

## PRESSEINFORMATION

**w-fORTE lud zu einem exklusiven Dialog**

**Managerinnen im Bereich Naturwissenschaften und Technik unterrepräsentiert**

**Personalisten/-innen machen Reality-Check über Karrierechancen für Expertinnen aus Naturwissenschaften und Technik**

(Wien, 14. Mai 2007) **Der Weg steht interessierten Frauen offen - oft ist er jedoch mit Stolpersteinen verbunden. Deswegen wählen leider immer noch viel zu wenige Frauen eine Ausbildung oder eine Karriere im Bereich Naturwissenschaften und Technik. – Das war das Ergebnis einer hochkarätigen Expertenrunde bestehend aus HR-Managern und Vertretern von FFG und dem BMWA im Rahmen einer Veranstaltung von w-fORTE am vergangenen Mittwoch zum Thema „Karriereverläufe und Karrieretypen in Naturwissenschaften und Technik“.**

Immer höhere Anforderungen seitens der Arbeitgeber und ein eher geringes Potenzial an Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen machen es EntscheiderInnen auf der Arbeitgeber-Seite nicht leicht, eine entsprechende Position mit einer Frau zu besetzen. *„Was bislang Frauen als „Karriere“ in Unternehmen geboten wird, trifft nicht immer auf positive Resonanz. Gehaltserhöhungen alleine machen noch keinen befriedigenden Karriereverlauf, vielmehr sind es attraktive Rahmenbedingungen, auf die Frauen reflektieren“*, betont Dr. Henrietta Egerth, Geschäftsführerin FFG. Verbesserungsvorschläge diskutierten 15 Human Resources-ExpertInnen von z. B. Intercell, Böhler Uddeholm, OMV, CSHS, Eblinger & Partner, Neumann International, Hill International, Borealis, der TU Graz und dem Career Center der TU Wien mit Staatssekretärin Christine Marek (BMWA) und Dr. Henrietta Egerth, Geschäftsführerin der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft.

Ausgangspunkt des Reality-Checks war eine von w-fORTE in Auftrag gegebene Studie über Karriereverläufe in naturwissenschaftlichen und technischen Arbeitsfeldern,

die kürzlich von Petra Wetzel, Susanne Schelepa und Andreas Riesenfelder von der L&R Sozialforschung fertig gestellt wurde.

### **Patchwork-Karrieren im Vormarsch**

In der heutigen Arbeitswelt sind mehrfache Ein-, Aus-, Um- und Wiedereinstiege in die Karriere keine Seltenheit. Durch Unterbrechungen und Veränderungen weisen immer mehr Erwerbstätige „Patchwork-Biographien“ auf. Besonders Frauen sind davon betroffen: Ihre Karriereverläufe bestehen meist aus sehr unterschiedlichen Phasen. Die Gestaltung einer kontinuierlichen und befriedigenden Karriere hat neue Herausforderungen. Für die aktuelle Studie wurden Daten von 7.200 AkademikerInnen im Arbeitsfeld Forschung und Technologie ausgewertet. Der Fokus lag auf der Bedeutung von Diskontinuitäten in und für Karrieren. So wurde unter anderem untersucht, wie lange Frauen und Männer in welchem Job bleiben und warum und zu welchem Zeitpunkt sie wechseln. Auch unterschiedliche Karrieretypen und die Sicht der ArbeitgeberInnen zu dieser Thematik wurden durchleuchtet, um vielfältige Sichtweisen generieren zu können.

### **Passende Berufsbilder und Karrieremodelle sind notwendig**

*„Oft liegt es an den Jobprofilen. Die Industrie sucht meistens sehr abgegrenzte, spezifische Jobs. Frauen bewerben sich selten, wenn das Anforderungsprofil nicht zu 100 Prozent den eigenen Qualifikationen entspricht. Zudem suchen Frauen meist eher einen Mix an Aufgaben“,* betonte Dr. Henrietta Egerth. Auch besteht der Irrglaube, dass das Aufgabengebiet in einem technologischen oder naturwissenschaftlichen Bereich nicht besonders spannend ist und eine Karriere nicht so gut möglich ist wie im Wirtschafts- oder Kommunikationsbereich. Einen großen Unterschied gibt es auch bei den Gehältern. Staatssekretärin Christine Marek: *„Wir gehen durchschnittlich von Unterschieden bis zu 30 Prozent in allen Branchen insgesamt aus, in den Bereichen Naturwissenschaften und der Technik ist die Einkommensschere deutlich geringer, was das Arbeitsfeld auch für viele Frauen attraktiv macht.“*

Eine verstärkte Chance sehen die HR-ExpertInnen in der Veränderung der schulischen und universitären Ausbildung. Viele Berufsbilder sind zu wenig bekannt. Junge AbsolventInnen wissen oft nicht, was sie nach einem Technikstudium anfangen sollen.

Entscheidend ist auch, wie eingebunden speziell jüngere MitarbeiterInnen in den Arbeitsprozess sind. Johanna Klostermann von der TU Graz wurde dazu bereits initiativ: Ein eigenes Mentoring-Programm und die Möglichkeit für junge InteressentInnen bereits während ihres Studiums in Unternehmen mitarbeiten zu können wird an der TU Graz angeboten. Staatssekretärin Marek betont dazu: *„Enorm wichtig halte ich auch die Vorbildwirkung im schulischen Bereich. Es ist notwendig, dass Frauen, und vor allem junge Frauen, für die Technik früh genug begeistert und aktuelle Berufsbilder gezeigt werden. Dadurch wird eine viel größere Bandbreite an Möglichkeiten, die es in den jeweiligen Berufen gibt, deutlich. So entstehen bereits in den Köpfen der jungen Menschen realistische Vorstellungen von den Berufsbildern.“*

Für Dr. Bruno Hribernik, Böhler Uddeholm AG, ist die Freude am Job das Ausschlaggebende und dass man bereit ist, im Durchschnitt zwei bis fünf Jahre in eine Position zu investieren. Für Christoph Schwarzer, Borealis Group, zeigt sich aus langjähriger Erfahrung, dass es ausgezeichnete Technikerinnen und ebenso hervorragende Managerinnen gibt. Äußerst selten weisen MitarbeiterInnen allerdings beide Qualifikationen auf. Demnach sind neue Karrieremodelle notwendig, die nicht immer im „Management“ ihre Erfüllung finden müssen. Auch Dr. Werner Lanthaler, Intercell AG, bestätigt, dass es große Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Experten gibt, bekräftigt aber, dass Frauen, die einen technischen Beruf ergreifen, etwas erreichen und oft an der Spitze etwas auslösen wollen.

*„Die Personalisten/-innen stehen vor der Herausforderung, die Potenziale der MitarbeiterInnen zu erkennen. Diese Fähigkeit ist oft in Unternehmen nur spärlich vorhanden. Meist sind die unternehmenseigenen Systeme unflexibel und langwierig“*, erklärt Dr. Johanna Fitz von Eblinger und Partner.

Die Frage nach Mann oder Frau für einen Job in Forschung und Technologie ist Luxus und gehört der Vergangenheit an. Viele Unternehmen sind zufrieden, wenn sie eine Stelle überhaupt besetzen können, betonten die TeilnehmerInnen einstimmig.

Die Studie „Karrieretypen im naturwissenschaftliche-technischen Arbeitsfeld – eine Studie zu Dimensionen von (Dis-)kontinuität in den Karrieren hochqualifizierter Frauen und Männer“ wird am 20. Juni im Rahmen einer Veranstaltung im Haus der Forschung, 1090 Wien, Sensengasse 1, vorgestellt.

## **w-fORTE steht für kompetente Frauen in Wirtschaft und Technologie**

w-fORTE ist das Programm des österreichischen Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, das aufgrund einer Empfehlung des Rates für Forschung und Technologieentwicklung Frauen aus Forschung und Technologie in ihren Karriereverläufen unterstützt. Das BMWA rückt mit w-fORTE Karriereoptionen für Frauen in der Forschung, im Management oder als Selbstständige in den Mittelpunkt: Gefördert werden Forscherinnen, Gründerinnen, Unternehmerinnen und Unternehmens-Nachfolgerinnen sowie Managerinnen.

Umgesetzt wird w-fORTE von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft.

Aktuelle Aktivitäten von w-fORTE sind der Aufbau eines Contact Points, einer Informationsdrehscheibe für hoch qualifizierte Frauen in Forschung und Technologie, sowie die Vorbereitungen zur Ausschreibung der Forschungszentren Laura Bassi Centres of Expertise. Das Programm w-fORTE ist eingebettet in die Initiative fORTE – Frauen in Forschung und Technologie, die von den vier Ministerien, BMUKK, BMWF, BMVIT und BMWA, durch weitere Programme, FEMtech und fORTE academic, unterstützt wird. Mehr unter [www.w-fforte.at](http://www.w-fforte.at).

### **Nähere Informationen:**

#### **FFG – Österr. Forschungsförderungsgesellschaft**

Mag.<sup>a</sup> Gabriele Gerhardter

Sensengasse 1

1090 Wien

Tel +43 1 05 77 55 2501

[gabriele.gerhardter@ffg.at](mailto:gabriele.gerhardter@ffg.at)

[www.ffg.at](http://www.ffg.at)

#### **communicative public relations**

Dr. Sabine Unterweger

Röyergasse 18/13

1090 Wien

Tel +43 1 319 14 44

[s.unterweger@communicative.net](mailto:s.unterweger@communicative.net)

[www.communicative.net](http://www.communicative.net)