

# FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie

Frauen sind ein großes Fachkräftepotential in Österreich, das von Unternehmen bei weitem nicht voll ausgeschöpft wird. Gleichzeitig sind heimische Unternehmen mit einem großen Fachkräftemangel konfrontiert, besonders in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT).

Mit der vorliegenden Unterlage erhalten Sie einen zusammenfassenden Einblick in die aktuelle Ist-Situation auf dem Arbeitsmarkt und Bildungsbereich, geschlechtsspezifische Barrieren werden identifiziert. Unternehmensrelevante Angebote von [www.femtech.at](http://www.femtech.at) zur Unterstützung von Frauen in Forschung und Technologie werden vorgestellt.

**Daten & Fakten** (Die Fußnoten mit Quellenangaben finden Sie auf der nächsten Seite.)

**81 %**

der österreichischen Unternehmen leiden unter Fachkräftemangel trotz „Corona-Krise“<sup>1</sup>.

Die Schließung des MINT Gender Gaps führt zu einer Erhöhung des europäischen BIPs von bis zu

**€ 820 Mrd.**<sup>2</sup>

**6 Jahre**

Rollenbilder entwickeln sich sehr früh. Bereits ab 6 Jahren bezeichnen Mädchen und Buben Männer häufiger als „brillant“ als Frauen.<sup>3</sup>

**1 von 3**

25 Prozent Absolventinnen in der Ingenieurstechnik stehen 8 Prozent am Arbeitsmarkt gegenüber.<sup>4</sup>



Der Frauenanteil am *wissenschaftlichen* Personal im *Unternehmenssektor* beträgt **16 Prozent** – in der *außeruniversitären* naturwissenschaftlich-technischen *Forschung* liegt der Frauenanteil bei **28 Prozent**.<sup>5</sup>

Die *Aufstiegschancen* für Frauen in der außeruniversitären Forschung sind gering. Der *Glasdecken-Index* beträgt **1,8 Prozent**. Der *Frauenanteil* in der *Geschäftsführung* beträgt **18 Prozent**.<sup>6</sup>



Der Anteil der Absolventinnen in *Naturwissenschaften* liegt bei **40 Prozent**.<sup>7</sup>

Der Anteil der Absolventinnen in *Informatik* liegt bei **17 Prozent**.<sup>8</sup>



Der Anteil der Absolventinnen in *Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe* liegt bei **25 Prozent**.<sup>9</sup>

## Barrieren

- **Normen:** Genderstereotype, die Mädchen und Frauen als technikfern darstellen, prägen die frühkindliche Entwicklung. Mädchen werden daher meist nicht zu Ausbildungen im MINT-Bereich ermutigt.<sup>10</sup> Die Bildungssegregation setzt sich beim Eintritt in die Arbeitswelt auch in Zeiten der Digitalisierung fort (z.B. können weibliche Bewerbungen im technischen Bereich durch Algorithmen automatisch behindert werden).<sup>11</sup>
- **Identifikation & strukturelle Barrieren:** Frauen, die den Einstieg in MINT-Berufe geschafft haben, verlassen den Bereich oft wieder. Eine männlich geprägte Arbeitskultur (z.B. Anwesenheits- und Überstundenkultur) und männliche Stereotypen (z.B. „Nerds“) bieten wenig bis keine möglichen Anknüpfungs- und Identifikationspunkte sowie Karrierechancen für Frauen.<sup>12</sup>

## FEMtech Angebote für Unternehmen

- **Expertinnendatenbank:** Hier finden Sie die Profile von mehr als 2.000 Fachfrauen.
- **FEMtech-Expertin des Monats:** ermutigen Sie Fachfrauen in Ihrem Unternehmen, sich in die Expertinnendatenbank einzutragen. Monatlich wird eine Expertin ausgezeichnet und das Unternehmen, in dem sie arbeitet, präsentiert.
- **Auszeichnung zu Chancengleichheit für Unternehmen:** Das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) zeichnet neben der Wahl der FEMtech-Expertin des Monats nun auch einmal jährlich Unternehmen aus, die sich für Chancengleichheit engagieren.
- **Informationen zu Chancengleichheit** in Forschung und Technologie. Nutzen Sie die umfangreichen Informationen auf [www.femtech.at](http://www.femtech.at) – Publikationen, Leitfäden, Daten, Fakten, Studienzusammenfassungen, Veranstaltungen rund um das Thema Chancengleichheit in Forschung & Technologie.
- **Förderungen zu Chancengleichheit:** Nutzen Sie die Förderungen des BMK im Förderschwerpunkt „Talente“.

FEMtech - Eine Initiative des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie

## Quellenangaben

<sup>1</sup> [https://news.wko.at/news/oesterreich/ibw-summary\\_Fachkraeftebedarf\\_mangel-in-Oesterreich-2020\\_FIN.pdf](https://news.wko.at/news/oesterreich/ibw-summary_Fachkraeftebedarf_mangel-in-Oesterreich-2020_FIN.pdf)

<sup>2</sup> EIGE (2019) How gender equality in STEM education leads to economic growth. Online: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem>

<sup>3</sup> Bian, Lin, Cimpian, Andrei/Leslie, Sarah-Jane (2017) Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. Science (New York, N.Y.), 355(6323), 389–391.

<sup>4</sup> OECD 2016; Microzensus 2018 nach ISCO Berufsobergruppen

<sup>5-8</sup> <https://www.femtech.at/daten>

<sup>9</sup> OECD 2016

<sup>10</sup> vgl. Beispielsweise: Davaki, Konstantina (2018) The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls, Policy Department Policy Department C: Citizens' Rights And Constitutional Affairs European Parliament. Online: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604940/I-POL\\_STU\(2018\)604940\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604940/I-POL_STU(2018)604940_EN.pdf)

<sup>11</sup> Kirch, Johannes (2019) Algorithmen in der Personalauswahl in: digital + geschlechtergerecht, ksoe Dossier, 01/2019. Online: [https://www.ksoe.at/dl/qMrIjmoJmMOJqx4KJKJKkmoLI/Dossier\\_01\\_2019\\_digital.pdf](https://www.ksoe.at/dl/qMrIjmoJmMOJqx4KJKJKkmoLI/Dossier_01_2019_digital.pdf)

<sup>12</sup> Schneeweiss, Sandra (2016) Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich. Online: [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_report\\_116.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_116.pdf)