

***KONZEPT FÜR DIE
ENTWICKLUNG VON
MAßNAHMEN DES BMWA
IN FFORTE („bmwa-fFORTE“)***
ABTEILUNG FORSCHUNG, TECHNOLOGIE,
INNOVATION

HELENE SCHIFFBÄNKER
FRANZISKA STEYER
WOLFGANG POLT

SEPTEMBER 2004

KONZEPT FÜR DIE
ENTWICKLUNG VON
MAßNAHMEN DES BMWA IN
FFORTE („bmwa-fFORTE“)
ABTEILUNG FORSCHUNG, TECHNOLOGIE,
INNOVATION

Im Auftrag des bmwa

Projektverantwortung: Mag. Sabine Pohoryles-Drexel

ENDBERICHT

Helene Schiffbänker, Franziska Steyer,

Wolfgang Polt

Wien, September 2004

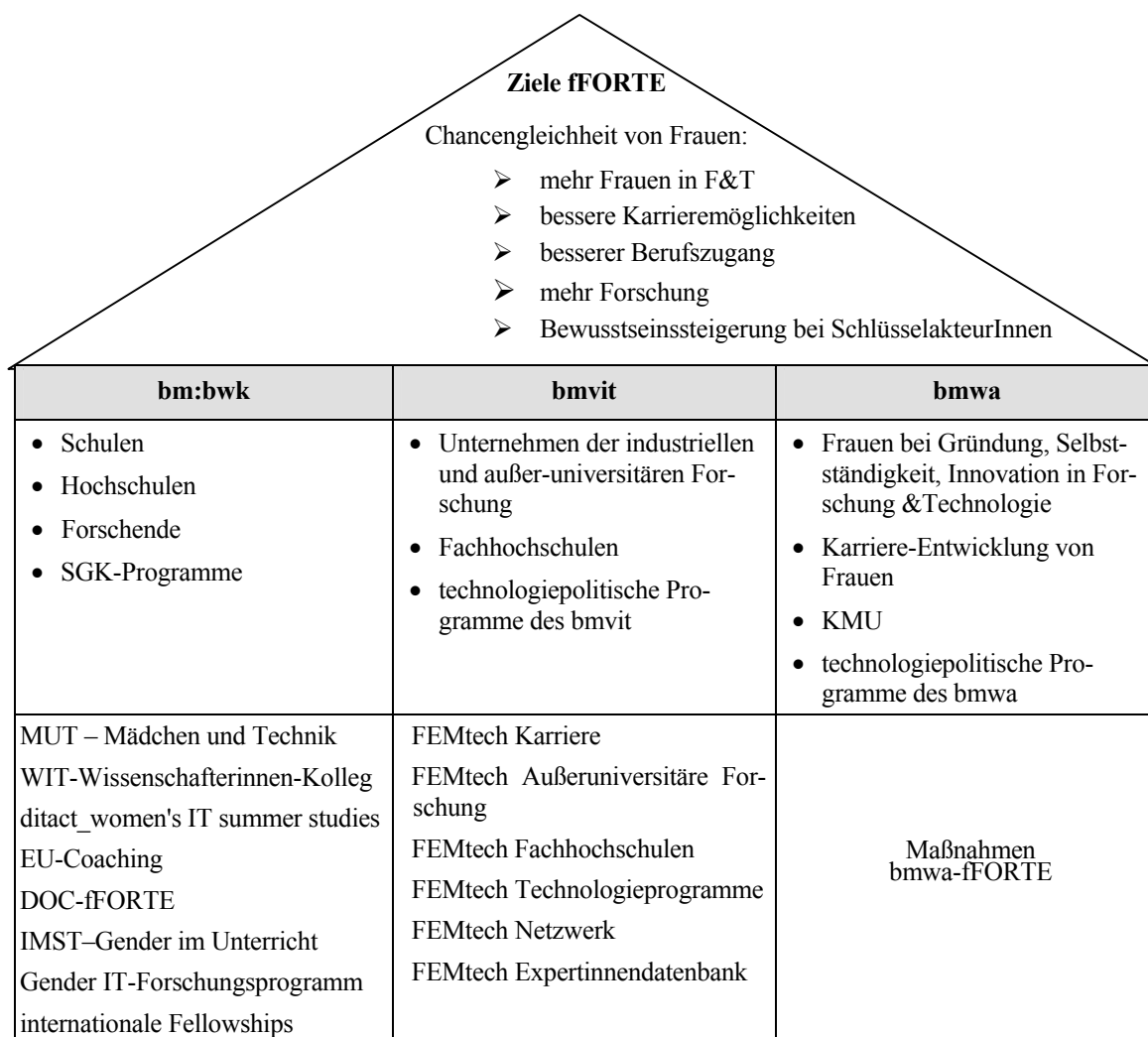
Projekt No.: RTW.2003.AF.021-01

Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH
Institut für Technologie- und Regionalpolitik (InTeReg)
Wiedner Hauptstraße 76, 1040 Wien
Tel. +43-1-581 75 20 und
Elisabethstraße 17, 8010 Graz

Tel. +43-316-876 1488

Kurzfassung “bmwa-fFORTE“

Bmwa-fFORTE umfasst Vorschläge für Maßnahmen, mit denen das bmwa, Abt. Forschung, Technologie, Innovation einen eigenständigen und klar wahrnehmbaren Beitrag zur Initiative fFORTE leistet (=bmwa-fFORTE). fFORTE ist eine vom Rat für Forschung und Technologieentwicklung (RFT) empfohlene, gemeinsam von bm:bwk, bmvit und bmwa umgesetzte Initiative zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie. Sie wird in fünf Programmlinien abgewickelt und hat das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Technologie zu fördern.



Die bereits laufenden Maßnahmen und Projekte des bm:bwk betreffen vorrangig die Berufs- und Studienwahl sowie die wissenschaftliche Karriere von Frauen und somit das Schul- und Universitätssystem. Das bmvit-Programm FEMtech adressiert die industrielle und außeruniversitäre Forschung sowie Fachhochschulen und technologiepolitische Programme des bmvit.

Die Maßnahmen des bmwa wurden **in Ergänzung** zu den bereits laufenden Aktivitäten unter Berücksichtigung des Aufgaben-Portfolio des bmwa geplant und leisten einen spezifischen Beitrag für die Zielerreichung im Rahmen des fFORTE-Daches.

Die bmwa-Maßnahmen verfolgen folgende Zielsetzungen im Rahmen der fFORTE-Gesamtziele:

- Steigerung der Gründungsaktivität von Frauen und der Nachhaltigkeit von frauengegründeten forschungs- und technologieintensiven Unternehmen
- Steigerung des öffentlichen Bewusstseins zu Frauen & Innovation und Erweiterung der Innovationsbegriffs um spezifisch weibliche Zugänge
- Stärkere Sichtbarmachung von Frauen innerhalb des Technologie- und Innovationssystems
- Verbesserung der Karrierechancen von Frauen in KMU entsprechend der spezifisch weiblichen Karrieremuster und Sensibilisierung der entsprechenden UnternehmensvertreterInnen dafür
- Erweiterung der Handlungsoptionen und Schaffung nachhaltiger Strukturen für Frauen in Forschung und Technologie

Die Maßnahmen des bmwa umfassen folgende Aktionsfelder:

1. Erfinderinnen/Patentanmeldungen von Frauen
2. Gründerinnen/ Unternehmens-Nachfolgerinnen
3. Unternehmerinnen
4. Hochqualifizierte/Forscherinnen
5. Unternehmen/KMU
6. Wiedereinstieg/Karrierebruch
7. Gender mainstreaming in bmwa-Programmen

Umsetzung

Die Abwicklung des Programms kann gesamt an eine externe Stellen (z.B. FFG) oder Tochtereinrichtung mit Programmabwicklungs- und inhaltlicher Erfahrung ausgelagert, aber auch partiell auf unterschiedliche Abwickler verteilt werden (z.B. aws).

Einige Vorschläge zur Priorisierung der Maßnahmen wurden seitens der AuftragnehmerInnen gemacht, wobei auf deutliche bmwa-spezifische „Leuchtsignale“ bzw. die Erkennbarkeit der Zielgruppen geachtet wurde. Auch auf die Schaffung nachhaltiger Strukturen wurde bei der Maßnahmenauswahl besonders wert gelegt.

Die Förderkosten können erst nach endgültiger Priorisierung und Auswahl einzelner oder aller Maßnahmen genauer fixiert werden, eine ungefähre Kostenabschätzung wurde vorbereitet, muss aber im Laufe der weiteren Ausarbeitung der Maßnahmen konkretisiert werden.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG.....	3
2	MOTIVATION DES PROGRAMMS	5
2.1.	Frauen in Forschung, Technologie, Innovation	5
2.2.	Beitrag des bmwa zu fFORTE	6
3	MAßNAHMENVORSCHLÄGE	13
3.1.	Aktionsfeld 1: Erfinderinnen/Patent-Anmelderinnen	16
3.2.	Aktionsfeld 2: Gründerinnen, Unternehmerinnen	17
3.3.	Aktionsfeld 3: Unternehmerinnen	22
3.4.	Aktionsfeld 4: Hochqualifizierte/Forscherinnen.....	22
3.5.	Aktionsfeld 5: Unternehmen/KMU.....	26
3.6.	Aktionsfeld 6: Wiedereinstieg/Karrierebruch	28
3.7.	Aktionsfeld 7: Gender Mainstreaming in bmwa-Programmen	29
4	ORGANISATION UND OPERATIONALISIERUNG DES PROGRAMMS	30

Maßnahmenverzeichnis

MA 1:	„Frauen-Technologie-Haus“	14
MA 2:	Erfinderinnen-Zirkel	16
MA 3:	Allgemeine Öffentlichkeitskampagne	17
MA 4:	Erfinderinnen-Preis („Hedy-Lamarr-Preis“)	17
MA 5:	Publikation „Frauen erfinden...?“	17
MA 6:	Frauen & Patente	17
MA 7:	Allgemeine Pro-Gründungs-Kampagne	18
MA 8:	Bereitstellung von Mikrokrediten	18
MA 9:	Frauen-Gründungs-/Übernahmebonus	18
MA 10:	Gründerinnen-Qualifizierung	19
MA 11:	POWER©	19
MA 12:	Übernehmerinnen-Messe	19
MA 13:	Beratung	20
MA 14:	Vernetzungsplattform	20
MA 15:	Teamgründungen fördern	20
MA 16:	Entwicklung von Gründungsleitfäden/-guides	20
MA 17:	GründerInnen-Spiel	20
MA 18:	Öffentlichkeitsarbeit	21
MA 19:	Publikation „Frauen gründen...?“	21
MA 20:	Forschungsschwerpunkt Gründungen	21
MA 21:	„Flying Entrepreneurs“	22
MA 22:	Quoten bei Staatsaufträgen	22
MA 23:	Fachliche Beratungs- und Coaching-Angebote	22
MA 24:	Forschungsschwerpunkt Frauen & Selbstständigkeit	22
MA 25:	Laura Bassi-Labor	23
MA 26:	Forschungsverbund Frauen & Technik	23
MA 27:	Förderung von MBAs	24
MA 28:	„FRECH“ (Frauen ergreifen Chancen)	24
MA 29:	Forschungsschwerpunkt Karrieren von Frauen/Frauenkarrieren	25
MA 30:	Kompetenzzentrum Frauen & Technik	26
MA 31:	Frauenförderung in KMU	27
MA 32:	Gender-Workshops für Interessierte	27
MA 33:	„Gender mit Grenzen“	27
MA 34:	open summer-days	27
MA 35:	Netzwerk für Frauen in Forschung & Technologie	28
MA 36:	Förderung von Fach- und Vernetzungsveranstaltungen	28
MA 37:	Forschungsschwerpunkt Effizienz von Gender Mainstreaming	28
MA 38:	Wiedereinsteigerinnen-Lab	28

1 Einleitung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (bmwa), Bereich Forschung, Technologie und Innovation beteiligt sich am Programm fFORTE. fFORTE ist eine Initiative zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie, die auf Empfehlung des Rates für Forschung und Technologieentwicklung (RFT) ministeriumsübergreifend durchgeführt wird. Ziel dieser koordinierten Strategie ist es, Mädchen und Frauen in ihrem gesamten Berufsverlauf zu unterstützen und entsprechende durchgängige Angebote zu machen. Zu den bereits laufenden Maßnahmen des bm:bwk und des bmvit soll nun ein Bündel von Maßnahmen für das bmwa („bmwa-fFORTE“) entwickelt werden, das einen Beitrag im Kompetenzfeld des bmwa zu dieser strategischen Maßnahme leisten und das bmwa als wichtigen Akteur in diesem Politikfeld etablieren soll. So soll das Programm bmwa-fFORTE neben der Präsentation im Rahmen von fFORTE auch eine eigene öffentliche Darstellung erfahren.

Mit dem vorliegenden Bericht liefert das Institut für Technologie- und Regionalpolitik von Joanneum Research eine Grundlage für die Entwicklung von bmwa-fFORTE durch die Darstellung von möglichen Ansatzpunkten für eine große Bandbreite von Maßnahmen. Die Erarbeitung dieser Maßnahmenvorschläge erfolgte zum einen in laufender Diskussion mit der AuftraggeberIn, zum anderen auf der Basis einer Reihe von Gesprächen und Interviews mit wichtigen AkteurInnen der österreichischen Technologie- und Innovationspolitik. Auf der Basis dieser Maßnahmenvorschläge kann in einem nächsten Schritt eine engere Auswahl von Maßnahmen vorgenommen und eine detaillierter Planung dieser ausgewählten Maßnahmen in Angriff werden.

Bei der Erarbeitung dieses Katalogs von Vorschlägen war zu berücksichtigen, dass es bereits eine Reihe von Maßnahmen innerhalb von fFORTE gibt und die Maßnahmen ‚Alleinstellungsmerkmalen‘ des bmwa aufweisen sollen. Eine weitere beschränkende Rahmenbedingung in der Maßnahmenfindung war, dass – wo möglich – auf bestehende Maßnahmen außerhalb von fFORTE Rücksicht genommen bzw. die mögliche Unterstützung von bestehenden Maßnahmen durch bmwa-fFORTE geprüft werden sollte. Die Themenfindung konnte daher nur vor dem Hintergrund eines erheblichen Rechercheaufwands passieren. Neben internationalen good-practices wurden v.a. bestehenden Maßnahmen im Hinblick auf Andockmöglichkeiten bzw. einer Vermeidung von Duplikationen hin durchleuchtet. Nähere Hinweise zur Vorgehensweise bei dieser Konzept-Entwicklung sowie eine ausführlichere Dokumentation der empirischen Grundlagen für die Vorschläge finden sich im Dokumentationsband.

Mit den hier gemachten Maßnahmenvorschlägen sind die im Rahmen von bmwa-fFORTE denkbaren Aktivitäten noch nicht erschöpfend dargestellt. Insbesondere bietet bmwa-fFORTE eine Gelegenheit zur Überprüfung der existierenden Programme des bmwa (z.B. im Bereich Technologietransfer, KMU, internationale Kooperationen oder sektoraler Förderungen etc.) auf Potentiale zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming. Dazu muss allerdings in einem nächsten Schritt eine Ist-Analyse dieser Programme vorgenommen werden. Eine Basis für diese Weiterentwicklung bieten der entsprechende Ministerratsbeschluss und die Einrichtung der GM Arbeitsgruppe im bmwa.

Aufbau des vorliegenden Berichts

Einleitend wird die Ausgangslage für die Entwicklung des vorliegenden Konzepts für ein Programm des bmwa innerhalb fFORTE beschrieben. In Kapitel 2 erfolgt eine Darstellung der allgemeinen Ausgangslage von Frauen in Forschung und Technologie. Dabei werden die Aktivitäten auf Ebene der Europäischen Kommission ebenso angesprochen wie das mögliche Potenzial der Frauen, die das Programm bmwa-fFORTE adressiert. Auf dieser Basis werden die Charakteristika des Programms beschrieben. In Kapitel 3 erfolgt eine Darstellung der vorgeschlagenen Einzelmaßnahmen entlang von sieben identifizierten Aktionsfeldern. Eine mögliche Aufgaben-Verteilung in der organisatorischen Umsetzung des Programms schließt den vorliegenden Bericht ab.

2 Motivation des Programms

2.1. FRAUEN IN FORSCHUNG, TECHNOLOGIE, INNOVATION

Im Frühjahr 2000 vereinbarte der Europäische Rat in Barcelona das strategische Ziel, Europa zur wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Volkswirtschaft der Welt werden zu lassen. Davor schon hat sich die Europäische Union mit der Unterzeichnung des Vertrags von Amsterdam 1997 verpflichtet, Gender Mainstreaming als Strategie zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen ihrer Politik umzusetzen.

1999 wurde die Mitteilung *Women and Science: mobilising women to enrich European research* von der Europäischen Kommission verabschiedet (*COM (99) 76 final*), in der Maßnahmen zur Integration der Gender-Dimension in die europäische Forschungspolitik vorgeschlagen werden.

Durch die eingeleitete Diskussion und Beauftragung unterschiedlicher Studien wurde die geringe Beteiligung von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Entwicklung empirisch bestätigt. So bewegte sich 1998/99 der Forscherinnenanteil gemessen am gesamten Forschungspersonal innerhalb der EU zwischen 19% und 43%, wobei Österreich mit einem Anteil von 19% (= 5.830 Personen) im europäischen Vergleich das Schlusslicht bildete (*She Figures¹ 2003: 21*). Während der Forscherinnenanteil im Hochschulbereich bei 26% liegt und in staatlichen Einrichtungen 38% der Forschenden Frauen sind, sind es im Unternehmenssektor nur 9%. Diese 9% machen ein Fünftel aller naturwissenschaftlich-technischen Forscherinnen aus (n=1.258, *She Figures: 31*), wobei die Mehrzahl dieser Frauen (n= 773) in produzierenden Unternehmen tätig ist. Der Anteil der Technikerinnen in der industriellen Forschung liegt bei 17% (n= 1.335; *eigene Berechnung; She Figures: 93*).

Diese beiden Gruppen können als Zielgruppe von bmwa-fFORTE im engeren Sinne betrachtet werden. Darüber hinaus können die Forscherinnen im Hochschulbereich und in der öffentlichen Verwaltung (n= 3.842 bzw. 729) als Potenzial im weiteren Sinn verstanden werden.

Mit diesen Zahlen wird ein Ungleich-Verhältnis deutlich, das früher begründet wird. Wie die folgenden Zahlen zeigen, gibt es Ausschlussmechanismen auf jeder Ausbildungsstufe, doch schon in der Studienwahl liegt die Hauptursache der Ungleichverteilung von Frauen und Männern im Technologiebereich:

- Bei den Doktoraten ist zwar insgesamt in Österreich eine leichte Zunahme des Frauen-Anteils feststellbar (1998: 33,1%, 1999: 34,5%, 2000: 36,2%, 2001: 37,1%, *WIR: 78, eigene Berechnungen*) und in Naturwissenschaften/Mathematik/Informatik liegt Österreich mit einem Frauenanteil von 36% exakt im EU-Durchschnitt (absolut: n=144). Im Bereich der technischen Studienrichtungen sind es jedoch nur 13% (absolut: n=54, EU-Durchschnitt: 21%, Portugal: 39%, *WIR: 43; 82*).

¹ Vgl: Europäische Kommission, DG Research, *She Figures – Women and Science, Statistics and Indicators, 2003*; die Daten für Österreich stammen von F&E-Erhebung 1998, Statistik Austria, Wissenschafts- und Technologiestatistik

- Ein Blick auf die Studienabsolventinnen zeigt für 2001 folgendes Bild: 2.340 Österreicherinnen haben ein naturwissenschaftliches oder technisches Hochschulstudium abgeschlossen (36% der Abschlüsse im naturwiss.-techn. Bereich durch Frauen). Zur selben Zeit haben sich knapp 4.000 Studentinnen für ein Studium in Naturwissenschaften/Technik inskribiert. Während der Anteil der Frauen unter den gesamten StudienanfängerInnen auch in Österreich bereits mehr als die Hälfte ausmacht, bleibt er in den naturwiss.-techn. Disziplinen doch weit darunter (*eigene Berechnungen, basierend auf dem Hochschulbericht 2003*).

Für das Erreichen der in Lissabon vereinbarten 3%-Zielsetzung ist die bislang unzureichende Aktivierung und Förderung des weiblichen Potenzials in Wissenschaft und Technologie wesentlich.

Konsequenterweise wird innerhalb der europäischen Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik versucht, der bislang geringen Beteiligung von Frauen in Forschung & Technologie aktiv entgegen zu wirken. In Österreich werden diese Bemühungen im interministeriellen Programm fFORTE koordiniert.

2.2. BEITRAG DES BMWA ZU FFORTE

FFORTE ist eine Initiative zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie, die auf Empfehlung des Rates für Forschung und Technologieentwicklung (RFT) ministeriumsübergreifend durchgeführt wird. Die Initiative bietet Maßnahmen für Mädchen und Frauen während ihres gesamten Ausbildungs- und Berufsverlaufs an. Dabei sind sowohl frauenfördernde wie auch strukturverändernde Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming vorgesehen. Zentrale Zielsetzung von fFORTE ist es, den Anteil von Frauen in der naturwissenschaftlich-technischen und fächerübergreifenden Forschung zu steigern und ihre Karriereperspektiven zu verbessern. Die Initiative gliedert sich in fünf Programmlinien, unter denen unterschiedliche Maßnahmen aufgeschlüsselt sind, wie die folgende Abbildung zeigt (zum Zeitpunkt der Erstellung des fFORTE-Programm-Planungsdokument).

Abbildung 1: Struktur von fFORTE

Programmlinien				
Strukturen	Qualifizierung/Karriere	Training	Awareness	Begleitforschung
Infrastruktur - An-Institute*) - WissenschaftlerInnenhaus *) - FH-Studiengänge Impacts f. Forschung - Impact Assessment/ Programme/Projekte/ Institute *) - S&T Award *) - Preisbonus *) - F&T Programm- Erweiterung	Zugang - MUT- Erweiterung - IMST- Erweiterung - FIT - Erweiterung Weiterqualifizierung - Summer School *) - Hertha Firnberg-Stellen - Erweiterung - APART- Erweiterung - Intern. Fellowships - Erweiterung - Wirtschaftspraktika*)	Gender Training / Coaching / Mentoring - Studierende *) - Uni/Personal *) - Forscherinnen *) (F&T Projekt, EU- Coaching) - PersonalentwicklerInnen *) - Unternehmen *)	Sichtbarkeit - Frauen Science & Technol.-Day*) - Frauen Umwelttechnik- Preis *) - Femtech – Erweiterung + spezif. Aktionen - Biografisches Lexikon *)	Wirkungsforschung - Frauenförderung im bmbwk *) Impulsforschung - Fächerübergreifend Sowi/Technik*) Erhebungen/ Einzelprojekte - Antragsverhalten FTE/ Programme *) - Peer-Reviewing *) - Initiativen - GM – außeruniv. - Femtech

Quelle: fFORTE Programmplanungsdokument, *) für fFORTE neu implementierte/ zu implementierende Maßnahmen (Stand 2002)

Das bmwa möchte mit seinem Programm zum Erreichen der fFORTE-Ziele beitragen. Die neu zu entwickelnden Maßnahmen des bmwa passen sich in das bestehende fFORTE-Dach mit seinen fünf Säulen ein, weisen aber ein eigenständiges, dem Aufgabenspektrum des bmwa entsprechendes Profil auf. Sie sollen die bisherigen Maßnahmen ergänzen und Doppelgleisigkeiten vermeiden.

Das bm:bwk und das bmvit sind in fFORTE bereits in der Umsetzung laufender Maßnahmen tätig. Während die Maßnahmen des bm:bwk stärker die Studienwahl und die akademische Karriere betreffen, adressiert das bmvit im Rahmen von FEMtech Unternehmen und Institutionen (industrielle und außeruniversitäre Forschung, Fachhochschulen, Technologie-Programme des bmvit), die frauenfördernde Maßnahmen umsetzen. Entsprechend dem Aufgabenfeld des bm:bwk sind dessen Maßnahmen vor allem auf das Ausbildungssystem (Schule, Universität) gerichtet. So wird beispielsweise die Intensivierung des Interesses von Mädchen an naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen bzw. Berufsfeldern durch Maßnahmen wie MUT² oder FIT³, welche die Vorphase der Studien- bzw. Ausbildungswahl ad-

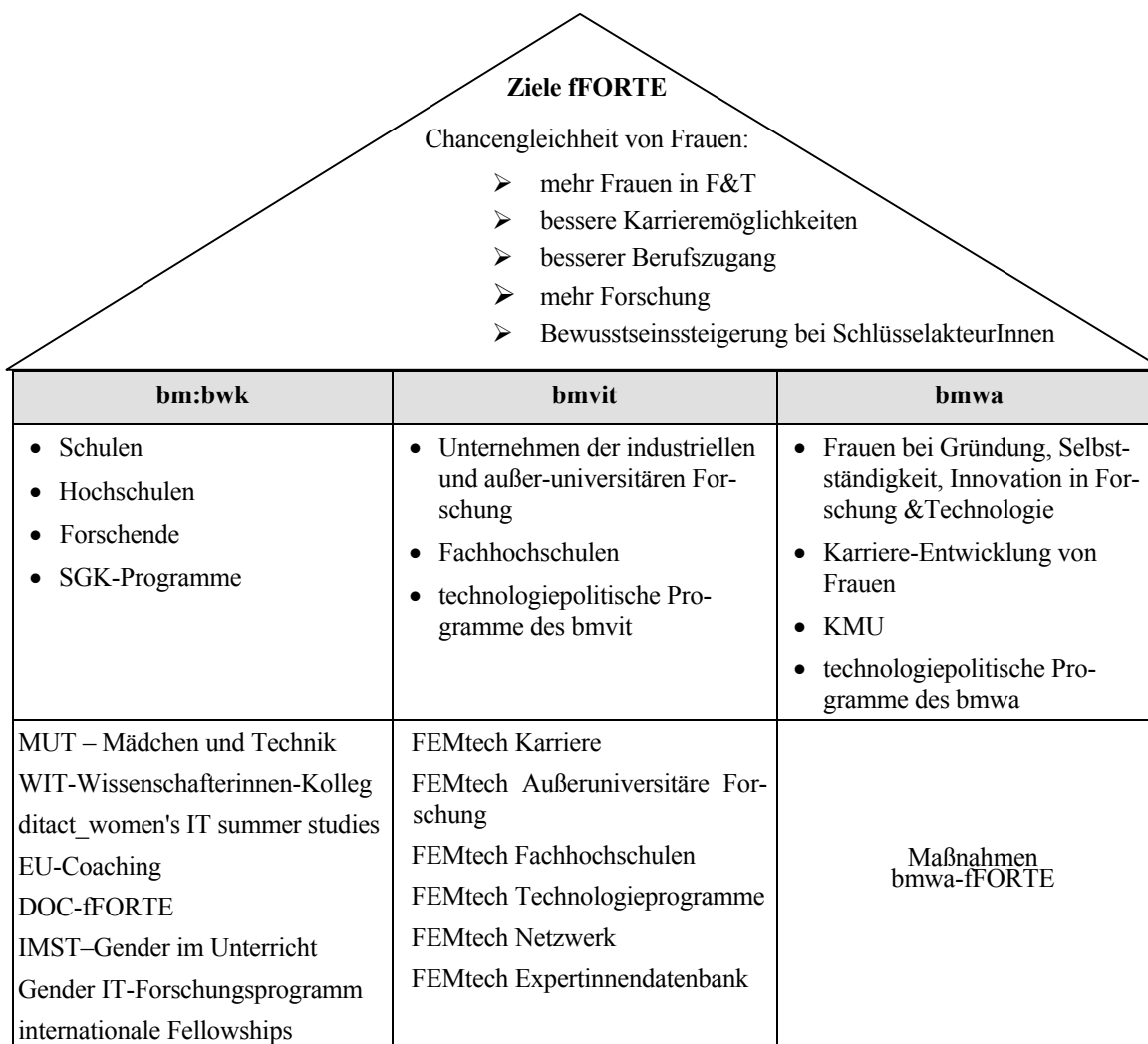
² „Mädchen und Technik“: bundesländerspezifische Angebote zur Förderung naturwiss.-techn. Ausbildungen von Mädchen

³ „Frauen in die Technik“: Beratung von Mädchen durch Studentinnen naturwiss.-techn. Studienrichtungen

ressieren, angestrebt. WIT zielt zusätzlich auf eine Förderung von Frauen während der Ausbildung und in ihrer akademischen Karriere.

Zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Konzepts laufen unter dem fFORTE-Dach bereits folgende Maßnahmen:

Abbildung 2: Maßnahmen unter dem fFORTE-Dach



Die Maßnahmen des bmwa verfolgen in Ergänzung zu den Angeboten von bm:bwk und bmvit die Zielsetzung, die Karrieremöglichkeiten von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation zu verbessern und das Bild von Frauen innerhalb des Innovationssystems zu stärken.

Dazu bedarf es der Überwindung bislang hemmender Strukturen und der Schaffung nachhaltiger, den Bedürfnissen von Frauen entsprechender Strukturen, die an neuen Lebensmustern und Karriereverläufen (auch von Männern) ansetzen. Es verlangt Verhaltensänderungen (behaviourial additionality) bzw. eine Erweiterung der bisher üblichen Handlungsoptionen, sowohl bei Frauen wie auch bei Unternehmen und Institutionen.

Die Maßnahmen des bmwa wenden sich mehrheitlich direkt an Frauen, zum Teil auch an Unternehmen. Eine wichtige Zielsetzung ist es, mehr Frauen für den Technologie-Bereich zu

begeistern, was eine gezielte Stimulierung des Potenzials verlangt. Speziell wird die Selbstständigkeit/Gründung von Frauen im Technologiebereich fokussiert, denn diese Option wird - unter den gegebenen Rahmenbedingungen - von Frauen bislang kaum gewählt. Es braucht diesbezüglich Vorbilder und Signale, um das Aufbrechen bestehender Strukturen und das Überwinden von Rollenstereotypen zu ermöglichen. Gerade weil die Zielgruppe klein ist (siehe 2.1), braucht es gezielte Angebote und Unterstützungen für Frauen, die es im Technologie-Bereich bislang nicht gibt.

Wie diverse qualitative und quantitative Studien zeigen, treffen Frauen sowohl in der Selbstständigkeit (also als Gründerinnen und Unternehmerinnen), als auch während einer Karriere im unselbstständigen Erwerbsleben auf vielfältigste Barrieren, die gender-spezifisch sind.⁴ Parallel zu den Benachteiligungen, mit denen sich Frauen im Erwerbsleben konfrontiert sehen (wie Berufsunterbrechungen, geringeres Einkommen, weniger Führungsfunktionen, männlich dominierte Netzwerke), wirken zusätzliche Zugangsbarrieren in technologie- und forschungsintensiven Berufsfeldern, die stark männlich geprägt sind. Der beschriebene geringe Frauenanteil verdeutlicht solche Zugangsschwierigkeiten und Ausschlussmechanismen, die in offensichtlicher oder subtiler Form vorliegen können.

In diesem unattraktiven Zugang für Frauen wird die Notwendigkeit öffentlicher Interventionen und eines Programms bmwa-fForte deutlich. Das Programm bmwa-fForte soll sowohl eine eigene öffentliche Darstellung erfahren als auch im Rahmen von fForte präsentiert werden (fForte-Homepage, Aussendungen, etc.).

Vor dieser Ausgangslage wurden von Joanneum Research Maßnahmenvorschläge entwickelt, die als Ausgangspunkt für ein weiteres Detail-Design dienen. Entsprechend dem Aufgabenportfolio des bmwa, Abteilung FTI hat sich die Identifikation von spezifischen Zielgruppen als zielführend erwiesen. Diese Zielgruppen sind in Kapitel 3 als entsprechende Aktionsfelder dargestellt, denen einzelne Maßnahmenvorschläge zugeordnet werden. Sie umfassen:

1. Erfinderinnen/Patentanmelderinnen
2. Gründerinnen/Übernehmerinnen
3. Unternehmerinnen
4. Hochqualifizierte, Forscherinnen
5. Unternehmen/KMU (in Ergänzung zu FEMtech-Karriere)
6. Wiedereinstieg/Karrierebruch

Bevor die einzelnen Maßnahmenvorschläge ausführlich beschrieben werden, sollen kurz die Motive/Problemfelder, die für die Wahl der obigen Aktionsfelder ausschlaggebend waren, beleuchtet werden.⁵

Erfindung

Die Innovationsfähigkeit einer Volkswirtschaft ist abhängig von der Kreativität ihrer WirtschaftsakteurInnen. Erfindungen und Patente stellen eine Maßzahl für das Innovationsverhalten dar, sie gilt es zu stimulieren. Durch Awareness-Maßnahmen und breite Öffentlichkeitsar-

⁴ Ausführlichere Darstellungen bzw. Verweise zu Studien finden sich im Dokumentationsband.

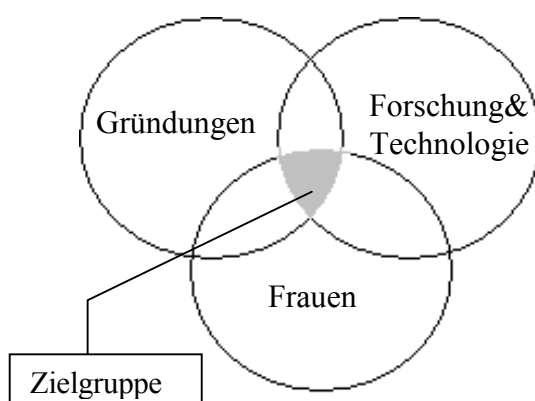
beit soll das Interesse für Erfindungen und deren Vermarktung geweckt werden, wobei möglichst früh anzusetzen ist. Derzeit scheint es in Österreich an einem breiten Bewusstsein für die Notwendigkeit von (Einzel)Erfindungen für Fortschritt und Innovation zu mangeln, im Gegensatz etwa zum skandinavischen Raum, der sich durch zahlreiche Aktivitäten, speziell auch für Frauen, auszeichnet. Diese umfassen bspw. die Initiierung von länderübergreifenden Interessensvertretungen, wie dem 1992 gegründeten Netzwerk QUIN (Women Inventors in the Nordic Countries).

In Österreich scheint es besonders wichtig, dem bislang dominierenden männlichen Erfinder-Bild eine weibliche Entsprechung entgegenzusetzen: In einer Studie der WU zum Ideenwettbewerb wird festgestellt, dass ein Großteil der Ideengeber männlich und Mitte 30 ist. Positiv anzumerken sind die bereits eingeleiteten Aktionen des bmwa, z.B. Jugendliche durch finanzielle Unterstützung die Fahrt zu wichtigen ErfinderInnenmessen zu ermöglichen. An diese Bemühungen gilt es anzuschließen und spezielle Angebote für Frauen zu machen, um das Bild von Frauen als Erfinderinnen und damit als Teilnehmerinnen am Innovationsprozess deutlich sichtbar zu machen.

Entrepreneurship

Unternehmensgründungen stellen einen wesentlichen Motor für Wirtschaftswachstum und Wohlstand dar. Wie in empirischen Studien nachgewiesen, gründen Frauen „anders“ (weniger kapitalintensiv und risikofreudig, nicht so expansionsorientiert, etc.) und stoßen auf diverse genderspezifische Barrieren (Zugang zu Finanzkapital, mangelndes Vertrauen von KundInnen, etc). Gleiches gilt für Frauen als Geschäftsführerinnen. Zusätzlich dazu ist der Technologiebereich männlich dominiert, was ein weiteres Hemmnis bedeutet. Dies führt dazu, dass der Adressatinnenkreis von Förderungen in diesem Bereich gering ist (vgl. folgende Abbildung), dass es jedoch aufgrund der mehrfachen Hemmschwellen dezidiert Unterstützung von Frauen in Forschung und Technik bedarf.

Abbildung 3: Zielgruppe "bmwa-fFORTE" - Gründungen



⁵ Detailliertere Beschreibungen der einzelnen Zielgruppen finden sich im Dokumentationsband.

Die spezifischen Charakteristika und Problemlagen im FTI-Bereich sind allerdings noch nicht ausreichend untersucht⁶. Umfassende empirische Daten fehlen. Die Gründungszahlen der WKO sind zwar nach Geschlecht getrennt, jedoch lässt die verwendete Branchenkategorisierung keine genauere Analyse der Gründungszahlen im Technologiebereich zu. Der Großteil der technologieorientierten Unternehmen wird nach WKO-Auskunft in der Sparte Information/ Consulting erhoben. In diesem Bereich meldeten 2003 knapp 14.200 Frauen ein Unternehmen an und stellen damit ein Viertel der GründerInnen in diesem Sektor.

Übernahmen können als „Sonderformen“ von Gründungen betrachtet werden. In den nächsten Jahren besteht in Österreich eine beachtliche Nachfrage nach ÜbernehmerInnen aufgrund der insgesamt 54Tsd. bis 2013 zur Übernahme anstehenden Unternehmen. Hier gilt es Frauen auf diese Option einer Übernahme aufmerksam zu machen und gesellschaftliche Barrieren abzubauen (z.B. Vorurteile gegenüber Frauen im technischen Bereich).

Dem Bereich *Entrepreneurship* sind die Zielgruppen *Gründerinnen/Übernehmerinnen* sowie *Unternehmerinnen* zuzuordnen.

Frauen-Karrieren

Im Bereich Forschung, Technologie, Innovation finden sich hochqualifizierte Frauen mit der Möglichkeit zu attraktiven Jobs und gutem Einkommen.

Obwohl oder gerade weil die Gruppe vergleichsweise klein ist, stellt die Förderung von Frauenkarrieren und das Erreichen von Führungspositionen eine gleichstellungspolitische Herausforderung dar. Dabei ist bei der Förderung der Karriereperspektiven von Frauen auf die Charakteristika weiblicher Erwerbstätigkeit Bedacht zu nehmen, die sich durch mögliche Berufsunterbrechungen, flexiblere Arbeitszeitwünsche, etc. auszeichnen. Mit *Karriere* ist in diesem Kontext nicht nur die Übernahme bestimmter Funktionen und formaler Positionen gemeint, sondern auch in qualitativer Hinsicht die Möglichkeit, Führungsfunktionen und Entscheidungskompetenz in dem Ausmaß zu übernehmen, in dem es den eigenen Wünschen und Möglichkeiten entspricht. Die Verringerung der vertikalen Segregation gilt dabei als wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel. Gerade in diesem Hochqualifiziertenbereich kann durch die Förderung von Frauenkarrieren ein wichtiger Beitrag zur Verringerung der Einkommens-Unterschiede von Frauen und Männern geleistet werden.

Durch die Förderung der Karrieren werden auch jene Technikerinnen und Wissenschaftlerinnen adressiert, die nach erfolgreichem Berufseinstieg ihre Karriere betreuungsbedingt unterbrochen haben. Sie stellen neben den Absolventinnen eine weitere Zielgruppe dar, um das Potenzial von Frauen in FTI zu erweitern. Auch eine Erweiterung auf Studienabbrecherinnen ist vorstellbar.

Die zunehmende Flexibilität des Arbeitsmarktes und die zunehmend heterogeneren Lebensmuster führen zu einer Zunahme nicht-linearer Karriereverläufe (Umstieg, Ausstieg, Unterbrechung, längere Weiterbildung, Wechsel zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit). Dies ist bei der Förderung von (Frauen-) Karrieren zu berücksichtigen.

⁶ Vgl. Hanappi-Egger/Weiss (2004): Informations- und Kommunikationstechnologien und e-business: Frauenspezifische Wissensbasis unter besonderer Berücksichtigung von Gründerinnen.

Eine zentrale Rolle für das Greifen einer Förderung individueller Frauenkarrieren stellen die Unternehmen selbst dar. Sie sind wichtige Partner für das Erreichen einer größeren Teilhabe von Frauen in der Wirtschaft und insb. im FTI-Bereich. Eine wichtige Zielgruppe möglicher Maßnahmen sind folglich Unternehmen selbst. In Österreich mit seiner besonderen Wirtschaftsstruktur (99% KMU) ist eine Ansprache von KMU besonders wichtig. Wie allerdings Erfahrungen aus FEMtech zeigen, neigen eher größere Unternehmen mit ausreichenden Personalressourcen dazu Gleichstellungsfragen zu behandeln. Eine aktuelle Untersuchung⁷ aller Tiroler Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten zeigt ferner, dass die Förderung von Frauen in Führungspositionen in jenen Unternehmen *umgesetzt* wird, in denen der Frauenanteil überdurchschnittlich ist (Obermayr 2003, S. 10). Da die generell geringere Beschäftigtenzahl in KMU ein Fehlen von Zeitressourcen und Know-how nahe legt, könnten gerade entsprechende geförderte Angebote zur Implementierung von Gleichstellungspolitiken die Handlungsoptionen dieser Unternehmen erweitern. Dies scheint umso wichtiger, als eine Untersuchung zum Innovationspotenzial Österreichs zeigt, dass gerade in kleinen innovativen Unternehmen der Anteil der hochqualifizierten Belegschaft mit 8% überdurchschnittlich hoch ist (Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2003: 41). Um die Innovationskraft Österreichs zu sichern, ist eine gesteigerte Realisierung des bisher unzureichend genutzten weiblichen Potenzials von entscheidender Bedeutung.

⁷ Obermayr, Bernhard 2003, Unternehmensbefragung zur betrieblichen Förderung der Chancengleichheit in Tirol, (im Rahmen des EQUAL-Projekts *WoMen*), Zukunftszentrum Tirol

3 Maßnahmenvorschläge

Zunächst wird kurz festgehalten, welche Überlegungen bei der Identifikation der Maßnahmen leitend waren: Die Maßnahmen sollen dem bmwa-Portfolio entsprechen, in das Dach fFORTE passen und neue Handlungsoptionen sowie innovative Lösungsansätze aufzeigen, die durch die stärkere Einbeziehung von Frauen entstehen. Es wird eine möglichst breite Ausdifferenzierung von Maßnahmenvorschlägen angestrebt, um bmwa-intern eine breite Auswahlmöglichkeit entsprechend den strategischen Interessen zu haben. Die Beschreibung der Maßnahmen erfolgt soweit, wie dies zum Verständnis der Zielsetzungen und des weiteren Designs notwendig erscheint und soweit es im Rahmen des Projektumfangs möglich war.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind dieser Herangehensweise entsprechend den folgenden fünf Programmlinien von fFORTE zugeordnet:

- frauenfördernde Strukturen/frauenfördernde Rahmenbedingungen
- Qualifizierung/Karriere
- Training/Coaching
- Awareness/Vernetzung
- Begleitforschung

Diese Zuordnung der Maßnahmen zu den fFORTE-Säulen findet sich in den Marginalien am linken Rand wieder.

Parallel dazu wurden, ausgehend von den während unserer Projektarbeit identifizierten Zielgruppen, sechs Aktionsfelder gebildet, denen entsprechende Maßnahmenvorschläge zugeordnet werden:

1. Erfinderinnen/Patentanmelderinnen
2. Gründerinnen/Nachfolgerinnen**⁸
3. Unternehmerinnen**
4. Hochqualifizierte/Forscherinnen
5. Unternehmen/KMU
6. Wiedereinstieg/Karrierebruch

Flankierend zum letztendlich zu initiierenden bmwa-Programm in fFORTE wird folgendes Aktionsfeld empfohlen:

7. Gender Mainstreaming in bmwa-Programmen

Die Maßnahmenvorschläge beruhen auf Projektrecherchen⁹ auf nationaler wie internationaler Ebene, Interviews mit Programm-Verantwortlichen und sonstigen ExpertInnen, einer Literaturanalyse, sowie der Kreativität und Erfahrung der AutorInnen im Maßnahmendesign wie

⁸ ** = Übergänge zwischen den 2 Aktionsfeldern sind fließend.

auch in der Operationalisierung frauen- und gender-spezifischer Zielsetzungen. Besondere Rücksicht wurde darauf gelegt, mögliche Doppelgleisigkeiten zu verhindern und Anknüpfungsmöglichkeiten zu bestehenden Förderschienen und Institutionen aufzuzeigen. Da es in manchen Aktionsfeldern bereits ein breites Förderangebot gibt (Gründung), ist bei der weiteren Umsetzung zu überprüfen, wie weit frauen- und gender-spezifische Zielsetzungen in bestehende Aktivitäten integriert werden können. Damit soll ein weiter ausdifferenziertes und für die AdressatInnen unübersichtliches Angebot vermieden werden. Die Vorschläge für „bmwa-fFORTE“ enthalten sowohl strukturverändernde wie auch spezifisch frauenfördernden Maßnahmen. Bei letzteren ist darauf zu achten, dass sie der Nachfrage der Zielgruppe entsprechen bzw. mögliche Vorbehalte gegen Frauenförderung/Quoten etc. berücksichtigt werden. Die Vermittlung einer entsprechenden Gender-Kompetenz bei der Zielgruppe kann diese Ziele unterstützen.

Während unserer Rechercharbeit hat sich gezeigt, dass der Bestand an Forschungsarbeiten in vielen Bereichen noch unzureichend oder nicht gegeben ist. Deshalb bietet sich an, entsprechend der fFORTE Programmlinie ‚Begleitforschung‘, verschiedene Forschungsprojekte zu initiieren. Vorschläge für entsprechende Inhalte finden sich innerhalb der aufgeführten Maßnahmenvorschläge. Die erzielten Forschungsergebnisse sollten dann in öffentlichen Veranstaltungen präsentiert und diskutiert werden. Eine begleitende Publikationsserie kann der weiteren Verbreitung der Ergebnisse an eine interessierte Öffentlichkeit und der Einspeisung in den wissenschaftlichen Diskurs dienen. Generell wird in diesem Zusammenhang empfohlen, Frauen bei der Ausschreibung und Vergabe der Forschungsprojekte bewusst zur Teilnahme aufzufordern und gegebenenfalls in die Auswahlgremien zu berufen. Ferner sollten Frauen in die Formulierung der Forschungsfragen und -schwerpunkte eingebunden zu sein. Die Nutzung innovativer Methoden für die Lösungssuche erscheint sinnvoll.

Die im Folgenden näher beschriebenen Maßnahmen können einzeln wie auch in entsprechenden Kombinationen/ Paketen umgesetzt werden. Als Zentrum der Maßnahmen-Planung gilt die Schaffung einer Einrichtung, die das Thema *Frauen & Technologie* verkörpert und zentrale Aktivitäten abwickelt:

Strukturen

MA 1: „Frauen-Technologie-Haus“

Ein „Frauen-Technologie-Haus“ (Arbeitstitel) ist als physische Verankerung des fokussierten Themenbereichs Frauen&Technologie/Innovation zu verstehen (weitere Arbeitstitel: FRITZI – Frauen-Innovations- und Technologiezentren Initiative)

Es soll räumlich an eine Institution mit hohem Innovationsprestige/-signal angebunden sein (z.B. Haus der Forschung) und dort „die Interessen von Frauen vertreten“ bzw. Modelle einer frauendominierten Gestaltung einzelner Aktionsbereiche (Gründung, Erfinden) ermöglichen. Es beinhaltet Angebote zur Beratung, Qualifizierung, Coaching, etc entsprechend den frauenspezifischen Bedürfnissen¹⁰ sowie der gezielten Vernetzung. Damit soll ein Raum bereitgestellt werden, in dem das Thema lebendig ist und weiterentwickelt wird.

⁹ Näheres zur Methode findet sich im Doku-Band.

¹⁰ vgl. Hanappi/Weiss: Spezielle Vorträge von Frauen für Frauen

Angesprochen werden unterschiedliche Sub-Zielgruppen innerhalb des Technologie-Bereichs:

- **Gründerinnen:** Das Potenzial von Frauen als Gründerinnen im Technologie-Bereich ist als sehr begrenzt einzustufen. Wissend um die begrenzte Zielgruppe, geht es um das Aufzeigen dieser Karriereoption für Frauen, sie für die Gründungsoption zu interessieren und dann zu eruieren, welche Rahmenbedingungen diese Karriereoption unterstützen können. Um dieses Potential zu wecken bzw. zu stärken bedarf es Maßnahmen zur gezielten Ansprache und Stimulierung von Frauen, die sich sowohl von allgemeinen Gründungsinitiativen im FTI-Bereich wie auch allgemein von Frauen-Gründungsaktivitäten unterscheiden. Entsprechende Maßnahmen reichen von spezifischen Beratungsangeboten und Vernetzungsaktivitäten für die Zielgruppe über gezielter Öffentlichkeitsarbeit bis zur Generierung neuer Erkenntnisse und Sichtweisen zum Thema *Frauen & Gründungen & Technologie* – das Frauentechologie-Haus stellt also ein inhaltliches Zentrum für den Themenbereich dar. Die Möglichkeit der Ansiedlung von Gründerinnen unter Nutzung gemeinsamer Infrastruktur und Know-how-Nutzung durch Externe (Steuerberatung) kann den Kern der Einrichtung bilden. Dabei ist die Notwendigkeit einer entsprechenden Infrastruktur bei naturwissenschaftlich-technischen Gründungen (z.B. Laborbedarf) zu berücksichtigen.
- **Erfinderinnen:** Das Innovationssignal wird durch Maßnahmen für weitere Zielgruppen unterstützt: So soll für das Thema *Frauen&Erfinden* awareness erzeugt werden, zusätzlich wird ein Angebotsfokus auf diesen Bereich gerichtet (Erfinderinnentage/-zirkel 1x/Monat, [internationale] Veranstaltung/Vernetzung zum Thema *Frauen&Erfinden*, spezifische Beratung).
- **Unselbstständig beschäftigte Frauen:** Sie sollen gezielte Angebote zur Förderung ihrer Karriere erhalten, wobei besonders auf die Spezifika weiblicher Erwerbsverläufe Bedacht genommen wird.
- **Am Wiedereinstieg interessierte Frauen.**

Das Haus soll als Ort für Erfahrungen und Erleben von Frauen & Technologie dienen, wobei eine „Frauen-Technologie-Szene“ entstehen kann/soll, die eigene Schwerpunkte entwickelt und gleichzeitig gut an die übrige Technologiepolitik und –förderung angebunden ist. Der Austausch erfolgt in beide Richtungen: Das generierte Gender-Wissen soll in die übrigen Angebote eingespeist werden, die übrigen Angebote den Frauen verfügbar gemacht werden.

Es wird angestrebt, möglichst Frauen als Vortragende (Vorbildfunktion, Identifikation) zu haben, Vernetzung und Erfahrungsaustausch unter den Frauen, allgemein, national und international zu fördern und das Thema *Frauen & Technologie* sowie Subthemen in der Fach- und breiten Öffentlichkeit zu verbreiten. Kinderbetreuung mit flexiblen Öffnungszeiten wird bereitgestellt.

Zielsetzungen:

- Steigerung des Anteils von Frauen im FTI-Bereich bei Gründungen, Erfindungen/Patentierungen, Leitungs- und Führungsfunktionen

- Schaffung eines innovativen Raums zur Koordination, Vernetzung und Weiterentwicklung von Aktivitäten
- Aufbau/Vertiefung eines spezifischen Know-hows bzgl. Ansprache/Unterstützung von Frauen im FTI-Bereich bezüglich Gründung, Erfindung/Patentierung, Karriereentwicklung (z.B. Zugang zu Studentinnen an technischen Studiengängen in Fachhochschulen und Universitäten)
- Entwicklung von spezifischen Zugängen von Frauen im FTI-Bereich bezüglich Gründung, Erfindung/Patentierung, Karriereentwicklung (qualitative Aspekte des Gender Mainstreaming im Sinne von Strukturveränderungen)
- Förderung der Vernetzung innerhalb der Zielgruppen und an der Schnittstelle zu Unternehmen (Mentoring, auch wäre eine spezifische Jobvermittlungsagentur denkbar, die ein Angebot und Nachfrage industrieller Forschung gezielt zusammen bringt.)

Zielgruppen: potenzielle und tatsächliche Gründerinnen, Erfinderinnen/Patentanmelderinnen, Frauen mit Karriereabsichten, Öffentlichkeit, Banken

Umfeld: eine Vernetzung bzw. der Austausch mit bestehenden Initiativen im Gründungs- und Beratungsbereich sollte angestrebt werden, vor allem auch mit frauenspezifischen Gründungsinitiativen¹¹, sowie mit der in fFORTE geplanten Maßnahme „Wissenschaftlerinnenhaus“.

Integraler Bestandteil dieser Unterstützungsstruktur sind spezifische Qualifizierungs- und Beratungsangebote für die unterschiedlichen Zielgruppen, die jedoch auch ohne die Schaffung einer eigenen Struktur angeboten werden können. Sie werden innerhalb der Aktionsfelder angesprochen.

3.1. AKTIONSFELD 1: ERFINDERINNEN/PATENT-ANMELDERINNEN

Mit *Frauen & Erfindung* wird ein „neues“ Thema erfunden, das öffentlich verbreitet wird und als Synonym für *Frauen & Innovation/Innovationsfähigkeit* steht. Wie bereits in Kapitel 2 angeführt, besteht bislang ein vor allem männlich konnotiertes Bild von Erfindung, dem es eine weibliche Entsprechung gegenüber zu stellen gilt.

Maßnahmen in diesem Bereich erfordern (entsprechend der kleinen Zielgruppe) in einen beschränkten finanziellen Rahmen, haben aber „Symbolcharakter“ bzw. Vorbildfunktion.

Training

MA 2: *Erfinderinnen-Zirkel*

Räumlichkeit (ev. im Frauen-Technologiehaus) bereitstellen, die dem Erfahrungsaustausch und der Vernetzung von potenziellen Erfinderinnen dient und an einem Ort mit innovativem Klima angesiedelt ist (Frauen-Technologiehaus). Angebote umfassen Vernetzung von Frauen mit ähnlichen Interessen/Erfahrungen, Möglichkeit zu inhaltlichen Fachvorträge bzw. MentorInnenschaft durch ExpertInnen.¹² Frauenspezifische Beratung zur Verwertbarkeit von Erfindungen (Schutz geistigen Eigentums). Bei frauenspezifischer Patentberatung sind auch Modi-

¹¹ Bspw. die Gründungszentren Steiermark sowie Oberösterreich mit spezifischer Ausrichtung auf Frauen. Vgl. Dokumentationsband

¹² als Beispiel hierfür wird auf das schwedische Projekt MentorRing® verwiesen, welches im Dokumentationsband näher beschrieben ist.

fikation bzw. Frauenschwerpunkt innerhalb von bestehenden bmwa-Programmen (bspw. tecma) möglich.

Awareness *MA 3: Allgemeine Öffentlichkeitskampagne*
die das Thema *Frauen & Erfinden* aufgreift und mit weiblichen Darstellerinnen präsentiert. Diese könnte an andere PR-Maßnahmen, z.B. der in Planung befindlichen *Innovationsoffensive 2005* oder der bereits gestarteten Initiative *Österreich-innovativ* angebunden sein, in sich aber eigene Aktivitäten aufweisen.

Awareness *MA 4: Erfinderinnen-Preis („Hedy-Lamarr¹³-Preis“)*
eigener Preis für Frauen, die Erfindungen gemacht haben mit entsprechender öffentlicher Vermarktung. Dieser Preis für Erfindungen von Frauen soll das Thema reizvoll machen und Frauen ermutigen Erfindungen anzumelden.
weitere Namensvorschläge: *Melitta* (Message: Frauen haben schon erfunden und damit sogar Unternehmen gegründet); *Leonarda* (=weibliche Leonardo da Vinci); *Mary Anderson* (Ideengeberin für Scheibenwischer); *Virginia* (hochbegabte, uneheliche Tochter Galileis, ins Kloster verbannt).

Awareness *MA 5: Publikation „Frauen erfinden...?“*
Erstellung einer eigenen Publikation als Produkt für PR, in der das Thema historisch aufgearbeitet wird: Frauen, die in der Vergangenheit Erfindungen gemacht haben, werden in der Publikation sichtbar gemacht. Diese ist in gedruckten und/oder elektronischen Form erhältlich und wird im Rahmen einer Veranstaltung präsentiert (z.B. im Frauen-Technologiehaus). Generell sollte auch auf die Bedeutung von alltäglichen Erfindungen aufmerksam gemacht werden, da sich Frauen des gesellschaftlichen Mehrwerts ihrer Ideen häufig nicht bewusst sind. In diesem Zusammenhang ist außerdem die Bewusstseinsbildung hinsichtlich einer kommerziellen Verwertung von Erfindungen als Ziel der kreativen Tätigkeit essentiell.

Begleitforschung *MA 6: Frauen & Patente*
Studien zum Ausmaß weiblicher Erfindungen und Patente in Österreich, sowie im transnationalen Vergleich (v.a. USA) zur Identifikation fördernder Rahmenbedingungen. Weiters ist die Erhebung personeller Patentierungsstrategien von Unternehmen in Fallstudien denkbar (also bspw. eruieren, ob es u.U. strategische Gründe für die i.d.R. männerdominierte Patentanmeldungsaktivität gibt).

3.2. AKTIONSFELD 2: GRÜNDERINNEN, ÜBERNEHMERINNEN

Die Aktionsfeld *Gründerinnen* stellt einen umfassenden Ansatz dar, der die öffentliche Meinungsbildung zu *Gründungen & Frauen* (Awareness) ebenso umfasst wie die gezielte Unterstützungen von Frauen beim Zugang zur Gründungen (z.B. Ansprache potenzieller Gründerinnen, Beratung), bei der Gründung (z.B. Kapital- oder Infrastrukturbereitstellung Erfahrungsaustausch) und va. nach der Gründung (spezifizierte Beratung: und Qualifizierung, Coaching, etc). Besonderes Augenmerk wird auf die Nachhaltigkeit von Gründungen gelegt, also auf Maßnahmen, die den mittel- und längerfristigen Erfolg einer Gründung sichern.

¹³ Patentanmelderin für Radiowellen 1942 und Schauspielerin

Obwohl das Angebot an Gründungsunterstützungen in Österreich umfassend ist, sind spezielle Maßnahmen für Frauen im Bereich technologischer Gründungen bisher nicht vorhanden. Doch es bedarf gezielter Betreuung, um diese kleine Zielgruppe anzusprechen und das Potenzial weiter zu stimulieren. In Dänemark hat die Awareness-Initiative *Heroines of Tomorrow* zu einem *kurzfristigen* Ansteigen der Beratungskontakte von Frauen für Gründungen im Technologie-Bereich von 6,1% auf bis zu 13,5% geführt.¹⁴ Deshalb wird ein Gründerinnen-Schwerpunkt im Rahmen des Frauen-Technologiehauses vorgeschlagen, in dem die Maßnahmen koordiniert werden. Es geht dabei in erster Linie um die Entwicklung frauenspezifischer Angebote und Rahmenbedingungen, die an den Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet sind. Dies erscheint als Voraussetzung für eine Steigerung der Attraktivität von weiblichen Technologiegründungen. Eine Festschreibung messbarer Zielgrößen (Gründungsquoten von Frauen) innerhalb der Maßnahmen ist dabei nachgeordnet, da im Technologiebereich die Größe dieser Zielgruppe schwer abschätzbar bzw. im ersten Schritt Barrieren abzubauen sind.¹⁵

Die Zielgruppe ist noch genau zu definieren. Es wird jedoch empfohlen, eine möglichst breite Abgrenzung von Technologiegründungen zu wählen (die z.B. alle knowledge-intensive-business services), um eine möglichst hohe Zahl von Frauen zu erreichen.

Aufgrund der ähnlichen Anforderungen werden Unternehmerinnen als Subgruppe der Gründerinnen betrachtet, die einerseits die allgemeinen Gründungsangebote nutzen können und gleichzeitig spezifische Angebote erhalten, die an den Unternehmerinnen-Erfahrungen anknüpfen (z.B. Rechtsinfos speziell für Unternehmensnachfolgen).

Strukturen *MA 7: Allgemeine Pro-Gründungs-Kampagne*

Positives Klima schaffen und Bewusstseinsbildung bei Banken, KundInnen, Öffentlichkeit gegenüber Gründerinnen heben.

Strukturen *MA 8: Bereitstellung von Mikrokrediten*

Kennzeichen weiblicher Gründungen sind die geringere Kapitalintensität und ein erschwerter Zugang zu Finanzkapital. Programme in Deutschland stellen Kleinkredite im Umfang von bis zu € 50.000 bereit. Diese sollen auch in Österreich für Frauen angeboten werden, Zielgruppe des Lobbying sind Banken und Unternehmensfördereinrichtungen.

Strukturen *MA 9: Frauen-Gründungs-/Übernahmebonus*

Als Anreiz für Frauen, ein Unternehmen im F&E-Bereich zu gründen, werden in Ergänzung zu bereits bestehenden Boni spezielle Konditionen gewährt (z.B. Ansparform für Gründung mit 14% Prämie). Diese geschlechtsspezifische Form der Vergütung kann dadurch gerechtfertigt werden, dass in mehreren empirischen Studien nachgewiesen wurde, dass Frauen i.d.R. wenig kapitalintensiv und risikoaverser sind. Gerade Technologiegründungen verursachen jedoch hohe Investitionskosten. Um Frauen trotzdem zu ermutigen sollen solche Sonderkonditionen Anreize schaffen. Gleiches gilt für die Geschäftsübernahme, bei der Frauen u.U. trotz fachlicher Qualifikation aufgrund mangelnder Finanzressourcen nicht in die Position kommen, ein entsprechendes Angebot zur Unternehmensnachfolge zu unterbreiten.

¹⁴ Vgl. EC (2004): Innovation & Technology Transfer, Heft 03/2004, S. 14

¹⁵ Vgl. für den IKT Bereich Studie von Hanappi-Egger/Weiss, 2004.

Qualifizierung *MA 10: Gründerinnen-Qualifizierung*

Kostengünstige Trainings hinsichtlich Unternehmens-skills in unterschiedlichem Ausmaß, von kurzfristigen Workshop-Angeboten bis zur Frauengründungs-Akademie bzw. Lehrgängen sind unterschiedliche Angebote denkbar; spezifische Angebote für Übernehmerinnen (spezielle Schwierigkeiten bei der Übernahme). Schwierigkeit finanzieller Leistbarkeit nach Gründung/Übernahme könnte mit Vouchers/Weiterbildungs-Schecks inkl. Selbstbehalt (evtl. gestaffelt nach Alter des Unternehmens) begegnet werden.

Karriere *MA 11: POWER©*

„**P**OTential **W**omen **E**ntrepreneu**R**s“ ist ähnlich einem Businessplanwettbewerb zu konzipieren. In einem mehrstufigen Prozess erhalten Frauen mit einer aussichtsreichen Geschäftsidee die Möglichkeit, diese so weit zu entwickeln, dass eine Gründung möglich wird. Dabei ist unterschiedliches Vorgehen denkbar. Entweder wird aus allen Geschäftsideen die (oder die drei) erfolgversprechendste(n) ausgewählt und als Preis(e) der/n Siegerin/nen kostenlose Unterstützung (z.B. in Form von ExpertInnenrat/Coaching/Mentoring) bei der Weiterentwicklung ihrer Ideen bis zum Businessplan gewährt. Es wird davon ausgegangen, dass der resultierende Businessplan von solcher Qualität ist, dass es keine Schwierigkeit mehr darstellt, Fremdkapitalgeber zu finden (u.U. kann auch eine an diese Maßnahme gekoppelte Bürgschaft o.ä. angedacht werden). Die andere Möglichkeit besteht darin einen Businessplanwettbewerb im eigentlichen Sinne durchzuführen, der speziell auf Frauen ausgerichtet ist.¹⁶ So könnten bspw. vor der eigentlichen Bewertung durch die Jury (in der ausreichend/ausschließlich Frauen vertreten sind) die Businesspläne auf grobe Lücken hin untersucht und Möglichkeit zur Nachbesserung gegeben werden oder durch spezielle Trainings Unsicherheiten/ Befangenheiten bei der Präsentation der Businesspläne genommen werden. Die Siegerinnen erhalten in der Höhe entsprechend abgestufte Preisgelder als zusätzliches Startkapital. Außerdem kann erweitert dazu eine geförderte Begleitung der Umsetzung bis bspw. ein Jahr nach Gründung durch Coaching/Mentoring/Beratung etc. angedacht werden. Auch eine Verleihung eines physischen Preises („Gründerinnen-Oscar“) als Zeichen der Anerkennung und externes Qualitätssignal, sofern dieser in der Öffentlichkeit entsprechend promotet wird, ist denkbar.

Karriere *MA 12: Übernehmerinnen-Messe*

Messe spezifisch für Frauen, die Möglichkeit bietet, Übernahme-Optionen kennen zu lernen und gegenüber Neugründungen abzuwägen. Da Übernahmen in nächster Zeit zunehmen werden und eine im Vergleich zur Gründung i.d.R. höhere Erfolgswahrscheinlichkeit aufweisen, soll Frauen diese Karriereoption bewusst gemacht werden. Gezielte Beratungs- und Vernetzungsmöglichkeiten für spezifische Themenstellungen sollen die Messe ergänzen. Um Übernahmen durch Frauen attraktiv zu machen könnten gesonderte finanzielle Anreize gegenüber der Übernahme durch Männer gesetzt werden (Frauen-Nachfolgebonus).

Zielsetzungen: Erweiterung der Karriere-Optionen und Nutzung des Potenzials qualifizierter Frauen für die anstehenden Übernahmen

Maßnahmenumfeld: Nachfolgebörse, Nachfolgebonus

¹⁶ Bisherige Businessplan-Wettbewerbe in Österreich und Studien zeigen, dass Frauen sich selbst wenig als Expertin sehen und daher für eine Teilnahme speziell angesprochen werden müssen, vgl. Hanappi/Weiss 2004.

Training *MA 13: Beratung*

Angebote umfassen rechtliche und betriebswirtschaftliche Beratung, spezifisch für Gründung und Übernahme (rechtliche Unterschiede). Sie sollen verstärkt an die Bedürfnisse von Frauen angepasst und zusätzlich auf den Technologiebereich fokussiert werden. Allerdings ist dafür in einem vorherigen Schritt der spezifische Bedarf der Zielgruppe gründende Frauen im FTI-Bereich zu erheben und Rahmenbedingungen insb. gender-spezifische Barrieren zu analysieren (vgl. Begleitforschung).

Maßnahmenumfeld: Gründungsangebote ohne Technologie-Spezialisierung für Frauen und Männer (WKÖ, AMS) und spezielle für Frauen (WWFF-Gründerinnenservice, regionale Zentren), seed-Finanzierung, uniTS (universitäres Gründungsservice), tech2b, UNIUN (UniversitätsabsolventInnen gründen Unternehmen in Existenzgründungsprogramm von „Nachhaltig Wirtschaften“, in das bereits Gender Mainstreaming-Elemente integriert sind).

Vernetzung *MA 14: Vernetzungsplattform*

Erfahrungsaustausch untereinander, Mentoring mit erfolgreichen Gründerinnen kann an bestehende Mentoring-Programme angedockt werden: (z.B. neue e-plattform der WKÖ, in der auf selbstverantwortlicher Basis Mentoring-Programm aufgezogen werden kann, e-Mentoring). Persönlicher Erfahrungsaustausch für die spezifische Situation der Übernahme. Eigene Vernetzungsmöglichkeit für Kleinstunternehmerinnen.

Vernetzung *MA 15: Teamgründungen fördern*

Im Rahmen der Beratung von potenziellen Gründerinnen erscheint es sinnvoll, eine Vernetzung anzustreben bzw. Frauen zu Teamgründungen zu motivieren. Da damit eine Teilung der Verantwortung, Finanzressourcen, Zeitressourcen, ... möglich wird, scheint diese Form für Frauen attraktiv. Sie könnte mit noch zu entwickelnden Anreizsystemen forciert werden.

Aware- *MA 16: Entwicklung von Gründungsleitfäden/-guides*

speziell für Frauen unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischen Gründungsverhaltens, öffentliche Präsentation

Awareness *MA 17: GründerInnen-Spiel*

Dieses Spiel stellt eine Möglichkeit für Studierende dar, im Rahmen ihrer Ausbildung an Universitäten oder Fachhochschulen Gründungsideen zu entwickeln und ihre Umsetzung zu planen. Sie können damit die Option einer Gründung/Selbstständigkeit kennen lernen und praktische Erfahrung mit den Anforderungen machen. In Zusammenarbeit mit Unternehmen können diese Ideen bewertet und ev. umgesetzt werden.

Adressiert werden Studierende in technisch-naturwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Studienrichtungen. Das Spiel könnte in Workshop-Form pilotartig umgesetzt und in der Folge Teil der Regel-Ausbildung werden. Eine Maßnahmenenerweiterung könnte darin bestehen, dass die Thematisierung der Gründungsoption und die Vermittlung des dafür notwendigen Know-hows (rechtliches, betriebswirtschaftliches etc.) in jenen Studienrichtungen angeboten wird, deren AbsolventInnen in hohem Maß als Neue Selbstständige tätig sind (Kooperation mit bm:bwk).

Zielsetzungen:

- Steigerung des Gründungspotenzials durch Erweiterung der Karriereperspektiven um Gründungsoption
- Weckung und Erweiterung des Gründungspotenzials durch Vermittlung entsprechender Skills
- Stärkung der Schnittstelle Universitäten/Fachhochschulen - Wirtschaft

Zielgruppen: männliche und weibliche Studierende, Universitäten, Fachhochschulen, Kollegs, Unternehmen, Zusammenarbeit mit A+B überlegenswert.

Awareness *MA 18: Öffentlichkeitsarbeit*

um Entrepreneurship als Karriereschritt/-ziel zu promoten, gezielt Frauen ansprechen und Bewusstseinsbildung bei Frauen fördern.

Awareness *MA 19: Publikation „Frauen gründen...?“*

Erstellung einer eigenen Publikation als Produkt für PR, in der das Thema historisch aufgearbeitet wird: Frauen, die in der Vergangenheit Unternehmen gegründet haben, werden in der Publikation sichtbar gemacht. Diese ist in gedruckter und/oder elektronischer Form erhältlich und wird im Rahmen einer Veranstaltung präsentiert (z.B. im Frauen-Technologiehaus).

Begleit- *MA 20: Forschungsschwerpunkt Gründungen*

forschung Da wenig Daten¹⁷ über den Zugang und die Attraktivität bzw. Barrieren bei Gründungen für Frauen im technologischen Bereich vorliegen, sind entsprechende empirische Erhebungen vonnöten bzw. übertragbare Erfahrungen aus dem Ausland. Dies beziehen sich auf die Bereitstellung geschlechtsspezifischer Daten zu unterschiedlichen Aspekten des Gründungsgeschehens wie auch auf die Konkretisierung des Potenzials.

Entsprechende Forschungsfragen betreffen: Konkretisierung des Potenzials weiblicher Technologie-Gründungen, Gründungsverlauf/-dynamik (Eintritts- und Wachstumsbedingungen), Analyse des notwendigen förderlichen (institutionellen) Umfelds in internationalen Vergleich, wer sind die Gründerinnen/welche Faktoren begünstigen Gründung, Analyse der Motivation und des Zeitpunkts für Gründung (daraus ableiten, zu welchem Zeitpunkt im Karriereverlauf Frauen das höchste Gründungspotenzial haben), positive/negative ökonomische und kulturelle Rahmenbedingungen (Makroperspektive), Faktoren zur Existenzsicherung/Nachhaltigkeit, Gründe für Scheitern und Insolvenzen, Ressourcenzugang (Kapital, Netzwerke, Vorbilder, etc), work-life-balance.

Identifikation von potenziellen Zielgruppen für Gründungen (Welche Frauen sind wie anzusprechen?), z.B. 50+: Diese unselbstständig beschäftigten Frauen können ein interessantes Potenzial darstellen, haben möglicherweise schon Karrieremöglichkeiten ausgeschöpft (glass-ceiling) genug Wissen/Erfahrung und Netzwerke aufgebaut sowie ausreichende finanzielle Ressourcen und Lust nochmals Neues zu probieren (vergleiche dazu: EU-Studie zu *second career*).

¹⁷ Vgl. u.a. Wanzenböck (1998), Schwarz et al. (2003), Hanappi/Weiss (2004). Zusätzlich wird derzeit im Auftrag von WKO und bmwa eine Studie zu Ursachen geringer Renditen bei frauengeführten Unternehmen durchgeführt.

3.3. AKTIONSFELD 3: UNTERNEHMERINNEN

Zu dieser Zielgruppe zählen Frauen, die bereits seit längerer Zeit selbstständig sind und Neue Selbstständige. Die Übergänge zu Gründerinnen in der Nach-Gründungsphase (also Jungunternehmerinnen) sind fließend, entsprechend sind auch die Maßnahmen gegenseitig zuordenbar.

Strukturen

MA 21: „Flying Entrepreneurs“

In Ergänzung zur Initiative „Betriebshilfe“ der WKO, die in Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern im Ausmaß von max. 72 Tagen gewährt wird, soll mit den „UnternehmerInnen auf Zeit“ ein strukturelles Angebot geschaffen werden, das wegen des Branchen-Know-Hows des/der Flying Entrepreneurs einen befristeten Ausstieg der Unternehmerin aus ihrem Arbeitsalltag ermöglicht (bspw. im Fall von Krankheit, Karenz, Kinderbetreuung, Weiterbildung, Reise, etc.).¹⁸ Gleichzeitig wird mit der Veränderung des UnternehmerInnenbildes als zeitlich nicht-unbefristet eine Bewusstseins-Änderung intendiert, die die Attraktivität der Karriereperspektive *Unternehmerin* verbessern könnte.

Strukturen

MA 22: *Quoten bei Staatsaufträgen*

Erfahrungen in anderen Ländern (Norwegen, USA) zeigen Frauenförderansatz, der darin besteht, dass eine bestimmte Quote aller Staatsaufträge an Unternehmen vergeben werden müssen, die von Frauen geleitet werden.

Qualifizierung

MA 23: *Fachliche Beratungs- und Coaching-Angebote*

Spezifische Angebote für Neue Selbstständige und Unternehmerinnen, die Verlauf der Selbstständigkeit, spezifische Fragenstellungen im Laufe der Unternehmensentwicklung (Rechtsform, Personal- und Organisationsentwicklung, etc) umfassen. Mit gestaffeltem Selbstbehalt.

Begleitforschung

MA 24: *Forschungsschwerpunkt Frauen & Selbstständigkeit*

Die Forschungsfragen umfassen den Zugang zu Netzwerken, Finanzmittel (woher wie finanziert), Vereinbarkeit (Neue Selbstständige!), Situationsanalyse Kleinstunternehmerinnen, gesellschaftliches Bild von Unternehmertum (& Frauen) sowie Anknüpfungspunkte an den Forschungsschwerpunkt Gründungen.

Ziel: Stimulierung eines Forschungsschwerpunkts zu Entrepreneurship und Frauen (vgl. *Call von Journal Entrepreneurship Theory & Practice 2005: Female Entrepreneurship*)

3.4. AKTIONSFELD 4: HOCHQUALIFIZIERTE/FORSCHERINNEN

Diese Aktionsfeld zielt auf einen Abbau der vertikalen Segregation in FTI ab: Eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, der Abbau des Einkommens-Gaps sind Schritte dorthin.

¹⁸ Die Idee für diese Maßnahme rührt von der Erfahrung aus Belgien her, wo ebendiese Maßnahme bereits umgesetzt wurde und sowohl Unternehmerinnen als auch Unternehmer adressiert. Nähere Informationen dazu im Dokumentationsband.

MA 25: Laura Bassi-Labor

Strukturen

Es soll eine naturwissenschaftlich-technische Forschungseinrichtung speziell für Frauen geschaffen werden, die Spitzenforschung im Bereich technologieorientierter Grundlagenforschung (ähnlich der CD-Lab.) ermöglicht. Die Leitung soll von einer Frau übernommen werden, um die vertikale Segregation zu überwinden (mehr Frauen in Führungspositionen). Da es ein Ziel ist, Gestaltungsraum für Forschung von Frauen zu schaffen, ist eine ausreichende Repräsentanz von Frauen wesentlich (Mindestquote). Im Team sollen/können auch Männer sein.

Eine Orientierung an den Richtlinien der CD-Labors kann bedenklich sein, da sich die Ausgangslage insofern unterscheidet, als qualifizierte Frauen wohl kaum aus einer breiten Bewerberinnenzahl ausgewählt, sondern eher gezielt angesprochen werden müssen. Ein Benchmark innerhalb einer Förderschiene sollte daher vermieden werden, doch könnten aus CD-Labors bisherige Kooperationen zu Unternehmen genutzt werden. Mit dem bm:bwk ist eine Ausrichtung entlang der innerhalb fFORTE noch angedachten AN-Institute abzuklären.

In der Initialisierungsphase könnte ein eigener Call durchgeführt werden mit freier Wahl der Forschungsrichtung.

Zielsetzungen:

- Förderung der naturwissenschaftlich-technischen Spitzenforschung von Frauen
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen des außeruniversitären Forschungsbetriebs, Nutzung des Potenzials hochqualifizierter Frauen für die Spitzenforschung
- Verstärkte inhaltliche Ausrichtung der Forschungsthemen an den Interessen von Frauen inkl. gender-relevanter Fragestellungen in das jeweilige Forschungsfeld
- Erzeugen einer Signal- bzw. Vorbildfunktion für Frauen in der Spitzenforschung bei potenziellen Forscherinnen (Forschende, Studentinnen und Schülerinnen)
- Stärkung des Gender-Bewusstseins im Maßnahmenumfeld (Aufsichtsräte, ...)
- Verbreitung des Bildes *Frauen & Spitzenforschung* in der breiteren und Fach-Öffentlichkeit

Zielgruppe/n: Forscherinnen als Leitungspersonen; weibliche und männliche Forschende für Projektmitarbeit ; Studentinnen; Unternehmen; interessierte Öffentlichkeit

Strukturen

MA 26: Forschungsverbund Frauen & Technik

Ausgangspunkt für die Überlegungen zur Förderung von geschlechtsspezifischer Technikentwicklung ist die Beobachtung, dass es Unterschiede in der Nutzung von Technik und die Vermutung, dass es Unterschiede in der Gestaltung von Technik und in der Entwicklung von Technologie gibt. Aktuell schlagen sich diese Unterschiede z.B. nieder in geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Produktdesigns. Allerdings dürfte die aktuell beobachtbare Berücksichtigung dieser Unterschiede die Möglichkeiten zur geschlechtsspezifischen Gestaltung und Nutzung von Technologie bei weitem nicht ausschöpfen. Daher wird hier vorgeschlagen, zu prüfen, inwieweit durch Maßnahmen im Rahmen von fFORTE ein solcher Beitrag geleistet werden kann.

Dieser kann in verschiedenen Maßnahmen bestehen:

Zum einen besteht jedenfalls sozial/innovationswissenschaftlicher Forschungsbedarf über die Möglichkeiten und besten Ansatzpunkte geschlechtsspezifischer Technikgestaltung und –nutzung. Diese Fragestellung war im bisherigen innovationswissenschaftlichen Forschungskontext in Österreich randständig. Dieser Bedarf könnte durch die Etablierung eines entsprechenden Forschungsnetzwerkes, welches die Aktivitäten der einschlägig tätigen ForscherInnen (in Österreich, aber auch unter Einbeziehung internationaler Expertise) koordiniert und bündelt, abgedeckt werden. Aktuell gibt es einschlägige Forschungsbemühungen, denen aber zum Großteil die kritische Masse fehlt. AnsprechpartnerInnen wären etwa: das Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung an der TU Wien, das Institut für Technologiefolgenabschätzung der ÖAW, Abteilung „Gender & Diversity“ der WU Wien etc).

Mögliche Konkretisierungen eines solchen Forschungsnetzwerkes wäre die Etablierung eines entsprechenden Forschungsschwerpunkts in fFORTE (in der Säule ‚Begleitforschung‘) unter Kooperationsmöglichkeit des FWF. Leitende Forschungsfragen wären u.a.: Würden Frauen Technik anders entwickeln, als es im Moment (mit einem dominanten Anteil von Männern in den technischen Disziplinen und an den entsprechenden Entscheidungspositionen) passiert und wie könnte eine ‚frauenspezifische Technikentwicklung‘ aussehen? Welche Bedingungen müssten geschaffen werden, um den Raum für eine solche Technikentwicklung aufzumachen?

Zum anderen kann die frauenspezifische Technikentwicklung selbst gefördert werden (vgl. MA 30: Kompetenzzentrum Frauen & Technik unter Aktionsfeld 5: Unternehmen/KMU)

MA 27: Förderung von MBAs

Qualifi-
zierung

MBAs sind ein wichtiger formaler Zugangskanal zu Führungsfunktionen sowie zur Verbesserung der Netzwerke. Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen (sowohl in Ausbildung als auch nach Abschluss) soll daher gezielt ein Erwerb dieser Zusatzqualifikation ermöglicht werden, evtl. auch während der Kinderpause, neben den Teilnahmekosten geht es auch um die Finanzierung notwendiger Rahmenbedingungen (Auslandsaufenthalte, Übernahme von Kinderbetreuungskosten etc.)

Training

MA 28: „FRECH“ (Frauen ergreifen Chancen)

In Anlehnung an die Beratungseinrichtung des waff (Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungs-Fonds) mit Zielgruppe Niedrig-Qualifizierte soll eine ähnliche Einrichtung geschaffen werden für die Karriereberatung von Hochqualifizierten insb. Frauen in Forschung und Technologie. *Karriere* meint sowohl die Übernahme formaler Positionen und Funktionen als auch den Entscheidungsspielraum zu haben, Führungs- und Entscheidungskompetenz aufbauen zu können. Ziele sind die Verbesserung der Chancen beim Berufseinstieg und bei Weiterentwicklung der Karriereperspektiven für Frauen. Die Beratungs- und Coaching-Angebote sollen Frauen unterstützen, bewusst ihre Karriereschritte zu planen. FRECH-HQ könnte im Frauen-Technologiehaus angesiedelt sein.

Das Angebot kann folgende Funktionen umfassen:

- Assessment Center: Erkennen der eigenen Stärken

- Coaching: Entwicklung von beruflichen Strategien und Karriereplanung, Begleitung bei Jobwechsel, Funktionsübernahmen, Sehr persönliches spezifisches interessensabhängiges Coaching inkl. persönlicher Entwicklung
- Qualifizierung: soziale Kompetenzen spezifisch für Frauen: Teams leiten, Strategien entwickeln, Argumentationstraining, etc.
- Mentoring: Begleitung durch Expertinnen im eigenen Arbeitsbereich
- Beratung bei Forschungs-Anträgen (vgl. Deutschland: Büro für Antragsberatung im 6. RP übernimmt gesamte Finanzabwicklung)
- Vernetzungsangebote: Organisation von internationalen Vernetzungsveranstaltungen mit dem Ziel, Frauen gezielt Zugang zu internationalen Netzwerken zu verschaffen. Damit werden die Initiierung von Kooperationen und Großprojekte erleichtert sowie neue Karriereoptionen und Beschäftigungschancen eröffnet.
- Kinderbetreuung

Begleit-
forschung

MA 29: Forschungsschwerpunkt Karrieren von Frauen/Frauenkarrieren

Die Forschungsinhalte umfassen:

- Karriereverläufe von Frauen in Unternehmen: Erfolgsfaktoren, Hürden, Bruchstellen, Analyse der Unternehmenskultur: wo nehmen sie selbst Hindernisse wahr, Bedeutung weiblicher Vorgesetzter für Karriereförderung von Frauen
- Frauen in Führungspositionen: Erfolgsfaktoren, Charakteristika inkl. Auswirkung auf Unternehmen(-skultur), welche Instrumente werden angewendet, welche fehlen? Vereinbarkeit, work-life-balance, etc.
- Internationaler Vergleich: Frauen in Führungspositionen: Anteil, Zugänge, Rahmenbedingungen, Identifikation von erklärenden Faktoren für Frauenanteil, Lobbying,
- Vereinbarkeit von Karriere und Kinder: Wie schätzen hochqualifizierte Frauen diesbezügliche Perspektiven ein? Wie werden Entscheidungen getroffen? Welche Rahmenbedingungen sind bestimmend (vgl. über 40% der 1965 geborenen Akademikerinnen in Deutschland werden kinderlos bleiben¹⁹)
- Relevanz von Frauenförderung: wollen Frauen im Tech-Bereich überhaupt frauen- und gleichstellungsfördernde Maßnahmen (Hypothese: kommen mit derzeitigen Rahmenbedingungen gut zurecht + Vorurteil: Frauen schaffen es nicht ohne Förderung)?
- Technologie-Verständnis von Frauen: Erhebung bei Frauen im Technologie-Bereich: welche Vorstellung haben sie, was ist ihr Selbstverständnis, wie fühlen sie sich in Technik/Technologie? welches Technologie-Verständnis liegt vor? Wie soll Technologieförderung für Frauen organisiert sein? – wie kann frauen-„gerechte“ Technologieförderung aussehen?

¹⁹ Vgl. Accenture 2004: S 6.

3.5. AKTIONSFELD 5: UNTERNEHMEN/KMU

Unternehmen nehmen innerhalb der Karriereverläufe von Frauen in abhängiger Beschäftigung eine zentrale Rolle ein. Wie Erfahrungen aus FEMtech und gendernow zeigen, sind Unternehmen bisher jedoch wenig geneigt, frauenfördernde Zielsetzungen zu implementieren. Unternehmen scheinen sich trotz einiger bereits vorliegender Studien noch nicht ausreichend über die Vorteile einer höheren Beteiligung von Frauen bewusst zu sein. Aufgrund der Wichtigkeit eines Umdenkens bedarf es folglich gerade in diesem Bereich spezifischer Förderangebote. Die Maßnahmen bedürfen einer sorgfältigen Vorbereitung inkl. möglicher Machbarkeitserhebungen. Wegen der zu erwartenden schwierigen Anreizsetzung durch das bmwa für die Zielgruppe Unternehmen sollten die Erwartungshaltungen nicht zu hoch angesetzt werden. Einen Erfolg im Sinne der Gender Mainstreaming-Strategie kann das Ministerium in diesem Bereich gerade durch das Aufzeigen möglicher Handlungsoptionen und ein in Folge verändertes Bewusstsein der Wirtschaftsakteure verbuchen. Nachfolgend werden einige mögliche Ansatzpunkte vorgeschlagen, die jedoch noch genauerer Überlegungen bedürfen.

Strukturen

MA 30: Kompetenzzentrum Frauen & Technik

Für die Förderung frauenspezifischer Technikentwicklung selbst, gibt es verschiedene Ansatzpunkte:

Zum einen als eigenständiges ‚Kompetenzzentrum Frau und Technik‘. Ein solches würde zwar nicht zur aktuellen Ausgestaltung der Kompetenzzentren-Programme passen, die eine thematische Vorab-Festlegung nicht vorsehen. Die entsprechenden Selektionskriterien und -mechanismen und das Programm-Management müssten eigens angepasst werden, was unwahrscheinlich erscheint, zumal die Zukunft der Programme im Zuge der Neuausrichtung/Neu-Designs der Förderungen in der neugeschaffenen FFG neu zu bestimmen sein wird und künftige Calls im Moment nicht absehbar sind. Allerdings ergäbe sich die Möglichkeit, die Idee für ein solches Zentrum als ‚Pilotfall‘ in diese Diskussion um das Neu-Design der Instrumente einzubringen und so Anstöße zu einer Weiterentwicklung des Kompetenzzentren-Programms zu geben.

Zum anderen als Ergänzung eines bestehenden Kompetenzzentrums/ bestehender Kompetenzzentren. Hier könnte sich das Kompetenzzentrum für ‚usability-Forschung‘ anbieten, würde aber nur einen bestimmten Ausschnitt von Technologieentwicklung abdecken. Denkbar wäre auch – allfällige Resultate von sozial/innovationswissenschaftlicher Vorlauforschung vorausgesetzt – der Versuch geschlechtsspezifische Technikentwicklung in bestehenden Zentren einzuschreiben.

Ein mögliches Problem ist die möglicherweise geringe Basis der Zielgruppe in Österreich. Diese Basis könnte durch explizites Adressieren auch internationaler Firmen und ExpertInnen erweitert werden.

Denkbar ist auch die Verknüpfung eines solchen Zentrums mit Gründungsaktivitäten (etwa den A+B-Zentren oder anderen, in diesem Bericht aufgezählten Maßnahmenvorschlägen).

Auch sollte eine Verbindung zu einem u.U. schon zeitlich vorher zu etablierenden Forschungsverbund/Netzwerk Frau und Technik (s.o.) hergestellt werden.

Angesichts der Größe der vorgeschlagenen Maßnahme (die jährlichen Budgets von K-Zentren variieren zwischen 0.75 und 5.5 Mio. €) wäre eine *Feasibility-Studie* vorzuschalten, die (a) auf den Resultaten sozial/innovationswissenschaftlicher Analyse, und (b) einer besseren Identifikation des InteressentInnenkreises beruht. Diese sollte ehebaldigst anlaufen, damit zum Zeitpunkt der Diskussion über die Neugestaltung der Finanzierungsinstrumente ein Konzept bereits vorgelegt werden kann.

Qualifizierung

MA 31: *Frauenförderung in KMU*

Gerade in KMU fehlen frauenfördernde Maßnahmen häufig, weil die Zeitressourcen nicht verfügbar sind bzw. das entsprechende Bewusstsein für Gender Mainstreaming wieder verflacht. Auf unterschiedlichen Ebenen soll dabei eine Veränderung initiiert werden:

- Unternehmens-Praktika: Praktikumsbörse inkl. Diplomarbeiten, Dissertationen, als wichtige Zugangsmöglichkeit für Studierende zu späteren ArbeitgeberInnen und für diese zum Kennenlernen potenzieller MitarbeiterInnen.
- Gender-Kompetenz in KMU intern aufbauen: Ausbildung Gender-ExpertInnen im Unternehmen: Eine aktuelle Tiroler Studie zeigt, dass Unternehmen beklagen, niemand würde sich um Frauenförderung kümmern, wobei dies als Defizit bzgl. Zeit und Wissen interpretiert werden kann. Überlegenswert wäre daher, jemanden im Unternehmen auszubilden (Gender- und Umsetzungskompetenz). Förderung der Qualifizierung und evtl. Arbeitskostenersatz.
- Gender-Kompetenz extern zukaufen: Förderung der Beratung bei der Planung und der Begleitung bei der Umsetzung von frauenfördernden Maßnahmen in KMU sowie finanzielle Abgeltung des entstehenden unternehmenseigenen Personalaufwands (sonst lassen die kleinen niemand rein)

Training

MA 32: *Gender-Workshops für Interessierte*

Im Technologiebereich wird für Leitungspersonen, Personalverantwortliche, ProjektleiterInnen von Tech-Projekten etc. eine Basis-Gender-Veranstaltung angeboten: Damit kann eine Heranführung an die Strategie und eine Vermittlung des Basiswissens erreicht werden (vergleichbar dem angedachten bmwa-internen Gender-Workshop). Weiterführende Workshops können sein: Wie fördere ich Frauen im Technologiebereich?

Training

MA 33: *„Gender mit Grenzen“*

einen Bezirk oder eine Unternehmensgruppe (Automobil-Cluster) herausgreifen und dort Gender Mainstreaming exemplarisch umsetzen.

Awareness

MA 34: *open summer-days*

Ähnlich wie der „girl’s day“ soll in technologie-orientierten Unternehmen und Einrichtungen ein Tag der offenen Tür für interessierte Schülerinnen und Studentinnen veranstaltet werden, sodass ein Bild von den dortigen Tätigkeiten und Herausforderungen vermittelt werden kann. Mit speziellen, noch festzulegenden Anreizsystemen könnten dazu die in den Technologie-Programmen des bmwa tätigen Unternehmen eingeladen werden. Die Koordination könnte auch im Frauen-Technologiehaus angesiedelt sein.

- Vernetzung *MA 35: Netzwerk für Frauen in Forschung & Technologie*
 aufbauen zwischen Forscherinnen und Frauen in der Wirtschaft, um andocken und gemeinsame Kooperationsprojekte zu erleichtern (=Wirtschaftsfrauen finden und Inhalte der Vernetzung planen).
- Vernetzung *MA 36: Förderung von Fach- und Vernetzungsveranstaltungen*
 in und von Unternehmen, die sich der Verbreitung von Forschungsergebnissen zu Frauen in Forschung, Technologie, Innovation (nicht rückzahlbare Zuschüsse zu Projektkosten) widmen.
 Ziel: Vernetzung stärken, neue Zielgruppen für Vernetzung gewinnen, Diskurs anregen und Forschungsfragen und –inhalte verbreitern
 ZG: Unternehmen, Forschungseinrichtungen
- Begleitforschung *MA 37: Forschungsschwerpunkt Effizienz von Gender Mainstreaming*
 Angelehnt an einige wenige Studien zur Abschätzung des geldwerten Nutzens von Gleichstellungspolitiken in Unternehmen²⁰, können speziell für Österreich ähnliche Studien beauftragt werden. Eine Zielsetzung kann es bspw. sein, Indikatoren zur Messung des betriebswirtschaftlichen Nutzens von Gleichstellungspolitiken zu entwickeln, welche die Berücksichtigung von Gender-Aspekten im Unternehmen (z.B. Frauenanteil in bestimmten Qualifikationsniveaus) mit Rentabilitätsziffern verknüpft. Außerdem können in einer Studie die aus Arbeitnehmerinnensicht n-besten Unternehmen ermittelt und untersucht werden, inwieweit mitarbeiterinnenfreundliche Politiken für das positive Ranking verantwortlich sind. Weiters wäre es denkbar Berufsanfängerinnen dezidiert nach deren Motivation für die Wahl eines/r bestimmten Arbeitgebers/in zu befragen.

3.6. AKTIONSFELD 6: WIEDEREINSTIEG/KARRIEREBRUCH

Um das mögliche Potential von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation auszuschöpfen erscheint es sinnvoll, auch jene Frauen zu adressieren, die bereits über berufliche Erfahrungen verfügen, ihre Karriere jedoch aufgrund von Betreuungsverpflichtungen unterbrochen haben. Auch Umstiege (z.B. aus der universitären Forschung) und Neueinstieg in einen bestimmten Subbereich sind im Sinne einer zunehmenden Fragmentierung der Erwerbs- bzw. Karriereverläufe einzubeziehen.

- Strukturen *MA 38: Wiedereinsteigerinnen-Lab*
 Diese Maßnahme ermöglicht hochqualifizierten Frauen mit naturwissenschaftlich-technischer Ausbildung, die z.B. aufgrund familiärer Betreuungspflichten aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, ihren Ausbildungsstand zu aktualisieren und einen Wiedereinstieg anzustreben. Die Qualifizierung erfolgt modular, angedockt an bestehende Ausbildungsprogramme mit entsprechender Infrastruktur (z.B. Fachhochschulen mit Labors) und einer abschließenden Zertifizierung. Die Ausbildung ist als Kursprogramm/Lehrgang organisiert. Abzuklären sind

²⁰ bspw. des BMWA in Deutschland oder Nutek in Schweden.

die formalen Durchführungsbedingungen mit dem bm:bwk. Ergänzend werden geförderte Praktika bei Unternehmen als eine unterstützende Implacement-Maßnahme in den Arbeitsmarkt vorgeschlagen (in Form von Teilzeit-Stellen). Möglich wäre ferner eine Erweiterung der Zielgruppe auf Studienabbrecherinnen nach Betreuungszeiten.

Zielsetzungen:

- Steigerung des Frauenanteils in naturwissenschaftlich-technischer Forschung
- Nutzung brachliegender Humanressourcen, Eingrenzung des Wertverlustes an bereits durch Gesellschaft teilweise getragenen Ausbildungskosten
- Berücksichtigung der spezifischen Berufsverläufe von Frauen und Erweiterung bisheriger Karriereoptionen

Zielgruppen: Wiedereinsteigerinnen mit naturwissenschaftlich-technischem Ausbildungshintergrund, ev. Studienabbrecherinnen, naturwissenschaftlich-technische Ausbildungseinrichtungen

Maßnahmenumfeld: KooperationspartnerInnen sind Fachhochschulen, Universitäten, Kollegs sowie das bm:bwk bzgl. Erstellung Curricula bzw. Anrechnung von Ausbildungsinhalten. Abzuklären ist der Bedarf an einer eigenen Anlaufstelle für die Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen.

3.7. AKTIONSFELD 7: GENDER MAINSTREAMING IN BMWA-PROGRAMMEN

Diese Aktionsfeld unterscheidet sich von den anderen insofern, als es nicht aus dem nach außen gerichteten Aufgaben-Portfolio des bmwa abgeleitet wurde, sondern die interne Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in den Aufgaben-Bereichen des bmwa fokussiert. Aufgrund der eingeleiteten Implementierung der Gender Mainstreaming Strategie auf EU-Ebene und der resultierenden Verpflichtung Österreichs, ist es wichtig, die Gender-Kompetenz innerhalb der Ministerien und bei den Programmverantwortlichen auf- bzw. auszubauen. Damit kann die Gender-Dimension bei zukünftigen, aber auch in den bereits bestehenden Maßnahmen und Programmen des bmwa stärker berücksichtigt werden. Angedacht ist in diesem Zusammenhang ein erster Workshop im Ministerium. Danach ist die nähere Analyse einer Auswahl bestehender Programme angedacht, innerhalb derer eruiert wird, inwieweit Genderaspekte in den ausgewählten Maßnahmen des bmwa bereits Berücksichtigung finden. Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen können Ansatzpunkte für eine intensiviertere Implementierung von Gender in den laufenden bmwa-Programmen gegeben werden.

4 Organisation und Operationalisierung des Programms

Zur organisatorischen Abwicklung der oben angeführten Maßnahmen wird folgende prinzipielle Rollenverteilung unter den Institutionen vorgeschlagen:

Strategische Ebene

Beim bmwa liegt die Verantwortung für den Gesamtprozess von Finanzierung, strategischer Ausrichtung und Programm-Design, Verteilung der Rollen unter den mit der Abwicklung von bmwa-fFORTE betrauten, Monitoring und Evaluierung des Gesamtprogramms. Da zum einen eine weitere Konkretisierung der einzelnen Maßnahmen nötig ist und zum anderen die Durchleuchtung und ggf. Neuausrichtung der bmwa Aktivitäten nach GM-Kriterien eine laufende Aufgabe darstellt, sollten auf Seiten des bmwa intern ausreichende Ressourcen zur Bewältigung dieser Aufgaben bereitgestellt werden. Je nach letztendlich gewähltem Aufgabenspektrum und Umfang von fFORTE dürfte dies zwischen einer halben und einer ganzen Stelle liegen.

Operative Ebene

Von dieser strategischen Ebene soll die operative Ebene organisatorisch getrennt sein. Um die Möglichkeit zu bieten, bmwa-fFORTE ein eigenständiges Profil zu verleihen und als gesamthafes Programm des bmwa nach aussen und nach innen darstellbar zu machen, wäre idealtypischerweise die Zusammenfassung des Programm-Managements und der Abwicklung der Maßnahmen bei einer abwickelnden Institution (und ev. auch physisch an einem Ort - 'Frauen-Technologiehaus') vorzusehen. Auf Grund der Unterschiedlichkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen kann aber auch die Betreuung unterschiedlicher Institutionen mit der Abwicklung sinnvoll ein. Diese sollte allerdings nicht zu weit gehen, um der 'Positionierungs-Intention' nicht zu stark zuwider zu laufen. Auf Grund der Erfahrungen mit FEMtech bzw. mit verschiedenen technologie- und innovationspolitischen Maßnahmen wäre die FFG ein adäquater Intermediär, insbesondere für den Bereich der auf Gründerinnen/Unter-/Übernehmerinnen zielenden Maßnahmen wäre die AWS vorstellbar.

Da einzelne Maßnahmen auch die Kooperation (ggf. auch Ko-Finanzierung) mit einer Reihe anderer Institutionen (z.B. mit der WKÖ bei Awareness und Vernetzungsaktivitäten, mit dem FWF beim angedachten Forschungsverbund 'Frau und Technik' u.a.) vorsehen, müssten durch das Programm-Management entsprechende Kooperationsbeziehungen auf dieser Ebene aufgebaut werden. Einschlägige Hinweise auf solche Kooperationsmöglichkeiten finden sich bei der Beschreibung von einzelnen Maßnahmen im Dokumentenband.

Nächste Schritte

Notwendige nächste Schritte in der Programm-Konzeption von bmwa-fFORTE sind:

- Workshop 5 zwischen bmwa und Joanneum Research (als ausständiger Teil des gegenständlichen Projektes): auf diesem Workshop soll aus der Liste der o.a. Maßnahmen eine weitere Priorisierung von Maßnahmen zur weiteren Ausarbeitung vorgenommen und ein Prozess bis zur endgültigen Fertigstellung des Programms entworfen werden.

- Einstieg in Feasibility-Studien und Fein-Design von Maßnahmen: dieser Schritt sollte schon gemeinsam mit den ins Auge gefassten abwickelnden Stellen (FFG, AWS) passieren und zur Identifikation der Zielgruppe, zur Abgrenzung von anderen Maßnahmen (FEMtech, etc) dienen. Der Aufwand für diese nächste Stufe der Eruiierung von Feasibility und Maßnahmenkonkretisierung dürfte in der Größenordnung der Definition von STRAPAMOneu/TechnOST liegen. Auch die Rollenverteilung kann diesem Beispiel angenähert werde, mit einer im Prozessverlauf wachsenden Rolle der für das Programm-Management verantwortlichen Institution(en).

Raster zur Ideenentwicklung von möglichen bmwa-Maßnahmen innerhalb fFORTE

FFORTE Programmlinien	A Strukturen (frauenfördernde Rahmenbedingungen)	B Qualifizierung und Karriere	C Training Coaching Mentoring	D Awareness Vernetzung	E Begleitforschung
	MA 1: Frauen-Technologie-Haus				
Erfinderinnen Patent-Anmelderinnen			MA 2: Erfinderinnen-Zirkel	MA 3: Allgemeine Öffentlichkeits-Kampagne MA 4: Erfinderinnen-Preis MA 5: Publikation „Frauen erfinden...?“	MA 6: Frauen & Patente
Gründerinnen Übernehmerinnen	MA 7: Allgemeine Pro-Gründungs-Kampagne MA 8: Bereitstellung von Mikrokrediten MA 9: Frauen-Gründungs-/Übernahmebonus	MA 10: Gründerinnenqualifizierung MA 11: „POWER“ (Potential Women Entrepreneurs) MA 12: Übernehmerinnen-Messe	MA 13: Beratung	MA 14: Vernetzungsplattform MA 15: Teamgründungen fördern MA 16: Entwicklung von Gründungsleitfäden/-guides MA 17: GründerInnen-Spiel MA 18: Öffentlichkeitsarbeit MA 19: Publikation „Frauen gründen...?“	MA 20: Forschungsschwerpunkt Gründungen
Unternehmerinnen	MA 21: „Flying Entrepreneurs“ MA 22: Quoten bei Staatsaufträgen:	MA 23: fachliche Beratungs- und Coaching-Angebote			MA 24: Forschungsschwerpunkt Frauen & Selbstständigkeit
Hochqualifizierte Forscherinnen	MA 25: Laura Bassi Labor MA 26: Forschungsverbund Frauen&Technik	MA 27: Förderung von MBAs	MA 28: „FRECH“ (Frauen ergreifen Chancen)		MA 29: Forschungsschwerpunkt Karrieren von Frauen/ Frauenkarrieren
Unternehmen KMUs	MA 30: Kompetenzzentrum Frauen & Technik	MA 31: Frauenförderung in KMU	MA 32: Gender-Workshops bei Interessierten MA 33: „Gender mit Grenzen“	MA 34: open summer-days MA 35: Netzwerk für Frauen in Forschung & Technologie MA 36: Förderung von Fach- und Vernetzungsveranstaltungen	MA 37: Forschungsschwerpunkt Effizienz von Gender Mainstreaming
Wiedereinstieg/ Karrierebruch	MA 38: Wiedereinsteigerinnen-Lab				
Gender in bmwa- Programmen	Gender-Workshop, Ist-Analyse in bmwa-Programmen				

