

Gender Budgeting in fünf Forschungsprogrammen

KURZFASSUNG



**Studie im Auftrag des Österreichischen
Bundesministeriums
für Wissenschaft und Forschung**

Berlin, Juli 2007

Projektleitung:

Dr. Regina Frey

Mitarbeit:

Ulrike Spangenberg

Mitwirkung:

Manfred Köhnen

Jette Hausotter

Anne Köpke

Inhalt:

1.	Einführung.....	1
1.1	Gender Budgeting in der Forschungsförderung.....	1
1.2	Fragestellungen.....	2
1.3	Die Programme	3
2.	Qualitative Analyse	4
2.1	Methodisches Vorgehen	4
2.2	Qualitative Analyse: Wesentliche Befunde	7
3.	Quantitative Analyse.....	12
3.1.	Methodisches Vorgehen	12
3.2	Quantitative Analyse: Zusammenschau der Programme	23
4.	Empfehlungen.....	25
4.1	Allgemeine Empfehlungen	25
4.2	Zielformulierung und Indikatorenbildung	27
4.3	Gender Monitoring im Programmverlauf.....	30
	Anhang: Leitfaden für eine Gender-Analyse von Projektunterlagen	32

1. Einführung

1.1 Gender Budgeting in der Forschungsförderung

Gender Budgeting ist eine Strategie, die Auswirkungen der Verteilung öffentlicher Mittel auf die Geschlechterverhältnisse sichtbar macht. Sie umfasst nach der Definition des Europarates „eine Überprüfung von Haushalten sowie die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in allen Stadien des Haushaltsprozesses mit dem Ziel, durch die Umverteilung von Einnahmen und Ausgaben Geschlechtergerechtigkeit zu fördern“.¹ Dabei bietet Gender Budgeting verschiedenste Instrumentarien, die sich sowohl auf die Verteilung (staatlicher) Einnahmen als auch Ausgaben eines Haushaltes beziehen, die Effekte auf unbezahlte Arbeit sichtbar machen oder langfristige finanzpolitische Entscheidungen bewerten.²

Die Umsetzung von Gender Budgeting verlangt den Einsatz von Instrumenten, die auf die Strukturen und Mechanismen des jeweiligen Handlungs- und Politikfeldes abgestimmt sind. Einige Studien zur Umsetzung von Gender Budgeting im deutschsprachigen Raum haben bereits verschiedene Handlungs- bzw. Politikfelder auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene beleuchtet, Methodiken entwickelt und Empfehlungen für die Integration von Gender Budgeting in Verwaltungshandeln gegeben.³ Auch die Österreichische Bundesregierung hat begonnen, Gender Budgeting umzusetzen. Anfang des Jahres 2006 hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (heute: Wissenschaft und Forschung) die Studie „Gender Budgeting in fünf Forschungsprogrammen“ beauftragt. Das genderbüro Berlin hat die Untersuchung durchgeführt (siehe www.gender.de) und im Frühjahr 2007 abgeschlossen.⁴ Die wesentlichen Ergebnisse des 252 Seiten umfassenden Dokuments sind in der vorliegenden Kurzfassung wiedergegeben.

Die Studie untersucht dabei einerseits die Inhalte der Forschungsprogramme und –projekte hinsichtlich ihrer Gleichstellungswirkungen und andererseits die quantitative personenbezogene Mittelverteilung. Die zugrunde liegende These der Studie ist, dass Forschungsförderung Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse hat: Sie wirkt sich entweder *positiv* auf Gleichstellung aus (indem Ungleichheit abgebaut wird und/oder Gender als Kategorie adäquat berücksichtigt wird), oder sie *reproduziert* bestehende Strukturen, oder sie hat eine *negative* Wirkung (indem

¹ Council of Europe (2005): *Gender budgeting. Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB)*; Originaldokument in Englisch, Übersetzung durch das genderbüro.

² Für einen Überblick vgl. z.B.: Frey (2003): *Das bisschen Haushalt? Genderbudgeting als geschlechterpolitische Strategie*, in: Wrede, Birgitta (Hg.): *Geschlecht und Geld: Tabus, Paradoxien, Ideen*. Leske und Budrich, S. 87 -102.

³ U.a. Mayrhuber, Christine/Neumayr, Michaela/Schratzenstaller, Margit (WIFO)/Buchinger, Birgit/Gschwandtner, Ulrike (Solution) (2006): *Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich*; Landeshauptstadt München/Sozialwissenschaftliches Institut München (2006): *Gender Budgeting in der Wirtschaftsförderung*, Untersuchung im Rahmen des Interreg IIIB Projekts „GenderAlp! Raumentwicklung für Frauen und Männer“; Klatzer, Elisabeth/Neumayr, Michaela (2006): *Das Geschlechtergerechte Gemeindebudget. Ein Leitfaden zur Einführung des Gender Budgeting auf kommunaler Ebene*. Die deutsche Bundesregierung hat im Frühjahr 2005 eine Machbarkeitsstudie zu Gender Budgeting beauftragt.

⁴ Das Forschungsteam bestand aus der Politikwissenschaftlerin Dr. Regina Frey (Projektleitung) und der Juristin Ulrike Spangenberg als Mitarbeiterin sowie Jette Hausotter als Praktikantin. Unterstützung bei der Datenanalyse erfuhr das genderbüro durch Anne Köpke und Dipl.-Soz. Manfred Köhnen.

Ungleichheitsverhältnisse – ungewollt – verstärkt werden). Diese Wirkungen zu erfassen ist notwendig, um den Beitrag von Förderpolitik zum gesetzlichen Gleichstellungsauftrag bewerten zu können. In der Konsequenz können öffentliche Mittel bewusst und gezielt gleichstellungsfördernd eingesetzt werden.

1.2 Fragestellungen

Im Rahmen der Gender Budgeting Analyse geht es um die Fragen: Wie verteilen sich die Fördermittel auf die Programme bzw. in den Programmen und wie ist diese Verteilung im Hinblick auf die damit einhergehenden Gleichstellungswirkungen zu bewerten? Als Messgrößen werden zwei zentrale und voneinander zu unterscheidende Wirkungsdimensionen herangezogen: die quantitative Verteilung von Ressourcen auf Frauen und Männer sowie die qualitativen Wirkungen von Forschungsinhalten bzw. -ergebnissen der Programme und Projekte auf Geschlechterverhältnisse und Geschlechternormen. Innerhalb dieser Dimensionen werden folgende Wirkungen untersucht:

a) Quantitative Wirkungen der Programme auf Personalebene (nach innen)

- ...auf die Verteilung von Ressourcen (Zeit, Geld) innerhalb der Programme zwischen Frauen und Männern,
- ...auf Beschäftigung für Frauen und Männer in den Programmen,
- ...auf Einkommen von Frauen und Männern, und zwar unmittelbar (Höhe der Einkommen) und mittelbar (längerfristige Effekte auf die soziale Sicherung).

b) Qualitative Wirkungen der Forschungsinhalte und der Ergebnisse (nach außen):

- Einfluss auf gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse durch die Programme bzw. Projekte (z.B. Verstärkung oder Infragestellung von tradierten Geschlechternormen, Nutzen von Forschungsergebnissen, Reflexion von Methoden auf einen möglichen Verzerrungseffekt durch Ausblendung von Gender als relevante Kategorie).

Die Untersuchung lehnt sich somit an ein Verständnis von Gender Budgeting an, das über eine quantitative Erfassung von Wirkungen hinausgeht. Es geht nicht nur darum WER forscht (und zu welchen Bedingungen), sondern auch WAS erforscht wird. Gefragt wird also auch, wie sich Forschungsinhalte und Forschungsergebnisse auf Gender als gesellschaftliches Normengeflecht auswirken. Dies entspricht dem Ansatz der Europäischen Kommission, die Gleichstellung in die Formel „GE (Gender Equality) = GD (Gender Dimension of the Research Content) + WP (Encouraging Women’s Participation)“ fasst.⁵ Im Rahmen des qualitativen Teils der Studie wurden Kriterien für die Auswahl zukünftiger Projektanträge entwickelt, die eine an Gleichstellung orientierte Programmsteuerung bzw. Steuerung der Forschungsförderung unterstützen. Auch wurden Vorschläge für die Steuerung durch quantitative Budgetanteile unterbreitet.

Die Studie leistet einen Beitrag zur besseren Einschätzung gegenwärtiger geschlechterpolitischer Wirkungen der österreichischen Forschungsförderung. Gleichzeitig wird ein Ansatz der Umsetzung von Gender Budgeting im Rahmen der Forschungsförderung aufgezeigt.

⁵ European Commission, Research Directory-General (2005): *Gender Action Plans. A Compendium of Good Practices*, S. 2.

1.3 Die Programme

Gegenstand der Gender Budgeting Analyse sind die fünf Forschungsprogramme GEN-AU, Node, Trafo, Conex und proVision, die auf eine Initiative des Rates für Forschung und Technologieentwicklung zurückgehen und aus Sondermitteln des BMF finanziert wurden bzw. werden. Mit den Programmen wird eine Vielfalt unterschiedlicher Forschungsprojekte in den Bereichen u. a. der Genforschung, des Klimawandels, der Europäischen Integration aber auch Projekte zur Stimulierung internationaler Forschungskooperationen oder zur Entwicklung transdisziplinärer Forschung gefördert.

Die Analyse bezieht sich auf den Förderzeitraum 2001 bis 2006, allerdings unterscheiden sich zum einen die Laufzeiten der Programme bzw. Programmphasen, zum anderen wurden auch laufende Projekte erfasst, deren Laufzeit über diesen Zeitraum hinausgeht. Zum Zeitpunkt der Untersuchung wurden in den Programme insgesamt 125 Projekte mit einem Gesamtfördervolumen von ca. 67 Mio. € gefördert. Sowohl die Anzahl der Projekte als das Budget sind in sehr unterschiedlicher Höhe auf die Programme bzw. auf die Projekte verteilt. Hinsichtlich der quantitativen Erhebung handelt es sich um eine Vollerhebung (Stichtag 1. Mai 2006). Für die qualitative Analyse wurde eine Stichprobe gezogen, die ¼ der Projekte jedes Programms erfasst.

Tabelle 1.1: Übersicht über die Struktur und Analyse der Programme

Programmdaten			Qualitative Analyse (25%)	Quantitative Analyse			
Programm	Zahl Projekte	Fördervolumen in Mio. € ⁶	Zahl untersuchte Projekte	Rücklauf nach Anzahl Projekte	Rücklauf in %	Rücklauf in % Budget	Erfasste Personen
GEN-AU	51	55.998.724	13	27	52,94	50,45	431
Node	31	4.065.341	7	24	92,31	89,65	171
Conex	22	1.993.260	5	11	66,67	93,96	83
Trafo	12	3.357.788	3	11	91,67	69,68	142
proVision	9	1.522.850	2	7	77,78	80,7	67
Gesamt	125	66.937.963	30	83	69,74	55,78	894

Tab. 1.1 zeigt deutlich die Heterogenität der Programme nicht nur hinsichtlich der Anzahl der Projekte und des Programmbudgets, sondern auch hinsichtlich der Rücklaufquote der Datenblätter zur quantitativen Analyse (dazu Kap. 3.1). Ein Vergleich zwischen den Programmen ist infolgedessen – auch aufgrund der verschiedenen Forschungsfelder und Disziplinen – nur eingeschränkt möglich. Die Gleichstellungswirkungen der Programme werden daher einzeln untersucht und die Ergebnisse der Analyse nach Programmen ausgewiesen.

⁶ Das Fördervolumen enthält sowohl Personal- als auch Sachkosten. Letztere können in naturwissenschaftlicher Forschung beispielsweise durch notwendige Geräte einen höheren Anteil der Forschungskosten verursachen. Im Rahmen der Studie wurden ausschließlich personenbezogene Kosten erhoben, so dass eine Einschätzung der Verteilung der Sachkosten auf die Programme hier nicht möglich ist.

2. Qualitative Analyse

2.1 Methodisches Vorgehen

Die Gleichstellungsorientierung eines Forschungsprogramms kann nur vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Ausgestaltung des Programms bzw. der aktuellen Rahmenbedingungen analysiert und bewertet werden. Für die Beurteilung qualitativer Wirkungen geht es insbesondere um die Frage welche Rolle die Integration von Genderaspekten bisher gespielt hat bzw. welche steuernden Maßnahmen es diesbezüglich gab. Gleichzeitig ist die Kenntnis bzw. Berücksichtigung der aktuellen Theoreme und Ergebnisse der Frauen-, Geschlechter- und Kritischen Männerforschung eine wesentliche Voraussetzung, um einen Beitrag zur Gleichstellung im Rahmen von Forschung zu sichern bzw. Mittel entsprechend bewusst zu steuern. Deswegen wurde im Gesamtbericht in komprimierter Form der Stand der Genderforschung in relevanten Forschungsfeldern dargestellt. Ein Überblick, der auch verdeutlicht, welche Bezüge zum Beispiel bereits in Anträgen hergestellt werden könnten (z.B. Diskursstränge wie „Gender and Genetics“, oder „Genderaspekte der Nachhaltigkeitsforschung“).

Die Ausgestaltung und die Rahmenbedingungen der Programme wurden anhand der Programmunterlagen, der Internetauftritte und Interviews mit den Programmverantwortlichen im Sommer 2006 untersucht. Die daraus folgende Beschreibung und Bewertung der Programme hinsichtlich der Gewichtung von Genderaspekten berücksichtigt den Stand der Genderforschung in den jeweiligen Forschungsfeldern. Die Darstellung orientiert sich an den Stufen der Forschungsförderung, an die sich auch die abschließenden Handlungsempfehlungen anlehnen (vgl. Kap. 4.3):

- Programmplanung und Ausschreibung
- Auswahlverfahren
- Umsetzung/Begleitung der Projekte
- Ergebnisse und Evaluation

Stichprobenziehung

Zur qualitativen Analyse wurde ein Viertel der Projekte eines jeden Programms herangezogen. Die Auswahl der Projekte erfolgte aus der Grundgesamtheit aller 125 Projekte abzüglich explizit genderbezogener Forschung⁷, so dass eine Stichprobe aus insgesamt 119 Projekten vorlag. Um eine Projektauswahl innerhalb der Programme zu gewährleisten, welche die Verteilung der Fördervolumina in bestmöglicher Annäherung wiedergibt, wurden hierbei – gleichmäßig über die Projekte verteilt – Fördervolumengruppen gebildet, deren Anzahl jener der für die Stichprobe gewünschten Projekte entsprach. Anschließend wurde für die Gruppen jeweils das arithmetische Mittel errechnet. Auf dieser Basis konnte in einer Gruppe jeweils dasjenige Projekt für die Stichprobe ausgewählt werden, dessen Fördervolumen diesem Mittel am nächsten kam. Somit war innerhalb des jeweiligen Programms das gesamte Spektrum von niedrig, mittelhoch und hoch geförderten Projekten in der qualitativen Analyse repräsentiert.

⁷ Als genderbezogene Forschung wurden Projekte bezeichnet, deren inhaltlicher Bezug zu Geschlechterfragen bereits im Projekttitel deutlich wird. Von dieser Forschung abzugrenzen sind dabei Projekte, die sich zwar auf Männer oder Frauen beziehen, dies jedoch im biologischen Sinne (Sex) und nicht im Sinne von Gender als soziales Geschlecht. Diese werden hier als *Forschung mit geschlechtsspezifischen Nutzen* (vgl. Kap. 4.1) gefasst (z.B. Projekte in GEN-AU, die sich mit Prostatakrebs befassen).

Dokumentenanalyse und Interviews

Die Beurteilung der qualitativen Wirkungen der untersuchten Projekte beruht zum einen auf einer Analyse der Projektunterlagen, also der Anträge und ggf. Zwischen- und Endberichte, die zum Stichtag 1. Mai 2006 vorlagen. Zum anderen wurden Interviews mit den Projektleitungen bzw. mit von diesen benannten Ansprechpartnern oder Ansprechpartnerinnen durchgeführt. Die Interviews erfolgten teilweise telefonisch und teilweise face-to-face. Um beispielhafte Forschungspraxis sowie Möglichkeiten der Übertragbarkeit auf andere Projekte innerhalb der Programme zu untersuchen, wurden auch die genderexpliziten Projekte in die Analyse einbezogen.

Für die **Dokumentenanalysen** (Anträge und Berichte) und **Interviews** mit den Projektverantwortlichen wurden Leitfäden entwickelt.⁸ Hier ging es darum, inwieweit Genderforschung und Genderkompetenz in die Forschung einbezogen und welche Vorstellungen von „Gender“ implizit oder explizit präsentiert wurden. Des Weiteren wurde untersucht, ob bzw. inwieweit Genderaspekte in den Forschungsfragen (Entstehungszusammenhang), im Forschungsprozess (Begründungszusammenhang), z.B. in der Theorieentwicklung oder den Forschungsmethoden und in den Forschungsergebnissen (Verwertungszusammenhang) einbezogen waren. Konkret ging es um die direkten oder indirekten Auswirkungen von Forschungsergebnissen. Dazu wurde zwischen Wirkungen auf die Repräsentation und Verteilung von Ressourcen im Rahmen bestehender Geschlechterverhältnisse (im Sinne praktischer Gender-Interessen) und Wirkungen auf diesen Verhältnissen zugrunde liegenden Normen und Werte (im Sinne strategischer Gender-Interessen) unterschieden.

In den **Interviews** wurden neben offen gebliebenen Fragen vertiefend der Stand der Genderforschung für das Themenfeld, das grundsätzliche Verständnis und die Relevanz von Gender im Forschungsprojekt thematisiert. Dabei zeigte sich, dass insbesondere naturwissenschaftlich ausgerichtete Forschungsprojekte regelmäßig kaum Zugang zu dieser inhaltlichen Ausrichtung fanden und eher auf Aspekte der Förderung bzw. des Einbezugs von Wissenschaftlerinnen eingingen. Zum Abschluss der Interviews wurden Schwierigkeiten und Unterstützungsbedarf für eine gleichstellungsorientierte Forschung angesprochen.

Die folgenden Fragestellungen wurden an die Forschungsprojekte herangetragen:⁹

- Stand und *Berücksichtigung der Frauen-, Geschlechter- und kritischen Männerforschung* für den Themenbereich
- Einschätzung der *Genderkonzeption*: Bedeutungsdimensionen und Grad der Berücksichtigung
- Einschätzung der *Gewichtung von Genderaspekten* bei der Auswahl der übergreifenden *Forschungsfragen* (Entstehungszusammenhang)
- Einschätzung der *Gewichtung von Genderaspekten* bei der Konkretisierung des *Forschungsproblems* und der *Durchführung* des Projektes (Begründungszusammenhang): Theoriebildung, Umsetzung, Methoden etc.

⁸ In Anlehnung an Bühler, Susanne (2006): *Gendersensible Forschungsmethoden*, in: Bühler, Susanne/Schraudner, Barbara (Hg.): Gender-Aspekte in der Forschung. Wie können Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden?, S. 167-176.

⁹ Ausführlich siehe Anhang „Leitfaden für eine Gender-Analyse von Projektunterlagen“.

- Berücksichtigung von Genderaspekten in den *Forschungsergebnissen* (Verwertungszusammenhang)
- Einbindung von fachlicher *Genderkompetenz*

Die in den Dokumentenanalysen und Interviews thematisierten Aspekte, die sich an einem idealtypischen Forschungsablauf orientieren, eignen sich auch, um Projekte im Hinblick auf die Integration von Genderaspekten im Rahmen der Projektauswahl zu bewerten.

Bewertung der Gleichstellungswirkung

Die Bewertung der Projekte, aus denen sich die Gesamtbewertung der Programme ergibt, berücksichtigt, dass Gleichstellungswirkungen von Forschung häufig nicht konkret messbar oder absehbar sind bzw. die Forschung selbst und ihre Verwendung auseinander fallen können und es bislang an Wissen in bestimmten Forschungsbereichen fehlt. Ein zentraler Aspekt der Bewertung ist daher die Frage, inwieweit Gleichstellungswirkungen überhaupt berücksichtigt wurden. Es wurden folgende Bewertungskategorien unterschieden, die ebenfalls für eine gleichstellungsorientierte Projektauswahl herangezogen werden können (vgl. Kap. 4.2):

- **Gleichstellungsrisikant:**

Als gleichstellungsrisikant werden Projekte dann bezeichnet, wenn es durch die Forschung (ungewollt) zu einer Reproduktion oder Verfestigung von Geschlechterrollen und -normen kommen und/oder eine ungleiche Nutzenstruktur verstärkt werden *kann*, also negative Gleichstellungswirkungen (aufgrund fehlender Informationen) nicht auszuschließen sind. Indikatoren für ein Gleichstellungs-Risiko sind z.B. die fehlende Berücksichtigung von Genderforschung bei der Konzeptualisierung des Forschungsthemas, fehlende Reflektion der Methoden und daraus resultierende Verzerrungen (Gender Bias) oder auch die unbegründete Annahme von Gender-Neutralität.

Beispiel: Ein Projektantrag, der keine Aussagen zur Relevanz inhaltlicher Genderaspekte macht.

- **Gender-stabil**

Von einer Gender-Stabilität kann bei Projekten gesprochen werden, bei denen zunächst keine Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse zu erwarten sind und Geschlechterverhältnisse nicht oder nicht erkennbar verändert werden. Dabei kann es vorkommen, dass zum Zeitpunkt der Einschätzung nicht abzusehen ist, wem die Forschung von Nutzen sein wird – oder eine genauere Befassung mit dem Forschungsgegenstand bzw. dem Forschungsdesign zeigt, dass Wirkungen auf die Geschlechterverhältnisse nur sehr mittelbar zu erwarten sind. Dies kann z.B. für Grundlagenforschung zutreffen, da hier oft nicht absehbar ist, wie Forschungsergebnisse verwertet werden.

Beispiel: Ein Antrag, der *nachvollziehbar darlegt*, warum keine Aussagen zu inhaltlichen Genderaspekten für die Forschung möglich sind.

- **Gleichstellungsfördernd**

Ein Forschungsprojekt trägt dann zur Gleichstellung bei, wenn eine gleichstellungsfördernde Veränderung von Geschlechterrollen und -normen abzusehen ist. Hierfür ist Voraussetzung, dass der jeweils aktuelle Forschungsstand der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. Kritischen Männerforschung berücksichtigt wird, ein reflektiertes Genderkonzept vorhanden ist, eine Reflexion von Methoden

bzgl. möglicher Gender Biases unternommen wird sowie eine Begründung des Gleichstellungsnutzens der Forschung.

Beispiel: Anträge, die Genderaspekte in ihr Forschungsdesign und ihre Methodenreflexion integrieren und sich (soweit vorhanden) auf einschlägige Ergebnisse und Theoreme der Genderforschung beziehen.

2.2 Qualitative Analyse: Wesentliche Befunde

Die Analyse von jeweils einem Viertel der Projekte in einem Programm zeigt sehr unterschiedliche Ergebnisse für die Berücksichtigung von Genderaspekten in den Forschungsprojekten und deren Nutzen. Die Ergebnisse hängen vom disziplinären Forschungsfeld, Programm, der Ausgestaltung der Forschungsfragen bzw. dem Vorhandensein der entsprechenden Vorgaben im jeweiligen Programm, aber auch dem Vorhandensein von Genderkompetenz im Projekt ab. In allen Programmen lassen sich Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der Integration von Genderaspekten identifizieren, die in die abschließenden Steuerungsempfehlungen einfließen. Sie werden, ebenso wie die Programmvorgaben und Ergebnisse, hier nur cursorisch dargestellt.

GEN-AU (Genome Research in Austria)

GEN-AU zielt auf „die Analyse von Struktur und Funktion des menschlichen Genoms und die Erforschung von Genomen wissenschaftlich und wirtschaftlich interessanter Pflanzen, Tiere und Mikroorganismen“. Die Forschungsergebnisse sollen anwendungsorientiert „mittelbar (...) oder unmittelbar auf die Verbesserung von Diagnose, Prävention bzw. Therapie menschlicher Erkrankungen abzielen“.¹⁰ Diese Dimension des Nutzens für *Menschen* legt zunächst einen Bezug zu Geschlechterfragen nahe.

Die 13 (der 51) in GEN-AU (85% des Gesamtvolumens) bzw. der interdisziplinär angelegten Programmlinie ELSA analysierten Projekte sind hinsichtlich ihrer inhaltlichen Genderwirkungen differenziert zu betrachten: In den ELSA-Projekten, in die – anders als in den übrigen vier Programmlinien – laut Ausschreibung Genderaspekte einzubeziehen waren, finden sich gute Ansätze der Integration von Genderaspekten. Eines der Projekte untersucht explizit Genderfragen. Bei den nicht der Programmlinie ELSA angehörenden GEN-AU-Projekten zeigen die Unterlagen hingegen, dass Genderaspekte nur marginal thematisiert bzw. Genderforschung mit Forschung zum biologischen Geschlecht („Sex“) gleichgestellt wurden. Den Programmvorgaben folgend beschränkt sich der Großteil der Projekte in GEN-AU auf die quantitative Einbeziehung von Frauen.

GEN-AU ist daher weitgehend als gender-riskant einzuschätzen. Gerade in der naturwissenschaftlichen Forschung ist eine solche Wirkung ohne inhaltliche Vorgaben schwer zu vermeiden, da Genderaspekte hier bisher überwiegend als irrelevant gelten. Trotz des mehrheitlichen Fokus auf Frauenförderung zeigten die Interviewpartner/innen jedoch durchaus Interesse und Offenheit auch für inhaltliche Genderaspekte, vor allem im Hinblick auf die Frage des geschlechtsbezogenen Nutzens der Forschungsergebnisse.

Da in GEN-AU 85% des Volumens des Gesamtbudgets der hier untersuchten Programme verausgabt werden und nur 4,5% davon auf ELSA-Projekte entfallen,

¹⁰ Die Informationen über GEN-AU und die im Folgenden angeführten Zitate wurden dem Internet-Auftritt des Programms entnommen: <http://www.gen-au.at/> (28.06.2007).

ist die geringe Berücksichtigung von Genderaspekten problematisch und indiziert Handlungsbedarf. Über gezielte und an das Verständnis der Forschenden anschlussfähige Leitfragen¹¹ sollten Forscher/innen sich der Genderdimension ihrer Forschung bewusst werden und sich verstärkt mit den gesellschaftlichen bzw. geschlechterpolitischen Dimensionen ihrer Forschung auseinandersetzen. Insbesondere der noch junge Diskursstrang „Gender in Medicine“ bietet hier vielfältige Anknüpfungspunkte. Gleichzeitig sollte der Anteil von ELSA-Forschungsprojekten, die sich vor allem in den von GEN-AU geförderten Forschungsthemen gezielt mit Genderfragen befassen, erhöht werden, um notwendiges Wissen zu generieren.

NODE (New Orientations for Democracy in Europe)

NODE fördert Forschungsarbeiten im Bereich der Gesellschaftswissenschaften, die sich mit dem europäischen Integrationsprozess und Entwicklungsmöglichkeiten von Demokratie in Europa befassen.¹² Die Integration von Genderaspekten in die Forschung wird bereits durch die (inter-)disziplinäre Ausrichtung des Programms erleichtert. In vielen gesellschafts- bzw. sozialwissenschaftlichen Disziplinen, die Personen und deren soziale Positionierung thematisieren, sind bereits zentrale Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung untersucht und veröffentlicht, was den Zugang zu Genderaspekten in der Forschung unterstützt. Deutlich wird dies bereits durch den vergleichsweise hohen Anteil an genderspezifischen Fragestellungen der Forschungsprojekte, auf den 17% des Budgets entfallen.¹³

Für NODE, das 6% des Gesamtvolumens der Programme umfasst, wurden sieben reguläre und vier genderexplizite Projekte (von 31) betrachtet. Diese können bis auf wenige Ausnahmen als gleichstellungsfördernd eingeschätzt werden, auch wenn Genderaspekte in sehr unterschiedlicher Breite und Tiefe thematisiert werden. Dieses Ergebnis entspricht den Vorgaben der Ausschreibungen, wonach neben der quantitativen Förderung von Wissenschaftlerinnen, die Einbeziehung qualitativer Genderaspekte in die Forschungsfragen oder den theoretischen Zugang über die drei Ausschreibungsrunden zunehmend intensiver eingefordert und mit entsprechenden Informationen unterstützt wurden. Die Einbeziehung von Genderexpert/innen wird empfohlen. Die Analyse zeigt deutlich, dass die Berücksichtigung von Genderaspekten mit dem Vorhandensein von Genderkompetenz in den Projekten einhergeht – und umgekehrt.

Die Anforderungen bezüglich der Einbeziehung von Genderaspekten wurden von den Interviewpartner/innen überwiegend als gut und machbar bewertet, wobei allerdings auf Lücken in der Genderforschung hingewiesen wurde. Auch wurde der Aspekt der Freiheit der Forschung, die möglicherweise durch Vorgaben beschnitten würde, thematisiert. Zur Förderung der Integration von Genderaspekten ist vor allem die Förderung von Gender(fach)kompetenz der Projektbeteiligten und

¹¹ Mögliche Leitfragen sind hier: a) geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Nutzens der Forschung (z.B. Prävalenzen, Anfälligkeiten oder Nutzungsmuster je nach Geschlecht) ?; b) Auswirkungen auf die [reproduktive] Gesundheit, auf das Selbstbestimmungsrecht oder auf gesellschaftliche Handlungsspielräume von Frauen und Männern?; c) Sicherung von Gender-Wissen (z.B. Einbezug von Expertise, Begleitforschung, spezifische Workpackages o.Ä.); d) Überprüfung von Methoden auf mögliche geschlechtsspezifische Verzerrungseffekte hin.

¹² Vgl. <http://www.node-research.at> (28.06.2007).

¹³ Diese Forschungsprojekte wurden überwiegend in der dritten Ausschreibungsrunde bewilligt, in der die weitestgehenden Anforderungen zur Integration an Genderaspekten gestellt wurden.

Gutachter/innen bzw. die Einbeziehung von Expert/innen notwendig. Häufig fehlte es an einem klaren Verständnis von Gender, vor allem von Gender nicht als einer personalen Kategorie, sondern als Strukturkategorie. Auch wurde die Relevanz von Gender für Forschungsmethoden wenig berücksichtigt. Der Nutzen gendersensibler Forschung kann über die Darlegung der zu erwartenden Wirkungen im Förderungsantrag verstärkt werden. Das setzt voraus, dass Genderaspekte auch in die Darstellung der Zwischen- und Endberichte einfließen.

Conex (Cooperations and Networking for Excellence)

Conex zielt auf die Stimulierung internationaler Forschungs Kooperationen im Europäischen Forschungsraum, vor allem mit mittel-, ost- und südosteuropäischen Ländern.¹⁴ Das Programm setzt daher eher eine organisatorische als eine inhaltliche Klammer. Sowohl die Forschungsthemen als auch die Forschungsdisziplinen sind weit gefächert. Ein Schwerpunkt liegt in den naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen, in denen bislang überwiegend davon ausgegangen wird, dass gesellschaftliche Strukturen und Normen – und damit auch Geschlechterverhältnisse – für das als objektiv und wertneutral geltende naturwissenschaftliche Wissen irrelevant sind.

Für die fünf in Conex (5% des Gesamtvolumens der Programme) analysierten Projekte (von 22) bestanden keine inhaltlichen Vorgaben hinsichtlich der Integration von Genderaspekten. Conex zielt ausschließlich (und unverbindlich) auf die Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen. Ähnlich wie im Programm GEN-AU schlägt sich das Fehlen inhaltlicher Anforderungen auf den Grad des Gender-Risikos des Programms nieder: In den Projektdokumenten fehlen Genderaspekte, und zwar sowohl in geisteswissenschaftlichen als auch in naturwissenschaftlich-technisch ausgerichteten Projekten. Ein grundlegendes Verständnis von Gender als gesellschaftlich konstruierter Kategorie, die auch in geschlechtshomogene Gruppen, in Strukturen, in wissenschaftliche Theorien, Methoden und Erkenntnisansätze eingeschrieben ist, fehlte weitgehend. Ausnahme im Programm ist ein zusätzlich analysiertes Projekt, das sich explizit im Bereich der Genderforschung bewegt. Dieses macht 3% des Gesamtbudgets aus.

Da das Programm ausläuft, geht es um die Ableitung von Empfehlungen für zukünftige Programme in ähnlichen Fachgebieten. Besonderes zu empfehlen wäre dabei, das Bewusstsein für die Relevanz und den Nutzen gendersensibler Forschung bzw. Forschungsergebnisse zu fördern. Diese Förderung sollte einhergehen mit der deutlichen Botschaft, Gender nicht mit „Frauen“ gleichzusetzen. Als Minimalstandard für qualitative Anforderungen vor allem für technikorientierte Projekte und anwendungsorientierte Forschung, aber auch für Grundlagenforschung sollte der unmittelbare und mittelbare Gender-Nutzen in die Folgenabschätzung bzw. die Darlegung der Anwendung der Forschungsergebnisse einbezogen werden. Um Forschungslücken zu füllen, sollte ein festzulegender Prozentsatz des Programmbudgets für genderexplizite Forschung reserviert werden.

Trafo (Transdisziplinäres Forschen)

Trafo zielt auf die Entwicklung von Modellen transdisziplinärer Forschung.¹⁵ Interdisziplinäres und partizipatives Forschen sind zentrale Momente des Programms, die im Hinblick auf eine angebliche Wertneutralität oder Objektivität

¹⁴ Quelle: Interview und Ausschreibungsunterlagen.

¹⁵ Quelle hier wie auch folgend: <http://www.trafo-research.at> (10.01.2007).

von Forschung auch im Rahmen der Gender Studies diskutiert bzw. befördert werden. Mit dieser partizipativen und selbstreflexiven Ausrichtung ist Trafo ein Programm in dem Bezugspunkte zur Genderforschung leichter hergestellt werden können. Zudem ist die Geschlechterforschung in vielen der vertretenen Einzeldisziplinen verbreitet bzw. verankert.

Die Stichprobe in Trafo (insgesamt 12 Projekte, 3% des Gesamtvolumens der Programme) umfasste drei Projekte sowie zwei gender-explizite Projekte. Diese leisteten den im Programm gemachten inhaltlichen Vorgaben weitestgehend Folge, wonach Genderaspekte umfassend in die theoretischen Zugänge, Forschungsfragen und -methoden, sowie in die Analyse der Ergebnisse zu integrieren sind. In der Mehrheit der Projekte sind Genderaspekte inhaltlich integriert, es wird auf entsprechende Forschung zurückgegriffen und es findet eine Methodenreflexion statt, die Gender als Kategorie einzubauen weiß. Trafo weist damit eine Reihe an Beispielen guter Praxis auf, die auch für andere Projekte hilfreich sein können. Insgesamt ist deswegen eine gleichstellungspositive Wirkung festzustellen.

Allerdings ist diese nicht durchgängig gegeben. Ein Projekt, das zunächst aufgrund seines Titels als gender-explizit eingeschätzt wurde und deswegen analysiert wurde, stellte sich im Verlauf als das Projekte heraus, das Genderaspekte zum Zeitpunkt der Untersuchung am wenigsten integriert hatte. Explizite Genderforschung ist im Rahmen des Programms mit 3,6% der gesamten Mittel eher gering vertreten. Für ein Gender Budgeting wäre es notwendig, einen festzulegenden Anteil an Programmmitteln für Geschlechterforschung sowie für eine weitergehende Institutionalisierung (z.B. Dialogforen, digitale Bereitstellung von Gender-Wissen u.a.) vorzubehalten. Darüber hinaus sollten die Antragstellenden im Angebot ein differenziertes Genderkonzept darlegen, das auch strukturelle Aspekte umfasst. Für das Begutachtungsverfahren wäre es sinnvoll Genderexpert/innen aus dem jeweiligen fachlichen Feld hinzuzuziehen.

proVision (Vorsorge für Natur und Gesellschaft)

proVision befasst sich mit den Auswirkungen des Klimawandels auf Ökosysteme, Raumentwicklung und Lebensqualität.¹⁶ Die erste – hier untersuchte – Programmphase befasst sich mit den Ursachen des Klimawandels und dessen Konsequenzen für eine nachhaltige Raumentwicklung sowie gesellschaftlichen Dialogen zur Förderung von Nachhaltigkeit. Im Vergleich zu anderen naturwissenschaftlich orientierten Forschungsbereichen erleichtert der Nachhaltigkeitsdiskurs die Einbeziehung von Gender in die Forschungsinhalte. Anders als in der angeblich objektiven und wertneutralen Naturwissenschaft werden interdisziplinär Wechselwirkungen zwischen Natur und Gesellschaft berücksichtigt und damit auch die Relevanz gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse verdeutlicht. Es fehlt proVision allerdings an einer Definition bzw. Konzeptualisierung genderrelevanter Aspekte der Nachhaltigkeitsdebatte in den übergreifenden Forschungsfragen des Programms.

Die beiden untersuchten Projekte des kleinsten Programms proVision (insgesamt neun Projekte, 2% des Gesamtvolumens aller Programme), sind – mit kleineren Abstrichen – als gleichstellungsfördernd anzusehen. Die weitgehenden Programmansforderungen zur inhaltlichen Integration von Genderaspekten tragen auch hier maßgeblich zu einer gleichstellungssensibleren Forschung bei. Deutlich wird dies vor allem an der Beteiligung von Frauen als Akteur/innen (als Beteiligte an

¹⁶ Vgl. http://www.provision-research.at/html/pr_ba_vis.html (28.06.2007), sowie Ausschreibungs- und Programmunterlagen proVision.

Workshops oder als Interviewpartnerinnen). Mit dieser Beteiligung wird dem erklärten Ziel von proVision entsprochen, Frauen gleichberechtigt in den öffentlichen Dialog einzubinden. Die Erfahrungen mit einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern und deren Perspektiven können zu einer höheren Sensibilität für die Relevanz von Gender in der Forschung beitragen. Gleichzeitig kann der Fokus der Projekte auf unterschiedliche Perspektiven, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern ohne eine Analyse der (strukturellen) Ursachen solcher Differenzen geschlechtsbezogene Rollenverteilungen und stereotype Zuschreibungen reproduzieren oder verstärken. Zu empfehlen ist die Förderung fachlicher Genderkompetenz im Bereich der Nachhaltigkeit, aber auch die Konkretisierung und Differenzierung der Anforderungen zur Integration von Genderaspekten, beispielsweise im Hinblick auf den theoretischen Zugang, die Forschungsmethoden oder den Anwendungsnutzen.

Zwischenfazit

Die Einbeziehung inhaltlicher Genderaspekte in die Forschung hängt deutlich davon ab, ob im Rahmen der Ausschreibungen entsprechende Anforderungen formuliert waren. Für naturwissenschaftliche bzw. medizinische Forschung ist dies zwar oft weniger nahe liegend als für Forschungsprojekte, die einen direkten Bezug zu gesellschaftlichen Zusammenhängen bzw. zu Personen hat – allerdings, so zeigt die vorliegende Studie, sind die Bezüge durchaus herstellbar. Durch anschlussfähige Leitfragen könnte verstärkt hin zu einer erhöhten Genderorientierung gesteuert werden.

Quantifiziert man die Ergebnisse der qualitativen Analyse, ergibt sich ein paradoxes Bild: GEN-AU (ohne ELSA) und Conex weisen den höchsten Grad an „Gender-Risikanz“ auf, das heißt aufgrund fehlender Information bzw. Steuerung sind negative Gleichstellungswirkungen *nicht auszuschließen* (Gleichstellungs-Risiko). Zwar kann aufgrund der hier vorgenommenen Stichprobe, mit der jeweils 25% der Projekte in einem Programm erfasst wurden, keine flächendeckende Aussage über die Gender-Wirkung eines Programms gemacht werden, würde man jedoch die analysierten Projekte auf das Gesamtvolumen projizieren, ergäbe sich daraus, dass Conex (ohne das gender-explizite Projekt) und GEN-AU (ohne ELSA) als die beiden Programme mit der geringsten inhaltlichen Gleichstellungsorientierung über 85% des Gesamtfördervolumens der vorliegenden Studie ausmachen. Das heißt, dass die Programmbereiche, in denen Genderaspekte am wenigsten verankert sind, über das größte Fördervolumen verfügen.

Gender Budgeting zielt im Hinblick auf qualitative Gleichstellungseffekte in der Forschung darauf, dass Forschungsergebnisse möglichst eine gleichstellungsfördernde Wirkung haben sollen. Das Ziel, das sich Forschungsförderung demnach geben muss, besteht darin, den quantitativen Anteil von Forschung, die gleichstellungsriskant ist, zu minimieren, Forschung, die gender-stabilisierend wirkt, lediglich in einem gewissen Rahmen zu fördern und den Anteil an gleichstellungsfördernder Forschung zu erhöhen. Dieses Ziel wäre u. a. durch eine entsprechende Mittelverteilung zu verfolgen bzw. zu steuern. Konkrete Empfehlungen für eine planerische und begleitende Steuerung zur Absicherung der inhaltlichen Genderaspekte werden in Kap. 4. erläutert.

3. Quantitative Analyse

3.1. Methodisches Vorgehen

Datenerhebung/Merkmalsdimensionen

Die quantitative Analyse basiert auf Daten, die im Rahmen einer Vollerhebung von den Projekten übermittelt wurden. Das dafür mit dem bm:bwk entwickelte Datenblatt wurde durch das Ministerium als Excel-Datei an die Förderprojekte versendet (Stichtag 1. Mai 2006).¹⁷

Über das Datenblatt wurden projektbezogene und personenbezogene Daten erfasst, die Aussagen über die geschlechtsbezogene Verteilungs- und Wirkungsdimensionen der Programme ermöglichen:

Projektbezogene Daten:

- Gesamtbudget, Laufzeit, Art der Forschungseinrichtung

Personenbezogene Daten:

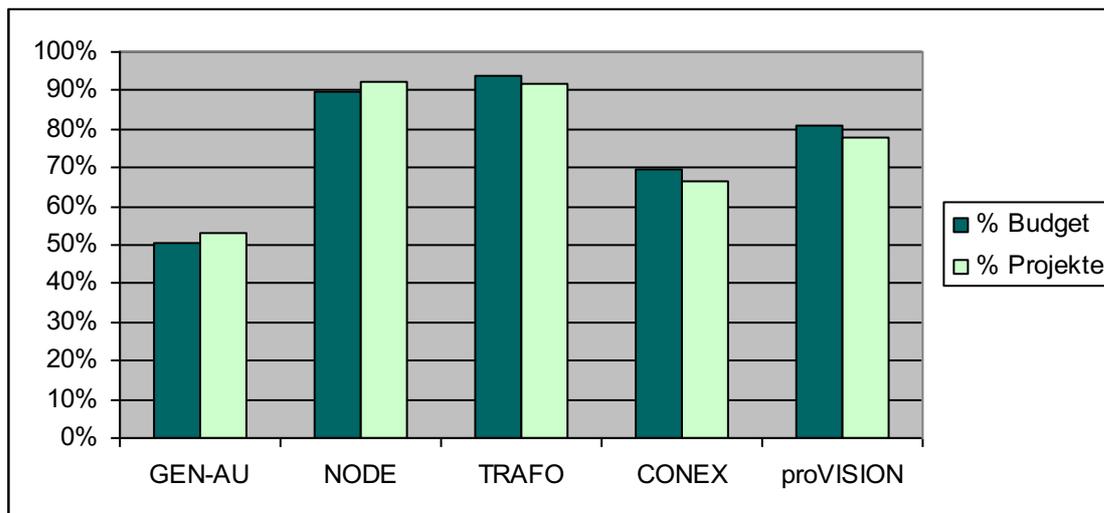
- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| • Funktion im Projekt | • Anzahl der durchschnittlichen monatlichen Arbeitsstunden im Projekt |
| • Art des Beschäftigungsverhältnisses | • Höchster akademischer Grad |
| • Geschlecht | • Zahl der Berufsjahre |
| • Beschäftigungsbezogene Bruttobezüge für die gesamte Anstellungsdauer im Projekt in € | • Wissenschaftliche Disziplin |
| • Alter | • Tätigkeit vor Projektfunktion |
| • Arbeitszeitmodell (Vollzeit/Teilzeit) | • Beschäftigungsdauer im Projekt |
| • Statusgruppe | |

Rücklaufquote und Datenqualität

Insgesamt umfasst der quantitative Teil der Studie 119 Projekte in fünf Programmen mit einem Fördervolumen von insgesamt 66.937.963 €. ¹⁸ Von den 119 Projekten hatten 83 das durch das Ministerium verteilte Datenblatt ausgefüllt. Insgesamt wurden 894 Beschäftigte erfasst. Anhand der Projektanzahl ergibt sich daraus eine Rücklaufquote von 69,64%, anhand des Budgets 55,78%. Abbildung 2.1 zeigt deutlich, dass die Rücklaufquoten in den einzelnen Programmen sehr unterschiedlich sind. GEN-AU ist mit einer Beteiligung von knapp 53% der Projekte und etwas über 50% des Budgets das Programm mit der niedrigsten Rücklaufquote, gefolgt von Conex mit einer Beteiligung von 66% der Projekte und einem Budgetanteil von 70%. Demgegenüber liegen die Rücklaufquoten von Node und Trafo bei ca. 90% (vgl. auch Tab. 1.1.)

¹⁷ Der Abgabetermin wurde mehrfach verschoben. Letztendlich wurden Anfang Oktober 2006 die letzten Datenblätter angenommen.

¹⁸ Ursprünglich wurde von 124 Projekten ausgegangen, aber fünf Projekte hatten zum Zeitpunkt der Erhebung noch kein Personal eingestellt, so dass sie nicht in die Erhebung einbezogen werden konnten. Das Fördervolumen beinhaltet sowohl Personal- als auch Sachkosten.

Abb. 3.1. Rücklaufquote nach Budget und Anzahl der Projekte

Aufgrund der Art der Erhebung, der Berücksichtigung krankheits- und urlaubsbedingter Verzögerungen sowie wiederholter Kontaktversuche kann der Ausfall von Projekten nur als Verweigerung interpretiert werden. Die daraus resultierenden niedrigen Rücklaufquoten in den Programmen GEN-AU und Conex haben Auswirkungen auf die Datenqualität in diesen Programmen. Die Auswertung von GEN-AU und Conex ist, insbesondere auch im Vergleich zu den übrigen Programmen der Studie, daher nur unter Berücksichtigung möglicher Verzerrungseffekte ins Positive zu betrachten.

Insgesamt sind die Daten als belastbar einzuschätzen. Fehlende oder fehlerhafte Werte ergaben sich vor allem für arbeitszeitbezogene Angaben und für die Bruttobezüge. Arbeitszeitangaben fehlten beispielsweise dann, wenn es sich um Verträge ohne feste Stundenangaben handelte, wie z.B. Werkverträge. In arbeitszeitbezogene Auswertungen wurden daher nur Beschäftigte mit Dienstverträgen einbezogen.¹⁹ Bei den Bruttobezügen wurde in 74 Fällen keine Auskunft gegeben, in 101 Fällen wurde der Betrag Null angegeben. Die Nullwerte sind vor allem auf Projektleitungen zurückzuführen, die nicht aus Projektmitteln sondern über andere Mittel finanziert werden, wie z.B. Professor/innen. Bei den Bruttobezügen scheint sich das für die Verweigerungsquoten erläuterte Phänomen fortzusetzen. So lassen sich bei GEN-AU etwa 17% der Bezüge nicht aussagekräftig erfassen, wobei dies vor allem auf einen hohen Anteil an Null-Angaben bei Projektleitungen zurückzuführen ist. Eine außergewöhnlich geringe Aussagekraft haben einkommensbezogene Berechnungen für das Programm Conex. Dort liegen nur für 50% der Fälle gültige Angaben vor.²⁰

¹⁹ Für zukünftige Auswertungen muss für die übrigen Verträge ein anderer Bewertungsmaßstab entwickelt werden, der z.B. auf die Höhe der Vergütung im Verhältnis zum Tagessatz der Branche abstellt.

²⁰ Die Nullwerte gehen überwiegend auf die Angaben für männliche Führungskräfte zurück, während die fehlenden Angaben vor allem aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen stammen und nur wenig mehr fehlende Angaben auf Männer entfallen.

Bewertungsmaßstäbe

Die geschlechtsbezogenen strukturellen Ungleichheiten in der Wissenschafts- und Forschungslandschaft Österreichs schaffen beispielsweise über die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in verschiedenen Disziplinen und Positionen einschränkende Ausgangsbedingungen für eine gleichstellungsorientierte Mittelverteilung. Eine geschlechterparitätische Repräsentation und damit einhergehende Ressourcenverteilung auf allen Hierarchieebenen und in allen Disziplinen sollte zwar langfristig angestrebt werden, eignet sich jedoch gegenwärtig weder als Bewertungsmaßstab noch als Grundlage einer Programmsteuerung. Im Rahmen dieser Studie wurden daher zwei verschiedene Bewertungsmaßstäbe zur Einschätzung der Gleichstellungswirkungen der Programme herangezogen. Zum einen wurde auf die proportionale Verteilung zwischen den in den Programmen beschäftigten Frauen und Männern abgestellt (interne Repräsentativität). Zum anderen wurden externe Vergleichsdaten aus Veröffentlichungen der Ministerien, der Europäischen Kommission und auf vom bm:bwk bereit gestellte Statistiken zurückgegriffen und Gleichstellungswirkungen der Programme im Hinblick auf den Status Quo in Österreich bzw. Europa beurteilt.²¹

Zur Bewertung der quantitativen Gleichstellungswirkungen der Programme, die sich aus den unten erläuterten Indikatoren ergibt, wurden die folgenden Kategorien genutzt:

Tabelle 3.1: Bewertungsraster quantitative Gleichstellungswirkung

Wert	Beschreibung der Gleichstellungswirkung
-	negative Gleichstellungswirkung
-0	eher negative Gleichstellungswirkung
0	gleichstellungsneutral (keine positive oder negative Gleichstellungswirkung)
+0	eher positive Gleichstellungswirkung
+	positive Gleichstellungswirkung
+/-	ambivalente Gleichstellungswirkung (positive und negative Gleichstellungswirkung)

1. Ressourcenverteilung

Geschlechtsbezogene Ungleichheiten der **Ressourcenverteilung** in den Programmen lassen sich über die summarische Betrachtung der Relation von Personal, Personalkosten und Arbeitszeiten zeigen.²² Gleichwertige Beschäftigungsverhältnisse werden als gleichstellungsneutral bewertet. Dafür muss der Anteil von Frauen und Männern mit dem Anteil des jeweiligen Geschlechts an den **Arbeitsstunden** und an den **Personalkosten** übereinstimmen. Die in einem zweiten Schritt vorgenommene Differenzierung nach Projektfunktionen (Leitung,

²¹ Aufgrund der Auswertung nach Programmen reduzieren sich die Fallzahlen erheblich und stellen damit eine Grenze für die mögliche analytische Tiefe, das heißt die gleichzeitige Analyse von zwei bis drei Variablen der Aussagen dar. Die Auswertung ist so angelegt, dass sich die Aussagen ausschließlich auf belastbare Daten stützen.

²² Mit der Auswertung werden nur Personen erfasst, für die Personalkosten entstanden sind und die in Beschäftigungsverhältnissen mit definierten Arbeitszeiten tätig sind.

wissenschaftliche Mitarbeit etc.) berücksichtigt die vertikale Segregation als Ursache unterschiedlicher Ressourcenverteilung. Die Gleichstellungsbewertung richtet sich nach dem Verhältnis von erfasstem Personal und Arbeitszeit bzw. Budget innerhalb einer Funktionsgruppe. Vor dem Hintergrund der Benachteiligung von Frauen auf dem akademischen Arbeitsmarkt insgesamt werden Abweichungen der Ressourcenverteilung im Verhältnis zum Personal zu Gunsten von Frauen als gleichstellungspositiv bewertet, Abweichungen zu Gunsten von Männern als gleichstellungsnegativ.

Beispiel Conex

Abb. 3.2: Übersicht Ressourcenverteilung in Conex

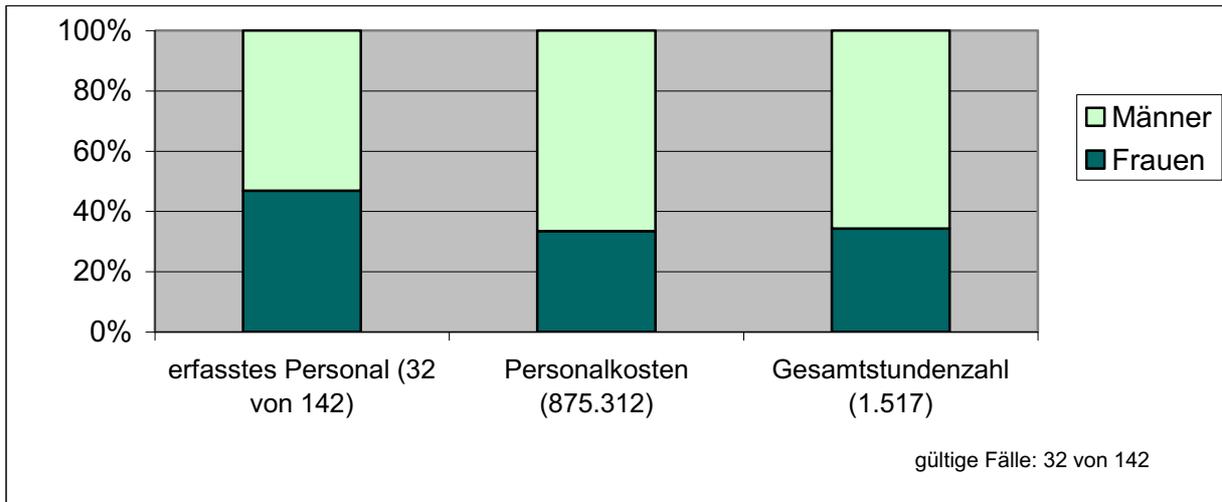
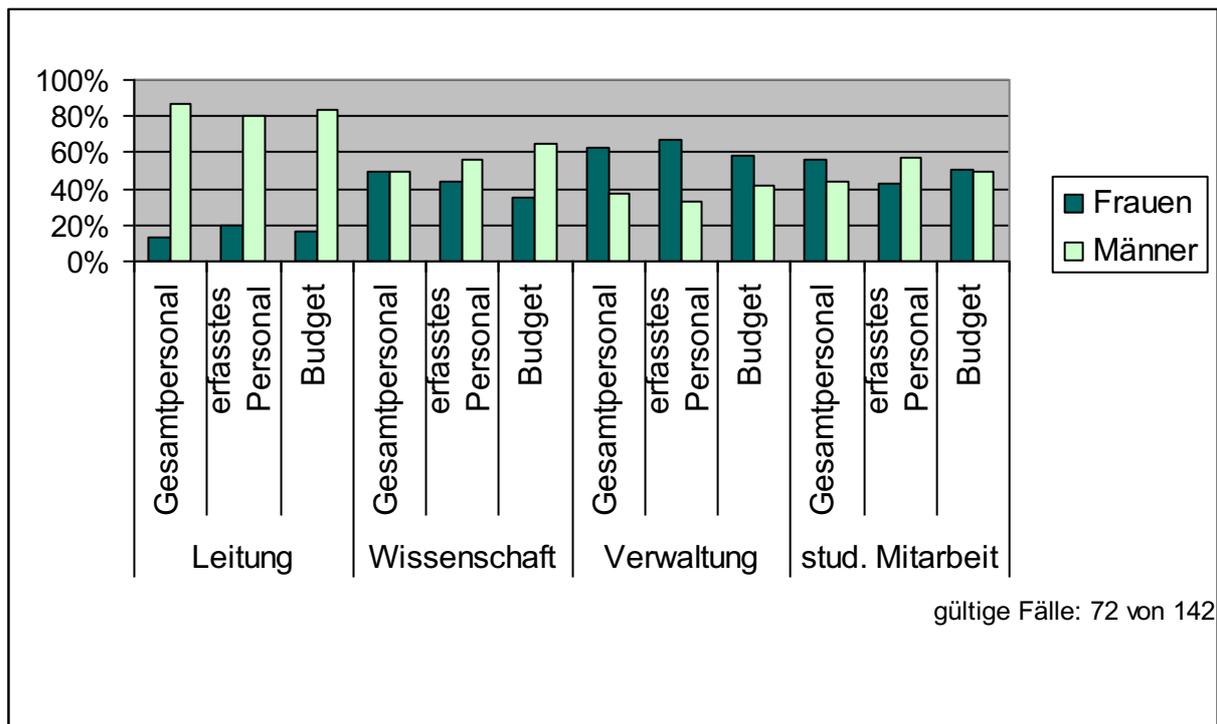


Abb. 3.2 zeigt, dass im Programm Conex 53,1% des Personals Männer sind, auf die ein überproportional hoher Anteil an Personalkosten²³ (66,6%) und Arbeitsstunden (65,7%) entfällt.

²³ Die Angabe für Personalkosten kann verzerrt sein, wenn in die angegebenen Bruttobezüge auch Overheadkosten einfließen.

Abb. 3.3 Verteilung des Gesamtbudgets innerhalb der Funktionsgruppen in Conex

In Abb. 3.3 wird die Verteilung des Budgets nach Funktionsgruppen differenziert. Aufgrund der hohen Anzahl fehlender Angaben für die Variable *Bruttobezüge*²⁴ ist das gesamte Personal und das mit *Bruttobezügen* erfasste Personal ausgewiesen. Die für die Bewertung relevanten Relationen sind jene zwischen erfasstem Personal und Budget innerhalb der Funktionsgruppen. Das Diagramm zeigt, dass das Verhältnis von erfasstem Personal und Budget in der Leitung sehr leicht zu Gunsten von Männern verschoben ist. Der geringe Anteil von Frauen in der Leitung wird an anderer Stelle berücksichtigt. Innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen verteilt sich das Budget überproportional zu Gunsten von Männern. Die Verteilung des Budgets in Conex wird aufgrund der geringen Fallzahlen vorsichtig als eher gleichstellungsnegativ beurteilt.

2. Beschäftigungswirkungen

Geschlechtsbezogene strukturelle Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt werden über die horizontale Segregation und die vertikale Segregation abgebildet. Die horizontale Segregation erfasst die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Disziplinen. In fachbezogenen Programmen kommt es dabei vor allem auf den Konzentrationsgrad von Frauen und Männern innerhalb einer Disziplin an. Die vertikale Segregation spiegelt die Verteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen beruflichen Positionen und Hierarchien wieder.

Für die Bewertung der **horizontalen Segregation** in den Programmen werden die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal in den jeweiligen Disziplinen mit den Frauenanteilen an den Studentinnen und dem wissenschaftlichen Personal im Bereich Forschung und Entwicklung in Österreich verglichen.²⁵ Übereinstimmungen

²⁴ Die Ausfälle gehen auf fehlende Angaben und auf Fremdfinanzierung zurück. In der Gruppe der Leitung werden vor allem Männer durch anderweitige Quellen finanziert.

²⁵ Für den Vergleich wird Bezug genommen auf bm:bwk/bm:vit/bm:wa (2005): Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2005. S. 142–152; Statistik Austria

werden als geschlechtsneutral gewertet, da sie den Status quo nicht verändern. Abweichungen werden im Hinblick auf eine ausgewogene Verteilung in den Disziplinen bewertet. Um den Anteil an Wissenschaftler/innen zu berücksichtigen, der überhaupt für eine Beschäftigung im jeweiligen Feld in Frage kommt, werden zudem die Anteile von Frauen oder Männern an den Studierenden und dem Personal in Forschung und Entwicklung in die Bewertung einbezogen. Wünschenswert sind dabei Anteile, die zumindest zwischen dem Anteil an den Studierenden und dem Personal in Forschung und Entwicklung liegen.

Beispiel

Abb. 3.4: Verteilung des Personals nach wissenschaftlicher Disziplin in Trafo

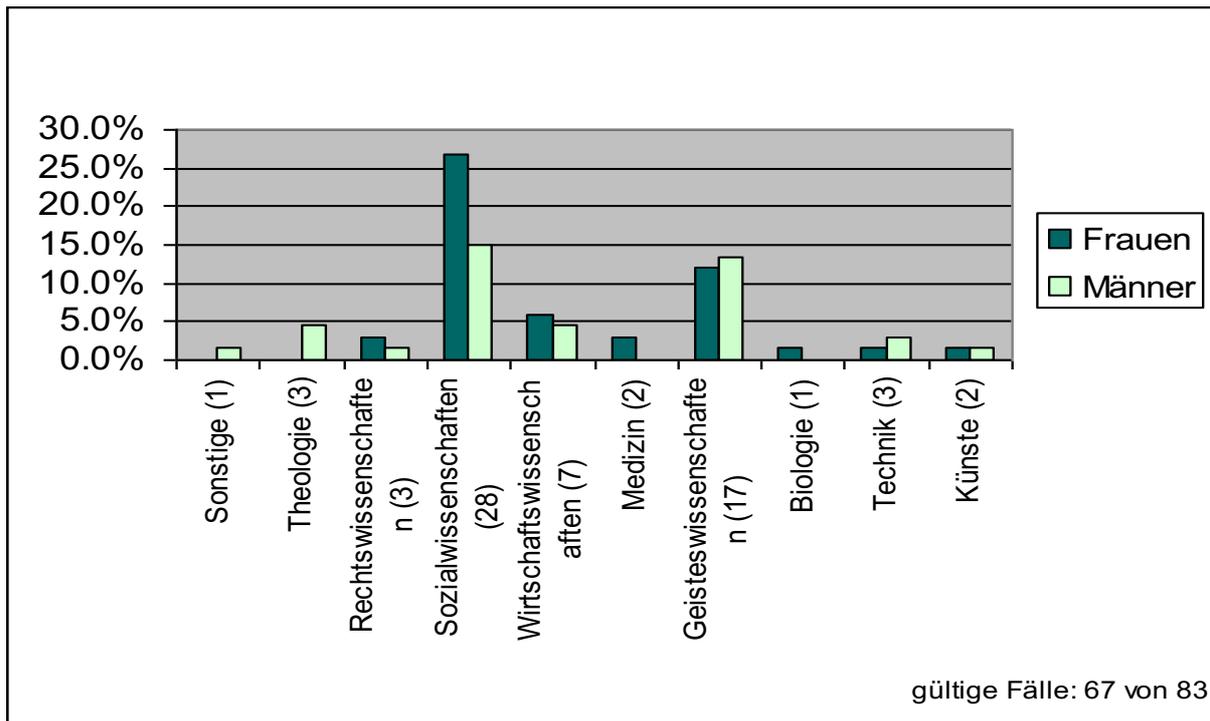


Abb. 3.4 zeigt zunächst die Verteilung des wissenschaftlichen Personals in Trafo auf die vertretenen Disziplinen.²⁶ Der (Konzentrations-)Grad horizontaler Segregation wird durch die prozentualen Anteile von Frauen und Männern innerhalb der jeweiligen Disziplinen ausgewiesen. Für den Vergleich mit den gegenwärtigen österreichischen Forschungs- und Hochschulstrukturen wurden die Fächer zu Fächergruppen zusammengefasst. Aus dem Vergleich mit dem Frauenanteil am Personal für Forschung und Entwicklung (F&E) und dem Anteil von Studierenden in Österreich ergibt sich eine gleichstellungspositive Bewertung: Der Frauenanteil von Trafo in den Sozialwissenschaften (63,2%) liegt deutlich über dem Anteil der Studentinnen dieser Disziplinen (47%) und über dem Anteil im Bereich Forschung und Entwicklung (46,9%). In den Geisteswissenschaften liegt der Frauenanteil von Trafo mit 40,9% zwar leicht unter dem Anteil im Bereich F&E (42,4%;

(2006a): Hochschulstatistik 2004/05,

http://www.statistik.at/neuerscheinungen/download/2006/hochschul0405_www.pdf

(31.10.2006). Für den Vergleich wurden die Disziplinen Fachgruppen zugeordnet.

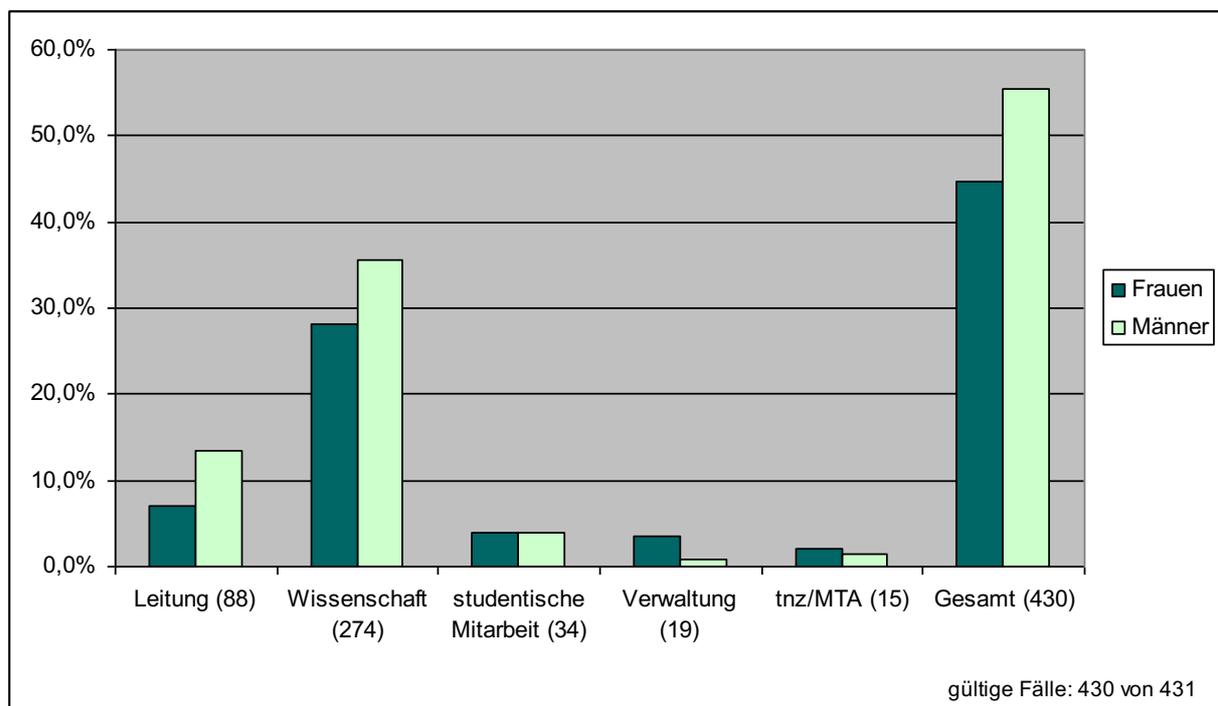
²⁶ In dieser und den folgenden Grafiken werden Gesamtprozentwerte angegeben, d.h. dass sich alle Angaben zu 100% addieren. Frauen- und Männeranteile der Fächer können am Größenverhältnis der Balken eingeschätzt werden.

Studentinnen: 68,91%), fällt aber aufgrund der geringeren Fallzahl und der geringen prozentualen Differenz weniger ins Gewicht als der deutliche Trend in den Sozialwissenschaften.

Für die Bewertung der **vertikalen Segregation** wird die (prozentuale) Verteilung von Frauen und Männern auf Funktionen (Leitung, Wissenschaftliche Mitarbeit, Verwaltung etc.) und Statusgruppen (Professor/in, Geschäftsführer/in, Doktorand/in etc.) untersucht und ins Verhältnis gesetzt (interne Repräsentation). Soweit möglich werden die Anteile innerhalb der Gruppen mit Vergleichsdaten aus dem Bereich der Forschung und Entwicklung nach Fach- und Statusgruppen verglichen. Zudem wird für Funktion und Status der Glass Ceiling Index berechnet (GCI). Der GCI ist ein europäisch anerkannter Indikator für das Phänomen, dass Frauen im Verlauf der akademischen Karriere stärker selektiert werden als Männer und infolgedessen die Frauenanteile von einer zur nächsten berufsbiographischen Situation sinken.²⁷ Er misst den Frauenanteil in der Führung im Vergleich zum Frauenanteil insgesamt. Dieser Selektionsprozess wird beim Übergang vom Studium zum Beruf ebenfalls relevant und wird für die Programme untersucht, indem der Frauenanteil an Absolvierenden mit dem Frauenanteil der im jeweiligen Programm Beschäftigten mit weniger als vier Jahren Berufserfahrung verglichen wird. Anhand dieses Vergleichs kann auch das Programmziel Nachwuchsförderung beurteilt werden.

Beispiel

Abb. 3.5 Vertikale Ordnung nach Funktion in GEN-AU



²⁷ Der GCI wird berechnet, indem der Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Personal durch den Frauenanteil in den zu untersuchenden Spitzenpositionen (Leitung bzw. Professuren) geteilt wird. Der GCI kann folglich Werte von 0 bis unendlich annehmen, wobei der Wert 1 für gleichberechtigte Aufstiegschancen steht, Werte unter 1 indizieren zu geringe Aufstiegschancen für Männer und Werte über 1 für Frauen. Dabei werden lediglich Laufbahnpositionen berücksichtigt (kein Verwaltungspersonal).

Abb. 3.5 zeigt die interne Verteilung aller in GEN-AU erfassten Frauen und Männer auf die verschiedenen Funktionsgruppen. Innerhalb der Funktionsgruppe Leitung (insgesamt 20,5%) sind Männer, im Vergleich zu ihrem Anteil am Personal insgesamt (55,3%) und am wissenschaftlichen Personal (57,6%), mit 65,9% überrepräsentiert. Auch der Glass Ceiling Index von 1,24 zeigt, dass die vertikale Segregation relativ ausgeprägt ist. Der Grad der vertikalen Segregation nach Funktion in GEN-AU ist deshalb als gleichstellungsnegativ zu bewerten. Im Vergleich mit den Anteilen von männlichen Führungskräften in der außeruniversitären Forschung (72,4%) liegt der Männeranteil jedoch niedriger, was als gleichstellungspositiv zu bewerten wäre.²⁸

Der GCISTatus (ohne Abbildung) ist mit 1,65 weit entfernt vom Zielwert 1, im Vergleich zum Bereich naturwissenschaftlicher Forschung und Entwicklung (5,45) allerdings als gleichstellungspositiv zu bewerten. Demgegenüber ist die Nachwuchsförderung von Frauen für den Bereich der Naturwissenschaften²⁹ gleichstellungsnegativ, denn der Anteil der in GEN-AU beschäftigten Frauen mit weniger als vier Jahren Berufserfahrung liegt mit 42,5% weit unter dem Anteil der weiblichen Studienabgängerinnen (70,7%).³⁰

3. Individuelle Einkommenswirkungen/Soziale Sicherung

Für die Beurteilung der Verteilung von Ressourcen auf die in den Programmen beschäftigten Frauen und Männer sowie daraus folgende Wirkungen für eine längerfristige soziale Sicherung wurde die Verteilung von Vollzeit und Teilzeit, der Aspekt geschlechtergerechter Bezahlung sowie die Vertragsqualität bzw. die Vertragsdauer und daraus folgende Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen herangezogen.

Die Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung gibt Aufschluss über ungleiche Geschlechterarrangements in Beruf und Familie (**Zeitgerechtigkeit**). Als gängiger Indikator gilt die **Vollzeitquote**, mit der der Anteil der beschäftigten Frauen oder Männern mit dem Anteil der beschäftigten Frauen oder Männer an allen Beschäftigten (innerhalb eines Bereichs) verglichen wird.³¹ Mangels Vergleichsdaten für den Bereich der Forschung und Entwicklung wurden die Anteile in den Programmen mit den Arbeitszeitdaten aller Beschäftigten in Österreich verglichen.³² Neben der Vollzeitquote wird die **Teilzeitquote** herangezogen.

Beispiel

Tab. 3.2. Vollzeit- und Teilzeitquoten für proVision

²⁸ Vergleichsdaten: bm:vit/Austrian Research Centers GmbH/Koordinierungsstelle FemTech(2003):Gender Booklet außeruniversitäre Forschung 2003, S.15. Es konnte nicht geprüft werden, ob Leitung übereinstimmend definiert wurde. Der Vergleich mit Daten der außeruniversitären Forschung ist nur sehr eingeschränkt aussagekräftig, da nur 21,8% des erfassten Personals in GEN-AU in Unternehmen beschäftigt sind.

²⁹ In GEN-AU sind zu 59% Wissenschaftler/innen aus den Disziplinen Biologie, Biotechnologie und Biomedizin vertreten.

³⁰ Vergleichsdaten, Fn. 23.

³¹ Die Vollzeitquote ist ein ambivalenter Indikator. Einerseits eröffnet Vollzeitbeschäftigung als „Normalarbeitszeit“ den Zugang zu hohem Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten. Andererseits ist die Vollzeitbeschäftigung in die Kritik gekommen, da Leben, Familie und Arbeiten nicht angemessen vereinbart werden können.

³² Vergleichsdaten: Statistik Austria (2007): Statistisches Jahrbuch, http://www.statistik.at/fachbereich_forschung/systematik.sthtml (16.01.2007), S.205

	Gesamtbevölkerung Österreich		proVision	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vollzeitquote	59,7%	93%	32,3%	64%
Teilzeitquote	36,0%	5,6%	67,7%	40,6%

Die für proVision errechneten Vollzeitquoten liegen unter den Vergleichswerten für die Gesamtbevölkerung Österreich, die Teilzeitquoten darüber (Tab. 3.2). Obwohl zumindest der Anteil von Frauen in Teilzeit deutlich ausgeprägter ist und die Vollzeitquote geringer als bei den Beschäftigten in Österreich insgesamt,³³ wird die Verteilung der Arbeitszeiten als gleichstellungspositiv bewertet, da die Differenz zwischen den Geschlechtern etwas weniger ausgeprägt ist als in Gesamtösterreich.

Als international anerkannter Indikator für geschlechtsbezogene **Einkommensgerechtigkeit** gilt der sog. **Gender Pay Gap**. Der prozentuale Wert errechnet sich aus der Differenz der mittleren Bruttostundenlöhne (Medianwerte) von Frauen und Männern.³⁴ Da für den Bereich der Forschung und Entwicklung in Österreich keine Vergleichsdaten vorliegen, orientiert sich die Bewertung des für die Programme errechneten Gender Pay Gaps an den Werten für die gesamte österreichische Ökonomie.³⁵ Danach wird ein Gender Pay Gap, der über den Vergleichswert von Österreich (18%) hinausgeht, als gleichstellungsneutral, Übereinstimmungen als gleichstellungsneutral und Werte unterhalb von 18% als gleichstellungspositiv bewertet.

Beispiel

Tab. 3.3 Gender Pay Gap nach Funktionen in Node

	Stundenlohn Medianwert		Frauen- einkommen in % Männer einkommen	Gender Pay Gap
	Frauen (€)	Männer (€)		
Gesamt (79)	26,29	39,57	66,44%	33,56%
Leitung (21)	29,68	51,12	58,06%	41,94%
Wissenschaft (48)	18,11	20,05	90,32%	9,68%
Verwaltung (10)	29,38	55,49	52,95%	47,05%
Eigene Berechnungen, ohne Studierende.				

³³ Die Verteilung der Arbeitsverhältnisse ist durch den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten insgesamt geprägt.

³⁴ Die Bruttostundenlöhne wurden aus den Variablen Bruttobezüge, Verweildauer im Projekt und Arbeitsstunden berechnet.

³⁵ Vergleichsdaten: European Commission (2006): She Figures 2006. Women and Science: Statistics and Indicators, http://kif.nbi.dk/She_figures_2006.pdf (31.10.2006).

In die Berechnung des Gender Pay Gap in Node konnten 78 (von 171) Beschäftigte einbezogen werden, da der Bruttostundenlohn u. a. aus den monatlichen Arbeitsstunden errechnet wird, die bei Verträgen ohne zeitliche Bindung nicht erfasst werden konnten. Tab.3.3 zeigt, dass der GPG nach Funktion differiert. Beim wissenschaftlichen Personal liegt der GPG mit 9,7% weit unter dem Wert für Österreich insgesamt (18%). Für die Bewertung ist allerdings zu berücksichtigen, dass der GPG nach beruflicher Position und Fachrichtung variiert. Daten der Europäischen Kommission für die EU-25 zeigen beispielsweise, dass der GPG für gut ausgebildete Lehrende bei 14% liegt, im medizinischen Bereich jedoch bei 27%. Wünschenswert sind daher differenziertere Vergleichsdaten für Österreich. Insgesamt wurde die Einkommensgerechtigkeit in Node als gleichstellungsnegativ bewertet, da der GPG mit 33,6% für das gesamte Personal weit über dem österreichischen Wert liegt.

Der Aspekt der **sozialen Sicherung** wird anhand der Vertragsform sowie der absoluten und relativen Vertragslaufzeiten beurteilt.

Mit der Art des Beschäftigungsverhältnisses (**Vertragsform**) gehen verschiedene Perspektiven ökonomischer und sozialer Sicherheit einher. Bei unbefristeten Dienstverträgen wird aufgrund der dauerhaften Perspektive ökonomischer und sozialer Sicherheit (u. a. über Einzahlungen in die Sozialversicherungen) eine hohe Vertragsqualität angenommen, während bei freien Dienstverträgen, Werkverträgen und selbstständiger Erwerbsarbeit ohne langfristige Perspektive von einer niedrigen Vertragsqualität ausgegangen wird. Mangels Vergleichsdaten wird der Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Vertragsformen mit dem Anteil an den Beschäftigten am gesamten wissenschaftlichen Personal in einem Programm verglichen.

Aus der Vertragslaufzeit kann einerseits – wenn auch beschränkt – auf einen Anspruch auf Arbeitslosengeld geschlossen werden, der sich nach 12 Monaten Beitragszahlungen ergibt.³⁶ Daher wurde der Anteil der Frauen und Männer mit Dienstverträgen einer (**absoluten**) **Vertragslaufzeit** von mehr als 12 Monaten ermittelt. Als Bewertungsmaßstab gilt die interne Relation.

Ungleichheiten (beim Abschluss von Verträgen) können sich andererseits aus der Laufzeit der individuellen Verträge im Verhältnis zur Laufzeit der Projekte ergeben. Diese **relative Vertragslaufzeit** wird ermittelt, indem die Vertragslaufzeiten aller Fälle durch die jeweiligen Projektlaufzeiten dividiert wurden. Der so ermittelte Koeffizient ist eins bzw. liegt über oder unter eins. Die Bewertung bestimmt sich nach dem Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Gruppen.

³⁶ Ein solcher Anspruch ergibt sich, wenn innerhalb von 24 Monaten zwölf Monate Beitragszahlungen nachgewiesen werden. Ein Anspruch ergibt sich allerdings auch aus Beitragszahlungen im Rahmen anderer Beschäftigungsverhältnisse, die nicht über die untersuchten Programme finanziert wurden.

Beispiel

Abb. 3.6 Verteilung der Vertragsformen in proVision

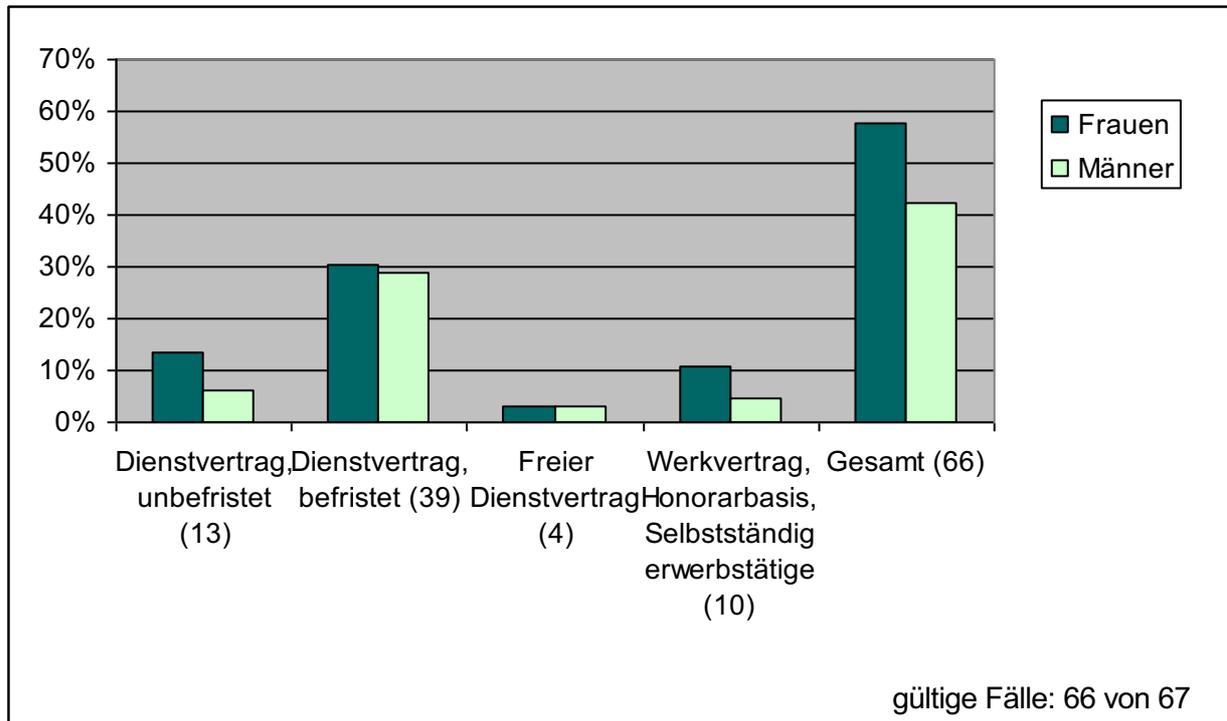


Abb. 3.6. zeigt die Verteilung des wissenschaftlichen Personals auf verschiedene Vertragsformen im Programm proVision. Die Auswertung der Relation von Frauen und Männern innerhalb der jeweiligen Vertragsformen ergibt, dass Männer gemessen an ihrem Anteil am gesamten wissenschaftlichen Personal (42,4%) in Verträgen ohne zeitliche und soziale Sicherheit unterrepräsentiert sind (insgesamt 35%). Bei befristeten Verträgen sind Männer leicht überrepräsentiert (48,7%), bei unbefristeten Verträgen wiederum unterrepräsentiert (30,8%), in Dienstverträgen insgesamt leicht überrepräsentiert (44,2%). Aufgrund der geringen Abweichungen wird die Verteilung als gleichstellungspositiv bis gleichstellungsneutral bewertet.

Die Auswertung der absoluten Vertragslaufzeiten (ohne Abb.), wonach auf einen Anspruch auf Arbeitslosengeld geschlossen werden kann, ergibt, dass Männer in der Gruppe mit zwölf Monaten und mehr überrepräsentiert (78%) und in der Gruppe mit Vertragslaufzeiten unter 12 Monaten unterrepräsentiert sind (41,2%). Dies ist als gleichstellungsnegativ zu bewerten.

Abb. 3.7: Verteilung der relativen Vertragsdauer (Projektlaufzeit im Verhältnis zu Vertragslaufzeit) in proVision

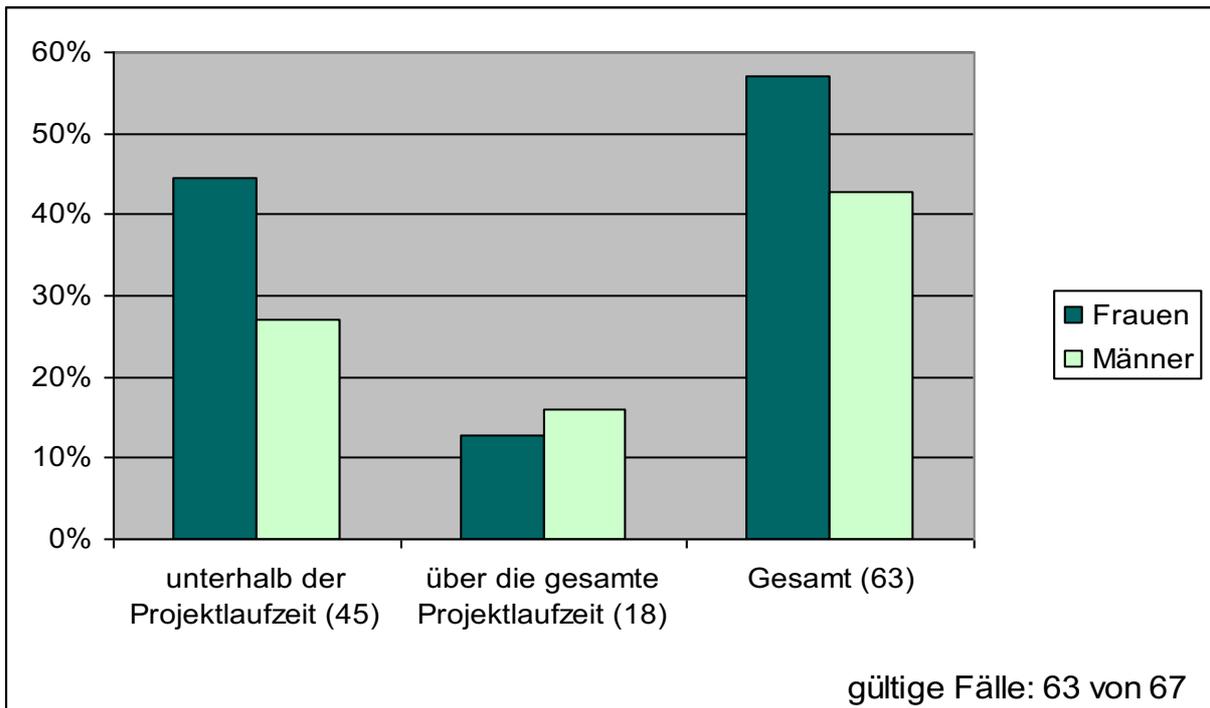


Abb. 3.7. zeigt die Verteilung von Frauen und Männern auf Verträge, die unterhalb der Projektlaufzeit liegen, und Verträge, die über die gesamte Projektlaufzeit geschlossen werden. Die Verteilung der relativen Vertragsdauern von Frauen und Männern ist danach als gleichstellungsnegativ zu bewerten, denn im Vergleich zu ihrem Anteil an den gültigen Fällen (42,9%) sind Männer in der Gruppe der Verträge, die über die gesamte Projektlaufzeit geschlossen werden, überrepräsentiert (55,6%) und in der Gruppe mit Verträgen, die unter der Projektlaufzeit liegen, unterrepräsentiert (37,9%).

3.2 Quantitative Analyse: Zusammenschau der Programme

Die oben angeführten Beispiele zeigen die Möglichkeiten der Bewertung von Gleichstellungswirkungen, aber auch die Einschränkungen einer solchen Analyse – nicht zuletzt aufgrund fehlender oder nicht mit den Programmdaten kompatibler Vergleichsdaten. Entscheidungen über Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellungswirkungen in den Programmen sollten allerdings anhand der konkreten Ergebnisse in den Programmen diskutiert werden und setzen gegebenenfalls eine weitergehende Ursachenanalyse voraus.

Tab. 3.3. zeigt eine Zusammenschau der quantitativen Gleichstellungswirkungen aller Programme. Diese Zusammenschau zeigt deutlich den Zusammenhang zwischen quantitativen, möglicherweise auch qualitativen Vorgaben und positiven Gleichstellungswirkungen. Die Programme Node, Trafo und proVision, die ab der ersten Ausschreibung klare Quoten hatten und inhaltliche Vorgaben an die Projekte herangetragen haben, schneiden im Effekt besser ab. In Conex, dem Programm mit den meisten negativen Gleichstellungswirkungen, fehlt es sowohl an einer verbindlichen Zielquote für den Anteil von Wissenschaftlerinnen als auch an qualitativen Vorgaben.

Im Hinblick auf die strukturellen Rahmenbedingungen der jeweiligen Forschungsfelder, die, wie die verwendeten Vergleichsdaten zeigen, deutlich geschlechtlich geprägt sind, ist darauf hinzuweisen, dass der Gleichstellungseffekt nicht an einer durch die Studie definierten Quote, sondern anhand von Vergleichsdaten der jeweiligen Fächergruppen gemessen wurde. Das bedeutet, dass die naturwissenschaftlichen Programme bei niedrigeren Frauenanteilen als gleichstellungsneutral oder positiv bewertet wurden als die sozialwissenschaftlichen Programme, da in diesen Fächern Frauen insgesamt unterrepräsentiert sind.

Weiterhin ist davon auszugehen, dass die Bewertungen der Programme mit einer sehr niedrigen Rücklaufquote (GEN-AU und Conex) ins Positive verzerrt sind, da ein Zusammenhang zwischen hoher Verweigerungsquote und geringer Bereitschaft zur Gleichstellungsorientierung anzunehmen ist.

Für einige wenige Wirkungen, die in Tab. 3.4 mit k. A. gekennzeichnet sind, waren Auswertungen aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Tab. 3.4: Vergleichende Zusammenschau quantitativer Wirkungen

	GEN-AU	Node	Conex	Trafo	proVision
Ressourcenverteilung*	0	+	-0	+	+
Horizontale Segregation**	+0	+	+0	+	+0
Vertikale Segregation**					
a) Funktion*	-	+	-	+	+
b) Statusgruppen**	+	+	-	+	k. A.
Einkommenswirkungen und Vertragsqualität					
a) Zeitgerechtigkeit**	+	+	+	+	+
b) Einkommensgerechtigkeit**	+	-0	k. A.	+	+
c) Vertragsqualität *	+	+	-	+	-0
c) Soziale Sicherung*	+	+	-	+	-
d) Vertragsdauer/Projektdauer*	-	+	-	+	-
* Vergleichsmaßstab interne Repräsentanz. ** Vergleichsdaten					

Für die Bewertung der Einkommensgerechtigkeit ist zu berücksichtigen, dass die überwiegend positive Bewertung vor allem daraus resultiert, dass viele gut bezahlte und in hohem Maße männlich besetzte Leitungspositionen aus anderen Quellen als den Projektmitteln der Programme finanziert werden. Insofern wird in der vorliegenden Übersicht die Verteilung der *Projektmittel* angemessen dargestellt. Dahinter liegende Einkommensdisparitäten können durch die vorliegende Studie nicht vollständig erfasst werden. Die tatsächlichen Geschlechterverhältnisse kommen eher in der Analyse der vertikalen Struktur zum Ausdruck, da hier die Mittelquellen keinen Einfluss haben. Diese Beschränkung gilt auch für den Aspekt der sozialen Sicherung, da hier nur die durch die Programmmittel finanzierten Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden konnten.

Einschränkend ist auch darauf hinzuweisen, dass die Zeitgerechtigkeit als Indikator für ungleiche Geschlechterarrangements in Beruf und Familie anhand von Daten für die Gesamtbevölkerung bewertet wurde und damit sehr niedrige Maßstäbe gesetzt

werden. Daher kann die hier vorliegende durchgängig positive Bewertung auch als Indikator für die Gleichstellungssituation im akademischen Milieu gesehen werden.

Insgesamt verweist die Analyse der quantitativen Wirkungen einerseits auf den Erfolg bisheriger Anstrengungen zur Gleichstellung, aber auch auf einen Bedarf für weitere Gleichstellungsmaßnahmen eben in den Programmen bzw. Fächergruppen mit bisher geringem Frauenanteil. Auf daraus folgende Steuerungsmaßnahmen gehen die abschließenden Empfehlungen ein.

4. Empfehlungen

Die Ist-Analyse der fünf Forschungsprogramme auf inhaltlicher Ebene (qualitative Wirkungen) sowie auf der Ebene der Ressourcenverteilungen (quantitative Wirkungen) bildet die Grundlage für konkrete Hinweise zu einer (weiteren) Gleichstellungsorientierung der österreichischen Forschungsförderung.

Die Studie selbst stellt durch Vorgehen und Methodik einen konkreten Ansatz dar, wie Gender Budgeting in die Forschungsförderung integriert werden kann. Die folgenden Empfehlungen knüpfen hier an, indem Instrumente und Verfahren vorgeschlagen werden, die nicht im Rahmen jeweils intensiver Auftragsstudien, sondern im laufenden Arbeitsprozess seitens der Programm- bzw. Projektbeteiligten bewerkstelligt werden können.

4.1 Allgemeine Empfehlungen

Konzeptionelle Klarheit in Bezug auf Gender

Gender wird mehr oder weniger häufig in allen Programmen unpräzise gefasst. Oft wird der Begriff mit „Frauen“ gleichgesetzt oder auch dann gebraucht, wenn es deutlich um biologische Fragen von Geschlecht (englisch: Sex) geht. Das Konzept Gender berücksichtigt demgegenüber immer die kulturellen Praktiken zur Herstellung von Feminität und Maskulinität sowie die damit verknüpfte Geschlechterordnung. Damit ist Gender (als umfassende soziale Strukturkategorie) nicht an die Kategorie Frauen und nicht immer an konkrete Personen gebunden. Gleichzeitig umfasst Gender auch andere soziale Kategorien, also z.B. Alter oder kulturelle Herkunft, ansonsten würden Frauen und Männer als jeweils homogene soziale Gruppe imaginiert bzw. vereinheitlicht.

Wir empfehlen für die Forschungsförderung eine klare konzeptionelle Abgrenzung, die sich sowohl auf Forschungsinhalte als auch Förderkriterien beziehen kann:³⁷

- **Women/Gender Equality in Science:** Repräsentation und Beschäftigungsbedingungen von Frauen in der Forschung
- **Geschlechtsspezifische Forschung/„Sex“ in Science:** Forschung zu geschlechtsspezifischen Erscheinungen (z.B. Forschung am X Chromosom), ohne dass Geschlecht als gesellschaftliche Praxis in Betracht kommt³⁸

³⁷ Diese konzeptionelle Dreiteilung von gleichstellungsrelevanten Forschungsthemen lehnt sich an eine Systematik der Literatur von Gender in den Naturwissenschaften an, die ursprünglich von Evelyn Fox Keller vorgeschlagen wurde.

- **Gender in Research:** Forschung zu Geschlecht als kulturelle Praxis (Doing Gender), als Konstruktion bzw. als gesellschaftlich wirkende Strukturkategorie

Sichtbarmachen von Gender

Die Analyse des Ist-Zustandes hat gezeigt, dass in Programmen mit qualitativen und/oder quantitativen Vorgaben entsprechende positive Wirkungen zu verzeichnen sind. Diese Effekte bzw. die Erkenntnisse hinsichtlich der Integration von Gender als forschungsrelevanter Kategorie sollten im Hinblick auf den Nutzen gendersensibler Forschung einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Das gilt implizit, z.B. im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Programme, für die Vermeidung von Stereotypen und die Verwendung geschlechtssensibler Sprache. Vor allem aber und explizit gilt dies für die Darstellung von Erfahrungen mit gleichstellungsorientierter Forschungsförderung und Veröffentlichung von Ergebnissen gendersensibler Forschung insbesondere der Programme Node, Trafo und proVision als Beitrag zu einer gezielten und hochwertigen Forschungsförderung. So stellte GEN-AU auf der Startseite des Internetauftritts eine Projektleiterin vor und verwies an prominenter Stelle auf die Richtlinie zur Frauenförderung. Das Internetportal von GEN-AU könnte aber auch – über diese prominente Platzierung der Förderung von Frauen in den Wissenschaften hinaus – genutzt werden, um Genderaspekte von Genforschung zu verdeutlichen und gute genderorientierte Praxisbeispiele von Forschungsprojekten darzustellen.

Das Sichtbarmachen gendersensibler Forschungspraxis setzt voraus, dass Genderaspekte in den Zwischen- und Endberichten bzw. Kurzfassungen der Forschungsprojekte explizit thematisiert werden.

Angebote zur Entwicklung und Einbezug von Genderkompetenz

Die durchgängige Genderorientierung von Forschungsprogrammen verlangt die Entwicklung und Bereitstellung von Genderkompetenz. Für die involvierten Akteursgruppen sind verschiedene Formen der Genderkompetenz relevant.

- Für **Programmsteuernde** sind schwerpunktmäßig die Prinzipien von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als Strategien des Qualitätsmanagements von Bedeutung. Hier gibt die vorliegende Studie bereits die entsprechenden Hinweise, zum Beispiel durch ein durchgängiges „Gender-Monitoring“, also die laufende Steuerung der Gleichstellungswirkungen) (vgl. Kap. 4.3).
- Bei der Bewertung der einzelnen Projekte aus einer fachlichen Perspektive kommt den **Gutachterinnen und Gutachtern** eine Schlüsselrolle zu, denn sie befassen sich eingehend mit den Anträgen und leisten einen wesentlichen Beitrag bei der Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung eines Antrags. Derzeit verfügen Gutachter/innen jedoch nur selten über die notwendige Gender-Kompetenz und lehnen oftmals die Genderorientierung von Forschung als sachfremdes Kriterium ab. Gutachter/innen-Teams sollten deshalb entweder so zusammengestellt werden, dass mindestens eine Person ausgewiesene Genderexpertise mitbringt oder die Gutachter/innen sollten im Vorfeld entsprechend fachlich geschult werden. Auch im **Beirat** eines Programms sollte

³⁸ Bei geschlechtsbezogenen Häufigkeiten von Krankheiten geht es zwar auch oft um das biologische Geschlecht, allerdings wirken (auch) gesellschaftliche Normen auf das Gesundheitsverhalten von Frauen und Männern (z.B. Rauchen).

mindestens eine Person vertreten sein, die über ausgewiesene Fachkompetenz im Bereich der Genderforschung verfügt.

- Für den Wissenstransfer und Austausch zwischen den Projekten bzgl. einer Integration von Gender-Wissen kommt **begleitenden oder koordinierenden Institutionen/Agenturen** eine besondere Rolle zu. Nach innen heißt das, den Dialog zwischen Projekten zu organisieren (z.B. über Gender-Workshops, in denen gute Praxis präsentiert wird), Fortbildungen zu Genderfachkompetenz anzubieten (z.B. Gender Trainings mit inhaltlich-fachlichem Schwerpunkt) oder Genderwissensressourcen zu bündeln und aufzubereiten (z.B. über Intranet). Nach außen sollte Gleichstellung als integrales Thema z.B. auf der Programm-Website oder durch andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit dargestellt werden.
- **Antragstellende** sollten Genderfachkompetenz im eigenen Forschungsbereich aufweisen und abschätzen können, in welcher Weise ihr geplantes Projekt Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse haben wird (Integration von Gender-Wissen über Erkenntnisse der Genderforschung, ggf. Ausweisen von Forschungslücken, Abschätzung der Relevanz von Gender, Darlegung des Nutzens der Forschungsergebnisse, gendersensible Darstellung). Wenn die geforderten Informationen nicht bzw. in Teilen nicht gegeben werden, wäre ein Projektantrag als „gleichstellungsriskant“ einzustufen.

Die Gender-Kompetenzentwicklung erfordert eine eigene Budgetlinie, die als Overhead in die Budgetaufstellung von Programmen eingeplant werden muss. In den ersten Jahren dürften dafür drei bis fünf Prozent des Gesamtvolumens eines Forschungsprogramms notwendig sein.

4.2 Zielformulierung und Indikatorenbildung

Eine wesentliche Bedingung für die Steuerung von qualitativen und quantitativen Gleichstellungswirkungen ist die Festlegung von Zielmarken und Indikatoren.³⁹

Qualitative Zielstellungen

Für die Steuerung einer gleichstellungsfördernden **inhaltlichen Wirkung** in den Programmen sollte anhand bestimmter Indikatoren ein spezifisches **Gender-Budget-Portfolio** festgelegt werden. Die Projekte bzw. Anträge eines Programmes sind zu diesem Zweck in vier Kategorien zu unterteilen:

1. Gleichstellungsriskante Projekte
2. Genderstabile Projekte
3. Gleichstellungsfördernde Projekte
4. Genderexplizite Projekte⁴⁰

Erstrebenswert sind eine Minimierung gleichstellungsriskanter Forschung, ein jeweils angemessener Budgetanteil an genderstabiler Forschung und ein möglichst hoher Anteil an gleichstellungsfördernder Forschung. Darüber hinaus sollte ein

³⁹ Ausführlich werden Gleichstellungsziele im Rahmen der Gender-Budget-Analyse für Oberösterreich behandelt (vgl. Mayrhofer u.a., Fußnote 3, S. 6ff.).

⁴⁰ Ein ähnliches Verfahren hat die OECD mit so genannten „G-Kennungen“ (G0, G1 und G2) entwickelt. Siehe hierzu gtz (2006): G 0 1 2. Wirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter in Vorhaben der EZ. G-Kennungen in TZ und FZ. Eschborn. URL: <http://www2.gtz.de/dokumente/bib/06-0364.pdf> (05.03.2007).

Budgetanteil für genderexplizite Forschung festgelegt werden, denn hier wird Genderwissen generiert, das für andere Projekte zur Verfügung stehen kann.

Beispielsweise könnte ein Programmportfolio aus 60% nachweislich gleichstellungsfördernder Forschung bestehen und 10% genderexpliziter Forschung. Ein Teil der Forschungsförderung kann genderstabil sein, z.B. 10% (z.B. Grundlagenforschung, deren Wirkungen kaum einschätzbar sind). Der Anteil an gleichstellungsriskanter Forschung sollte begrenzt werden (z.B. 20%). Die Prozentzahlen sollten sich auf das Volumen und nicht die Projektzahl beziehen, was eine genauere Schwerpunktsetzung ermöglicht. Für die Zielmarken eines solchen Programmportfolio der Genderwirkungen sind einerseits die Rahmenbedingungen der Programme zu berücksichtigen: In den geistes- und sozialwissenschaftlichen Programmen können aufgrund des höheren Stellenwertes von Gender in den jeweiligen Forschungsdisziplinen höhere Anforderungen gesetzt werden. In naturwissenschaftlicher und medizinischer Forschung, in der Genderaspekte bis heute weniger selbstverständlich zum Kanon der Forschung gehören, wird der Anteil an Projekten, die einen Gleichstellungsbeitrag ausweisen können, niedriger ausfallen. Längerfristig wäre dieser Anteil jedoch zu erhöhen, indem entsprechende Vorgaben gemacht werden. Im Bereich von Grundlagenforschung wiederum wäre die Feststellung einer genderstabilen Wirkung zulässig, jedoch explizit als solche auszuweisen.

Die Umsetzung dieser Zielmarken setzt voraus, dass die inhaltlichen Anforderungen, die den oben genannten Wirkungskategorien entsprechen, in das Ausschreibungsverfahren und in die Projektauswahl einfließen. Eine Orientierung für die Einschätzung der Integration von Gender-Aspekten bzw. eine Basis für die Entwicklung qualitativer Indikatoren, auf die die Bewertung der Genderwirkungen aufbaut, gibt die Darstellung der in den Dokumentenanalysen und Interviews thematisierten Aspekte (vgl. Kap. 2.1 und Leitfaden im Anhang).

Eine beispielhafte Matrix als Grundlage der Projektauswahl zeigt Tab. 4.1.

Tab. 4.1: Beispiel für Gender-Assessment der Projektauswahl

	Gleichstellungs-Risiko	Gender-Stabilität	Gleichstellungsbeitrag
	Reproduktion/Verfestigung von Geschlechterrollen und -normen möglich Ungleicher Nutzen könnte verstärkt werden	Keine ableitbaren Auswirkungen auf Geschlechterrollen- und -normen Keine Aussage zu Nutzen möglich	Gleichstellungsfördernde Veränderung auf Geschlechterrollen- und normen Nutzen nach Gleichstellungsbedarf
Projekt a			
Projekt b			
...			

Quantitative Zielstellungen

Für ausgewählte quantitative Wirkungen sollten Zielmarken festgelegt werden.⁴¹

Eine Erhebung aller der im Rahmen der Studie untersuchten Wirkungsdimensionen wäre zu aufwändig. Als zentrale Aspekte einer gleichstellungsorientierten Beschäftigungspolitik sollten für ein Monitoring der Forschungsförderung die horizontale und vertikale Segregation sowie die Einkommenswirkungen der Personalmittel untersucht werden. Für eine gleichstellungsorientierte Steuerung sind dem jeweiligen Programm angepasste Ziele und Indikatoren zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit zu definieren. Dabei können die für die quantitative Analyse verwendeten Indikatoren (vgl. Kap. 3.1), die sich teilweise bereits im EU-Kontext bewährt haben und das für die quantitative Analyse verwendete Bewertungsraster (vgl. Kap. 3.1) Anwendung finden.

Tab. 4.2. zeigt die für empfohlene Wirkungsdimensionen notwendigen Variablen und Indikatoren.

Tab. 4.2: Variablen und Indikatoren für Beschäftigungs- und Einkommenseffekte

Wirkungsdimension	Variablen	Indikator
A) Horizontale und vertikale Segregation	<ul style="list-style-type: none"> • Disziplin (nach Fachgruppen) • Funktion im Projekt • Status (akademischer Grad) • Alter 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauen-/Männeranteile in jeweiliger Disziplin** • Glas Ceiling Index**
B) Einkommenswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Bruttobezüge für Wissenschaftler/innen • Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses • Arbeitszeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Gender Pay Gap** • Vertragsqualität/-dauer*

* Bewertung anhand interner Repräsentation ** Bewertung anhand von Vergleichsdaten

Die aufgeführten Variablen wären im Rahmen der Beantragung und Berichterstattung (insbesondere Zwischenberichte) zu erheben.⁴² Die Bereitstellung von Datenmasken online würde den bürokratischen Aufwand minimieren.

Zielvereinbarungen mit Projekten

Um die Programmziele auch zu erreichen, sind mit den Projekten hinsichtlich der qualitativen und quantitativen Genderwirkungen entsprechende Zielvereinbarungen zu treffen und in die vertraglichen Regelungen zu integrieren. Dabei geht es zunächst um die Informationspflicht der Projekte. Aufgrund der Erfahrung der niedrigen Rücklaufquote in den Programmen GEN-AU und Conex ist hier eine klare Regelung notwendig, da die Verausgabung öffentlicher Gelder an einen

⁴¹ Die bisher verwendete pauschale 40%-Quote für Wissenschaftlerinnen ist zu schematisch, da diese in Fachgruppen mit sehr niedrigem Absolventinnen-Anteil kaum zu erreichen ist und in anderen Fachgruppen mit einem hohen Absolventinnen-Anteil zu niedrig bemessen sein kann. Hier empfiehlt sich eine Quote, die sich am Absolventinnenanteil der jeweiligen Fachgruppen oder an der vorhergehenden Hierarchiestufe orientiert.

⁴² Zu diesem Zweck kann das in der Untersuchung verwendete Datenblatt modifiziert werden.

Gleichstellungsauftrag gebunden sind, der nur zu erfüllen ist, wenn die entsprechenden Daten und Informationen vorliegen.

Die Zielvereinbarungen sollten sich nach Kriterien einer gleichstellungsorientierten Projektauswahl und -bewertung richten und in den Ausschreibungsunterlagen und Förderungsverträgen konkretisiert werden. Zu regeln sind dabei:

- Quantitative Wirkungen: Anzahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler/ institutionelle/projektbezogene Rahmenbedingungen
- Qualitative Wirkungen: Darlegung des inhaltlichen Gleichstellungsbeitrags bzw. Begründung, warum kein Beitrag geleistet werden kann

Die Umsetzung von Gleichstellungsinhalten kann darüber hinaus über Anreize oder Sanktionen gesteuert werden. Beispielsweise könnten bei Erfüllung bzw. Übererfüllung vorab definierter Ziele weitere Mittel bewilligt werden.⁴³ Über leistungsgebundene Mittelvergaben könnten zudem finanzielle Mittel umverteilt werden, indem beispielsweise über eine spezifische Budgetlinie zunächst zurückbehaltene Programmmittel in Höhe von 10% des Gesamtbudgets erst nach Erfüllung bzw. bei Übererfüllung vorab definierter Ziele abgerufen werden können. Aus dieser Budgetlinie freiwerdende Mittel können in das Genderbudget (z.B. Förderung von Genderkompetenz, spezifische Maßnahmen für Frauen) fließen.

4.3 Gender Monitoring im Programmverlauf

Der folgende Überblick fasst die oben genannten Empfehlungen anhand der einzelnen Programmphasen zusammen.

Phase	Handlungsempfehlung
Planung und Ausschreibung	Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Erkenntnisse in Vorläuferprogrammen/thematisch verwandten Forschungsprogrammen bzw. deren Evaluation
	Verankerung von Gender-Zielen in den Zielen des Programms (qualitativ und quantitativ)
	<p>Ausschreibung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Differenzierte qualitative Anforderungen – Genderaspekte im Forschungsprojekt (vgl. zu mgl. Inhalten Leitfaden Anhang 2.1, für Genforschung siehe Kap. 3.2.3) • Quantitative Anforderungen: <ul style="list-style-type: none"> A) dynamisch nach Fachgruppen angepasste Quoten B) Horizontale und vertikale Segregation durch die Variablen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Disziplin (nach Fachgruppen) ○ Funktion im Projekt ○ Status (akademischer Grad) ○ Alter C) Einkommenswirkungen der Personalmittel durch die Variablen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Bruttobezüge für Wissenschaftler/innen ○ Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ○ Arbeitszeiten • Kriterientransparenz bzgl. Gleichstellung und anderen Auswahlkriterien

⁴³ Ein Schritt in diese Richtung ist das Frauenförderungsprogramm in GEN-AU, das seit Dezember 2006 zum Beispiel mit einem Bonussystem Anreize für den Einsatz weiblicher Projektleitungen schafft.

	<p>(Gewichtung)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Sprache
	Zur-Verfügung-Stellen von Gender-Beratung: Unterstützung und Information von potenziellen Antragstellenden
	Breite Streuung der Ausschreibung und gezielte Aufforderung zur Einreichung von Anträgen an Genderforschende bzw. entsprechende Institutionen
	Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen: Darstellung der Programmziele bzw. Genderanforderungen auf Website, Flyern etc.
	Reservierung eines Budgetanteils von 3–5% für Genderberatung (Workshops, Externe Beratungskapazitäten, Aufbau von online-Wissensressourcen, Fachtagungen u.Ä.)
Auswahl	<p>Bildung eines Gender-Budget-Portfolios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausweisung von Kriterien für die Kategorisierung der Anträge in „gleichstellungsrischant“ – „genderstabil“ – „gleichstellungsfördernd“ – „genderexplizit“ (vgl. Kap 3) • Berücksichtigung von Budgetanteilen an „gleichstellungsrischant“ – „genderstabil“ – „gleichstellungsfördernd“ – „genderexplizit“ planen und überprüfen (siehe oben)
	Berücksichtigung der quantitativen Anforderungen durch Mindestanforderungen mit Hilfe einer Datenbank zur Bestandsaufnahme (siehe oben: quantitative Anforderungen A, B, C)
	Besetzung der Entscheidungsgremien: Sicherung der Genderexpertise
	<p>Auswahl von Gutachter/innen mit Genderexpertise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Befähigung und Information der Gutachter/innen zur Anwendung der Gender-Kriterien „gleichstellungsrischant“ – „genderstabil“ – „gleichstellungsfördernd“ – „genderexplizit“ (vgl. Kap 3)
	Gender-Monitoring der Auswahl: Anteil der angenommenen und abgelehnten Anträge nach a) Genderbezug und b) Geschlecht des Hauptantragstellers/der Hauptantragstellerin
Umsetzung	Vereinbarung von verbindlichen Kriterien für Gleichstellung im Rahmen der Vertragsgestaltung mit Projekten in Anlehnung an Anforderungen (Zielvereinbarungen)
	Begleitung der Forschungsprojekte
	Unterstützung der Projekte in der Umsetzungsphase über Beratungs-, Austausch-, Informationsangebote zur Integration von Genderaspekten
	Überprüfung der Zwischenberichte und ggf. Rücksprache sowie gezielte Genderberatung der Projekte
	Vernetzung und Austausch zu Genderaspekten projektübergreifend organisieren
Auswertung	Überprüfung der Endberichte (inkl. Kurzfassungen) und ggf. Rücksprache bzw. Nachbearbeitung; bei Nichterfüllung der vertraglichen Vereinbarungen Rückbehalt von Geldern, die in Genderbudget fließen
	Evaluation des Programms mit integrierter Perspektive qualitativer und quantitativer Genderwirkungen
	Nutzbarmachung von Genderforschung oder guter Praxisbeispiele als Wissensressource für Folgeprogramme bzw. (akademische) Öffentlichkeit

Anhang: Leitfaden für eine Gender-Analyse von Projektunterlagen

I. Relevanz und Verständnis von Gender im Forschungsbereich/Projekt

1. Gibt es kritische Frauen-, Geschlechter- und Männerforschung für den Themenbereich des Projektes? (Literatur, Expert/innen)
Unter Berücksichtigung der Recherche Kategorisierung der Projekte:
 - Projekt bewegt sich nahe an Gender-Fragestellungen (z.B. Menschen unmittelbar im Fokus)
 - Disziplin, die in der Gender-Forschung ausgereift ist (z.B. eher Sozial- und Geisteswissenschaften)
2. Welche Gender-Konzeption liegt dem Projekt zu Grunde?
 - 2.1. Wie wird Gender als Konzept gefasst, reflektiert, definiert?
 - explizit (z.B. Definition)/implizit
 - statisch-dynamisch/dual-multipel/offen-geschlossen
 - 2.2. Enthält oder reproduziert das Projekt Genderstereotypen? [*Soweit diese Frage an dieser Stelle evtl. noch nicht zu beantworten ist, in Interview thematisieren*]
 - 2.3. Welchen Stellenwert haben genderrelevante Fragen im Gesamtkonzept des Projektes? (Einzelaspekt?, eigenes Kapitel? Gender als Querschnittsaspekt behandelt?)

II. Entstehungszusammenhang

3. Werden in den übergeordneten Forschungsfragen Gender-Aspekte berücksichtigt?
 - 3.1. Berücksichtigung der Literatur der kritischen Frauen-, Geschlechter- und Männerforschung (wer wird aufgeführt/zitiert, wie bekannt?)
 - 3.2. Wie wird dies inhaltlich ausgeführt? (überhaupt nicht, geringer Umfang, umfassend, explizit)
 - 3.3. Werden Forschungsfragen weiterentwickelt?

III. Begründungszusammenhang

4. Wurde bei der Auswahl des Forschungsproblems Gender als Kategorie berücksichtigt?
5. Wurde in der Theoriebildung, den Hypothesen und in der Konzeptspezifikation geprüft, ob Gender eine Rolle spielt und wenn ja: wurde Gender als relevante Kategorie gefasst?
6. Untersuchungsdesign: Wurde die Auswahl der Untersuchungseinheiten gendersensibel getroffen? (z.B. „Haushalt“ oder „Familie“ als Gender-Blackbox male/female bias?)
7. Reflektiert ggf. die Methodenwahl mögliche Gender-biases (z.B. eher offene Fragestellung, z.B. Test zur Überprüfung von Fragestellungen, also qualitative Methoden als Möglichkeit der iterativen Reflexion eines genderbias im Forschungsprojekt)
8. Werden die Methoden gendersensibel angewandt?

IV. Verwertungszusammenhang (Nutzendimension)

9. Verteilungsdimension:
 - 9.1. Wird im Antrag/Bericht eine Aussage darüber getroffen, inwieweit und wo die Ergebnisse des Projektes Anwendung finden?
 - 9.2. Können Ergebnisse des Projektes Auswirkungen auf die Repräsentation und Verteilung von Ressourcen haben? (z.B. bzgl. Beschäftigung, Entscheidungsmacht, Zeit)
 - direkt/indirekt?
10. Werte und Normen

- 10.1. Wirken sich die Ergebnisse des Projektes auf Normen und Werte der Geschlechterverhältnisse aus? (z.B. Rollenzuweisungen, Verhaltensnormen, Konstruktion von Gender)
- 10.2. Wirkt sich das Projekt womöglich eher auf
 - strategische Gender-Interessen (Veränderung der Geschlechterverhältnisse) oder
 - praktische Gender-Bedürfnisse (Nutzen für Frauen und Männer im Rahmen der bestehenden Geschlechterverhältnisse) aus?

V. Genderkompetenz

11. Ist der Antrag in Kooperation mit Einrichtungen der Genderforschung oder männer-/frauenspezifisch ausgerichteten Institutionen entstanden oder wird diese lt. Antrag angestrebt?
12. Gibt es Genderkompetenz im Projekt?
13. Sind Gender-Expert/innen in die Durchführung des Projektes einbezogen?

VI. Geschlechtersensible Darstellung

14. Wird die Darstellung der Unterlagen formalen Anforderungen gerecht?
15. Geschlechtssensible Sprache:
 - Durchgehend gendersensibel?
 - Teilweise gendersensibel?
 - Durchgehend mit generischem Maskulinum?