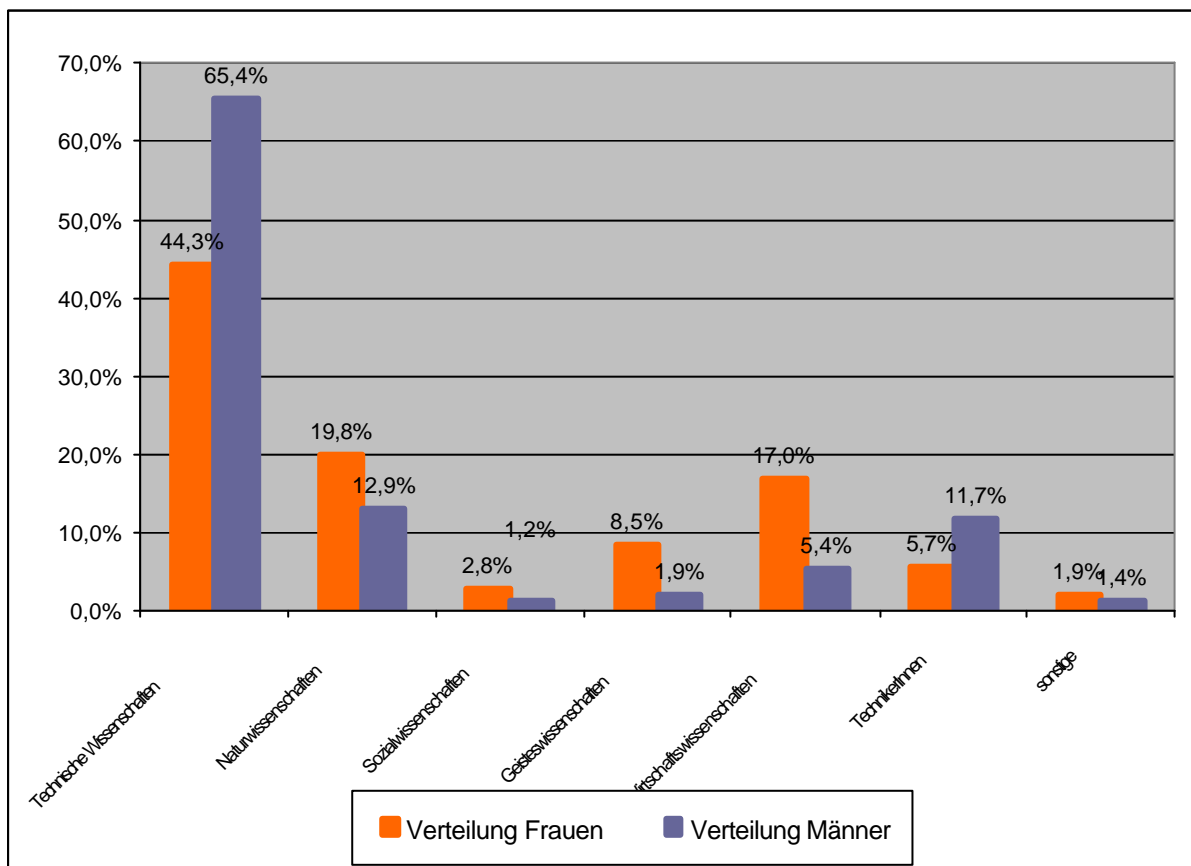


Fast 50 % der Frauen sind in einem Alter zwischen 30 und 40 Jahren, wobei in den Projekten der erhobenen Programmlinien keine Frauen tätig ist, die älter als 60 Jahre ist. Anhand dieser Erhebung lässt sich feststellen, dass die beteiligten **Frauen tendenziell etwas jünger als die an den Projekten beteiligten Männer sind.**

Verteilung nach der Ausbildung

Von 840 Personen bei denen die Ausbildung aus den Anträgen erhoben werden konnte, haben 63 % eine technische Ausbildung. Der Frauenanteil in dieser Ausbildungskategorie liegt mit 44 % erwartungsgemäß niedriger. Mehr Frauen als Männer kommen aus dem Bereich der Naturwissenschaft, der Wirtschaftswissenschaften und der Geisteswissenschaften. Eine sozialwissenschaftliche Grundausbildung weisen nur insgesamt 1,4 % der Personen auf.

Abbildung 10: Geschlechtsspezifische Verteilung der Personen nach der Ausbildung. (n=840)



Verteilung nach Stundensätzen

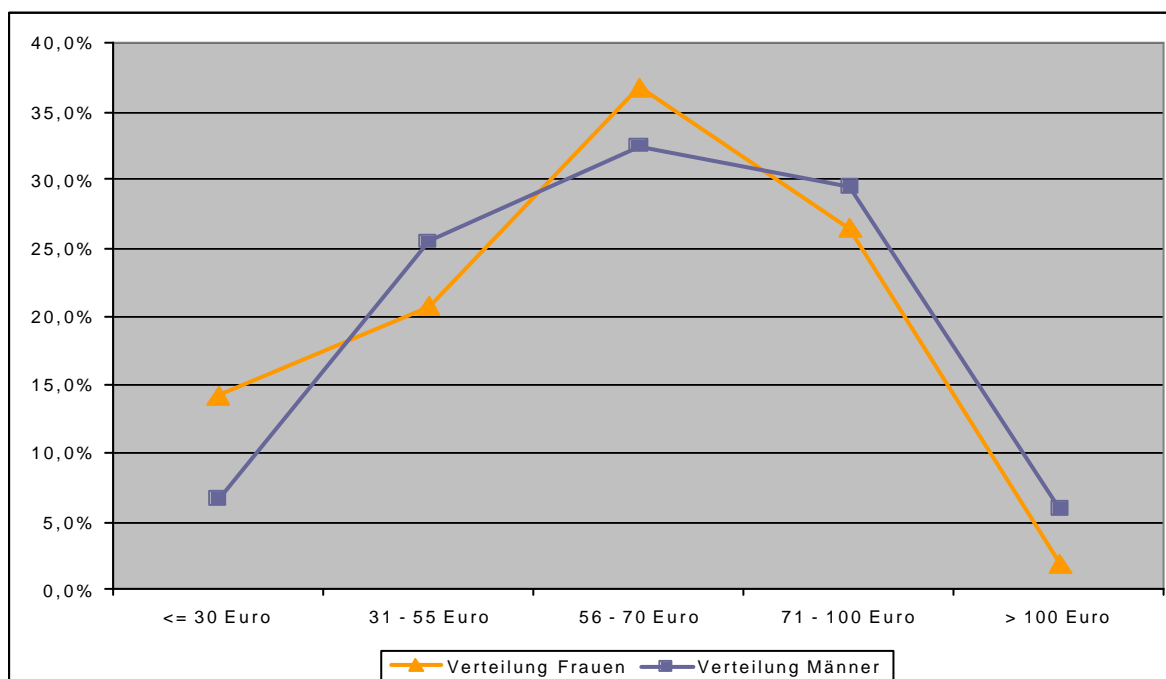
Von 829 Personen wurden die Stundensätze (Euro/h) erhoben. Mehr als 60 % der Personen haben einen Stundensatz zwischen 56 und 100 Euro/Stunde, wobei die Frauen etwas stärker in der Kategorie bis 70 Euro/h vertreten sind als Männer. Immerhin 6 % der Männer haben einen Stundensatz der größer als 100 Euro ist. Frauen sind in dieser Klasse nur mehr mit 2 % vertreten.

Insgesamt lassen sich aber anhand der Angaben aus den Anträgen keine großen Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den Stundensätzen erkennen. Anzumerken ist, dass die Stundensätze keine Rückschlüsse auf die Einkommenssituation der Personen erlauben.

Tabelle 23: Geschlechtsspezifische Verteilung nach Stundensätzen (Euro/h)

	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil	Verteilung Frauen	Verteilung Männer
<= 30 Euro/h	15	48	63	23,8%	14,2%	6,6%
31 bis 55 Euro/h	22	184	206	10,7%	20,8%	25,4%
56 bis 70 Euro/h	39	235	274	14,2%	36,8%	32,5%
71 bis 100 Euro/h	28	213	241	11,6%	26,4%	29,5%
> 100 Euro/h	2	43	45	4,4%	1,9%	5,9%
Gesamt	106	723	829	12,8%	100,0%	100,0%

Abbildung 11: Geschlechtsspezifische Verteilung nach dem Einkommen



5.3. Verteilung der Frauen und Männer in den Strukturprogrammen

Zu den Strukturprogramme des bmvit wurden bis dato geschlechtsspezifische Angaben für die K-Plus Zentren und den A plus B Zentren recherchiert.

Für die Strukturprogramme liegen zu 12 K-Plus Zentren Daten zum Anteil an weiblicher VZÄ am Forschungspersonal (ohne Administration) für die Jahre 2001 und 2002 vor. Von 18 K-Plus Zentren und den 5 A plus B Zentren sind Daten zu Personen auf der Ebene der GeschäftsführerInnen verfügbar.

Tabelle 24: Stand der Datenerhebung – Strukturprogramme

Strukturprogramme		Erhobenen Projektanzahl	Anmerkungen
K-Plus	18 K-Plus Zentren	12 K Plus Zentren	Anteil Frauen am Forschungspersonal 2001/ 2002
Impulsprogramm A plus B	5 A plus B Zentren	5 A plus B Zentren	GeschäftsführerInnen und GründerInnen erhoben
REGplus .	2. Ausschreibung 2003	15 Projekte genehmigt	
FH plus	1. Ausschreibung 2003	20 Projekte genehmigt	

5.3.1. *Frauen und Männer in den K-Plus Kompetenzzentren*

Zurzeit gibt es 18 K Plus – Zentren mit insgesamt etwa 160 Unternehmen aller Größenklassen, die die Zentren inhaltlich und finanziell mittragen. Die Zentren beschäftigen einen unterschiedlich großen Pool an Forschungspersonal. Die TIG - Technologie Impulse Gesellschaft m.b.H. hat eine Übersicht der ersten 12 genehmigten K-Plus Zentren und deren Anteil an weiblicher VZÄ (Vollzeitäquivalent) am Forschungspersonal (ohne Administration) zur Verfügung gestellt. Daraus ist ersichtlich, dass der durchschnittliche Anteil an Frauen in der Forschung in den K-Plus Zentren im Jahr 2001 bei 13,97% und im Jahr 2002 bei 14,16% gelegen ist.

Den höchsten Frauenanteil mit 39,4% am Forschungspersonal hat das K-Plus Zentrum „WOOD“. Dahingegen beschäftigt das K-Plus Zentrum „VRVis Zentrum für Virtual Reality und Visualisierung Forschungs-GmbH“ keine Frau als Forscherin.

Auf der Ebene der Geschäftsführung gibt es in keinem K-Plus Zentrum eine Frau als Geschäftsführerin.

5.3.2. Frauen und Männer in den A plus B Zentren

A plus B Zentren verfolgen das Ziel, die Zahl der innovativen und technologieorientierten Unternehmensgründungen aus dem akademischen Sektor dauerhaft zu steigern. In den A plus B Zentren werden Gründer und Gründerinnen auf dem Weg von der ersten Idee bis hin zum Unternehmen qualifiziert, beraten und betreut.

Aktuell gibt es 5 A plus B Zentren mit 4 Geschäftsführern und einer Geschäftsführerin (Science Park Graz, Steiermark). In den 5 A plus B Zentren werden bis dato 10 männliche Gründer betreuten.

Im A plus B Programm können Zentren jeweils eigene Ziele definieren. Das in Kärnten angesiedelte Zentrum BUILD! hat ein eigenes Frauenziel definiert.

Tabelle 25: A plus B Zentren und GründerInnen

A plus B Zentren	GründerInnen
Business Idea Lab and Development (BUILD!), Kärnten	3 Gründer (männlich)
Center for Academic Spin-offs Tyrol (CAST), Tirol	1 Gründer (männlich)
INiTS, Wien	
Science Park Graz, Steiermark	2 Gründer (männlich)
tech2b, Oberösterreich	4 Gründer (männlich)

6. INTERVIEWS MIT PROJEKTLEITERINNEN

Die Interviews sollen einerseits einen Einblick in die persönliche Situation von ProjektleiterInnen in Bezug auf Tätigkeitsbereiche und Aufgabenfelder geben und andererseits deren Sichtweise im Bezug auf die Beteiligung von Frauen und Männern in Programmen des bmvit erfassen. Im Laufe des Interviews wurden anhand eines Interviewleitfadens (siehe Anhang) folgende Themenblöcke behandelt werden:

Block A: aktuelle Tätigkeit, Beschäftigungsform

Block B: Funktion und Aufgabe als ProjektleiterIn im konkreten Forschungsprojekt

Block C: Einschätzung des Genderaspektes in der Technologieforschung

Block D: persönliche Zukunftsperspektiven, Berufsziele

Die Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet und anschließend transkribiert, um die Auswertung zu erleichtern. Die Daten wurden anonymisiert und die Ergebnisse sind im Zusammenhang mit der statistischen Auswertung in den Bericht eingearbeitet.

6.1. Beschreibung des Sample

Im Laufe des Projektes wurden mit 15 ProjektleiterInnen aus unterschiedlichen Programmlinien leitfadengestützte Interviews geführt. Die interviewten ProjektleiterInnen wurden aus einem Datensatz von 215 Personen ausgewählt. Die Kontaktaufnahme fand per Telefon statt, wobei bei diesen Gesprächen eine kurze Beschreibung des Projektes und der Ablauf des Interviews im Vordergrund stand. Keine der kontaktierten Personen stand einem Interview ablehnend gegenüber.

Bei den interviewten Personen handelt es sich um Männer und Frauen die im Projektantrag als projektleitende Personen angeführt sind. Bei der Zusammenstellung des Samples wurde darauf geachtet, sowohl Frauen als auch Männer aus den unterschiedlichen organisatorischen Institutionen (Außeruniversitäre Großforschungseinrichtungen, private außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Universitäten, kleine bzw. große Unternehmen) und aus den unterschiedlichen Programmlinien bzw. den eingereichten Projektkategorien zu interviewen. Aufgrund der Informationen aus den Projektanträgen konnten auch die Variablen Alter und Ausbildung in die Auswahl miteinbezogen werden.

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der InterviewpartnerInnen nach unterschiedlichen Variablen:

Tabelle 26: Auswahl der InterviewpartnerInnen

	Institution	Programmlinien	Alter	Beschäftigt seit	Ausbildung
Mann IM 1	Private Forschungseinrichtung	Haus der Zukunft	36 Jahre	13 Jahre	Raumplaner
Mann IM 2	Unternehmenssektor	ISB	38 Jahre	o.A.	Bauingenieur
Frau IF 1	Unternehmenssektor	GL 2	27 Jahre	2 Jahre	Internat. BWL
Frau IF 2	Großforschungseinrichtung	I2, Artist	31 Jahre	2,5 Jahre	Architektur
Mann IM 3	Öffentlicher Sektor	EB 2	39 Jahre	20 Jahre	o.A.
Mann IM 4	Unternehmenssektor	Take off	41 Jahre	13 Jahre	Maschinenbau
Mann IM 5	Großforschungseinrichtung	Haus der Zukunft	38 Jahre	11 Jahre	Elektrotechnik
Mann IM 6	Universität	Fabrik der Zukunft	41 Jahre	11 Jahre	Techn. Physik
Frau IF 3	Private Forschungseinrichtung	Fabrik der Zukunft	40 Jahre	12 Jahre	Wirtschaftswissenschaften
Frau IF 4	Private Forschungseinrichtung	Haus der Zukunft	35 Jahre	4 Jahre	Physik
Frau IF 5	Private Forschungseinrichtung	Haus der Zukunft	34 Jahre	1,5 Jahre	Techn. Physik
Frau IF 6	Großforschungseinrichtung	Haus der Zukunft	38 Jahre	4 Jahre	Techn. Physik
Frau IF 7	Private Forschungseinrichtung	Fabrik der Zukunft	38 Jahre	10 Jahre	Biologie/ Techn. Umweltschutz
Frau IF 8	Großforschungseinrichtung	FIT IT	37 Jahre	12 Jahre	o.A.
Frau IF 9	Unternehmenssektor	ASAP	44 Jahre	15 Jahre	Techn. Physik

Sechs Männer und neun Frauen wurden interviewt. Das Alter der befragten ProjektleiterInnen bewegt sich zwischen 27 und 44 Jahren, wobei der überwiegende Teil (11 von 15 Personen) der befragten Personen der Altersgruppe der 30 – 40-jährigen angehören.

Geschlechtsspezifisch lässt sich ein wesentlicher Unterschied im Hinblick auf die Beschäftigungsdauer feststellen. So sind praktisch alle interviewten Männer (5 von 6 Männern) schon länger als 10 Jahre in der entsprechenden Institution beschäftigt, wohingegen mehr als 50 % der interviewten Frauen (5 Frauen) erst seit 4 Jahren oder weniger bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind. Die Beschäftigungsdauer war bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen kein Kriterium, da diese Information erst im Zuge der Interviews erhoben wurde.

Von den befragten Projektleiterinnen haben alle interviewten Männer eine Ausbildung im technischen Bereich (TU bzw. technische Lehrausbildung). Zwei Frauen kommen aus dem Bereich Wirtschaftswissenschaften und die restlichen Frauen kommen ebenfalls aus dem Bereich der technischen Wissenschaften.

6.2. Beschäftigungsform und Tätigkeit

Tätigkeitsbereiche von ProjektleiterInnen

Das Tätigkeitsspektrum von ProjektleiterInnen umfasst neben der Forschungstätigkeit an Projekten im engeren Sinn auch eine Vielzahl anderer Tätigkeiten im Bereich des Projektmanagement. Wobei die Managementtätigkeit, je nach Institution, vor allem die Akquisition, die Budgetplanung und Mitarbeiterauslastung sowie die Öffentlichkeitsarbeit und Prozessbegleitung betreffen. Auffallend oft, nämlich bei 11 von 15 Personen, steht die Projektleitungstätigkeit in Verbindung mit einer Führungspositionen (Bereichsleitung, Mitglied der Geschäftsführung, etc.). Geschlechtsspezifisch markant ist, dass alle Männer (6) aber nur etwas mehr als die Hälfte der Frauen (5 von 9) GeschäftsführerIn bzw. StellvertreterIn oder BereichsleiterInnen sind.

Interessant in diesem Zusammenhang ist die aus anderen Untersuchungen hervorgehende Tatsache der „*vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes*“. Demnach sinkt der Frauenanteil, je höher die hierarchische Position eines Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldes ist. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen oft auf niedrigeren beruflichen Positionen eingesetzt als Männer. Frauen stoßen oft im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn an die sogenannte „gläserne Decke“. Unter der „gläsernen Decke“ versteht man die *„unsichtbaren Schranken, die Frauen und Angehörige ethnischer und sonstiger Minderheiten am Aufstieg in Leitungspositionen hindern. Diese Karrierefilter bewirken, dass der berufliche Aufstieg für viele hoch qualifizierte und engagierte Beschäftigte aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, sexueller Orientierung etc. im mittleren Management endet. Auch innerhalb internationaler Unternehmen, die in Sachen Gleichstellung ansonst erfolgreich sind, erweist es sich als schwierig, die Gläserne Decke zu durchstoßen.“*²⁴

Sowohl bei den Gesprächen mit den ProjektleiterInnen als auch bei der qualitativen Erhebung zeigt sich, dass Projektleitungstätigkeit häufig mit Führungsposition zusammenfällt und Frauen in Leitungspositionen, vor allem im Unternehmensbereich und in großen

24 vgl. dazu Frauenbüro der Stadt Wien (Hg.): Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privateben". MA 57. November. 2000.

Die öffentlichkeitswirksame Lösung, die Gläsernen Decke zu durchbrechen, gehört zu den zentralen Zielsetzungen der österreichischen Genderpolitik. Frauen fördernde Quotenregelungen existieren derzeit allerdings nur im öffentlichen Dienst. Quoten bei der Einstellung, Ausbildung und Beförderung sind äußerst wirksame Hilfsmittel, um schneller zum Ziel Gleichstellung zu gelangen. Quoten, die allein auf dem Geschlecht basieren, sind allerdings innerhalb der Europäischen Union nicht erlaubt. Nach EU-Recht dürfen geschlechtsspezifische Quoten aber sehr wohl zur Anwendung kommen, wenn männliche und weibliche BewerberInnen gleich qualifiziert sind, wenn das Geschlecht also nur ein zusätzliches Entscheidungskriterium darstellt.

Forschungsorganisationen weniger oft zu finden sind. Wer dann die letztendlich Ausführenden des Projektes sind geht aus den Anträgen aufgrund der fehlenden geschlechtsdifferenzierten Angaben nicht hervor.

Das ist ein Problem der großen Organisationen, dass da die Projektleitung oft offiziell der Mann macht – auch wenn er nicht einmal den Antrag gelesen hat. (IF 3 – selbstständig)

Bei Personen mit Leitungsfunktion verringert sich erwartungsgemäß die eigentliche inhaltliche Forschungsarbeit, diese wird nach Auftragsvergabe an die entsprechenden ProjektmitarbeiterInnen weitergegeben.

Also primär schreibe ich die Projektanträge. Das eigentliche inhaltliche Abarbeiten machen dann halt doch die anderen. (IF 3 – selbstständig)

Gerade in der Anfangsphase wird der Geschäftsführer das erledigen, also die Akquisitionstätigkeit. Wir sind jetzt in der Anfangsphase des Projektes, später wird es eher so sein, dass ich mich als Geschäftsführer mehr aus dem aktuellen Tagesgeschehen zurückziehe und jemand anderer meine Tätigkeiten macht. (IM2 Unternehmenssektor)

Dies führt auch dazu, dass von den Personen die Rolle der Projektleitung meist in mehreren Projekten gleichzeitig wahrgenommen wird. Auffällig ist allerdings, dass in kleineren Institutionen, mit hierarchisch flacheren Strukturen, von einer Person sowohl Projektleitungstätigkeit als auch die Rolle der wissenschaftlichen MitarbeiterIn in anderen Projekten übernommen wird.

Strategische Überlegungen - wer reicht Forschungsanträge ein?

Strategische Überlegungen spielen bei der personellen Diskussion, welche Person eine Projektleitung übernimmt, eine wesentliche Rolle. Neben der entsprechenden Qualifikation ist, je nach Forschungsantrag, die Frage wer, mehr Chancen hat, wer etabliert bzw. in der „Community“ bekannt ist, wesentlich.

Das kommt immer darauf an –was günstig ist. Was bedeutet, dass wir durchaus auch Überlegungen anstellen von Projekt zu Projekt, wer Projektleiter ist – was sinnvoll ist. (Universität - IM 6)

Wir müssen die Leute langsam an die Projektleitung heranführen, da es oft auch einer sehr strategischen Vorgangsweise bedarf und gewisser Netzwerke. (Außeruniversitäre Forschungseinrichtung, IM 1)

Diese Tatsache bewirkt mitunter, dass qualifizierte Frauen aus strategischen Überlegungen nicht die Rolle der Projektleitung übernehmen, obwohl sie real die eigentliche inhaltliche Arbeit leisten. Je flacher die Hierarchie, desto mehr spielt das persönliche Engagement und die Qualifikation der MitarbeiterInnen eine Rolle bei der Übernahme einer Projektleitung.

Dadurch, dass wir nur eine sehr flache Hierarchie haben– kann sich jeder beweisen und zeigen, was er kann. (Großforschungseinrichtung IM 5)

Wer für Projektleitung in Frage kommt, ist je nach Institution unterschiedlich, wobei vor allem in den privaten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen dies nicht ausschließlich in Verbindung mit einer Führungsposition steht, sondern in diesen Institutionen eher jene Personen die Projektleitung übernehmen, die das Projekt akquirieren, bzw. je nach persönlichem Engagement und Qualifikation der in dem Bereich arbeitenden.

Karriere ist bei uns in erster Linie internationale Expertenkarriere, dass man sich in seinem Fachgebiet einen sehr guten Namen macht und sich national und international gut positioniert. (Großforschungseinrichtung IM 5)

Eines der immer wieder kehrenden Argumente, warum so wenig Frauen in dem angesprochenen Forschungsbereich tätig sind, ist die geringe Anzahl an Frauen die sich bewerben. Bewerbungen von Frauen, so die mehrheitliche Meinung der Befragten, sind vor allem in stark technisch orientierten Bereichen oder in traditionell männerdominierten Bereichen (Meßtechnik, Maschinenbau,...) selten. Die meisten führen als Beispiel ihre eigenen Erfahrungen während des Studiums an – „schon dort waren extrem wenig Frauen – und wenn, dann wechseln sie später oft in andere Bereiche.“

maximal zehn Prozent weibliche Bewerbungen. Also das Verhältnis ist eins zu neun. Wir suchen eigentlich hauptsächlich Absolventen technischer Universitäten und Fachhochschulen. Das Problem besteht meines Erachtens nach darin, dass die Anzahl an hochqualifizierten Frauen im technischen Bereich einfach geringer ist, als die der Männer (Großforschungseinrichtung, IM 5)

Die starke horizontale Segregation des Arbeitsmarktes wird im Themenbereich der untersuchten Forschungsprogramme besonders deutlich und spiegelt sich auch in den Aussagen der interviewten Personen wieder. Unter horizontaler Segregation des Arbeitsmarktes versteht man „die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in typische „Frauen“- und „Männerberufe“ bzw. „Frauen“- und „Männerarbeit“. Diese führt zu einer horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes in Branchen und Berufe mit jeweils überproportionalen Frauen- oder Männeranteil. Dabei sind Frauen auf weniger Berufe konzentriert als Männer, und die Männerberufe sind stärker segregiert als Frauenberufe, d.h. der Frauenanteil in Männerberufen ist viel geringer als der Männeranteil in Frauenberufen. Trotz Angleichung des Bildungsniveaus beginnt die geschlechtsspezifische Segregation spätestens bei der Berufsausbildung, wobei das Berufswahlspektrum der Mädchen - und damit die

Berufschancen - deutlich eingeschränkter ist als jenes der Burschen (etwa zwei Drittel der weiblichen Lehrlinge konzentrieren sich auf fünf Lehrberufe).²⁵

Einige Befragte sind der Ansicht, dass das Risiko ist für ein Unternehmen, welches Frauen in Führungspositionen beschäftigt, größer ist. Gehen Frauen in Karenz, so kostet dies dem Unternehmen Geld. Die Frage ob es die „Garantie bei Männer“ noch gibt, dass diese nicht in Karenz gehen oder den Job aus Karrieregründen wechseln bleibt offen. Einig sind sich die befragten Personen, dass am „teuersten“ jene Personen sind, die ein halbes Jahr eingeschult werden und dann nach einem Jahr den Job wechseln. Tatsache ist allerdings auch, dass Männer häufiger aus Karrieregründen den Job wechseln als Frauen und das die Anzahl der kinderlosen Akademikerinnen auffällig hoch ist. So sind derzeit in Deutschland 50 Prozent der Akademikerinnen bis 39 Jahre kinderlos.²⁶

Je höher sie oben ist, desto schwieriger ist es, den Ausfall zu ersetzen. Das ist meiner Meinung nach der Hauptgrund, warum viele davor zurückscheuen, Frauen weiter kommen zu lassen. (Unternehmen, IM 2)

Als einer der häufigsten Gründe für die geringe Präsenz von Frauen allgemein und auf der Ebene der Projektleitung wird in unterschiedlichen Untersuchungen angeführt, dass „*bei jedem Übergang innerhalb der akademischen Karriere durchschnittlich 10 % – 20 % der Wissenschaftlerinnen aussteigen*²⁷“. Dieser in der Literatur mit dem Begriff „leaky pipeline“ bezeichnete Effekt ist primär auf die strukturellen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Frauen zurückzuführen.

6.3. Qualifikationen und Rahmenbedingungen einer Projektleitung

Als wesentlichste Qualifikationen für eine erfolgreiche Projektleitung werden von den befragten Personen, neben der fachlichen Qualifikation vor allem Managementenerfahrung, Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenz, Durchsetzungsvermögen und Organisationstalent hervorgehoben. Sowohl die Frauen als auch die Männer sind der Meinung, dass diese geforderten Qualifikationen den Frauen oft mehr zugesprochen werden als den Männern. Das Frauen *das besser können*.

25 Vgl dazu: www.gem.or.at. Die Koordinationsstelle Gender Mainstreaming Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Rahmen des Ziel3-Programmes Träger der Koordinationsstelle ist das Institut L&R Sozialforschung, in Kooperation mit BAB GmbH. Strukturen geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt

26 www.changex.de/d_a00976print.html

27 vgl dazu: Schlussbericht von GRIPS GENDER, Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und zur Förderung von Gender Studies, Bern, 2001

Ich habe das Gefühl, dass sich Frauen in der Kommunikation auch mit neuen Menschen oft leichter tun. Fachlich sehe ich keine Unterschiede. (Großforschungseinrichtung IF 6)

Rahmenbedingungen einer Projektleitung

Viele der befragten Personen, vor allem in den Forschungsinstitutionen, beschreiben ihre Arbeitsbedingungen als äußerst eigenverantwortlich und vor allem im Hinblick auf Arbeitszeitregelungen äußerst flexible. Die Rahmenbedingungen von wissenschaftlichem, eigenständigem Arbeiten ist in diesen Institutionen demnach gekennzeichnet, dass es keine rigiden Arbeitszeitregelungen gibt. Die meisten der interviewten Personen beschreiben diese flexiblen Rahmenbedingungen als äußerst positiv, wobei im Anschluss oft das Argument „gute Rahmenbedingungen aufgrund flexibler Zeiteinteilung“ relativiert wird durch die Tatsache, dass der Arbeitsaufwand bei Forschungsprojekten oder in der Forschung insgesamt hoch ist. D. h. Arbeitsphasen in einem Projekt mit einer 60 Stunden Woche sind durchaus üblich und auch notwendig.

Wir versuchen eine sehr offene und flexible Arbeitsmöglichkeit zu schaffen. Wir messen jeden Mitarbeiter nur am Erfolg, was an Projekten selber wirklich abgearbeitet wird, wie wir uns international positionieren und was an Erlösen für uns damit herein kommt – aber nicht an der Anwesenheit. (Großforschungseinrichtung, IM 5)

Arbeiten in einem Forschungsprojekt ist verbunden mit viel persönlichem Einsatz, Freude an der Arbeit, wissenschaftlich guter Qualifikation, und dem Bewusstsein und auch den Möglichkeiten, dass phasenweise die tatsächliche Arbeitszeit die reguläre angestellten Zeit bei weitem überschreitet.

Ich glaube nicht, dass man weniger als 40 Stunden arbeitet in der Forschung, im Gegenteil – aber es ist trotzdem ein ziemlicher Vorteil, dass man sich die Arbeit einteilen kann. So lange man sich die 60 Stunden flexibel einteilen kann. (Universität IM 6)

Jeder kann sich also sehr individuell seinen Tag gestalten. Insofern wäre Forschung etwas, dass für Frauen oder Männer mit Kindern sehr günstig ist. Ich glaube allerdings nicht, dass man weniger als 40 Stunden arbeitet in der Forschung, im Gegenteil (Universität IM 6)

Förderung von Nachwuchsführungskräften

Die Förderung von Nachwuchsführungskräften bzw. die Heranführung von Personen an eine Projektleitung wird je nach Institution unterschiedlich betrieben. Eine Differenzierung im Bezug auf Geschlecht bzw. eine spezielle Frauenförderung in den Betrieben und Institutionen wird von den meisten befragten Personen eher abgelehnt.

Es gibt spezielle Förderungsmaßnahmen für Mitarbeiter und wir unterscheiden da nicht zwischen Frauen und Männern. Ich schicke jeden Projektleiter in eine gewisse Anzahl von Schulungen pro Jahr. (Unternehmen IM 2)

Vor allem in größeren Organisationen und Unternehmen gibt es gezielte Nachwuchsförderung, wobei das persönliche Engagement neben der Qualifikation wesentlich ist.

Die Projektleitung wird von der Geschäftsfeldleitung nach Maßgabe der Einschätzung der Fähigkeiten der Mitarbeiter vergeben. (Großforschungseinrichtung, IF 2)

Man wird von seinem Chef vorgeschlagen, bekommt eine entsprechende Ausbildung um in das Programm einsteigen zu können. Teil dieser Programme sind Kurse im Projektmanagement und dann auch die Auflage als Teilprojektleiter ein kleines Projekt zu führen, damit man in die Aufgabe hinein wächst. (Unternehmen, IF 9)

6.4. Frauen und Männern in der Technologieforschung

Auf die Frage bezüglich unterschiedlicher Wahrnehmung von Frauen und Männer in dem angesprochenen Forschungsbereich wurde von den meisten befragten Personen betont, dass es keine geschlechtsspezifisch zuordenbare Unterschiede gibt und die Frauen und Männer in der Institution prinzipiell die gleichen Zugangsbedingungen und Chancen haben. Von einigen (Männern) wird sogar explizit darauf hingewiesen, dass in ihrer Institution im Vergleich zur Branche, überdurchschnittlich viele Frauen auch in guten Positionen beschäftigt sind.

Wir haben einen relativ großen Anteil an Frauen (ca. 30 oder 40 %) für ein Ingenieurbüro, würde ich sagen. Wir sind im Bauingenieurwesen tätig und das ist eigentlich eine Männerdomäne. Wir haben aber in allen Abteilungen auch Frauen. Z.B. im Eisenbahnbau habe ich zwei Projektleiter unter mir, davon ist eine Frau. (Unternehmen, IM 2).

Die tatsächlich geringe Beteiligung von Frauen an den Forschungsprogrammen des bmvit spiegelt sich für die InterviewpartnerInnen oftmals erst, wenn sie auf die Geschlechterverteilung bei den Workshops und Kick off Veranstaltungen der einzelnen Programmlinien angesprochen werden.

Es ist eigentlich immer dasselbe, dass Frauen in der Minderheit sind. An dieses Verhältnis habe ich mich eigentlich gewöhnt – dass an einem Tisch fünf Männer und eine Frau sitzen. (Großforschungseinrichtung IM 5)

Die interviewten Frauen umschreiben diese Tatsache mit die „Männer vermarkten sich besser (IF 7)“ bzw. „Männer würden nie nein sagen, wenn es ums Präsentieren geht (IF 7)“.

Frauen empfinden aber auch die Stimmung bzw. die Organisation solcher Veranstaltungen oft als besonders „männlich“.

Man wird jedes Mal für eine Sekretärin und nicht für die Projektleiterin gehalten, wenn man hinein geht. (Großforschungseinrichtung IF 2)

Welche Rolle spielen Netzwerke in der Technologieforschung?

Die Bedeutung von Netzwerken im Forschungsbereich wird sowohl von Frauen als auch Männern unterschiedlich bewertet. So meint ein Unternehmer zu diesem Thema, dass zwar „*vernetztes Arbeiten schon eine gewisse Rolle spielt. Aber ..., das sind so moderne Dinge, die die EU auch propagiert. Wir machen da auch bei einigen Sachen mit, aber das meiste ist nur dazu da, um sich gegenseitig kennen zu lernen (IM1)*“. Von einigen InterviewpartnerInnen ist durchaus eine gewisse Skepsis gegenüber „den aufgeblähten Formen“ von Netzwerken erkennbar. Ebenso werden aber auch sowohl von Frauen als auch von Männern tendenziell aus dem Bereich der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Universitäten Netzwerke als besonders wichtig eingestuft und als in ihrer Funktion oftmals unterschätzte Karrierehilfen eingestuft.

Netzwerke spielen eine völlig unterschätzte, aber sehr große Rolle. Wenn ich nicht die richtigen Partner kenne, kann ich keine Forschungsprojekte einreichen, meine Kompetenzen nicht bündeln, muss ich soviel Arbeit duplizieren, die ein anderer schon besser beherrscht, weil es sein Fachbereich ist. Netzwerke sind europaweit in der Forschung wichtig. (Großforschungseinrichtung, IF 2)

Forschung wird heute nicht mehr im abgeschlossenen Kammerl betrieben, sondern es bedeutet vor allem Austausch übers Internet um internationale Netzwerke zu bilden. Indem man einfach schaut, welche kleine Nische man selbst besetzen kann und mit wem man zusammen arbeitet, damit man wirklich ein großes Projekt durchführen kann. (Großforschungseinrichtung, IM 5)

Frauen unterscheiden bei Netzwerken eher zwischen rein „fachlichen“ Netzwerken und „persönlichen“ Netzwerken, wobei der Zugang für die interviewten Frauen zu fachlichen Netzwerken, bzw. internationalen Netzwerken einfacher und selbstverständlicher ist. International sind Frauen gleichverteilter bzw. selbstverständlicher in Forschungsnetzwerke eingebunden.

.... man muss unterscheiden von welchen Netzwerken wir reden –von den wissenschaftlichen Netzwerken, dann gibt es auch kein Mann/Frau Problem. Wenn wir von sozial, national oder lobbyistischen Netzwerken reden, würde ich sofort zustimmen dass es Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. (Außeruniversitäre Forschungseinrichtung IF 3)

Nach Einschätzung der befragten Frauen werden Netzwerke von Männern selbstverständlicher genutzt. Demnach tun sich „*Männer wesentlich leichter, den Hörer abzunehmen und eine Schuld einzufordern, weil sie mal für jemanden etwas gemacht haben. Oder einen Kontakt einfach nur deshalb anzusprechen, weil er ihnen jetzt gerade nützlich sein könnte*“(IF 2).

Tatsache ist, dass neues wissenschaftliches Personal überwiegend aus dem Netzwerk rekrutiert wird und auch bei der Zusammenstellung eines Projektteams wird auf bewährte und bekannte Strukturen zurückgegriffen.

Maßnahmenvorschläge zur Erhöhung der Frauenbeteiligung und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen

Befragt nach Ideen von unterstützenden Maßnahmen speziell für die Förderung von Wissenschaftlerinnen in ihrem Forschungsbereich wurden folgende Aspekte genannt:

- Frauenbeteiligung als Kriterium bei der Evaluierung
- Bessere Sichtbarmachung von Personen die inhaltlich an den Projekten arbeiten
- Gendermaßnahmen des Unternehmens im Antrag darstellen (wie im sechsten Rahmenprogramm)
- Vernetzung der in den bmvit Programmen tätigen Frauen – Treffen zum kennen lernen
- Workshop mit GeschäftsführerInnen und Personen des oberen Managements zum Thema
- Definition der Programmen überdenken

Der überwiegende Teil der befragten Personen weisen jedoch darauf hin, dass eine Förderung von Frauen gerade in diesem technischen Bereich und damit eine Erhöhung der Frauenbeteiligung vor allem ein gesellschaftspolitisches Problem ist, und damit nicht unmittelbare Aufgabe des bmvit sein kann. Das Berufsbild der „Forscherin“ könnte oder sollte zwar insgesamt attraktiver vermarktet werden, aber spezielle Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenbeteiligung müssen demnach früher ansetzen, nicht auf der Ebene der Forschungsprojekte, sondern im Ausbildungsbereich, dort wo die Berufswahl stattfindet und auf den Unis.

Man muss einfach versuchen von unten her, bereits in der Mittelschule mehr Frauen in der Technik zu bekommen (Private Forschungseinrichtung IF 4).

Karriere und Frauen – ein gesellschaftspolitisches Anliegen – kann nicht Aufgabe des bmvit sein. Das bmvit müsste auf das Bundesministerium für Bildung einwirken, damit dieses etwas dafür tun kann, dass in der Mittelschule den Mädchen nicht traditionell eingeredet wird, sie sind gut in Sprachen, sondern sie müssen sich auch in Mathematik und Physik eingebunden fühlen. (Unternehmen IM 2)

Die Einstellung zum Thema **Quotenregelung ist höchst konträr und emotional** besetzt. Die Aussagen reichen von „*Papier ist ja geduldig*“ bis hin zu „*Ich sehe das extrem positiv. Ich glaube nicht, dass man sagen sollte, es müssen so und so viel Frauen dabei sein, auf Krampf, denn das wäre auch für die Freiheit der Forschung nicht gut. Aber dass es ein positiver Evaluierungspunkt wäre, das fände ich sehr gut.*“

In einem gesellschaftlichen Umfeld, wie es bei uns noch ist, halte ich die Quotenregelung für sinnvoll, weil sonst die Frauen nicht an die Machtpositionen kommen. Ich würde sie also befürworten, obwohl ich sehe, welche massiven

Probleme es ergibt, weil es oft heißt das ist ja nur eine Quotenfrau....(Großforschungseinrichtung IF 2)

Vereinbarkeit zwischen Beruf / Karriere- und Privatleben

Von den 15 interviewten ProjektleiterInnen sind vier Männer und eine Frau privat in einer familiären Situation die Betreuungspflichten (durch Kinder) mit sich führt. Die befragten Personen sind sich einig, dass Forschungstätigkeit gleichbedeutend mit zeitlich hohem Aufwand steht. Die Vereinbarkeit zwischen Privatleben und Beruf ist daher oft schwierig und oft nur „mit einem verständnisvollen Partner“ möglich.

Die meisten Kollegen von mir sind entweder alleine oder geschieden oder sie haben Frauen, die sie sehr unterstützen. Das Problem ist dieser Angebotsstress – das geht nicht mit einem regelmäßigen Acht-Stunden-Tag. Vielleicht ginge es in einer besseren Wirtschaftslage. (Unternehmen IF 9)

Die Vereinbarkeit von Kindern mit einer Karriere im Forschungsbereich wird von den befragten Personen besonders in Österreich unter den gegebenen gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen und sozialen Erwartungen als sehr schwierig eingeschätzt. Die in Österreich durchaus übliche und auch politisch unterstützte Tendenz mehrere Jahre in Karenz zu gehen, ist für die meisten gleichbedeutend mit einem Berufsausstieg.

Karriere ist uns beiden sehr wichtig und ich habe auch keinen Kinderwunsch. Wenn ich einen hätte, wäre es ein Problem.....ein Kind zu bekommen, wäre eine massive Einschränkung meiner Karriere, weil ich nicht so flexibel sein würde.....Ich könnte meine derzeitige Position nicht mit Kindern vereinbaren und meine geplante Karriere nicht machen, weil es in Österreich die Betreuungseinrichtungen, und das gesellschaftliche Klima dafür nicht gibt. (Großforschungseinrichtung IF 2)

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Kindern führt nach wie vor dazu, dass Frauen wesentlich andere Zugangsbedingungen und Karrierechancen vorfinden.

Organisatorische Fragen sind sicher, wie man mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umgeht und das wird sicher eine sehr schwierige Frage, denn man will die Mitarbeiter ja auch halten. Wir wollen ja auch jungen Männern ermöglichen Familie zu haben und einmal zu Hause zu bleiben. (Großforschungseinrichtung, IF 6)

Für Institutionen die in Zukunft Männer und Frauen als erfolgreiche Wissenschaftlerinnen beschäftigen wollen, wird es daher besonders wichtig sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eventuelle Hindernisse für die wissenschaftliche Karriere entschärfen. Oder anders ausgedrückt: „Frauenförderung ist insofern ein irreführender Begriff, als es nicht darum geht, Frauen als Wissenschaftlerinnen zu fördern, sondern Wissenschaft und Forschungsförderung so zu organisieren, dass sie Frauen nicht tendenziell von der wissenschaftlichen Berufstätigkeit ausschließt. (vgl. dazu GRIPS Gender, 2001)

7. DER MAßNAHMENKATALOG

7.1. Die Vorgehensweise

Im Rahmen des Projektes wurden Maßnahmenvorschläge erarbeitet, die in 2 Workshops mit den Programmverantwortlichen und den ProgrammmanagerInnen der bmvit Programme diskutiert wurden. Die Protokolle und Vortragsunterlagen zu den beiden Workshops sind im Anhang 6 zu finden. Die Ergebnisse der beiden Workshops wurden in den Maßnahmenkatalog eingearbeitet.

7.2. Ein Überblick über die vorgeschlagenen Maßnahmen

Die im folgenden dargestellten Maßnahmenvorschläge beziehen sich auf Möglichkeiten zur Verbesserung der Chancengleichheit und zur Frauenförderung im Rahmen der Programmlinien des bmvit. Langfristiges Ziel ist es, die Maßnahmenvorschläge in Kooperation mit der Koordinierungsstelle FEMtech, gemeinsam mit jenen Personen die für das Design und die Abwicklung der Programme verantwortlich sind, umzusetzen.

Die Maßnahmenvorschläge zur Steigerung der Frauenbeteiligung in den Programmen des bmvits müssen auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen.

Abbildung 12: Ebenen der Maßnahmengliederung

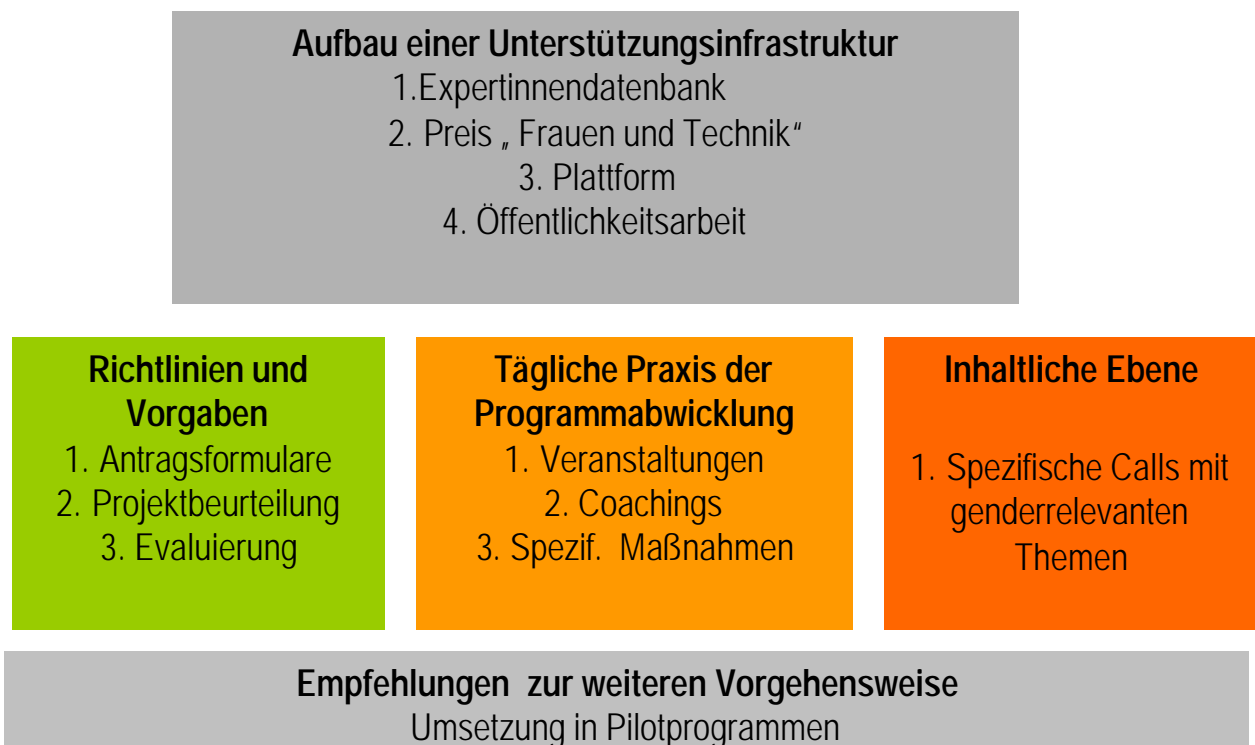


Tabelle 27: Überblick Maßnahmenvorschläge

Ebene der Zuständigkeiten	Maßnahmenvorschläge
Aufbau einer Unterstützungsinfrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklung und laufende Aktualisierung einer Expertinnendatenbank - Frauenpreis zur Sichtbarmachung von Leistungen von Frauen in den bmvit-Projekten - Plattform - Plattformtreffen Frauen in bmvit-Programmen, FEMtech-Netzwerk - Öffentlichkeitsarbeit - Verbreitung von Informationen zur Frauenförderung, gezielte Publikationsförderung
Ebene der Richtlinien und Vorgaben	<ul style="list-style-type: none"> - Antragsformulare - Änderung der Ausschreibungsunterlagen hinsichtlich geschlechtsgerechter Formulierungen, Erhebung von gendersensiblen Daten aus den Anträgen - Projektbeurteilung - Miteinbeziehung von Genderaspekten - Verstärkte Berücksichtigung von Evaluatorinnen bei der Projektbeurteilung
Ebene der täglichen Praxis der Programmabwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Berücksichtigung des Gender Aspektes bei Mitveranstaltungen, ExpertInnensendungen durch das bmvit - Coachings zur Motivation von Frauen sich an den Ausschreibungen des bmvit zu beteiligen - Spezifische frauenfördernde Maßnahmen in den einzelnen Programmen
Inhaltliche Ebene	<ul style="list-style-type: none"> - Spezifische Calls innerhalb der einzelnen Programmlinien mit genderrelevanten Themen
<p>Empfehlungen zur weiteren Vorgehensweise</p> <p>Umsetzung in Pilotprogramme</p>	

7.3. Aufbau einer Unterstützungsinfrastruktur

7.3.1. *Entwicklung einer Expertinnendatenbank*

Ziel der Expertinnendatenbank ist es, qualifizierten Wissenschaftlerinnen, die im Bereich Technologie und Forschung tätig sind, zu erfassen und so einen Beitrag zur Sichtbarmachung von Frauenleistungen und zur Vernetzung der Akteurinnen zu leisten.

Die Expertinnendatenbank sollte dazu genutzt werden können, Programmmanager und Programmverantwortlichen des bmvit bei der Suche nach hochqualifizierten nationalen aber auch internationalen Expertinnen für Jurysitzungen (Suche nach Evaluatorinnen) zu unterstützen. Neben der Ebene der Evaluatorinnen sollte die Datenbank auch für die Suche von Fachexpertinnen in den unterschiedlichen Bereichen der Forschung und Technologie zur Verfügung stehen und so den Zugang und die Kontaktaufnahme zu Expertinnen erleichtern. Die Bildung von Konsortien, die Suche nach Referentinnen etc. soll so unterstützt werden. Darüber hinaus soll die Datenbank Frauen, die kürzlich eine höhere Ausbildung (Universität, Fachhochschule) im technischen Bereich abgeschlossen haben, als Jungexpertinnen aufzunehmen. Diese Daten sollen zur Unterstützung der Karriere von Jungexpertinnen z.B. durch Coaching, Netzwerktreffen, wie es in der Programmlinie „FEMtech Karriere“ bzw. „FEMtech-Forschungsunternehmen“ vorgesehen ist, dienen.

Ausgangslage:

Im Zuge der Datenerhebungen des vorliegenden Projekts wurden rund 125 Frauen (ohne Mehrfachnennungen) aus den unterschiedlichsten Organisationen lokalisiert, die aktiv in den laufenden Programmen des bmvit in unterschiedlicher Funktion und mit unterschiedlicher fachlicher Qualifizierung tätig sind. Auf der Ebene der Projektleitung sind 25 Frauen in 30 Projekten als Projektleiterinnen angegeben. Im Hinblick auf die Organisationen lässt sich feststellen, dass von den 24 unterschiedlichen Organisationen in denen Frauen die Projektleitung innehaben der überwiegende Anteil entweder aus privaten/gemeinnützigen Forschungseinrichtungen oder dem Unternehmenssektor kommen (jeweils 11 Frauen).

Diese Daten können als Ausgangsbasis für die Installierung einer Expertinnendatenbank (Fachexpertinnen) genutzt werden. Die Expertinnen wurden in eine Access-Datenbank „Projektleiterinnen in den bmvit Forschungsprogrammen“ aufgenommen. Die Datenblätter der Expertinnen befinden sich im Anhang 8.

Aufbau der FEMtech Expertinnendatenbank

Die Expertinnendatenbank in drei Ebenen nämlich jene der internationalen Expertinnen (Jurymitglieder), der nationalen Fachexpertinnen und der Jungexpertinnen gegliedert sein.

Im Hinblick auf die Erfassung **internationaler Expertinnen** ist das Ziel die Schaffung einer Auswahlmöglichkeit von internationalen und nationalen Expertinnen für die jeweiligen Programmlinien, sodass langfristig 50 % Frauenbeteiligung bei Jurysitzungen möglich wird.

Im Bereich der Ebene der **nationalen Expertinnen** ist das Ziel Vernetzungsmöglichkeit von Fachexpertinnen zu fördern, Leistungen von Frauen sichtbar zu machen z.B. durch die Einladung zu öffentliche Auftritten, sowie die Möglichkeit Expertinnen bei Ausschreibung einzelner Programmlinien explizit anzuschreiben und zu motivieren sich an der Ausschreibung zu beteiligen. Weiters kann die Bildung von Konsortien unterstützt werden.

Frauen die eine höhere Ausbildung (Universität, Fachhochschule) im technischen Bereich abgeschlossen haben, sollen als sogenannte „**Jungexpertinnen**“ erhoben werden. Die Datenbank soll die Basis bilden, Jungexpertinnen bei ihrer Karriere z.B. durch Coaching, oder Netzwerktreffen, wie es in der Programmlinie „FEMtech Karriere“ bzw. „FEMtech-Forschungsunternehmen“ vorgesehen ist, zu unterstützen. Ziel ist es Jungexpertinnen den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern und das Aus- bzw. Umsteigen nach abgeschlossener technischer Ausbildung in nicht-technische Bereiche zu vermeiden. Durch Vernetzungsaktivitäten soll langfristig die Position von Frauen in technischen Bereichen gestärkt werden.

Abstimmung mit bereits existierenden Expertinnendatenbanken

Um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden, muss der Aufbau der Expertinnendatenbank in Anlehnung bzw. Abstimmung an schon existierende Datenbanken erfolgen. Im Anhang 1 wurde eine Auswahl von bereits bestehender Expertinnendatenbanken dokumentiert.

Aktives Management zur Nutzung der Daten

Die Verwendung der Daten der Datenbank muss aktiv betrieben werden. Den Programmmanagern sollen weibliche Jurymitglieder vorgeschlagen werden. Es sollen Daten für Aussendung für die Programmlinien „FEMtech Karriere“ und „FEMtech Forschungsunternehmen“ zusammengestellt werden, bzw. Referentinnen für Fachtagungen vorgeschlagen werden.

7.3.2. Frauenpreis zur Sichtbarmachung von Leistungen von Frauen

Eines der zentralen Probleme in Hinblick auf Frauen in Wissenschaft und Forschung ist nach wie vor die geringe öffentliche Bekanntheit der Leistungen, die von Frauen in diesem Bereich erbracht werden. Ein Preis kann als öffentlichkeitswirksames Instrument, die Sichtbarmachung von Leistungen, die Frauen im wissenschaftlichen Bereich erbringen, vorantreiben. Auszeichnungen haben eine gewisse Vorbildwirkung und Vorzeigefunktion die langfristig ein gesellschaftliches Umdenken bewirken können und zum Abbau von Vorurteilen beitragen können. Mädchen können z.B. in der Wahl ihrer Ausbildung beeinflusst werden, wenn sichtbar wird, dass Frauen erfolgreich in diesem Bereich tätig sind. Auch könnten Jungexpertinnen durch die Vorbildwirkung angeregt werden, in die Fußstapfen der Älteren zu treten und sich dadurch z.B. die Rolle einer Projektleiterin zuzutrauen.

Ausgangslage

Der ÖGUT-Umweltpreis „Frauen in der Umwelttechnik“ wurde im Jahr 2001 das erste Mal vergeben. Der Preis der auf einen kontinuierlichen Anstieg von Einreichungen verweisen kann, hat jedes Jahr eine beachtliche Resonanz in den Medien. Es liegen zwar keine Medienanalysen vor jedoch zeigt das positive Feedback, dass die ÖGUT im Hinblick auf diesen Preis bekommt, wie sehr mit dieser einfachen Methode die Sichtbarmachung von Frauenleistungen vorangetrieben werden kann.

Grundsätzliche Möglichkeiten zur Schaffung eines eigenen FEMtech-Frauenpreises

Optimal und wünschenswert wäre es einen Preis, der mit großer Öffentlichkeitswirksamkeit verbunden ist, einmal jährlich vergeben zu können. Die Regelmäßigkeit ist für die Wirksamkeit eines Preises von zentraler Bedeutung. Weiters soll zwecks der Wiedererkennbarkeit eine eigene Trophäe („Femtech-Oskar“) geschaffen werden. Die Regelmäßigkeit (einmal jährlich zu ungefähr gleichen Zeit) und Wiedererkennbarkeit (eigene Statue oder ähnliches) würde die Schaffung eines breiten öffentlichen Interesses positiv beeinflussen.

Ziele eines eigenen bmvit Frauenpreises FEMtech

- Größere Anzahl an Frauen in Forschungs- und Entwicklung in leitender Position
- Sichtbarmachung von Unternehmen, die umfangreiche und wesentliche strukturelle Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit umsetzen.
- Sichtbarmachung von „Karrierefrauen“.

Mögliche Zielgruppen eines FEMtech Preises:

- Unternehmen im Bereich F&T bzw. Forschungseinrichtungen, die innovative Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit umsetzen.
- Frauen (Projektleiterinnen), die in der angewandten industriellen Forschung mit einem innovativem bmvit-Projekt erfolgreich tätig sind. (Wobei die Festlegung der Kriterien durch die extrem unterschiedlichen inhaltlichen Ausrichtungen der Projekte in den unterschiedlichen Programmen schwierig erscheint.)
- Auszeichnung aufgrund einer nach bestimmten Kriterien erfolgten Reihung und nicht aufgrund von Einreichungen. Es könnten sowohl Organisationen (Forschungseinrichtungen oder Unternehmen) als auch einzelne Frauen ausgezeichnet werden. Letzteres wäre allerdings, wie oben erwähnt, schwieriger objektiv zu gestalten. Optimal wäre eine Verbindung zwischen auszeichnungswürdigen, strukturellen Maßnahmen im Sinne von Gender Mainstreaming, gekoppelt mit sichtbaren Frauenkarrieren innerhalb des Unternehmens.

Kriterien/ Anforderungen

Die Qualität und damit die Anerkennung des Preises als Auszeichnung für herausragende Leistungen in der Scientific Community ist wesentlich von den Kriterien, die zur Reihung herangezogen werden, abhängig. Den Kriterienentwurf wird daher zentrales Augenmerk zu schenken sein.

Da es auch überlegenswert wäre, mit dem Preis sichtbare Veränderung im Sinne von FEMtech in Unternehmen und Forschungseinrichtungen zu bewerten, ist die Erstellung von Vorher – Nachher Kriterien ein Ansatzpunkt.

Anzahl der Auszeichnungen/ Preise

Die Möglichkeiten reichen von nur einem Hauptpreis bis hin zu mehreren Auszeichnungen unterschiedlicher Unternehmen bzw. einzelner Frauen. Optimal erscheint die Vergabe von rund 3 Preisen (1 Hauptpreis, 2 Förderpreise,.....). Die Verleihung wird dadurch spannender und eindrucksvoller. Es kann eine höhere Anzahl von auszeichnungswürdigen Leistungen der Öffentlichkeit präsentiert werden.

7.3.3. Plattformtreffen

Plattformtreffen Frauen in bmvit-Programmen (Frauenclub)

Zur Stärkung des Selbstbewusstseins von einzelnen Frauen, zum gegenseitigen Lernen und zum Erfahrungsaustausch wird die Etablierung einer Plattform für Frauen in den bmvit-Programmen vorgeschlagen. Diese Plattform sollte in Absprache bzw. Kooperation mit schon bestehenden Initiativen erfolgen, da es keinen Sinn macht parallele Plattformen zu etablieren.

Die Plattform wäre als Maßnahme zur Netzwerkbildung unter den Akteurinnen, welche als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Projektleiterinnen oder auch im Managementbereich aktiv sind, geplant. Ziel der Maßnahme ist es, ein Forum zu schaffen, das einerseits durch die gemeinsame Diskussion hilft, Probleme zu lösen und andererseits eine Basis für spätere Kooperationen legt. Die Teilnehmerinnen der Plattform sollen durch den regelmäßigen Erfahrungsaustausch inhaltlich und strategisch gestärkt werden. Der Zugang zu Führungspositionen soll dadurch erleichtert werden.

Die Teilnehmerinnen der Plattform sollten bei regelmäßigen (vierteljährlichen) Treffen (z.B. Frühstück oder Stammtisch) die Möglichkeit nutzen können, Erfahrungen auszutauschen und so von der Gruppe profitieren.

Der Vorbereitung der Treffen kommt hierbei eine zentrale Rolle zu. Da hierdurch der Nutzen für die Frauen zu den Treffen zu kommen, festgelegt wird. Für jedes Treffen sollte eine Agenda ausgearbeitet werden. Es könnten z.B. auch Schulungen aus diesen Plattformtreffen resultieren. Wie die Interviews in dem vorliegenden Projekt ergaben, halten sich viele Frauen eher im Hintergrund und treten z.B. bei Veranstaltungen nicht auf. Die Rolle Ergebnisse zu präsentieren wird allzu leichtfertig an Männer weitergegeben, obwohl diese oft eine weniger zentrale Rolle im Projekt gespielt haben als die nicht-präsentierende Frau.

Erfahrungsaustausch bzw. Schulungen könnten mithilfe diese Barriere zu überwinden. Das Thema „Wer präsentiert Projektergebnisse“ könnte beispielsweise in einem Plattformtreffen thematisiert werden.

FEMtech-Netzwerk (Frauen und Männer)

Durch die Etablierung eines breiten Netzwerkes soll das Ziel, Frauen in Forschung und Technologie gezielt zu unterstützen, erreicht werden. Der Aufbau des FEMtech-Netzwerkes wird von der Koordinierungsstelle FEMtech vorangetrieben und ist eine wesentliche Maßnahme zum Gender Mainstreaming. Hierbei ist die Gründung einer aktiven Gruppe an unterstützenden Personen, die die FEMtech Idee nach außen kommunizieren und Vorbildfunktion für adressierte Frauen in Forschung und Technologie besitzen, für das FEMtech Netzwerk zentral. Angesprochen sind daher MultiplikatorInnen, erfolgreiche Forscherinnen und Managerinnen, Unternehmen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Fachhochschulen, Fonds und Programm-ManagerInnen mit für FEMtech relevanten Programmen oder Förderungen sowie MitarbeiterInnen von Medien

Im Gegensatz zum vorgeschlagenen Plattformtreffen (Frauenclub) sollen im FEMtech-Netzwerk sowohl Frauen als auch Männer aktiv involviert werden.

7.3.4. Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit als Maßnahme wird hier im speziellen Bereich der Publikationsförderung und der Verbreitung von Informationen zur Frauenförderung betrachtet. Darüber hinaus ist Öffentlichkeitsarbeit natürlich ein zentrales Instrument für die Sichtbarmachung von Frauenleistungen und bietet diverse weitere Optionen wie Website, Folder Plakate, Presseaussendungen, auf die in diesem Vorschlag nicht Bezug genommen wird.

Verbreitung von Informationen zur Frauenförderung

Es herrscht ein Informationsdefizit bei Firmen und Unternehmen über Möglichkeiten der Frauenförderung. Die ProgrammmanagerInnen haben durch die laufende Betreuung der Projekte einer Programmlinie direkten Kontakt zu Unternehmen und Institutionen. Gezielte Informationen zur Frauenförderung an Unternehmen im Rahmen von Veranstaltung und Aussendungen könnten daher von ProgrammmanagerInnen effizient durchgeführt werden.

Die FEMtech Koordinierungsstelle wird unterschiedliche Aussendungen im Hinblick auf Förderungs- und Unterstützungsmöglichkeiten von Frauen in Forschung und Technologie vorbereiten. Programmverantwortliche und ProgrammmanagerInnen können daher als Unterstützung sogenannte „Infopakete“ der FEMtech Koordinierungsstelle zum Weiterleiten erhalten.

Gezielte Publikationsförderung

Forschungsergebnisse der Projekte, die durch das bmvit gefördert werden, werden durch unterschiedliche Schienen bekannt gemacht. Beispielsweise werden Ergebnisse des Programms „Nachhaltig Wirtschaften“ in sogenannten Forschungsforen - einer eigenen bmvit Publikation – bekannt gegeben und in der Schriftenreihe „nachhaltig wirtschaften“ veröffentlicht.

Im Sinne der Frauenförderung sollen Frauen in Publikationen gezielt sichtbar gemacht werden. So soll sichergestellt werden, dass Frauen, die maßgeblich in den Projekten mitgearbeitet haben auch genannt bzw. hervorgehoben werden. Die geschlechtsneutrale Schreibweise sollte Beachtung finden.

Als regelmäßige Rubrik „Frauen in Forschung und Technologie“ in den Forschungsforen oder anderer Publikationen könnten thematisch passende Darstellungen erfolgreicher von Frauen geführter Projekte bzw. von Aktivitäten/Daten zum Gender Mainstreaming erfolgen. Beispielsweise könnte in einem Folder, der Forschung im Bereich Solarthermie publiziert, in der Rubrik „Frauen in Forschung und Technologie“ eine erfolgreiche Frau in diesem Bereich vorgestellt werden. Bei einem Thema, bei dem keine Frauen bislang in bmvit Projekten tätig waren, könnte in der Rubrik „Frauen in Forschung und Technologie“ statistische Daten zu Absolventenzahlen bzw. Vergleiche mit anderen Ländern oder Aktivitäten des bmvit in diesem Bereich Erwähnung finden.

Ziel der Aktivitäten ist eine kontinuierliche Thematisierung der Problematik, die zur Bewusstmachung bzw. langfristig betrachtet zu einem gesellschaftlichen Umdenken führen soll.

7.4. Ebene der Richtlinien und Vorgaben

7.4.1. *Antragsformulare*

Änderung der Ausschreibungsunterlagen hinsichtlich geschlechtsgerechter Formulierungen

Die sprachliche Gleichbehandlung stellt eine wichtige Grundlage für das Gender Mainstreaming dar. Bei der Erstellung der Ausschreibungsunterlagen wie Leitfäden und Antragsformulare gibt es derzeit in den Programmlinien Unsicherheiten im Hinblick auf das geschlechtergerechte Formulieren. Den ProgrammmanagerInnen soll daher ein Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren zur Verfügung gestellt werden. Der Leitfaden soll die wichtigsten Grundprinzipien sprachlicher Gleichbehandlung und die gängigsten Strategien geschlechtergerechten Formulierens beinhalten. Die Ausschreibungsunterlagen sollten vor Veröffentlichung von Personen mit Gender Expertise hinsichtlich sprachlicher Gleichbehandlung geprüft werden.

Erhebung von gendersensiblen Daten aus den Anträgen

Bei der Datenerhebung der Projekte aus den Anträgen wurde klar, dass in den Antragsformularen, die für die unterschiedlichen Programme des bmvi verwendet wurden, keinerlei Genderdaten erhoben wurden. Die Daten für das vorliegende Projekt mussten deshalb nach genauem Studium der Anträge, aus den Angaben zu den MitarbeiterInnen gewonnen werden. In einem Programm des bmvi wurden inzwischen geschlechtssensible Daten erhoben allerdings in einer sehr reduzierten Form und nicht verbunden mit den sonstigen Angaben zum Personal. Letzteres führte dazu, dass diese Tabelle entweder nicht oder falsch ausgefüllt wurde und für eine Erhebung von gendersensiblen Daten nicht verwendet werden konnte.

Der Vorschlag zur Lösung dieses Problems kann wie folgt beschrieben werden. Da jeder Antrag eine Tabelle zu den Personalkosten enthält, müsste eine Spalte in der das Geschlecht eingetragen werden muss, und eine weiteren in der die Funktion (ProjektleiterIn, wissenschaftliche MitarbeiterIn oder Support) eingetragen werden muss, in die Tabelle hinzugefügt werden (Siehe Erhebungsblatt in **Anhang 7**). Bei einer elektronischen Einreichung, wie sie beispielsweise im Programm „Nachhaltig Wirtschaften“ verwendet wird, würden diese Daten, wenn das Formular dahingehend programmiert werden würde,

automatisch zu Summen und Zusammenstellungen über die beteiligten Frauen und Männer und ihrer Position verwendet werden können.

Folgende Auswertungen müssten für jede Programmlinie und Ausschreibung sowohl auf der Ebene der eingereichten Projekte als auch auf der Ebene der beauftragten Projekte möglich sein:

Verteilung der Frauen und Männer in den Forschungsprojekten

- Personen im Projekt
- Personenstunden im Projekt
 - o im Bezug auf die Position (Projektleitung, wissenschaftliche Mitarbeit, Support)
 - o im Bezug zur eingereichten Projektkategorie
 - o im Bezug auf die einreichende Institution

Da sich in den Vertragsverhandlungen in einigen Projekten die Zusammenstellung des Projektteams ändern kann, könnten die Formulare weiteres für die upgedatete Darstellung des Konsortiums verwendet werden bzw. auch für die Berichtslegungen. Dadurch wäre eine kontinuierliche Erhebung von geschlechtssensibler Daten zur anschließenden Auswertung sichergestellt.

Durch die vorgeschlagene Erhebung der Daten wäre ein Monitoring der Frauenbeteiligung in den vom bmvit ausgeschriebenen Programmlinien und eine Evaluierung des Erfolgs gesetzter Maßnahmen möglich.

7.4.2. Projektbeurteilung - Miteinbeziehung von Genderaspekten

Das Weißbuch zur Förderung der Frauen in der Wissenschaft sieht als Maßnahme vor, dass bei Ausschreibungen im Rahmen von Forschungsprogrammen einerseits Frauen verstärkt zur Einreichung ermuntert werden sollen und andererseits die Gender-Perspektive des Projektes ein Bewertungskriterium sein soll. Dazu heißt es, dass *„bei gleicher Qualität des Antrages Projekte, die von Frauen geleitet werden, Projektteams mit einer hohen Frauenquote, einreichende Institute mit Frauenförderungsplan, hohem Frauenanteil, nachweislicher Frauenförderung, etc. bei der Auftragsvergabe prioritär berücksichtigt werden sollen“*.²⁸

²⁸ Weißbuch Seite 49 ff

Ausgangslage

Es gibt bereits Erfahrung mit der Einbeziehung von Genderaspekten in die Projektbeurteilung. So wurde beispielsweise für Projektanträge für KLF2 (Kulturlandschaftsforschung) Minimalquoten und Zielquoten zur Beteiligung von Frauen in den Projekten definiert, wobei bei Erreichung der Zielquote die Möglichkeit bestand einen Zusatzantrag *„für einen modulbezogenen Grundlagenforschungsteil zu definieren, der von einer Forscherin bearbeitet wird“* zu stellen.

Weitere Erfahrungen sind in der nachstehenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 28: Maßnahmen und Erfahrungen hinsichtlich der Einbeziehung von Genderaspekten bei der Projektbeurteilung

Programme	Frauenspezifische Maßnahmen bei bisherigen Ausschreibungen	Bewertungskriterium	Erfahrungen
REGplus	in den sogenannten „Qualitativwertende Kriterien“ unter Punkt „Bewertung der vorgeschlagenen Maßnahmen und Instrumente“ In den Richtlinien für die 2. Ausschreibung unter dem Kriteriensatz „Humanressourcen“	„Beitrag zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zum Arbeitsmarkt und ihres Zugangs zum Unternehmertum“ „Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit“	Erfüllung dieses Kriteriums war nicht verpflichtend. Bei der Bewertung durch die Juroren sollten „Pluspunkte“ vergeben werden
FH plus:	Formulierung in den Richtlinien unter „Qualitative Kriterien“ in dem Kriteriensatz Humanressourcen	„Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit“ als qualitatives Kriterium.	Geringe Berücksichtigung bei der Bewertung
In den allgemeinen Vertragsbedingungen des bmvt	Hinweis in den allgemeinen Vertragsbedingungen auf das Bundesgleichbehandlungsgesetz, in Verbindung mit dem Frauenförderungsplan im Wirkungsbereich des bmvt	Das GBG beinhaltet auch die Auflage, dass Förderungen des Bundes für Unternehmen nur für solche Unternehmen vorzusehen sind, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten.	Derzeit nicht evaluiert

Möglichkeiten zur Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Projektbeurteilung

- Zielquoten

Die Möglichkeit Zielquoten zur Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Projektbeurteilung heranzuziehen, beinhaltet die Festsetzung solcher Quoten (Z.B. Frauenanteil im Projektteam 50% oder Projekt muss von Frau geleitet werden), die kontroversiell diskutiert werden. Die Befürchtung bei dieser Methode eine „alibihafte“ Einbindung von Frauen als „Quotenfrauen“ zu erzielen ist stark verbreitet.

- **Zusatzpunkte**

Bei der Methode der Zusatzpunkte ist daran gedacht, dass die Jury bei der Projektbeurteilung für die Einbindung von hochqualifizierten Frauen in das Projektteam oder für die Berücksichtigung geschlechtssensibler Themen in den Projektanträgen Zusatzpunkte vergeben kann. Hierbei muss definiert werden, für welche Aspekte wie viele Zusatzpunkte vergeben werden. Beispielsweise könnten, wenn ein Mann als Projektleiter auftritt, 0 Zusatzpunkte, wenn es eine Projektleiterin ist, 5 Zusatzpunkte vergeben werden.

- **Beschreibende Form**

Eine andere Möglichkeit wäre die beschreibende Form. So wie im Antrag z.B. die Einpassung in die vorliegende Ausschreibung beschrieben werden muss, müsste die antragstellende Organisation bei dieser Version in ihren Projektantrag erläutern, inwiefern sie qualifizierte Frauen in ihren Antrag eingebunden hat bzw. wie die Entwicklung hin zu einer verbesserten Wahrnehmung von Leistungen von Frauen in Wissenschaft und Forschung oder zur Überwindung geschlechtssensibler Barrieren durch das zu beurteilenden Projekt beigetragen werden kann.

Die beschreibende Form hätte, wenn sie nicht in Verbindung mit Zusatzpunkten stünde, einen Effekt hinsichtlich der Thematisierung der Problematik. Diese Form hätte aber keinen direkten Einfluss auf die Beurteilung der Anträge.

Umsetzung

Die Zielsetzungen zur Frauenförderung müssen gegenüber den EinreicherInnen klar kommuniziert werden. Zielquoten und die Abwicklung zur Vergabe von Zusatzpunkten müssen bekannt gemacht werden. Die Vorgehensweise müsste auf Inhalte/ Zielsetzung/ Struktur der Programmen abgestimmt werden und für jedes Programm einzeln ausgewertet werden.

7.4.3. *Verstärkte Berücksichtigung von Evaluatorinnen bei der Projektbeurteilung*

Eine wesentliche Maßnahme zur Frauenförderung ist die verstärkte Einbindung von weiblichen Jurymitgliedern in die Evaluierungspaneels. Diese Maßnahme würde einen

wichtigen Beitrag zur Anerkennung von Frauen als Expertinnen und dadurch für ihre Position in der österreichischen Forschungslandschaft leisten.

Es sollte als Ziel für Evaluierungspaneels für bmvit- Programme formuliert werden, dass eine ausgewogene Geschlechterverteilung erreicht werden soll. Die minimale Forderung wäre, dass in jedem Evaluierungspaneel Expertinnen vertreten sein müssen. Es müsste für jedes Programm, je nach wissenschaftlichen Inhalt und damit verbundenen Rahmenbedingungen, eine Zielquote für die Einbindung von Expertinnen hinsichtlich der Juryzusammensetzung definiert werden.

Die im Kapitel „Aufbau einer Unterstützungsinfrastruktur“ beschriebene Maßnahme zum Aufbau einer Expertinnendatenbank wird die Suche nach geeigneten Expertinnen für die Juryzusammensetzung erleichtern. Diese Unterstützung ist zentral, da einer der Hauptgründe des geringen Frauenanteils bei den EvaluatorInnen darin zu liegen scheint, dass den Programmverantwortlichen bzw. –managerInnen derzeit noch zu wenige Expertinnen bekannt sind, die sie als Evaluatorinnen bestellen könnten.

7.5. Ebene der täglichen Praxis der Programmabwicklung

7.5.1. *Berücksichtigung des Gender Aspektes bei Mitveranstaltungen, ExpertInnensendungen durch das bmvit*

Dieser Maßnahmenvorschlag richtet sich an die Vergabe von Mitteln des bmvit für Veranstaltungen und ExpertInnensendungen. Ziel dieses Vorschlages ist es, die vergebenen Mitteln im Sinne von Gender Mainstreaming an Bedingungen zu knüpfen wie z.B. ausgewogene Geschlechterverteilung unter den ReferentInnen, Quotierung bei ExpertInnensendungen oder Berücksichtigung der Gender-Perspektive in den Tagungsbänden.

Dieser Maßnahmenvorschlag entspricht auch den Ergebnissen aus den Interviews, wonach Frauen insbesondere bei Veranstaltungen wie Workshops, Präsentationen sehr wenig wahrgenommen werden.

Basis dieser Maßnahme sollte die Erstellung einer Checkliste zur Berücksichtigung von Genderaspekten bei Mitveranstaltungen sein. Die genannte Checkliste sollte, die zu berücksichtigenden Aspekte bei Mitveranstaltungen auflisten und allen Programmverantwortlichen bzw. –managerInnen zur Verfügung gestellt werden. Ziel ist es,

dass nur noch Veranstaltungen von Seiten des bmvit mitfinanziert werden, die den definierten Anforderungen gerecht werden.

7.5.2. *Coaching zur Motivation von Frauen sich an den Ausschreibungen des bmvit zu beteiligen*

Um die Frauenbeteiligung in den bmvit- Programmen zu erhöhen, wäre es denkbar bei neuen Ausschreibungen gezielt Frauen anzusprechen und über die Ausschreibungsmöglichkeiten zu informieren. Die Unterstützung und Motivation von Frauen könnte einerseits in Form von Coachings durch das Programmmanagement angeboten werden, und andererseits könnten programmbezogenen Workshops stattfinden, in denen gezielt jene Maßnahmen verbreitet werden, welche auf die spezifische Unterstützung von Frauen fokussiert sind.

Hierbei könnten einerseits schon erfolgreiche Frauen Erfahrungsberichte abgeben, andererseits könnte das bmvit seine Zielquoten oder Zusatzpunkte bei der Projektbeurteilung darstellen. Das Coachingangebot und die Workshops könnten dazu dienen, Frauen zu motivieren sich an den Ausschreibungen zu beteiligen.

Die Erfahrungen zeigen, dass Frauen oft Projektanträge ausarbeiten und das kostenlose Beratungsangebot nutzen, aber dann nicht als Projektleiterinnen auftreten. In Zuge der Coachings könnten Frauen gezielt ermuntert werden, als Projektleiterinnen zu fungieren.

7.5.3. *Spezifische frauenfördernde Maßnahmen in den einzelnen Programmen*

Da jedes der Programme des bmvit ein unterschiedliches Design bzw. unterschiedliche Inhalt aufweist, sind über die vorgeschlagenen Maßnahmen hinaus spezifische Maßnahmen auf Programmebene denkbar. Diese Maßnahmen könnten von den einzelnen Programmen unabhängig definiert werden und als eine Art Antrag um Sonderbudgetmittel bei der Linie FEMtech-Programme eingebracht werden.

Spezifische Maßnahmen könnten z.B. definierte Workshops zu denen internationale Expertinnen eingeladen werden oder die Teilnahme von österreichischen Projektleiterinnen an internationalen Tagungen sein.

7.6. Inhaltliche Ebene

7.6.1. *Programmplanung - Spezifische Calls innerhalb der einzelnen Programmlinien mit genderrelevanten Themen*

Die inhaltliche Verankerung von Gender Mainstreaming in der Programmplanung ist Inhalt dieses Vorschlages. Hierbei soll beim Design eines Programms auf Genderaspekte Rücksicht genommen werden.

Dies ist in folgenden schon oben angeführten Bereichen zentral:

- Sprachliche Gleichstellung der Geschlechter in den Ausschreibungsunterlagen
- Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Projektbeurteilung und Verbreitung dieser Festsetzungen (Zielquoten, Zusatzpunkteregelung)
- Ermöglichung der Erhebung geschlechtssensibler Daten aus den Anträgen
- Einbeziehung von geschlechtssensiblen Themen in das inhaltliche Konzept des Programms

Spezifische Calls zu genderrelevanten Themen

Auch bei laufenden Programmen können auf der inhaltlichen Ebene genderrelevante Themen berücksichtigt werden. Diese Maßnahme zielt darauf ab, einerseits Gender Aspekte auf der inhaltlich–thematischen Ebene zu benennen, geschlechtssensible Fragestellung zu formulieren aber auch frauenspezifische Fragestellungen in Ausschreibungen zu integrieren. Je nach Programm sollten diesbezügliche Fragestellungen definiert werden. Für das Programm „Haus der Zukunft“ wäre z.B. die Erarbeitung von Problemstellungen zum Thema „Spezifische Anforderungen von Frauen und Männern an das Wohnumfeld“ denkbar. Im Themengebiet Informationstechnologie wäre es z.B. interessant auszuschreiben, ob und wie Teleworking den Wiedereinstieg von Frauen nach der Geburt eines Kindes fördern könnte.

7.7. Empfehlungen zur weiteren Vorgehensweise

7.7.1. *Auswahl von Programmen als Pilotprogramme*

Die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen soll in Form einer Pilotphase erfolgen. Es sollte eine definierte Anzahl von Programmen als Pilotprogramme zur Umsetzung der einzelnen Maßnahmen gewählt werden. Dabei sollte es sich möglichst um Programme handeln, bei dem genderrelevante Ziele und Prozesse vergleichsweise einfach zu integrieren sind und bei denen eine gewisse mittelfristige Planungssicherheit gegeben ist.

Die Erfahrungen mit den Pilotaktionen sollen die Basis für eine schrittweise Umsetzung und Implementierung von Gender Mainstreaming in allen Programmen des bmvit bilden.

Für eine breite Umsetzung bedarf es mittelfristig einer intensiven Kommunikation mit Personen der höheren Führungsebene in den für Forschung und Technologie zuständigen Ministerien sowie mit Personen des Rates für Forschung und Technologieentwicklung.

8. AUSBLICK

Die vorliegende Studie bildet die Grundlage für die im Jahr 2004 geplante schrittweise Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen. Es ist geplant in einem Folgeprojekt an den Ergebnissen des Projekts „Steigerung des Frauenanteils in den bmvit- Programmen durch Öffentlichkeitsarbeit und Erarbeitung eines konkreten Maßnahmenkatalogs für künftige Ausschreibungen“ anzuknüpfen und Zug um Zug die Implementierung der vorgeschlagenen Maßnahmen zu begleiten. Tabelle 29 gibt einen Überblick.

Tabelle 29: Übersicht potentielle Pilotprogramme

Potentielle Pilotprogramme

Intelligente Infrastruktur (I2)

FIT IT

AplusB

Impulsprogramm Nachhaltig Wirtschaften

Innerhalb von Ausschreibungen der Pilotprogramme ist geplant, die in Kapitel 7 vorgeschlagenen Maßnahmen sukzessive umzusetzen.

Dabei sollen folgende Ideen aufgegriffen werden:

- Inhaltliche Schwerpunktsetzung – in Ausschreibungsinhalte sowohl Genderspezifische Themen als auch Inhalte die als besonders relevant für Frauen angesehen werden implementieren.
- Leitfäden zur Ausschreibung - geschlechtsneutrale Sprache; Frauen sollen sich von der Ausschreibung angesprochen fühlen.
- Evaluierungsvorgaben - z.B. Zusatzpunkte für die Einbindung von Frauen in Projekte
- Antragsformulare - Angabe von Genderaspekten in den Formularen
- Coaching bei programmbezogenen Veranstaltungen – Aktives Motivieren von Frauen für eine Einreichung in den jeweiligen Programm
- Jurysitzung – Verstärkte Einbindung von Expertinnen bei den Jurysitzungen

- Monitoring - Mittels Befragung soll gegen Ende der Pilotphase evaluiert werden, ob die gesetzten Maßnahmen das gewünschte Ziel erreichen helfen, bzw. wie diese von potentiellen EinreicherInnen aufgenommen wurden.

Beratung für Programmverantwortliche und ProgrammmanagerInnen

Um auch außerhalb der erwähnten Pilotprogramme Maßnahmen zu setzen, ist geplant auch jenen ProgrammrepräsentantInnen begleitend zur Seite zu stehen, die nicht als Pilotprogramm ausgewählt wurden.

Folgende Aktivitäten sind vorgesehen:

- Checkliste Frauenförderung – Erarbeitung einer kurz und prägnanten Zusammenfassung der Möglichkeiten zur Frauenförderung für F&T-Programmen
- Beratung zur Frauenförderung bei der Programmabwicklung - Programmabwicklern wird die Möglichkeit zur Beratung gegeben. Die Beratungsleistung soll über das Netzwerk der Koordinierungsstelle FEMTECH bekannt gemacht werden.
- Beratung bei Mitveranstaltungen und Expertensendungen - Mitteln sollen im Sinne von Gender Mainstreaming an Bedingungen geknüpft werden wie z.B. ausgewogene Geschlechterverteilung unter den ReferentInnen

Entwicklung und Erstellung einer Expertinnendatenbank

Für die Expertinnendatenbank sollen Wissenschaftlerinnen aus den verschiedensten Fachgebieten erhoben werden. Es wird sowohl internationale Expertinnen (Jurymitglieder), nationale Fachexpertinnen und Jungexpertinnen in der Datenbank geben. Der Schwerpunkt der Datenbank wird vorerst in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik liegen. Die Datenbank soll grundsätzlich eine Dienstleistung für alle sein, die Wissenschaftlerinnen und Expertinnen suchen. Ein wesentliche Ziele der Expertinnendatenbank ist es, das Potential an qualifizierten Wissenschaftlerinnen sichtbar zu machen und Programmverantwortliche Personen bei Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Expertinnen für die Evaluierung forschungs- und technologiepolitischer Programme zu unterstützen. Die Datenbank wird über die Femtech-Homepage zur Verfügung gestellt werden. Frauen werden aktiv motiviert werden, sich in die Datenbank einzutragen. Für die Online-Datenbank ist in einem ersten Schritt der Online-Eintrag geplant, wobei die Suche nach Expertinnen über die betreuende Stelle die ÖGUT erfolgen wird. In einer Ausbauvariante wird auch eine Online-Suche möglich sein.

Workshop „Erfahrungspräsentation“

Es ist geplant gegen Ende 2004 einen Workshop mit dem Ziel, Erfahrungen aus der Implementierungsphase weiterzugeben und diese Erkenntnis im Fachkreis zu diskutieren, zu organisieren. Dieser Workshop ist als eine halbtägige Veranstaltung geplant, die insbesondere Persönlichkeiten, die in Forschungs- und Technologieprogramme involviert sind, ansprechen soll. Schwerpunkt wird auf den Erfahrungsaustausch im Sinne eines „Von einander Lernens“ gelegt werden. Hierbei sollen auch Ergebnisse des Monitorings (siehe oben) eingebracht werden.

Die Ergebnisse des Workshops sollen dokumentiert und verbreitet werden.

Erstellung von Guidelines zum Gender Mainstreaming in F&T-Programmen

Die Erkenntnisse der Pilotphase sollen an deren Ende in übersichtlicher und leicht verständlicher Form in Form von Guidelines zum Gender Mainstreaming in F&T-Programmen zusammengefaßt werden. Diese Guidelines werden einerseits Maßnahmen und andererseits Erfahrungen darstellen und sollen so ausgerichtet sein, dass Programmverantwortliche und ProgrammmanagerInnen direkte Umsetzungsmöglichkeiten für ihre Programme ableiten können.

In die Guidelines sollen auch Erkenntnisse aus dem oben erwähnten Workshop sowie Erfahrungen und Ergebnisse aus vergleichbaren Arbeiten einfließen.

Mit der Entwicklung der Guidelines ist nicht gedacht einen Schusspunkt in Sachen Gender Mainstreaming in F&T-Programmen zu setzen, die gemachten Erfahrungen der Pilotphase werden natürlich erst ein erster Schritt sein und es wird der weiteren Bearbeitung des Themas und dem weiteren Austausch von Erkenntnissen und Erfahrungen bedürfen, um langfristige die gesetzten Ziele zu erreichen.

9. LITERATURVERZEICHNIS

Bergmann, N. / Gutknecht-Gmeiner, M. / Wieser, R. / Willsberger B.: Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt

Birbaumer, A. / Wagner, I.: Erhöhung der Präsenz von Wissenschaftlerinnen in technischen Entwicklungsprojekten und Programmen

BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Hochschulbericht 2002. Wien 2002

BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Bericht des Fachhochschulrates 2000. Wien 2000

BM für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung. Einführung in die Programmplanung. Wien. 2001

BM für Wissenschaft und Verkehr (Hg.): Weißbuch zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Wien. 1999

BM für Wissenschaft und Verkehr (Hg.): Grünbuch zur Österreichischen Forschungspolitik. Wien. 1999

Buchinger, B. et al., Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 14, im Auftrag vom bm:bwk, Wien, 2002

BM für soziale Sicherheit und Generationen (Hg.): Geschlechtsspezifische Disparitäten. Bundesanstalt Statistik Austria. Wien. 2002

Cornelissen, I. et al: Abschlussbericht zum AGIP-Projekt zur Erforschung der Bedingungen erfolgreicher Existenzgründungen von Frauen, Hannover, 2002

Europäische Kommission (Hg.): She Figures 2003. Women and Science. Statistics and Indicators

Europäische Kommission (Hg): Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in die Strukturfondsmaßnahmen. Technisches Papier 3 zum neuen Programmplanungszeitraum 200-2006. 2000

Europäische Kommission (Hg): Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Bericht der ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe „Frauen und Wissenschaft“. 2001

Europäische Kommission (Hg): Frauen in der industriellen Forschung. Ein Alarmsignal für Europas Unternehmen. 2003

Frauenbüro der Stadt Wien (Hg): 7 Schritte zur Gleichstellung. Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben. MA 57. Wien 2001

GeM-Koordinierungsstelle: GeM-ToolBox: Leitfaden zur Entwicklung von Projekten – Geschlechtssensible Gestaltung. Internetdokument (www.ge.or.at) Wien 2001

Hochschulbericht 2002, Band 2: Hrsg. Vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Wien, 2002

Industriellenvereinigung (Hg): Informationen zum Projekt "Frauen in die Technik". Daten und Fakten. Internetdokument (http://www.iv-net.at/index_deutsch.htm). 2001

Papouschek, U., Pastner, U.: Wissenschaftlerinnen in der außeruniversitären Forschung, FORBA, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 13, im Auftrag vom Bm:bwk, Wien, Juli 2002

Pimminger, I., Reiter, W., Sorger, C.: Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich. Befunde und Empfehlungen. Endbericht an das AMS Oberösterreich. Wien. 2002

Rat für Forschung und Technologieentwicklung: Nationaler Forschungs- und Innovationsplan. Wien. 2002

Rat für Forschung und Technologieentwicklung: Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht. Wien. 2003

Schweizer Nationalfonds (Hg.): Schlussbericht von GRIPS GENDER. Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und zur Förderung von Gender Studies. Bern. 2001

"Women and Science" – Mobilising women to enrich European research
Communication of the Commission adopted on 17 February 1999 (COM(1999)76 final)

10. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Verteilung der erhobenen Projekte nach Themenbereiche	34
Abbildung 2: Verteilung der erhobenen Forschungsprojekte nach Projektkategorien	36
Abbildung 3: Verteilung der Projekte nach den einreichenden Institutionen	38
Abbildung 4: Anteil der Frauen und Männer nach ihrer Position in den erhobenen Projekten	40
Abbildung 5: Verteilung der Frauen und Männer in den Programmlinien (absolut)	42
Abbildung 6: Gegenüberstellung der Verteilung der Frauen im Vergleich mit der Verteilung Männer in den Programmlinien (Frauenindex)	43
Abbildung 7: Verteilung der Frauen und Männer nach Projektkategorie (absolut).....	44
Abbildung 8: Verteilung der Frauen und Männer nach einreichenden Institutionen (absolut).....	46
Abbildung 9: Geschlechtsspezifische Verteilung der Personen nach dem Alter (n=550)	48
Abbildung 10: Geschlechtsspezifische Verteilung der Personen nach der Ausbildung	49
Abbildung 11: Geschlechtsspezifische Verteilung nach dem Einkommen.....	50

11. TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Anteil der Frauen am gesamten Forschungspersonal (in %) in ausgewählten Ländern*	18
Tabelle 2: Anzahl und Anteil der Frauen in der industriellen Forschung	19
Tabelle 3: Studienabschlüsse von In- und Ausländerinnen an Universitäten nach Geschlecht, Entwicklung zwischen 1990 - 2001	19
Tabelle 4: Erst- und Zweitabschlüsse von In- und Ausländerinnen nach Universitäten und Geschlecht, Studienjahr 2000/ 2001	20
Tabelle 5: Erst- und Zweitabschlüsse von In- und Ausländer/inne/n an Universitäten nach Gruppen von Studienrichtungen, Studienjahr 2000/2001	20
Tabelle 6: Studierende an Österreichischen Fachhochschulen, WS 2000/2001 bis WS 2002/2003, absolut und relativ.....	21
Tabelle 7: Studierende nach Detailsektoren; gesamt, männlich, weiblich; absolut und relativ; 2000/2001	21
Tabelle 8: Frauenanteile an Universitäten in %, Wintersemester 1990 bis Wintersemester 2002.....	22
Tabelle 9: Präsenz von Frauen an Universitäten in % nach Universitäten, Wintersemester 2001	23
Tabelle 10: Geschätzte jährliche Nachfrage an wissenschaftlichem F&E-Personal zur Erreichung des 2,5%-BIP-Ziels in 2005 auf Basis Vollzeitäquivalente	24
Tabelle 11: Überblick der Thematischen Programmlinien	26
Tabelle 12: Projektkategorien und Förderungssätze	28
Tabelle 13: Überblick der Strukturprogramme	30
Tabelle 14: Überblick der ausgewählten Programmlinien und Anzahl der erhobenen Projekte	31
Tabelle 15: Überblick der Datenerhebung aus den Anträgen	32
Tabelle 16: Verteilung der erhobenen Projekte nach Themenbereich und Programmlinien, absolut und in % (insgesamt 202 Projekte)	35
Tabelle 17: Verteilung der Projektkategorien in den Programmlinien, absolut und in %	37
Tabelle 18: Verteilung der Institutionen (Projekträger) nach den Programmlinien.....	39
Tabelle 19: Geschlechtsspezifische Verteilung der Projektpersonen in den erhobenen Programmlinien nach dem Status der Projektmitarbeit	41
Tabelle 20: Geschlechtsspezifische Verteilung der Personen nach den erhobenen Programmlinien	43
Tabelle 21: Verteilung der Frauen und Männer nach Projektkategorie	45

Tabelle 22: Anteil der Frauen in den unterschiedlichen Institutionen über alle Programmlinien	47
Tabelle 23: Geschlechtsspezifische Verteilung nach Stundensätzen (Euro/h)	50
Tabelle 24: Stand der Datenerhebung – Strukturprogramme.....	51
Tabelle 25: A plus B Zentren und GründerInnen.....	52
Tabelle 26: Auswahl der InterviewpartnerInnen	54
Tabelle 27: Überblick Maßnahmenvorschläge	65
Tabelle 28: Maßnahmen und Erfahrungen hinsichtlich der Einbeziehung von Genderspekten bei der Projektbeurteilung	75
Tabelle 29: Übersicht potentielle Pilotprogramme.....	81