

Forscherinnen-Förderung in Österreich: Durch Diversität Innovationskraft erhöhen



Den Gesamtnutzen der Frauenförderung sehen: die Expertenrunde zum Thema „Frauen-Forschung-Karrierewege“ im STANDARD Karrierenforum. Fotos: Christian Fischer

„Exzellenz: Keine Frage des Geschlechts“

Jeder zehnte österreichische Wissenschaftler ist eine Frau. Von rund 1600 Professuren an den Universitäten sind aber lediglich 128 weiblich besetzt. In den nächsten fünf Jahren aber werden 40 Prozent der Lehrstühle frei – eine Chance auch für Forscherinnen.

„Der Nutzen ist so klar“, sagt Gundi Wentner, geschäftsführende Gesellschafterin von Wentner-Havranek/Deloitte, in Sachen Exzellenz in der Forschung verstelle die Geschlechterfrage doch den Blick aufs Wesentliche. Frau sei eine Gruppe, auf die nicht verzichtet werden könne. Aus Sicht eines Unternehmens sei zudem die Frage zu stellen, schließt sich Monika Kircher-Kohl, Vorstandspräsidentin Infineon Technologies Austria an, ob man für die Erhöhung der F&E-Quote auf drei Prozent (bis 2010, Barcelona-Ziele) zukaufen oder die Ressourcen im Land – mit den Forscherinnen als wertvollen Teil – nutzen, durch Diversität die Innovationskraft erhöhen und sich für den Erhalt dieser auch gebührend einsetzen wolle.

Neben Wentner und Kircher-Kohl diskutierten Silvia Buchinger, Personalchefin HP Österreich, Gertraud Oberzaucher vom bmvit, Günther Bonn vom Rat für Forschung und Technologie, Gerti Kappel, Head of the Business Information Group der TU Wien, Margit Sára, Leiterin des ESG-Institutes für Molekulare Na-

nobiotechnology, Boku, und Elisabeth Waigmann, Vienna Biocenter Institute of Medical Biochemistry, zum Thema „Frauen, Forschung, Karrierewege“. Moderiert wurde das STANDARD-Karrierenforum von

„**Wir sind auf dem richtigen Weg: Die Rahmenbedingungen müssen passen, aber die Programme müssen durchgehender gestaltet und vor allem gelebt werden.**“

Heidi Aichinger.

Es herrsche Druck im System, so Günther Bonn. Die Zahlen seien nicht annehmbar, europaweit sei Österreich Schlusslicht bei den Professuren. Dennoch: Mit den Strategieprogrammen, die bereits über Empfehlungen des Rates für Forschung und Technologie implementiert worden sind, befinde man sich auf

dem richtigen Weg. Dabei gehe es um die Schaffung korrekter Rahmenbedingungen, nicht um Übervorteilung, so Bonn. Teilstücke in den Strukturen funktionieren gut, beim Blick aufs Ganze fehle es aber noch an Durchgängigkeit.

Angesprochen auf „Excellencia“ – Österreichische Universitäten erhalten für jede Professor, die weiblich besetzt wird, 33.880 Euro zur freien Verfügung (der KARRIERENSTANDARD berichtete) – sagt Elisabeth Waigmann: „Es muss attraktiv sein, Frauen anzustellen.“ Wenn dafür monetäre Anreize geboten werden, sei dies in Anbetracht der momentanen Situation ein zusätzlicher.

Frauenförderung, so HP-Personaldirektorin Silvia Buchinger, müsse doch mehr hinsichtlich des Gesamtnutzens gesehen werden. Davon können alle profitieren, nicht nur die Frauen, so Buchinger weiter. „Wir haben die falschen Bilder im Kopf“, schließt sich Gerti Kappel von der TU Wien an. „Frauen sind doch nicht förderungswürdig, sie sind förderungswürdig.“

Auch was die Vereinbarkeitsfrage von Beruf und Privat betreffe, sei das Bild, das Kinder als Frauenproblem darstelle, ein falsches. Die diesbezüglichen (Infra-)Strukturen wirken aber, so Waigmann, eher abschreckend. Sie selber sei während ihres Forschungsaufenthaltes in den Vereinigten Staaten Mutter ge-

worden, auch weil die dortigen Möglichkeiten bessere waren als in Österreich. Margit Sára, die eine Arbeitsgruppe mit rund 80-prozentigem Frauenanteil leitet, ist dort die einzige Mutter: „Die meisten haben zugunsten der Karriere auf Kinder verzichtet“, sagt sie.

„**Entwicklungsinhalte müssen klar dargestellt sein. Für Frauen ist es wichtig, genau dort Korridore zu suchen, um sich mit ihrer Forschung attraktiv zu positionieren.**“

„Erst wenn die erste Frau in den obersten Gremien der Universitäten sitzt, wird sich Veränderung einstellen“, ist Elisabeth Waigmann sicher. Bis dahin sei die gläserne Decke Thema – auch was die Bewertung, die wissenschaftliche Leistungsschau betreffe.

Gertraud Oberzaucher vom bmvit, die im Forum Alpbach eine Arbeitsgruppe „Exzellenz – eine Frage des Geschlechts“ leitete, schließt sich Waigmann an: „Geht es tatsächlich um die Anzahl der Publikationen oder vielmehr nicht darum, wie diese angenommen werden?“, fragt sie. Sichtbar-

keit sei wichtig, auch wer und wie bewerte, so Oberzaucher.

Frauen weisen in ihren Karrierewegen keine „männliche Stringenz“ auf, das heiße nicht, dass ihre Leistungen weniger wert seien. Monika Kircher-Kohl sieht die Herausforderung für Unternehmen, wie Forschungseinrichtungen darin, zum einen Rahmenbedingungen zu schaffen, die sowohl Potenzial als auch Know-how von Frauen im Unternehmen halten, zum anderen auch in einer klaren Darstellung jener Inhalte, die der Forschungsbereich brauche, auch um gangbare Karriereentscheidungen treffen zu können.

Es sei für Frauen wichtig, sich inhaltliche Korridore zu suchen, um sich entsprechend attraktiv zu positionieren. Das allerdings erfordere klare Personalentwicklung und seitens der Vergabestellen auch den Mut zu differenzieren. „Frauen“, schließt sich Silvia Buchinger an, „müssen zum Teil auch angefordert werden, sich zu bewerben.“ Angesichts der nun frei werdenden Stellen und der Spanne von nur fünf Jahren, in der dann Posten für geraume Zeiten vergeben werden, müsse das Bewusstsein der Forschenden dringend darauf gelenkt werden, schließt sich Gertraud Oberzaucher an.

Sofortige Maßnahmen angesichts der auf die Universitäten zukommenden Postenröden sehen die Führungskräfte aus Industrie und Wirt-

schaft. „Da brennt eigentlich schon der Hut“, so Kircher-Kohl. Günther Bonn: „Es sind etwa mit den Vorzieh-Professuren schon Maßnahmen ge-

„**Innovation wird durch Diversität erhöht. Da geht es nicht um Geschlechterkonkurrenz oder Übervorteilung – das verstellt nur den Blick auf die Dinge.**“

troffen worden, aber sicher noch nicht genug. Wir sind für Anregungen aus der Wirtschaft immer dankbar.“ (haa)

ERRATUM
Catro Management Services und die Meditorial & Meducation kooperieren bei der Ausbildung von Pharmareferenten. Wir haben in unserer Ausgabe vom 15./16. Oktober darüber berichtet. Leider ist uns bei den Webtipps ein Fehler unterlaufen. Die korrekten Webadressen zum Thema:
www.meducation.at
www.catro.com



Gertraud Oberzaucher, bmvit



Silvia Buchinger, Personaldirektorin IIP Österreich



Monika Kircher-Kohl, Vorstandspräsidentin Infineon Tech. Austria



Gundi Wentner, Wentner-Havranek/Deloitte



Gerti Kappel, Head of Business Informatics Group, TU Wien



Elisabeth Waigmann, Vienna Biocenter Institute



Günther Bonn, Rat für Forschung und Technologie



Margit Sára, Leiterin ESG-Institut, Boku Wien