

„Wir setzen Impulse“: Interviews mit EntscheidungsträgerInnen (Zusammenfassungen)

Gerald Gross, ORF, interviewte:

- Gertraud Oberzaucher, in Vertretung von Staatssekretärin Kranzl, bmvit
- Judith Brunner, Geschäftsführerin CDG
- Henrietta Egerth-Stadlhuber, Geschäftsführerin FFG
- Johann Jäger, Geschäftsführer ACR
- Christoph Kratky, Präsident FWF
- Wolfgang Polt, Leiter der Außenstelle Wien, in Vertretung von Geschäftsführer Edmund Müller, JR

Gertraud OBERZAUCHER, bmvit

Frage:

Wo ist die Zuständigkeit der Politik bzw. des Ministeriums für die Problematik Arbeitswelt, Forschung und den Frauen in dieser Arbeitswelt? Wo liegen die konkreten Herausforderungen für die Politik der Zukunft?

Antwort:

Frauen in Forschung, Technologie und Entwicklung zu fördern ist ein gesellschaftspolitisches Anliegen, sowie der Bedarf der Wirtschaft, die aufgrund des vielzitierten Fachkräftemangels auf das gesamte Potenzial der gut Ausgebildeten zurück greifen muss. Österreich muss die auf europäischer Ebene vorgegebenen Standards umsetzen durch Verankerung von Gender Mainstreaming in der Forschungspolitik und in den Programmen, Gender Budgeting und die Bereitstellung genderspezifischer Daten. All das wird gemeinsam mit den Forschungsförderungseinrichtungen, FFG und FWF, so gut als möglich erfüllt.

Unter dem Dach von fForte arbeiten das BMWF (Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung), das BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) und das BMVIT (Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie) zusammen und decken mit ihren Programmen die Unterstützung von Frauen in Forschung, Technologie und Wissenschaft -schulisch, universitär, außeruniversitär und industriell – ab. Es gibt trotz vieler Ergebnisse kaum sichtbare Veränderungen des Systems, somit bleiben viele Herausforderungen, etwa die Unterschiede der Einkommen, die Vereinbarkeit, die neuen Rollenbilder und -zuweisungen.

Auch durch kleine Maßnahmen mit geringem monetärem Volumen ist viel erreichbar. Ein erfolgreiches Beispiel ist das vor 4 Jahren begonnene Gender Booklet für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im Rahmen von FEMtech, welches vergleichbare Daten und Transparenz in den Unternehmen schafft. Damit kann durch Fakten die Wirkung von Maßnahmen festgestellt werden und ein positiver Wettkampf entstehen, wer bei der Frauenbeschäftigung den ersten Platz einnimmt.

Zur Weiterentwicklung der Programme bedarf es noch eines sehr viel stärkeren Hinhörens auf und Wahrnehmens der Bedürfnisse der Forscherinnen an die Arbeitswelt Forschung und einem dem entsprechenden Handeln. Die Initiative „Forschung macht Schule“ soll genau dieses Bewusstsein schon in den Köpfen der SchülerInnen, der Vorschulkinder, natürlich der PädagogInnen, Eltern und der Medien schaffen und das Rollen- und Berufsbild ForscherIn, als spannende Arbeitswelt Forschung, verankern. Es geht um das langfristige Ziel mit den Frauenförderungsprogrammen den viel beklagten Mangel an ForscherInnen und AbsolventInnen auszugleichen.

DI Dr. Johann JÄGER, ACR – Austrian Cooperative Research

Frage:

Als zweitgrößte außeruniversitäre Forschungseinrichtung in Österreich haben es die ACR-Institute nun zum zweiten Mal geschafft, die Spitzenposition als Arbeitgeber für Forscherinnen zu behaupten. Wie ist das Umfeld, in dem ACR-Forscherinnen so erfolgreich wirken können? Welche Schritte setzt ACR um als Vorreiter aber auch Vorbild in der außeruniversitären Forschungslandschaft weiterhin zu bestehen?

Antwort:

Die ACR ist ein Verband von eigenständigen Mitgliedern, Forschungseinrichtungen der Wirtschaft mit der Geschäftsstelle im Haus der Forschung. Die von uns unterstützten Mitglieder sind eigenständige großteils branchenorientierte FTE-Einrichtungen: 17 Mitglieder aus verschiedenen Branchen (von Lebensmittel über Gießereien bis hin zur Holzforschung), 5-120 MA pro Einrichtung, gesamt rund 600 MA. In den Labors arbeiten sehr viele Frauen, was knapp 30% Frauen in Forschung ergibt, gesamt ca. 40% weibliches Personal. Auf die Leistung wirkt sich dieser Mix aus männlich und weiblich optimal aus. Wir betreiben keine Grundlagenforschung sondern Entwicklung großteils zusammen mit KMU (70% des Umsatzes). Wir unterstützen diese dabei, Innovationen umzusetzen, Entwicklungen durchzuführen und machen Prüfungstätigkeiten.

In den meisten Bereichen, vor allem im schwerpunktmäßig technischen Bereich, fehlen Frauen. Im Verband besteht der Vorstand nur aus Männern, in den meisten Vorständen der Institute ebenfalls. Einige Institute machen bei den Projekten und Förderprogrammen der FFG mit, und versuchen auch Bewusstsein zu schaffen in Ihren Gremien. Es muss immer wieder thematisiert werden, dass dieses Potenzial, der Austausch von Männern und Frauen am gemeinsamen Arbeitsplatz, Riesenvorteile für das Miteinander bringt. Das ist feststellbar an unseren Umsätzen oder der Kundenzufriedenheit.

Dr.ⁱⁿ Judith BRUNNER, Christian Doppler Forschungsgesellschaft (CDG)

Frage:

Wo sieht und positioniert sich die CDG in der Arbeitswelt Forschung? Wie sieht der Doppler-Effekt in Hinblick auf Gender Mainstreaming aus?

Antwort:

Die Christian Doppler Forschungsgesellschaft ist ein von Unternehmen getragener Verein, genau an einer Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Unternehmen und Universitäten bzw. außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sollen zusammen gebracht werden, um gemeinsam an ausgewählten Forschungsthemen zu arbeiten. Thematische Schwerpunkte sind Naturwissenschaften, Technik und Ökonomie. Der Kristallisationspunkt liegt in unseren Christian Doppler Labors, in denen anwendungsorientierte Grundlagenforschung betrieben wird. Ein Forschungsteam und ein oder mehrere Unternehmen arbeiten für 7 Jahre eng zusammen. Eine ganz zentrale Rolle hat die Laborleitung, die über einen wissenschaftlichen Freiraum von ca. 30 % verfügt. Es handelt sich um ein sogenanntes PPP (public private partnership) Modell, zu je 50% finanziert durch beteiligte Unternehmen und öffentliche Hand. Zielgruppe sind Forscherinnen und Forscher an Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die bereit sind, über einen relativ langen Zeitraum eng mit Unternehmen zusammen zu arbeiten.

Der Doppler-Effekt ist eigentlich eine Männersache, wir kennen das von Formel 1 Rennen, wo das eine wichtige Rolle spielt. In Bezug auf Frauen und die CDG ist es eine spannende Geschichte: Es geht um eine Verschiebung – wir brauchen und wollen mehr Frauen in allen Bereichen und haben daran auch schon gearbeitet. Im wissenschaftlichen Senat als Beratungs- und Bewertungsgremium wurde der Frauenanteil auf 15%erhöht, , das Kuratorium als Entscheidungsgremium ist zu 25% von Frauen besetzt. Diesen Erfolg sieht man auch am Gender Booklet, wo wir nach der ACR die zweithöchste Frauenquote mit 25,6%, haben. Dennoch müssen wir hier weiter aktiv bleiben. Durch interne Maßnahmen sollen die Entscheidungsgremien noch stärker mit Frauen besetzt werden und das Thema im Sinne einer Sensibilisierung am Laufen gehalten werden, unter dem Titel „Diversitätsmanagement“, mit einem noch breiteren Ansatz.

Als zweite Schien planen wir nicht nur eine allgemeine Veranstaltungsreihe, um unser Modell stärker bekannt zu machen, wir wollen vielmehr konkret interessierte Personen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ansprechen, auch gezielt Frauen. Mit dem Modell der Stiftungsdozentur bzw. Stiftungsleitung soll Wissenschaftlerinnen, die noch keine fixe oder längerfristige Anstellung an der Universität haben, angeboten werden, in die Förderschiene einzusteigen, indem das BMWA einen Teil der Personalkosten übernimmt. Zusammengefasst, es gibt noch viel zu tun, um das Geschlechterverhältnis im Sinne des Doppler - Effekts zu verschieben – wir arbeiten daran!

in
Dr. Henrietta EGERTH-STADLHUBER, FFG - Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH

Frage:

Forschung und auch das Bild von Forschung ist sehr vielfältig. Wie geht die FFG als größte österreichische Forschungsförderungsorganisation mit dieser Vielfalt um? Welche Unterstützung kann eine Forscherin ganz konkret in der FFG bekommen?

Antwort:

Die FFG, die ich gemeinsam mit Herrn Dr. Pseiner repräsentiere, vergibt pro Jahr in etwa 500 Millionen Euro an Fördergeldern in angewandter und kooperativer Forschung, sowohl an Unternehmen als auch an Individualpersonen. Als Forschungsförderungsgesellschaft forschen nicht, sondern fördern Forscherinnen und Forscher vor allem in Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Das Förderspektrum in der FFG reicht dabei von Bottom-Up-Förderungen von Einzelprojekten bis hin zur Betreuung des 7. EU Forschungsrahmenprogramms. Wir bieten also forschenden Organisationen in Österreich einerseits finanzielle Unterstützung und andererseits individuelle Services, zielgerichtete Beratung, Partnersuche und Technologietransfer, sowohl auf nationaler und internationaler Ebene.

Dabei geht es uns vor allem darum, dass die jeweilige Unterstützung möglichst das Thema und die Problemstellung trifft, egal ob es von einer Frau oder einem Mann an uns herangetragen wird. Wir arbeiten in vielen Schnittstellen auch sehr eng mit dem Wissenschaftsfonds FWF zusammen und werden uns auch gemeinsam dem spannenden Thema stellen, wie man Forschungsförderung in einer geeigneten Form mit Frauenförderung koppeln kann. Ausschlaggebend in der Forschungsförderung ist und bleibt jedenfalls die Qualität des Forschungsprojekts und nicht „WER“ das Forschungsprojekt betreibt. Das weibliche Potenzial, das dabei in der Forschung zu finden sein könnte, stimmt uns als FFG aber sehr zuversichtlich.

Ganz konkret zur Frauenförderung: In der FFG sind derzeit zwei Programme vom BMVIT und BMWA beauftragt, FEMtech und w-fORTE. FEMtech konzentriert sich in erster Linie auf Strukturaufbau für Chancengleichheit für Frauen in Unternehmen, während w-fORTE als Schwerpunkt, die Karrierechancen von Frauen zu fördern, konsequent verfolgt. In beiden Programmen gibt es ein ganzes Set an Maßnahmen, von monetärer Unterstützung, bis hin zu Awareness-Maßnahmen, die die Grundlage im Zusammenhang mit Frauenförderung im F&E-Umfeld bilden. So wird u. A. monatlich die Forscherin des Monats präsentiert, die über ihre Leistungen und Erfolge, aber auch über ihre Schwierigkeiten in ihrer Berufslaufbahn berichtet. Das Feedback zeigt, dass diese Portraits gut wahrgenommen werden und sogar Vorbildwirkung haben. Aber auch in anderen Programmen, wie etwa dem Genomforschungsprogramm GEN-AU, dem Programm NANO (Humanressourcen in Nanowissenschaften und –technologien) gibt es spezifische Schwerpunkte für Gender und Chancengleichheit. In den Basisprogrammen gibt es speziell etwa die Nachwuchsförderung, wo DiplomandInnen und DissertantInnen unterstützt werden.

Sie sehen, das Förderspektrum in der FFG ist jedenfalls sehr vielfältig.

Präsident o. Univ. Prof. Dr. Christoph KRATKY, FWF Der Wissenschaftsfonds

Frage:

Wie geht der FWF mit dem Problem Arbeitswelt Forschung um? Wie fördern Sie welche Zielgruppen und welche Rolle spielt der Gender-Aspekt in den Förderungen des FWF? Mit welchen Programmzielen, Maßnahmen verbessern Sie die Arbeitswelt Ihrer ForscherInnen?

Antwort:

Der Wissenschaftsfonds ist wie die FFG eine Forschungsförderungsorganisation, wir haben selbst im Haus ca. 70 Angestellte, dazu kommen ca. 2000 MA an den österreichischen Forschungsträgerorganisationen, deren Personalkosten wir finanzieren. Dabei handelt es sich vorwiegend um DissertantInnen und Postdocs, nach oben hin werden es immer weniger. Der FWF existiert seit ca. 40 Jahren, es gibt eine Reihe von Prinzipien, denen er sich von Beginn an verschrieben hat. Eines ist das Bottom-Up-Prinzip, ein weiteres die Chancengleichheit, welches Forschungsgebiete, Institutionen und Geschlechter umfasst. Wichtigste Fördernehmer des FWF sind die Universitäten, allerdings werden ausschließlich Personen gefördert. Das einzige Kriterium für die Vergabe von Fördergeldern ist die wissenschaftlichen Exzellenz eines Antrags, diese wird durch internationales „peer review“ ermittelt. Die Genehmigungsquoten sind im Vergleich zu anderen Förderorganisationen im In- und Ausland sehr niedrig, sie betragen über 90% in den 70-er Jahren, sind seither bis auf 28% gesunken und betragen zur Zeit etwa 40%)..

Der Wissenschaftsfonds sieht die Gender - Problematik im österreichischen Wissenschaftssystem sehr klar, wir beschäftigen uns seit vielen Jahren damit. Einerseits gibt es 2 spezifische, aufeinander aufbauende Frauenförderprogramme (Herta Firnberg und Elise Richter). Das Herta Firnberg Programm läuft seit vielen Jahren, das Elise Richter Programm ist relativ neu und ersetzt das Vorgängerprogramm Charlotte-Bühler. Beide Programme sind hoch kompetitive Förderschiene, und genießen daher ein hohes Ansehen in der wissenschaftlichen Community. Die Verankerung der im Rahmen dieser Programme finanzierten Wissenschaftlerinnen im österreichischen Wissenschaftssystem war in der Vergangenheit problematisch, was aber nicht im unmittelbaren Einflussbereich der FWF lag. Die beiden Programme ermöglichen es Forscherinnen, sich über einen Zeitraum von insgesamt 6 Jahren zu finanzieren. Zurzeit versuchen wir, durch Overhead-Zahlungen an die Forschungsstätten ein Anreiz – System zu implementieren, durch welches die jeweilige Institution motiviert werden soll, ProjektleiterInnen durch eine Anstellung an sich zu binden. Das würde natürlich die Attraktivität (den „Marktwert“) besonders von Personen erhöhen, die im Rahmen von Frauenprogrammen finanziert werden. Den Forschungsstätten soll dadurch vor Augen geführt werden, was sie für tolle Wissenschaftlerinnen außerhalb ihrer normalen Karriereentwicklungsschienen sie haben.

Ein erstmaliger und besonders schöner Erfolg ist die Verleihung des START-Preises an zwei Frauen, die sich über Herta Firnberg und Elise Richter wissenschaftlich etabliert haben. Der START - Preis ist der höchste österreichische Forschungspreis für NachwuchswissenschaftlerInnen, dotiert mit 1,2 Mio Euro für den Zeitraum von 6 Jahren. START-PreisträgerInnen haben ihre wissenschaftliche Karriere aus Erfahrung so gut wie in der Tasche.

Mag. Wolfgang POLT, JOANNEUM RESEARCH

Frage:

Was heißt Arbeitswelt Forschung für JOANNEUM RESEARCH auf Ebene Personal und Beschäftigte und in Bezug auf die Forschungsinhalte? Welche Rolle spielen Gender-Aspekte in Ihren Forschungen? Womit verbessern Sie konkret die Arbeitswelt Ihrer ForscherInnen?

Antwort:

Bei uns ist das Thema ein doppelt relevantes, nicht nur als Arbeitgeber mit insgesamt 480 MA. Im Gender Booklet schneiden wir nicht wesentlich besser oder schlechter als die anderen Organisationen ab, da unsere aus 14 Instituten bestehende Organisation vorwiegend naturwissenschaftlich und technisch anwendungsorientierte Forschung betreibt und dort die bereits besprochenen Kulturen offenbar besonders der Frauenbeschäftigung entgegen stehen. Etwas anders ist es bei uns am Institut für Technologie- und Regionalpolitik mit den Standorten Wien und Graz, wo wir nahezu Geschlechterparität hergestellt haben. Forscherinnen von uns haben sich mit der Arbeitswelt Wissenschaft und Forschung als Forschungsgegenstand beschäftigt, z. B. in der Datenaufbereitung, der Analyse der Lage der Frau in Wissenschaft und Forschung und das erwähnte Projekt über Gender und Exzellenz, das die Fragestellung aufgegriffen hat, in wie weit Exzellenz ein neutraler Begriff ist oder welche Dimensionen von Exzellenz welche Auswirkungen auf Auswahlverfahren haben. Einige Projekte vor allem im regionalen Zusammenhang beschäftigen sich mit sehr handfesten Fragen, z. B. in Niederösterreich, wo konkrete Anleitungen entwickelt wurden, wie man Industrieparks gendergerecht gestalten soll.

Was die zweite Dimension als betroffener Arbeitgeber angeht, haben wir einigen Nachholbedarf, da weder in unseren Leitungsgremien noch unter den Institutsleitern eine Frau ist. Wir haben in einem Projekt namens DIANA, u. a. von FEMtech unterstützt, einen internen Prozess initiiert, eine MA-Befragung über Vereinbarkeit gemacht und auf Basis dieser Befragung eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Diese kann als vorbildlich erachtet wird, da sie Gegenstand des Forschungskollektivvertrags, den die Forschung Austria abgeschlossen hat, geworden ist. Karenzzeiten werden auf alle Leistungen, die auf Beschäftigungsdauer abstellen, angerechnet. Wir hoffen damit auf eine langfristig sehr positive Wirkung. In dieselbe Richtung gehen die Regelungen über Gleitzeit und Teilzeit im Kollektivvertrag und der Betriebsvereinbarung. Auch wenn wir noch weit davon entfernt sind, wo wir sein wollen, sind es doch wichtige Schritte, die wir auch als Arbeitgeber bereits unternommen haben.