

**Eva Czernohorszky** berichtete als Prokuristin und Leiterin der Dienstleistungsabteilung des ZIT (Zentrum für Innovation und Technologie), der Technologieagentur der Stadt Wien, wie ihre Organisation seit 2004 die Gender Mainstreaming Strategie in der Forschungsförderung integriert. Ausgangspunkt war dabei der niedrige Frauenanteil bei geförderten Projekten.

Die wesentlichen Bausteine der GM-Strategie sind : (1) FemPower Calls, d.s. Wettbewerbe bei denen ausschließlich (betriebliche FTI-)Projekte gefördert werden, die entweder inhaltlich einen Genderfokus haben (bislang noch nie), von Frauen geleitet oder maßgeblich von Frauen umgesetzt werden, (2) Bonus in Höhe von 10.000 EUR für Projekte, die von Frauen geleitet werden, in allen Ausschreibungen, (3) Berücksichtigung von Gender und Diversity Aspekten bei der Beurteilung aller Anträge (plus unterstützender Leitfaden) sowie das (4) ZIT Gender Monitoring. Das 2008 gestartete Gender Monitoring<sup>1</sup> soll in systematischer Art und Weise die Geschlechterverhältnisse in den ZIT geförderten Projekten analysieren und einen quantitativen Überblick über die Situation der Frauen in der betrieblichen Forschung und Entwicklung in Wien geben.

Bei 85 endabgerechneten Call-Projekten wurden seit 2002 die Beteiligung von Frauen und Männern, die Projektleitung, die geleisteten Arbeitsstunden sowie der Bruttolohn der ProjektmitarbeiterInnen ermittelt. In diesen Kategorien wurde auch eine branchenspezifische Auswertung vorgenommen. Die Projektbeteiligung von Frauen lag im Durchschnitt bei 28%, wobei deutliche Unterschiede nach Branchen sichtbar wurden. So liegt die Beteiligung von Frauen im IKT-Bereich bei 14%, im Life Science-Bereich beträgt sie hingegen 52%. Mit den FemPower Calls konnte dieses Verhältnis umgedreht werden: Einem Frauenanteil von 70% steht bei jenen Projekten, die bei den FemPower Calls gefördert wurden, ein Männeranteil von 30% gegenüber. Bei allen Calls wurde in etwa ein Fünftel der Projekte von Frauen geleitet. Beträchtlich sind jedoch die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: der durchschnittliche Bruttolohn von Frauen ist um rund ein Viertel niedriger als jener der männlichen Kollegen, wobei sich auch hier starke Branchenunterschiede beobachten lassen. In der IKT-Branche liegt der durchschnittliche Bruttolohn von Frauen bei 2.954 € und liegt somit „nur“ 7% unter jenem der männlichen Vollzeitbeschäftigten, ganz anders in den Life Sciences. Frauen verdienen in dieser Branche mit 2.230 € Bruttolohn um 28% weniger als ihre männlichen Kollegen.

Aufgrund der Erfahrung, dass bei der Frage nach einer Gender-Relevanz in den Projekten überwiegend stereotype Rollenzuschreibungen gemacht werden, wird das ZIT in Zukunft stärker auf die Berücksichtigung unterschiedlicher Nutzungskontexte fokussieren.

---

<sup>1</sup> [http://www.forschen-entdecken.at/uploads/media/Gender\\_Studie\\_01.pdf](http://www.forschen-entdecken.at/uploads/media/Gender_Studie_01.pdf)