

Das Innovationspotential von Frauen

Ein Metavorhaben möchte Frauen in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft sichtbarer machen

Von Christina Rouvray

Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind Erfolgsfaktoren für die Innovationskraft eines Landes. In einer Welt, die sich ständig weiterentwickelt und vor komplexen Herausforderungen steht, sind innovative Ideen und Lösungen von zentraler Bedeutung. Dafür braucht es die Perspektiven aller Mitglieder der Gesellschaft, unabhängig von Geschlecht, Alter, Ethnizität oder sozialem Hintergrund. Die Sichtbarkeit von Frauen und ihren Leistungen spielt dabei eine entscheidende Rolle. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) leistet dazu mit der Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ einen wichtigen Beitrag. In der Förderrichtlinie werden Forschungsprojekte und Umsetzungsmaßnahmen gefördert, die gemeinsam mit dem Metavorhaben „Innovative Frauen im Fokus“ (meta-IFiF) darauf abzielen, dass innovative Frauen mit ihren Leistungen und Potentialen gesehen und anerkannt werden. Dadurch trägt die gesamte Förderrichtlinie dazu bei, dass Frauen als Rollenvorbilder und Impulsgeberinnen wirken und als wichtige Akteurinnen für die Innovationskultur Deutschlands anerkannt werden.

Innovative Frauen sind unverzichtbar

Frauen die aktive Teilhabe am Innovationsgeschehen in Deutschland zu ermöglichen ist sowohl eine Frage der Chancengerechtigkeit als auch wirtschaftlich sinnvoll. Studien, wie beispielsweise die „Women Matter“- und „Diversity Matters“-Reports von McKinsey & Company, belegen, dass Unternehmen von einer vielfältigen Belegschaft, insbesondere in Führungspositionen, profitieren. Denn Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen tragen dazu bei, wirtschaftliche und soziale Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen, indem sie andere Sichtweisen und Problemlösungsstrategien einbringen. Die aktuelle McKinsey-Studie „Diversity Matters Even More“ von 2023 zeigt sogar auf, dass Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen mit einer um 39 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit überdurchschnittlich profitabel sind.

Deutschland kann es sich nicht leisten, die vielfältigen Talente und Potentiale von Frauen und an-

deren unterrepräsentierten Gruppen ungenutzt zu lassen. Dem bereits existierenden Fachkräftemangel in vielen Bereichen von Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung kann nur entgegengewirkt werden, wenn alle Mitglieder der Gesellschaft die gleichen Möglichkeiten haben, ihre Fähigkeiten und Talente einzubringen. Es ist daher entscheidend, dass Unternehmen und Forschungsinstitutionen ihre Strukturen so gestalten, dass Frauen sich in der jeweiligen Arbeitskultur gut aufgehoben fühlen und klare Karrieremöglichkeiten für sich erkennen können.

Mehr Sichtbarkeit, mehr Einfluss

Das Metavorhaben „Innovative Frauen im Fokus“ setzt sich gemeinsam mit den Projekten der gleichnamigen Förderrichtlinie (IFiF-Projekte) dafür ein, dass Frauen mit ihren Leistungen gesehen und anerkannt werden. Letztendlich geht es um Chancengleichheit und eine gerechtere Verteilung von Verantwortung und Macht. Denn wer sichtbar ist, wird gesehen und gehört und kann als inspirierendes Vorbild für künftige Generationen von Frauen dienen. Durch mehr Sichtbarkeit können Frauen einen erheblichen Einfluss auf politische und gesellschaftliche Entscheidungen ausüben. Deshalb ist es wichtig, die herausragenden Leistungen von Frauen hervorzuheben und das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass Frauen in allen Bereichen erfolgreich sind.

Viele IFiF-Projekte untersuchen beispielsweise die strukturellen Bedingungen und Mechanismen, die die Sichtbarkeit von Frauen und ihren Leistungen in verschiedenen Berufs- und Forschungsfeldern verhindern oder gewährleisten. So geht das Projekt „EXENKO“ der Frage nach, warum Forscherinnen und Forscher in ihrer wissenschaftlichen Leistungs- und Innovationsfähigkeit unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden. „heiCHANGE“ erprobt am Beispiel der Universität Heidelberg, welche strukturellen Veränderungen eine inklusivere und innovativere Wissenschaft ermöglichen, und das Projekt „SeSiWi“ untersucht die Sichtbarkeit innovativer Frauen in den Medien und wie – auch medial vermittelte – Stereotype die



Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen sind mit einer um **39%** höheren Wahrscheinlichkeit überdurchschnittlich profitabel.

Repräsentanz und den Verbleib von Frauen in Führungspositionen beeinflussen.

Das Thema Gründung und weibliche Gründerinnen steht im Mittelpunkt mehrerer IFiF-Projekte, zum Beispiel von „InnoGründerinnen“ und „SiGi - Sichtbarkeit innovativer Gründerinnen“. Ziel ist es, die Innovationskraft von Gründerinnen sichtbar zu machen, damit sie mit ihren Leistungen anerkannt werden und als Vorbilder für junge, potentielle Gründerinnen dienen können. Darüber hinaus werden die strukturellen Ursachen für die geringe Zahl von Gründerinnen erforscht und die an den Hochschulen vorhandenen Unterstützungsstrukturen und Angebote für Gründerinnen erfasst.

Konkrete Sichtbarkeit erfahren Innovatorinnen durch Projekte wie „#InnovativeFrauen“, „Westfälische Erfinderinnen“ und „Infect-Net“, die sie mit Hilfe von Expertinnen-Datenbanken öffentlich sichtbar machen und die ihnen in Social-Media-Formaten eine Bühne bieten. Das Projekt „Hack the Wiki Gap“ arbeitet daran, dass mehr exzellente Forscherinnen, Wissenschaftlerinnen und Erfinderinnen in der Online-Enzyklopädie Wikipedia vertreten sind, denn nach aktuellem Forschungsstand sind über alle Sprachversionen hinweg rund 70 Prozent der Biographien männlichen Personen gewidmet und nur rund 20 Prozent weiblichen.

Andere Projekte wie „Vision 2028 - Bauingenieurinnen“ und „WINnovation - Women in Innovation“ richten sich mit Role-Model-Kampagnen und Vernetzungsangeboten direkt an weibliche Nachwuchskräfte. In ihrer Gesamtheit ergeben die IFiF-Projekte einen vielfältigen Mix an Maßnahmen, die zu einer besseren Sichtbarkeit und damit Repräsentanz von Frauen beitragen und Stück für Stück in Unternehmen und Forschungsinstitutionen umgesetzt werden können.

Was Unternehmen tun können

Damit Frauen gerade im technologieintensiven Start-up-Bereich und in den MINT-Fächern nicht länger als Ausnahmeerscheinung gelten, ist es wichtig, sie gleichberechtigt sichtbar zu machen. Unternehmen haben diesbezüglich viele Möglichkeiten. Dies beginnt bei der gendersensiblen Formulierung von Stellenausschreibungen, um mehr Bewerbungen von Frauen zu generieren. Ein weiterer Ansatz ist, Frauen im Unternehmen als Role Models sichtbar zu machen. Diese Personen dienen anderen als Vorbild und Identifikationsfigur, was wiederum dazu beiträgt, Frauen zu ermutigen, ähnliche Karrierewege einzuschlagen oder selbst mit ihren Kompetenzen und Leistungen sichtbar zu werden. Darüber hinaus gilt es, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Potential optimal entfalten können. Dazu ist es zum einen wichtig, die gesamte Belegschaft für Chancengleichheit und die wirtschaftliche Bedeutung vielfältiger Teams zu sensibilisieren. Zum anderen tragen ein klares Bekenntnis und Commitment der Unternehmensleitung zu Chancengerechtigkeit und Diversität zur Verankerung dieser Ziele in der Unternehmenskultur bei. Auch Zielvereinbarungen sollten in

Betracht gezogen werden, um strukturelle Veränderungen herbeizuführen. Zudem können Unternehmen Frauen unterstützen, indem sie Fort- und Weiterbildungen oder Mentoringprogramme anbieten, die auch dann zugänglich sind, wenn sie beispielsweise gerade in Elternzeit sind. Um die Expertise von exzellenten Frauen aus dem eigenen Unternehmen sichtbar zu machen, können diese gezielt dazu ermutigt werden, als Gastrednerinnen auf Konferenzen, Fachveranstaltungen oder in Podcasts aufzutreten. Auch die Nominierung für Auszeichnungen fokussiert öffentlichkeitswirksam das Innovationspotential von Frauen. Und Unternehmen, die in ihren Werbekampagnen Frauen gezielt sichtbar machen, haben die Möglichkeit, damit weitere weibliche Nachwuchskräfte zu gewinnen. ■

Christina Rouvray leitet seit Mai 2022 das vom BMBF geförderte Metavorhaben „Innovative Frauen im Fokus“ (meta-IFiF), das angesiedelt ist beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Sie ist Juristin und hat langjährige Erfahrung im Bereich Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Wirtschaft. Das Kompetenzzentrum bündelt Expertise aus Forschung und Praxis für die Anerkennung von Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung. Weitere Informationen zu den im Rahmen der Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ geförderten Projekten unter www.innovative-frauen-im-fokus.de/projekte.



Illustration: Adobe Firefly (KI)