



interuniversitäres forschungszentrum
für technik, arbeit und kultur

Studie über Karriereverläufe von Frauen in der betrieblichen Forschung

Gesamtbericht

Anita Thaler
Birgit Hofstätter

Graz, 30. Mai 2012

Im Auftrag von ZIT – Der Technologieagentur der Stadt Wien



Inhalt

Inhalt	2
1 Aktueller Forschungsstand zu Karriereverläufen von Frauen in betrieblicher F&E	3
1.1 Strukturelle und soziale Hürden	4
1.2 Psychologische Hürden	4
1.3 Vereinbarkeit von Karriere und Familie	5
1.4 Karriereförderliche Faktoren	6
2 Fragestellungen und Methodik.....	7
2.1 Auswahl der Stichprobe	7
2.2 Methode	9
3 Interviewauswertung.....	11
3.1 Ergebnisse aus den Karrieredaten.....	11
3.2 Subjektiv wahrgenommener Einfluss der ZIT-Frauenförderungen	17
3.2.1 Projektmitarbeiterinnen.....	17
3.2.2 Neue Projektleiterinnen	17
3.2.3 Erfahrene Projektleiterinnen	20
3.3 Subjektiv eingeschätzte Gründe für Karriereeinflüsse in der betrieblichen Forschung.....	22
3.3.1 Projektmitarbeiterinnen.....	23
3.3.2 Neue Projektleiterinnen	24
3.3.3 Erfahrene Projektleiterinnen	28
3.4 Ideen für Förderung von Frauenkarrieren in der betrieblichen Forschung.....	33
3.4.1 Projektmitarbeiterinnen.....	34
3.4.2 Neue Projektleiterinnen	35
3.4.3 Erfahrene Projektleiterinnen	37
4 Diskussion der Interviewergebnisse.....	43
5 Literatur	48

1 Aktueller Forschungsstand zu Karriereverläufen von Frauen in betrieblicher F&E

Die industrielle Forschung in Europa weist mit einem Frauenanteil von 18 %, trotz diverser Bemühungen der Europäischen Union, eine nach wie vor starke Geschlechterdisbalance auf (vgl. EC 2003, 2009). Die Bedeutung industrieller Forschung ist innerhalb Europas unterschiedlich stark ausgeprägt. Luxemburg, Schweden, Schweiz, Deutschland, Finnland sind, gefolgt von Russland, Belgien, Dänemark, Österreich, Großbritannien, Irland, der Tschechischen Republik und Frankreich, die Länder mit dem größten Investitionsvolumen in der industriellen Forschung; in der Türkei, Portugal und in Griechenland ist der finanzielle Anteil an industrieller Forschung, gemessen am gesamten Forschungsvolumen und am Personaleinsatz, am geringsten (vgl. OECD 2006). Der Anteil an Forscherinnen in der industriellen Forschung ist in den Ländern am höchsten, deren industrielle Forschung von geringerer Bedeutung ist, wie zum Beispiel in Portugal (26 %) und Griechenland (28 %; vgl. EC 2006). Damit bilden Schweden, Dänemark, die Tschechische Republik, Frankreich, Finnland und Belgien eine Ländergruppe, in der industrielle Forschung eine Schlüsselrolle einnimmt und der Forscherinnenanteil zwischen 25 und 18 % liegt. Wenn dieser Anteil an Forscherinnen auch nicht zufriedenstellend ist, so ist er dennoch um einiges höher als das Achtel beschäftigter Industrieforscherinnen in Deutschland und Österreich (vgl. EC 2009).

Im EU-Forschungsprojekt „Prometea“ wurden im Zeitraum von 2006 bis 2007 in zwölf europäischen Ländern und in Chile 90 Technikforscherinnen interviewt und insgesamt 48 geschlechtshomogene Gruppendiskussionen mit weiblichen und männlichen TechnikforscherInnen aus akademischen und industriellen Forschungseinrichtungen durchgeführt (vgl. Godfroy-Genin 2010). In der Untersuchung ging es unter anderem um die Frage nach den vergeschlechtlichten Bedingungen von technologischer Forschung in der Industrie, vor allem hinsichtlich der Karriereverläufe von IngenieurInnen (vgl. Thaler 2008a, 2008b).

Industrielle Forschung unterscheidet sich von akademischer Forschung nicht nur in ihrer organisatorischen Einbettung. Karrierewege in Unternehmen verlaufen anders als in Universitäten: Sie sind zum einen weniger stark abhängig von akademischen Qualifikationen und zum anderen werden Patente und Publikationen sehr häufig als Team- oder sogar Unternehmenserfolge interpretiert und gehen mit einer Unterbewertung der individuellen Leistung einher (vgl. Thaler 2010). TechnikforscherInnen in der Industrie sind entweder IngenieurInnen oder NaturwissenschaftlerInnen, die sich zumindest in größeren Unternehmen zwischen einer Management- und einer ExpertInnenkarriere entscheiden können. Die Managementkarriere wird als Aufstieg im Unternehmen aber zugleich als Ausstieg aus der Forschung gesehen, wohingegen die ExpertInnenkarriere eine Fachkarriere mit vermehrtem Einkommen und hohem Status darstellt. Ausgehend von bisherigen Forschungsergebnissen zu den Berufsfeldern Technik und Wissenschaft, sind die in „Prometea“ zu Tage getretenen Karrieremerkmale und -hürden für die in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen tätigen Technikforscherinnen im Feld der Industrie nicht allzu überraschend (vgl. Thaler 2010).

Tatsächlich zeigten sich in „Prometea“ Hindernisse auf den Karrierewegen der Industrieforscherinnen, die bereits aus Studien über Ingenieurinnen (vgl. Wajcman 1994, 2000, 2002; Faulkner 2000a, 2000b, 2007; Thaler 2006; Wächter 2003, 2007) bzw. Wissenschaftlerinnen (vgl. Aisenberg & Harrington 1988; Bagilhole & Goode 2001; Husu 2001) bekannt waren, die nun jedoch

explizit auch für Forscherinnen in der betrieblichen Forschung in Europa nachgewiesen werden konnten (vgl. Thaler 2010).

1.1 Strukturelle und soziale Hürden

Unter den in den Interviews genannten Hindernissen fanden sich beinahe schon „klassische“ organisationsbezogene und strukturelle Hürden wie z.B. nicht transparente Beförderungskriterien, fehlende oder unflexible Kinderbetreuung und Probleme mit sogenannten Doppelkarrieren, vor allem wenn manche Unternehmen von dort beschäftigten Paaren verlangen, eine sogenannte ‚lead career‘ zu definieren, also festzulegen, welche Karriere im Falle eines Entscheidungskonfliktes den Vorrang bekommt.

Weitere soziale Stolpersteine wie z.B. schikanierende Vorgesetzte oder konkurrierende KollegInnen sind ebenso aus anderen Studien abseits der Unternehmensforschung bereits bekannt, genauso wie subtile Ausgrenzungsmechanismen von Männernetzwerken. In einer Gruppendiskussion mit österreichischen Forschern der IT-Industrie manifestierte sich das Männernetzwerk über gemeinsame Sportaktivitäten, in denen Frauen nicht offiziell ausgeschlossen werden mussten, weil diese, laut Diskutanten, von selbst nicht daran teilnehmen. Zum einen handelt es sich dabei um eine „Basketball-Mannschaft“ [sic] und zum anderen um von den diskutierenden Männern mit dem Begriff „Extremsportarten“ umfasste Aktivitäten. Interessant an diesem Beispiel ist, dass die implizite Botschaft der Männerdiskussionsrunde lautete, dass Kolleginnen – so wie auch andere männliche Kollegen – prinzipiell die Möglichkeit hätten, mitzumachen, es aber zum Beispiel wegen der Gefährlichkeit der Sportarten nicht tun. Diese Sportnetzwerke erscheinen als die Adaption der viel zitierten „Old Boys Networks“ für die IT-Branche mit ihren jungen Angestellten und vergleichsweise jungen Führungskräften. Nichts desto trotz erfüllen sie die Zwecke der Informationsweitergabe und ‚Verbrüderung‘.

Entgegen der Darstellung der männlichen Diskutanten wussten die Forscherinnen desselben Unternehmens, nach etwaigen Netzwerken und Sportaktivitäten befragt, nichts von den Männernetzwerken, sie schlossen also ihre Teilnahme nicht bewusst aufgrund der Gefährlichkeit aus (vgl. Thaler 2008a, 2008b).

1.2 Psychologische Hürden

Ein weiteres bekanntes Phänomen, das der in Abrede gestellten technischen Kompetenz von Ingenieurinnen (vgl. Wächter 2003; Faulkner 2005; Thaler 2006) bzw. das permanente Sich-Beweisen-Müssen, wurde auch von den Industrieforscherinnen bestätigt. Der Prozess der Devaluation und eine gewisse Resignation führen bei manchen sogar zur Reformulierung eigener Karriereziele. So schilderte eine Ingenieurin, dass aus ihrer anfänglichen Überzeugung, selbst Geschäftsführerin werden zu können, die Erkenntnis erwuchs, dass sie genauso wie ihre Kolleginnen niemals die Leitung des Unternehmens übernehmen werden würde, weil niemand anderes als ein „europäischer, großgewachsener Mann“ jemals diese Position einnehmen wird. Diese geschlechterstereotyp geäußerten Überzeugungen nennt Angelika Wetterer „inkorporiertes Geschlechterwissen“ (2007, 2008), psychologisch werden sie als „commonly held beliefs“, also allgemein vertretene Überzeugungen, bezeichnet (Six & Eckes 1991, S. 58), die sowohl von Männern

als auch von Frauen vertreten werden und zur Erhaltung einer Geschlechterdisbalance beitragen (Thaler 2008ab, 2008b)

Die Ambivalenz des Sexismus kann exemplarisch an einem Zitat eines russischen Forschers deutlich gemacht werden: "Overall, it is nice to work with women. Women help releasing tension in the team and also they make us feel and be gentlemen." (Russia, B_NT_FGM_V2a). Diese Aussage enthält eine benevolent sexistische Botschaft, die Fiske et al. als den „Frauen sind wunderbar“-Effekt bezeichnen:

When people rate women in general, traditional homemakers serve as the paternalistic default [...]; this generates the 'women are wonderful' effect: positive ratings of generic women [...], but primarily on communal (i.e., warm), not agentic (i.e., competent), qualities. (2002, S. 880)

Das bedeutet, das kognitive Bild von Frauen ist vielfach nach wie vor mit einer traditionellen Geschlechterrollentypologie verbunden, die nicht mit den Anforderungen in der technologischen Forschung in Übereinstimmung zu bringen ist. Diese Stereotypisierungsfunktionen spiegeln sich im Konstrukt des ambivalenten Sexismus wider (vgl. Glick & Fiske 1997). Während benevolente Sexismen auf paternalistischen Stereotypen beruhen, können aus missgünstigen Stereotypen hostile Sexismen entstehen. Beide Paarungen zielen in dieselbe Richtung: die Verstärkung traditioneller und Vermeidung nicht-traditioneller Geschlechterrollen und -bilder. Diese Stereotypen und Sexismen sind nicht nur unangenehme Begleiterscheinungen im Alltag von Ingenieurinnen in diesem Unternehmen, sie sind zudem grundsätzlich hinderlich für Forscherinnenkarrieren, da die oben zitierten Diskutanten Personalverantwortung haben und mit ihrem latenten, geschlechterstereotypen Geschlechterwissen (vgl. Wetterer 2007, S. 199) Personalentscheidungen treffen (vgl. Thaler 2008a, 2008b).

1.3 Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Eine Familie zu haben wurde in den empirischen Erhebungen des EU-Projektes „Prometea“ auf verschiedenste Weise und durchaus vielschichtig diskutiert. Während in einigen Interviews vor allem auf die, aus der privaten Organisation der Reproduktionsarbeit resultierenden, Nachteile, wie die Reduktion der Mobilität, hingewiesen wurde, berichteten andere Forscherinnen von hinderlichen Eltern- bzw. speziell Mütterstereotypen in der Arbeit. Mütter, die nach der Geburt ihres Kindes als nicht mehr 100 %ig zuverlässig und vollständig einsatzfähig angesehen wurden, schildern nicht das Kind oder die Organisation der Familie als „Karrierehindernis“, sondern viel mehr die von außen herangetragenen Erwartungen, wie Berufstätigkeit und gute Mutterschaft zu verbinden seien (vgl. Thaler 2008a, 2008b).

Diese Erwartungen und Geschlechterstereotype wirken bereits bei jungen Frauen und fungieren teilweise im Sinne einer selbst erfüllenden Prophezeiung (vgl. Thaler 2010). Junge Forscherinnen erleben sich als „noch flexibel“, solange sie keine Kinder haben und bereiten sich auf eine Entscheidung „Kind oder Karriere“ vor. Auch einzelne positive Beispiele aus dem beruflichen Umfeld beeinflussen diese Denkmuster nicht unbedingt. Eine sogenannte Spitzenkarriere scheint nur möglich, wenn auf Kinder verzichtet wird oder umgekehrt: Kinder zu haben, bedeutet berufliche Abstriche zu machen. Dass es in der Realität durchaus anders ist, zeigen Liisa Husu und Paula Koskinen (2010), die „Prometea“-Interviews mit 28 Forscherinnen in Spitzenpositionen analysiert und dabei herausgefunden haben, dass das Bild der „einsamen Wölfin“ an der Spitze zumindest in dieser Stichprobe ganz und gar nicht zutrifft: Alle interviewten Spitzenforscherinnen lebten zum Zeitpunkt des Interviews entweder in einer Partnerschaft und/oder haben Kinder. Und während in den

Interviews mit den Spitzenforscherinnen davon keine Rede ist, dominiert trotzdem in den Antworten der anderen Interviewten eine Formulierung, die untrennbar mit dem Bild einer Forscherinnenkarriere verbunden ist: Opfer bringen (ebd.). Gemeint ist damit eben, dass Frauen glauben, für ihre Karrieren ihre Pläne, eine Familie zu gründen oder auch angemessene Zeit für ihr Privatleben zu haben, opfern müssten, und reformulieren und reduzieren vielfach eher ihre Karriereziele. Somit erfüllt sich die Prophezeiung, dass Karriere und erfülltes Privatleben nicht miteinander vereinbar sind, scheinbar selbst (vgl. Thaler 2008a, 2008b, 2009)

Einer der Diskurse, der (potenziellen) Mutterschaft – und nicht Vaterschaft – pauschal mit einem Mangel an Flexibilität und Mobilität gleichsetzt, ist besonders in der Industrieforschung fatal, da Flexibilität und Mobilität gleichsam als „Kardinaltugenden“ gesehen werden. So führt diese Antizipation von Problemen in Zusammenhang mit Mutterschaft zu einem Mythos von „karrierebremsenden Kindern“, der sich den dahinterliegenden Problemen wie zum Beispiel ungleich verteilte Reproduktionsarbeit, organisationsstrukturelle Mängel und Sexismen nicht zu stellen braucht.

1.4 Karriereförderliche Faktoren

Aus Interviews mit Frauen, die in Naturwissenschaft und Technik in Führungspositionen tätig sind, konnte gezeigt werden, dass diese selbst weder Brillanz oder Talent als wichtigste Karrierevoraussetzung ansehen, sondern harte Arbeit (vgl. Husu & Koskinen 2010). Darüber hinaus wurden Organisations- und Managementfähigkeiten genannt, also Kompetenzen, die durchaus so wie fachliche Kompetenz in Aus- und Weiterbildungen trainiert werden können. Auch persönliche Eigenschaften wie Ehrgeiz, Motivation, Wissbegierde, Initiative, Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, Energie, Stärke und Durchhaltevermögen wurden von den interviewten Top-Forscherinnen häufig genannt (vgl. ebda.).

Neben diesen fachlichen und persönlichen positiven Einflussfaktoren auf Karrieren von Forscherinnen gibt es jedoch auch noch förderliche Bedingungen für Forscherinnenkarrieren, die Top-Wissenschaftlerinnen für wichtig erachten – beginnend mit Maßnahmen in Schulen, um Technik attraktiver und zugänglicher zu machen, sind das vor allem Maßnahmen, die Frauen, sobald sie sich für eine Technikausbildung entschieden haben, unterstützen, wie z.B. geschlechtergerechte Personalauswahl und Karriereunterstützungsprogramme. Die Gestaltung des Arbeitsumfeldes und die Familienfreundlichkeit der Tätigkeit wurden von den Top-Forscherinnen ebenso erwähnt (ebda., vgl. auch Thaler 2009, Hofstätter 2010). Ein allgemeiner Schluss, der aus den vorliegenden Studien gezogen werden kann, ist jedoch, dass Karriereförderung bei Frauen in der Technikforschung nicht nur aus der Beseitigung von Karrierehindernissen bestehen kann, sondern dass es zudem aktiver Fördermaßnahmen bedarf, um Karrieren von Frauen in Naturwissenschaft und Technik zu ermöglichen, zu erleichtern und selbstverständlich zu machen.

2 Fragestellungen und Methodik

Die vorliegende Studie analysiert Karriereverläufe von Forscherinnen, die in frauengeförderten Projekten des ZIT arbeiteten und verfolgte konkret die folgenden Forschungsfragen:

1. Wie sind die Karrieren von ProjektleiterInnen in Projekten, die einen Frauenbonus bekommen haben, verlaufen?
2. Welche Faktoren wirken strukturell fördernd (bzw. hemmend) auf Karriereverläufe von Frauen in der betrieblichen Forschung?
3. Welche Rolle spielten frauenfördernde Maßnahmen, insbesondere der Frauenbonus und die FemPower Calls, in diesen Biographien?
4. Welche Branchenunterschiede existieren hinsichtlich dieser Fragestellungen?
5. Welche anderen firmenspezifischen Charakteristika (z.B. die Firmengröße) beeinflussen den Karriereverlauf?

Der erwähnte Frauenbonus umfasst dabei eine zusätzliche Förderung in der Höhe von 10.000 Euro für Forschungs- und Entwicklungsprojekte, die von Frauen geleitet werden (vgl. Czernohorsky et al. 2011). Die FemPower Calls sind

Wettbewerbe, bei denen ausschließlich Forschungs- und Innovationsprojekte gefördert werden, die von Frauen geleitet oder maßgeblich von Frauen realisiert werden. Bei den drei Calls FemPower Vienna, die 2004, 2007 und 2009 durchgeführt wurden, konnten 29 Forschungs- und Entwicklungsprojekte mit 4,9 Millionen Euro gefördert werden. (ebda. S. 10).

2.1 Auswahl der Stichprobe

Da sich in der Gesamtpopulation der geförderten Betriebe zwei Branchen (nämlich Life Science – kurz LS – und Informations- und Kommunikationstechnologien – kurz IKT) als zahlenmäßig hauptsächlich relevant erwiesen haben (vgl. Czernohorsky et al. 2011, S.13), stellte die Forschungsfrage (4) nach Branchenunterschieden sogleich eine wichtige Kategorie der Stichprobenauswahl dar. Aufgeteilt nach den beiden frauenfördernden Projektfördermaßnahmen des ZIT – 8 Interviewte arbeiteten in Projekten, die durch einen Frauenbonus¹ gefördert wurden, 15 Interviewte in FemPower² Projekten – ergibt sich folgende Stichprobe:

	Grundgesamtheit PL (Projekte)	davon IKT	davon Life Science	Grundgesamtheit IKT + LS, PL (Projekte)
FemPower Firmen (Projekte)	25 (27)	8 (8)	11 (13)	19 (21)
Frauenbonus Projekte	21 (21)	7 ³ (7)	5 (5)	12 (12)
Gesamt	46 (48)	15 (15)	16 (18)	31 (33)

Tabelle 1: Grundgesamtheit der IKT und LS Projekte mit Frauenbonus und FemPower Call

¹ Interviewte in Frauenbonus Projekten: I_02_LS, I_05_IKT, I_09_LS, I_10_IKT, I_11_IKT, I_13_IKT, I_16_LS, I_17_LS

² Interviewte in FEMPOWER Projekten: I_01_IKT, I_03_LS, I_04_IKT, I_06_LS, I_07_LS_LS, I_08_IKT, I_12_IKT, I_14_IKT; I_15_IKT, I_18_LS, I_19_IKT, I_20_LS, I_21_LS, I_22_LS, I_23_IKT

³ In der ZIT-Frauenbonus-Tabelle steht 1 männl. Name unter PL (IKT), das Projekt schied für uns aus der potenziellen Stichprobe aus.

Die Stichprobe der Studie umfasste gesamt 23 Interviewpartnerinnen, zwölf aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien und elf aus den Life Sciences. Der Schwerpunkt der Stichprobe lag mit 20 Interviewpartnerinnen auf interviewten Projektleiterinnen.

	Gesamt	IKT	Life Science
PL	20	9	11
MA	3	3	0
Gesamt	23	12	11

Tabelle 2: Interviewte Projektleiterinnen (PL) und Mitarbeiterinnen (MA) von geförderten Projekten der beiden analysierten Branchen IKT und Life Science

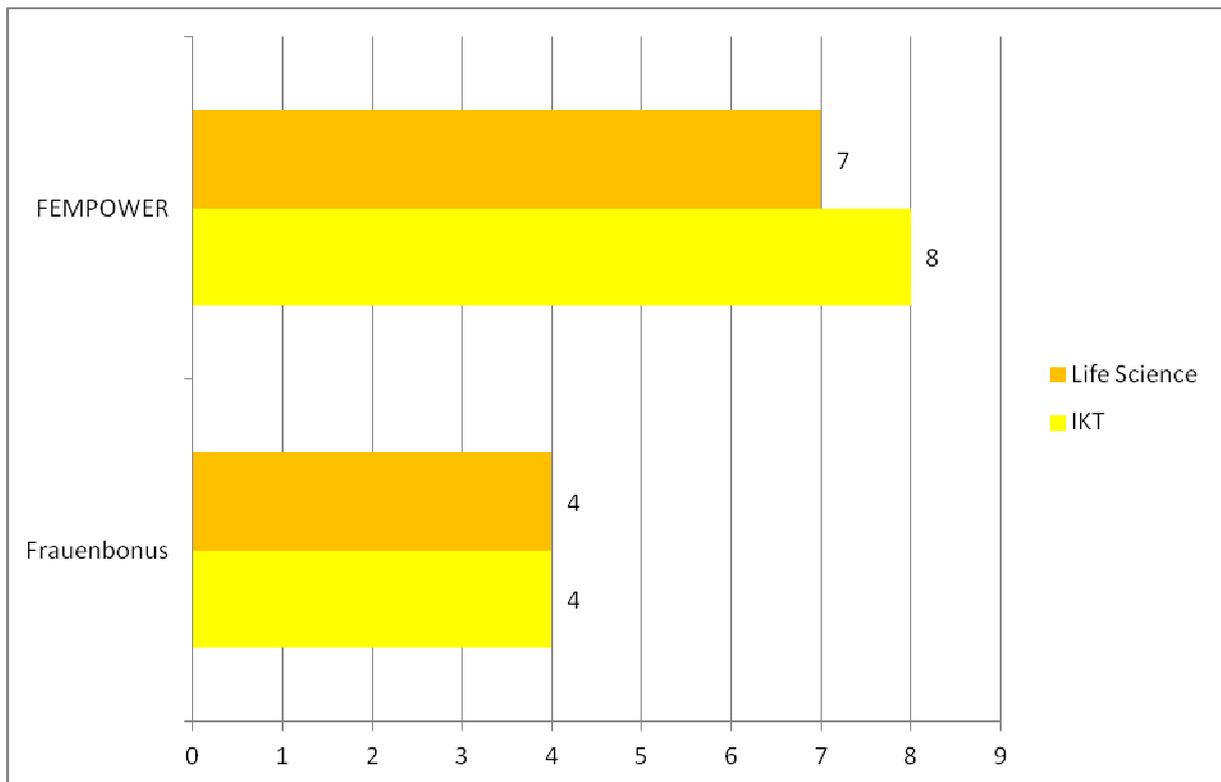


Diagramm 1: ZIT-Frauenförderungen nach Branchenverteilung (IKT, Life Science)

Verglichen mit der Grundgesamtheit ergab sich mit der Stichprobe der Projektleiterinnen eine Abdeckung von 60 % (IKT) bzw. 68,75 % (LS).

	PL IKT	PL Life Science
Grundgesamtheit	15	16
Stichprobe	9	11
Anteil in %	60	68,75

Tabelle 3: Anteil der interviewten Projektleiterinnen (PL) an der Grundgesamtheit der beiden analysierten Branchen

2.2 Methode

Die eingesetzte Forschungsmethodik umfasste leitfadengestützte Interviews (vgl. Hopf 2003) und fragebogenähnliche Karrieredatenblätter. Zur Qualitätssicherung wurden zwei InterviewerInnen bzw. zwei Auswerterinnen (zur Triangulation) eingesetzt (vgl. Steinke 2003, Thaler & Freitag 2011).

An insgesamt 7 Tagen wurden 18 der 23 Interviews entweder am Arbeitsplatz der jeweiligen Interviewpartnerinnen oder in von ihnen vorgeschlagenen Cafés in Wien durchgeführt. Fünf Interviews wurden aus Zeitgründen per Telefon geführt. 14 der 18 Interviews vor Ort wurden zu zweit durchgeführt; die InterviewerInnen waren Birgit Hofstätter, Anita Thaler und Julian Anslinger. 21 der 23 Interviews wurden digital aufgezeichnet, 1 Interviewpartnerin wollte nicht aufgenommen werden, 1 Aufzeichnung misslang aus technischen Gründen. Alle Interviews wurden während des Gesprächs schriftlich in Kurzform festgehalten (bei den meisten Interviews erfolgte die Mitschrift durch die/den 2. anwesende/n InterviewerIn). Im Anschluss an alle Interviews erfolgte zudem eine Protokollierung der Interviewsituation (Beschreibung der Situationen, Besonderheiten, subjektive Wahrnehmungen und Einschätzungen, erste Interpretationen). Diese Interviewmitschriften und die subjektive Interviewprotokollierung wurden jeweils durch Zitate aus den digitalen Aufzeichnungen und durch die zweite Interviewleitung ergänzt.

	Februar	März	Gesamt
Life Science	5	6	11
IKT	7	5	12
Gesamt	12	11	23

Tabelle 4: Anzahl der Interviews nach Branchen im Interviewzeitraum Februar und März 2012

Die Interviewfragen umfassten sechs Hauptfragen und Folgefragen, die im Bedarfsfall eingesetzt wurden, wenn Interviewpartnerinnen weitere Fragereize brauchten:

1. Erzählen Sie uns bitte von Ihrer Arbeit – wie sieht Ihr Berufsalltag aus?
2. Und nun zum Projekt _____ das vom ZIT gefördert wurde, welche Aufgaben hatten Sie da?
3. Würden Sie sagen seit dem Projekt _____ hat sich Ihre berufliche Situation verändert?
 - Wenn ja: Woran glauben Sie liegt das?
 - Sind das für Sie positive (oder negative) Veränderungen?
 - Sehen Sie einen Zusammenhang zwischen der ZIT-Förderung (Frauenbonus oder FemPower) und Ihrer Karriereentwicklung?
4. Generell sind ja Frauen in der betrieblichen Forschung in Österreich ja in der Minderzahl (in Wien liegt der Frauenanteil z.B. bei 21 %), können Sie sich das erklären?
 - Warum gibt es Ihrer Meinung diese Branchenunterschiede? (36 % Projektleiterinnen in den Life Sciences vs. 11 % in IKT)

5. Und die berühmte „gläserne Decke“ scheint es für Forscherinnen in Betrieben auch zu geben (es gibt 25 % Projektmitarbeiterinnen, 20 % Projektleiterinnen, 11 % Unternehmenseigentümerinnen) – haben Sie das persönlich auch beobachtet oder erlebt?
- In Life Science: Warum gibt es trotz höherem Frauenanteil bei Projektmitarbeiterinnen, dann auch weniger Projektleitungen?
6. Haben Sie Ideen oder persönliche Erfahrungen was getan werden könnte, um z.B. die Zahl der Projektleiterinnen in der betrieblichen Forschung zu erhöhen?
- Persönliche Erfahrungen (Hindernisse/Förderungen)
 - Sind so Fördermaßnahmen wie der Frauenbonus des ZIT hilfreich, wo Projekte mit weiblicher Leitung extra gefördert werden?
 - Gibt es auch Nachteile solcher Förderungen? (Alibi-Projektleitungen, ...)
 - Gibt es auch strukturelle Faktoren Karriereverläufe von Frauen in der betrieblichen Forschung hemmen oder fördern?
 - Vereinbarkeitsthematik (Betriebskindergarten, Väterkarenz, ...)
1. Sind kleinere od. größere Firmen besser?
 2. Teleworking
 3. Flexible Arbeitszeitmodelle

Das bereits erwähnte Karrieredatenblatt (Abbildung 1) dient einerseits der Strukturierung und damit besseren Vergleichbarkeit von personenspezifischen Daten, andererseits entstehen aus der Lebenslaufdarstellung oftmals weitere Redeimpulse der Interviewpartnerinnen.

Karrieredatenblatt

Geburtsjahr: _____

Familienstatus: alleine lebend Partnerschaft
 ohne Kind mit Kind(ern): Alter des Kindes/der Kinder _____ sonstige Pflegeverantwortung _____

Höchster schulischer/akademischer Abschluss (inkl. Fach): _____

Bitte tragen Sie hier die wichtigsten Stationen ein, die für Ihr Berufsleben relevant waren (seit dem Abschluss Ihrer Ausbildung):

Jahr:							
Wichtige Stationen:							
Bitte ergänzen Sie für jede berufliche Station:							
Position							
Verantwortungsbereich							
Zahl der MitarbeiterInnen							
Budgetverantwortung							
Offizielle Wochenarbeitszeit							

Abbildung 1: Karrieredatenblatt, das am Ende jedes Interviews gemeinsam ausgefüllt wurde

3 Interviewauswertung

3.1 Ergebnisse aus den Karrieredaten

Bei der Analyse des Interviewmaterials zeigte sich, dass eine Unterscheidung der Stichprobe nach Karriereniveau sinnvoll ist:

- Projektmitarbeiterinnen, die in einem vom ZIT frauengeförderten Projekt mitarbeiteten.
- Erstmalige Projektleiterinnen, deren erste Projektleitung durch Frauenbonus bzw. FemPower-Call ermöglicht wurde.
- Erfahrene Projektleiterinnen, die bereits zuvor andere (nicht vom ZIT frauengeförderte) Projekte leiteten.

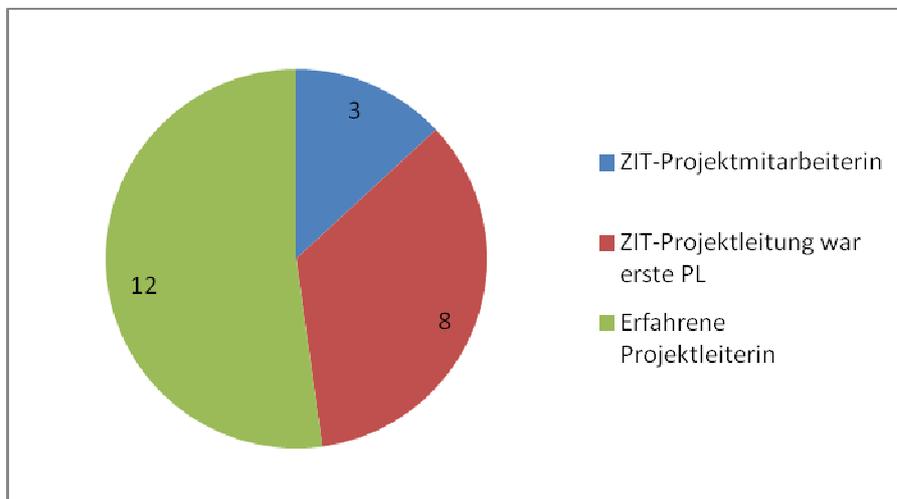


Diagramm 2: Anzahl der Interviews nach Karriereniveau der Interviewten aufgeteilt

Es zeigte sich, dass 10 der 12 erfahrenen Projektleiterinnen zum Förderzeitpunkt bereits in Managementfunktion waren (Unternehmensleitung, Abteilungsleitung o.ä.).

Die beiden untersuchten ZIT-Frauenförderungen waren gleichmäßig auf alle Interviewpartnerinnen verteilt, d.h. auf jedem Karriereniveaus fanden sich ca. 1/3 Frauenbonus-Geförderte und ca. 2/3 FemPower-Geförderte:

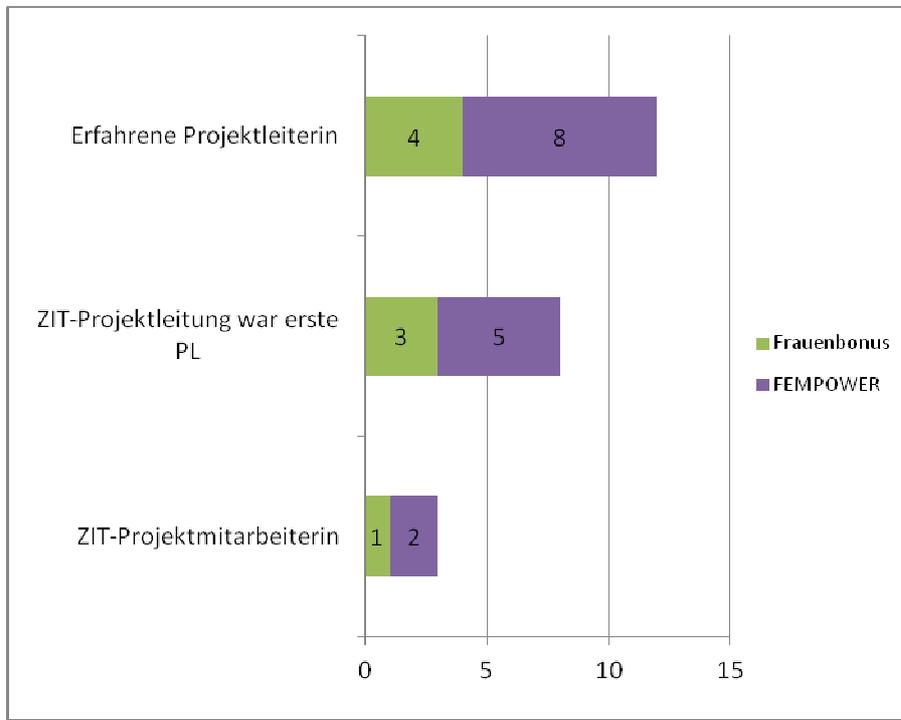


Diagramm 3: Die beiden ZIT-Fördermodelle „Frauenbonus“ und „FemPower“ nach Karriereniveau der Interviewten aufgeteilt

Das Alter der Interviewten unterscheidet sich – wie zu erwarten - je nach Karriereniveau. Je höher das Karriereniveau, umso höher das Durchschnittsalter:

	durchschnittl. Alter	Alter min-max
ZIT-Projektmitarbeiterin	32,0	29-36
ZIT-Projektleitung war erste PL	34,8	28-45
Erfahrene Projektleiterin	46,1	34-61

Tabelle 5: Altersverteilung⁴ der Interviewten

⁴ Alle Personenangaben betreffen den Zeitpunkt des Interviews.

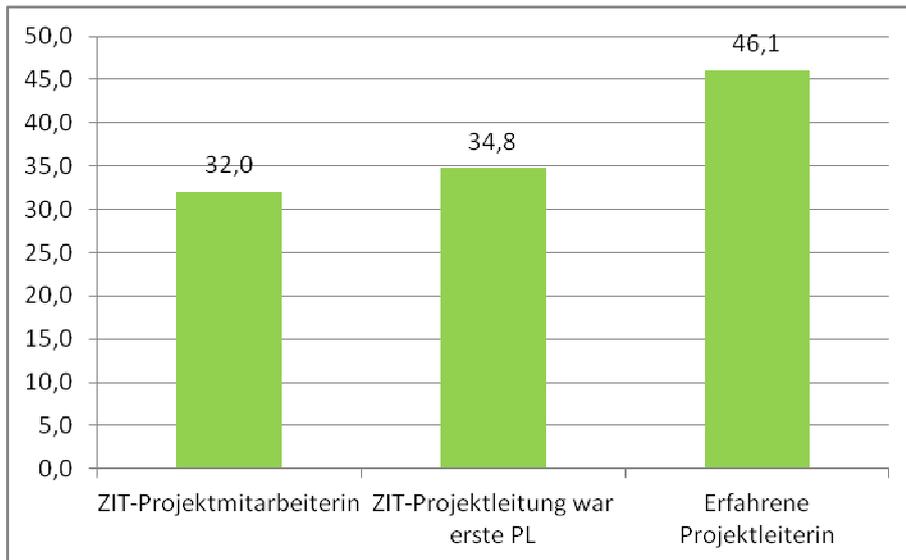


Diagramm 4: Durchschnittliches Alter der Interviewten je nach Karriereniveau

Kinder verteilen sich auch auf alle Karriereniveaus, jedoch scheinen (jüngere) Projektmitarbeiterinnen + neue Projektleiterinnen relativ gesehen eher kinderlos zu sein (fast 2/3 haben keine Kinder) als erfahrene Projektleiterinnen (die Hälfte haben Kinder):

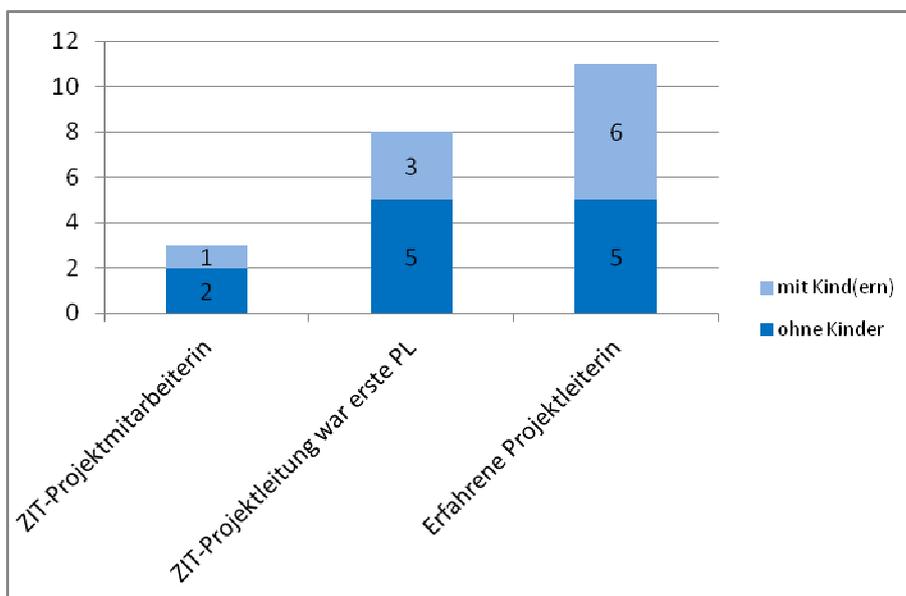


Diagramm 5: Interviewte mit und ohne Kinder

Das durchschnittliche Alter der Kinder liegt erwartungsgemäß bei den älteren (erfahreneren) Interviewpartnerinnen höher als bei den Projektmitarbeiterinnen und erstmaligen Projektleiterinnen:

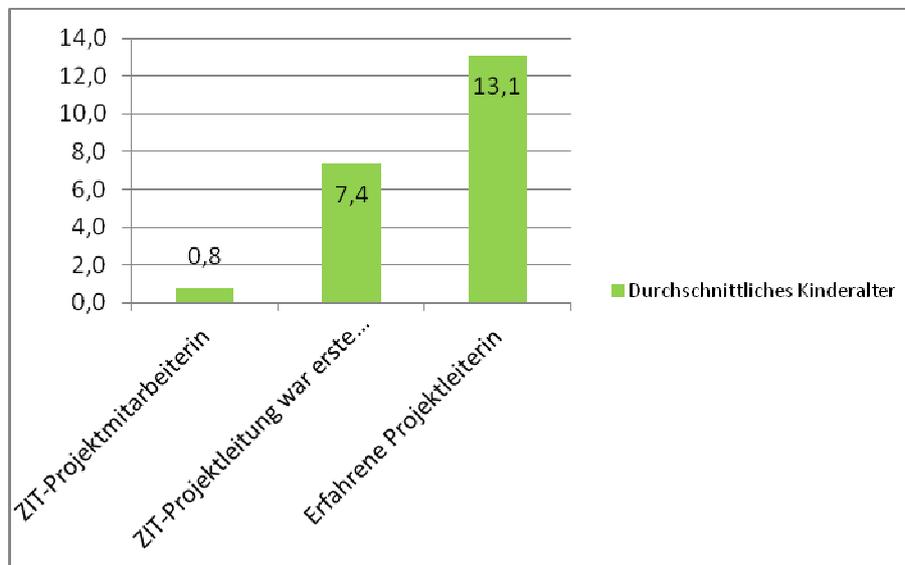


Diagramm 6: Durchschnittsalter der Kinder (in Jahren) je nach Karriereniveau der Interviewten

Die durchschnittliche Anzahl der Kinder wiederum ist in der Gruppe der erstmaligen Projektleiterinnen am höchsten, sowohl gesamt als auch auf die Mütter aller drei Karriereniveaus bezogen:

	Kinderdurchschnitt (Anzahl der Kinder/Mütter)	Kinderdurchschnitt (Anzahl der Kinder/Interviewpartnerinnen)
ZIT-Projektmitarbeiterin	1,0	0,3
ZIT-Projektleitung war erste PL	2,7	1,0
Erfahrene Projektleiterin	1,3	0,7

Tabelle 6: Kinderdurchschnitt pro Mütter und gesamt in der Interviewstichprobe, nach Karriereniveau

Je höher das Karriereniveau umso höher das Ausbildungsniveau (Diagramm 7): Unter den erfahrenen Projektleiterinnen befand sich keine Interviewpartnerin mit Matura als höchstem Ausbildungsabschluss, jedoch zwei Forscherinnen mit Habilitation, währenddessen unter den Projektmitarbeiterinnen keine Interviewpartnerin ein Doktorat oder eine höhere Qualifikation aufwies:

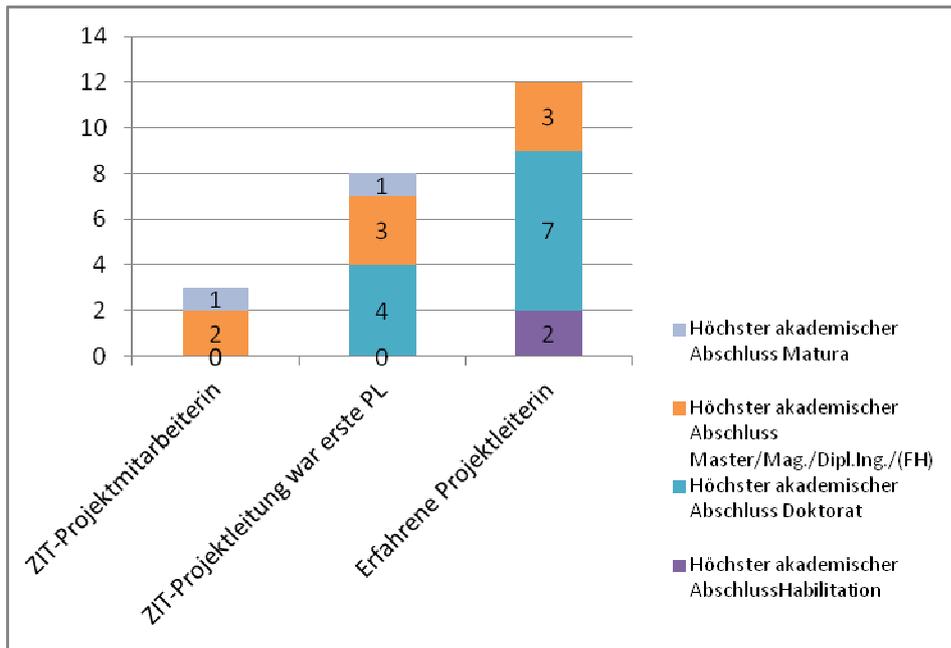


Diagramm 7: Höchste abgeschlossene Schulausbildung bzw. höchster akademischer Abschluss nach Karriereniveau der Interviewten

Dass unter den 3 Projektmitarbeiterinnen ausschließlich Forscherinnen der IKT Branche sind, hat keinerlei Aussagekraft. Jedoch zeigte sich deutlich, dass während unter den erstmaligen Projektleiterinnen mehr aus der IKT-Branche waren, die erfahrenen Projektleiterinnen deutlich öfter Life Science Forscherinnen waren. Diese „besondere Karrierehürde IKT“ zeigte sich auch in den Interviewaussagen:

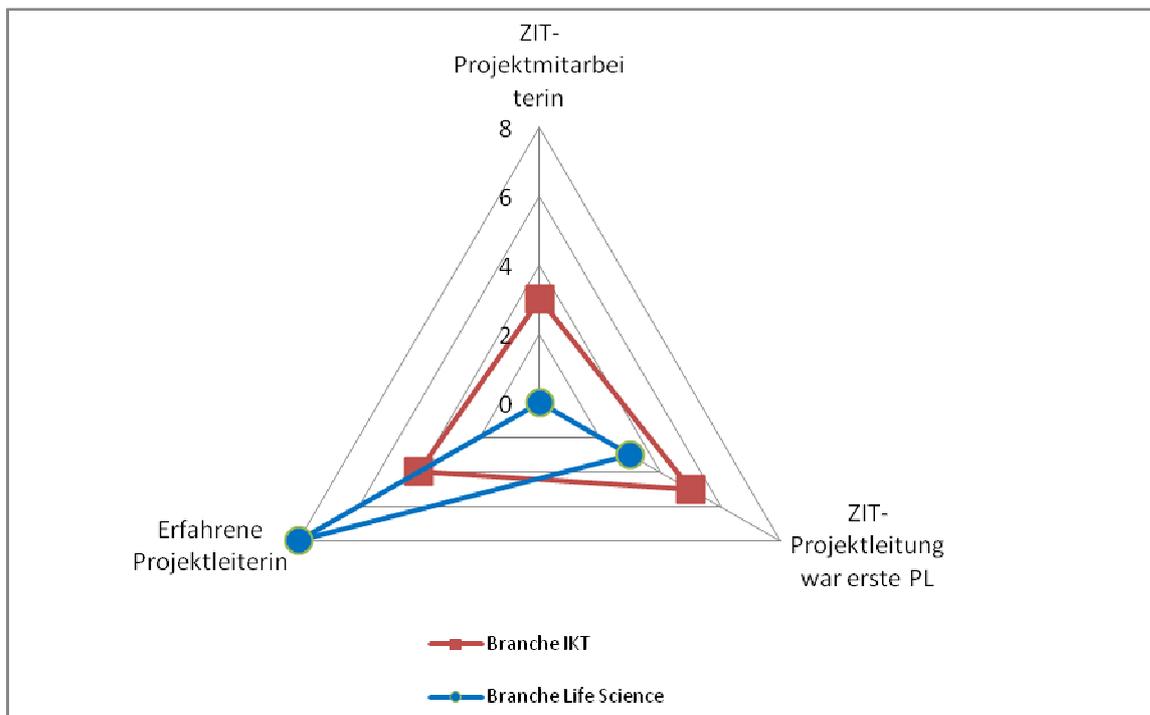


Diagramm 8: Branchenverteilung der Interviewten nach Karriereniveaus

Die Unternehmensgröße war auf alle Interviewpartnerinnen hinweg verteilt. Insgesamt arbeiten 4 Interviewte in einem großen Unternehmen (laut EU-Definition⁵ > 250 MA), 7 Interviewte in mittleren Unternehmen, 8 in Kleinunternehmen (< 50 MA) und 4 in Kleinstunternehmen (< 10 MA). Hier fand sich kein Zusammenhang mit den Karriereverläufen der Interviewten, so wie auch in den Interviews selbst Aussagen zur Unternehmensgröße widersprüchlich und vage blieben:

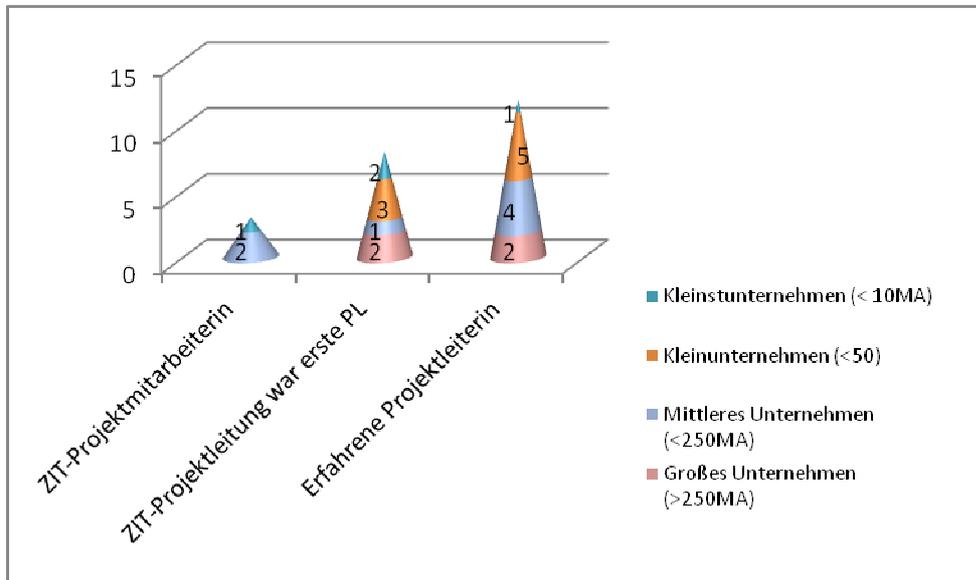


Diagramm 9: Verteilung des betrieblichen Umfelds der Interviewten nach Karriereniveau

	Kleinst- unternehmen (< 10MA)	Klein- unternehmen (<50)	Mittleres Unternehmen (<250MA)	Großes Unternehmen (>250MA)
ZIT-Projektmitarbeiterin	1	0	2	0
ZIT-Projektleitung war erste PL	2	3	1	2
Erfahrene Projektleiterin	1	5	4	2

Tabelle 7: Verteilung des betrieblichen Umfelds⁶ der Interviewten nach Karriereniveau

⁵ Definition von KMU gemäß MA-Zahlen:

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_de.pdf [25.5.2012]

⁶ Angaben zum Projektzeitpunkt (Daten ZIT bzw. aus Interview).

3.2 Subjektiv wahrgenommener Einfluss der ZIT-Frauenförderungen

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Interviews dargestellt, und zwar aufgeteilt nach den drei zuvor beschriebenen Karriereniveaus. Nach einem kurzen Synopsis-Teil folgen jeweils Auszüge aus den Interviewmitschriften aller Interviewpartnerinnen.

3.2.1 Projektmitarbeiterinnen

Der Karriereeinfluss der ZIT-Frauenförderungen wird auf dieser Karrierestufe eher auf inhaltlicher Ebene wahrgenommen.

- I_11_IKT: Die Interviewpartnerin konnte durch das ZIT-Projekt ihren Wunsch verwirklichen, inhaltlich andere, technischere Forschung/Projekte zu machen. Im Sommersemester halte sie bereits eine Vorlesung im Technologie-Bereich und sie wolle diesen Arbeitsschwerpunkt weiter schärfen. Die Außenwirkung des derzeit noch laufenden ZIT-geförderten Projektes folge erst später, deshalb könne sie noch nicht sagen, wie es sich für sie auswirken wird – sie wisse jedoch, dass das noch komme. Ohne die Förderung wäre so ein Projekt sehr schwierig umzusetzen gewesen. Das ZIT-geförderte Projekt helfe ihr „absolut“ auf dem persönlichen Karriereweg.
- I_14_IKT: Diese Interviewpartnerin bemerkte im ZIT-geförderten Projekt keinen Unterschied zur bisherigen Tätigkeit – sie habe ihre Arbeit wie sonst auch gemacht und überhaupt erst später mitbekommen, dass sie bereits am ZIT-geförderten Projekt mitarbeitete. In ihrer Karenz habe sie jedoch auch schon bemerkt, dass ihr die Büroarbeit beim Unternehmen nicht mehr gefällt; sie wolle weg aus der Technik.
- I_19_IKT: Ihre Arbeit habe sich dahingehend verändert, dass sie von der Entwicklung (Programmieren, Umsetzen) zur Konzeption gewechselt habe, also jetzt von der KundInnen-Seite her arbeite. Für sie bedeute es eine Weiterentwicklung, weil sie alle Bereiche des Prozesses kennen lernen möchte. Außerdem habe sie nun auch einen größeren Aufgabenbereich. Sie profitiere von dem Wissen, das sie sich im vorigen Job, im Rahmen dessen sie im ZIT-geförderten Projekt mitgearbeitet hatte, angeeignet habe. Sie möchte gerne einmal Abteilungsleiterin werden und daher von allen Aspekten der Arbeit, mit der sie zu tun haben werde, konkrete Ahnung haben. Daher mache sie sich jetzt mit allen Bereichen vertraut – Entwicklung und technischer Hintergrund sowie Konzeption. Sie habe durch das ZIT-geförderte Projekt die Erfahrung gemacht, für die eigene Arbeit Anerkennung zu bekommen – ihre Tätigkeit wäre zuvor immer etwas geringgeschätzt worden, aber durch das besagte Projekt hätten KollegInnen gemerkt, wie viel Aufwand hinter ihrer Programmierarbeit stecke.

3.2.2 Neue Projektleiterinnen

Frauenförderungen vom ZIT erhöhen die Chance für Frauen, erstmals eine Projektleitung in ihrem Betrieb übernehmen zu können: „Wir brauchen eine Frau, damit wir beim FemPower Call mitmachen können!“ (Zitat I_23_IKT). Für Frauen, die mit einem ZIT-geförderten Projekt erstmals die Projektleitung übernehmen, kann gesagt werden, dass ZIT-Förderungen den Aufstieg von Frauen in der betrieblichen Forschung erleichtern bzw. beschleunigen.

Auch in den Karrieredatenblättern zeigte sich, dass 7 von 8 interviewten Forscherinnen, deren Einstieg in die Projektleiterinnenrolle das ZIT-geförderte Projekt war (Frauenbonus oder FemPower-Call), nachweislich ab dem Projekt auf der Karriereleiter höher stiegen und seither weitere Projektleitungen durchführen oder sogar eine Beförderung erhielten. Die 8. Interviewpartnerin war nur zwischen 2 Elternkarenzpausen kurzzeitig (und damals erstmals) Projektleiterin und wird laut eigener Aussage in einer anderen Rolle in den Beruf wiedereinsteigen. Das heißt, der Terminus „neue Projektleiterinnen“ bezieht sich auf den Beginn des ZIT-geförderten Projektes (bei den meisten war dies zwischen 2007 und 2011, lediglich eine bezog ihre Antworten auf ein erstes von zwei ZIT-geförderten Projekten, das zwischen 2003 und 2005 stattfand).

- I_02_LS: Durch das ZIT-geförderte Projekt wurde das Selbstbewusstsein dieser Interviewten gestärkt. Sie habe einen neuen Titel und eine Gehaltserhöhung bekommen – beides wäre wahrscheinlich sowieso gekommen, so aber evtl. beschleunigt und erleichtert. Sie sei in eine andere Position gekommen und durch die Projektmanagementaufgaben auch in der Hierarchie aufgestiegen.
- I_05_IKT: In diesem Unternehmen spiele „Gender“ nicht so eine große Rolle. Die Interviewte könne sich zwar vorstellen, dass ihr Geschlecht dazu beigetragen habe, dass sie das Projekt übernehmen konnte, doch wäre sie zu diesem Zeitpunkt die einzige potentielle Nachfolgerin in der Firma gewesen. Negative Veränderungen könne sie keine feststellen, musste jedoch beobachten, dass männliche Kollegen dem Frauenbonus eher negativ gegenüberstünden, da sie diesen als Nachteil für sich selbst wahrnehmen. Für die Interviewte sowie für die Projektleitung sei er aber tatsächlich ein Bonus.
- I_08_IKT: Für das betreffende Projekt war die Interviewte zuerst Mitarbeiterin und danach Projektleiterin. Sie sei gewählt worden weil sie als Mitarbeiterin bereits genügend Kenntnisse über das Projekt sammeln konnte. Die Projektleiterinnentätigkeit habe sie zusätzlich zu den vorherigen Aufgabenpaketen übernommen. Zeitlich gesehen habe sich ihre berufliche Situation seit dem ZIT-geförderten Projekt positiv verändert. Sie sei aufgestiegen und habe mehr Verantwortung übernommen. Sie werde von ihrer Firma sehr gefördert und habe in der Folge auch das Produktmanagement übernommen; ihre Firma habe die entsprechende Ausbildung finanziert. Den Grund für die positive Entwicklung könne sie nicht eindeutig in der ZIT-Förderung ausmachen, könne sich aber vorstellen, dass diese eine Rolle gespielt habe. Man habe gemerkt, dass es mit ihr gut funktioniere. Ohne Förderung hätte sie so ein Projekt wahrscheinlich nicht gemacht.
- I_12_IKT: Die Interviewte ist während des Projektes in Elternkarenz gegangen und werde erst in ca. einem Jahr zurückkehren. Die Firma biete ihr an, mit einer geringfügigen Anstellung wieder einzusteigen, was sie evtl. in einem halben Jahr in Anspruch nehmen werde. Sie könne auch von zuhause aus arbeiten. Ihre Firma sei diesbezüglich sehr entgegenkommend. In der Firma seien auch Väter in Karenz (gilt auch für die Führungsebene). Projektmanagement könne sie sich für ihren Wiedereinstieg nicht vorstellen; inhaltlich schon, aber zeitlich sei das zu aufwändig. Das möchte sie nicht, solange ihre Kinder noch klein seien: „Dazu bin ich zu sehr Familienmensch“ (Zitat).
- I_15_IKT: Die Interviewte hat das FemPower Projekt aufseiten einer Universität geleitet. Das Projekt wäre für sie etwas Besonderes, weil es zum ersten Mal ein so großes und stark gefördertes Projekt gewesen sei; mit diesem Projekt sei sie an der Universität als Projektleiterin eingestiegen (war davor in einem Unternehmen) und habe im Rahmen dessen auch promoviert. Die Projektfinanzen habe ihr Vorgesetzter übernommen. Durch die

Projekthalte, die für die Universität sehr interessant seien, sei sie nach Projektende, zwar befristet aber immerhin, übernommen worden. Wenn ihr Vertrag an der Universität durch die finanziell enge Situation auslaufen sollte, würde sie sich um ein Stipendium bemühen, denn sie würde auch gerne habilitieren. Die Frauenförderstipendien seien ihr von der Universität schon damals, als sie noch Drittmittelangestellte war und nicht klar war, ob das FemPower Projekt kommen würde, empfohlen worden. Sie habe bereits beim Vorgängerprojekt mitgearbeitet und beim Antrag zum FemPower-Projekt mitgeschrieben und es sei klar gewesen, dass sie die Projektleitung (nicht gesamt aber von Seiten der Universität) übernehmen werde. Die Finanzen übernehme sie wahrscheinlich bald bei kleineren Projekten, bisher seien diese von ihrem Vorgesetzten verwaltet worden.

- I_17_LS: Die Interviewte habe bereits am Projektantrag mitgearbeitet und Inhalte beigetragen. Durch die ZIT-Förderung habe sie eine Mitarbeiterin (eine Technikerin) einstellen können und sich so auch Erfahrungen zu Personalführung aneignen können. Weil ihr Projekt so erfolgreich gewesen sei (sie stelle ihre Ergebnisse auf Konferenzen vor und habe auch Preise erhalten), sei sie Scientist geworden (Dr. ist Voraussetzung, aber später im Interview meinte sie, dass sie tatsächlich bereits davor offiziell Scientist wurde, als klar war, dass sie bleiben möchte und ihre Dissertation fertig geschrieben war). Förderungen wie die vom ZIT erlauben Firmen, neben Produktentwicklungen einen Blick zur Seite zu werfen. Am Ende des Interviews meinte sie, sie selbst wolle nach der „gläsernen Decke greifen“, sehe aber, dass in der Hierarchie der Firma noch viele Schritte vor ihr lägen.
- I_18_LS: Durch das vom ZIT geförderte Projekt sei die Interviewte erst richtig zur Projektleiterin geworden. Das Unternehmen bestehe jeweils zur Hälfte aus Frauen und Männern, aber „wenn es so um Projekteinreichungen ginge, dann stünde schon immer die Männer-Liga vorne“ (Zitat). Bei diesem Projekt sei es für sie leichter gewesen, an die Projektleitung zu kommen. Es habe nach Abschluss des Projekts ein anderes Projekt begonnen, das zwar nicht direkt an das vom ZIT geförderte angeschlossen habe, aber das das Team in derselben Zusammensetzung durchgeführt habe, weil sich dieses Team bewährt habe (und somit auch ihre Projektleitung). Seit der Verlagerung der Schwerpunktsetzung im Unternehmen habe sich ihre Arbeit aber dahingehend verändert, als sie nun kaum mehr ihre eigentliche fachliche Expertise einbringen könne. Mit einem neuen Projekt, das gerade für eine ZIT-Förderung eingereicht werde, würde sie sich inhaltlich wieder mehr einbringen können. Die derzeitige Schwerpunktsetzung sei auch für die Firma strategisch wichtig, um sich auf dem Markt wieder besser zu positionieren.
- I_23_IKT: Im vom ZIT geförderten Projekt erhielt die Interviewte ihre erste richtige Projektleitung im Bereich Technik. Es habe im Unternehmen geheißen: „Wir brauchen eine Frau, damit wir beim FemPower Call mitmachen können!“ (Zitat), so sei eine Frau mit technischem Verständnis gesucht worden und sie habe die richtige (technische) Ausbildung gehabt. „Ja auf jeden Fall!“ habe ihr die ZIT-Förderung geholfen. Danach seien mehrere Projekte und Projektleitungen gekommen, auch mit technischen Entwicklungen. Für die weitere Zukunft sei bereits ihre fachliche Ausrichtung mit der Geschäftsführung abgesprochen und sie freue sich auf diese Spezialisierung, weil das ein Zukunftsthema sei, das ihre Karrierechancen auch über die Firma hinaus optimiere.

3.2.3 Erfahrene Projektleiterinnen

Die meisten Interviewten in dieser Gruppe (10 von 12) hatten bereits zum Zeitpunkt der Übernahme der vom ZIT geförderten Projektleitung eine Managementfunktion (z.T. Unternehmensleitungspositionen) in ihrem Betrieb inne, jedoch alle waren bereits vor der Inanspruchnahme der ZIT-Förderung Leiterin anderer Projekte.

Für diese erfahrenen Projektleiterinnen, die zum Teil auch in höheren Unternehmenspositionen sind, hat die ZIT-Frauenförderung keine Auswirkung auf die persönlichen Karrieren. Hingegen berichten viele dieser Interviewten von positiven Effekten auf das Unternehmen, wie z.B. dass durch die ZIT-Frauenförderung Personal aufgebaut werden konnte, neue Felder bearbeitet und strategische Ziele verfolgt werden können.

- I_01_IKT: Diese Interviewpartnerin übernahm die Projektleitung nachdem die Idee zum Projekt von einem Kollegen kam und sie die Idee hatte, den Antrag beim ZIT einzureichen und diesen dann auch schrieb. Eine neue Rolle sei damit nicht verbunden gewesen, das ZIT-Projekt lief ‚nebenbei‘. Sie meinte im Interview, wenn sie die Förderstelle wäre, dann würde sie strenger prüfen, wo das Geld hinkomme. Das Projekt habe sie damals von der Kündigung beim Unternehmen „abgehalten“; sie habe beschlossen, noch für die Dauer des ZIT-Projektes in der Firma zu bleiben. Möglicherweise sei dadurch auch eine von ihr gewünschte Stundenkürzung möglich geworden, weil sie die einzige Frau für derartige Projekte sei und das von der Firma als Vorteil entdeckt worden sei. Der Stellenwert des Projektes sei nicht so eindeutig einschätzbar, weil es nicht so „transparent“ sei im Unternehmen; sie meinte nämlich, das Projekt wäre sowieso durchgeführt worden. Der Frauenbonus sei aber kein Nachteil. Sie meinte, es gebe in der Firma das Motto: „Geld her, egal von wo.“
- I_03_LS: Wegen der beginnenden finanzwirtschaftlichen Krise gab es Restrukturierungen in der Firma. Die Förderung vom ZIT habe zwar sehr geholfen, doch konnte das Projekt wegen der Krise nicht abgeschlossen werden. Die Interviewte arbeite nun in einem anderen Unternehmen, zu dem sie über Netzwerkkontakte gekommen sei. Mit der ZIT-Förderung habe die aktuelle berufliche Situation jedoch nicht viel zu tun.
- I_04_IKT: Die berufliche Situation habe sich seit der ZIT-Förderung inhaltlich verändert, in eine Richtung die der Interviewten gut gefalle und die für sie eine Weiterentwicklung bedeute. Das hinge aber ihrer Ansicht nach nicht mit dem ZIT-geförderten Projekt zusammen. Es habe Bedarf von Seiten der Firma bestanden und sie sei gefragt worden ob sie die Aufgabe übernehmen möchte. Das ZIT-geförderte Projekt selbst sei bisher das größte (für sie und für das Unternehmen insgesamt) und bedeute insofern auch einen Zuwachs an Verantwortung. Im Moment gebe es allerdings kein Projekt in der Größenordnung im Unternehmen. Projektleitungen habe sie bereits davor gehabt. In der alten Firma habe sie diesbezüglich auch eine Förderung für eine Weiterbildung bekommen.
- I_06_LS: Den Grund für die Änderung ihrer beruflichen Situation sehe die Interviewte nicht in dem vom ZIT geförderten Projekt. Dass sie befördert wurde, wäre mit oder ohne FemPower-Projekt eingetreten. Sie wies darauf hin, dass das angesprochene Projekt nicht ihr erstes gewesen sei das vom ZIT gefördert wurde und dass es gerade in diesem Unternehmen irrelevant sei, dass sie das geförderte Projekt durchgeführt habe. Die Interviewte merkte an, dass sie vom ersten Tag an in diesem Unternehmen dabei gewesen sei.

- I_07_LS: An ihrer Tätigkeit habe sich eigentlich nichts verändert, allerdings habe die Interviewte mehr Öffentlichkeit durch das Projekt bekommen, neue Kontakte. Negative Veränderungen hätten sich keine ergeben.
- I_09_LS: Beruflich, was ihre Stellung bei der derzeitigen Firma betreffe, habe sich bei der Interviewten nichts verändert (sie war bereits vor Inanspruchnahme der ZIT-Förderung in einer Managementfunktion), aber international, was die Bekanntheit betrifft, habe ihr das Projekt viel gebracht - sie werde immer wieder eingeladen, darüber zu reden. Negative Auswirkungen habe sie insofern erlebt, dass der Erfolg mit solchen Projekten, aus denen Output komme, das international interessant sei und Einladungen für Publikationen und Vorträgen nach sich ziehe, Neidreaktionen bei anderen auslöse.
- I_10_IKT: Ohne das ZIT-geförderte Projekt hätte das Unternehmen keine Forschung betreiben können. Die Interviewte wäre aber auch ohne Frauenbonus Leiterin dieses Projektes geworden. Die Arbeit sei inhaltlich sehr spannend und lustbetont. Die administrativen Projektleitungsaufgaben mache sie sonst nicht, in diesem Projekt hingegen schon (und auch lieber), und sei dadurch zur Erkenntnis gekommen, dass sie diese auch beherrsche.
- I_13_IKT: Die Interviewte habe vorher schon sehr viele Projekte geleitet und von daher habe sich für sie persönlich nichts verändert. Es sei eines von vielen Projekten. Allerdings, wenn es erfolgreich endet, dann sei es für das Unternehmen insgesamt sehr gut, weil in diesem Unternehmensbereich noch nicht sehr viel passiert sei.
- I_16_LS: Durch die ZIT-Förderung könne die Firma ihr strategisches Ziel verfolgen. Die Interviewte selbst könne dank des Projektes besser argumentieren, dass sie mehr MitarbeiterInnen brauche. Sie wolle inhaltlich neuen Herausforderungen begegnen, aber große Karrieresprünge wären für sie in dieser Firma keine mehr möglich (ganz nach oben werde es sehr schwierig).
- I_20_LS: In der Zeit der ZIT-Förderung habe sich die MitarbeiterInnenzahl des Unternehmens verdoppelt. Damals hätte es insgesamt zwei große Projekte in der Firma gegeben, eines davon sei das FemPower-Projekt gewesen, insofern war das FemPower-Projekt wichtig für die Firmenentwicklung. Es ging darum, ein verträgliches Firmenwachstum zustanden zu bringen und bestehende MitarbeiterInnen zu unterstützen. Die Karriere der Interviewten habe sich formal nicht entwickelt, sie war bereits in oberster Managementfunktion, aber inhaltlich habe sich die Karriere sehr wohl entwickelt. Die dafür nötigen Managementfähigkeiten habe sie ‚on the job‘ gelernt.
- I_21_LS: Das ZIT-geförderte Projekt sei kurz vor der Karenz der Interviewten aus finanziellen Gründen bereits abgeklungen gewesen. Während der Elternkarenz sei die Interviewte z.T. geringfügig beschäftigt gewesen. Später im Interview meinte sie, wenn sie nicht in Karenz gewesen wäre, hätte sie schon dafür gekämpft, dass es beim Projekt weiterginge. Als sie aus der Karenz zurückkehrte (in Teilzeit), bekam sie einen neuen Funktionstitel was im Zuge einer Umstrukturierung im Unternehmen alle MitarbeiterInnen betraf. Ihre Umbenennung ging jedoch mit einer Abstufung einher. Sie sei vor dem ZIT-geförderten Projekt bereits Projektleiterin gewesen, aber die Förderung erlebte sie trotzdem als unterstützend und nicht ausschlaggebend für ihre derzeitige Position.
- I_22_LS: Das FemPower-Projekt habe einen Teilabschnitt einer im Pharmabereich üblichen ca. 10 Jahre dauernden Produktentwicklung finanziert. Die Interviewte sei bereits vorher in einer Managementfunktion gewesen, aber das Projekt war erfolgreich und deshalb sei die

Förderung (für das Unternehmen) wichtig gewesen. Sie selbst habe bereits Patente, die in der betrieblichen Forschung wichtige Zeichen des Erfolgs sind.

3.3 Subjektiv eingeschätzte Gründe für Karriereeinflüsse in der betrieblichen Forschung

Generell scheinen Elternkarenzzeiten nach wie vor eine kritische Phase für Frauenkarrieren zu sein. Zum einen, weil die bisherige Tätigkeit (Projektmanagement, ...) nicht mit Teilzeit vereinbar scheint, zum anderen, weil die Auszeit von der Firma einen distanzierteren Blick auf die Tätigkeit und eine Neuorientierung fördert. Sowohl Betroffene selbst (z.B. I_21_LS) als auch Entscheidungsträgerinnen (I_06_LS) berichten davon, dass sich nach der Rückkehr nicht nur Aufgaben sondern Positionen der Forscherinnen ändern können. Die von Vätern häufiger gewählte Variante der zwei-monatigen Elternkarenz sei hingegen karrieretechnisch zu vernachlässigen. An der Firma dranzubleiben zu können, kann gerade in mehrmonatigen Elternkarenzzeiten einen Unterschied ausmachen, wobei gute Firmen sich insofern auszeichnen, dass sie diese Optionen (Teleworking, geringfügige Beschäftigung, Kommunikation) von sich aus anbieten. Hinderlich an Karenzzeiten und Teilzeit sind die fehlende Sichtbarkeit und auch der fehlende Zugang zu (vor allem) informellen Informationsflüssen (I_21_LS). Hingegen tragen von Firmen organisierte Wiedereinstiegsphasen, Betriebskindergärten, arbeitszeitkompatible Kinderbetreuung oder Spielzimmer (in denen Kinder kurzfristig untergebracht werden können, wenn Betreuungsnetzwerke ausfallen) dazu bei, dass ForscherInnen ihre Elternschaft gut mit dem Beruf und ihrer Karriere verbinden können.

Einige Interviewte berichteten von Sexismus, mit dem sie zu tun hatten. Vor allem Forscherinnen im IKT-Bereich berichten davon, dass ihre technische Kompetenz anfangs abgesprochen wird, Anerkennung hart erarbeitet werden muss und Sprüche und Abwertungen auszuhalten sind (als „Püppi“ gesehen zu werden (I_19_IKT), oder als Ansprechpartnerin ignoriert werden – passiert auch in den Life Sciences (I_06_LS)). In einer IKT-Firma die einzige Frau im IKT-Bereich zu sein, erfordert Durchhaltevermögen und Durchsetzungskraft, und selbst dann, so berichten Interviewte, ist Anerkennung noch nicht automatisch garantiert (I_13_IKT).

Die Interviewten denken, dass es zum einen bereits in der Erziehung begründet liegt (geschlechtersegregierte Bildungswege, im Einfluss der Eltern auf die Ausbildungswahl), dass es eben schon wenige Frauen in der Technik gibt und der Frauenanteil deshalb nach oben hin immer kleiner wird (Metapher der Leaky Pipeline). Manche Interviewte nennen mangelnde oder abschreckende weibliche Vorbilder (Technikerinnen in höheren Positionen) als Grund.

Die Interviewten meinen, dass manche Arbeitnehmerinnen (z.T. genauso zutreffend auf engagierte Eltern) vielleicht keine Karriere im Sinne von Hierarchieaufstieg, verbunden mit vielen Überstunden, machen, sondern eine ausgewogene Work-Life-Balance haben wollen. Hingegen erzählt eine erfahrene Projektleiterin von einer konkreten Erfahrung, bei der ihr als Frau auch unterstellt wurde, „lieber in der 2. Reihe“ sein zu wollen (I_16_LS); dieser rhetorische Selbstausschluss von Frauen könnte also möglicherweise ein Stereotyp sein.

Der IKT-Bereich weist allgemein einen geringen Frauenanteil auf; als Frau Karriere zu machen, ist wesentlich schwieriger: Oftmals bedeutet dies, die einzige Frau im Team zu sein. Dazu ist das IKT-Image männlich konnotiert und wird auch in Broschüren und Medien so dargestellt. Gleichzeitig ist gerade der IKT-Bereich auch mit einem negativen Image behaftet, das nicht der Realität entspricht

(z.B. 24 Stunden alleine vor dem Computer sitzen und programmieren müssen). In Wirklichkeit gibt es in der IKT-Branche einige Tätigkeiten, die nicht unbedingt ein technisches Studium oder überhaupt ein Studium voraussetzen. In der Ausschreibung werden die Voraussetzungen jedoch so hoch angesetzt, wodurch auch Frauen abgeschreckt werden.

Auch der sogenannte „Kloneffekt“ ist als für die gläserne Decke verantwortlich genannt worden: Männer in höheren Positionen fördern unbewusst Menschen, die ihnen ähnlich sind (also Männer), während bei Frauen beobachtet wird, dass die einen bewusst Frauen fördern und die anderen es Frauen bewusst schwer machen, weil sie selbst es auch ‚alleine‘ schaffen mussten, aber gerade hinsichtlich des letzteren Typus Chefin gab es nur 2 Stimmen in den 23 Interviews.

3.3.1 Projektmitarbeiterinnen

Die drei in der IKT-Branche beschäftigten Projektmitarbeiterinnen denken, dass ein Grund für den geringeren Frauenanteil in der betrieblichen Technikforschung und -entwicklung bereits in der Ausbildung von Mädchen und Frauen liege (geringer Frauenanteil in technischen Bildungszweigen).

Es gibt eine Argumentation, die im IKT Bereich (und ähnlichen technikintensiven Feldern) häufig anzutreffen ist, dass TechnikerInnen sich für ihre technischen Arbeitsinhalte interessieren und deswegen weniger an Managementaufgaben interessiert sind. Das ist typisch für österreichische und deutsche TechnikerInnen (im Vergleich z.B. zu Frankreich): Ein Technikstudium wird aus großem Interesse an der Technik gemacht und eher nicht, um ManagerIn zu werden. Insofern trifft das hier Gesagte evtl. auch auf Männer zu.

- I_11_IKT: Diese Interviewpartnerin meinte, betriebliche Forschung sei hauptsächlich Technik und deshalb sei der Frauenanteil gering. Aus Sozialisationsgründen und wegen Männernetzwerken sei die Technik nach wie vor männlich dominiert. Forschungsarbeit sei zudem arbeitsintensiver, d.h. man müsse eine klassische Karriereorientierung haben und die sei für Frauen und allgemein für Menschen mit brüchigeren Karrierebiographien (mit Kindern etc.) schwieriger. Die disziplinären Unterschiede hinsichtlich des Frauenanteils könne sie sich nicht erklären.
Sie sei selbst nur kurz angestellt gewesen (ist seither selbständig), hatte das Gefühl, dass Männer bevorzugt werden, aber in ihrem Bereich wären sowieso keine großen Hierarchiesprünge möglich gewesen. An Universitäten sei sichtbar, dass Professuren verstärkt an Männer gehen. Hürden sehe sie in erster Linie darin, dass über Ähnlichkeit rekrutiert werde (d.h. Männer fördern ähnliche Männer). Es gebe auch Gründe in der Lebensplanung: Kinder zu bekommen, Drittmittel akquirieren zu müssen und dazu noch 60 Stunden pro Woche zu arbeiten, sei unattraktiv für engagierte Eltern.
- I_14_IKT: Der geringe Forscherinnenanteil liege aus der Sicht der Interviewten eher an den Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen – sie sei damals nicht vor die Wahl gestellt worden ob AHS oder HTL – es sei klar gewesen, dass sie als Mädchen nicht in die HTL gehen würde. In die Technik sei sie „einfach so hineingerutscht“. Beim Unternehmen habe sie sich zunehmend weiterentwickelt, hätte immer mehr dazugelernt und sei dann in der Technik gelandet. Die Initiative für die technisch-fachliche Weiterentwicklung ging von ihr aus und das Unternehmen habe ihr das ermöglicht.
Zu den Branchenunterschieden zwischen Life Science und IKT meinte sie, dies hänge wohl mit der Ausbildung zusammen, im Gymnasium trenne sich das schon. Es liege aber nicht an

den Fähigkeiten von Frauen. Oftmals läge die Entscheidung für den Ausbildungsverlauf bei den Eltern. Sie selbst habe eine technische Ausbildung begonnen mit sechs oder sieben Frauen von 30 Leuten (also relativ viele), allerdings sei die Dropout-Rate unter den Frauen sehr hoch gewesen (lediglich eine Frau habe ihrer Information nach abgeschlossen). Man brauche eine Führungspersönlichkeit mit Ellbogen, viele Frauen würden auch nicht an die Macht wollen – lediglich ihre vormalige Chefin wäre eine der wenigen Frauen, die für sie eine authentische Führungspersönlichkeit war. Sie selbst habe zwar Angebote bekommen, leitende Aufgaben zu übernehmen, aber sie habe das immer abgelehnt. „Das bin nicht ich. Ich will niemandem sagen was er tun soll.“ (Zitat)

- I_19_IKT: Die Interviewte hat ein technisches Studium mit relativ hohem Frauenanteil in ihrem Jahrgang absolviert. In der alten Firma habe es dann jedoch fast nur Männer und nur drei Frauen im technischen Bereich gegeben. Im neuen Unternehmen seien es fast noch weniger Frauen. Es sei schwerer, sich in diesem Bereich durchzusetzen. Die Arbeitsteilung sei sehr klischeehaft, Frauen seien im wirtschaftlichen und Personal-Bereich stark vertreten, in der Technikabteilung wären lediglich drei Frauen, was sehr viel sei für den Bereich. Die Interviewte erkläre sich den geringen Frauenanteil damit, dass sich Frauen nicht so viel zutrauen würden oder sich nicht so durchsetzen könnten, wobei gemischte Teams hinsichtlich der Kommunikation ihrer Meinung nach besser wären. Zu viele Frauen wären allerdings auch nicht gut (diese Erfahrung habe sie in ihrer Schulzeit gemacht). Man müsse sich gegenüber Männern auch mehr beweisen – zuerst wäre man das „Püppi“, dann werde man fachlich ausgetestet, aber wenn man sich bewiesen habe, dann habe man auch die Anerkennung. Als Frau müsse man immer mehr um die Anerkennung kämpfen als als Mann. Wenn sie Chefin wäre, würde sie bei Mitarbeiterinnen jedoch umso strenger sein, weil sie da ihre Entscheidung noch mehr rechtfertigen müsse: „Als Frau, da lässt du dich nicht so leicht einwickeln“ (Zitat). Weil sie in der Schulzeit so viel „Frauenkram“ gemacht hätte und dann etwas anderes machen wollte, habe sie sich für den technischen Bereich entschieden. Das sei zu Beginn des Studiums sehr schwierig gewesen, weil sie weniger technische/mathematische Vorbildung mitbrachte und viel nachlernen musste. Frauen seien ihrer Meinung nach am Aufstieg in einer Hierarchie weniger interessiert. Sie selbst sehe sich nicht als typische Frau, da sie eigentlich eine Teamleitung anstrebe (nicht aber in einem großen Unternehmen). Aber sie tue sich schwer, allgemein etwas dazu zu sagen, weil in der aktuellen Firma so wenige Frauen in führenden Positionen seien. Das Phänomen der gläsernen Decke habe sie bei keiner Kollegin oder Vorgesetzten beobachten können. Vielleicht seien die Frauen, die für Führungspositionen qualifiziert wären, noch zu jung und es brauche noch Zeit. Familienplanung sei vielleicht auch ein Thema, das bei der Karrierelaufbahn eine Rolle spiele. Es käme auch auf den Aufgabenbereich an, ob Karenz oder Familie ein Faktor sei.

3.3.2 Neue Projektleiterinnen

Manche Interviewte (mit und ohne Kinder) sehen Kinder als Karrierehindernis, weil Mütter weniger karriereinteressiert seien, aber auch konkret weniger Zeit hätten, an allen Meetings teilzunehmen bzw. weniger Zugang zu informell ausgetauschten Informationen hätten. Die als nötig wahrgenommene Bereitschaft, für eine Karriere 60 Stunden pro Woche zu arbeiten, wird auch von Frauen ohne Kinder als hinderlich genannt.

In den konkret berichteten eigenen Erfahrungen zeigt sich, dass Chefinnen, die Frauen fördern, hilfreich für Frauenkarrieren in der betrieblichen Forschung sind, während reine Männerteams in Entscheidungspositionen von Interviewten oftmals nicht eindeutig mit weniger Frauenförderung oder Männerförderung in Zusammenhang gebracht, sondern eher als Zufall interpretiert werden.

- I_02_LS: Die Interviewte meinte, die Ursachen für den geringeren Frauenanteil in der betrieblichen Forschung lägen bereits im Kleinkindalter und mit fortschreitendem Alter dünne es sich nochmals aus. „Technisches Selbstbewusstsein“ müsse von klein auf gestärkt werden. Sie erzählte von ihren Erlebnissen zu Studienzeiten, wo es z.B. einen „Hardcore-Professor“ (Zitat) gab, der Sprüche tätigte wie: „Frauen in die Küche – Küche in den Keller – Keller unter Wasser“ (Zitat). In den Bio- und Lebensmitteltechnologien sei es mit dem Frauenanteil besser gewesen und auch in den Betrieben dann relativ ausgeglichen. Später im Interview erzählte sie, dass ihre Eltern dem jüngeren Bruder den Vorzug zum Studium gaben. Ein Studium für beide Kinder wäre zu teuer gewesen und es herrschte die Meinung vor, dass ihre Schulausbildung damals schon teuer gewesen sei und in der Folge der Bruder an der Reihe sei, immerhin müsste auch einmal eine Familie ernähren können. Sie habe sich dann später das Studium mit dem Selbsterhalterstipendium ermöglicht. Sie wäre gerne an der Universität geblieben, aber es habe keine Habilitationsstelle gegeben. Bei einer neu gegründeten Firma hatte sie auch das Angebot, Teilhaberin zu werden, aber sie habe nicht die damit verbundenen 60 Wochenstunden arbeiten wollen. Sie wolle privat anderes machen (erzählt von sportlichen und sozialen Aktivitäten, ist ehrenamtlich aktiv). Und die „Rolemodels, die man dauernd sieht, sind einfach abschreckend!“ (Zitat). Sie sprach davon, dass es besser wäre, „Frauen-Skills“ bei Rolemodels zu sehen. Der Ton in Teams sei besser wenn Frauen dabei sind.
- I_05_IKT: Die Interviewte führte an, dass es bereits in ihrem technischen Studium nur zwei bis drei Frauen gegeben hätte, was sich folglich auf den dargestellten Frauenanteil auswirke. Sie stelle fest, dass Frauen von Kindesbeinen an eher weniger zu technischen Berufen motiviert werden. Sie selbst sei in der Schule von ihrer Mathematikprofessorin motiviert worden, welche ihre mathematische Begabung erkannte. Eigentlich wollte die Interviewte ein geisteswissenschaftliches Fach studieren, sei aber froh, dem Rat ihrer Professorin gefolgt zu sein. Speziell in Hinblick auf den niedrigen Frauenanteil des eigenen Studiums verwies sie auf große Vorurteile gegenüber diesem. 24 Stunden allein zu Hause vor dem Computer sitzen und programmieren zu müssen sei zum Beispiel ein Vorurteil. Des Weiteren nannte sie das Fehlen von Vorbildern als Grund für den niedrigen Frauenanteil. Die Interviewte deutete an, dass die Angst vor der gläsernen Decke unter anderem die Entscheidung beeinflusst habe, eher in ein kleineres Unternehmen zu gehen. In großen Unternehmen müsse man sehr viele Leute beeindrucken. In kleinen Teams sei es sehr unbürokratisch, es gebe direkte Förderung und man könne besser auf sich aufmerksam machen.
- I_08_IKT: In der Firma, in der die Interviewte arbeitet, könne sie feststellen, dass die Frauen verstärkt in den klassischen „Damenberufen“ Buchhaltung, Verkauf und Auftragsentwicklung zu finden seien. Wenige Frauen seien direkt in der Technik tätig. Als Gründe für die Branchenunterschiede nannte sie, dass Frauen anders kommunizieren würden und Frauen zu sensibel reagierten. Bei Männern gehe es in Gesprächen eher „tougher“ zu. Frauen würden sich nicht trauen, Verantwortung zu übernehmen. Die einzige Frau in der sonst männlich dominierten Leitung des Unternehmens sei vor einiger

Zeit ausgestiegen, ihre Stelle aber nicht nachbesetzt worden, also war die Führungsebene zuletzt rein männlich besetzt. Die Männer seien sehr erfolgreich und wurden deswegen angestellt. Ansonsten könne sie die gläserne Decke nicht beobachten, da die Hierarchien sehr flach seien und dort nicht so viel Spielraum sei. In ihrer Firma seien Karenzlösung und Telearbeit grundsätzlich möglich.

- I_12_IKT: Die Interviewte meinte, dass evtl. der Kinderwunsch von Frauen hinderlich sei, weil manche Firmen doch glauben würden, dass Frauen in einem gewissen Alter Kinder bekommen – in einem früheren Job wurde ihr deshalb einmal ein Mann vorgezogen. Allgemein glaube sie, es gebe weniger Frauen in der IKT-Forschung weil es weniger IKT-Absolventinnen gebe – ihre Firma suche auch Frauen, aber es würden sich wenige bewerben. Und irgendeine anzustellen, ohne dass die Qualifikationen stimmen, das ginge auch nicht. Sie meinte, bei Frauen stünde halt doch die Familie im Vordergrund.
- I_15_IKT: Der Grund für den Mangel an weiblichem Nachwuchs in der Technik würde daher rühren, dass Mädchen immer noch in alte Richtungen gelenkt werden: Die Interviewte erzählte von ihren eigenen Kindern, in deren Vorschule wären im naturwissenschaftlichen Zweig 15 Buben und nur 1 Mädchen. Eltern würden hier anscheinend noch immer traditionelle Ausbildungen für ihre Kinder wählen. Und Kinder gingen auch mit der Masse. So landen ihrer Erfahrung nach auch viele Männer in der Technik, die eigentlich etwas anderes lieber täten. Sie selbst musste sich in der Schule für Sprachen oder Technik entscheiden und da sie in Sprachen nicht gut gewesen sei, Mathematik ihr hingegen leicht gefallen sei, sei sie im Technik-Zweig gelandet. Sie habe sich nach der Matura für Medizin und Mathematik interessiert, sich erkundigt, wie die jeweiligen Jobchancen seien und dann Mathematik gewählt. Sie bestätigte eigene Beobachtungen hinsichtlich der gläsernen Decke: „Es ist einfach so“ (Zitat). Manche Technikerinnen bekämen Kinder und blieben daheim, gerade Mathematikerinnen würden dann aber auch in Banken arbeiten. Für Frauen sei es schon schwieriger, Karriere zu machen – sie habe das selbst nie erlebt aber von anderen (z.B. einer Freundin) gehört. Und es seien nicht nur die älteren Männer, sondern auch jüngere, die zu diesen Mechanismen beitragen würden. Von den älteren bekomme man wenigstens noch Respekt, meinte sie.
- I_17_LS: Die Gruppe, in die die Interviewte kam, hatte damals einen Frauenanteil von 90 % und war von FemPower gefördert. Ihrer Meinung nach liege das an der Chefin, die darauf achte, dass der Frauenanteil hoch ist. Ihrer Ansicht nach liege der geringe Frauenanteil ansonsten an alten Rollenbildern der Frauen, dass diese lange Karenzzeiten und keine Meetings am Abend haben wollen. Sie betonte mehrmals, dass sie zielstrebig und ehrgeizig sei und nach oben wolle. Sie denkt, es gebe zwei Gründe, warum es „oben“ weniger Frauen gebe: 1. Es gebe nicht so viele Powerfrauen, die mit Leib und Seele nach oben wollen und ihre Leistung auch abseits der Arbeitszeit liefern wollen (und lieber Privatleben genießen wollen). 2. Es gebe Unterschiede bei jenen, die über Einstellungen entscheiden: Es gebe solche, die Frauen eher fördern und solche die das nicht tun. Sie denkt, dass einerseits Frauen eher Frauen einstellen und dass bisherige Erfahrungen wichtig seien (wenn gute Erfahrungen mit Frauen vorhanden seien, warum sollte man dann keine einstellen wollen). In ihrer Firma werde viel Wert auf „Inclusion“ gelegt. Auf die Personalauswahl angesprochen, erzählte sie von einer informellen Geschlechterquote im Unternehmen (sie benennt es nicht so), d.h. wenn sich zwei Personen

mit gleich guten Qualifikationen bewerben, werde die Person mit jenem Geschlecht genommen, das in der Gruppe unterrepräsentiert sei. Darauf angesprochen, dass das eine Quote sei, meinte sie, nein, Quote würde sie dazu nicht sagen, sie habe auch noch nie einen Zettel gesehen wo das draufstehen würde, aber sie habe erlebt, dass damals in ihrer frauendominierten Gruppe gesagt wurde, „ein Mann wäre auch nett“ (sinngemäß).

- I_18_LS: Entscheidungsträger seien bei dieser Interviewten im Unternehmen ausschließlich Männer. Sie habe Kinder und könne hinsichtlich Arbeitszeiten und Engagement für die Firma nicht so viel einbringen, da sie zu Hause andere Dinge im Kopf habe, als damals, als sie noch keine Kinder hatte. Außerdem lebe sie nicht in Wien, das komme noch erschwerend dazu. Sie habe mit der Familie nicht die Zeit, in allen möglichen Meetings zu sein und ihre Ohren ständig offen zu haben, ob es etwas Neues gebe. Viele Informationen werden zudem auch nicht in den großen Meetings weitergegeben, sondern würden informell kursieren, was eine hohe Anwesenheit erfordern würde, um Zugang dazu zu haben. Wenn etwas Außergewöhnliches ihren Einsatz fordere, würde ihr Mann sie schon unterstützen, aber in der restlichen Zeit richte sie sich nach ihm. 100 % gebe sie in der Firma nicht. Und das sei auch der Punkt, wo man nicht in eine höhere Position komme, aber das sei für sie auch in Ordnung – sie wäre zufrieden mit der Verantwortung die sie habe und mit der Zeit, die ihr für die Familie bleibe (wobei sie später erzählt, dass sie zusätzlich einem zweiten Job nachgehe, im Endeffekt also Vollzeit arbeitet). Kollegen ohne Kinder könnten mehr Zeit in Weiterbildung investieren und sich inhaltlich weiterbringen. Vom Unternehmen her hätte sie jederzeit die Option, sich mehr einzubringen, wenn sie wieder dazu bereit sei. Um die ganz hohen Positionen sei die Konkurrenz sehr groß, und in größeren Firmen sei es auch schwieriger für Frauen, nach oben zu kommen, da dort auch das Angebot an Leuten, die Engagement mitbringen größer sei; Frauen mit Zweit- und Drittbelastung kämen dabei ins Hintertreffen. Für die Position auf der sie jetzt sei, brauche man jemanden mit einer speziellen Ausbildung, die nur wenige hätten und daher sei sie auch aufgrund ihrer Qualifikation dort wo sie jetzt sei. Sie glaube auch, dass es vielen Frauen so gehe wie ihr, dass sie nicht mehr Verantwortung übernehmen wollen. Sie habe jedoch ein Beispiel für den Effekt der gläsernen Decke bei ihrer Vorgängerin beobachtet – zumindest glaube sie, dass das der Grund für ihren Weggang von der Firma ist: Diese sei trotz gleicher Qualifikation und gleicher Tätigkeit im Firmenorganigramm in einer niedrigeren Position als ein Kolleg eingestuft worden, was diese gekränkt habe. „Vielleicht sind Frauen manchmal unbequemer. Das habe ich schon beobachtet, also gerade mein Kollege, das ist halt einer, der setzt seine Sachen auch durch, aber: ganz vorsichtig. Also das geht bei einer Zigarette nebenbei mit dem Chef. Während sie blöderweise nicht geraucht hat. Also das hat jetzt nichts mit dem Rauchen zu tun aber... dieses Zusammenstehen und immer ein bisschen was fallen lassen und vielleicht doch das Eutzerl mehr präsent zu sein und dann einfach... dass der Chef das Gefühl kriegt, der weiß mehr, der tut mehr, der ist mehr engagiert.“ (Zitat)
- I_23_IKT: Die Interviewte habe viel mit anderen Firmen zu tun und sei bei Meetings oft überrascht, wie wenige Frauen es in ihrem Bereich gebe. Sie sei oft die Einzige und wenn, dann seien Frauen oft im Marketingbereich vertreten. Aus Personalrekrutierungserfahrung sagte sie, es sei sehr schwer, Technikerinnen zu finden. In der Gesellschaft herrsche noch das Bild, dass Personalauswahl und Marketing frauenlastige Jobs seien – man müsse sich nur Broschüren und Werbematerialien anschauen (z.B. Flyer von FH-Studiengängen etc.). Sie habe die Erfahrung gemacht, „dass man mich nicht für voll nimmt“ und „technische

Kompetenz nicht zutraut“ (Zitate). Die erste Hürde sei immer schwierig, man müsse sich als Frau immer beweisen bevor man akzeptiert werde. Nur wenige von ihren Studienkolleginnen aus dem Technikstudium seien jetzt in einem technischen Beruf, sondern konzentrieren sich auf Inhalte, wofür man gar kein Technikstudium bräuchte. Allgemein seien Jobprofile hoch gegriffen, für viele Tätigkeiten wäre gar kein Studium und auch keine technische Ausbildung nötig.

In ihrer Firma gebe es eine flache Hierarchie, 90 % der Teams werden von Männern geführt, Projektleitung würden Frauen noch eher innehaben. Bei Geschäftskontakten mit anderen Firmen treffe sie jedoch sehr wenige Frauen, maximal 5 %. Warum das so sei? 1. Frauen würden sich nicht so viel zutrauen, seien eher eingeschüchtert; 2. auch andere Frauen würden wie sie in der Technik erst beweisen müssen was sie können bevor sie akzeptiert werden; 3. Männer würden bevorzugt, z.B. weil in Geschäftskontakten die Gegenüber meistens Männer seien – dabei wäre das nicht nötig.

3.3.3 Erfahrene Projektleiterinnen

Deutlicher als in den anderen Interviews wird bei den erfahrenen Projektleiterinnen (in höheren Hierarchiestufen), dass es weniger an Kindern bzw. einer generellen Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt, ob Frauen Karriere machen können, sondern in längeren Auszeiten (Karenz) und Teilzeitanstellungen. Von den 12 Interviewten arbeiten lediglich 3 selbst Teilzeit, 2 von diesen berichteten jedoch auch von Karriereeinbußen (einmal verbunden mit Karenz, einmal verbunden mit dem Wunsch, weniger arbeiten zu wollen).

Interviewte, die selbst Bewerbungsgespräche führen, beobachten, dass Frauen sich oft schlechter präsentieren als Männer, sich selbst weniger zutrauen, weniger zielstrebig sind und ihre Karrieren nicht so planen (bzw. ihre Pläne so kommunizieren) wie männliche Bewerber.

- I_01_IKT: Diese Interviewpartnerin meinte, Frauen könnten sich nicht so gut positionieren und verkaufen, weil diese das nicht lernen würden. Sie erzählte von einer Kollegin, die gerade eingestellt wurde und in ihrer Arbeit gut sei, die aber sehr schüchtern sei und auch sehr leise spreche. Es werde im Team aber nicht angesprochen und die Kollegin bekomme auch keine Unterstützung (habe auch keine Ansprechperson). Sie selbst sei schon länger feministisch engagiert und daher dafür sensibel. Zum Branchenvergleich meinte sie, es herrsche besonders in ihrer Firma eine Kultur der „Ausbeutung“, die jedoch in der IKT-Branche insgesamt weit verbreitet sei. Es gebe eine hohe Fluktuation in der Firma, ein Kommen und Gehen. Es kämen viele junge MitarbeiterInnen (wobei es eher Mitarbeiter seien), die viele gemeinsame Aktivitäten organisieren. Viele kämen aus den Bundesländern und würden kaum Leute außerhalb der Firma kennen und verbrächten somit auch in der Freizeit viel Zeit mit KollegInnen.

Wenn man bereit sei, sich für die Firma voll zu engagieren, dann sehe sie keine Anzeichen für die gläserne Decke. Es scheint, dass dieses Phänomen nicht prinzipiell am Geschlecht liege, aber offenbar würden Männer diese Arbeitsbedingungen besser aushalten.

- I_03_LS: Die Interviewte verwies unmittelbar auf die Branchenabhängigkeit der angesprochenen Geschlechtsverteilung. Sie gab an, dass IKT eine eher männlich besetzte Domäne sei. In ihrem Life Science-Unternehmen gebe es aber sehr viele Frauen. Auch als es vor einiger Zeit „gewisse Fluktuationen“ in den Stellenbesetzungen gegeben habe, habe sich die Verteilung eher in Richtung eines größeren Frauenanteils verändert. In ihrer früheren

Firma, als sie selbst noch Leute einstellte, hätte sie festgestellt, dass Frauen in den meisten Fällen besser qualifiziert wären. Die Interviewte konnte zunächst jedoch keine Erklärung für die wahrgenommene unterschiedliche Situation geben, äußerte dann jedoch die Vermutung, dass Männer „nach wie vor an ihren Karrieren arbeiten“. Dies wäre aber einem „gewissen Wandel unterzogen, weil die Geschichten mit den Karrieren nicht mehr so laufen“ (Zitate). Heutzutage müsse man, unter Berücksichtigung der vielen Firmenschließungen, eine hohe Flexibilität aufweisen. Man müsse die Bereitschaft mitbringen, woanders einzusteigen. In ihrem jetzigen Unternehmen könne die Interviewte keine gläserne Decke ausmachen. Die Firma werde von Frauen und Männern geleitet. Als Begründung für den geringen Frauenanteil in Vorstandsetagen/bei Neugründungen nannte sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Familie ist eher im weiblichen Bereich zu suchen“ (Zitat). Die gläserne Decke in der Forschung begründete die Interviewpartnerin mit dem „überholten Vorurteil“, dass sich eingestellte Frauen in die Karenz verabschieden würden und Männer verlässlicher seien. In Bezug auf Männerkarenz stellte sie fest, dass hier die 2-Monatsvariante besonders häufig gewählt werde würde, weil diese für die jeweilige Firma aufgrund der kurzen Dauer irrelevant sei. Des Weiteren merkte die Interviewte an, dass sie anhand eigener Erfahrungen feststellen musste, dass Frauen ihren Firmen gegenüber loyaler eingestellt seien und Männer häufiger die Anstellung wechselten, da sie eher ihre eigene Karriere verfolgten.

- I_04_IKT: Im Unternehmen gebe es lediglich eine Frau in der Technik – sonst nur Männer. In ihrer Erfahrung liege der Frauenanteil in der Technik eher bei 10 %. Es liege an der Gesellschaft, dass von klein auf hinsichtlich beruflicher Tätigkeiten ein entsprechendes Bild vermittelt werde.

Sie selbst habe das Phänomen der gläsernen Decke noch nicht zu spüren bekommen, habe aufgrund der Unternehmensgröße und der flachen Hierarchie im Unternehmen die für sie höchste Position erreicht. Es ginge nun mehr eher um eine Spezialisierung als Form der Weiterentwicklung. Auch der Verantwortungsbereich könne sich noch erweitern. Aber vom Organigramm her habe sie keine Aufstiegsmöglichkeiten mehr. Vorher habe sie in einem großen Konzern gearbeitet, da hätte es noch Potential nach oben hin gegeben: „Wobei das schon sehr vom Abteilungsleiter... -mensch abhängt – waren alles Männer“ (Zitat). Förderung im Falle einer Karenz würde unterschiedlich gehandhabt werden. Ein engagierter Vorgesetzter förderte sie insofern, als sie auch während der Karenz arbeiten konnte und ihr Teleworking ermöglichte, ein anderer Vorgesetzter sei mit dieser Regelung nicht so glücklich gewesen. Sie erzählte von einer Kollegin aus der Technik, die sehr engagiert gewesen wäre und das Unternehmen trotzdem sehr bald wieder verlassen hätte. Obwohl sie nicht genau sagen könne, aus welchem Grund, vermutet sie, dass die Kollegin das Unternehmen mangels Aufstiegsmöglichkeiten verließ.

- I_06_LS: Dass Frauen in der betrieblichen Forschung in der Minderzahl sind, sehe die Interviewte darin begründet, dass Frauen zu Hause bleiben und Kinder kriegen wollen würden. Sie selbst sei nach dem Mutterschutz sofort wieder eingestiegen. Sie merkte an, dass sehr wenige Frauen Kinder und Job miteinander vereinbaren würden, die meisten blieben nach der Geburt des Kindes zu Hause. Für sie sei die Entscheidung, keine längere Karenzzeit in Anspruch zu nehmen, richtig gewesen. Die Interviewte wies darauf hin, dass man in hohen Positionen nicht immer erwarten könne, dass die eingestellte Ersatzkraft schlechter als man selbst sei (man sei ersetzbar). Die Unternehmen müssten Entscheidungen nach dem Prinzip „best for the business“ treffen. Gründe für die Branchenunterschiede

hinsichtlich des Frauenanteils seien inhaltlich gegeben. Wenn man sich die Geschlechterverteilung im Studium ansehe, könne man ein natürliches Interesse der Frauen für nicht-klassisch technische Berufe ausmachen.

Auf die Frage, ob es denn ihrem Eindruck entspreche, dass man, je höher man in der Hierarchie komme, umso präsenter sein müsse, antwortete sie: „Wenn ich nicht bereit bin, für irgendetwas einen Einsatz zu geben und wenn ich nicht jetzt von der Natur mit einzigartigen Talenten ausgestattet bin, was auf die meisten von uns ja nicht zutrifft, warum sollte ich dann in dieser besonderen Position sein, und besonders dotiert sein?“ (Zitat). Wie sie sich erklären könne, dass so viele Frauen in Spitzenpositionen auch Kinder hätten und Frauen in niedrigeren Positionen auf Kinder verzichten, aus der Befürchtung, diese könnten ihrer Karriere schaden? „Weil die Frauen in den niedrigeren Positionen sich halt nichts zutrauen. Die in den hohen Positionen trauen sich aufgrund ihrer Persönlichkeit das zu. Deswegen haben sie diese hohe Position und deswegen trauen sie sich von Haus aus zu, beides zu schaffen“ (Zitat). Sie deutete im Interview an, dass sie Erfahrung mit Sexismus gemacht habe, wollte dazu jedoch nicht näher Auskunft geben.

- I_07_LS: Im Unternehmen der Interviewten gebe es einen sehr hohen Frauenanteil – in ihrer Abteilung seien nur zwei Männer. In den Life Sciences sei im Labor ein hoher Frauenanteil zu finden, allerdings, je höher man die Unternehmenshierarchie hinauf schaue, umso geringer werde dieser Anteil. Kinder und in der Folge Teilzeitanstellung seien allerdings nicht vereinbar mit der Position der Projektleitung – zumindest in diesem Unternehmen. Man müsse täglich anwesend sein. Das sei vielleicht ein Grund, warum manche „Kollegen“ (Anmerkung Interviewerin: Wahrscheinlich meint sie „Kolleginnen“) diese Option nicht in Betracht ziehen würden. Ihre Vermutung sei, dass die Life Sciences für Frauen interessanter/beliebter seien. In einer sehr technischen Branche sei es auch nicht so leicht, sich als Frau zurechtzufinden.

Sie selbst habe noch keine Erfahrung mit dem Phänomen der gläsernen Decke aufgrund des Geschlechts gemacht. Es sei allerdings manchmal nicht so leicht, sich innerhalb eines Teams immer „zur Geltung zu bringen“ – das hänge aber von einem selbst ab. Was der geringere Frauenanteil bei den Projektleitungen betreffe, denke sie, dass dies eben überwiegend an den Teilzeitanstellungen von Frauen mit Kindern liege. Sie persönlich empfinde nicht, dass man ihr aufgrund des Geschlechts Steine in den Weg gelegt habe oder legen würde.

- I_09_LS: „Es hängt immer mit Strukturen zusammen“ (Zitat). Die Strukturen würden vor allem in der Wirtschaft durch Männer geprägt werden. Die Interviewte selbst mache die Erfahrung, dass sich sehr viele („hervorragende“) PhD-Studentinnen bei ihr bewerben würden. Es mangle für sie nicht an Frauen. Allerdings glaube sie, dass Frauen mehr zu angewandter Forschung neigen würden, als Grundlagenforschung zu machen. Rollenbilder hätten diesbezüglich einen Einfluss. Sie sehe bei Bewerbungsgesprächen, dass männliche Bewerbende bei der Frage nach Zukunftsperspektiven oftmals sehr hohe Ziele beschreiben würden (selten würden sich Frauen in zehn Jahren als Abteilungsleiterinnen oder Institutsleiterinnen beschreiben). Frauen würden eher antworten, dass sie zunächst abwarten wollten, wie es läuft, was sich ergibt, wie sich die Arbeit auch mit „privaten Dingen“ vereinbaren ließe. Aus diesem Unterschied ergeben sich ihrer Ansicht nach unterschiedliche Chancen. Von ihren männlichen Kollegen wisse sie: „Die wollen am liebsten einen Bewerber, der schon genau weiß, dass er in den nächsten zehn Jahren nach oben will“ (Zitat). Sie beobachte, dass die „schlechtesten männlichen Bewerber [...] in zehn Jahren sonst

wo sein“ wollen, „und die besten weiblichen Bewerber bieten mir so etwas nicht“ (Zitate). Obwohl sie wisse, dass diese Frauen trotzdem hoch hinauf steigen und die Vereinbarkeit mit Familie schaffen würden.

Das Unternehmen, in dem die Interviewte arbeitet, täte sehr viel für die Frauenförderung, aber sie findet, dass es ein strukturelles Problem sei, dass es wenige Frauen in Führungspositionen schaffen oder eine Firma gründen. Die Gesellschaft sei von männlichem Denken geprägt, das würde sie zumindest so empfinden. Sie erlebe, dass Frauen mehr auf Inhalte fixiert seien: „Ich such einen Job der mir Spaß macht“ (Zitat). Das sei eine typische Antwort von Frauen. Wohlfühlen sei ein wichtiger Faktor. Männer würden immer ein bisschen Macht haben wollen, nach oben wollen. „Und die trauen sich auch alles zu“ (Zitat). Auch bei der Fehlersuche würden sich Männer und Frauen unterscheiden – letztere würden immer zuerst bei sich den Fehler suchen. Es könne sein, dass das durch Erziehung und Strukturen bedingt sei; sie überlege aber auch, ob das in den Genen liege. Wie man die Strukturen (und damit zusammenhängenden Denkmuster) verändern könne? Wenn sie Firmenchefin wäre, dann würde sie sich die Frauen gut anschauen und in der Hierarchie mehr hochkommen lassen. Sie als Frau wisse ja, wo die Unterschiede liegen (in der Selbstpräsentation, Anm. Interviewerin) – sie sehe, ob die Kompetenzen und das Zutrauen übereinstimmen und wer mehr ermutigt werden müsse. Hinsichtlich des Verhältnisses von ProjektleiterInnenposition und Vollzeit-Anstellung meinte sie, dass dies vom Bereich abhängig sei und vom Projekt. Für eine MitarbeiterInnenverantwortung müsse man sicher zumindest 60 % arbeiten. Für manche Projekte würden aber auch 100 % Anwesenheit nicht ausreichen und es wäre Mehrarbeitszeit notwendig.

- I_10_IKT: Universitäts-Professoren seien nach wie vor rückständig und würden Geschlechterklischees perpetuieren, meinte dieser Interviewpartnerin. Während sie studierte, sei die einzige Frau unter den ProfessorInnen jemand gewesen, über die man sich lustig machte. Frauen seien kritischer zu sich selbst, das werde unterschwellig erlernt (Anmerkung Interviewerin: Verweis auf Sozialisation). Der typische Techniker (Technikertyp) glaube, Technik sei klar, schwarz-weiß, ohne Grauzonen; dass man etwas beherrschen könne. Und das ergebe eine Atmosphäre in der sich Frauen nicht so wohlfühlen, Männer jedoch davon angezogen werden. Daraus würden Probleme resultieren – auch mit Frauen. Frauen würden eher durch Kreativität/Interdisziplinarität angezogen werden – Männer würden sich gerne nur auf eine Sache konzentrieren.
Ein weiterer Faktor sei, dass Männer-Lobbying und Männer-Netzwerke gut funktionieren würden. Männer würden nicht wollen, dass Frauen in ihre Domänen eindringen. Zur Wahrnehmung von Technikerinnen meinte die Interviewte, sie werde oft in Sachen Design angesprochen, ihr Kollege hinsichtlich Programmier-Angelegenheiten, dabei würden sie immer gemeinsam im Team programmieren.
- I_13_IKT: Die Interviewte sieht die Situation, dass so wenige Frauen im F&E Bereich sind, problematisch, denn sie beobachte, dass die wenigen Frauen, die es gebe, „echte Bringer“ seien. Sie glaubt, viele würden sich einen technischen Beruf nicht zutrauen und es würde ihnen auch wenig geholfen werden. Technik sei auch kein so attraktiver Bereich und stark von Männern dominiert. Die Fähigkeiten einer Frau würde oftmals bezweifelt werden und man müsse daher viel „draufhaben“. Selbst wenn man sich durchgesetzt hätte, würde man oft immer noch nicht ernst genommen werden. Sie findet es gut, wenn Frauen in Leitungspositionen gefördert werden, obwohl es seltsam sei, dass dafür gezahlt werden

müsse, damit Frauen in höhere Positionen kommen. Aber der Zweck heilige die Mittel. Männer würden sich mehr trauen – unabhängig von ihren tatsächlichen Kompetenzen. Frauen würden sich nicht so viel zutrauen, aber jene die sich trauen, die seien auch wirklich gut. Wenn man von den Männern nur die ganz Guten nähme, dann würde der Männeranteil unter den Spitzenkräften geringer sein, meinte sie. Sie meinte auch, dass vielleicht die Schwierigkeiten, mit denen Frauen vor allem am Anfang im Technikbereich zu kämpfen hätten, sie noch mehr anspornen würden, mehr zu investieren.

Die Interviewte kann in Bezug auf die gläserne Decke nur für ihr Unternehmen sprechen, und da sei Geschlecht kein Thema: Es sei ein sehr leistungsorientiertes Unternehmen, Leistung sei alles was zähle und jemanden nach oben bringe – nicht das Geschlecht (Anmerkung: In der Unternehmensleitung gibt es eine Frau und mehrere Männer). Ihre gute Position habe sie, weil sie damals technisch schon viel draufhatte und dann die richtigen Leute getroffen habe; sie habe sich angestrengt, aber auch „ein bisschen Glück gehabt“. Es sei immer ihr Wunsch gewesen, ein eigenes Unternehmen bzw. ein eigenes Team zu haben und habe sich das, was sie geschafft habe, selbst aufgebaut. Ihr gefällt es, in einem jungen Team zu arbeiten, sich nicht gegenüber älteren (männlichen) Kollegen beweisen zu müssen.

- I_16_LS: Im Biotech-Bereich seien doch recht viele Frauen – beim ZIT-Treffen (Life Sciences) wäre das Verhältnis 50:50 gewesen – die Interviewte könne sich aber vorstellen, dass es in der IKT-Branche anders sei, kenne diese aber nicht genauer.

Sie sprach die gläserne Decke von selbst an (nicht wörtlich, aber inhaltlich): In „ganz hohen Positionen“ seien schon viel weniger Frauen. Persönlich habe sie die gläserne Decke noch nicht erlebt, aber sie könne sich vorstellen, dass diese jetzt für sie erreicht sei, weil über ihr nur mehr die Unternehmensleitung sei – diese gläserne Decke sei dann aber nicht branchenspezifisch sondern das sei allgemein so. Männer in Führungspositionen würden eher nach Nachfolgern suchen, die ihnen ähnlich sind. Wie kommuniziert werde und wie Männer und Frauen sich verkaufen, sei unterschiedlich. Dies führe dazu, dass man anders behandelt und beurteilt werde. So seien zum Beispiel Belohnungen für besonderen Erfolg anders. Sie erzählte diesbezüglich eine Anekdote in der sie für eine erfolgreiche Projektakquise ein kleines Geschenk bekam, während ein männlicher Kollege für einen ähnlichen Erfolg öffentlich gelobt wurde. Es sei also anscheinend eine Erwartung da, dass man sich über unterschiedliche Formen von Belohnung freue. Dabei wären dieses Prestige des öffentlichen Gelobt-Werdens und Statussymbole in der Firma wichtig – diese würden aber eher für Männer bereitgestellt werden. Von Frauen werde angenommen, „die sind eh lieber in der 2. Reihe“ (Zitat). Von sich selbst sagte sie: „Ich habe einen Reflex zur Bescheidenheit!“ (Zitat) – dabei wäre internes Marketing wichtig.

- I_20_LS: In der Firma der Interviewten sei der Frauenanteil im Forschungsbereich 70 %: „Wir sind insofern ein bisschen anders!“ (Zitat). Frauen würden einen anderen Zugang haben. Im Unternehmen seien Frauen vor allem im Labor (im sog. TechnikerInnen-Bereich) überrepräsentiert, weil sich deutlich bessere Frauen auf diese Laborjobs bewerben würden; in Führungspositionen sei die Verteilung 50:50. Als Ursachen für Branchenunterschiede hinsichtlich des Frauenanteils sieht sie 1. den geringeren Frauenanteil in den betreffenden Studienrichtungen (Biotechnologie mehr Frauen, IKT weniger, ...); 2. nach oben gebe es aber allgemein weniger Frauen (beginnend mit Dissertations-Stellen, über Führungsjobs in Firmen).

In ihrem Unternehmen gebe es etwas mehr Männer, die sich um Führungspositionen

bewerben. Sie habe eine leichte Präferenz, Frauen anzustellen, „ohne Männer benachteiligen zu wollen“ (Zitat). Sie erzählte von früheren Erfahrungen bei einer anderen Firma im Biotech-Bereich wo sie „als Student begonnen“ (Zitat) habe, übernahm dann Laborleitung (so wie andere Frauen auch), aber ab der Ebene der Abteilungsleitung war die Hierarchie in dieser Firma männlich dominiert. Zu den Gründen meinte sie, dass so wie sie als Entscheidungsträgerin darauf achte, dass Frauen in das Unternehmen reinkommen, würden in anderen Unternehmen männliche Entscheidungsträger darauf schauen, dass sie Männer hereinholen (dies geschehe durchaus auch unbewusst). Es gebe natürlich verschiedene Auswahlmuster, z.B. gebe es auch Frauen, die es selbst nach oben geschafft hätten und dann der Ansicht wären, dass sie selbst viel kämpfen mussten und (als Frau) nun eher allein bleiben wollten. Vielen Männern sei das Problem der gläsernen Decke nicht bewusst.

- I_21_LS: Im Labor des Unternehmens der Interviewten seien viele Frauen zu finden (auch mit akademischem Abschluss, die aber in der Labor-Position bleiben möchten), aber je höher man die Hierarchie hinauf blicke, umso kleiner werde der Frauenanteil. An den Universitäten sei der Frauenanteil in Biologie und Mikrobiologie höher, unter den ProfessorInnen aber nach wie vor sehr gering. Ein Problem für den geringen Frauenanteil in der Forschung liege auch bei der Rückkehr aus der Karenz und bei der Teilzeit – man müsse als Frau mehr kämpfen, um wieder dorthin zu kommen wo man vorher war (d.h. mehr Arbeit in weniger Zeit schaffen).

Frauen würden vielleicht auch weniger pushen und eher warten bis sie gefragt werden, ob sie eine leitende Position übernehmen möchten. In ihrem Unternehmen gebe es eine flache Hierarchie, sie habe über sich nur noch einen Vorgesetzten und dann käme schon die Unternehmensleitung.

- I_22_LS: Ob sie sich zum geringen Forscherinnenanteil schon Gedanken gemacht habe? „Ja natürlich!“, meinte die Interviewte. Wenn man bei Meetings herumschauen, seien 90 % Männer anwesend. Sie sei verheiratet und habe Kinder, die Vereinbarkeit sei nicht einfach. Sie wechselte mit kleinen Kindern die Firmen und auch die Länder. (Anmerkung der Interviewerin: Entgegengesetzt zu ihrer persönlichen Erfahrung, als Karrierefrau mit Kindern sagte sie dann:) Eine Frau müsse sich zwischen Familie und Karriere entscheiden. In manchen anderen Ländern gebe es bessere Kinderbetreuungseinrichtungen, wo kleinere Kinder länger und flexibler betreut werden. In der Forschung könne man nicht 3 Jahre zuhause bleiben. In ihrem Bereich würden sich mehr Männer als Frauen bewerben. Es gebe viele Frauen im Labor, „lab heads“ seien aber dann nur mehr 10 % Frauen. Nach dem Studium käme Familie und die Verantwortung für die Familie liege vielfach noch immer bei Frauen; vielleicht liege der Grund für den geringeren Frauenanteil in Führungsebenen auch an den Frauen, weil deren Prioritäten andere seien. Ihr persönlicher Karriereweg: Sie habe „immer viel gearbeitet“ (Zitat). Es wäre nicht einfach gewesen mit Familie, aber sie hätte immer gute Kinderbetreuung gehabt, denn Labortätigkeit gehe nur mit einer Vollzeitbeschäftigung. Teilzeit wäre für sie nie infrage gekommen (sie blieb auch nur für die Dauer des Mutterschutzes zuhause). Sie und ihr Mann sind ein dual career couple.

3.4 Ideen für Förderung von Frauenkarrieren in der betrieblichen Forschung

Über alle Interviews hinweg zeigte sich, dass ZIT-Frauenfördermaßnahmen von fast allen Interviewten als positive Fördermaßnahmen bewertet werden. Es werde der Einstieg in die Projektleitung erleichtert, Frauen hätten somit die Gelegenheit, zu beweisen was sie können. Negative Auswirkungen der Förderungen werden kaum thematisiert, vereinzelt wird auf die Gefahr von Alibi-Projektleitungen verwiesen und in einigen Fällen wird von Neidern oder negativen Stimmen berichtet, die jedoch den positiven Effekt der Förderung keinesfalls aufheben. Durch die Frauenfördermaßnahmen der ZIT-geförderten Projekte bekommen die Frauen zudem eine erhöhte Sichtbarkeit (weil eben nach geeigneten Frauen gesucht werden (muss)).

Ein umstrittenes Instrument der Förderung, die sogenannte Quote, wird von vielen Interviewten genannt, einigen starken Befürworterinnen, die meinen, dass nur über Quoten eine Geschlechtergerechtigkeit herzustellen sei, stehen einige wenige Gegnerinnen gegenüber. Interessanterweise reduzierte sich die Anzahl der Quotengegnerinnen manchmal im Laufe des Interviews, wenn von den InterviewerInnen das Prinzip von relativen Quoten („eine unterrepräsentierte Gruppe ist bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen“) erklärt wurde.

3.4.1 Projektmitarbeiterinnen

- I_11_IKT: Diese Interviewpartnerin meinte, Fördergelder sollten an Gender Mainstreaming gekoppelt werden (das wäre das schärfste und das beste Instrument). Sie sei auch für Frauenquoten, für eine generelle Sensibilisierung für das Thema, für Frauennetzwerke und Mentoring (andere erfolgreiche Frauen zu sehen, helfe zu erkennen: „ich bin nicht alleine“: dies mache besonders im IKT-Bereich einen Unterschied). Die gesamte Arbeitswelt gehöre umgestaltet (andere Standards, keine Normbiographien anderen Biographien vorziehen; Kinder nicht als Einstellungshindernis betrachten), es solle Familien-Audits u.ä. geben. Sie glaubt, bei kleinen Firmen gehe es eher um persönliche Entscheidungen der FirmeninhaberInnen, bei größeren würden auch Programme wie Diversity und Gender Management greifen, da würden dann Entscheidungen strukturierter getroffen werden. Ihr persönlicher Karrierebegriff sei ein alternativer und umfasse Spaß, sinnvolle Arbeit, gute Beziehungen zu Leuten, mit denen man arbeite.
- I_14_IKT: Diese Interviewte glaubt, dass Gleichstellung in kleineren Unternehmen leichter sei, da man leichter untereinander kommunizieren könne. Förderungen wie die vom ZIT seien vorteilhaft in dem Sinne, dass sie auf das Thema aufmerksam machen, dass man darüber redet. Nachteile sieht sie damit keine verbunden – in ihrem Unternehmen zumindest nicht. In anderen Unternehmen könne es vielleicht schon sein, dass es zu Neid kommt. In ihren Job wird sie nach der Elternkarenz in dieser Form nicht mehr zurückkehren können, da sie wegen des Kindes bestimmte Aufgaben nicht mehr übernehmen könne. Gerade diese seien es aber gewesen, was ihr Spaß gemacht hätte und auch das meiste Geld gebracht hätte.
- I_19_IKT: Es gebe bei dieser Interviewten im Unternehmen einige Männer, die Karenz und Teilzeit in Anspruch nehmen würden, daher ihr Eindruck, dass es sehr familienfreundlich sei. Viele Väter würden sich auch Arbeit mit nach Hause nehmen (Telearbeit). Sie höre von anderen, dass die Karenzmodelle oftmals zu unflexibel seien. Man solle mehr Frauen für Technik begeistern und interessierte Frauen dazu ermutigen, sie mehr ausprobieren lassen und eingeschränkte Vorstellungen auflösen.

3.4.2 Neue Projektleiterinnen

Viele Interviewte dieser Gruppe äußern, ähnlich wie eine der interviewten Projektmitarbeiterinnen, dass Teleworking, flexible Arbeitszeiten und Betriebskindergärten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit Frauenkarrieren fördern würden. Außerdem meinen einige Interviewte, dass mit einer verstärkten Inanspruchnahme von Vätern die Vereinbarkeitsthematik von den Frauen (Müttern) weggelenkt werden würde.

- I_02_LS: Die Interviewte ist in einer ExpertInnen-Runde zum Thema Frauen und Technik involviert und hätte in diesem Rahmen bereits diverse Dinge diskutiert, wie zum Beispiel Äußerlichkeiten wie das Outfit, in dem sich Frauen nicht den Männer-Outfits mit Anzug und Krawatte annähern müssen sollten (Frauen in schwarzen Blazern), sondern auch buntere Kleidung tragen können sollten. Außerdem fände sie offene Räume besser, mit offenen Räumen (im Gegensatz zu geschlossenen Head-Offices) würden auch Hierarchien fallen. Quoten finde sie schlecht und sehe den ZIT-Frauenbonus als Quotenmaßnahme, die unter Kolleginnen „Tittenbonus“ (Zitat) genannt werde (also auch sie selbst nenne sie so). Sie meinte, insofern könne Frauenförderung negative Auswirkungen haben – niemand wolle eine Quotenfrau sein. Der Name „Frauenförderung“ solle daher geändert werden, z.B. in „Innovationsförderung“ o.ä. Manche Männer würden sich ebenfalls darüber lustig machen, weil es ein eher negativ besetztes Wort sei. Frauen sollten sich besser vernetzen damit sie merken, dass sie nicht allein sind – das wäre der richtigere Weg. Manche Frauen würden sich auch zu wenig zutrauen, man solle schon wissen was man kann. Die Interviewte erzählte von einem positiven Unternehmensbeispiel, wo alle ermutigt werden, in Karenz zu gehen, d.h. beide Eltern für 6 Monate. Dieses Unternehmen haben auch 40h+10-all-inclusive-Verträge, die sie für Führungspositionen gut finde (es sollte keine 60-70 Arbeitsstunden pro Woche sein).
- I_05_IKT: Als Idee äußerte die Interviewte die Förderung von Mädchen (und Jungen) aufgrund ihrer Talente (insbesondere in der Schule). Sie denkt, dass die Ideen für Firmengründungen und die einhergehende Verantwortungsübernahme bei Firmengründungen eher in der Persönlichkeit (Anm.: und nicht im Geschlecht) liegen. Sie verstehe die ZIT-Frauenförderung als gute Maßnahme für das eigene Unternehmen und glaube, dass diese in größeren Unternehmen bestimmt noch sinnvoller sei. Quoten gegenüber sei sie eher skeptisch wegen der Vergleichbarkeit von Qualifikationen. (Anmerkung: Nach unserer Erklärung, befürwortete sie relative Quoten komplett.) Sie äußerte, dass man manchmal keine Frauen für Frauenförderungsprojekte finde. Für strukturelle Änderungen habe sie nicht so viele Ideen, da sie nur Erfahrungen in der eigenen kleinen Firma sammeln konnte, nannte dann aber doch die Möglichkeit des Home-Office und flexible Arbeitszeiten als potentielle Änderungen.
- I_08_IKT: Als Möglichkeit, die Zahl der Projektleiterinnen in der betrieblichen Forschung zu erhöhen, nannte die Interviewte, dass man all das bereits in der Schule zum Thema machen sollte und beispielsweise Schülern und Schülerinnen die Möglichkeit geben sollte, in Betriebe hinein zu schnuppern. Die ZIT-Förderung halte sie für sehr sinnvoll. Diese schaffe einen Anreiz, umzudenken. Einen Nachteil daran könne sie nicht erkennen. In ihrem eigenen Unternehmen sei die Förderung sehr gut angekommen. Als strukturelle Faktoren die hemmen bzw. fördern nannte sie die Entlohnung (Frauen verdienen in der gleichen Position weniger), Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Männer in Karenz, Gleitzeit und Teleworking.

Vereinbarkeit sei in größeren Firmen grundsätzlich einfacher, da es dort einen Betriebsrat etc. gebe.

- I_12_IKT: Für den Einstieg in die Projektleitung hält die Interviewte den ZIT-Frauenbonus für sehr gut geeignet, weil das eine Möglichkeit böte, sich zu beweisen. Es sei ein Ansporn für Firmen, einer Frau die Stelle zu geben. Längerfristig sei aber doch ein Umdenken nötig, dass z.B. Papamonat und Väterkarenz greifen. Sie denkt auch, dass jüngere Männer in den Chefetagen dazu beitragen könnten, die Situation von Frauen zu verbessern. Ihr Vorgesetzter sei 30 Jahre jünger als dessen Vorgänger und ebenfalls in Väterkarenz gewesen, was einen Unterschied ausmache. Als Nachteil der Frauenförderungen nannte sie, dass manche Männer sich dadurch beinahe schon benachteiligt fühlten. Aus ihrer Sicht sei das jedoch nicht gerechtfertigt, weil Männer „normalerweise einen Bonus“ hätten. Teleworking erleichtere ihrer Meinung nach nicht nur Vereinbarkeit von Beruf mit Kindern, sondern sei allgemein für alle MitarbeiterInnen angenehm. Es sollte möglich sein, ca. 50 % daheim und 50 % in der Firma zu arbeiten, damit man weiterhin in die Kommunikation eingebunden bliebe (besonders wichtig: bei allen Besprechungen dabei zu sein). In ihrer Firma gebe es zudem ein Spielzimmer, wenn man einmal keine Kinderbetreuung habe und für einen kleineren Zeitraum das Kind mitnehmen müsse.
- I_15_IKT: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei der Interviewten wichtig, denn gerade wenn man mit der Karriere durchstarten sollte, sei auch die Zeit um Kinder zu bekommen. Flexible Arbeitszeiten, Teleworking und Betriebskindergärten hätten ihr ermöglicht, mit ihren Kindern berufstätig zu sein und Karriere zu machen. Zur Frauenförderung allgemein meinte sie, sie halte diese für wichtig und gut (das FemPower-Projekt habe ihr selbst sehr geholfen), aber es gebe auch böse Zungen, die behaupten, Frauen hätten z.B. die Projektleitung nur bekommen weil sie Frauen seien, und so müssen sich Frauen gerade mit frauengeförderten Projekten oft doppelt beweisen. Aber gezielte Frauenförderung sei gut und negative Stimmen würde es immer geben.
- I_17_LS: Die Firma, in der die Interviewte tätig ist, bemühe sich um Frauen, es gebe Väter in Karenz, Betriebskindergarten, ärztliche Versorgung für Frauen (bzgl. Schwangerschaft). Außerdem gebe es Teleworking und flexible Arbeitszeitmodelle. ZIT-Frauenförderungen (hier: Frauenbonus; Anm. d. Interviewerin) seien schon ein Extra-Bonus und böten die Möglichkeit für Frauen, sich gegenüber Männern hervorzutun. Geld sei auch wichtig, dass man als Frau mit der ZIT-Förderung extra Geld in das Unternehmen bringe. Nachteile sehe sie keine, solange Frauen nicht „überfördert“ (Zitat) werden würden. Sie selbst nannte sich auch nicht Magistra und Doktorin, sondern würde die männlichen Endungen verwenden. Wichtig sei es, das Bild der Frauen in den Köpfen zu ändern. Es müsse das Bild von erfolgreichen Frauen verstärkt in die Köpfe und nicht das Bild der Frau, die um drei Uhr heimgehen und nur ihre Kinder hüten will. Alibi-Projektleitungen sehe sie nicht als Problem, oder dass darüber negativ gesprochen werde: Es gebe auch sonst Projektförderungen aufgrund von „Freunderlwirtschaft“, da könne man auch darüber reden. Neider gebe es immer, das solle man nicht überbewerten.
- I_18_LS: Genau solche Förderungen wie vom ZIT, mit denen ein gewisser Frauenanteil und die Leitung durch eine Frau als Bedingungen verbunden seien, würden helfen, meinte die Interviewte. Solange sie nicht an Geld gebunden sei, interessiere Frauenförderung niemanden. Als es damals um die Einreichung des Projektantrags ging, habe man überlegt, welche Frauen im Unternehmen eigentlich in Frage kommen würden: „Haben wir überhaupt

Frauen?“ (Zitat). Wem könne man das Projekt anvertrauen? Die Frauen im Unternehmen hätten zuvor bei normalen FFG- oder EU-Projekten auch mitgearbeitet, aber seien wohl nicht so sichtbar gewesen. Das ZIT-geförderte Projekt war ein Sprungbrett für sie und führte zu einem Nachfolgeprojekt. Betriebshort oder Kindergarten würden Frauen in ihrer Berufstätigkeit schon sehr unterstützen. Kinderbetreuung sei aber auch mit großen Kosten verbunden, müsse leistbar sein, und dann solle der Job auch noch Spaß machen. Bezüglich Telearbeit findet sie, dass diese eine Erleichterung sei und sie habe das mit ihrem Unternehmen auch schon einmal thematisiert. Ihr Chef meinte, das ginge, aber Kolleginnen meinten: „Machen Sie das bitte nicht, weil wenn Sie nicht 60 Stunden vor Ort sind dann sind Sie einfach out“ (Zitat). Dann bekomme man die wichtigen Informationen nicht mit, da könne man zu Hause noch so fleißig arbeiten.

- I_23_IKT: Es müsse ein Bewusstsein geschaffen werden, dass technische Aufgaben nicht zwingend von Männern ausgeübt werden müssen, meinte die Interviewte. Transparenz sei wichtig. Initiativen wie FIT, Mädchen für technische Lehrberufe, seien gut, um Stereotype aufzubrechen. Frauen sollen gefördert werden und schrittweise an Projektleitungen heran-, und dann in Richtung Teamleitung geführt werden. Bei ihr sei das FemPower-Projekt hilfreich gewesen, so sei die Projektleitungsrolle früher als erwartet gekommen. Zu Nachteilen durch Frauenförderung meinte sie: „Damit haben Frauen generell zu kämpfen“ (Zitat). Aussagen wie: „Du bist ja eine Frau du hast es leichter!“ (Zitat) „kommt ja öfter mal!“ (Zitat). Sie sehe trotzdem keinen Nachteil, Frauen können durch FemPower in der Projektleiterinnenrolle Fuß fassen, sich beweisen und dann weiter aufsteigen. Es werde im Verlauf einer Karriere immer Schwierigkeiten geben, aber trotzdem seien solche Förderungen hilfreich und positiv. Zur Vereinbarkeitsthematik meinte die Interviewte, dass diese auch ein Faktor sei, warum Frauen in Unternehmen nicht genommen werden, denn wenn sich eine Frau Anfang 30 bewirbt, werde gedacht, dass sie bald Kinder bekommen könnte. Gegen diese Einstellung müsse etwas getan werden. Frauenförderungen müssen Standard werden.

3.4.3 Erfahrene Projektleiterinnen

Anders als bei einer Projektmitarbeiterin und den neuen Projektleiterinnen, sehen die erfahrenen Projektleiterinnen (in höheren Unternehmenspositionen) Maßnahmen wie Telearbeit und Teilzeitarbeit eher kritisch. Solche Maßnahmen fördern möglicherweise zwar die Vereinbarkeit, aber nicht unbedingt die Karrieren von Frauen. Sichtbarkeit im Unternehmen sei wichtig, deshalb wird von manchen Interviewten vorgeschlagen, durch Unterstützung bei der Kinderbetreuung die Vollzeitanzustellung zu ermöglichen.

In dieser Gruppe wurde einige Male auch Frauenförderung thematisch mit Geldvergabe verbunden (so wie auch im Interview mit einer Projektmitarbeiterin). Forschungsförderungen und andere öffentliche Gelder sollen an Frauenförderungen bzw. Gender Mainstreaming gekoppelt werden (aber auch Strafen gegen die Diskriminierung von Eltern wurden erwähnt). Auch Förderungen wie die vom ZIT funktionieren über das Geld: Solange Förderung nicht mit Geld verbunden sei, interessiere das niemanden, meinte eine Interviewte (I_18_LS), „wollen kann man nur erzwingen“ sagt dazu eine Weitere (I_20_LS).

Vereinbarkeit sei gerade in höheren Positionen einfacher zu bewerkstelligen, weil Kinderbetreuung finanzierbar sei und flexible Arbeitszeiten und Telearbeit möglich seien, u.a. deshalb, weil die persönliche Anwesenheit für die Anerkennung nicht mehr so bedeutsam sei (siehe I_21_LS).

Mentoring und Netzwerke werden von einigen Interviewten als fördernde Maßnahmen genannt, eine Interviewte gibt jedoch zu bedenken, dass Frauennetzwerke, die nicht mit derselben Macht und den Seilschaften von Männernetzwerken ausgestattet sind, nichts bringen würden (I_10_IKT).

Ein weiterer Punkt sind Weiterbildungsmaßnahmen: Eine Interviewte äußerte die Idee, dass Seminare mit einer gewissen Frauenquote versehen sein sollen.

An einigen Interviewstellen gab es Verweise darauf, dass Frauen auch in die Projektakquise eingebunden werden/sein sollen, damit sie die Projektleitung machen können. Über erfolgreiche Projekteinreichungen kommt mit dem Geld die Anerkennung, besonders in kleineren Firmen sind Förderungen wie die vom ZIT ein wesentlicher Bestandteil des Budgets.

Manche Interviewte meinen, Frauen bräuchten mehr Selbstbewusstsein, man müsse ihnen mehr Selbstbewusstsein und auch Verantwortung geben – alles Punkte, die mit einer ZIT-geförderten Projektleitung einhergehen, weil sie Erfolg und Anerkennung verbunden sind.

- I_01_IKT: Die Interviewpartnerin nannte gleich als erstes Quoten als Fördermaßnahme. Förderungen wie die vom ZIT seien ein guter Anfang und hätten zumindest für die Frauen keinen Nachteil. Sie überlege, sich selbständig zu machen und Firmen zu helfen, zu derartigen Förderungen zu kommen (z.B. Unterstützung beim Verfassen eines Antrags, sich zu vernetzen). Beratung wäre das Metier in das sie sich gerne verstärkt einbringen würde. Sie hätte auch versucht, in ihrem Unternehmen „geschlechterneutrale“ Sprache einzuführen. Dass die Förderung für Frauen von Nachteil sein könnte, finde sie an den Haaren herbei gezogen – zumindest was ihr Unternehmen betreffe. Der Vorteil am Fempower-Call sei, ist dass er thematisch offen sei und dass die Projekte an den zukünftigen Projektleiterinnen orientiert eingereicht werden könnten. Hinsichtlich struktureller Faktoren in Unternehmen für die Frauenförderung meinte sie, kleinere Firmen seien übersichtlicher – man wisse schneller alles. Heute finde sie jedoch die Idee, ein kleines Rädchen in einem großen Unternehmen zu sein, auch reizvoll. Insgesamt sei die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit schwierig – egal ob mit Familie oder ohne. Es sei sozial anerkannter, für die Arbeit einen Termin abzusagen, als wenn man sage, man hätte keine Lust. Bezüglich Teleworking konnte sie aus eigener Erfahrung berichten: Diese hätte gute und schlechte Seiten, aber sie würde daheim nicht arbeiten wollen sondern das getrennt halten. Außerdem fehle das soziale Umfeld untertags. Teilweise könne Teleworking sinnvoll sein, die soziale Komponente sei aber sehr wichtig, dass man die Möglichkeit hätte, Probleme anzusprechen. Teleworking erfordere viel Vertrauen. Im Unternehmen sei es nicht so gern gesehen, weil man glaube, dass die MitarbeiterInnen zu Hause nichts tun. Es scheine besser zu sein, vor Ort die Arbeit zu erledigen.
- I_03_LS: Grundsätzlich müsse man Frauen in der Wissenschaft zu Projekteinreichungen motivieren, meinte diese Interviewte („Stichwort Mentorship“). Besonders die jungen Frauen müssten motiviert werden. Als problematisch beschreibt sie die Tatsache, dass Postdoc-Stellen zeitlich begrenzt seien (zumeist 2 Jahre) und man für die meisten Projekte aber mehr als 2 Jahre benötige. Des Weiteren sei es wichtig, dass die eingereichten Projekte tatsächlich von den Projektleiterinnen betreut werden. Dies sei aber nicht immer ganz leicht, da immer sehr viele Projekte gleichzeitig liefen, welche sich sowohl zeitlich als auch finanziell überschneiden. Sie verwies darauf, dass die Budgethoheit besonders im universitären Bereich nicht immer den Projektleiterinnen zufalle, und die Abgrenzung der Mittel sehr

ungenau sei. Auch sei es wichtig, dass die jeweiligen Projekte von Erfolg gekrönt sind. Nachteile könne sie an Förderungen keine finden. Die Interviewpartnerin empfindet die ZIT-geförderten Projekte als sehr gutes Investment, räumte aber ein, dass diese wegen der geringen Verbreitung eher einen geringen Impact haben dürften. Als Ideen für strukturelle Veränderungen führte sie folgende Punkte an: Verhindern von Stereotypen, Ermutigung von Frauen (bspw. Role-Models), Wissen um Förderungen fördern, Homeoffice, freie Zeiteinteilung (keine Kernzeit – wobei dies abhängig von der Unternehmensgröße sei und eher in kleineren Unternehmen möglich wäre). Auf die Frage ob sie denke, dass Frauen mit 30-Stunden-Wochen Projektleitungen übernehmen könnten, antwortete die Interviewte, dass dies bei reinen Projektleitungen wahrscheinlich schon möglich wäre. Dies käme aber auf die Strukturiertheit der Person, den Informationsfluss und die Projektmanagement-Skills an. Es wäre also günstig, hier entsprechende Fördermaßnahmen zu setzen.

- I_04_IKT: Viel früher ansetzen, sich schon im Kindergarten darum bemühen, Mädchen für Technik zu begeistern, weil das auch ein sehr dankbares Feld sei, meinte die Interviewte zu Fördermaßnahmen. Technik sei ein emotionsloses Feld, was sie persönlich angenehm fände. Ein höherer Frauenanteil würde es jedoch „ein bisschen aufmischen“ (Zitat). Im Unternehmen hätten sich innerhalb der vier bis fünf Jahre insgesamt zwei Frauen beworben. Bei großen Konzernen wäre sie für eine Einführung einer Quote – bei kleineren Unternehmen sei diese nicht praktikabel. Die Quote solle nicht 50 % betragen, „das ist unrealistisch, aber so 30-20 oder irgend so was“. Strukturell wäre alles da, was man brauche, es liege lediglich daran, wie EntscheidungsträgerInnen damit umgehen. Vereinbarkeit wäre leicht möglich, flexible Arbeitszeiten wären möglich, man müsse das nur nutzen. Finanzielle Förderungen wären prinzipiell nicht von Nachteil, allerdings, „wenn man so etwas erwähnt, dann wird man belächelt. Das ist aber diese gesamte Einstellung. [...] Es wird genutzt, klar, weil es um Geld geht, aber an anderer Stelle wird dann... naja, so ein bisschen wie Quote“ (Zitat). Gute Arbeitsbedingungen habe sie sowohl in großen wie auch in kleinen Unternehmen erlebt. Frauenförderung könne in einem kleineren Unternehmen leichter umsetzbar sein, weil die Beziehung zu den Vorgesetzten direkter besteht. Große Unternehmen seien diesbezüglich strukturell unflexibler.
- I_06_LS: Die Interviewte wies darauf hin, dass sie sich ausschließlich selbst voran gebracht hätte. Als sie vor mehr als zwei Jahrzehnten promovierte, hätte es nur eine Professorin gegeben. Frauen in der Forschung gehörten nicht zum Standard und mussten vielleicht ein bisschen mehr beweisen was sie können. Aber von großen Hindernissen könne sie nicht sprechen. Vorurteile gebe es natürlich mehr gegen Frauen, aber es sei eine Frage der Persönlichkeit wie man damit umgehe. Sie erlebe es immer wieder, dass bei der Zusammenkunft mit VertreterInnen anderer Firmen untergebene männliche Mitarbeiter als Hauptansprechpartner gewählt werden würden. Den Frauenbonus vom ZIT empfindet die Interviewte nur in Firmen, in denen Frauen nicht die Chance bekommen würden, zu zeigen was sie können, hilfreich. Aber es stelle sich die Frage, ob man als Frau in solch einer Firma überhaupt arbeiten möchte. Auf die Frage, ob sie Nachteile bei diesen Förderungen erkennen könne, antwortete sie, dass sie grundsätzlich gegen jede Art von Diskriminierung sei und dass dieser Frauenbonus in diesem Sinn eine Diskriminierung sei. Sie „finde solche Ansätze sogar zum Teil gefährlich und eine..., das ist jetzt sehr stark ausgedrückt, aber fast eine Beleidigung an Frauen, die wirklich etwas leisten. Weil die brauchen das nicht“ (Zitat). Auf die Frage, warum sie dann die Förderung beantragt habe, antwortete sie, dass sie das

Projekt für das Unternehmen akquiriert habe, alles andere wäre nicht „best for the business“ gewesen. Was könnten Unternehmen tun um den Frauenanteil zu erhöhen? Ihre Strategie sei, die Leute nach ihrer Qualifikation einzustellen. In ihrem Unternehmen fehle die große wissenschaftliche Komponente, wodurch die Entwicklungsmöglichkeit auf Forschungsebene nicht gegeben sei, was vielleicht ansprechender für Frauen sei. Männliche Absolventen würden sich vielleicht eher eine Anstellung mit größeren Karrieremöglichkeiten suchen. In ihrer Firma sei die Vereinbarkeit relativ gut gegeben, wobei sie die MitarbeiterInnen nach der Karenzzeit vielleicht öfter in anderen Positionen als vorher einsetze. Flexible Arbeitszeiten seien möglich. Auf die Frage, ob kleinere oder größere Unternehmen besser seien, um Vereinbarkeit zu ermöglichen, antwortete sie, dass es darauf keine konkrete Antwort gebe, wobei sie denke, dass die Möglichkeiten bei kleineren Firmen beschränkter seien.

- I_07_LS: Die Interviewte sieht Unterstützung bei Kinderbetreuung, damit man 40 Stunden arbeiten kann, als gute Fördermaßnahme. Auch beim Wiedereinstieg nach der Karenz wäre besondere Unterstützung gut. Beim Studium gebe es ohnehin einen hohen Frauenanteil – insofern gebe es prinzipiell keinen Mangel an weiblichem Nachwuchs in ihrem Bereich. Was Projektleitungen betrifft, finde sie es jedenfalls auch sinnvoll, Frauen mehr Verantwortung zu übergeben, um den Frauenanteil zu erhöhen. Es sei auch eine Frage der Zeit: Es werde zunehmend normaler, dass Frauen in Führungspositionen seien (also mit der Normalität wachse auch der Frauenanteil). Frauenförderungen seien für sie generell „ein zweischneidiges Schwert“. Persönlich sei sie gegen Quoten, davon halte sie gar nichts. Einer Frau würde „dann immer der ungerechtfertigte Vorwurf gemacht werden, die hat den Job ja bekommen weil sie eine Frau ist und nicht aufgrund der Qualifikationen“; „Frauen schaffen das auch so“ (Zitate). Förderprogramme seien prinzipiell gut, hätten aber oft diesen Beigeschmack. Hinsichtlich struktureller Veränderungen denkt sie, dass in einem Unternehmen, in dem Frauen bereits in Führungspositionen sind, Frauen es aus ihrer Sicht wahrscheinlich leichter hätten, weil Frauenkarrieren als normal gesehen wären. Auch flexible Arbeitszeiten seien von Vorteil, wie alles was mit Vereinbarkeit mit Familie zu tun habe, weil das „das Haupthandicap“ von Frauen sei und immer sein werde. Auch Väterkarenz sehe sie positiv, allerdings kenne sie kaum Männer die in Karenz gehen (ihr fallen zwei ein). Bezüglich Vereinbarkeit glaube sie, dass es schwieriger sei, diese in kleineren Unternehmen zu fördern, weil man da nicht so leicht Leute ersetzen könne.
- I_09_LS: Vereinbarkeit müsse ermöglicht werden, meinte diese Interviewte. Wie sie es in die Position geschafft hätte? Ihr Mann sei ebenfalls in der Forschung tätig, sie hätten ein Kind und sich die Betreuung immer aufgeteilt. Arbeitsteilung in der Partnerschaft und Erziehung, Kinderbetreuungsplätze, flexible Karenzzeiten – alles was die Vereinbarkeit erleichtere, würde Frauen helfen. Aber sie meinte, dass es vor allem auch möglich sein müsse, dass man sich die Kinderbetreuung so teile, dass niemand einen Nachteil erfahre. Ihr Vorschlag wäre daher, dass für die Kinderbetreuung jeweils die Frau und der Mann ein paar Tage in der Woche zu Hause bleiben können sollten. Diese Flexibilität in der Karenzzeit fehle. Dadurch, dass immer ein Elternteil für einen gewissen Zeitraum ganz zu Hause sein müsse und so länger von der Arbeit weg sei, entstünden Nachteile. Sie nehme flexible Arbeitszeiten in Anspruch und sie glaube, diese Möglichkeit würde mehr oder weniger auch für andere MitarbeiterInnen im Unternehmen bestehen. Die Bemühungen um eine bessere Vereinbarkeit hänge nicht so sehr von der Unternehmensgröße, sondern immer von der Führungsstruktur ab, ob es der Leitung ein Anliegen sei. Die Förderung durch das ZIT sei für

das Unternehmen eine gute Sache – sie hätte schon drei Projekte auf diese Art finanziert bekommen. Quoten seien für sie eine ambivalente Angelegenheit, oftmals seien nicht genug (qualifizierte) Bewerberinnen vorhanden. Aber die Förderungen würden Frauen besonders unterstützen.

- I_10_IKT: Frauenbonus des ZIT u.ä. seien gute Maßnahmen, meinte die Interviewte. Die Vergabe öffentlicher Gelder solle an Geschlechtergerechtigkeit oder sogar Frauenförderung gekoppelt werden – und es solle kontrolliert werden, dass es keine Alibi-Frauenförderung gebe (sie habe gehört dass es einmal ZIT-geförderte Projekte gegeben haben soll, wo Sekretärinnen als Projektleitung vorgeschoben wurden, die dann bei offiziellen Anlässen präsentieren mussten, de facto leitete aber ein Mann das Projekt). Trainings gegen Sexismus wie ZARA-Training gegen aversiven Rassismus (sie denkt, es gebe unterschwelligen Sexismus gegen den etwas getan werden müsse). Frauen, die es geschafft hätten, würden oft ihre Ellbogen nutzen: „Beruflich sind die Männer“ (Zitat). Mit weiblichem Verhalten werde man schlechter bewertet („nicht ernst zu nehmend“). Trainings und Seminare sollten immer mit einem gewissen Frauenanteil versehen sein, für Beförderungen in Firmen sei es wichtig, dass es einen Pool an Frauen gebe, die geeignet wären, Leitungspositionen einzunehmen. Des Weiteren sprach sie Strafen gegen Diskriminierung von Eltern an – Anreize kämen oft nicht den eigentlichen Empfängerinnen zugute. Hingegen meinte sie kritisch zu Frauennetzwerken: Netzwerke ohne Macht dahinter würden nicht weiterhelfen – unter Frauen würden diese nicht in derselben Art wie in Männernetzwerke wirken.
- I_13_IKT: Förderungen wie die vom ZIT finde die Interviewte gut. Man müsse Frauen mehr Selbstvertrauen geben, im Unternehmen selbst gebe es nichts, das den Aufstieg hindern würde aber es kämen viele Frauen in den Betrieb, die sehr eingeschüchtert seien (aber auch solche, die wissen würden was sie wollen, aber das sind wenige). Nach dem Universitätsabschluss solle man Frauen mehr ermutigen – Männer, wenn sie direkt von der Universität kommen, trauen sich mehr „auch wenn sie Blödsinn machen, aber die trauen sich einfach den Blödsinn zu machen und das ist auch okay“ (Zitat). Man lerne durch Fehler. Man solle ausprobieren zulassen, Misserfolge zulassen. Umgang mit Fehlern und Erfahrungsaustausch wäre zu fördern. Zur Vereinbarkeitsthematik meinte sie: Ja, die Familie läge gesellschaftlich auf den Schultern der Frauen. Die Akzeptanz für Vereinbarkeitsthemen müsse erhöht werden. Zum Thema Arbeitszeit meinte sie: Es gebe Kernzeiten, aber für die Mitglieder des Managements würden andere Zeiten gelten, Meetings bis 21 Uhr oder später wären keine Seltenheit. Für diese Personengruppe gebe es keine gute Work-Life-Balance. Nach dem Ausfüllen des Karrieredatenblattes erzählte sie noch, dass sie nach wie vor sehr viel arbeite und dass „andere Frauen“ das anders machen sollen. Sie sage ihren MitarbeiterInnen immer, „dass sie Erholung haben müssen, dass sie am Wochenende nur machen müssen, wenn es ihnen wirklich Spaß macht“ – wenn das Thema für sie wirklich interessant sei. Sie sollen „kein Hamsterrad daraus machen.“ Sie würde auch gemeinsame Feiern fördern, dass auch kleine Erfolge, die Geburt eines Kindes von MitarbeiterInnen gefeiert werden – Teamzusammenhalt sei ihr sehr wichtig.
- I_16_LS: Der Frauenbonus, Fempower-Calls und Bemühungen um Gender Mainstreaming, die es zur Zeit verstärkt auch an Universitäten gebe, seien der richtige Weg zur Förderung von Frauenkarrieren und die Interviewte sehe darin auch keine Nachteile. Sie kenne eine Initiative der Christian Doppler Labors, wo versucht wurde, mehr Projektleiterinnen aufzubauen. Aus dieser Phase kenne sie zwei Frauen, die im Zuge dessen auch

Projektleiterinnen wurden. Diese hätten die Projektleitung auch so verdient, damals seien Frauen aber besonders gefördert worden und es hätte dummes Gerede gegeben. Allerdings dürfe man „sich nix antun, weil so ein Christian Doppler Labor bekommt man nicht für nichts“ (Zitat). Trotz des „Quotenfrauen“-Gemunkels seien die beiden Kolleginnen in ihrer Karriere noch weitergekommen, eine sei nun Institutsleiterin. An diesem Beispiel sei zu sehen, dass derartige Frauenförderungen definitiv ein Sprungbrett seien. Projekte würden auch durch das Geld, das besonders für kleinere Firmen ein wichtiger Beitrag zum Firmenbudget sei, Ansehen bringen. Projektakquise sei allgemein wichtig, denn nur wenn man maßgeblich ein Projekt mitentworfen habe, könne man auch die Projektleitung wirklich machen. Flexible Arbeitszeitmodelle und Teleworking würden Frauen ebenfalls helfen, sie selbst habe keine Kinder, sehe das aber bei Kolleginnen. Sie selbst genieße die Selbstbestimmung durch flexible Arbeitszeiten, die es in ihrer Firma ab dem mittleren Management gebe.

- I_20_LS: Die FemPower-Förderung findet die Interviewte gut. Besonders in Firmen, die Frauen sonst keine Chance geben, könnten sich auf diese Weise weibliche Projektleitungen bewähren. Die einzige effektive Möglichkeit der Frauenförderung seien finanzielle Anreize. Firmen müssten leiden, wenn sie keine Frauen einstellen: So sollten dann, zum Beispiel, Forschungsprämien gekürzt werden. Anders wäre dieser Zustand nicht zu ändern: „Wollen kann man nur erzwingen“ (Zitat). Zur Vereinbarkeitsthematik meinte sie, dass diese „völliger Nonsens“ (Zitat) sei, denn es gehe nicht um Kinder o.ä. Verantwortliche Männer müssten sich überlegen, was Frauen dem Unternehmen bringen und deshalb müsse es finanzielle Anreize geben. Firmen seien ja speziell in Führungspositionen flexibel, d.h. zu Hause arbeiten o.ä. sei gut möglich.
- I_21_LS: Die Fempower-Förderung sei aus Sicht der Interviewten sinnvoll, nicht für die Einstellung neuer Frauen, aber für Frauen innerhalb des Unternehmens. Die Aussage „ich will“ komme bei Männern nicht gut an, das schaffe GegnerInnen unter den MitarbeiterInnen. Das Wollen von Männern stoße auf mehr Toleranz. Aber Männer würden sich das ohnehin unter sich ausmachen. Karenz und Teilzeit würden die Möglichkeiten eines Aufstiegs noch mehr einschränken, da man kaum mehr Zugang zu informellen Informationsflüssen hätte. Unterstützend seien Meetings zu Zeiten, zu denen auch Teilzeitangestellte teilnehmen können. Als Haupthindernis sehe sie aber jedenfalls die Karenz. Teleworking sei vereinzelt möglich, aber Anwesenheit sei generell sehr wichtig, gerade bei der Projektleitung. Telearbeit könne sich vor allem leisten, wer in etablierten Stellen mit entsprechendem Status sei, wo die persönliche Anwesenheit für die Anerkennung nicht mehr so bedeutsam sei. Flexible Arbeitszeiten wären förderlich.
- I_22_LS: Der Interviewten zufolge, müsse Förderung ganz früh beginnen. Frauen hätten die gleichen Möglichkeiten, bräuchten aber mehr Selbstbewusstsein. Koedukation sei wichtig, die Motivation zu technischen Berufen für beide Geschlechter. Frauen seien „gut mit Menschen“, sie glaube das sei genetisch. Auch die Multitasking-Fähigkeit von Frauen nannte sie als wertvoll für Unternehmen. Die Frauen, die sie kenne, seien sehr gut in der Forschung. ZIT-Förderungen seien hilfreich und wichtig. Warum es dann so wenige Frauen in der betrieblichen Forschung gebe? Da sollten Regierungen eingreifen, meinte sie, mit Quoten: Bei gleicher Qualifikation sollten Frauen gefördert werden.

4 Diskussion der Interviewergebnisse

Nach Analyse von 25 Stunden Interviewmaterial und ca. 100 Seiten Interviewmitschriften und Karrieredatenblättern können die beiden Forschungsfragen⁷ zum Einfluss der ZIT-Frauenförderungen (Frauenbonus und die FemPower-Calls) eindeutig beantwortet werden:

Zum einen erhöhen die untersuchten ZIT-Frauenförderungen die Chance für Frauen, erstmals eine Projektleitung in ihrem Betrieb übernehmen zu können. Zum anderen erleichtern bzw. beschleunigen ZIT-Frauenförderungen den Aufstieg von Frauen in der betrieblichen Forschungskarriere. Dies ist nicht nur die subjektive Wahrnehmung der interviewten Frauen, sondern spiegelt sich in den Daten der erhobenen Karrieredatenblätter wider. Sieben der acht interviewten Forscherinnen, deren Einstieg in die Projektleiterinnenrolle das ZIT-geförderte Projekt war (Frauenbonus oder FemPower-Call), übernahmen in der Folge nachweislich weitere Projektleitungen oder erhielten darüber hinausgehende Beförderungen.

Dieser Katalysatoreffekt der ZIT-Frauenförderungen trifft allerdings nur für Frauen zu, die mit einem ZIT-geförderten Projekt erstmals die Projektleitung übernehmen. Die meisten Interviewten in der Gruppe der erfahrenen Projektleiterinnen (10 von 12) hatten nämlich bereits bei der Übernahme der Leitung eines ZIT-geförderten Projektes eine Managementfunktion (z.T. Unternehmensleitungspositionen) in ihrem Betrieb inne, alle hatten jedoch bereits vor dem ZIT-geförderten Projekt andere Projekte geleitet. Für diese erfahrenen Projektleiterinnen hat die ZIT-Frauenförderung keine (direkt wahrgenommene und benannte) Auswirkung auf die persönlichen Karrieren. Hingegen berichteten viele Interviewpartnerinnen aus dieser Gruppe von positiven Effekten auf das Unternehmen: Durch die ZIT-Frauenförderung konnte beispielsweise Personal aufgebaut, neue Felder bearbeitet und strategische Ziele verfolgt werden.

Die Forschungsfragen⁸ nach den strukturell fördernden und hemmenden Faktoren auf Frauenkarrieren in der betrieblichen Forschung brachte eine Vielzahl an Ergebnissen, die sich mit den Erkenntnissen internationaler Forschung deckt (vgl. Thaler 2010). Wobei sich manchmal interessante Unterschiede in den Antworten der erfahreneren Projektleiterinnen zu den neuen Projektleiterinnen (und auch zu den Projektmitarbeiterinnen) ergeben.

So werden Kinder bzw. das Mutter-Sein von manchen neuen Projektleiterinnen (mit und ohne Kinder) als Karrierehindernis gesehen, weil Mütter weniger karriereinteressiert seien, aber auch konkret weniger Zeit hätten, an allen Meetings teilzunehmen und weil die als nötig wahrgenommene Bereitschaft, für eine Karriere 60 Stunden pro Woche zu arbeiten, fehlen würde. Hingegen betonen erfahrene Projektleiterinnen (in höheren Hierarchiestufen), dass es weniger an den Kindern bzw. einer generellen Unvereinbarkeit von Familie und Beruf liege, ob Frauen Karriere machen können, sondern in längeren Auszeiten (Karenz) und Teilzeitanstellungen – also wie das Eltern-Sein umgesetzt wird. So bezeichnete eine Interviewte die Vereinbarkeitsthematik als „völligen Nonsens“ (Zitat I_20_LS), es ginge nicht um Kinder oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Problem der

⁷ Wie sind die Karrieren von ProjektleiterInnen in Projekten, die einen Frauenbonus bekommen haben, verlaufen? Welche Rolle spielten frauenfördernde Maßnahmen, insbesondere der Frauenbonus und die FemPower Calls, in diesen Biographien?

⁸ Welche Faktoren wirken strukturell fördernd (bzw. hemmend) auf Karriereverläufe von Frauen in der betrieblichen Forschung? Welche Branchenunterschiede existieren hinsichtlich dieser Fragestellungen? Welche anderen firmenspezifischen Charakteristika (z.B. die Firmengröße) beeinflussen den Karriereverlauf?

Forscherinnen, sondern darum, dass für Firmen entsprechende (politisch bzw. forschungspolitisch gesteuerte) finanzielle Anreize geschaffen werden müssten, damit sich Verantwortliche in Firmen überlegen, was dafür getan werden müsse.

Unbestritten können nach wie vor Elternkarenzzeiten als kritische Phase für Frauenkarrieren bezeichnet werden. Sowohl Betroffene selbst (z.B. I_21_LS) als auch Entscheidungsträgerinnen (I_06_LS) berichten davon, dass sich nach der Rückkehr nicht nur Aufgabenbereiche, sondern Positionen der Forscherinnen ändern können. In den Karrieredatenblättern zeigte sich so mancher Knick nach Elternkarenzzeiten. Hingegen sei die von einigen Vätern häufiger gewählte Variante der zwei-monatigen Elternkarenz karrieretechnisch zu vernachlässigen.

Dass Eltern mit dem Unternehmen in Kontakt stehen können und an ihrer Arbeit weiterhin teilhaben können, kann gerade in mehrmonatigen Elternkarenzzeiten einen Unterschied ausmachen, wobei gute Firmen sich insofern auszeichnen, dass sie diese Optionen (Teleworking, geringfügige Beschäftigung, Kommunikation) von sich aus anbieten. Hinderlich an Karenzzeiten und Teilzeit sind die fehlende Sichtbarkeit und auch der fehlende Zugang zu (vor allem) informellen Informationen (I_21_LS). Hingegen tragen von Firmen organisierte Wiedereinstiegsphasen, Betriebskindergärten, arbeitszeitkompatible Kinderbetreuung oder Spielzimmer (in denen Kinder kurzfristig untergebracht werden können, wenn Betreuungsnetzwerke ausfallen) dazu bei, dass ForscherInnen ihre Elternschaft mit dem Beruf und ihrer Karriere gut verbinden können.

Einige Interviewte berichteten von Erfahrungen mit Sexismus. Vor allem Forscherinnen im IKT-Bereich berichten davon, dass ihre technische Kompetenz anfangs abgesprochen wird, Anerkennung hart erarbeitet werden muss, Sprüche und Abwertungen auszuhalten sind (als „Püppi“ gesehen zu werden (I_19_IKT), oder als Ansprechpartnerin ignoriert werden – passiert auch in den Life Sciences (I_06_LS)). In einer IKT-Firma die einzige Frau im technischen Bereich zu sein, erfordert Durchhaltevermögen und Durchsetzungskraft, und selbst dann, so berichten Interviewte, ist Anerkennung noch nicht automatisch garantiert (I_13_IKT).

Die Interviewten denken, dass es zum einen bereits in der Erziehung begründet liegt (geschlechtersegregierte Bildungswege, Einfluss der Eltern bei der Ausbildungswahl), dass es eben schon wenige Frauen in der Technik gibt und deshalb werde der Frauenanteil nach oben hin immer geringer (Metapher der Leaky Pipeline). Manche Interviewte nennen mangelnde oder abschreckende weibliche Vorbilder (Technikerinnen in höheren Positionen) als Grund.

Die Interviewten meinen, dass manche Arbeitnehmerinnen (z.T. genauso zutreffend auf engagierte Eltern) vielleicht keine Karriere im Sinne von Hierarchieaufstieg (verbunden mit vielen Überstunden) machen, sondern eine ausgewogene Work-Life-Balance haben wollen. Hingegen erzählt eine erfahrene Projektleiterin von einer konkreten Erfahrung, in der ihr als Frau auch unterstellt wurde, „lieber in der 2. Reihe“ sein zu wollen (I_16_LS) – dieser rhetorische Selbstausschluss von Frauen könnte möglicherweise ein Stereotyp sein.

Die Branche der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) beschäftigt allgemein weniger Frauen und erweist sich auch in der vorliegenden Studie als schwieriger für Frauenkarrieren (oft die einzige Frau zu sein, das männliche Image, Sexismen, etc.). Gleichzeitig kämpft gerade der IKT-Bereich generell mit diesem negativen Image (24 Stunden alleine vor dem Computer sitzen und programmieren müssen, sei nicht mehr die Realität), in Wirklichkeit gibt es in der IKT-Branche einige Tätigkeiten, die nicht unbedingt ein technisches Studium oder überhaupt ein Studium erfordern

würden. In Stellenausschreibungen werden Voraussetzungen aber hoch angesetzt und damit auch Frauen (aus anderen, verwandten oder scheinbar nicht passenden Studienrichtungen) abgeschreckt.

Der sogenannte ‚Kloneffekt‘, der von vielen Interviewten als eine Ursache der gläsernen Decke benannt wird – also Männer in höheren Positionen fördern unbewusst Menschen, die ihnen ähnlich sind (also Männer) – wurde bereits 1977 von Rosabeth Kanter unter dem Terminus „homosoziale Reproduktion“ beschrieben. So erklärt sich, warum manche, insbesondere höhere Hierarchieebenen, ausschließlich mit einem speziellen Typ Mensch besetzt sind. Wobei der ‚Kloneffekt‘ nicht nur das Geschlecht, sondern auch andere Ähnlichkeiten in, für die jeweiligen EntscheiderInnen wichtigen Merkmalen umfassen kann (soziale und/oder geographische Herkunft, Alter, Familienstatus, Ausbildung, Wertvorstellungen, etc.).

Die Diskussion der Vereinbarkeit von Familie und Beruf deckt sich mit den Erkenntnissen der internationalen PROMETEA-Studie. Dort wurde festgestellt, dass dieses Thema sich gut dafür eignet, Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern zu thematisieren, während Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts oder Sexismen eher nur angedeutet oder unter vier Augen berichtet werden (vgl. Thaler 2010). Interessant ist, dass die Vereinbarkeitsdiskussion ausschließlich entlang von traditionellen Familienkonstruktionen erfolgt: Vater, Mutter, Kind(er). Alleinerziehende Mütter (Väter) sind in dieser Diskussion die Ausnahme (das Thema wird eher von den Betroffenen selbst angesprochen), sonst jedoch lebt der Diskurs von Ideen zu Väterkarenz und Papamonat. Gleichgeschlechtliche Elternschaft, Pflegeverantwortung für ältere und/oder körperbeeinträchtigte Familienangehörige und FreundInnen werden von der vielzitierten Vereinbarkeitsthematik ausgeschlossen.

Die unterschiedlichen Unternehmenskulturen hinsichtlich Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben äußern sich nicht nur in der berühmten Familienvereinbarkeitsfrage. Eine unhinterfragte Überstundenkultur, permanentes Erreichbarsein-Müssen, Abendmeetings und häufige Dienstreisen erschweren eine gute Balance von Berufs- und Privatleben, erst recht mit Kindern, betreffen aber auch Beschäftigte ohne Kinder – davon berichten die Interviewten dieser Studie wie auch die Industrieforscherinnen aus dem PROMETEA-Sample (ebda.).

Wie können nun Frauenkarrieren in der betrieblichen Forschung gefördert werden? Die Innovation dieser Studie ist, dass sie nicht nur beim Erfragen von möglichen förderlichen Faktoren für Forscherinnenkarrieren stehen bleibt. In dieser Studie ist die Zielgruppe oft diskutierter Frauenfördermaßnahmen selbst analysiert und befragt worden. Umso wichtiger ist das deutliche Votum für Frauenförderungen wie den Frauenbonus oder die FemPower-Calls des ZIT.

Über alle Interviews hinweg zeigte sich, dass ZIT-Frauenfördermaßnahmen von fast allen als positiv bewertet werden. Es werde der Einstieg in die Projektleitung erleichtert und Frauen werde somit ermöglicht, ihre Kompetenz zu beweisen. Negative Auswirkungen der Förderungen werden kaum thematisiert, vereinzelt wird auf die Gefahr von Alibi-Projektleitungen verwiesen und in einigen Fällen wird von Neidern oder negativen Stimmen berichtet, die jedoch den positiven Effekt der Förderung keinesfalls aufheben. Durch die ZIT-geförderten Projekte erhalten die Frauen zudem eine erhöhte Sichtbarkeit, da eben nach geeigneten Frauen gesucht werde(n muss).

Ein umstrittenes Instrument der Förderung, die sogenannte Frauenquote, wird von vielen Interviewten genannt: Einigen starken Befürworterinnen, die meinen, dass nur über Quoten Geschlechtergerechtigkeit herzustellen sei, stehen einige wenige Gegnerinnen gegenüber.

Interessanterweise reduzierte sich die Anzahl der Quotengegnerinnen manchmal im Laufe des Interviews, wenn von den InterviewerInnen das Prinzip von relativen Quoten⁹ („eine unterrepräsentierte Gruppe ist bei GLEICHER Qualifikation zu bevorzugen“) erklärt wurde. Es ist also eher die absolute Quote bekannt (und verrufen), die eine leistungsunabhängige Frauenbevorzugung bis zu einem gewissen Anteil bedeutet (vgl. Lingg 2009).

Von den erfahrenen Projektleiterinnen (in höheren Unternehmenspositionen) wurde einige Male auch Frauenförderung thematisch mit Geldvergabe verbunden (so wie auch im Interview mit einer Projektmitarbeiterin). Forschungsförderungen und andere öffentliche Gelder sollen an Frauenförderungen bzw. Gender Mainstreaming gekoppelt werden (aber auch Strafen gegen die Diskriminierung von Eltern wurden erwähnt). Auch Förderungen wie jene vom ZIT funktionieren über das Geld: Solange Frauenförderung nicht mit Geld verbunden sei, interessiere das niemanden, meinte eine Interviewte (I_18_LS); „wollen kann man nur erzwingen“, sagte dazu eine Weitere (I_20_LS).

Ein anderer Aspekt sind Weiterbildungsmaßnahmen: Eine Interviewte äußerte die Idee, dass Seminare mit einer gewissen Frauenquote versehen seien sollen. An einigen Interviewstellen gab es Verweise darauf, dass Frauen auch in die Projektakquise eingebunden werden/sein sollen, damit sie die Projektleitung übernehmen können. Über erfolgreiche Projekteinreichungen kommt mit dem Geld die Anerkennung. Besonders in kleineren Firmen sind Förderungen wie die vom ZIT ein wesentlicher Bestandteil des Budgets.

Manche Interviewte meinten, Frauen bräuchten mehr Selbstvertrauen, man müsse ihnen zu mehr Selbstbewusstsein verhelfen und auch Verantwortung geben – alles Punkte, die mit einer ZIT-geförderten Projektleitung einhergehen, weil sie mit Erfolg und Anerkennung verbunden sind.

In den Interviews zeigte sich, dass gerade die administrativen und finanziellen Aufgaben des Projektmanagements anfänglich oftmals noch ausgelagert bzw. nicht an die neuen Projektleiterinnen abgegeben werden. Aber die finanzielle Seite der Projektleitung bringt Lerneffekte für wirtschaftliche Zusammenhänge im Gesamtunternehmen und sollte deshalb in ihrer Wichtigkeit für Projektleiterinnen nicht unterschätzt werden. Da in der betrieblichen Forschung der Ausbildungshintergrund der ForscherInnen oftmals ein naturwissenschaftlicher oder technischer ist, fehlt vielen das Grundwissen für betriebswirtschaftliche Vorgänge. Hier könnte eine Weiterbildung für angehende/potenzielle Projektleiterinnen einen Vorsprung bringen, der sie für Projektleitungen über ihre fachlichen Kompetenzen hinaus attraktiv macht.

⁹ „Während eine absolute Quote Frauen so lange bevorzugt, bis ein gewisser Prozentsatz (zB. mindestens 50%) erreicht wird stellt die relative Quote auf die Qualifikation der Frau ab, und bevorzugt diese lediglich dann, wenn sie gegenüber ihrem männlichen Mitbewerber mindestens gleich qualifiziert ist.“ (Lingg 2009, S. 4f.)

Zum Schluss noch einmal die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick:

- ZIT-Frauenfördermaßnahmen helfen betrieblichen Forscherinnen, erstmals eine Projektleitung zu bekommen.
- ZIT-Frauenförderungen befördern und beschleunigen positive Karriereentwicklungen von „neuen Projektleiterinnen“.
- ZIT-Frauenförderungen wirken bei erfahrenen Forscherinnen nicht auf persönlicher Ebene, sondern werden vor allem bei kleineren Firmen als sehr hilfreiche Unternehmensförderung erlebt. Durch Förderung von weiblich geleiteten Unternehmen wird indirekt jedoch wieder Frauenförderung betrieben.

5 Literatur

- Aisenberg, Nadya & Harrington, Mona (1988). *Women of Academe. Outsiders in the Sacred Grove*. The University of Massachusetts Press.
- Bagilhole, Barbara & Goode, Jackie (2001). The contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers: A Feminist Investigation. In: *European Journal of Women's Studies* 8 (2), S. 161-180.
- Czernohorszky, Eva; Schadauer, Verena & Schinkinger, Susanne (2011). Gender Monitoring Bericht 2010. Wien: ZIT – Die Technologieagentur der Stadt Wien GmbH. In: http://www.zit.co.at/fileadmin/user_upload/ZIT/Dienstleistungen/GenderMonitoringBericht2010.pdf [23. 4. 2012]
- EC (European Commission, 2003). Women in industrial research: a wake up call. In: http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir_final.pdf [18.9.2007].
- EC (European Commission, 2006). She figures 2006. Women and Science, Statistics and Indicators. In: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf [18.9.2007].
- EC (European Commission, 2009). She figures 2009. Women and Science, Statistics and Indicators. In: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf [24.11.2011]
- Faulkner, Wendy (2000a). Dualisms, Hierarchies and Gender in Engineering. In: *Social Studies of Science* 30 (5), S. 759-792.
- Faulkner, Wendy (2000b). The Power and the Pleasure: How does Gender ›stick‹ to Engineers? In: *Science, Technology & Human Values* 5 (1), S. 87-119.
- Faulkner, Wendy (2005). Becoming and Belonging: Gendered processes in engineering. In: Jacqueline Archibald, Judy Emms, Grundy Frances, Janet Payn & Eva Turner (Hg.). *The Gender Politics of ICT*. Middlesex. S. 15-25.
- Faulkner, Wendy (2007). Nuts and Bolts and People. Gender-Troubled Engineering Identities. In: *Social Studies of Science* 37 (3), S. 331-356.
- Fiske, Susan T.; Amy J.C., Cuddy; Glick, Peter & Xu, Jun (2002). A Model of (often mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition. In: *Journal of Personality and Social Psychology* 82 (6), S. 878-902.
- Glick, Peter & Fiske, Susan T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. In: *Psychology of Women Quarterly, Special Issue: Measuring attitudes toward appropriate roles for men and women* 21, S. 119-135.
- Godfroy-Genin, Anne-Sophie (Hg., 2010). *Women in Engineering and Technology Research, Proceedings of the PROMETEA international conference, October 26-27, 2007*. Zürich.
- Hofstätter, Birgit (2010). Reconciling Research and Family – Engineers as Parents. In: Anne-Sophie Godfroy-Genin (Hg.). *Women in Engineering and Technology Research, Proceedings of the PROMETEA International Conference, October 26-27 2007*. Zürich: Lit Verlag. S. 169-181.
- Hopf, Christel (2003). Qualitative Interviews – ein Überblick. In: Uwe Flick, Ernst von Kardoff & Ines Steinke (Hg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek/Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 349-360.
- Husu, Liisa (2001). *Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland*. University of Helsinki: Department of Social Psychology.
- Husu, Liisa & Koskinen, Paula (2010). Gender and Excellence in Technological Research: Perspectives and Perceptions of Women at the Top. In: Anne-Sophie Godfroy-Genin (Hg.). *Women in*

- Engineering and Technology Research, Proceedings of the PROMETEA international conference, October 26–27, 2007. Zürich.*
- Lingg, Jakob (2009). *Frauenquoten und Verfassungsrecht. Zum Verhältnis von Geschlechterquotierung und dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz.* Beitrag beim momentum09 Kongress. Track #2 Recht und Geschlecht. In: http://momentum-kongress.org/cms/uploads/documents/Beitrag_Lingg16_5_2011_1400.pdf [23.5.2012]
- OECD (2006). OECD in Figures. In: <http://www.sourceoecd.org> [18.9.2007].
- Schmidt, Christiane (2003). Analyse von Leitfadeninterviews. In: Uwe Flick, Ernst von Kardoff & Ines Steinke (Hg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch.* Reinbek/Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 447-456.
- Six, Bernd & Eckes, Thomas (1991). A Closer Look at the Complex Structure of Gender Stereotypes. In: *Sex Roles* 24 (1/2), S. 57–71.
- Steinke, Ines (2003). Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Uwe Flick, Ernst von Kardoff & Ines Steinke (Hg.). *Qualitative Forschung.* Reinbek/Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 319-331.
- Thaler, Anita (2006). *Berufsziel Technikerin?* München, Wien: Profil Verlag.
- Thaler, Anita (2008a). Geschlechterwissen in der industriellen Forschung. In: Angelika Wetterer (Hg.). *Geschlechterwissen und soziale Praxis.* Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, S. 283-298.
- Thaler, Anita (2008b). Karrieren von Frauen in der industriellen Forschung. In: *e&i. elektrotechnik und informationstechnik. Verbandszeitschrift des OVE*, 10/2008, S. a23-a25.
- Thaler, Anita (2009). „Und danach?“ Berufliche Perspektiven für TechnikabsolventInnen. In: Anita Thaler & Christine Wächter (Hg.). *Geschlechtergerechtigkeit in Technischen Hochschulen – Theoretische Implikationen und Erfahrungen aus Deutschland, Österreich und Schweiz.* München, Wien: Profil Verlag. S. 233-250.
- Thaler, Anita (2010). Career perceptions of women in industrial technology research. In: Godfroy-Genin, Anne-Sophie (Hg.). *Women in Engineering and Technology Research. Proceedings of the PROMETEA international conference, October 26-27, 2007.* Zürich.
- Thaler, Anita & Freitag, Daniela (2011). Triangulation qualitativer und quantitativer Methoden in der Weiterbildungsforschung. Ergebnisse der Prozessevaluationsstudie eines Technikkollegs für arbeitssuchende Frauen. In: *IFZ Electronic Working Papers* 1-2011. ISSN 2077-3102. In: <http://www.ifz.tugraz.at/Publikationen/Electronic-Working-Papers> [12.4.2011]
- Wächter, Christine (2003). *Technik-Bildung und Geschlecht.* München, Wien: Profil Verlag.
- Wächter, Christine (2007). Blocks and Hurdles, Chutes and Slides: Women Engineers in the Automotive Industry. Paper submitted to The Fifth European Conference on Gender Equality in Higher Education, 28.-31.8.2007, Berlin.
- Wajcman, Judy (1994). *Technik und Geschlecht: Die feministische Technikdebatte.* Frankfurt, New York.
- Wajcman, Judy (2000). Reflections on Gender and Technology Studies: In What State is the Art? In: *Social Studies of Science* 30 (3), S. 447-464.
- Wajcman, Judy (2002). Addressing Technological Change: The challenge to Social Theory. In: *Social Current Sociology* 50 (3), S. 347-363.
- Wetterer, Angelika (2007). Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ im Überblick. In: Regine Gildemeister & Angelika Wetterer (Hg.). *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen.* Münster. S. 189-214.

Wetterer, Angelika (2008). Gender-Expertise, feministische Theorie & Alltagswissen: Grundzüge einer Typologie des Geschlechterwissens. In: Lydia Plöger & Birgit Riegraf (Hg). *Gefühlte Nähe – Faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die ‚Wissensgesellschaft‘*. Opladen, S. 81-99.