



Dipl.-Ing. Dr. Kirsten Tangemann

Leistung und Erfolg kennen kein Geschlecht

Frau Dipl.-Ing. Dr. Kirsten Tangemann studierte Violine und Kammermusik an der Musikuniversität Graz und war als Musikerin in Kammermusikensembles sowie beim Grazer Symphonischen Orchester tätig. Sie ist weiters promovierte Biophysikerin des Biozentrums der Universität Basel und Post-Doctoral Fellow der University of California in San Francisco. Als solche ist sie Miterfinderin mehrerer internationaler Biotech-Patente. Seit 1996 arbeitet sie eng mit Hightech-Startup-Firmen zusammen – ursprünglich im Silicon Valley und seit 2000 auch in Europa. Nach Forschungs- und Führungspositionen bei Novartis und Intercell übernahm sie 2002 als Geschäftsführerin den Aufbau und die Leitung des Science Park Graz (SPG), dem akademischen Hight-Tech-Gründungszentrum der Grazer Universitäten.

Frau Dr. Tangemann: Sie sind seit dem Gründungsjahr 2002 mit dem Aufbau und der Leitung des akademischen Gründerzentrums Science Park in Graz betraut. Wie beurteilen Sie jetzt nach vier Jahren das bisher Erreichte?

Ich denke wir waren sehr erfolgreich mit dem Aufbau. Zu Beginn im Jahr 2002 gab es ja nur einen sehr guten, schriftlichen Projektantrag. Wir haben heute von den Gründerzahlen her alles erreicht, was in unserem Entwicklungsplan festgeschrieben war. Wie stehen wir heute da? Das Science-Park-Graz Team hat sich mittlerweile über 130 Geschäftsideen angesehen. Diese Ideen wurden und werden durch einen internationalen Projektbeirat evaluiert, 27 davon wurden bis dato als Projekte in unser Zentrum aufgenommen. Insgesamt haben wir bisher 46 Gründer

betreut. Von den daraus bisher entstandenen 15 Unternehmen, die zu Beginn meistens aus ein oder zwei Personen bestanden, wurden bis jetzt schon 53 weitere Arbeitsplätze geschaffen und knapp 20 Patente angemeldet – weitere sind gerade in Vorbereitung. Die ersten SPG-Alumni sind bereits sehr erfolgreich auf dem freien Markt tätig. Für mich ist das eine klassische Erfolgsstory.

Wie hoch ist der Frauenanteil unter den Gründern?

Wir haben ganz, ganz wenige Frauen. Von den drei Grazer Universitäten, die gemeinsam den Science Park Graz betreiben, kommen die meisten Gründungen von der Technischen Universität. Die TU ist nach wie vor männerdominiert, und die meisten Gründungen sind hier techniklastig, deshalb gibt es da wenig

Frauen. Wir hatten mehrere Frauen, aber immer in gemischten Teams mit Männern, die die Führungsrolle innehatten. Im Prinzip ist es also noch eher selten, dass Frauen im Hight-Tech-Gründungsbereich etwas Eigenständiges unternehmen.

Als Geschäftsführerin des Science Park Graz bewegen sich in einem von Männern dominierten Umfeld, sowohl im akademischen als auch im unternehmerisch-wirtschaftlichen Bereich. Wie erleben Sie das als Frau in einer Spitzenposition den persönlichen Umgang miteinander?

Bezüglich des Umgangs miteinander kann ich mich eigentlich im Großen und Ganzen nicht beklagen. Im Prinzip zählt ja am Ende des Tages die Leistung, und wenn die stimmt, gibt es keinen



Unterschied zwischen Männern und Frauen. An den Universitäten, die Gesellschafter des Science Park Graz sind, herrscht natürlich ein Umfeld, wo alle sehr sensibilisiert dafür sind, dass Frauen gefördert werden sollten. Ich habe hier immer eine sehr unterstützende Atmosphäre wahrgenommen.

Das führt uns gleich zur nächsten Frage: Frauenförderungsprogramme, speziell das Thema Quotenregelung. Wie stehen Sie dazu?

Meiner Ansicht nach ist eine Einrichtung wie die Quotenregelung kontraproduktiv. Am Beispiel von Universitäten: Bei Neu- bzw. Nachbesetzungen an den Universitäten findet sich oft deshalb keine Frau im Dreivorschlag, weil dann die „Gefahr“ besteht, dass sie die Stelle auch wirklich bekommt. Eine „Gefahr“ insofern, denn wäre diese Frau auch nur Drittgereihte, wäre es möglich, dass sie aufgrund einer allfälligen Quotenregelung den erstgereihten Männern vorgezogen würde. Im Prinzip bin ich eher der Meinung, dass solche Entscheidungen basierend auf Leistung getroffen werden sollten. Wichtig wäre

eine größere Anzahl an positiven Rollenvorbildern, so dass junge Frauen motiviert werden, technische Berufe zu ergreifen. Wir sind ja noch gar nicht in der Situation, dass genügend Frauen vorhanden wären, die sich für entsprechende Stellen bewerben könnten. Und je höher es ins Management geht, umso mehr fehlen qualifizierte Frauen besonders in technischen Bereichen.

Erste Aufgabe muss es sein, Frauen überhaupt einmal zu motivieren, eine entsprechende Berufslaufbahn einzuschlagen. Dass Frauen diese dann genau so gut meistern wie Männer, steht ja außer Frage.

Sie sind privat eine erfolgreiche Musikerin. Hat es im musikalischen Bereich je geschlechtsspezifische Unterschiede gegeben?

In der Musik kenne ich keine „Quotenregelung“. Da geht es rein nach Begabung bzw. Leistung und wie gut jemand an seinem Instrument ist. Egal ob Mann oder Frau, jeder wird gleichermaßen gewürdigt. So würde ich es mir eigentlich auch in allen anderen Bereichen wünschen.

Sie sind im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit sehr viel in der Welt herumgekommen – Wien, Basel, San Francisco. Gibt es da kulturelle Unterschiede in der Akzeptanz von Frauen im Topmanagementbereich?

Ja, sicherlich. Gerade die Schweiz ist ein sehr konservatives Umfeld. Aus meinen Erfahrungen im Bereich der Pharmaindustrie kann ich sagen, dass es sehr wenige Frauen in leitenden Stellen gibt. In den obersten Etagen findet man dann gar keine Frauen mehr. In den USA ist das Bild gänzlich anders: Dort müssen alle Frauen arbeiten. Das basiert aber nicht auf Freiwilligkeit, die meisten Frauen haben aus wirtschaftlichen Gründen nicht die Option, zu Hause zu bleiben. In den USA gibt es zudem keine so umfassenden Sozialleistungen wie etwa die Karenz hierzulande. Ich war vier Jahre an der University of California in San Francisco. Zu dieser Zeit lag der Anteil der Professorinnen bei ca. 30 % – allesamt sehr erfolgreiche Frauen. In einem völlig leistungsorientierten System ist das ganz normal. Der wesentliche Nachteil für Frauen in den USA ist allerdings, dass die

Verbindung von Beruf und Familie ohne die in Österreich als selbstverständlich betrachteten, ausgezeichneten Sozialleistungen, wie z. B. Mutterschutz, Karenz und Kinderbetreuungsgeld, unglaublich hart ist, was auch nicht die richtige Lösung sein kann.

Sie persönlich haben also nie eine Benachteiligung erfahren, nur aus der Tatsache heraus, eine Frau zu sein?

Für mich kann ich das verneinen. Ich habe ja lange im universitären Umfeld als Wissenschaftlerin gearbeitet, dort habe ich so etwas nie wahrgenommen. In der Industrie habe ich aber Fälle gesehen, in denen es anders läuft.

Also gerade, wenn es in Richtung Familie geht und Frauen nicht mehr so flexibel sind. Beispielsweise, wenn Frauen zu einer bestimmten Zeit nach Hause gehen möchten und oft auch müssen. Das wird von manchen Arbeitgebern dann nicht mehr so geschätzt und unterstützt, besonders bei Frauen in leitenden Positionen. Wie gestalten Sie Ihr Nebeneinander von Berufs- und Privatleben?

Ich habe einen sechs Monate alten Sohn. Nach dem Mutterschutz bin ich gleich wieder ins Berufsleben zurückgekehrt. Meine Rahmenbedingungen sind sehr günstig, da ich in unmittelbarer Nähe meines Arbeitsplatzes wohne. Dadurch bin ich jederzeit abrufbar, sowohl in privaten als auch beruflichen Angelegenheiten. Glücklicherweise kann ich mich auf ein sehr unterstützendes Umfeld verlassen, so dass sich die Kinderbetreuung gut organisieren lässt. Damit bin ich in einer sehr privilegierten Situation, für viele andere Frauen ist das sicher nicht so ohne Weiteres möglich. Da treten dann immer wieder Probleme auf, wenn beispielsweise im Sommer der Kindergarten für drei Wochen zusperrt und man plötzlich keine Betreuung hat. Oder Eltern sind damit konfrontiert, dass eine gute Ganztagesbetreuung für kleine Kinder sehr schwierig zu finden ist. Wenn es gesellschaftlich erwünscht ist, dass gut ausgebildete Frauen auch Kinder bekommen, weil es ja Sinn macht, wenn intelligente, gut ausgebildete Frauen auch Kinder großziehen, dann müssen dafür auch

Rahmenbedingen geschaffen werden, die das ermöglichen.

Hatten Sie als Naturwissenschaftlerin Probleme beim Wechsel in den Managementbereich?

Eigentlich war das nicht weiter schwierig. Ich habe zehn Jahre lang im Labor an der „Bench“ geforscht. Als Naturwissenschaftlerin hat man es mit höchst komplexen Problemen zu tun, man lernt Fragen zu stellen, die entsprechenden Versuche zu machen und die Probleme zu lösen. Man schärft also seine analytischen Fähigkeiten. Ich habe einiges publiziert, auch in sehr renommierten Journals. Dabei lernt man auch das exakte Formulieren. Wenn da ein Referee seine Kritik anmerkt, muss man hieb- und stichfest argumentieren, und die Experimente müssen sauber gemacht werden. Das Ganze war eine harte Schule. Bezüglich der Wirtschaft gibt es zwei Aspekte. Der erste ist das wirtschaftliche Know-how, das man sich als Naturwissenschaftler gut in Form von Zusatzqualifikationen aneignen kann. Umgekehrt tut man sich vermutlich wesentlich schwerer, ich kenne auch keinen Fall, wo das jemand gemacht hat. Der zweite Aspekt ist der Umgang mit Menschen. Wenn man Personalverantwortung bekommt, hat das in vielen Bereichen auch mit etwas zu tun, das man nicht unbedingt lernen kann. Man muss Leute für etwas begeistern können. Diesbezüglich lasse ich mich auch sehr von Vorbildern leiten. Auch ich hatte einmal einen ganz ausgezeichneten Chef, ebenso wie das genaue Gegenteil davon. Da gibt es gewisse Dinge, die ich sicher nicht tun möchte, und gewisse, die ich in jedem Fall umsetzen möchte. Das alles hat sehr viel mit Motivation und mit Begeisterung zu tun. Diese Dinge muss man weitergeben, und das kann man nicht unbedingt in Kursen lernen.

Gerade ein Gründerzentrum wie der Science Park lebt vom „Networking“. Wie schätzen Sie im Allgemeinen die Wichtigkeit von Netzwerken ein?

Es geht schon damit los, dass die drei Grazer Universitäten über den Science Park gemeinsam eine Plattform bilden. Darüber hinaus wird eine Achse in die

Wirtschaft gelegt, über Business Mentoren, die die Gründer betreuen. Wir versuchen jetzt natürlich auch, dass wir ein Gründernetzwerk um den Science Park Graz herum aufbauen, weil einfach in solchen Netzwerken sehr viel Wissen informell bewegt wird. Hier werden Türen geöffnet. Gerade für Gründer ist es immens wichtig, dass am Ende des Tages Geschäfte letztlich doch mit Handschlag abgeschlossen werden. Die Chemie muss einfach passen, man muss das Vertrauen aufbauen. Hier sind Netzwerke das A und O. Man kommt in einer nicht so strengen Atmosphäre miteinander intensiver ins Gespräch und dann eben auch ins Geschäft.

Wie würden Sie für sich persönlich Erfolg festmachen?

Das ist schwer zu sagen. Rückblickend zieht sich ein gewisser roter Faden durch mein Leben, wobei ich sehr viele verschiedene Dinge gemacht habe. Zuerst habe ich Musik studiert, dazu nebenher technische Chemie. Bei der Chemie ist es auch nicht geblieben, ich hab dann auch Immunologie gemacht. Getrieben war das Ganze immer davon, dass ich etwas Sinnvolles machen wollte. Sei es nun, dass ich in einer Start-up-Firma im klinischen Versuch Impfstoffe entwickelt habe oder mich in der Forschung mit der Immunologie von Entzündungskrankheiten beschäftigt habe oder eben jetzt versuche, Gründern zu helfen auf die Beine zu kommen und etwas aufzubauen. Diese Dinge geben mir das Gefühl von Sinn. Wenn bei diesen Dingen dann noch etwas rauskommt, denke ich, ist das für mich Erfolg.

Sehr geehrte Frau Dr. Tangemann, vielen Dank für das Gespräch!

Das Gespräch führte Gerald Lichtenegger