

Nachlese zur ExpertInnendiskussion

„Gender Budgeting und Forschungsförderung“

11. Dezember 2009 von 9:30 – 13:00 Uhr
Haus der Forschung, Sensengasse 1, 1090 Wien
veranstaltet von der genderAG



Dass die Verteilung finanzieller Ressourcen mittel- und unmittelbar Einfluss auf die Lebens- und Geschlechterverhältnisse in einer Gesellschaft hat, ist bekannt. Mit dem Beschluss des neuen Haushaltsrechts am 11.12.2009 im Parlament wurde nun Gender Budgeting, also die systematische Analyse der Mittelverteilung und Wirkung auf die Gleichstellung, auf allen Steuerungsebenen verankert. Zukünftig müssen Budgeterstellung und Durchführung somit zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen. Innerhalb Europas nimmt Österreich damit eine Vorreiterrolle im Bereich geschlechtergerechter Budgetplanung und Budgetgestaltung ein.

Was Gender Budgeting für die Forschungsförderung bedeuten kann und welche Ansatzpunkte bereits identifiziert werden können, wurde am 11.12.2009 in einer Veranstaltung der genderAG im Haus der Forschung gemeinsam mit ExpertInnen diskutiert. Ziel war es, Erfahrungen aus unterschiedlichen Bereichen zu bündeln, um das vielfach noch recht abstrakte Thema greifbarer zu machen.

Eröffnet wurde die Veranstaltung von Dr.ⁱⁿ Regina Frey, Leiterin des Genderbüros in Berlin. In der anschließenden Podiumsdiskussion stellen Mag.^a Eva Czernohorszky (ZIT Wien), Dr.ⁱⁿ Elisabeth Klatzer (Bundeskanzleramt), Mag.^a Nicole Schaffer (JOANNEUM RESEARCH) und Dr. SC Gerhard Steger (BM für Finanzen) ihre Erfahrungen und ihr Wissen zur Verfügung.

Nach einer regen Diskussion zwischen Podium und Publikum waren sich abschließend alle TeilnehmerInnen einig, dass das Thema insgesamt und im Besonderen auch für die Forschungsförderung wichtig ist. Gender Budgeting ermöglicht neben einer transparenteren Verwaltung auch eine transparentere Forschungsförderung und damit eine transparentere Vergabe von öffentlichen Mitteln. Wissen, Kompetenz, politische Verantwortung wie auch entsprechende Vorgaben von den Forschungsförderern und entsprechende Kriterien bei der Vergabe der Förderungsmittel braucht es in der Zukunft, um die notwendigen Veränderungen der Rahmenbedingungen in der Forschungswelt in Österreich herbeizuführen.

Fachinput Regina Frey: „Exzellente Forschungsförderung mit Gender Budgeting“

Neben einer einführenden Darstellung der Zusammenhänge von Chancengleichheit und Forschungsförderung ging Regina Frey in ihrem Impulsreferat auf die Strategie des Gender Budgetings sowie der möglichen Dimensionen in der Forschungsförderung ein. Beispielhaft stellte sie dabei Analysen aus einer Studie im Auftrag des BMWF „Gender Budgeting in fünf Forschungsprogrammen des BMWF“ vor. Den Abschluss bildete eine Diskussion von möglichen Handlungsoptionen für Förderungsprogramme.

Der Einbezug von Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zählt mittlerweile zum Pflichtprogramm in vielen Bereichen. Nun geht es darum den nächsten Schritt – die „Kür“ – zu machen und Chancengleichheit auch als Ziel in der Forschung mitzudenken. Im europäischen Umfeld ist in diesem Zusammenhang viel passiert in den letzten Jahren. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), welche Grundlagenforschung in Deutschland fördert, sieht zum Beispiel Chancengleichheit als Qualitätsmerkmal von exzellenter Forschung an. Dementsprechend wurde die Satzung geändert und die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft als explizites Ziel und Grundlage der DFG-Förderung festgeschrieben (§ 1 Satz 3 der Satzung der DFG)¹. Auch die Schweizer Nachbarn arbeiten im Rahmen des Schweizer Nationalfonds (SNF) und seiner Förderungsprogramme auf der Basis von Gleichstellungsstandards². Die Idee, Chancengleichheit als Merkmal qualitativ hochwertiger Forschung und Forschungsförderung anzusehen, liegt also im Trend.

Für die Entwicklung konkreter Richtlinien, Standards, Instrumente und/oder Vorgaben geht es zunächst darum zu analysieren, wer wofür welche Mittel bekommt. Gender Budgeting eröffnet im Rahmen der Abwicklung von Förderungsprogrammen die Möglichkeit zu überprüfen, wie viele Frauen und Männer in den Forschungsprogrammen beteiligt waren und in welcher Form sie von den Ressourcen profitierten. Gender Budget Analysen stellen jedoch nicht nur auf die partielle Betrachtung eines Bereiches ab. Sie ermöglichen vielmehr die systematische Analyse der Mittelverteilung und Wirkung auf die Gleichstellung. *“Gender Budgeting is the gender based assessment of budgets, incorporating a gender based assessment at all levels of the process. It means restructuring of revenues & expenditures in order to achieve gender equality.”* (Council of Europe, 2003³). Ziel ist es, Ausgaben und Einnahmen so umzuverteilen, um Gleichstellung zu fördern bzw. zu erreichen. Die Formulierung konkreter Gleichstellungsziele sowie der Abgleich bspw. zwischen Förderungs- und Gleichstellungszielen ist dabei essentieller Bestandteil des Gender Budgeting. Doch wie kann Gleichstellung nun als Ziel (in) der Forschungsförderung formuliert werden?

Für die EU (2003) kann Gleichstellung nur über das gleichzeitige Verfolgen zweier Zielsetzungen erreicht werden:

Gender Equality (GE) = Gender Dimension of Research Content (GD) + Women´s Participation (WP)⁴

Neben der quantitativen Dimension (WP), also der Erhöhung der Anzahl der beteiligten Frauen, ist auch die qualitative Komponente, nämlich der Inhalt der Forschung (GD) von zentraler Bedeutung. Es sollte also einerseits untersucht werden, welche quantitativen Beschäftigungseffekte Forschung bewirkt, mit dem Ziel vorhandene positions- und tätigkeitsbezogene ebenso wie branchen-, forschungsbereichs- oder berufsbezogene

¹ http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/index.html

² <http://www.snf.ch/D/ueberuns/foerderungspolitik/Seiten/Gleichstellung.aspx>

³ [http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-GB\(2004\)RAPFIN_E.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-GB(2004)RAPFIN_E.pdf)

⁴ <ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/science-society/docs/gendervademecum.pdf> und http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/gapbestpractice_04.pdf

Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu identifizieren, zu analysieren und zu verringern. Weiters geht es darum zu erforschen, welche Forschungsinhalte im Mittelpunkt stehen, auf wen diese – gesamtgesellschaftlich – wirken und wem die Ergebnisse zugute kommen bzw. nutzen werden. Ziel ist auch hier, diese Inhalte verstärkt sichtbar zu machen und Wirkungen zu steuern.

Die anschließend vorgestellte Studie „Gender Budgeting in fünf Forschungsprogrammen des BMWF⁵“ legte ihren Untersuchungen diesen Ansatz zugrunde: Es ging also nicht bloß um die Frage WER gefördert wurde (und zu welchen Bedingungen), sondern auch WAS konkret erforscht wird. Dazu wurden die Inhalte der Forschungsprogramme und –projekte hinsichtlich ihrer Gleichstellungswirkungen ebenso wie die quantitative personenbezogene Mittelverteilung analysiert. Gegenstand der Gender Budgeting Analyse waren die Forschungsprogramme GEN-AU, Node, Trafo, Conex und proVision, der Untersuchungszeitraum umfasste den Förderungszeitraum 2001 bis 2006. Die Bewertung der quantitativen Dimension erfolgte auf Basis einer Vollerhebung unter 119 Projekten. Für die Beurteilung der qualitativen Gleichstellungswirkungen wurde eine Stichprobe von 30 Projekten gezogen. Neben genauen Detailuntersuchungen, u.a. zu Arbeitszeit und Ressourcenverteilung, Beschäftigungswirkungen, vertikalen und horizontale Effekten, Einkommens- und sozialen Sicherungseffekten wurde auch untersucht, ob bzw. inwieweit Genderaspekte in den Forschungsfragen, im Forschungsprozess, den Forschungsmethoden oder in den Forschungsergebnissen einbezogen waren. In persönlichen Interviews wurden der Stand der Genderforschung für das Themenfeld, das grundsätzliche Verständnis sowie die Relevanz von Gender im Forschungsprojekt thematisiert.

Für die qualitative Bewertung der Forschungsprojekte und -programme wurden drei Bewertungskategorien unterschieden:

- 1. Gleichstellungsriskant** bedeutet, dass die Reproduktion oder Verfestigung von ungleichen Geschlechterverhältnissen nicht ausgeschlossen werden kann.
- 2. Gender-stabil** sind Projekte, von denen zunächst keine Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse zu erwarten sind bzw. diese nicht oder nicht erkennbar verändert werden.
- 3. Gleichstellungsfördernd** bedeutet, dass eine gleichstellungsfördernde Veränderung auf Geschlechterverhältnisse abzusehen ist.

In der quantitativen Analyse wurden zwei Bewertungsmaßstäbe zur Einschätzung der Gleichstellungswirkungen der Programme herangezogen: Zum einen wurde auf die proportionale Verteilung zwischen den in den Programmen beschäftigten Frauen und Männern abgestellt (interne Repräsentativität). Zum anderen wurde auf externe Vergleichsdaten und bereit gestellte Statistiken zurückgegriffen, um Gleichstellungswirkungen der Programme im Hinblick auf den Status Quo in Österreich bzw. Europa zu beurteilen.

Die Ergebnisse wiesen auf erste (quantitative) Erfolge hin, gleichzeitig wurde auch deutlich, dass es noch einen großen Bedarf an weiteren Gleichstellungsmaßnahmen gibt. Um Gleichstellung bzw. Gender als roten Faden im gesamten Programmverlauf zu integrieren, erscheint ein gesteuerter Mix sinnvoll:

Gleichstellung und Chancengleichheit muss oder kann oft nicht erstes Ziel der Forschungsförderung sein, als wichtiges gesellschaftliches Ziel sollte es jedoch bereits in den Ausschreibungs- und Antragsrichtlinien *als Anforderung sichtbar sein*. Dort sollten die AntragstellerInnen zumindest mit Verweisen zur notwendigen Integration von Gender-Aspekten in den Forschungsprojekten konfrontiert werden. Neben der *dem Programm angepassten Definition von Zielen und Indikatoren* (quantitativ & qualitativ) zur Erreichung von

⁵ http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/Kurzfassung_GB-Studie.pdf

Geschlechtergerechtigkeit und der *konkreten Festlegung auf Projektebene*, kann des Weiteren auch ein spezifisches *Gender-Budget-Portfolio* festgelegt werden. Anzustreben ist dabei eine Minimierung gleichstellungsriskanter Forschung, ein jeweils angemessener – da kaum zu vermeidender - Budgetanteil an genderstabiler Forschung und ein möglichst hoher Anteil an gleichstellungsfördernder Forschung. Dies wäre u. a. durch eine entsprechende Mittelverteilung, im Rahmen eines so genannten Portfolio-Ansatzes zu verfolgen bzw. zu steuern. Die Förderungsmittel könnten so aufgeteilt sein, dass bspw. 5% für Forschungsprojekte, die explizit im Bereich der Genderforschung angesiedelt sind (Frauen-, Männer-, Geschlechterforschung/Gender Studies) und 20% für nachweislich gleichstellungsfördernde Projekte zur Verfügung stehen. Die restlichen 75% könnten sich auf die weiteren Projektkategorien verteilen.

Neben einem Leitfaden für die Gender-Analyse von Projektunterlagen schließt die Studie mit einer Handreichung an jene, die mit der Entwicklung und Ausschreibung von Programmen befasst sind⁶. Entlang der einzelnen Programmphasen beinhaltet diese Impulsfragen, Empfehlungen und Schritte, die für eine durchgängige Gleichstellungsorientierung von Forschungsprogrammen wichtig und notwendig sind.

Die nachfolgende **Podiumsdiskussion** bot ExpertInnen aus Österreich die Möglichkeit, ihre Erfahrungen mit dem Thema Gender Budgeting in der Verwaltung sowie der Forschungsförderung darzustellen.

Input & Erfahrungen der österreichischen ExpertInnen

Gerhard Steger hatte als Leiter der Budgetsektion im BM für Finanzen wesentlichen Anteil an der aktuellen Haushaltsrechtsreform des Bundes. Er informierte die Anwesenden darüber, dass im neuen Haushaltsrecht die Gleichstellung von Frauen und Männern einen Eckpfeiler darstellt. Gender Budgeting ist damit integrierter Bestandteil der Wirkungsorientierung auf allen Budgetebenen. „*Geschlechtergerechtigkeit muss sein, wo, wenn nicht beim Geldverteilen.*“ Jedes Ministerium und jede Dienststelle muss zukünftig darstellen, welche Ergebnisse mit den jeweils zur Verfügung stehenden Ressourcen erzielt werden. Je Budgetuntergliederung (meist: je Ministerium) werden bis zu 5 Wirkungsziele formuliert, eines davon muss ein Gleichstellungsziel sein. Darunter gibt es Globalbudgets, für welche jeweils bis zu fünf Maßnahmen definiert werden, davon eine Gleichstellungsmaßnahme. „*Der neue Budgetgrundsatz der Wirkungsorientierung macht es möglich nun zu sehen, wo das Geld hingehet und was damit erreicht werden soll.*“ Eine ergebnisorientierte Dienststellensteuerung und ein modernisiertes Rechnungswesen unterstützen die Wirkungsorientierung und tragen damit dazu bei, dass Österreich international zu einem best practice-Beispiel für moderne Budgetregeln wird. Aufgrund der Verankerung in der Verfassung hat Gender Budgeting in Österreich eine sehr starke Legitimation. Klar ist aber dennoch, dass es für die Umsetzung Personen in Politik und Verwaltung braucht, die die legislatischen Regelungen mit Leben erfüllen. Ministerielle Zusammenarbeit, positiver Wettbewerb, Vernetzung, wie bspw. in der interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG), ebenso wie Medienberichte können dabei unterstützen.

Elisabeth Klatzer informierte als Gender Mainstreaming-Beauftragte des Bundeskanzleramtes (BKA) über die Umsetzung von Gender Budgeting in der Bundesverwaltung und nannte beispielhaft konkrete Pilotprojekte, die seit 2005 umgesetzt werden: Im Rahmen des letzten Budgets wurde im BKA neben einer Gender-Analyse der Verleihung von Orden und Berufstitel

⁶ http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/3/4/5/CH0561/CMS1211181884827/a_gb_id_verw.pdf

das Nutzungsverhalten bzw. die Anrufintensität sowie die konkreten Fragestellungen der AnruferInnen beim Europa-Telefon untersucht. Darüber hinaus wurde eine Untersuchung der Frauen- und Männeranteile in den höchsten Besoldungsgruppen in der Verwaltung durchgeführt und ein regelmäßiges Gender-Controlling des Personals etabliert. Alle Projekte sind gut dokumentiert und die Ergebnisse wurden zum Teil in konkrete Zielsetzungen bzw. Handlungsansätze innerhalb der jeweiligen Ressorts übergeführt. Auch an den Universitäten gibt es einen Auftrag zu Gender Budgeting, integriert in die letzten Leistungsvereinbarungen, die die Universitäten mit dem Wissenschaftsministerium abgeschlossen haben. Die Schwierigkeit hier ist jedoch, dass Budgetentscheidungsprozesse vielfach intransparent sind und das Zustandekommen der konkreten Budget- oder auch Stellenverteilung vielfach unklar bleibt. Hier ist die Universitätsreform in eine falsche Richtung gegangen. Die Integration von Gender Budgeting im Rahmen der Haushaltsrechtsreform ist aber ein wichtiger Schritt. Noch wichtiger wird es sein, die Verwaltung bei der Umsetzung nicht alleine zu lassen. Es gilt, dranzubleiben und konkrete Veränderungen in Richtung geschlechtergerechte Budgetgestaltung einzufordern, im Parlament ebenso wie von Seiten der Zivilgesellschaft. Ein ernst gemeintes Gender Budgeting braucht eine gute Steuerung, Kapazitäten, um Know-How aufzubauen und einen klar deklarierten politischen Willen. Oft ist der Satz zu hören: „*Es darf nichts kosten*“, aber das geht nicht, ist illusorisch. Die Frage, welche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, ist Ausdruck des Stellenwertes von Gender Budgeting. Schulungen sind wesentlich für den Aufbau von Kompetenzen. In der Forschungsförderung sind Transparenz bei der Vergabe, klare Informationen über Antragstellung und nachvollziehbare Kriterien für die Entscheidung sowie die Dokumentation des Prozesses der Entscheidungsfindung wichtig.

Eva Czernohorszky berichtete als Prokuristin und Leiterin der Dienstleistungsabteilung des ZIT (Zentrum für Innovation und Technologie), der Technologieagentur der Stadt Wien, wie ihre Organisation seit 2004 die Gender Mainstreaming Strategie in der Forschungsförderung integriert. Ausgangspunkt war dabei der niedrige Frauenanteil bei geförderten Projekten. Die wesentlichen Bausteine der GM-Strategie sind : (1) FemPower Calls, d.s. Wettbewerbe bei denen ausschließlich (betriebliche FTI-)Projekte gefördert werden, die entweder inhaltlich einen Genderfokus haben (bislang noch nie), von Frauen geleitet oder maßgeblich von Frauen umgesetzt werden, (2) Bonus in Höhe von 10.000 EUR für Projekte, die von Frauen geleitet werden, in allen Ausschreibungen, (3) Berücksichtigung von Gender und Diversity Aspekten bei der Beurteilung aller Anträge (plus unterstützender Leitfaden) sowie das (4) ZIT Gender Monitoring. Das 2008 gestartete Gender Monitoring⁷ soll in systematischer Art und Weise die Geschlechterverhältnisse in den ZIT geförderten Projekten analysieren und einen quantitativen Überblick über die Situation der Frauen in der betrieblichen Forschung und Entwicklung in Wien geben. Bei 85 endabgerechneten Call-Projekten wurden seit 2002 die Beteiligung von Frauen und Männern, die Projektleitung, die geleisteten Arbeitsstunden sowie der Bruttolohn der ProjektmitarbeiterInnen ermittelt. In diesen Kategorien wurde auch eine branchenspezifische Auswertung vorgenommen. Die Projektbeteiligung von Frauen lag im Durchschnitt bei 28%, wobei deutliche Unterschiede nach Branchen sichtbar wurden. So liegt die Beteiligung von Frauen im IKT-Bereich bei 14%, im Life Science-Bereich beträgt sie hingegen 52%. Mit den FemPower Calls konnte dieses Verhältnis umgedreht werden: Einem Frauenanteil von 70% steht bei jenen Projekten, die bei den FemPower Calls gefördert wurden, ein Männeranteil von 30% gegenüber. Bei allen Calls wurde in etwa ein Fünftel der Projekte von Frauen geleitet. Beträchtlich sind jedoch die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: der durchschnittliche Bruttolohn von Frauen ist um rund ein Viertel niedriger als jener der männlichen Kollegen, wobei sich auch hier starke Branchenunterschiede beobachten lassen. In

⁷ http://www.forschen-entdecken.at/uploads/media/Gender_Studie_01.pdf

der IKT-Branche liegt der durchschnittliche Bruttolohn von Frauen bei 2.954 € und liegt somit „nur“ 7% unter jenem der männlichen Vollzeitbeschäftigten, ganz anders in den Life Sciences. Frauen verdienen in dieser Branche mit 2.230 € Bruttolohn um 28% weniger als ihre männlichen Kollegen. Aufgrund der Erfahrung, dass bei der Frage nach einer Gender-Relevanz in den Projekten überwiegend stereotype Rollenzuschreibungen gemacht werden, wird das ZIT in Zukunft stärker auf die Berücksichtigung unterschiedlicher Nutzungskontexte fokussieren.

Nicole Schaffer erläuterte als wissenschaftliche Mitarbeiterin von JOANNEUM RESEARCH, dass Gender Monitoring in Forschungsprogrammen ein sinnvoller Ansatz ist, um bspw. Verteilungsgerechtigkeit, Beschäftigungs- und Einkommenseffekte von Forschungsprogrammen zu untersuchen. Vielfach sind die Voraussetzungen (Daten!) dafür jedoch nicht gegeben. Daher braucht es oft eine pilothafte Annäherung, um überhaupt eine empirische Grundlage für die Entwicklung weiterer Maßnahmen zu schaffen. In der Studie „Gender Budgeting in Forschungs- und Technologieprogrammen des bmvit⁸“ wurde ein solcher Pilotansatz gewählt, um die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern in ausgewählten bmvit-Programmen zu erheben. Als Konsequenz und gleichstellungspolitische Folgemaßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils wurde ein Gender-Award in den verkehrspolitischen Programmen initiiert. Neben der Verbesserung der Datengrundlagen gibt es weiters auch einen großen Bedarf an Schulungen, um (theoretische) Konzepte bzw. (abstrakte) Vorgaben in die Praxis zu übersetzen. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass Gender Budgeting ein noch relativ neues Thema für die Forschungsförderung ist. Zwar sind die Analyseinstrumente vielfach bekannt, um in der Praxis aber gut umsetzbar zu sein, braucht es noch mehr an konkreten Erfahrungen mit der Umsetzung. Unterstützend wirkt dabei die Tatsache, dass die Förderung der Humanressourcen für die Forschung immer wichtiger wird. Die Koppelung mit Gender Budgeting stellt eine gute Möglichkeit dar, Wirkung, Zielgruppenorientierung und Steuerung von Forschungsprogrammen insgesamt zu verbessern. Eine ressortübergreifende Zusammenarbeit sowie die Vernetzung zwischen den Zuständigen erscheinen wesentlich, um die Nachhaltigkeit zu stärken. Notwendig ist es darüber hinaus auch, die politische Verantwortung für Gender Budgeting klar zu verorten: zwischen Bund und Universitäten, Bund und Förderungsagenturen.

⁸ http://www.bmvit.gv.at/innovation/humanressourcen/genderBudgeting_Endbericht.pdf

Links:

Gender Budgeting in fünf Forschungsprogrammen (BMWF), 2007

http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/Kurzfassung_GB-Studie.pdf

Gender Budgeting in Forschungs- und Technologieprogrammen (BMVIT), 2009

http://www.bmvit.gv.at/innovation/humanressourcen/genderBudgeting_Endbericht.pdf

Gender Budgeting als Beitrag zur Demokratisierung europäischer Wirtschaftspolitik?, 2008

http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/Wissen/Themen/Geld_regiert_die_Welt/Gender_Budgeting_Demokratisierung_Wirtschaftspolitik_kurz.pdf

Gender Budgeting – geschlechtergerechte Geldverteilung als Weg zur Chancengleichheit, 2009

http://www.frauenberatung.eu/genderbudgeting/dokumente/klatzer_gb_uni_wien_03_2009.pdf

GenderDiskurs zur Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Forschungs- und Technologieprogrammen: Bonifikation, 2009

http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/Wissen/genderDiskurs/Factsheet-genderdiskurs_03.qxp-1.pdf

Leitfaden zur Umsetzung von Gender Budgeting in der Oö. Landesverwaltung, 2008

http://www.joanneum.at/uploads/tx_publicationlibrary/GBA-Leitfaden_2008.pdf

Gender Budgeting - Anleitung und Beispiele zur Umsetzung in öffentlichen Institutionen

http://egbn.eu/pdf/GB_german.pdf

Arbeitshilfe Gender Budgeting in der Verwaltung

http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/attachments/3/4/5/CH0561/CMS1211181884827/a_gb_id_verw.pdf

Leitfaden des ZIT zur Feststellung von Genderrelevanz und Diversität in FTI-Projekten

http://www.zit.co.at/fileadmin/user_upload/ZIT/Dienstleistungen/Leitfaden_zur_Feststellung_von_Genderrelevanz_und_Diversitaet_in_FT-Projekten.pdf

Haushaltsrechtsreform des Bundes

<http://www.springerlink.com/content/t07774417100k750/fulltext.pdf>

Informationen zu Gender Budgeting auf den Seiten der IMAG – Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming / Gender Budgeting

<http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/subcoverpage.htm?channel=CH0521>

ZIT FemPower, Bonus für Projektleiterinnen

<http://www.zit.co.at/dienstleistungen/fempower-vienna/die-bausteine-der-fempower-vienna-initiative-des-zit.html>

ZIT Endbericht Gender Monitoring 2008

http://www.forschen-entdecken.at/uploads/media/Gender_Studie_01.pdf