

**Projektbericht**

**Research Report**

# **Gender in Forschungsinhalten**

Review der FEMtech  
Forschungsprojekte  
2008 bis 2014

**Angela Wroblewski**



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN  
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES  
Vienna

**Projektbericht**  
**Research Report**

**Gender in  
Forschungsinhalten**  
Review der FEMtech  
Forschungsprojekte  
2008 bis 2014

**Angela Wroblewski**

**Unter Mitarbeit von  
Victoria Englmaier**

Studie im Auftrag des Bundesministeriums  
für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)

**August 2016**

**Institut für Höhere Studien (IHS), Wien**  
**Institute for Advanced Studies, Vienna**

**Contact:**

Angela Wroblewski

☎: +43/1/599 91-135

email: [wroblews@ihs.ac.at](mailto:wroblews@ihs.ac.at)

<http://www.ihs.ac.at>

---

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>FEMtech FTI-Projekte und FEMtech Forschungsprojekte .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Geförderte FEMtech Projekte .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Integration der Gender Dimension in Projektanträge .....</b>	<b>7</b>
4.1	Definition von Gender .....	7
4.2	Verankerung der Genderexpertise im Projektteam.....	8
4.3	Typologie der geförderten Projekte.....	10
4.4	Inhaltliche Schwerpunktsetzung im Hinblick auf die Gender-Dimension .....	12
<b>5</b>	<b>Einbindung und Rolle der GenderexpertInnen .....</b>	<b>14</b>
5.1	Weg der GenderexpertInnen in das Projekt .....	14
5.2	Funktion der GenderexpertInnen in den Projekten .....	15
5.3	Selbstverständnis der GenderexpertInnen als WissenschaftlerIn oder BeraterIn .....	17
<b>6</b>	<b>Einflussfaktoren auf die Umsetzung der Genderdimension in den FEMtech Forschungsprojekten.....</b>	<b>19</b>
6.1	Fördernde Faktoren .....	19
6.2	Hemmende Faktoren .....	22
<b>7</b>	<b>Mehrwert und Nachhaltigkeit der Genderdimension in den FEMtech Forschungsprojekten.....</b>	<b>24</b>
7.1	Verankerung der Genderforschung in der anwendungsorientierten Forschung.....	24
7.2	Erhöhtes Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension in Forschungseinrichtungen .....	25
7.3	Beitrag zur Qualitätssicherung.....	26
<b>8</b>	<b>Resümee.....</b>	<b>27</b>
8.1	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse .....	27
8.2	Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Programms.....	29
<b>9</b>	<b>Literatur.....</b>	<b>33</b>
<b>10</b>	<b>Anhang.....</b>	<b>35</b>
10.1	Tabellenanhang.....	35
10.2	Interviewleitfäden.....	35



## 1 Einleitung

Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung verfolgt auf nationaler wie auch europäischer Ebene drei Zielsetzungen:<sup>1</sup> Erstens soll der Frauenanteil in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen erhöht werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Nach Londa Schiebinger (EC 2013) wird damit das Ziel „fixing the women“ verfolgt. Zweitens sollen strukturelle Barrieren für Frauen, die einer wissenschaftlichen Karriere entgegenstehen, abgebaut werden. Dies beinhaltet auch die Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien. Schiebinger spricht hier von „fixing the institutions“. Und drittens soll die Genderrelevanz von Forschung in allen Disziplinen und Bereichen gefördert werden. Schiebinger bezeichnet dies als „fixing the content“.

In den letzten Jahren wurde sowohl in Österreich wie auch im Rahmen der europäischen Wissenschafts- und Forschungspolitik eine Vielzahl von Maßnahmen konzipiert, implementiert und evaluiert, die sich auf die Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung konzentrieren (für einen Überblick über den aktuellen Stand der Diskussion siehe Hofbauer, Wroblewski 2015). Im Rahmen von EU-Projekten (u.a. INTEGER, STAGES oder GENOVATE)<sup>2</sup> und anderen Maßnahmen wird darüber hinaus der institutionelle Wandel in Forschungseinrichtungen forciert (EC 2012). Aber auch nationale Maßnahmen unterstützen die Entwicklung von Gleichstellungsplänen in Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (für einen Überblick siehe Tiefenthaler, Good 2011).

Die Integration von Gender in die Inhalte von Forschung und Lehre wird in der internationalen Diskussion aktuell als eine der zentralen Herausforderungen bezeichnet. Dies auch deshalb, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung alleine eine entsprechende Veränderung auslösen wird. In vielen Ländern werden im Kontext der Forschungsförderung Genderkriterien verwendet, die sich häufig nur auf die Beteiligung von Frauen beziehen und nicht immer verpflichtend sind (Hofbauer, Wroblewski 2015).

Elizabeth Pollitzer (siehe dazu Hofbauer, Wroblewski 2015: 12) sieht die Berücksichtigung der Gender-Dimension in der Forschung als ein zentrales Qualitätsmerkmal von „guter Forschung“ an. Sie illustriert dies anhand eines anschaulichen Beispiels und verweist darauf, dass in der Sicherheitsforschung im Automobilbereich überwiegend männliche Crash-Test-Dummies verwendet werden. In der Folge werden die auf Basis männlicher Körper entwickelten Standards als geschlechterindifferente Kategorien herangezogen, die Spezifika weiblicher Körper bleiben unberücksichtigt. In der Pharmazie ist es nach wie vor nicht Standard, dass Medikamente sowohl an Frauen wie auch an Männern getestet werden und in der Biologie bleibt das Geschlecht von Zellen häufig unberücksichtigt.

---

<sup>1</sup> Diese dreidimensionale Zielsetzung für Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung hat in Österreich eine bis in die 1980er Jahre zurückreichende Tradition (Schaller-Steidl, Neuwirth 2003). Auch die aktuelle ERA Roadmap für Österreich wie auch jene der EU fokussieren auf diese Zielsetzungen. Für die EU-Ebene siehe EC 2014 oder Lipinsky 2014.

<sup>2</sup> <http://www.integer-tools-for-action.eu/en>  
<http://www.stagesproject.eu/>  
<http://www.genovate.eu/>

Die FEMtech Initiative insgesamt wie auch die FEMtech FTI-Projekte bzw. FEMtech Forschungsprojekte adressieren explizit diese Herausforderung und gelten daher als internationale Vorzeigeprogramme. Bislang liegen auch keine dem vorliegenden Review vergleichbaren Analysen aus anderen Ländern vor. Der Fokus des vorliegenden Reviews liegt auf der Frage, wie Gender in Forschungsprojekten operationalisiert wird und wie die Genderexpertise in Projekten verankert ist. Der Review umfasst zwei Teile. Ziel des Reviews ist es einerseits die bislang gemachten Erfahrungen mit den FEMtech FTI-Projekten bzw. FEMtech Forschungsprojekten zu dokumentieren und andererseits auf dieser Basis Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Programms zu formulieren.

Der in diesem Bericht enthaltene Teil A fokussiert zum einen auf die Integration der Genderdimension in FEMtech FTI-Projekte und FEMtech Forschungsprojekte und zum anderen auf fördernde und hemmende Faktoren der Umsetzung der Genderdimension in den Forschungsprojekten. Die Analyse basiert auf Dokumenten (Projektanträgen, Zwischen- und Endberichten) sowie Interviews mit ProjektleiterInnen und GenderexpertInnen. Teil B, der mit einem gesonderten Bericht (Wroblewski, Englmaier 2016) vorgelegt wird, enthält die Beschreibung der Genderdimension in den geförderten Projekten und die Darstellung der Projektergebnisse auf Basis der verfügbaren Dokumente (ergänzt um eine Internetrecherche).

Der vorliegende Bericht ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 werden die Bedingungen der FEMtech FTI-Projekte und FEMtech Forschungsprojekte beschrieben und in Kapitel 3 zentrale Kennzahlen zu den geförderten Projekten dargestellt. Im Anschluss daran wird zunächst auf Basis der Anträge die Integration der Genderdimension in die Forschungsprojekte beschrieben, wobei es um das dem Antrag zugrunde liegende Verständnis von Gender und um die Verankerung der Genderexpertise im Projekt geht. Anhand dieser beiden Dimensionen erfolgte eine Klassifikation der Projekte (Kapitel 4). In einen nächsten Schritt erfolgte die Auswahl von 15 Projekten, die einer vertiefenden Analyse unterzogen wurden. Für diese Projekte wurden ExpertInneninterviews mit der Projektleitung und/oder Genderexpertin geführt. Die Ergebnisse der Interviews werden in den Kapiteln 5 bis 7 dargestellt. Dabei stehen die Rolle der Genderexpertin/des Genderexperten in den Projekten (Kapitel 5), fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der Genderdimension in den Projekten (Kapitel 6) und der Mehrwert der Genderdimension (Kapitel 7) im Vordergrund. In Kapitel 8 werden die Ergebnisse insgesamt reflektiert und Empfehlungen für künftige Ausschreibungen abgeleitet.

## 2 FEMtech FTI-Projekte und FEMtech Forschungsprojekte

Das BMVIT förderte mit insgesamt sieben von der FFG abgewickelten Ausschreibungen zwischen 2008 und 2013 Projekte, deren Forschungsinhalte auch die Lebensbedingungen von Frauen berücksichtigen bzw. zukunftsrelevante Forschungsfelder und Produkte mit konkreter Gender Dimension bearbeiten. Förderbare Projekte mussten einen Gender-Schwerpunkt bearbeiten und in die F&E-Kategorien industrielle Forschung oder experimentelle Entwicklung einzuordnen sein. Die Bildung von Konsortien ist möglich, stellt aber keine Bedingung dar.

Ziel war es nicht nur zukunftsrelevante Forschungsfelder und Produkte mit konkreter Genderdimension zu fördern, sondern auch die Qualität und Bedarfsgerechtigkeit von Lösungen zu erhöhen. Damit soll sowohl die Akzeptanz und das Interesse für das Thema Gender in Forschungs- und Entwicklungsprojekten bei WissenschaftlerInnen und andererseits die Akzeptanz von Produkten und Technologien für Frauen gesteigert werden.

Die eingereichten Projekte wurden zunächst im Hinblick auf die Erfüllung von Formalkriterien geprüft. Danach erfolgte eine inhaltliche Prüfung der Projekte durch die FFG, um die grundsätzliche Eignung und inhaltliche Plausibilität festzustellen. Projektanträge, die die formalen Anforderungen erfüllten, wurden durch eine vom BMVIT eingerichtete ExpertInnenjury begutachtet. Die Jury bewertete die Projektanträge hinsichtlich der Ziele und Inhalte, der Rahmenbedingungen, des Managements, der Angemessenheit der Kosten und des erwartbaren Nutzens und ihres Beitrags zu den Programmzielen anhand von vier Bewertungs- und Entscheidungskriterien. Zu diesen zählten die Qualität des Vorhabens (technisch-wissenschaftliche Qualität in Verknüpfung mit Genderaspekten sowie Qualität der Planung), die Relevanz des Vorhabens für die spezifischen Programmziele (Genderrelevanz des gewählten Themas bzw. Vorbildcharakter für weitere genderrelevante Forschung), die Eignung der Antragstellenden und des Projektteams (wissenschaftlich-technische Qualifikation, Managementfähigkeiten und Genderkompetenz) sowie das ökonomische Potenzial und Verwertung (Marktpotential, Umsetzbarkeit der Ergebnisse in der Wirtschaft). Die Jury zog für die fachliche Beurteilung zusätzlich unabhängige FachgutachterInnen heran, wobei der internationale Stand der Forschung sowie Praxis –und Anwendungsrelevanz berücksichtigt wurden (siehe Ausschreibungsleitfaden FTI-Projekte).

Die ersten drei Ausschreibungen (2008 bis 2010) liefen unter dem Titel „FEMtech FTI-Projekte“. Die maximale Förderhöhe belief sich auf 200.000€ pro Projekt und Konsortium bei einer Förderquote von maximal 70% (abhängig von Unternehmensgröße und der F&E-Stufe). Die Projektlaufzeit konnte maximal drei Jahre betragen. Die Ausschreibungen in den Jahren 2011 bis 2014 liefen unter dem Titel „FEMtech Forschungsprojekte“.<sup>3</sup> Nunmehr lag die maximale Förderhöhe bei 300.000€ und die maximale Förderhöhe bei Einzelprojekten bei max. 70% und bei Kooperationsprojekten bei max. 80%.

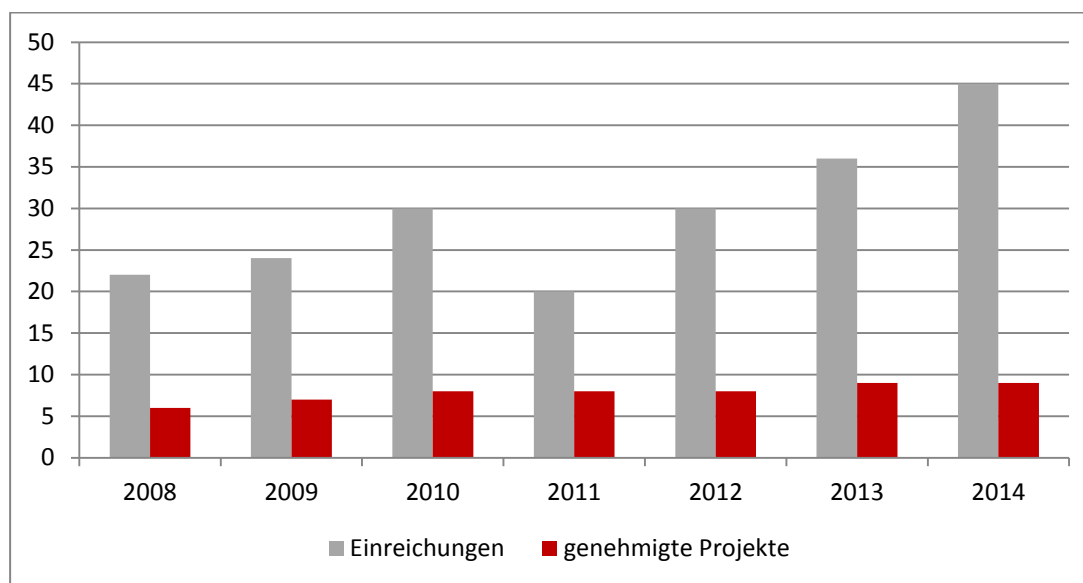
---

<sup>3</sup> Wenn in den folgenden Kapiteln von FEMtech Forschungsprojekten die Rede ist, sind sowohl FTI-Projekte als auch FEMtech Forschungsprojekte gemeint.



Die Anzahl der Einreichungen pro Ausschreibung lag zwischen 20 (2011) und 45 (2014), wobei zwischen 6 und 9 Projekten gefördert wurden. Damit lag die Bewilligungsquote mit Ausnahme des Jahres 2011 zwischen 20% und 29%. Im Jahr 2011 lag die Bewilligungsquote bei 40%. Das Fördervolumen erhöhte sich von rund 1 Mio. € in den Jahren 2008 und 2009 zunächst auf 1,9 Mio. € im Jahr 2010 und 3 Mio. € im Jahr 2011, um sich in den Jahren 2012 bis 2014 bei rund 2,2 Mio. € einzupendeln. Das verfügbare Fördervolumen wurde mit Ausnahme des Jahres 2011 stets ausgeschüttet. Im Jahr 2011 lag die Ausschöpfungsquote bei 63%.

**Abbildung 1 Einreichungen und geförderte Forschungsprojekte im Rahmen von FEMtech FTI-Projekte und FEMtech Forschungsprojekte (Ausschreibungsjahre 2008-2014)**



Quelle: Grasenick et al. (2011; 2008 und 2009), BMVIT Auskunft (2010), FFG homepage (2011-2014)

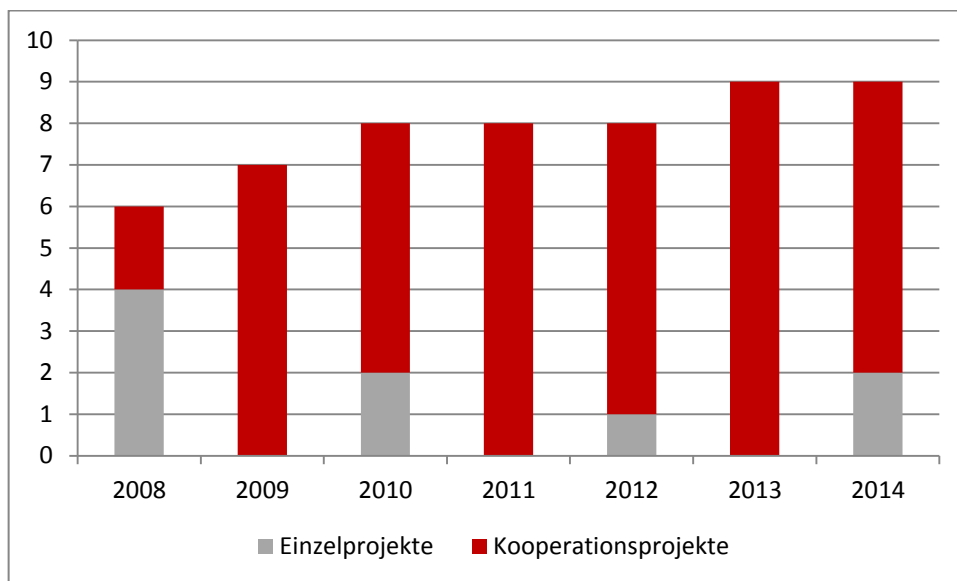
Laut den Ausschreibungsleitfäden müssen die eingereichten Projekte eine explizit ausgewiesene Genderrelevanz beinhalten und es muss in den Projekten Genderkompetenz vertreten sein. Darüber hinaus sollen die Projekte ökonomisches Potential bzw. Verwertbarkeit aufweisen.

Sowohl die Ausschreibungsleitfäden der FEMtech FTI-Projekte und der FEMtech Forschungsprojekte enthalten Begriffsklärungen, was unter Genderrelevanz und Genderkompetenz zu verstehen ist. Es wird erwartet, dass GenderexpertInnen nachweisbare Genderkompetenz im Bereich der Fachkompetenz, der Methodenkompetenz, der Sozialkompetenz und der Selbstkompetenz mitbringen. Es wird auch illustriert, was Genderkompetenz in unterschiedlichen Phasen eines Forschungsprojektes bedeutet – konkret im Zusammenhang mit Forschungsdesign, Forschungsfrage, Datenerhebung, Datenanalyse und Dokumentation. Dabei wird Gender in einem sozialkonstruktivistischen Sinne verstanden, in der beispielhaften Beschreibung jedoch ausschließlich auf Geschlecht abgestellt, d.h. zwischen Frauen und Männern differenziert. Die Ausschreibungsleitfäden für FEMtech Forschungsprojekte enthalten darüber hinaus exemplarische Kurzbeschreibungen von genderrelevanten Forschungsvorhaben.

### 3 Geförderte FEMtech Projekte

In den Jahren 2008 bis 2014 wurden insgesamt 55 Forschungsprojekte im Rahmen von FEMtech genehmigt. Auf Basis der Ausschreibung 2008 wurden sechs Projekte genehmigt, 2009 waren es sieben, 2010 bis 2012 waren es jeweils acht Projekte, in den beiden Folgejahren je neun Projekte. Bei neun Projekten handelt es sich um Einzelprojekte, das entspricht einem Anteil von 16% an allen geförderten Projekten. 84% der im Rahmen von FEMtech geförderten Projekte sind Kooperationsprojekte, an denen zwischen 2 und 8 Organisationen beteiligt sind. An Kooperationsprojekten sind im Schnitt 3,2 Organisationen (inkl. AntragstellerIn) beteiligt.

**Abbildung 2 FEMtech Forschungsprojekte 2008 bis 2014**



Quelle: FFG, eigene Darstellung.

Bei 38% aller genehmigten Projekte stellte eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung den Förderantrag (21 Projekte), 24% von Universitäten (13 Projekte). Demgegenüber werden deutlich weniger Projekte von Unternehmen (9 Projekte, d.s. 16%) oder Fachhochschulen (6 Projekte) eingereicht. Die verbleibenden sechs Projekte wurden von kooperativen Forschungseinrichtungen, Kompetenzzentren oder sonstigen Einrichtungen eingereicht.

Die meisten Projekte wurden im Bereich Life Sciences und IKT genehmigt (jeweils 15 Projekte, d.s. 27%), gefolgt von Projekten in den Bereichen Energie/Umwelt und Mobilität (je 7 Projekte). Zwei Projekte sind dem Bereich Produktion zuzurechnen und neun Projekte sind dem Bereich Sonstiges zugeordnet.

Projekte im Bereich Life Sciences werden überwiegend von Universitäten (7 Projekte) und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (6 Projekte) eingereicht. Bei zwei Life Science-Projekten erfolgte die Antragstellung durch eine Fachhochschule. Im IKT-Bereich zeigt sich keine vergleichbare Konzentration.

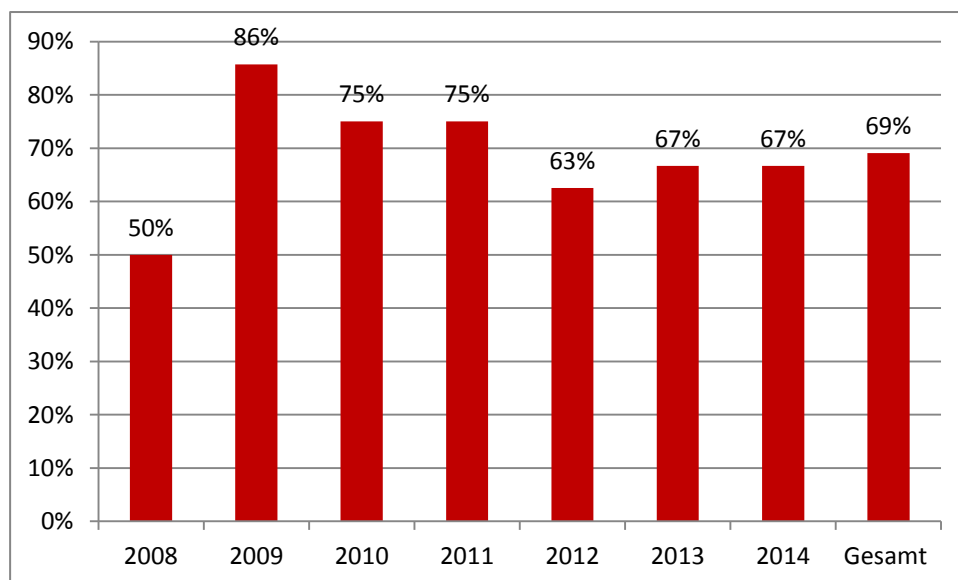
In den meisten Fällen wurde pro antragstellender Institution ein Projekt gefördert. Ausnahmen stellen AIT dar (6 Projekte), das Österreichische Ökologie Institut (5 Projekte), die

FH St. Pölten, Joanneum Research, die Medizinische Universität Wien, die Technischen Universitäten Graz und Wien (jeweils 3 Projekte) sowie IMC FH Krems, OFI – Österreichische Forschungsinstitut für Chemie und Technik, Salzburg Research, ÖIAT – Österreichische Institut für angewandte Telekommunikation und die Universität Salzburg – CURE Center of Usability Research Engineering (jeweils 2 Projekte).

38 Projekte wurden von Frauen geleitet, d.h. der Frauenanteil in Projektleitung<sup>4</sup> liegt bei 69% und damit deutlich über dem Frauenanteil in der außeruniversitären bzw. naturwissenschaftlich-technischen Forschung (2011: 25%)<sup>5</sup>. Im Jahr 2008 wurde jedes zweite Projekt von einer Frau geleitet. Der Anteil der Frauen in Projektleitung stieg in den Folgejahren deutlich an (auf 86% im Jahr 2009 und jeweils 75% in den Jahren 2010 und 2011), um sich dann bei rund zwei Drittel einzupendeln.

33 der Kooperationsprojekte wurden von einer Frau geleitet, das entspricht einem Frauenanteil von 72%. Bei den Einzelprojekten liegt der Frauenanteil mit 56% deutlich niedriger (fünf von neun Einzelprojekten wurden von einer Frau geleitet).

**Abbildung 3 Frauenanteil in Projektleitung**



Quelle: Anträge, eigene Erhebung und Darstellung.

<sup>4</sup> Bei einem Projekt wurde die Projektleitung nicht benannt.

<sup>5</sup> <http://www.femtech.at/daten/au%C3%9Feruniversit%C3%A4re-forschung>

## 4 Integration der Gender Dimension in Projektanträge

### 4.1 Definition von Gender

Die Ausschreibungsunterlagen der FEMtech Forschungsprojekte geben keine verbindliche Definition von Gender vor, d.h. es besteht für Projekte die Möglichkeit eine für das jeweilige Forschungsvorhaben relevante Definition zugrunde zu legen.

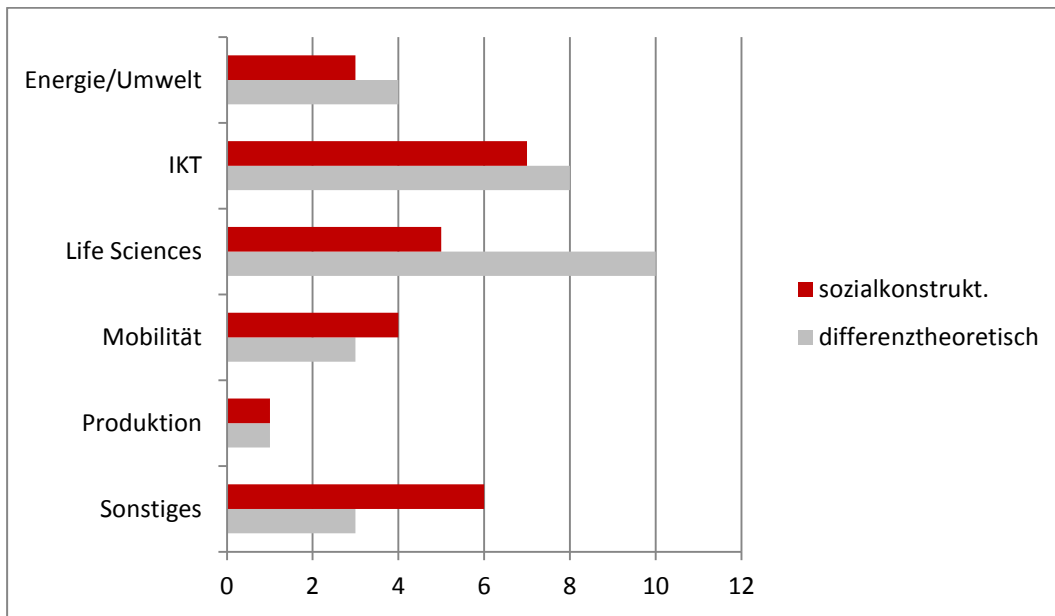
In 38 der 55 Projektanträge<sup>6</sup> wird jedoch Gender nicht definiert. In den meisten dieser Fälle (29 Projekte) kann aus dem Antragstext geschlossen werden, dass Gender differenztheoretisch verstanden wird. Dabei liegt der Fokus auf Unterschieden zwischen Frauen und Männern, auf die beispielsweise in der Produktentwicklung eingegangen werden soll. In neun Projekten, die keine explizite Definition von Gender enthalten, wird entweder auf biologisches und soziales Geschlecht Bezug genommen oder ausschließlich einem sozialkonstruktivistischem Verständnis gefolgt, d.h. Geschlecht als sozial konstruiert verstanden.

Demgegenüber wird in 17 Projekten Gender explizit definiert. Dabei wird in allen Fällen Geschlecht (auch) als sozial konstruiert verstanden (Gender), d.h. es erfolgt eine explizite Abgrenzung vom biologischen Geschlecht. In vier Projekten wird Geschlecht nicht nur als sozial konstruiert verstanden, sondern es werden weitere relevante Ungleichheitsaspekte einbezogen, d.h. es liegt ein intersektionales Genderverständnis vor. In einem weiteren Projekt wird auf soziales und psychologisches Geschlecht Bezug genommen.

Es überrascht nicht, dass sich in den Themenbereichen die Häufigkeit von differenztheoretischen und sozialkonstruktivistischen Zugängen unterscheidet. Im Bereich Life Sciences dominiert ein differenztheoretischer Zugang (in 10 von 15 Projekten wird ausschließlich nach dem biologischen Geschlecht differenziert). Umgekehrt basieren die Projekte, die dem Bereich Sonstiges zugeordnet sind, überwiegend auf einem sozialkonstruktivistischen Geschlechterverständnis (in sechs von neun Fällen). In den anderen Themenbereichen sind die beiden Zugänge zahlenmäßig ungefähr gleich vertreten.

---

<sup>6</sup> Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf den Antragstext. Es wird in den Interviews der Frage nachgegangen, welcher Stellenwert der jeweiligen Definition in der Umsetzung des Projekts zukam.

**Abbildung 4 Geschlechtertheoretischer Zugang nach Themenbereich**

Quelle: Anträge, eigene Erhebung und Darstellung.

## 4.2 Verankerung der Genderexpertise im Projektteam<sup>7</sup>

Zentrales Ziel der Projekte ist die Berücksichtigung der Genderdimension in den geförderten Forschungsvorhaben. Es stellt sich damit die Frage, wie bzw. von wem die dafür erforderliche Genderexpertise in das Projekt eingebracht wird. Die geförderten Projekte weisen unterschiedliche Formen der Verankerung der Genderexpertise auf:

In insgesamt 17 Fällen wird die Genderexpertise durch die antragstellende Organisation eingebracht. Dabei handelt es sich um zehn Kooperationsprojekte, in denen die Genderkompetenz ausschließlich durch den/die AntragstellerIn eingebracht wird. Bei sieben Projekten handelt es sich um Einzelprojekte, wobei in zwei Fällen zusätzlich zur Expertise des Antragsstellers/der Antragstellerin externe Expertise einbezogen wird.

Bei 16 Projekten wird die Genderexpertise durch VertreterInnen einer oder mehrerer PartnerInnenorganisationen eingebracht. In neun Fällen handelt es sich um eine PartnerInnenorganisation, die die Genderkompetenz einbringt, in vier Fällen sind es zwei Organisationen und in zwei Fällen drei PartnerInnenorganisationen aus Konsortien, die fünf bzw. acht Organisationen umfassen. In einem Fall wird die Genderkompetenz durch eine PartnerInnenorganisation eingebracht und durch externe Expertise ergänzt. Diese externe Expertin soll die Reflexion des Projektteams im Hinblick auf die eigene Rolle im Forschungsvorhaben unterstützen.

In neun Projekten wird die Genderexpertise nicht durch den/die AntragstellerIn oder eine PartnerInnenorganisation eingebracht sondern durch externe ExpertInnen. In sechs Fällen wird die externe Genderexpertin/der externe Genderexperte über einen Subauftrag einge-

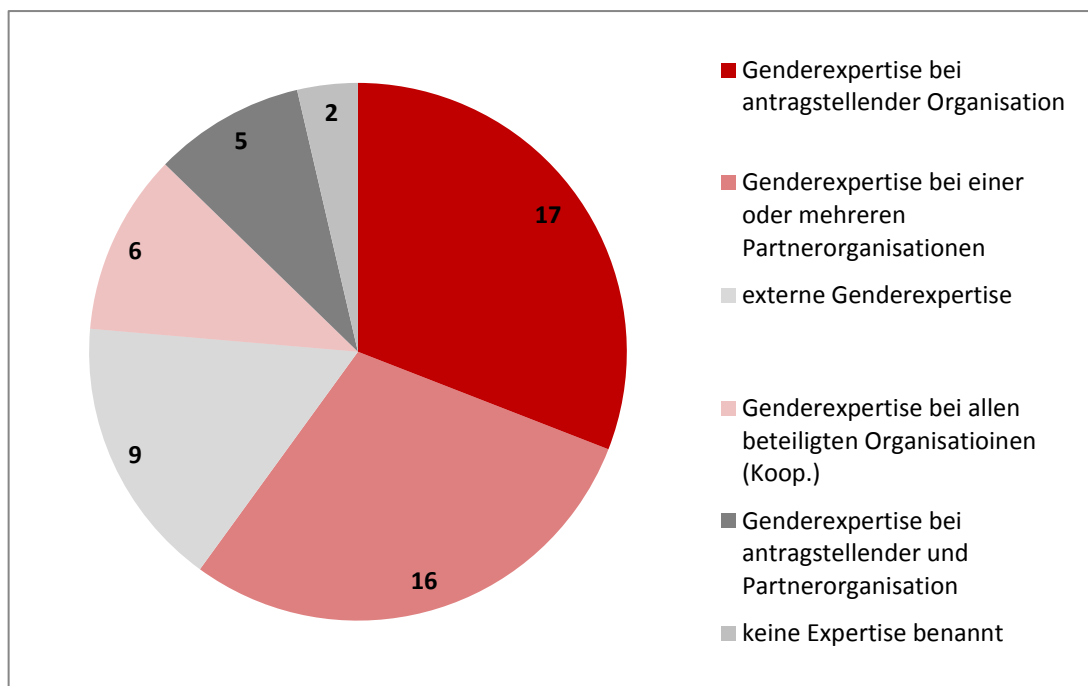
<sup>7</sup> In diesem Abschnitt werden Genderkompetenz und Genderexpertise synonym verwendet (siehe auch Kapitel 8.2).

bunden. Dabei werden konkrete Aufgaben definiert, wie z.B. die Organisation von Workshops. In drei Fällen wird die Genderexpertise über einen wissenschaftlichen Beirat eingebracht, der laut Antrag die Aufgabe hat, die Genderexpertise im Projekt sicherzustellen. Es handelt sich jeweils um Beiräte, die zwei oder drei Personen umfassen.

Bei sechs Kooperationsprojekten bringen alle beteiligten Organisationen Genderexpertise in das Projekt ein. In zwei Fällen wird zusätzlich externe Expertise einbezogen. Bei fünf weiteren Kooperationsprojekten mit mindestens drei beteiligten Organisationen wird Genderexpertise durch die antragstellende Organisation und eine PartnerInnenorganisation eingebracht.

Bei zwei Anträgen wird keine Genderexpertise benannt, d.h. keine für das Einbringen der Genderexpertise zuständige Person benannt. Dabei handelt es sich zum einen um ein Projekt aus dem Bereich Life Sciences (2009), bei dem aus dem Antrag bei keiner der beiden beteiligten Organisationen Genderexpertise hervorgeht. Beim zweiten Projekt, für das keine Genderexpertin bzw. kein Genderexperte benannt wurde, handelt es sich um eine antragstellende Organisation, die in anderen FEMtech-Anträgen Genderexpertise nachgewiesen hat.

**Abbildung 5 Verankerung der Genderexpertise in FEMtech-Forschungsprojekten**



Quelle: Anträge, eigene Erhebung und Darstellung.

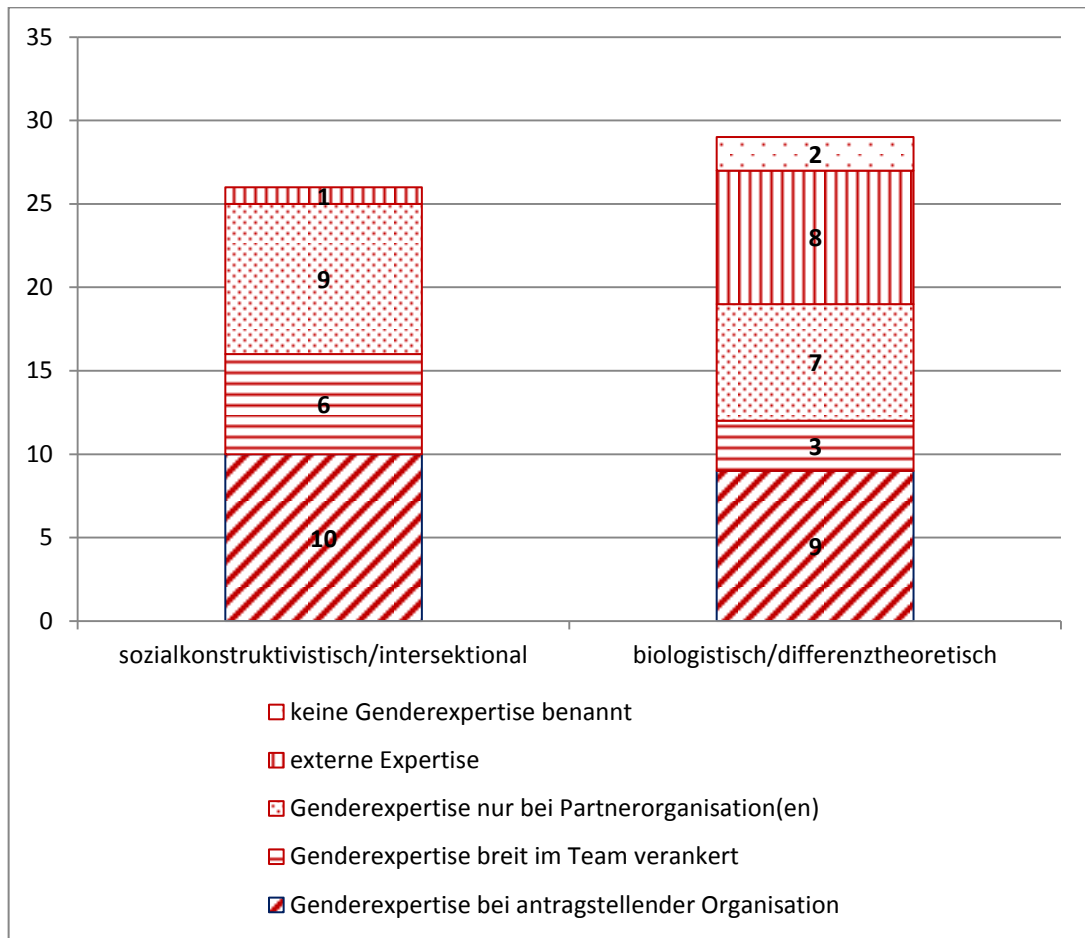
In den meisten Fällen, in denen Genderexpertise im Projektteam verankert ist, wird auch die Zuständigkeit für die Integration der Genderexpertise in das Forschungsprojekt definiert. D.h. es werden eine oder mehrere Personen als GenderexpertInnen nominiert und ihre Zuständigkeit für die Integration der Genderdimension in das Projekt explizit gemacht. Abgesehen von den beiden Projekten ohne ausgewiesene Genderexpertise im Antrag (siehe oben) gibt es vier Projekte, die zwar Personen mit Genderexpertise im Projektteam haben, aber keine davon als Genderexpertin nominieren.

Die überwiegende Mehrheit der GenderexpertInnen ist weiblich. In nur einem Projekt wird die Genderexpertise ausschließlich von einem Genderexperten eingebracht. In fünf weitere Projekte waren mehrere GenderexpertInnen eingebunden und eine Person aus diesem Team war männlich. D.h. bei rund 90% der Projekte, die eine Genderexpertin bzw. einen Genderexperten benannt haben, wurde die Genderexpertise von Frauen eingebracht.

### **4.3 Typologie der geförderten Projekte**

Betrachtet man die beiden Dimensionen – Definition von Gender und Verankerung der Genderexpertise im Projekt – so zeigen sich spezifische Konstellationen: Bei Projekten, die einem sozialkonstruktivistischen oder intersektionalen Verständnis von Gender folgen, weist in 16 von 26 Fällen die antragstellende Organisation Genderexpertise auf bzw. ist Genderexpertise breit im Team (d.h. bei der antragstellenden Organisation und mehreren PartnerInnenorganisationen) verankert. In neun Fällen ist Genderexpertise nur bei PartnerInnenorganisationen verankert und in einem Fall wird diese durch externe ExpertInnen eingebracht. Demgegenüber ist bei jenen 29 Projekten, die primär zwischen Frauen und Männern differenzieren (d.h. auf das biologische Geschlecht abstellen), deutlich öfter eine externe Genderexpertise verankert (in 7 von 28 Fällen). In zwei Fällen wird im Antrag keine Genderexpertise benannt. In neun Fällen ist die Genderexpertise in der antragstellenden Organisation verankert und in drei Fällen breit im Team (d.h. bei der antragstellenden Organisation und mehreren PartnerInnenorganisationen). In acht Fällen wird Genderexpertise ausschließlich über externe ExpertInnen in das Projekt eingebracht.

**Abbildung 6 Verankerung der Genderexpertise in FEMtech-Forschungsprojekten nach Genderkonstrukt**



Quelle: Anträge, eigene Erhebung und Darstellung.

Es wurde nun ausgehend von der sich aus den Dimensionen Genderkonstrukt und Einbettung der Genderexpertise 18 bereits abgeschlossene Projekte ausgewählt, die alle inhaltlichen Bereiche (Energie/Umwelt, IKT, Life Sciences, Mobilität, Produktion und sonstiges) abdecken. Aus dieser Auswahl wurden wie vorgesehen 15 Projekte vertiefend analysiert.<sup>8</sup> Dafür wurden ExpertInneninterviews mit ProjektleiterInnen und/oder GenderexpertInnen geführt.<sup>9</sup> In den Interviews mit den Projektleitungen wurde nach dem Ursprung des Projekts (Vorläuferprojekte, InitiatorInnen etc.) gefragt und ob es durch das Projekt erstmals zu einer Auseinandersetzung mit Genderthemen kam. Weiters wurde nach der Relevanz von Genderaspekten bei der Umsetzung des Projekts gefragt und nach den damit verbundenen Wirkungen. Die Interviews mit den GenderexpertInnen thematisierten den Zugang zum Projekt, die Art der Einbeziehung in das Projekt, Vorkenntnisse im Projektteam im Hinblick auf Gender sowie die Bereitschaft sich mit der Thematik auseinander zu setzen. Weiters wurde die Konzeption von Gender im Projekt sowie die Umsetzung der Genderkon-

<sup>8</sup> Es wurde davon ausgegangen, dass eventuell nicht alle potentiellen InterviewpartnerInnen erreicht werden können. Bei drei der 18 ausgewählten Projekte ist die Projektleitung nicht mehr auffindbar bzw. in einem Fall existiert die antragstellende Institution nicht mehr. Die Projekte werden im Folgenden als Projekt A bis O bezeichnet. Verweise auf konkrete Interviews sind mit I gekennzeichnet. Um die Anonymität zu gewährleisten wird jeweils der Projektbuchstabe oder die Interviewnummer angegeben.

<sup>9</sup> Die Leitfäden finden sich im Anhang.



zeption im Projektalltag diskutiert. Die GenderexpertInnen wurde ebenfalls nach ihrer Einschätzung der Wirkungen der Genderdimension im Projekt gefragt und welche Relevanz die Beteiligung am FEMtech Forschungsprojekt für die eigene Karriere hatte.

#### **4.4 Inhaltliche Schwerpunktsetzung im Hinblick auf die Gender-Dimension**

Alle FEMtech Forschungsprojekte weisen eine genderrelevante Fragestellung auf und behandeln Genderaspekte in einem anwendungsorientierten Zusammenhang. Die Projekte unterscheiden sich jedoch dahingehend, ob und wie stark ein Bezug zu gendertheoretischer Forschung bzw. auf den Stand der Genderforschung im jeweiligen Forschungsfeld hergestellt wird. Bei Projekten mit einem stärkeren Genderforschungsbezug werden die Ergebnisse im Rahmen der Dissemination wieder in diesen Diskurs eingebracht (siehe die Beschreibung der Projekte und ihrer Ergebnisse in Wroblewski, Englmaier 2016).

In einigen Projekten liegt der Fokus des Projekts darauf, ein konkretes Produkt für die Zielgruppe der Frauen zu adaptieren. Häufig handelt es sich um ein bereits bestehendes Produkt, das primär von Männern genutzt wird oder von Männern für Männer entwickelt wurde. In diesem Kontext erscheinen Frauen als Zielgruppe interessant, weil damit zusätzliche Marktpotentiale erschlossen werden können. Es wird häufig aber auch aus einer Gleichstellungsperspektive argumentiert, dass für Frauen neue Beschäftigungschancen eröffnet oder tradierte Rollenbilder verändert werden sollen. Insbesondere im zweiten Fall wird von einem sozial konstruierten Geschlechterverhältnis ausgegangen, d.h. dass die Nutzung oder das Interesse an bestimmten Produkten zumeist nicht ausschließlich auf biologische Faktoren zurückzuführen ist (wie z.B. durchschnittliche Größe von Frauen und Männern). Es wird vielmehr der Hypothese gefolgt, dass die Nutzung des Produkts für Frauen und Männer aufgrund unterschiedlicher Sozialisation bzw. gesellschaftlicher Normen und Werthaltungen schwieriger bzw. leichter ist.

In einigen Fällen handelt es sich um die Entwicklung eines neuen Produkts, das auf die unterschiedlichen Lebensumstände und Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen eingehen soll. Das ausschließliche Abstellen auf die Lebenssituation von Frauen oder Männern wurde Ausschlussmechanismen erzeugen, die vermieden werden sollen.

Eine Ausnahme bilden Projekte aus dem Life-Science Bereich, die stark auf biologische Unterschiede abstellen, z.B. wenn es um Unterschiede in der Wirksamkeit eines Medikaments für Frauen und Männer geht. Aber auch hier wird im Allgemeinen – den Prämissen der Gender-Medizin folgend (z.B. Oertelt-Prigione, Regitz-Zagrosek 2011) – davon ausgegangen, dass geschlechtsspezifisch unterschiedliche Lebensrealitäten, Informations- und Präventionsverhalten sowie Risikoaffinität darüber hinaus eine Rolle spielen.

Wenn Frauen als Zielgruppe im Fokus des Projekts stehen, dann werden sie zumeist nicht als homogene Gruppe wahrgenommen. So sollen beispielsweise im empirischen Zugang von nach Altersgruppen differenziert werden, wobei die eigentlich interessierende Variable nicht das Alter sondern eine damit korrelierende Variable ist, wie z.B. Technikaffinität.

Bei einem Teil der Projekte wurde im Antrag die Genderrelevanz der Forschung durch Verweis auf bereits durchgeführte Studien im jeweiligen Forschungsfeld oder auf theoretische

Auseinandersetzungen beschrieben. In anderen Fällen stellten aus Alltagsbeobachtungen formulierte Hypothesen den Ausgangspunkt des Projekts dar, die ohne ein gezieltes Gegensteuern durch GenderexpertInnen leicht zu einer – vielleicht nicht gewollten – Bestätigung von Rollenstereotypen führen können. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass die Projektvorhaben nicht dem Stand der Genderforschung in dem jeweiligen Bereich entsprechen. Wenn beispielsweise ein Projekt aus dem Bereich Life-Sciences keinerlei Referenzen zur Gendermedizin aufweist.

## 5 Einbindung und Rolle der GenderexpertInnen

Die Rolle bzw. Einbindung der Genderexpertise in das Projekt hängt zum einen stark von der Genderkompetenz bzw. Genderexpertise der Antragstellenden und zum anderen vom Weg der GenderexpertInnen in das Projekt ab. D.h. in den meisten Fällen wird in der Antragsphase festgelegt, wie und mit welchen Aufgaben GenderexpertInnen in das Projekt einbezogen werden sollen.

### 5.1 Weg der GenderexpertInnen in das Projekt

Auf Basis der Interviews zeichnen sich zwei Szenarien ab: Das eine Szenario ist dadurch charakterisiert, dass die Projektleitung über Genderexpertise oder zumindest Genderkompetenz verfügt und ihr die Notwendigkeit der Einbindung von GenderexpertInnen bewusst ist. Die Projektleitung integriert daher bereits bei der Formulierung des Projektantrags GenderexpertInnen. Das zweite Szenario lässt sich so beschreiben, dass die Genderexpertin/der Genderexperte erst später zum Projektteam stößt und in die Formulierung des Antrags nicht eingebunden war. In den Interviews wird immer wieder davon gesprochen, dass in den Rückmeldungen nach der Ersteinreichung des Antrags oder in Beratungsgesprächen im Zuge der Ersteinreichung die Empfehlung ausgesprochen wurde, eine Genderexpertin/einen Genderexperten beizuziehen. Es kann auf Basis der vorliegenden Informationen nicht abgeschätzt werden wie hoch der Anteil der Projekte ist, der jeweils auf die beiden Szenarien entfällt. Aufgrund des hohen Anteils an Projekten, in denen keine explizite Definition von Gender im Antrag erfolgt (siehe Abschnitt 4.1), wird angenommen, dass ein beträchtlicher Anteil der Projekte dem zweiten Szenario zuzurechnen ist.

Die Einbindung der GenderexpertInnen bereits in der Antragsphase erfolgt vor allem in jenen Fällen, in denen die Projektleitung selbst Genderexpertise hat und Kontakte zu GenderexpertInnen im Feld bereits vor der Antragstellung bestanden. So gab es beispielsweise in Projekt K bereits vor der Antragstellung Kooperationen zwischen der Projektleiterin und der Genderexpertin. Die Genderexpertin wurde bereits beigezogen als die Projektidee noch sehr rudimentär formuliert war. Im Falle von Projekt H wurde die Projektidee von der Projektleitung und der Genderexpertin gemeinsam entwickelt. Auch hier gab es bereits frühere Kooperationen. Insgesamt fällt auf, dass dann, wenn die Projektleitung selbst Genderexpertise mitbringt, auch die ProjektpartnerInnen in hohem Maß Genderbewusstsein bzw. Genderexpertise aufweisen.

In einer Reihe von Projekten erfolgt die Einbindung der GenderexpertInnen jedoch erst zu einem relativ späten Zeitpunkt. So beschreibt die Genderexpertin aus Projekt B ihren Weg in das Projekt wie folgt: Kolleginnen aus der Institution wollen einen Antrag stellen und suchen dann nach einer Genderexpertin. „Die Kollegen sind erst sehr spät draufgekommen, dass sie jemanden für die Genderexpertise einbeziehen müssen. (...) In zeitlicher Not wurde die Genderexpertise dazu gestrickt.“ (I13) Ähnlich wird die Situation auch bei für die Projekte C, D und J beschrieben. Gemeinsam ist diesen Projekten, dass der Projektantrag zu dem Zeitpunkt als die GenderexpertInnen dazukommen bereits steht und es nicht mehr viele Möglichkeiten der Mitsprache bzw. Mitgestaltung gibt.

Die Projekte A und J wurden bei der Erstantragstellung abgelehnt. In den Rückmeldungen zum Antrag wurde die fehlende Genderexpertise problematisiert und die AntragstellerInnen wurden aufgefordert, diese expliziter zu machen. In einem der beiden Fälle sprach die Projektleitung eine Genderexpertin an, da sie von deren „Steckenpferd Genderforschung“ (18) wusste. In dem anderen Fall wurde im Zuge eines Beratungsgesprächs bei der FFG eine Empfehlung ausgesprochen.

## **5.2 Funktion der GenderexpertInnen in den Projekten**

Die im Folgenden beschriebenen Aufgaben, die die GenderexpertInnen im Projekt übernehmen bzw. die ihnen zugewiesen werden, bilden ein breites Spektrum ab. Es fällt auf, dass in den Interviews nicht aller der tatsächlich übernommenen Aufgaben der GenderexpertInnen thematisiert wurden, weil sie den InterviewpartnerInnen so nicht bewusst waren und häufig auch nicht explizit ausformuliert wurden. So beschrieben die InterviewpartnerInnen die Aufgabe der GenderexpertInnen im Projekt häufig damit, dass diese die Genderdimension in das Projekt einbringen sollten. Dies kann jedoch unterschiedliche Aspekte beinhalten, die im Folgenden ausdifferenziert werden, in der Praxis jedoch vermischen.

### **5.2.1 Einbringen des Standes der feldspezifischen Geschlechterforschung in das Projekt**

Zentrale Aufgabe der GenderexpertInnen ist es, den Stand der Geschlechterforschung im jeweiligen Forschungsfeld in das Projekt einzubringen. Dies insbesondere dann, wenn die Projektleitung selbst keine Genderexpertise mitbringt. Damit soll vermieden werden, dass das geförderte Projektvorhaben nicht an den aktuellen Forschungsstand anschließt. Dies kann als Voraussetzung dafür gelten, dass die Forschungsergebnisse in einen akademischen oder einen fachfeldspezifischen Diskurs eingebracht werden können.

Bei einem der 15 vertiefend analysierten Projekte fehlt diese Einbindung an den aktuellen Stand der Genderforschung im Feld. Es handelt sich dabei auch um ein Projekt, für das keine Genderexpertin nominiert wurde. Es handelt sich zwar um ein reines Frauenteam, das das Projekt durchgeführt hat, allerdings brachte keine der Forscherinnen Genderexpertise mit.

### **5.2.2 Herstellen eines gemeinsamen Verständnisses von Gender im Projekt**

In einigen Projekten wurde der Bedarf nicht gesehen, ein einheitliches Verständnis von Gender im Projekt herzustellen. Dabei handelt es sich entweder um Projekte, die primär auf Frauen als Zielgruppe fokussieren und daher keinen Diskussionsbedarf sahen (z.B. Projekt A), oder aber um Projekte, in welchen die Mitglieder des Projektteams aufgrund vorheriger Kooperationen oder gemeinsamen wissenschaftlichen Zugängen bereits ein geteiltes Verständnis von Gender mitbrachten (z.B. Projekte G, H, K, L und M).

Im Idealfall erfolgt das Klären des Verständnisses von Gender für das Projekt während der Antragstellung. So erfolgte beispielsweise im Rahmen von Projekt E die Diskussion um Gender bereits im Kontext der Antragstellung, in der die Projektleiterin als Genderexpertin und Ideengeberin eine zentrale Rolle einnahm. Durch diese frühzeitige Diskussion waren bei Projektstart bereits alle ProjektpartnerInnen hochgradig sensibilisiert. Auch in Projekt I wurde Gender durch die Genderexpertin im Projektantrag definiert und während der Pro-

jektumsetzung darauf geachtet, dass diese Definition einheitlich gehandhabt wird. In diesem Fall handelt es sich um ein Kooperationsprojekt mit ExpertInnen aus dem nicht-wissenschaftlichen Bereich. Die Genderexpertin betont, dass es in so einer Konstellation nicht notwendig ist, dass sich alle Beteiligten am Projekt über ein bestimmtes Genderkonstrukt einig sind, da dies eine zu große Hürde für die Projektabwicklung wäre. Es geht vielmehr darum, dass bei der Umsetzung – sowohl bei empirischen Erhebungen als auch beim Transfer der Ergebnisse in die Praxis – darauf geachtet wird, dass das Genderkonstrukt beibehalten und nicht schleichend durch ein anderes, z.B. biologisch definiertes, ersetzt wird.

In einigen Projekten sahen es GenderexpertInnen als ihre Aufgabe an, ein gemeinsames Verständnis von Gender im Projekt herzustellen. Dies insbesondere dann, wenn sie in die Antragstellung nicht oder kaum eingebunden waren und ein sozialkonstruktivistisches Genderverständnis zugrunde gelegt wird. Im Rahmen von Projekt B erfolgte dies durch einen Gender-Workshop zu Beginn des Projekts, eine laufende Reflexion des Projektverlaufs (während der Teilnahme an Projekttreffen) und einen Reflexionsworkshop bei Projektabschluss. Aus Sicht der Genderexpertin war es wichtig, den TechnikerInnen (überwiegend Männer) die „Berührungsängste“ mit dem Thema Gender zu nehmen. „Im ersten Workshop war eine gewisse Nervosität der Männer spürbar – ‚Was kommt da auf uns zu?‘ (...) Es ging vor allem darum, Vorurteile abzuholen und Stress abzubauen.“

In Projekt F gab es im Konsortium einen expliziten Aushandlungsprozess des Verständnisses von Gender. Es handelte sich um ein relativ großes Konsortium und für einige war die Beschäftigung mit dem Thema neu. Es erschien der Genderexpertin daher besonders wichtig, ein gemeinsames Verständnis von Gender herzustellen. Dies war ein eigener Tagesordnungspunkt beim Kick-off Workshop, bei dem unterschiedliche Gender-Sichtweisen der beteiligten Personen eingesammelt und diskutiert wurden. Dabei sind bei den Mitgliedern des Projektteams einige AHA-Effekte aufgetreten („das war mir nicht bewusst“). Am Ende des Projekts wurde diese Diskussion wiederholt und die Sichtweisen am Ende des Projekts jenen der Anfangsphase gegenüber gestellt. Dieser Vorher-Nachher-Vergleich konnte aufgrund von Personalwechseln im Team nicht perfekt realisiert werden, aber es wurden dadurch Lernprozesse im Team sichtbar. Die Genderexpertin sieht das als ein interessantes und vielversprechendes Vorgehen an, das Reflexion unterstützt.

### **5.2.3 Reflexion der Ergebnisse des Projektes aus einer Genderperspektive**

In einigen Projekten war es Aufgabe der Genderexpertin die Ergebnisse des Projekts aus einer Genderperspektive zu reflektieren. Aus Sicht einer Genderexpertin geht es einerseits darum, ForscherInnen dabei zu unterstützen, geschlechtsspezifische Unterschiede als relevant für die Forschung zu thematisieren (Projekt B) oder die Ergebnisse des Projekts vor dem Hintergrund der bestehenden Geschlechterforschung im jeweiligen Forschungsfeld zu interpretieren (Projekt I). Zum anderen geht es aber auch darum, bei der empirischen Umsetzung des Projekts oder bei der Interpretation der Ergebnisse sicherzustellen, dass keine Restereotypisierung erfolgt (z.B. Projekte E, F, K und L).

Ein konkretes Beispiel ist die in einem Projekt erfolgte Reflexion der Aussagekraft der für Sekundäranalysen verwendeten Daten (Projekt K). Für einen Arbeitsschritt im Projekt wur-

de auf Daten der Statistik Austria verwendet, die aufgrund von Datenlücken nicht geeignet waren, den sozialkonstruktivistischen Genderzugang abzubilden (weil beispielsweise nur biologisches Geschlecht erfasst wird, aber keine Informationen zu Lebensumständen, wie z.B. Betreuungspflichten vorliegen). Die Grenzen der Aussagekraft der Daten wurden im Projektteam diskutiert und auch in den Bericht aufgenommen. Im Rahmen von Projekt J erfolgte ebenfalls eine Reflexion der im Projekt gewonnenen Ergebnisse durch die GenderexpertInnen, die diese Reflexion in einem eigenen Bericht an die Projektleitung zusammenfassten. Auch diese Ergebnisse wurden im Endbericht des Projekts aufgegriffen.

In allen diesen Projekten fanden aus Sicht der GenderexpertInnen Lernprozesse statt, die auch nach Ende des Projekts wirksam werden. Die GenderexpertInnen schreiben die angenommene Nachhaltigkeit der Lerneffekte der Tatsache zu, dass eine Auseinandersetzung mit Genderaspekten in dem Forschungsfeld des jeweiligen Projektteams erfolgte und damit die Auseinandersetzung in deren unmittelbarem Arbeitszusammenhang erfolgte.

#### **5.2.4 Reflexion des Forschungsprozesses**

Die meisten GenderexpertInnen sehen es als ihre Aufgabe an, den Forschungsprozess zu reflektieren, um möglichst frühzeitig auf einen nicht intendierten Genderbias im Projekt hinweisen zu können. In vielen Fällen bezieht sich dies auf die kritische Reflexion des Projektdesigns und insbesondere der empirischen Vorgangsweise (z.B. Projekte B, C, F, I, J und K).

Diese Funktion kann als ein Beitrag zur Qualitätssicherung im Projekt verstanden werden, da damit die Aussagekraft der Ergebnisse gestärkt (im Hinblick auf die Validität) und die Möglichkeit der Publikation der Ergebnisse in anerkannten Journals gewährleistet wird.

#### **5.2.5 Bewusstsein schaffen für frauen- bzw. gleichstellungsfördernde Maßnahmen in den beteiligten Organisationen**

In keinem einzigen der näher analysierten Projekte konnte ein direkter Zusammenhang zwischen dem FEMtech Forschungsprojekt und frauen- bzw. gleichstellungsfördernden Maßnahmen in den beteiligten Organisationen festgestellt werden. Es wird jedoch von den GenderexpertInnen immer wieder davon gesprochen, dass die Situation von Frauen in der Forschung bzw. der Bedarf an frauen- bzw. vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen von ihnen immer wieder thematisiert wurde. Dies jedoch in einem informellen Setting (z.B. Mittagessen) und häufig im Zusammenhang mit konkreten Fällen von Wechseln im Projektteam aufgrund von Mutterschutz und Karenz.

### **5.3 Selbstverständnis der GenderexpertInnen als WissenschaftlerIn oder BeraterIn**

Es zeichnen sich zwei grundsätzlich unterschiedliche Selbstverständnisse der GenderexpertInnen ab, die sich nicht unbedingt mit den ihnen zugedachten Rollen im Projekt decken. Einige GenderexpertInnen sehen sich als BeraterInnen im Projekt und nicht als WissenschaftlerInnen. In einigen Projekten ist ihre Rolle auch tatsächlich als die einer externen BeraterIn konzipiert (z.B. Projekt B, C und D). In anderen Fällen sehen sich GenderexpertInnen als WissenschaftlerInnen, die den Anspruch haben, die konkrete Umsetzung des For-

schungsprojekts mitzugestalten bzw. dazu beizutragen. In einigen Projekten ist ihre Rolle auch so konzipiert (z.B. Projekt E, F, G, H, K und M).

Als problematisch – weil mit Unzufriedenheit und nicht ausgeschöpften Potentialen verbunden – stellt sich eine Konstellation heraus, in der WissenschaftlerInnen als BeraterInnen angesehen werden und sie damit ihre Ansprüche nicht realisieren können (z.B. Projekte A und L). In einem Fall ist diese Einschränkung auch durch Ressourcenknappheit bedingt; im anderen Fall durch die fehlende Anerkennung der Genderexpertise und ihrer Ergebnisse durch die Projektleitung.

## 6 Einflussfaktoren auf die Umsetzung der Genderdimension in den FEMtech Forschungsprojekten

Voraussetzung für die Umsetzung der Genderdimension in Projekten ist die Einbindung von Genderexpertise. Im Idealfall bringt die Projektleitung selbst Genderexpertise mit. Ist dies nicht der Fall, wird die Offenheit der Projektleitung für die Beiträge und Empfehlungen der GenderexpertInnen zu einer zentralen Voraussetzung. Dies wird im Kontext der Projekte B, C, G und J stark thematisiert. Als besonders hilfreich wird ein „Zugang auf gleicher Augenhöhe“ (I7) wahrgenommen.

Neben diesen unabdingbaren Voraussetzungen lässt sich eine Reihe von fördernden bzw. hemmenden Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung der Genderdimension in Forschungsprojekten identifizieren.

### 6.1 Fördernde Faktoren

#### 6.1.1 Einheitliches Verständnis von Gender im Projektteam

Im Idealfall haben die Mitglieder des Projektteams ein gemeinsames Verständnis von Gender. Ist dies nicht der Fall, so sollte im Idealfall im Zuge der Antragstellung eine Klärung der grundlegenden Konzeptionen erfolgen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Genderexpertin/der Genderexperte in die Antragsphase des Projekts einbezogen sind (z.B. Projekte D, J, G und F). In einigen Interviews wird dies als zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der Genderdimension genannt (z.B. I2, I7, I13).

Von besonderer Bedeutung ist weiters, dass im Falle von mehreren GenderexpertInnen diese ein geteiltes Verständnis von Gender in das Projekt einbringen. Dies war beispielsweise in Projekt G der Fall, in dem zwei WissenschaftlerInnen aus unterschiedlichen Disziplinen als GenderexpertInnen das Projekt begleitet haben. Beide haben einen sozialkonstruktivistischen Ansatz vertreten und diesen nicht nur im Projekt sondern auch in ihrer bisherigen wissenschaftlichen Arbeit vertreten. Ähnlich stellt sich die Situation im Projekt M dar.

Die meisten Projekte sind jedoch dadurch charakterisiert, dass die Angehörigen des Projektteams – insbesondere bei Kooperationsprojekten – unterschiedliche, weder explizierte noch reflektierte Geschlechterbilder mitbringen. Es werden daher häufig in der Anfangsphase des Projekts im Rahmen von Workshops, für die die GenderexpertInnen verantwortlich zeichnen, die unterschiedlichen Geschlechterbilder aufgezeigt, angesprochen und abgeglichen. Auch wenn die Intervention im Rahmen eines Workshops vermutlich nicht dazu führt, Genderexpertise bei allen TeilnehmerInnen aufzubauen, so kann doch davon ausgegangen werden, dass ein Bewusstsein für die Relevanz des Themas geschaffen wird.

#### 6.1.2 Starke Position der GenderexpertInnen und klare Aufgabendefinition

Ein gemeinsames Verständnis der Genderdimension im Projekt ist ein wichtiger fördernder Aspekt für die erfolgreiche Umsetzung des Projekts. Es braucht über das Herstellen des gemeinsamen Verständnisses hinaus aber auch einen kontinuierlichen Blick auf die Umsetzung und die Möglichkeit bei Abweichungen gegenzusteuern. Dies funktioniert nur, wenn



derartige Interventionen Teil der Aufgaben der GenderexpertInnen sind und sie eine Position im Projekt innehaben, die ihrer Stimme Gehör verschafft (d.h. nicht ignoriert werden kann).

Eine solche „starke Position“ der Genderexpertin/des Genderexperten liegt jedenfalls dann vor, wenn sie/er auch die Projektleitung innehat (Projekte E, H, M oder N). Sie ist aber beispielsweise auch dann gegeben, wenn sie/er eine Professur inne hat (z.B. Projekte G und N) oder wenn sie/er eine Leitungsfunktion in einer der beteiligten Organisationen hat (z.B. GeschäftsführerIn einer PartnerInnenorganisation ist).

In einigen Fällen wird die Position der GenderexpertInnen dadurch gestärkt, dass die Mitglieder des Projektteams oder die Projektleitung davon ausgehen, dass es verpflichtend ist, eine Genderexpertin/einen Genderexperten im Team zu haben (Projekte B und C).

Formal kann eine „starke“ Position der Genderexpertin/des Genderexperten auch damit geschaffen werden, dass sie/er in alle Projektteile eingebunden ist. Damit ist die Möglichkeit verbunden, sich in alle Projektschritte einzubringen und den Forschungsprozess kontinuierlich zu reflektieren. Dieser Zugang ist zeit- und ressourcenaufwändig, da die Anwesenheit der Genderexpertin/des Genderexperten bei allen Projekttreffen gefordert ist (I4 und I13). Es ist wichtig, alle im Projekt entstandenen Texte zu lesen, alle Unterlagen anzuschauen und stets vorbereitet zu sein. „Es ist ganz wichtig, kein Treffen auszulassen“ (I4). Eine andere Genderexpertin berichtet, dass sie „hartnäckig“ geblieben ist und trotz Widerstand ständig die Genderdimension thematisiert hat. Sie ist „drangeblieben und hat immer wieder versucht sich einzubringen“ (I5).

### **6.1.3 Verantwortung für Projektteile**

Ein weiterer fördernder Faktor ist, wenn die GenderexpertInnen für bestimmte Teile des Projekts inhaltlich zuständig sind, wie z.B. die Durchführung von empirischen Erhebungen (z.B. Projekte E, G, J, I, K, L und M) oder die Formulierung von Leitfäden etc. (Projekt H). Damit wird die von den GenderexpertInnen eingebrachte Genderdimension von einer abstrakten Ebene auf sehr konkrete Projektteile heruntergebrochen und damit auf eine andere Weise diskutierbar.

In Projekt B wird die fehlende Einbindung der GenderexpertInnen in konkrete Arbeitsschritte des Projekts als Problem genannt. Die Genderexpertise bleibt damit etwas vom Projekt Losgelöstes, das nur schwer integrierbar ist. Die Genderexpertin bezeichnet es als hilfreich, wenn die Genderexpertise mit einem konkreten Beitrag zum Projekt verbunden ist. Im gegenständlichen Projekt war das nicht vorgesehen. Sie hat sich aber in die im Projekt vorgesehenen empirischen Erhebungen mit spezifischen Fragen hineinreklamiert, die sie auch ausgewertet und präsentiert hat, damit sie auch einen greifbaren Beitrag leistet. Eine andere Genderexpertin bezeichnet es als wichtig, dass die Genderexpertin/der Genderexperte auch inhaltlich etwas zum Projekt beiträgt (I9).

### **6.1.4 Schaffen von Reflexionsräumen**

Als ein wichtiger fördernder Faktor für die Umsetzung der Genderdimension in den Forschungsvorhaben hat sich die Schaffung von Reflexionsräumen herauskristallisiert. Diese

können unterschiedliche Formen annehmen. Zum Teil war intendiert, damit jeweils eine Reflexion im Projekt auszulösen, zum Teil hat sich das mehr oder weniger zufällig ergeben. So sind in acht Anträgen Instrumente oder Vorgehensweisen skizziert, die vermeiden sollen, dass im Projekt tradierte Rollenbilder reproduziert werden oder in nicht intendierter Weise eine Restereotypisierung erfolgt. In drei dieser acht Projekte werden externe GenderexpertInnen mit der Zielsetzung in das Projekt integriert, eine derartige Reflexion des Forschungsprozesses und der Ergebnisse zu unterstützen bzw. zu begleiten.

Ein gemeinsamer Bericht des Projektteams ist eine der genannten Möglichkeiten, die Projektergebnisse aus unterschiedlichen Perspektiven – so auch aus der Genderperspektive – zu reflektieren (z.B. Projekt K). Die gemeinsame Diskussion der Ergebnisse wirkt sich nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen auch positiv auf die Qualität des Berichts aus. In anderen Projekten wird zwar kein gemeinsamer Bericht erstellt, aber es werden die GenderexpertInnen explizit in die Interpretation der Ergebnisse einbezogen (z.B. Projekt F).

In einem weiteren Projekt (Projekt J), in dem externe GenderexpertInnen beigezogen wurden, formulierten die GenderexpertInnen einen Bericht zu ihren Arbeitsschritten an die Projektleitung. Dieser Bericht enthielt neben den Ergebnissen einer von ihnen durchgeführten Erhebung auch die Interpretation der aus anderen Projektschritten bislang vorliegenden Ergebnisse aus Sicht der GenderexpertInnen. Dieser Bericht selbst ist nicht veröffentlicht, ging aber in den Endbericht der Projektleitung ein. Aus diesem Endbericht sind Lerneffekte im Projektteam abzulesen, die sich aus der Integration der Genderperspektive in das Forschungsvorhaben ergeben haben. Das Projekt ging von einer auf Alltagsbeobachtung basierenden Ausgangshypothese aus, die sich nicht bestätigt hat. Vielmehr haben sich andere Faktoren als das biologische Geschlecht als zentrale Erklärungsfaktoren für geschlechtsspezifische Unterschiede herauskristallisiert, die als Ausgangspunkt für künftige Forschungsvorhaben formuliert werden. Von der interviewten Genderexpertin wird bedauert, dass es nicht zu einer gemeinsamen Schlussreflexion aller Ergebnisse des Projekts gekommen ist, die auch in den Endbericht der Projektleitung Eingang finden hätte können.

Die Reflexion des Forschungsprozesses und der Ergebnisse wird von allen interviewten GenderexpertInnen als wichtig hervorgehoben. Es wird aber davor gewarnt, die Genderexpertise nicht nur auf die Unterstützung der Reflexion im Projekt zu konzentrieren. Es wird als wesentlich hilfreicher bezeichnet, wenn die Genderexpertise auch einen konkreten Teil zum Gesamtprojekt beiträgt, d.h. die Verantwortung für einen Arbeitsschritt übernimmt (siehe oben, Abschnitt 6.1.3).

#### **6.1.5 Professionelles Projektmanagement und Stabilität des Projektteams**

In einigen Interviews wird die Überschaubarkeit der Anzahl der PartnerInnenorganisationen als Vorteil gesehen. Es wird auch als Vorteil gesehen, wenn die Organisationen nach ähnlichen Logiken organisiert sind und interne Prozesse ähnlich aufgesetzt sind. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn unterschiedliche Abteilungen oder Forschungsgruppen innerhalb einer Institution im Rahmen eines FEMtech Forschungsprojekts kooperieren. Als problematische Beispiele werden beispielsweise Kooperationen zwischen Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen angeführt.

Je größer das Konsortium im Hinblick auf die Anzahl der einbezogenen Institutionen ist, umso wichtiger wird für die InterviewpartnerInnen ein professionelles und engagiertes Projektmanagement. Dies umfasst eine klare Aufgabenteilung, regelmäßige Projektsitzungen und Informationsaustausch. In mehreren Interviews wird auch das hohe persönliche Engagement der Projektleitung hervorgehoben (z.B. Projekte C und K). In diesen Fällen sei das Projekt ein „Herzensprojekt für die Projektleitung“ gewesen, was sich positiv auf die Motivation des Projektteams und die Unterstützung der GenderexpertInnen im Projekt ausgewirkt habe.

Ein weiterer hilfreicher Faktor ist die Stabilität des Projektteams. In mehreren Projekten werden Probleme beschrieben, die sich aus Personalwechseln ergeben (z.B. Projekte B, J und O). So schildert beispielsweise eine Interviewpartnerin, dass es Probleme mit einer Karenzvertretung gab, die „Dienst nach Vorschrift“ gemacht hat. Dies hat sich auf die empirische Erhebung ausgewirkt, weil die im Design vorgegebenen Quotenvorgaben nicht erfüllt wurden. Aus diesem Grund konnten geplante Auswertungen nicht durchgeführt werden.

## **6.2 Hemmende Faktoren**

Die im Folgenden beschriebenen kritischen Aspekte für die erfolgreiche Umsetzung der Genderdimension in Forschungsprojekten gehen einerseits mit dem Fehlen der genannten fördernden Faktoren einher (siehe Abschnitte 6.2.1 bis 6.2.3). Probleme in der Umsetzung der Genderdimension können sich aber auch bei Projekten ergeben, die die genannten fördernden Faktoren berücksichtigen (siehe Abschnitt 6.2.4).

### **6.2.1 Fehlende Genderkompetenz der Projektleitung oder des Projektteams**

In mehreren Projekten werden Probleme beschrieben, die sich daraus ergeben, dass die Projektleitung keine Genderkompetenz aufweist bzw. nur geringes Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension im Forschungsvorhaben mitbringt. So wird beispielsweise in einem Projekt von offenen Abwertungen der Genderexpertise durch die Projektleitung berichtet. Konkret werden die Ergebnisse eines Arbeitsschrittes, für den die GenderexpertInnen verantwortlich zeichnen, dadurch abgewertet, dass ihnen der Neuigkeitswert abgesprochen wird, weil „das alles aus der Praxis eh schon bekannt war“ (Projekt L). In diesen Projekten ist es schwer, die inhaltliche Klammer im Projekt über mehrere Projektteile herzustellen, d.h. die Ergebnisse der GenderexpertInnen finden nicht Eingang in andere Projektteile. In einem anderen Projekt ist von offenen Konflikten zwischen einem weiblichen Mitglied des Projektteams und der Genderexpertin die Rede, die aus der fehlenden Akzeptanz der Genderexpertise durch das überwiegend aus TechnikerInnen zusammengesetzte Projektteam resultierten (Projekt C).

In einigen Projekten wurde die Genderdimension in der empirischen Umsetzung nicht wie geplant umgesetzt. In Projekt B wurden beispielsweise die im Design vorgegebenen Quoten (nach Geschlecht und Alter) bei der empirischen Untersuchung nicht eingehalten, weil sie nicht als relevant angesehen wurden. Dies bedeutete in der Folge, dass geplante Auswertungen nicht durchgeführt werden konnten. Die Genderexpertin, die als externe Expertin in das Projekt einbezogen war, versuchte zwar zu intervenieren, war aber nicht erfolgreich.

Fehlende Genderkompetenz der Projektleitung oder im Projektteam geht häufig einher mit fehlender Einbeziehung der Genderexpertise in die Formulierung der Forschungsfrage und des –designs (Antragstellung).

### **6.2.2 Fehlende Selbstreflexionsfähigkeit bzw. –bereitschaft des Projektteams**

Ein geringer Stellenwert der Genderexpertise im Projekt erschwert es auch, eine Reflexion des Forschungsprojektes zu initiieren (Projekt L). Aufgrund des fehlenden Bewusstseins für die Relevanz der Reflexion des Forschungsprozesses aus Genderperspektive und die sich daraus eventuell ergebenden Probleme, wird eine Reflexion schlicht als nicht wichtig angesehen. Fehlt der Projektleitung dieses Bewusstsein, dann ist es sehr unwahrscheinlich, dass sie die GenderexpertInnen in diesem Zusammenhang unterstützt. Wenn es nicht einen Druck zu einer gemeinsamen Reflexion gibt, wie z.B. durch einen gemeinsamen Bericht, dann findet diese nicht statt (z.B. Projekte A und O).

### **6.2.3 Unkonkrete Formulierung der Aufgaben der GenderexpertInnen im Projekt**

Problematisch für die Umsetzung der Genderdimension im Projekt ist auch, wenn GenderexpertInnen zwar im Projekt vertreten sind und konkrete Projektteile übernehmen, aber die Rolle der Genderexpertin im Projekt nicht ausdefiniert ist. Dies führt dazu, dass die im Antrag beschriebene Genderdimension im Projektverlauf in den Hintergrund rückt und beispielsweise nicht mehr versucht wird den Anspruch eines sozialkonstruktivistischen Genderkonzepts umzusetzen sondern der Fokus nur noch auf die Zielgruppen „der Frauen und der Männer“ gelegt wird (z.B. Projekt A).

### **6.2.4 Unvorhergesehene Probleme in der Projektumsetzung**

Die Umsetzung der Genderdimension im Projekt wird auch dann schwierig, wenn das Projekt insgesamt mit unvorhergesehenen Problemen konfrontiert ist. In einem Projekt funktionierte die Entwicklung der Technologie nicht wie geplant und die Realisierbarkeit des Projekts war gefährdet. In diesem Fall war es laut Einschätzung der Genderexpertin nicht verwunderlich, dass die Genderaspekte im Projekt damit in den Hintergrund traten (I13).

In einem anderen Projekt wird von Problemen mit einem „schwierigen“ Mitglied des Projektteams berichtet, die die Beziehungen zwischen den beteiligten Organisationen massiv beeinträchtigte und die Kooperation nur mit großem Engagement der Projektleitung aufrecht erhalten werden konnte (Projekt G).

## 7 Mehrwert und Nachhaltigkeit der Genderdimension in den FEMtech Forschungsprojekten

Mit der Verankerung der Genderdimension in den FEMtech Forschungsprojekten sind im Idealfall drei zentrale Wirkungen verbunden: Es wird erstens ein Beitrag zur Verankerung der Genderforschung in der anwendungsorientierten Forschung geleistet. Zweitens wird das Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension in Forschungseinrichtungen geschaffen – sowohl im Hinblick auf die Integration von Genderaspekten in die Forschungsinhalte wie auch hinsichtlich des Bedarfs an frauen- oder gleichstellungsfördernden Maßnahmen in Wissenschaft und Forschung generell wie auch in der eigenen Organisation. Und last but not least wird damit ein Beitrag zur Qualitätssicherung der Forschung geleistet.

### 7.1 Verankerung der Genderforschung in der anwendungsorientierten Forschung

Während in der Grundlagenforschung – insbesondere in der universitären Forschung – die Genderforschung mittlerweile in alle Bereiche zumindest ansatzweise Eingang gefunden hat (zuletzt in der Medizin), ist dies in der anwendungsorientierten Forschung noch nicht der Fall. Es fehlt häufig an einer Übersetzung von Erkenntnissen der theoretisch orientierten Genderforschung auf konkrete Anwendungskontexte. Eine Reihe der im Rahmen von FEMtech geförderten Projekte leistet diese Übersetzungsarbeit.

Dies erfordert jedoch, dass in das Projekt Personen eingebunden sind, die nicht nur genderkompetent sind sondern Genderexpertise mitbringen. Genderexpertise wird hier verstanden als Wissen über Geschlechtertheorien im Allgemeinen und über den Stand der Genderforschung im jeweiligen Anwendungsfeld bzw. als ein eigener Beitrag zur Genderforschung im jeweiligen Feld. Diese genderspezifische Fachexpertise ist notwendig, um den aktuellen Forschungsstand in ein konkretes Forschungsprojekt einbringen zu können. Darüber hinaus sollten GenderexpertInnen eine spezifische Methodenkompetenz mitbringen, um einerseits einen nicht intendierten Genderbias in empirischen Zugängen erkennen und vermeiden zu können, und andererseits eine Reflexion des Forschungsprozesses und seiner Ergebnisse initiieren und begleiten zu können.

Die Verankerung der Genderexpertise in den Projekten ist unterschiedlich ausgeprägt. Einige Projekte sind in hohem Maß theoretisch fundiert und verstehen sich auch explizit als Beitrag zur Umsetzung von Erkenntnissen der Theorie zu Geschlechterverhältnissen und deren Reproduktion in einem konkreten Anwendungskontext wodurch wieder ein Beitrag zur Geschlechterforschung geleistet wird. Projekt H hat beispielsweise einen solchen Anspruch. Das Projekt I verfolgt die Zielsetzung Erkenntnisse feministischer Forschung für ein bestimmtes Anwendungsfeld aufzubereiten und in konkrete Produktentwicklung einzubringen.

Bei Projekten mit Einbindung von Genderexpertise im oben definierten Sinn erfolgt zumeist auch die Einspeisung der Ergebnisse in einen akademischen Diskurs und in die Lehre. D.h. es wird durch die Projekte auch ein Beitrag zur Weiterentwicklung der feldspezifischen Genderforschung geleistet. Von den 32 abgeschlossenen Projekten haben 21 (66%) die Ergebnisse (auch) in akademischen Settings präsentiert (auf Konferenzen, in Form von Pub-

likationen oder Workshops). In 13 Fällen (41%) wurde im Rahmen des Projekts Nachwuchsförderung betrieben (z.B. in Form von studentischen MitarbeiterInnen, die ihre Masterarbeit oder Dissertation im Kontext des Projekts geschrieben haben). Bei sechs Projekten (19%) flossen die Ergebnisse des Projekts auch in Lehrveranstaltungen an Universitäten oder Fachhochschulen ein. Diese Verbindung zur Nachwuchsförderung wird in den meisten Fällen schon im Antrag definiert. Eine Interviewpartnerin (I6) betont, dass es ihr „ganz wichtig ist, dass die Auseinandersetzung mit Gender nicht aufhört, wenn das Projekt aus ist.“ Das ist ihrer Meinung nach am ehesten sichergestellt, wenn wissenschaftlicher Nachwuchs in die Projekte einbezogen ist und damit mit hoher Wahrscheinlichkeit das Thema auch in der weiteren Karriere mitberücksichtigt wird. Eine andere Interviewpartnerin, die in allen Projekten eine akademische Verwertbarkeit und die Einbindung von NachwuchswissenschaftlerInnen plant, sieht darin den Schlüssel zur Veränderung der derzeitigen geschlechterblinden Forschungskultur. „Das Gendermindset [von NachwuchswissenschaftlerInnen] ist wichtig, um es damit auch in Organisationen hineinzutragen“ (I2).

Ein weiterer positiver Effekt ist, dass die Projekte die Expertise von Genderexpertinnen stärkt und damit ihre Sichtbarkeit im Feld erhöht wird (z.B. I5). Es wird bei keinem der in die vertiefende Analyse einbezogenen Projekten mit dem FEMtech Forschungsprojekt ein neuer Forschungsschwerpunkt aufgebaut, aber durchwegs die bestehende Schwerpunktsetzung gestärkt.

## **7.2 Erhöhtes Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension in Forschungseinrichtungen**

Mit den FEMtech Forschungsprojekten wird in der Fachcommunity Sensibilisierung für die Relevanz der Genderdimension im jeweiligen Forschungsalltag geleistet. Damit ist einerseits das Bewusstsein für die Genderrelevanz von Forschungsfragen gemeint, andererseits eine Sensibilisierung für subtile Ausschlussmechanismen in der eigenen Organisation oder einen nicht intendierten Genderbias im Forschungsprozess. Beide Aspekte zusammen können als Aufbau von Genderkompetenz im Projektteam bezeichnet werden.

Auch wenn das Bewusstsein über die Genderrelevanz der Forschung erhöht wurde, kam es in keinem der einbezogenen Fallbeispiele zum Aufbau eines neuen Forschungsschwerpunkts, der durch das FEMtech Forschungsprojekt angestoßen wurde. Es wurde jedoch mehrfach davon gesprochen, dass der bereits geplante Auf- oder Ausbau bestimmter Schwerpunkte unterstützt wurde (z.B. Projekte B, E, F, G, K, M, N und O). „Das Projekt unterstützte die Entwicklungsstrategie von X [Name der Organisation].“ (I3) In einigen Fällen ging es darum, einen Schwerpunkt auf Geschlechterforschung in einem bestimmten Bereich auf- bzw. auszubauen (z.B. Projekte G, M und N), in anderen darum, interdisziplinäre Forschung zu stärken (z.B. Projekt B).

In einigen Fällen fiel das FEMtech Forschungsprojekt zeitlich mit ersten Diskussionen in der Organisation über den Bedarf an frauen- oder gleichstellungsfördernde Maßnahmen zusammen. Diese Diskussion wurde zumeist bereits vor dem FEMtech Forschungsprojekt ausgelöst und stark von GenderforscherInnen in der Institution getragen. Mit dem Projekt selbst – insbesondere wenn ein/e GenderforscherIn die Leitung innehat – wurde die Dis-

kussion unterstützt. Dies deshalb, da „das Thema stark durch die Forscherinnen, die sich mit Gender in Forschungsinhalten beschäftigen, forciert wird.“ (I2)

In einigen Interviews wird davon gesprochen, dass im Projektverlauf der Bedarf an frauen- bzw. gleichstellungsfördernden Maßnahmen in den beteiligten Forschungsorganisationen immer wieder thematisiert wurde. Dies jedoch eher in einem informellen Rahmen – z.B. beim Mittagessen – und im Kontext von familienbedingten Veränderungen im Projektteam (z.B. durch Elternkarenz, I7).

### **7.3 Beitrag zur Qualitätssicherung**

Eine zentrale Funktion von GenderexpertInnen in den Projekten sollte die Initiierung und Unterstützung der Reflexion des Forschungsprozesses und seiner Ergebnisse aus einer Genderperspektive sein. Damit wird die Integration einer Genderexpertise als Qualitätsmerkmal für die Umsetzung von Forschungsprojekten definiert. Dies entspricht der Argumentation von Elizabeth Pollitzer, die Berücksichtigung der Gender-Dimension in der Forschung als ein zentrales Qualitätsmerkmal von „guter Forschung“ sieht. Wird die Gender-Dimension nicht berücksichtigt, kann ihrer Meinung nach nicht den wissenschaftlichen Qualitätsstandards entsprochen werden (Hofbauer, Wroblewski 2015).

Dieser Anspruch wurde in einigen Projekten auch explizit verfolgt. So war es beispielsweise in Projekt J zentrale Aufgabe der GenderexpertInnen dafür zu sorgen, dass in der empirischen Umsetzung des Projektvorhabens kein Genderbias produziert wird. Es wurde eine konkrete Handreichung erarbeitet, inwiefern bei der empirischen Umsetzung Genderaspekte eine Rolle spielen und wie diese adäquat berücksichtigt werden können.

In anderen Projekten werden GenderexpertInnen von der Projektleitung, die selbst Genderexpertise aufweist, bewusst einbezogen um den Forschungsprozess oder die Ergebnisse dahingehend zu reflektieren, ob unbeabsichtigter Weise eine Restereotypisierung erfolgt oder die Genderrelevanz der Ergebnisse nicht ausreichend wahrgenommen wird (z.B. Projekt E).

Gerade der Bezug der Genderexpertise zur empirischen Umsetzung wird in mehreren Interviews als zentral angesehen. Eine Interviewpartnerin (I4) versucht in allen Projekten, in die sie als Genderexpertin eingebunden ist, die Zuständigkeit für den Methodenteil übertragen zu bekommen. Damit ist sichergestellt, dass die Genderexpertin in alle relevanten Projektschritte eingebunden und damit eine kontinuierliche Reflexionsschleife im Projekt geschaffen ist.

## 8 Resümee

Die FEMtech Forschungsprojekte gelten national wie auch international als Vorzeigeprogramm, da damit die Integration der Genderdimension in Projekten der anwendungsorientierten Forschung unterstützt wird. Die Berücksichtigung der Genderdimension in den FEMtech Forschungsprojekten ist bei idealen Rahmenbedingungen mit drei Wirkungen verbunden: Die Projekte leisten einen Beitrag zur Verankerung der Genderforschung in der anwendungsorientierten Forschung, sie schaffen Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension in Forschungseinrichtungen und die Verankerung der Genderexpertise in den Forschungsprojekten kann als Beitrag zu deren Qualitätssicherung interpretiert werden. Im Folgenden werden die Ergebnisse der vorliegenden Studie zusammengefasst und daraus Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Programms abgeleitet. Dabei liegt der Fokus auf der Genderdimension in den FEMtech Forschungsprojekten.

### 8.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Insgesamt wurden 55 Forschungsprojekte im Rahmen von FEMtech gefördert (Ausschreibungen in den Jahren 2008 bis 2014). Die meisten Projekte wurden von Projektkonsortien eingereicht (84%). 38% der Projekte wurden von außeruniversitären Forschungseinrichtungen und 24% von Universitäten eingereicht. Unternehmen oder Fachhochschulen waren demgegenüber deutlich seltener vertreten (Unternehmen: 16%, Fachhochschulen: 11%). Mehr als die Hälfte der Projekte wurden im Bereich Life Sciences und IKT genehmigt, etwas mehr als ein Drittel der Projekte entfiel auf die Bereich Energie/Umwelt und Mobilität. 69% der Projekte wurden von Frauen geleitet. Damit unterstützen die FEMtech-Forschungsprojekte die – häufig erstmalige – Übernahme einer Projektleitungsfunktion durch Frauen, womit positive Effekte auf die weitere Karriere verbunden sind. In einigen Projektanträgen wird darüber hinaus ein expliziter Bezug zu Frauenförderung in der antragstellenden Organisation hergestellt, wenn beispielsweise bewusst Frauen beim Wiedereinstieg nach familienbedingten Unterbrechungen in die Projekte einbezogen werden.

Ein zentrales Charakteristikum der FEMtech Forschungsprojekte ist die Verankerung von Genderexpertise im Projekt – dies jedoch in unterschiedlichen Konstellationen und verbunden mit einem breiten Spektrum an möglichen Funktionen und Aufgaben. In 96% aller Projekte ist eine Genderexpertin oder ein Genderexperte involviert. In elf Kooperationsprojekten (d.s. 20% aller Projekte) ist bei allen bzw. fast allen beteiligten Organisationen Genderexpertise vorhanden, d.h. die Genderexpertise ist breit im Konsortium verankert. Bei rund einem Drittel der Projekte bringt die Projektleitung oder eine Person aus der antragstellenden Institution die Genderexpertise ein. In 30% der Fälle wird die Genderexpertise durch eine oder mehrere PartnerInnenorganisationen in das Projekt eingebracht und in 16% der Projekte werden externe GenderexpertInnen eingebunden.

Trotz dieser Verankerung von Genderexpertise in den Projektteams erfolgt nur in rund einem Drittel der Projektanträge eine Definition des verwendeten Genderbegriffs. Jenen Projektanträgen, die eine Definition enthalten, liegt ein sozialkonstruktivistisches Verständnis von Gender zugrunde, d.h. Geschlecht wird als sozial konstruiert und nicht biologisch verstanden. Bei jenen Projekten ohne explizite Definition kann aus dem Antrag abgeleitet werden, welches Verständnis von Gender zugrunde gelegt wird. Dabei wird zwischen den Ge-



nusgruppen Frauen und Männer unterschieden und auf diese Unterschiede soll in der Produktentwicklung eingegangen werden.

Es fällt auf, dass bei Projekten, die einem sozialkonstruktivistischem Verständnis von Gender folgen, entweder die Projektleitung selbst Genderexpertise mitbringt oder diese breit im Konsortium verankert ist. Demgegenüber sind bei Projekten, die primär zwischen Frauen und Männern differenzieren, deutlich öfter externe ExpertInnen einbezogen.

Die Analyse zeigt eine deutliche Bandbreite an Einbindung und Rolle der GenderexpertInnen im Projekt. So ist in einem Teil der Projekte die Genderexpertin/der Genderexperte bereits in die Formulierung der Forschungsfrage und des Forschungsdesigns eingebunden. In einem anderen Teil der Projekte erfolgt nur eine rudimentäre Einbeziehung der GenderexpertInnen in die Antragstellung. Die Rolle der Genderexpertin/des Genderexperten ist nicht in allen Projekten von Beginn an eindeutig definiert, sondern wird vielmehr im Laufe des Projekts konkretisiert und weiterentwickelt. Die Aufgabe der GenderexpertInnen in den Projekten reicht vom Einbringen des Standes der Genderforschung im jeweiligen Feld, über das aktive Herstellen eines gemeinsamen Verständnisses von Gender im Projekt bis zur Reflexion der Ergebnisse oder des Forschungsprozesses aus einer Genderperspektive. Darüber hinaus übernehmen GenderexpertInnen auch die Funktion, das Bewusstsein für die Verankerung der Genderdimension in Forschungsprojekten und Forschungsorganisationen zu schaffen bzw. zu erhöhen.

Die vertiefende Analyse ausgewählter Projekte verdeutlicht fördernde und hemmende Faktoren für die Umsetzung der jeweiligen Genderdimension in den Forschungsprojekten. Dabei stellt sich das Vorhandensein von Genderkompetenz bei der Projektleitung als Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung der Genderdimension heraus. Damit ist gemeint, dass die Projektleitung – so sie nicht selbst Genderexpertise mitbringt – insofern genderkompetent ist als sie die Genderrelevanz des Forschungsvorhabens erkennt und deren Berücksichtigung als Kriterium für die Qualität der Ergebnisse sieht. Als weitere wichtige fördernde Faktoren haben sich eine klare Aufgabendefinition sowie eine „starke“ Position der GenderexpertInnen herauskristallisiert. Um die Genderexpertise effektiv in das Projekt verankern zu können, muss die Genderexpertise über eine gewisse Akzeptanz und Autorität verfügen, die sich aus ihrem beruflichen Status (z.B. sie/er eine Professur oder die Geschäftsführung in einer PartnerInnenorganisation inne hat) oder durch die Form der Einbindung in das Projekt (z.B. als Beteiligte/r in allen Modulen) ableiten kann. Um als „vollwertige/r“ PartnerIn im Projekt akzeptiert zu werden, hat es sich auch als hilfreich herausgestellt, wenn GenderexpertInnen die Verantwortung für bestimmte Teile des Projekts übertragen wird. Die Umsetzung der Genderdimension wird auch dadurch erleichtert, wenn „Reflexionsräume“ geschaffen werden, die die Reflexion des Forschungsprozesses oder seiner Ergebnisse zum Ziel haben. Dies kann durch spezifische Workshops erreicht werden oder aber durch das gemeinsame Verfassen eines Berichts, wofür eine Diskussion und Interpretation der Ergebnisse durch das gesamte Projektteam erfolgt. Als weitere fördernde Faktoren kristallisieren sich ein professionelles Projektmanagement und ein stabiles Projektteam (keine Fluktuation) heraus.

Umgekehrt wird die Umsetzung der Genderdimension durch fehlende Genderkompetenz der Projektleitung oder fehlende Akzeptanz der Genderexpertise durch die Mitglieder des

Projektteams erschwert. Damit verbunden ist häufig auch eine fehlende Bereitschaft des Projektteams, den Forschungsprozess bzw. die Ergebnisse des Projekts aus einer Genderperspektive zu reflektieren. Problematisch ist weiters, wenn die Aufgaben der GenderexpertInnen nicht vorab (z.B. im Antrag) ausreichend konkretisiert wurden bzw. unterschiedliche Interpretationen der Aufgaben von Seiten der GenderexpertInnen und der Projektleitung bzw. des Projektteams vorliegen.

## 8.2 Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Programms

Es wurde bereits eingangs darauf hingewiesen, dass FEMtech Forschungsprojekte ein einzigartiges Programm ist – nicht nur national, sondern auch international. Bei einigen der in die vertiefende Analyse einbezogenen Projekten war daher die Forschungsfrage bereits seit längerer Zeit formuliert, aber mangels passender Fördertöpfe konnte das Vorhaben vor FEMtech nicht umgesetzt werden (z.B. Projekt E, H, I und O). Die Analyse zeigt aber auch, dass Gender noch lange nicht selbstverständlicher Bestandteil von Forschungsprojekten ist. Es gilt, wie eine Interviewpartnerin es formuliert hat, „klarzustellen, dass es sich nicht um ein Exotenthema handelt“ (I8).

Beide Ergebnisse unterstreichen den Bedarf an weiteren FEMtech Ausschreibungen – das Fehlen an alternativen Förderprogrammen wie auch die derzeit noch bestehende Notwendigkeit einer gezielten Förderung der Genderdimension in Forschungsprogrammen. Dies widerspricht nicht dem langfristigen Ziel einer konsequent umgesetzten Gender-Querschnittsdimension. Eine Interviewpartnerin formuliert diesbezüglich den Wunsch, dass „irgendwann FEMtech nicht mehr notwendig ist“ (I2).

Die Weiterentwicklung der FEMtech Forschungsprojekte als nationales und internationales good-practice Programm sollte sich auf eine Konkretisierung und Stärkung der Genderexpertise in den Projekten konzentrieren. In den Interviews wird immer wieder eine Ambivalenz deutlich zwischen einerseits einem „niederschweligen Zugang“, der es Unternehmen erleichtern soll, sich mit Genderaspekten auseinander zu setzen (z.B. I5) und einem eindeutig auf Expertise abstellenden Zugang, der die explizite Thematisierung und Fundierung der Genderaspekte verlangt. Auch wenn der zweite Zugang bestimmte Anträge ausschließen würde, ist er jedenfalls zu präferieren. Andernfalls kann eine Situation entstehen, in der geförderte Projekte nicht an den Stand der Genderforschung im jeweiligen Feld anschließen.

Zu überlegen ist, ob im Zuge der Stärkung der Genderforschung in den Forschungsprojekten eine Kooperation mit dem BMWFW hilfreich wäre.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Programms bzw. für künftige Ausschreibungen diskutiert<sup>10</sup>:

### **Differenzierung zwischen Genderexpertise und Genderkompetenz**

Die Analyse der Anträge aber auch die Interviews haben gezeigt, dass Genderkompetenz und Genderexpertise synonym verwendet werden. Die beiden Begriffe werden auch in den Ausschreibungsunterlagen nicht voneinander abgegrenzt. Für künftige Ausschreibungen sollte eine Abgrenzung erfolgen. Dies auch, da in der Umsetzung eine automatische Zuschreibung von Genderkompetenz zu Frauen erfolgt ist und dies mit Genderexpertise gleichgesetzt wurde. So wird beispielsweise häufig FEMtech Expertinnen auch Genderexpertise zugesprochen, ohne dass dies aus ihren Lebensläufen (z.B. Forschungsprojekte, Publikationen) ersichtlich wird.

Um dem vorzubeugen sollte eine *Begriffsklärung*<sup>11</sup> erfolgen. *Genderkompetenz* – die im Übrigen alle Mitglieder eines FEMtech Projektteams mitbringen sollten – könnte definiert werden als das grundsätzliche Erkennen der Genderrelevanz des Forschungsgegenstandes verbunden mit der Bereitschaft, sich damit im Forschungsvorhaben mit Unterstützung durch GenderexpertInnen auseinander zu setzen (Reflexionsbereitschaft). *Genderexpertise* geht deutlich darüber hinaus. GenderexpertInnen sollten Wissen über unterschiedliche Geschlechtertheorien, über Gender Mainstreaming als politische Strategie und über Konstruktionsprozesse von Gender mitbringen. Sie sollten darüber hinaus den Stand der Genderforschung im jeweiligen Forschungsfeld kennen und über Strategien und Methodenkompetenzen verfügen, um diesen in konkrete Forschungsvorhaben einzubringen. Darüber hinaus müssen sie die Kompetenzen mitbringen, Reflexionsprozesse innerhalb des Projektteams zu initiieren und zu moderieren.

### **Stellenwert der Genderkompetenz und der Genderexpertise erhöhen**

Es wird in den Ausschreibungsunterlagen und auch in den Rückmeldungen an AntragstellerInnen angeregt, GenderexpertInnen bereits in die Antragstellung einzubeziehen. Die Interviews zeigen, dass dies – sowohl im Hinblick auf den Inhalt des Forschungsvorhabens als auch auf die Zusammensetzung des Teams – nicht immer der Fall ist. Es sollte daher für künftige Forschungsanträge die Genderrelevanz mit Genderexpertise im oben definierten Sinn argumentiert werden. Aus Sicht der InterviewpartnerInnen ist dies Voraussetzung dafür, den Standards der Genderforschung zu entsprechen (I6).

In der Folge müsste auch in der *Begutachtung* verstärkt darauf geachtet werden, ob Genderexpertise im Projekt verankert ist. Bei fehlender Genderexpertise sollte von einer Förderung abgesehen werden. Die Stimme der GenderexpertInnen der Jury (im Idealfall mehr als eine Expertin/ein Experte) sollte entsprechendes Gewicht für die Förderentscheidung haben. Dies auch deshalb, da einige InterviewpartnerInnen von im Rahmen vom FEMtech

<sup>10</sup> Dabei erfolgt eine Konzentration auf jene Aspekte, die für FEMtech Forschungsprojekte relevant sind.

<sup>11</sup> Die hier vorgenommene Begriffsklärung orientiert sich an einem im Arbeitskreis Gender Mainstreaming der Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) erarbeiteten Positionspapier zu Genderkompetenz sowie Genderkompetenzprofilen für EvaluatorInnen (Veröffentlichung im September über die Homepage der DeGEval).

gestellten Projektanträgen berichten, die eine deutlich sorgfältigere Ausarbeitung der Genderdimension beinhalteten aber nicht gefördert wurden. Sie formulieren daher die Hypothese, dass in der Begutachtung der Aspekt der ökonomischen Verwertbarkeit bzw. das Marktpotential stärker gewichtet wird als die Genderexpertise.

Der problematische Stellenwert der Genderexpertise in den Projekten wird in einigen Interviews auch über die dafür zur Verfügung gestellten Ressourcen argumentiert. So problematisiert beispielsweise eine Interviewpartnerin, dass in anderen von der FFG geförderten Projekten höhere Stundensätze verrechnet werden konnten als im FEMtech Forschungsprojekt (I8). Eventuell bestehende Unterschiede in den Stundensätzen sollten ausgeglichen werden.

### **Klären der Rolle und Funktion von GenderexpertInnen**

Die Interviews haben ein breites Spektrum an unterschiedlichen Möglichkeiten der Einbindung von GenderexpertInnen in FEMtech Forschungsprojekte hervorgebracht. Die Rolle und Funktion der GenderexpertInnen wurde nicht immer bereits im Antrag festgelegt, sondern häufig erst im Projektverlauf konkretisiert. Es ist davon auszugehen, dass sich bei einer frühzeitigen Integration von GenderexpertInnen in die Antragstellung deren Rolle expliziter formuliert wird. Unbedingt geklärt werden sollte, ob und wie GenderexpertInnen (auch) die Reflexion des Forschungsprozesses und der Ergebnisse unterstützen sollen.

### **Erhöhen der Sichtbarkeit von Lernprozessen im Hinblick auf Gender**

Ein zentraler Aspekt der Genderforschung bzw. feministischen Forschung ist der Anspruch, die eigene Forschung bzw. die eigene Rolle sorgfältig zu reflektieren. Dies trägt zur Weiterentwicklung der Wissenschaft bei ebenso wie zu deren Qualitätssicherung. Mehrere InterviewpartnerInnen plädieren dafür, dass die Reflexion des Forschungsprozesses Teil von FEMtech Projekten sein soll bzw. sie haben diesen Anspruch in ihren Projekten versucht umzusetzen (I1, I2). In diesen Projekten fanden im Zuge dieser Reflexion Lernprozesse im Team statt, die als nachhaltig anzusehen sind. In den meisten Fällen bleiben diese Lernprozesse jedoch unsichtbar, da sie – wenn dann nur zufällig – im Endbericht thematisiert werden. Der Stellenwert und die Sichtbarkeit dieser Prozesse könnte dadurch erhöht werden, dass die GenderexpertInnen, die diesen begleiten, ihn auch dokumentieren (z.B. I2, I5).

### **Mehr Ressourcen für die Dissemination der Ergebnisse in Fachcommunities**

Eine Reihe von Projekten führt zur Erstellung von Leitfäden oder Handbücher, mit denen die Ergebnisse für PraktikerInnen aufbereitet werden (bis auf eine Ausnahme alle in die vertiefende Analyse einbezogenen Projekte). Es wird in den Interviews durchwegs problematisiert, dass die Ressourcen für die Dissemination dieser Produkte nicht ausreichen. Zumeist handelt es sich um Handreichungen für bestimmte Zielgruppen von PraktikerInnen, die keinen unmittelbaren Bezug zu Forschung und Entwicklung haben, weshalb man nicht davon ausgehen kann, dass die Dissemination der Information über das Produkt auch dazu führt, dass dieses genutzt wird. Insbesondere wenn man die Nutzung dieser Produkte forcieren möchte, um nachhaltige Ergebnisse des Projekts zu erzielen, müssen Ressourcen für eine nachhaltige und langfristige Dissemination bereitgestellt werden.

## Weitere Anregungen

Mehrere Projekte, die in die vertiefende Analyse einbezogen wurden, nahmen ein Beratungsgespräch im Zuge der Antragstellung in Anspruch oder wurden erst bei der zweiten Einreichung gefördert und erhielten von der Jury Feedback (z.B. Projekte A, O und L). Dabei wird durchwegs darauf hingewiesen, dass die *Rückmeldungen* konstruktiv waren und die Antragstellung bzw. Neueinreichung unterstützt haben. Die InterviewpartnerInnen betonen einhellig, dass sie sich diese Form der Rückmeldung auch bei künftigen Ausschreibungen wünschen würden.

In den Interviews wird immer wieder beklagt, dass zu wenige *Informationen über die geförderten Projekte* verfügbar bzw. zugänglich sind. So gibt es nur von 15 (d.s. 47%) aller abgeschlossenen Projekte eine Homepage, über die Informationen zu Projektergebnissen verfügbar sind. Es sollte daher der längerfristige Zugang zu Projektergebnissen sichergestellt und der Austausch zwischen den Projekten gefördert werden. Dies würde auch dazu beitragen, Genderforschung sichtbarer zu machen. Vorstellbar wäre z.B. eine regelmäßig stattfindende Veranstaltung der FFG oder des BMVIT, wo Projekte und ihre Ergebnisse präsentiert werden können. Es wäre zu überlegen, ob bei derartigen Veranstaltungen wechselnde thematische Schwerpunkte gesetzt werden sollen, um jeweils spezifischere Communities zu vernetzen – z.B. Energie/Umwelt/Mobilität, Life Sciences etc. Eine derartige Veranstaltungsreihe wäre auch für künftige AntragstellerInnen hilfreich, da damit der Stand der Genderforschung im Feld sichtbarer gemacht wird.

Viele der geförderten Projekte sind *interdisziplinär* ausgerichtet, aber nicht immer wird das damit verbundene Potential genutzt. Dies ist vermutlich auch darin begründet, dass für die Projektarbeit in interdisziplinären kooperativen Settings Zeit und Raum für einen Aushandlungsprozess unterschiedlicher Fachkulturen – auch bei einer intensiven Kooperation in der Antragsphase – vorgesehen werden muss. So sind beispielsweise bei Kooperationen von Sozialwissenschaften und Technik im Projektverlauf regelmäßige *Übersetzungsprozesse* vorzusehen, zu moderieren und zu finanzieren. Damit können extreme Formen der Nicht-Kooperation zweier Disziplinen wie im Falle von Projekt O vermieden werden. In das Projekt waren zwei Disziplinen involviert, die jedoch nicht zusammenarbeiten. Das Projekt wird von VertreterInnen einer Disziplin durchgeführt, die VertreterInnen der anderen Disziplin fungieren ausschließlich als gate keeper zum Feld.

In einigen Interviews wird die „Überforderung“ von Projekten thematisiert, die sich daraus ergibt, dass man Technologie- oder Produktentwicklung betreiben und in diesem Kontext die Genderrelevanz quasi „nebenbei“ mitthemen soll (z.B. Projekt B). „Eigentlich ist es ein Wahnsinn mit 300.000€ Technologieentwicklung betreiben und nebenbei die Forschungskultur verändern zu wollen.“ In dem Interview wird angeregt, eine *eigene Förder-schiene* zu schaffen, die die *Entwicklung von genderrelevanten Forschungsfragen* (in Form von Vorprojekten zur Produktentwicklung) gezielt fördert.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Dabei wird auf die beiden vom deutschen Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Programme „Förderung der Industriellen Gemeinschaftsforschung (IGF)“ und „FuE-Förderung der gemeinnützigen externen In-

## 9 Literatur

ERA Observatory Austria, BMWFW [Federal Ministry for Science, Research and Economics] (2016), Austrian ERA Roadmap, Wien.

[download: [https://era.gv.at/object/document/2581/attach/Austrian\\_ERA\\_Roadmap.pdf](https://era.gv.at/object/document/2581/attach/Austrian_ERA_Roadmap.pdf)]

European Commission (2012), Structural change in research institutions. Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

European Commission (2013), Gendered innovations: How gender analysis contributes to research. Report of the expert group 'Innovation through Gender', Brussels [download: [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/gendered\\_innovations.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf)]

European Commission (2014), European Research Area. Progress Report 2014, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Grasenick, Karin; Kupsa, Stephan; Warthun, Nicole (2011), Evaluierung des Programms FEMtech. Endbericht, Studie im Auftrag des BMVIT, Graz: Convelop.

Heckl, Eva; Sheik, Sonja; Wolf, Laurenz (2014), Zwischenevaluierung des Förderschwerpunkts Talente. Endbericht, Studie im Auftrag des BMVIT, Wien: KMU Forschung.

Hofbauer, Johanna; Wroblewski, Angela (2015), Equality Challenges in Higher Education. Inhaltliche Dokumentation und Schlussfolgerungen aus der „8th European Conference on Gender Equality in Higher Education“, Wien: BMWFW.

Holzinger, Florian; Schaffer Nicole (2011), Gender in der angewandten Forschung – FEMtech FTI Projekte. Zusammenfassung, Wien [download: [http://www.oegut.at/downloads/pdf/g\\_gender-angewandte-forschung.pdf](http://www.oegut.at/downloads/pdf/g_gender-angewandte-forschung.pdf)].

Lipinsky, Anke (2014), Gender Equality Policies in Public Research, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Oertelt-Prigione, Sabine; Regitz-Zagrosek, Vera (eds.) (2011), Sex and Gender Aspects in Clinical Medicine, London et al.: Springer.

Schaller-Steidl, Roberta; Neuwirth, Barbara (eds.) (2003), Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Bd. 19, Vienna: Verlag Österreich.

Tiefenthaler, Brigitte; Good, Barbara (2011), Genderpolitik in österreichischen Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen. Synthesebericht zum Status quo an österreichischen Universitäten, Fachhochschulen, Privatuniversitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Einrichtungen der Forschungsförderung, Studie im Auftrag des BMWF, Wien: Technopolis.

## 10 Anhang

### 10.1 Tabellenanhang

**Tabelle 1 Überblick über FEMtech Forschungsprojekte 2008-2014**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Gesamt
Geförderte Projekte	6	7	8	8	8	9	9	55
Einzelprojekte	4	0	2	0	1	0	2	9
Kooperationsprojekte	2	7	6	8	7	9	7	46
Anteil Kooperationsprojekte	33%	100%	75%	100%	88%	100%	78%	84%
<b>Projektleitung</b>								
weiblich	3	6	6	6	5	6	6	38
männlich	3	1	2	2	3	3	3	17
Frauenanteil in Projektleitung	50%	86%	75%	75%	63%	67%	67%	69%
<b>Themenfeld</b>								
IKT	2	0	2	3	3	4	1	15
Life Sciences	1	4	1	1	2	2	4	15
Energie/Umwelt	0	1	1	2	1	1	1	7
Mobilität	1	0	1	2	1	1	1	7
Produktion	1	1	0	0	0	0	0	2
sonstiges	1	1	3	0	1	1	2	9
<b>AntragstellerIn</b>								
außeruniv. Forschungseinrichtung	2	2	3	2	3	4	5	21
Universität	1	3	3	1	3	1	1	13
Unternehmen	1	1	1	2	0	2	2	9
FH	2	0	0	1	1	1	1	6
kooperative Forschungseinrichtung	0	1	0	1	1	0	0	3
Kompetenzzentrum	0	0	1	0	0	1	0	2
sonstige	0	0	0	1	0	0	0	1

Quelle: FFG, eigene Darstellung.

### 10.2 Interviewleitfäden

#### 10.2.1 Ausgangsleitfaden – Projektleitung

Von wem ging die Initiative für das Projekt aus?

Wurde mit dem Projekt Neuland im Hinblick auf genderrelevante Fragestellungen betreten oder gab es schon einschlägige Vorarbeiten?

Konnte das Projekt insgesamt wie geplant umgesetzt werden oder gab es unvorhergesehene Adaptierungsbedarf im Projektverlauf? Konnten die Genderaspekte wie geplant umgesetzt werden?

Kam es im Zuge der Beantragung oder Durchführung des Projekts zu einer Diskussion von Gender- oder Gleichstellungsthemen in der Organisation? Wenn ja: Welche? Was war das Ergebnis der Diskussion?



Welches waren aus Ihrer Sicht die zentralen Ergebnisse des Projekts? Welcher Mehrwert ergab sich jeweils aus der expliziten Berücksichtigung der Genderdimension?

- Nachhaltiger Aufbau eines Forschungsschwerpunkts (Nachfolgeprojekte)
- Wirtschaftliche Dimension
- Wissenschaftliche Dimension (z.B. Publikationen, Konferenzen etc.)
- Öffentlichkeitswirksamkeit/PR
- Aufbau von Kooperationen

### **10.2.2 Ausgangsleitfaden – Genderexpertin/Genderexperte**

Wie sind Sie zum Projekt gekommen?

Wie würden Sie ihre Rolle im Projekt beschreiben? Wie waren Sie eingebunden? Was waren Ihre Aufgaben? Welche Ressourcen waren für die Genderexpertise im Projekt vorgesehen?

Wie würden Sie die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Genderthemen zu Beginn im Projektteam einschätzen? Hat sich das verändert im Projektverlauf?

Bei Projekten mit ausgewiesener Genderexpertise im Team: Wie war das Verhältnis/die Arbeitsteilung zwischen Ihnen und anderen Genderexpertinnen im Team bzw. in den beteiligten Organisationen?

Welche Genderkonzeption lag dem Projekt zugrunde (theoretischer/feministischer Hintergrund)?

Wie wurde diese Genderkonzeption im Projekt selbst umgesetzt (z.B. in Erhebungen, Auswertungen, theoretischer Diskussion)? Konnte die im Antrag formulierte Genderkonzeption umgesetzt werden?

Wenn ja: wodurch wurde dies ermöglicht/erleichtert?

Wenn nein: Wo bzw. warum mussten Abstriche gemacht werden?

Kam es durch die Beteiligung am FEMtech Projekt auch zu einer Auseinandersetzung mit der Genderdimension in den beteiligten Organisationen? (Beispiele)

Wie würden Sie den Mehrwert der Genderdimension im FEMtech Projekt beschreiben (Etablierung neuer Forschungsfelder, Aufbau von Genderbewusstsein/Genderexpertise, Verankerung der Genderthematik in der Organisation)?

Wie wichtig war für die Umsetzung des Projekts die Verankerung einer Genderexpertin im Projekt?

Bei Genderexpertinnen mit mehreren Beteiligungen an FEMtech Projekten: Inwiefern unterschied sich das Projekt von anderen FEMtech Projekten, an denen Sie beteiligt waren?

Welchen Stellenwert hat/hatte die Beteiligung an FEMtech Forschungsprojekten für Ihre eigene Karriere?

---

Authors: Angela Wroblewski

Title: Gender in Forschungsinhalten. Review der FEMtech Forschungsprojekte 2008-2014

Projektbericht/Research Report

© 2016 Institute for Advanced Studies (IHS),

Josefstädter Straße 39, A-1080 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 •  
<http://www.ihs.ac.at>

---