



Landeshauptstadt
München

f Haushalt air teilen

2. Münchner Frauenkonferenz
Gleichstellungsorientierte
Steuerung öffentlicher Finanzen

6. – 7. Oktober 2016



Konferenzbericht

Impressum

Herausgeberin

Landeshauptstadt München
Gleichstellungsstelle für Frauen
Marienplatz 8, 80331 München
gst@muenchen.de
www.muenchen.de/frauengleichstellung

Verantwortlich

Nicole Lassal, Gst
Renée Parlar, Direktorium

Text und Redaktion

Tamara Enhuber
Marion Bär, Gst

Grafik

Ulrike Lang, ulrike@lang-grafik.de

Fotos

Michael Nagy, Presseamt LHM
S. 3 (2. Zeile links, 4. Zeile rechts), 11, 12, 14 (oben), 16, 22, 61, 71, 89, 90 (links), 103,
135 (alle, ausgenommen unten rechts)
Felix Gertkemper, Direktorium LHM
Renée Parlar, Direktorium LHM
Tamara Enhuber, KonDurEva
VBA Events GmbH
Ute von Wrangell

Druck

G. Peschke Druckerei GmbH
gedruckt auf Multi Art Silk (FSC-zertifiziert)

August 2017

Nähere Informationen zur
Arbeit der Gleichstellungs-
stelle der Stadt München
finden Sie hier:
[www.muenchen.de/
frauengleichstellung](http://www.muenchen.de/frauengleichstellung)



Nicole Lassal
und Marion Bär,
Gleichstellungsstelle,
Stadt München



Gender Budgeting
ist nicht nur was
für Frauen – es geht
Frauen und Männer
an.



Birgit Erbe,
Konferenz-
moderation, und
Renée Parlar,
Direktorium, LHM



Zahlen sind ein
wirkungsvolles
Instrument



Vorwort des Oberbürgermeisters der Stadt München



Sehr geehrte Damen und Herren,

Haushaltspolitik wird auch heute noch zu selten unter dem Aspekt der Geschlechterverhältnisse betrachtet. Dabei sind öffentliche Haushalte monetärer Ausdruck politischer Entscheidungen, deren Maßnahmen sich unterschiedlich auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen auswirken.

Gender Budgeting ist ein Analyse- und Steuerungsinstrument, mit dem die Verteilung und Wirkung der öffentlichen Mittel transparenter gemacht werden kann.

Diesem umfassenden Ziel, Gleichstellung von Frauen und Männern auch mit finanziellen Mitteln zu steuern und umzusetzen, widmet sich die Stadt München seit 2006, als der Münchner Stadtrat beschloss, Gender Budgeting als Teil der Verwaltungsmodernisierung einzusetzen.

Die Ergebnisse der Pilotprojekte und erste Umsetzungsschritte sind jetzt bilanziert und es war Zeit für eine Weiterentwicklung des Prozesses. Deshalb haben wir am 6. und 7. Oktober 2016 zur 2. Münchner Frauenkonferenz mit dem Thema „Haushalt *fair* teilen – Gleichstellungsorientierte Steuerung öffentlicher Finanzen“ eingeladen.

Wir haben uns mit nahezu 300 Gästen aus dem In- und Ausland über unterschiedliche Umsetzungsbeispiele von Gender Budgeting aus verschiedenen Kommunen, auf Landes- und sogar Bundesebene ausgetauscht, drängende Fragen diskutiert und wichtige Impulse erhalten, um unser Ziel zu erreichen. Dabei hat sich herauskristallisiert, dass für die Beantwortung der Frage, ob Münchens Haushaltsmittel in Höhe von jährlich ca. 7 Milliarden Euro sinnvoll und wirkungsvoll ausgegeben werden, Gender Budgeting unumgänglich ist.

Vorbereitet und durchgeführt wurde die Konferenz von Seiten der Stadt München durch die Gleichstellungsstelle für Frauen, das Direkto-

rium und die Stadtkämmerei, in enger Kooperation mit dem Deutschen Städtetag und dem Deutschen Institut für Urbanistik. An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich für das große Engagement und die gute Organisation der Veranstaltung bedanken.

Mit dieser Broschüre halten Sie nun die Dokumentation der Konferenz in Händen. Sie finden darin die Redebeiträge der Hauptrednerinnen und -redner sowie Umsetzungsbeispiele und Ergebnisse aus eindrucksvollen 16 Arbeitsforen. Ziel war es, nicht nur eine Zusammenstellung von Informationen zu bieten, sondern auch den lebendigen Eindruck dieser Konferenz zu übermitteln.

Wir wünschen und hoffen, dass Sie die Dokumentation als Informationsquelle, als Anregung und Unterstützung für Ihre weitere Arbeit nutzen können.



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen mit der vorliegenden Dokumentation die Vorträge und die Ergebnisse aus den Arbeitsforen der Konferenz „Haushalt *fair* teilen – Gleichstellungsorientierte Steuerung öffentlicher Finanzen“ zur Verfügung stellen zu können.

Die Konferenz hatte am 6. und 7. Oktober 2016 im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Münchner Frauenkonferenz“ im Alten Rathausaal in München stattgefunden. Anlass für die Auswahl der Thematik „Gender Budgeting“ war für uns der Umstand, dass München bereits seit 10 Jahren Modelle und Strategien zur gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung entwickelt und implementiert hat, es für die Umsetzung auf den gesamten Haushalt aber noch einiger Impulse und Anstrengungen bedarf.

Ziel der Konferenz war es, sich mit anderen Akteurinnen und Akteuren zu Gender Budgeting auszutauschen, voneinander zu lernen und dem Prozess in München neuen Schub zu verleihen.

Wichtig waren uns dabei ganz konkrete Umsetzungsbeispiele mit ihren Ergebnissen und Wirkungen. In Arbeitsforen haben wir unsere Pilotprojekte aus München vorgestellt, aber auch viele Beispiele aus anderen Kommunen wie Münster, Freiburg und Wien genau angeschaut. Mit dem Stadtstaat Berlin wurde ein Beispiel auf Landesebene und mit Österreich die Umsetzung auf Bundesebene dargestellt.

Die Vorträge im Plenum beleuchteten grundlegende Aspekte und die sozioökonomische Dimension von Gender Budgeting, Vertreterinnen aus dem Münchner Stadtrat diskutierten über das Ausmaß und die Notwendigkeit des politischen Willens und weiterer Faktoren, die Gender Budgeting erfolgreich machen.

Wir wollten das Thema auf ganz unterschiedliche Weise angehen, deshalb hat uns auch das Theater Interaktiv während der gesamten Konferenz begleitet und mit der „theatralischen“



Renée Parlar Direktorium, Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung, LHM

Nicole Lassal Gleichstellungsbeauftragte der LHM

Marion Bär Gleichstellungsstelle der LHM

Aufarbeitung der Diskussion zum Schmunzeln gebracht. Die Ausstellung „Berühmte Frauen auf Banknoten“ von Frau Odilia Ostertag-Allwicher war im Foyer zu besichtigen und bereitete das Thema „Frauen und Geld“ auf künstlerische Weise auf.

Die Konferenz erwies sich als ideale Plattform, Gender Budgeting und die Münchner „Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung“ aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten.

Ein wichtiges und unmittelbares Ergebnis der Konferenz war die Vereinbarung zu mehr Verbindlichkeit im Münchner Gender-Budgeting-Prozess. So wurden zwischen Stadtkämmerei, Direktorium und Gleichstellungsstelle für Frauen Verabredungen zur querschnittlichen und referatsübergreifenden Verankerung von Gender-Budgeting-Kennzahlen im Haushalt 2018 getroffen. Außerdem wurde vereinbart, die Ergebnisse der Konferenz in einem Beschluss zur Weiterentwicklung und Optimierung der Prozessabläufe dem Stadtrat vorzulegen.

Die Umsetzung der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung in München hat Rückenwind bekommen und darum möchten wir uns an dieser Stelle nochmals ganz herzlich bei allen Mitwirkenden für ihre Teilnahme, Beiträge und Diskussionen bedanken.

	Impressum	2
	Vorwort Dieter Reiter, Oberbürgermeister der Stadt München	4
	Editorial Nicole Lassal, Gleichstellungsbeauftragte der LHM, Renée Parlar, Direktorium der LHM, Marion Bär, Gleichstellungsstelle München	5
TAG 1	Begrüßung Christine Strobl, 3. Bürgermeisterin der Stadt München	10
	Dr. Ernst Wolowicz, Stadtkämmerer der Stadt München	13
	Lydia Dietrich, Vorsitzende der Gleichstellungskommission	15
	Vorträge Kurs halten – über die Chancen und Grenzen von Gender Budgeting in einer schwierigen Zeit Ulrike Hauße, Vorsitzende des Ausschusses für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des Deutschen Städtetags	17
	Gender Budgeting im Berliner Landeshaushalt Klaus Feiler, Finanzstaatssekretär, Senatsverwaltung Finanzen Berlin	23
	Frauen im Lebensverlauf – eine ökonomische Perspektive Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Hochschule München	32
TAG 2	Begrüßung Nicole Lassal, Gleichstellungsbeauftragte	35
	Robert Kotulek, Leitung Direktorium	37
	Vorträge Geschlechtergerecht durch die Krise? oder Der Preis für genderblinde Krisenpolitik: Eine Analyse von Konjunkturpaketen Dr. Mara Kuhl, Beratung für Verwaltung und Politik, Berlin	38
	Blauäugig in die Armutsfalle? Helma Sick, Finanzexpertin und Autorin, München	46
Podiums- diskussion	Gender Budgeting im Kommunalhaushalt	54
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ulrike Grimm, Stadträtin CSU ■ Bettina Messinger, Stadträtin SPD ■ Lydia Dietrich, Stadträtin Die Grünen/Rosa Liste ■ Verena Göppert, Ständige Stellvertreterin des Hauptgeschäftsführers des Deutschen Städtetags ■ Prof. Dr. Christine Färber, Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hamburg Moderation: Jutta Prediger, Bayerischer Rundfunk	
Kultur & Literatur	Ausstellung Berühmte Frauen auf Banknoten	91
	Theater Interaktiv / Musik Die Drei Damen	93
	Literatur	135

Moderation der Konferenz:
 Birgit Erbe,
 Frauenakademie
 München e. V.

Arbeitsforen 6. Oktober 2016

1	Gender Budgeting in Berlin Oliver Rohbeck, Senatsverwaltung für Finanzen, Berlin Dr. Mara Kuhl, Beratung für Verwaltung und Politik, Berlin Moderation: Dr. Mara Kuhl, s.o.	58 59 60
2	Gleichstellung und der Haushalt der Stadt München M. Jelen, Stadtkämmerei, LHM Moderation: Dr. Maike Langenhan-Komus, Revisionsamt, LHM	62 64
3	Frauen auf der Flucht Thomas Ascherl, Sozialreferat, Abteilung Migration und Flüchtlinge, LHM Caroline Beekmann, Frauenhilfe München gGmbH Moderation: Dr. Uschi Sorg, Sozialreferat, Stelle für Interkulturelle Arbeit, LHM	66 67 69
4	Frauen in Führungspositionen / Personalcontrolling Dr. Sylvia Dietmaier-Jebara, Personal- und Organisationsreferat, LHM Manfred Riedl, Personal- und Organisationsreferat, LHM Moderation: Friederike Schneider-Manzell, Personal- und Organisationsreferat, LHM	71 71 74
5	Kulturförderung und Preisgelder Dr. Martin Rohmer, Kulturreferat, LHM Gabriele Nuß, Gleichstellungsstelle, LHM Moderation: Reyhan Kulac, Sozialreferat, Stelle für Interkulturelle Arbeit, LHM	75 77 78
6	Verkehrsplanung und Mobilität Elisabeth Zorn, Referat für Stadtplanung und Bauordnung, LHM Mechthild Stiewe, Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung, Dortmund Moderation: Dr. Stephanie Bock, Deutsches Institut für Urbanistik, Berlin	80 81 83
7	Hilfe zur Erziehung Jutta Döring, Sozialreferat, LHM Gundula Brunner, IMMA e. V., München Moderation: Ruth Back, Sozialdienst Katholischer Frauen e. V., München	84 84 86
8	Macht und Ressourcenverteilung in Organisationen Zita Küng, Equality Consulting, Zürich/Schweiz	88

Arbeitsforen 7. Oktober 2016

9 Gender Budgeting in Österreich	Dr. ⁱⁿ Vera Jauk, Bundesministerium für Bildung und Frauen, Österreich	94
	Michaela Schatz, Finanzwesen, Stadt Wien	96
	Moderation: Dr. ⁱⁿ Cornelia Hösl-Kulike, Fachberatung Gender Mainstreaming, Freiburg	98
10 Zukunftsorientierte Haushaltssteuerung	Dr. Birgit Frischmuth, Finanzen, Deutscher Städtetag	100
	Manfred Pook, Finanzmanagement, Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement	101
	Moderation: Jutta Troost, Deutscher Städtetag	103
11 Existenzgründung / Gärtnerische Ausbildung	Antje Fiedler, Referat für Arbeit und Wirtschaft, LHM	104
	Bernhard Liebich, Baureferat, LHM	106
	Moderation: Ute Bertel, Direktorium, LHM	108
12 Gleichstellung und Integration in Bibliotheken	Barbara Lison, Stadtbibliothek Bremen	110
	Margareta Lindner, Stadtbibliothek München	111
	Moderation: Reyhan Kulac, Sozialreferat, Stelle für Interkulturelle Arbeit, LHM	112
13 Gender Budgeting in Freiburg und Münster	Snežana Sever, Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, Freiburg	113
	Martina Arndts-Haupt, Frauenbüro, Münster	114
	Moderation: Friedel Schreyögg, Fachberatung Gender Mainstreaming, München	116
14 Spielplätze und Kleingärten	Stefan Pasch, Bezirksamt Spandau, Berlin	117
	Niklas Steinert, die raumplaner, Berlin	119
	Stephan Buddatsch, TOPOS, Berlin	121
	Moderation: Dr. Stephanie Bock, Deutsches Institut für Urbanistik, Berlin	123
15 Care- und unbezahlte Familienarbeit	Prof. Dr. Barbara Thiessen, Hochschule Landshut	124
	Anna Dechant, Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg	126
	Moderation: Dr. Barbara Stiegler, Politikberatung und Fortbildung, Bonn	128
16 Grundsicherung und Armut	Barbara Schmid, Sozialreferat, Fachstelle Armutsbekämpfung, LHM	129
	Stephan Giesen, Sozialreferat, Amt für Soziale Sicherung, LHM	129
	Dr. Lilli Kurowski, Einspruch e.V., München	131
	Moderation: Manfred Köhnen, Gleichstellung bewegen, Berlin	132

IMPRESSIONEN



Begrüßung durch die 3. Bürgermeisterin der Landeshauptstadt München



Herzlich willkommen im Festsaal des Alten Rathauses zur **2. Münchner Frauenkonferenz**.

Ich freue mich, dass Sie aus München, dem ganzen Bundesgebiet, aus Österreich und der Schweiz zu uns gekommen sind. Begrüßen möchte ich auch unsere Kooperationspartnerinnen vom Deutschen Städtetag und vom Deutschen Institut für Urbanistik. Danke, dass Sie diese Veranstaltung tatkräftig unterstützen.

Bereits die 1. Münchner Frauenkonferenz „next_generation“ hat 2013 hier in diesem Saal stattgefunden.

Auch der Anita Augspurg Preis der Landeshauptstadt München wird regelmäßig in diesem Saal vergeben. Ein wichtiger Preis für herausragende Leistung zur Gleichstellung von Frauen – und einer, der zu einhundert Prozent an Frauen geht. Wir haben mal nachgezählt und festgestellt, dass die vielen anderen Preise der Stadt zu circa drei Vierteln an Männer vergeben werden.

Und damit sind wir schon mitten im Thema: **„Haushalt fair teilen“**. Gender Budgeting oder, wie wir hier in München sagen: *Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung*, ist eine Gleichstellungsstrategie, die über eine gezielte Haushaltsplanung aktiv zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen beiträgt.

Das Europäische Parlament hat bereits 2002 allen Mitgliedsländern der EU die Umsetzung von Gender Budgeting empfohlen.

Österreich hat Gender Budgeting 2009 in seiner Bundesverfassung festgeschrieben und es wird dort sowohl auf Bundes- und Länderebene als auch in den Kommunen umgesetzt.

In Deutschland sind es vor allem die Kommunen und die Stadtstaaten, die sich der Herausforderung stellen, das Gleichstellungsziel in die Haushaltsplanung zu integrieren. Wie sich bisher zeigt: keine leichte Aufgabe!

Deshalb soll in den kommenden zwei Tagen über faire – geschlechtergerechte – Haushaltsplanung nachgedacht werden. Ziel ist es, voneinander zu lernen und weitere Schritte zu diskutieren.

Unterstützt werden wir dabei von folgenden Expertinnen und Experten:

Ulrike Hauffe, Vorsitzende des Ausschusses für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des Deutschen Städtetags

Klaus Feiler, Finanzsekretär, Senatsverwaltung Finanzen Berlin

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Hochschule München
Verena Göppert, Ständige Stellvertreterin des Hauptgeschäftsführers des Deutschen Städtetags

Prof. Dr. Christine Färber, Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hamburg

Dr. Mara Kuhl, Beratung für Verwaltung und Politik, Berlin

Helma Sick, Finanzexpertin und Autorin

Und es sind, wie Sie sicher dem Programm entnommen haben, noch viele mehr. Vielen Dank, schön, dass Sie alle hier sind!

Wir alle wissen, dass die Chancen auf Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen in beträchtlichem Maße von den zur Verfügung stehenden Ressourcen abhängen – insbesondere von Geld und Zeit.

Ebenso wissen wir von nach wie vor bestehenden strukturellen Benachteiligungen von Frauen:

Im Erwerbsleben erleben wir sie in der Geringerschätzung von Frauenberufen und der von Frauen geleisteten Arbeit, die ihren Ausdruck im *Gender Pay Gap* findet. Aktuell verdienen Frauen 22 Prozent weniger als Männer – trotz besserer Schulabschlüsse. Und die Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit verweist auf die Vereinbarkeitsproblematik, die noch immer als „Frauensache“ gilt. Diese hindert Frauen daran, einer existenzsichernden Arbeit nachzu-



Die Chancen auf Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen hängen in beträchtlichem Maße von den zur Verfügung stehenden Ressourcen ab.

gehen und führt zu einem hohen Armutsrisiko für Frauen mit Familien- und Pflegeaufgaben, ganz besonders für Alleinerziehende und für Frauen im Rentenalter.

Der *Gender Pension Gap* in Deutschland betrug 2011 59 Prozent. Das heißt, Frauen beziehen ein um mehr als die Hälfte niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Männer (Untersuchung des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik für das BMFSFJ).

Als Kommune müssen wir dazu beitragen, dass Frauen – vor allem mit Kindern sowie Frauen im Rentenalter – finanziell auf eigenen Beinen stehen.

Dies und anderes sind zentrale Themen von Gender Budgeting.

Die daraus resultierenden Fragen für eine geschlechtergerechte und zielgruppenorientierte Haushaltsplanung sind:

- **Wofür** werden öffentliche Gelder ausgegeben?
- **Wem** kommen sie zugute?
- **Wie** müssen wir die kommunalen Mittel einsetzen, um insbesondere die Eigenständigkeit von Frauen und Kindern in benachteiligten Lebenssituationen zu verbessern?
- **Wie** müssen unsere städtischen Angebote aussehen, um bedarfsgerecht und gleichstellungsorientiert zu wirken?
- **Wie** wirken sich Einsparungen aus, z. B. auf unbezahlte Arbeit?

Das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und der Chancengleichheit hängen also notwendigerweise mit der Transparenz öffentlicher Haushalte sowie mit geeigneten Instrumenten

zu deren Analyse und Steuerung zusammen.

München – als größte Kommune Deutschlands – hat die *Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung* im Jahr 2006 beschlossen und 2013 bestätigt.

Die soeben gestellten Fragen wurden hier in München unter dem Motto zusammengefasst:

„Tun wir das Richtige für die Richtigen richtig?“

Diese so selbstverständlich erscheinende Frage wurde zuvor nie so klar gestellt! Und es erweist sich auf der praktischen Ebene als Herausforderung, sie zu beantworten.

Dies erfordert genaue Kenntnisse der Zielgruppen. Und dabei geht es immer um das Geschlecht, aber nicht nur um das Geschlecht. Ebenso spielen auch das Alter, die Familiensituation, die Herkunft, körperliche und geistige Beeinträchtigungen sowie die sexuelle Orientierung oder die Religion eine Rolle.

Als erstes galt es in München beispielhaft zu untersuchen, ob die kommunalen Angebote und Einrichtungen auch diejenigen erreichen, die erreicht werden sollen, und ob sie das bewirken, was bewirkt werden soll. Dies wurde anhand von vier Pilotbereichen untersucht:

- Existenzgründungsberatung
- Steigerung des Radverkehrs
- naturwissenschaftlicher Fächerschwerpunkt in städtischen Realschulen
- Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Münchner Verwaltung

**Konferenz-
eröffnung
im Alten
Rathausaal**


Ich will ein Beispiel herausgreifen, das zeigen soll, dass es immer um das Geschlecht geht, aber auch um andere Lebenslagen. Und es zeigt, wie gesteuert werden kann, damit die Finanzmittel für das Angebot gleichstellungs- und bedarfsorientierter eingesetzt werden.

Die **Existenzgründungsberatung** des Münchner Existenzgründungsbüros, Referat für Arbeit und Wirtschaft, richtet sich an alle Gründerinnen und Gründer in München. Eine Zielgruppenanalyse ergab, dass Frauen die Beratung gut annehmen. Es wurde aber auch festgestellt, dass sowohl Migrantinnen als auch Migranten die Beratung kaum nutzen, obwohl gerade sie sich besonders häufig unter den Existenzgründerinnen und -gründern befinden.

Das heißt, die öffentlichen Gelder, die die Kommune für die Existenzgründungsberatung ausgibt, erreichen einen Teil der Zielgruppe nicht – nämlich Migrantinnen und Migranten.

Also wurde hier folgender Steuerungsbedarf festgestellt:

- Der Bekanntheitsgrad der Beratungsstellen muss bei Migrantinnen und Migranten steigen, damit sie das Angebot stärker nutzen. Insbesondere Frauen sollen gezielt über Multiplikatorinnen und Multiplikatoren angesprochen werden.
- Die Beratung muss sich an den Bedarfslagen von Migrantinnen und Migranten orientieren. In diesem Sinne werden alle Beraterinnen und Berater interkulturell geschult, haben ausländerrechtliche Kenntnisse und sind insbesondere über die spezifischen Problemlagen von Migrantinnen informiert.

Mit dieser Umsteuerung werden die spezifischen Bedürfnisse insbesondere von Migrantinnen aktiv in die Beratung einbezogen.

Um den jährlichen Erfolg zu messen, wurden folgende Kennzahlen bestimmt:

- Anzahl der Migrantinnen und der Migranten an der Beratung steigt
- Einschätzung des Nutzens durch Migrantinnen und Migranten ist hoch

Im Rahmen einer zusätzlich alle drei Jahre stattfinden Evaluation wird eine Verbleibsabfrage durchgeführt, die darüber hinaus den mittelfristigen Erfolg feststellt.

In der Wirtschaft nennt man dies Kund_innenorientierung.

So logisch die Frage auch ist: „Tun wir das Richtige für die Richtigen richtig?“ – es wird deutlich, dass zur Beantwortung dieser Frage eine fachliche und geschlechtersensible Analyse der städtischen Angebote und ihrer Zielgruppen erforderlich ist.

Um auf diesem Weg weiterzukommen, ist es sinnvoll und höchste Zeit, dass sich die Akteurinnen und Akteure aus den unterschiedlichen Institutionen und Verwaltungen gemeinsam mit den Akteurinnen und Akteuren der Zivilgesellschaft über die verschiedenen Ansätze und Erfahrungen austauschen und weitere Perspektiven entwickeln.

Gender Budgeting und die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung sind ein Ausdruck davon, dass Frauen sich nicht mehr nur mit 60 oder mit 80 Prozent der Ressourcen zufrieden geben.

Um mit Simone de Beauvoir zu sprechen:

Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen – sie bekommen nichts.

Das wollen wir ändern.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und uns eine inspirierende Veranstaltung und der 2. Münchner Frauenkonferenz viel Erfolg.

Begrüßung durch den Stadtkämmerer der Landeshauptstadt München

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich teile mit meiner Vorrednerin, Frau Bürgermeisterin Strobl, das harte Schicksal eines sozialwissenschaftlichen Studiums. Wir beide sind Politikwissenschaftler_innen.

Warum erschwert mir das meine Arbeit als Stadtkämmerer? Weil mein Erkenntnis- und Steuerungsinteresse sich nicht auf den finanziellen Input beschränkt. Damit bin ich wahrscheinlich als Kämmerer eher atypisch.

Ich möchte mit Ihnen allen zusammen sehr gerne möglichst viel darüber wissen, was mit dem monetären Einsatz von fast 7 Milliarden Euro im Münchner Stadthaushalt bewirkt wird. Denn Geldausgeben ist kein Selbstzweck. Die Fragestellung dabei ist ganz simpel: Mit welchem Ressourceneinsatz wird welche Leistung in welcher Quantität und Qualität für welche Zielgruppen erbracht und welche Wirkungen werden dadurch erzielt?

Ich verfolge die Diskussion zum Gender Budgeting seit nunmehr 30 Jahren. Zu diesem Thema gibt es inzwischen Tausende von Büchern und Aufsätzen. Theoretisch ist dieses Thema gut aufgearbeitet. Nun zur spannenden Frage: Wie sieht die Praxis aus?

Meine ausgeprägte Bescheidenheit hindert mich daran, mein diesbezügliches Zitat auf Seite 2 des Veranstaltungsfolders hier zu wiederholen. Nur soviel: Es handelt von Silber und Gold. Sie werden sagen: „typisch Kämmerer“.

Ich sage es hier und heute ganz populistisch:

„Es gibt nichts Gutes, außer man/frau tut es.“

Was heißt das am Beispiel Münchens?

Wir sind seit 2009 in der kaufmännischen Buchführung, in der Doppik. Übrigens freiwillig.

Ich werde jetzt ganz kurz juristisch. Die *Kommunale Haushaltsverordnung Doppik* in Bayern sieht im Paragraph 4 Abs. 3 vor: „In den Teilhaushalten sind die Produktgruppen, die wesentlichen Produkte, die Leistungsziele und die Kennzahlen zur Zielerreichung darzustellen.“ Wir gehen in München weit darüber hinaus.

Als Vorgabe der Stadtkämmerei haben wir für alle unsere derzeit circa 185 Produkte bis zu 15 Kennzahlen, die die Fachreferate zur Quantität und Qualität und zu den Wirkungen dieser Produkte darstellen müssen. Hier ist aus meiner Sicht der entscheidende Hebel für Gender Budgeting, das strategische Einfallstor.

„ Im Gender Budgeting ist bei uns in München noch „Luft nach oben“.

Nicht alle dieser 185 Produkte sind genderrelevant. Bei den genderrelevanten Produkten geht es darum darzustellen, mit welchem Ressourceneinsatz für welche Zielgruppen, die sich in bestimmten Lebensverhältnissen befinden, welche Qualität und Quantität der Leistungserbringung mit welchen Wirkungen erbracht werden sollen.

Es gibt weiterhin strukturelle Benachteiligungen von Frauen. Aber selbstverständlich gibt es nicht nur die Kategorie Frau bzw. Mann. Die Lebenssituation ist oft sehr unterschiedlich. Frau Klatten hat beispielsweise ganz andere Probleme als eine bei einem Supermarkt beschäftigte alleinerziehende Verkäuferin mit zwei Kindern.

Ich bin nicht Leiter des Tourismusamtes der Landeshauptstadt München. Deshalb spiele ich Ihnen keine heile Welt in München vor. Im Gender Budgeting ist – freundlich formuliert – bei uns in München noch „Luft nach oben“. Gute steuerungsrelevante Kennzahlen für den Entscheider, den ehrenamtlichen Stadtrat, zu



**Dr. Ernst
Wolowicz
Stadtkämmerer
der Landeshauptstadt
München**

Ob mehr Ressourceneinsatz tatsächlich zu mehr und zu besseren Leistungen führt, ist aber nur dann kontrollierbar, wenn diese Stadtratsbeschlüsse nicht nur finanzielle Kennzahlen, sondern auch Leistungs- und Wirkungskennzahlen beinhalten.



liefern, ist eine Bringschuld der Verwaltung. Hier gibt es noch Optimierungsbedarf.

Die Politik, der Stadtrat, muss allerdings bereit sein, dies von der Verwaltung einzufordern und dann bei validen Kennzahlen auch Steuerungsentscheidungen zu treffen. Und dies bei den Haushaltsberatungen und bei der Haushaltsbeschlussfassung zu berücksichtigen.

Nur als Mitglied der Verwaltung hat man die besondere Kompetenz, die Verwaltung kritisieren zu können. Ich frage etwas polemisch: Was will die Verwaltung in München von der Politik? Antwort: Mehr Personal, mehr Sachmittel, mehr Geld.

In einer um 25.000 Einwohnerinnen und Einwohner pro Jahr wachsenden Stadt ist dies teilweise nachvollziehbar. Das implizite oder explizite Versprechen der Verwaltung ist immer: Mit mehr Geld bringen wir bessere Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger. So weit, so gut – oder aus der deprimierten Sicht eines Kämmerers: So weit, so schlecht.

Ob mehr Ressourceneinsatz tatsächlich zu mehr und zu besseren Leistungen führt, ist aber nur dann kontrollierbar, wenn in diesen

Stadtratsbeschlüssen nicht nur finanzielle Kennzahlen, sondern auch Leistungs- und Wirkungskennzahlen enthalten sind.

Nur dann ist nach einiger Zeit kontrollierbar, ob es tatsächlich zu Verbesserungen gekommen ist. Als Mitglied der Verwaltung begehe ich heute hier Parteiverrat und fordere die auf dieser Konferenz anwesenden Münchner Stadträtinnen und Stadträte auf: Glauben Sie nicht allen Versprechungen der Verwaltung. Verlangen Sie überprüfbare Kennzahlen!

Die Kämmerei wird Ihnen nächstes Jahr ein Konzept vorlegen, wie Sie – wenn Sie wollen – auf Produktebene nicht nur den finanziellen Input steuern können, sondern auch den Output und den Outcome. Wir werden dabei mit der Gleichstellungsstelle und dem Direktorium eng zusammenarbeiten.

Ich wünsche der Fachkonferenz einen guten Verlauf mit vielen Anregungen für uns alle.

Grußwort der Kommissionsvorsitzenden

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, dass wir die 2. Münchner Frauenkonferenz gemeinsam mit dem Deutschen Städtetag zum Thema Gender Budgeting durchführen, und vor allem freue ich mich, dass so viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer hier sind und damit ihr Interesse zeigen.

Haushaltspolitik wird selten unter dem Aspekt der Geschlechterverhältnisse betrachtet. Das ist aber dringend notwendig, denn die Maßnahmen wirken sich auf die Geschlechter aus. Mit dem Instrument Gender Budgeting können Haushalte in ihrer Mittelverteilung und (damit) Wirkung transparent und Ungleichheiten somit sichtbar gemacht werden. Dies bietet eine Grundlage zum Steuern und Umsteuern.

Der Vertrag von Amsterdam von 1999 verpflichtete alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Gender Mainstreaming in allen relevanten Politikbereichen umzusetzen. 2002 beschloss die EU-Finanzministerkonferenz zur Umsetzung der geschlechtergerechten Politik, die Einführung von Gender Budgeting bis 2015 anzustreben. 2004 definierte die Europäische Union Gender Budgeting so: Gender Budgeting ist eine Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es bedeutet eine geschlechterbezogene Bewertung von Haushalten und integriert eine Geschlechterperspektive in allen Ebenen des Haushaltsprozesses. Durch Gender Budgeting werden Einnahmen und Ausgaben mit dem Ziel restrukturiert, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

Und genauso ist es: Gender Budgeting ist ein Beitrag, den Verfassungsauftrag zur Gleichstellung umzusetzen.

Im Zuge der österreichischen Haushaltsrechtsreform wurde am 1. Januar 2009 Gender Budgeting in der Bundesverfassung verankert. Bund, Länder und Gemeinden haben danach bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzu-

streben (Art. 13 Absatz 3 B-VG). Diese Zielbestimmung wird für den Bund ab 1. Januar 2013 mit Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung noch verstärkt.

Damit wird auch deutlich, dass Gender Mainstreaming – Gender Budgeting kein Selbstzweck ist, keine Beschäftigungsmaßnahme für Gleichstellungsbeauftragte und Stadträtinnen, sondern ein Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit und Gerechtigkeit.

In München hat Gender Budgeting – 2003 beantragt, 2005 beschlossen – immerhin eine langjährige Geschichte. Mit der Produktorientierten Haushaltssteuerung (Beschluss 2007) konnte das Thema Gender Budgeting gut verknüpft werden. Denn mit den Produkten sollten vor allem auch folgende Informationen zur Verfügung gestellt werden:

- Welche Ziele und Aufgaben sollen durch das Leistungsangebot erfüllt werden?
- Werden die richtigen Leistungen angeboten?
- Ist die Zielgruppe der Leistungen richtig bestimmt?
- Bei wem kommen die Leistungen und somit die dafür eingesetzten Mittel an, bei wem nicht?
- Werden die Ziele und die Zielgruppe mit den Leistungen erreicht?

Gender Budgeting ist ein Beitrag, den Verfassungsauftrag zur Gleichstellung umzusetzen.

Diese Daten müssen erhoben werden, wenn man steuern will.

Genau diese Daten sind die Grundlage für eine geschlechterdifferenzierte Haushaltsplanung. Für die zentrale Frage: „Wie sind die Ausgaben auf Frauen und Männer verteilt?“ braucht man nach Geschlecht aufgeschlüsselte bzw. zugeordnete Ausgabenstatistiken.



Lydia Dietrich
Vorsitzende
der Stadtrats-
kommission
zur Gleich-
stellung von
Frauen,
Landeshaupt-
stadt München

„ Mit dem Instrument Gender Budgeting können Haushalte in ihrer Mittelverteilung und (damit) Wirkung transparent und Ungleichheiten somit sichtbar gemacht werden. Dies bietet eine Grundlage zum Steuern und Umsteuern.



Leider kommt immer wieder der Einwand, dass Gender Budgeting sehr aufwändig sei. Dies ist sicher nicht ganz von der Hand zu weisen, aber Beispiele aus anderen Städten und Ländern zeigen, dass sich der Aufwand sehr in Grenzen halten kann – und vor allem, dass aus Gender Budgeting ein Gewinn für eine aktive Gleichstellungspolitik entsteht.

Wenn man geschlechtergerecht haushalten und steuern will, dann geht es nicht nur um die Zielgruppen Frauen und Männer: Frauen und Männer sind keine homogenen Gruppen, sondern haben unterschiedliche Lebenslagen, woraus auch unterschiedliche Bedürfnisse resultieren.

Die Umsetzung von Gender Budgeting erweist sich allerdings immer wieder als schwierig.

Dazu einige Beispiele:

2012 gab es einen Stadtratsantrag, der forderte, dass alle Referate der Landeshauptstadt München, die mit der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung befasst seien, dem Stadtrat darstellen sollten, „wie viele Mann- (und selbstverständlich auch Fraustunden!!!)“ sie in etwa der Stadtratsbeschluss zur gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung koste. Aus der Begründung: „Wenn (...) die Kosten den wahrscheinlichen Nutzen exorbitant übersteigen, muss ein vernünftiges Gremium wie der Münchner Stadtrat auch überlegen, einen Beschluss zurückzunehmen.“

Ein weiteres Beispiel: Als die Stadtverwaltung aufgefordert wurde, die Spielplatzgestaltung gendergerecht durchzuführen, rief dies einen mehrfachen Verriss in den Zeitungen hervor.

Dabei zeigen die Erfahrungen andernorts, dass die gendergerechte Gestaltung von Spielplätzen wirklich einfach durchzuführen ist; in Wien erfolgte sie mit Hilfe eines Workshops gemeinsam mit den Nutzerinnen und Nutzern.

Leider sieht auch die Bundesregierung keinen Bedarf, Gender Budgeting zu forcieren, wie die Antwort auf eine Anfrage ergab: „Aus Sicht der Bundesregierung ist „Gender Budgeting“ im Rahmen des Bundeshaushalts kein geeignetes Instrument, um die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen. Vor diesem Hintergrund wurde dieser Ansatz in der laufenden Legislaturperiode nicht weiterverfolgt.“

Diese Hindernisse machen die Umsetzung und das Verständnis für Gender Budgeting so mühsam.

Seitens der Gleichstellungskommission haben wir Gender Budgeting immer wieder zum Thema gemacht – und wir haben gesehen, welche guten und positiven Wirkungen Gender Budgeting hat. In diesem Sinne werden wir auch in Zukunft die Umsetzung von Gender Budgeting einfordern und begleiten.

Kurs halten – über die Chancen und Grenzen von Gender Budgeting in einer schwierigen Zeit

21 Jahre ist es her, dass in Peking bei der Weltfrauenkonferenz Gender Mainstreaming beschlossen wurde – und damit auch Gender Budgeting als haushalterische Lesart von Gender Mainstreaming.

„Nun ist es aber auch mal gut!“ Die so denken – davon gibt es einige. „Nun ist es aber auch mal gut, weil ihr uns genug gequält habt! Nun ist es aber auch mal gut, weil wir Gleichstellung doch längst haben!“

Paradox bis zur Karikatur – so würde ich das Rollenbild von Frauen in unserem Land bezeichnen. Das *eine* Rollenbild gibt es nicht, schon klar. Aber es gibt einen medialen Mainstream, der ein bestimmtes Bild von Frauen – und von Männern – vermittelt. Dieses Bild setzt Maßstäbe und prägt damit das Leben der allermeisten, ob wir wollen oder nicht. Wir verhalten uns irgendwie dazu mit unserer Weise zu sein, zu arbeiten, auszusehen.

Wandel erwünscht – Strukturen beharren

Studien ergeben, dass sich insbesondere junge Frauen und Männer neue Rollenbilder wünschen, die mit den Traditionen brechen, die echte Partnerschaft und ein Miteinander auf Augenhöhe möglich machen. Gleiche Anteile bei Arbeit, Familie, Geld und Zeit werden ersehnt – die Strukturen aber halten hier nicht mit, sie sind zäh. Die Entgeltlücke, der hohe Frauenanteil in prekärer Beschäftigung und in schlecht bezahlten Berufen, die „gläserne Decke“, vermehrte Überstunden junger Väter sind hier die Symptome.

Klötze am Bein der Gleichstellung sind:

- das Ehegattensplitting, das trotz gegenteiliger Bekenntnisse aller großen Parteien unangetastet bleibt;
- unsägliche Episoden wie die des Betreuungsgeldes (hier in Bayern leider keine

Episode, sondern realer Bestandteil der Familienpolitik);

- ein schleppender und von – endlich leiser werdenden – ideologischen Debatten begleiteter Kita- und Ganztagschulausbau;
- ein Begriff von Arbeit, der nur Erwerbsarbeit wertschätzt, Sorge- und Hausarbeit aber – weil von Frauen immer schon umsonst getan – in ihrem Wert negiert;
- daraus folgend die traditionell schlechte Bezahlung in Sorge- und Pflegeberufen, oder
- Präsenzkulturen in Unternehmen, die fortwährend Bestand haben.

Die Quote, die Initiative für ein Entgeltgleichheitsgesetz oder die Familienzeit sind in meinen Augen die richtigen Schritte nach vorn. Aber das Gegeneinander von Strukturen und politischen Maßnahmen macht die Bewegung in die Zukunft, Richtung Augenhöhe, so langsam, macht das Geschäft von Frauenpolitikerinnen wie mir so zäh. Währenddessen zerreiben sich Frauen und Männer in individuell geglaubten, vermeintlich selbstbestimmten Lebenswegen und verharren schließlich erschöpft im Irgendwo zwischen traditionellen und neuen Rollenmodellen. Burn-Out willkommen.

Frauenbilder: selbstbestimmt, erwartungsgeleitet, instrumentalisiert

Das im medialen Mainstream transportierte Bild von Frauen feiert den Dreiklang Aussehen, Erfolg und Mutterschaft – all das bitte vereint mit Leichtigkeit. Essstörungen bei Jugendlichen haben mit jeder neuen Staffel von „Germany's Next Topmodel“ nachweislich zugenommen, werden aber auch bei älteren Frauen mehr. Die Zahlen bei so genannten „Schönheits-OPs“ steigen, neuerdings zusammengefasst in dem Trend zum „Mommy-Makeover“ (operative „Überarbeitung“ der Frau nach der Geburt). Als Ironie getarnte Sexismen in der Werbung oder auch die glasklare Prägung rosa-blau, Prinzessinnen und Piraten in Spiel-



Ulrike Hauffe
Vorsitzende
des Ausschusses
für Frauen-
und Gleich-
stellungsan-
gelegenheiten
des Deutschen
Städtetags

waren- und Bekleidungsabteilungen für Kinder und damit Kinderzimmern vermitteln ein eindimensionales und überaus traditionelles Bild von Weiblichkeit und auch Männlichkeit. Dem stellen sich durchaus viele entgegen, vor allem im Netz. Aber eine gelebte Vielfalt der Körperbilder vermag ich gleichwohl nicht zu erkennen, sondern vielmehr eine Uniformität, die ich oft erschreckend finde. Sie mag die Antwort sein auf den Markt der Möglichkeiten, in dem sich Männer und Frauen heute glauben und auf dem sie ihren Lebensweg sämtlich selbst bestimmen. Selbstbestimmung ist hier nicht als politischer Begriff zur Abwehr von Fremdbestimmung gemeint – so wie er einmal genutzt war –, sondern als Begriff individueller Ermöglichung von allem, was zu bekommen ist. Wenn alles möglich und aus eigener Kraft erreichbar ist, dreht sich der Kopf und wir brauchen einen Fixpunkt. Wenn Frau zu sein

» Was ist Frausein heute, wenn Frauen sein können (und müssen?) wie Männer immer waren?

heute heißt, alles erreichen zu können, und es nur die Frage meiner Leistung ist, wohin ich komme im Leben – dann macht das stark und Angst zugleich. Was ist Frausein heute, wenn Frauen sein können (und müssen?) wie Männer immer waren? Frausein muss dann mindestens am Äußeren erkennbar, und zwar gut erkennbar sein.

Dass Rollenbilder sich derzeit retraditionalisieren, wird vor diesem Hintergrund verständlich – gleichwohl nicht hinnehmbar. Dass es viele richtige Ansätze, aber keine geeinte kraftvolle Initiative gibt, hier Veränderungen herzustellen, darf aufregen. Gerade im Netz stellt sich die Vielfalt von Lebensentwürfen und Idealen dar, hier starten Initiativen, die dann auch in der realen Welt Aufsehen erregen. Der *Equal Pay Day* schafft es inzwischen jedes Jahr auf Platz Eins der News. Das hat ganz sicher mit kluger Kampagne, aber eben auch damit zu tun, dass so viele junge Frauen – und Männer – ihr Unverständnis und ihre Empörung zuerst online zum Ausdruck bringen, was mehr und mehr auch offline gehört und wiedergegeben wird.

Wo stehen wir also: Es gibt ein, wie ich finde, deutlich formuliertes Änderungswollen vieler Männer und Frauen. Und es gibt ein überaus zähes Beharrungsvermögen von überlebt geglaubten Rollenbildern, all das flankiert von einer Politik, die nicht mit einer Stimme spricht, nicht einem geeinten Ziel dient, sondern Maßnahmen auf den Weg bringt, die einander widersprechen und die Menschen damit vielfach alleine lässt.

Gleichstellungspolitik: abgetan und ausgelacht, weil es um unfassbar viel geht

Gleichstellungsbelange stehen selten ganz oben auf der politischen Tagesagenda. Eigentlich nur dann, wenn sie anderen Zwecken nutzen. Die Burka-Debatte war ein solcher Fall in Reinkultur, und auch der vorangegangene Diskurs nach den Übergriffen während der Silvesternacht in Köln und anderen Städten war in meinen Augen wesentlich davon geprägt, dass jeder sein Süppchen darauf kochen konnte. Frauenrechtlerinnen, die schon seit Jahren eine Reform des Sexualstrafrechts fordern, haben sich sehr umgesehen, welch eigentümliche Verbündete sie plötzlich hatten und zu welch geeignetem Vehikel Frauenrechte auf einmal für Ausländerfeindlichkeit wurden.

Ganz aktuell hat sich hier Herr Söder einmal mehr hervorgetan. Er erklärte vor wenigen Tagen, es führe „zu sozialen Verwerfungen, wenn der Staat zum Beispiel im Monat 5000 bis 6000 Euro für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge ausgeben muss und viele Frauen in Deutschland am Ende eines langen Arbeitslebens nicht ansatzweise Rente in dieser Höhe bekommen“¹. Das eine hat mit dem anderen nichts zu tun, Herr Söder! Und es ärgert mich maßlos, dass hier nicht deutlicher Dinge klargestellt werden. Die niedrigen Renten von Frauen sind das Ergebnis struktureller Ungleichheit von Chancen und Zugängen zum Arbeitsmarkt und haben mit den Kosten für Flüchtlinge absolut nichts zu tun! Herr Söder vereinnahmt die berechtigten Interessen von Frauen für seine – mit Verlaub – unberechtigten Interessen der Stimmungsmache.

Warum aber haben Geschlechterthemen in der Politik zwar so häufig das Zeug zum Aufreger, faktisch aber unverändert den Stellenwert

» Gleichstellungsbelange stehen selten auf der politischen Tagesagenda. Eigentlich nur dann, wenn sie anderen Zwecken nutzen.

von „Gedöns“? Weil das, was dahinter steckt, nicht weniger wäre als eine Revolution der Verhältnisse. Nur ein Beispiel: Das Ehegattensplitting ist ein Verharrungsinstrument erster Güte – es abzuschaffen bedeutet jedoch die Schlechterstellung einer ganzen Reihe von Wählerinnen und Wählern, die hierauf Teile ihres Wohlstands begründet haben. Eine echte Neubewertung von Arbeit würde bedeuten, nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern auch die Sorge- und Familienarbeit sowie das Ehrenamt für alle Menschen verbindlich vorzugeben, sprich auch die Rentenanwartschaften auf diese drei Säulen auszurichten – eine Utopie, leider. Was glauben Sie, wie schnell wir einen Schub für gerechter verteilte Arbeiten hätten, wenn Männer Abstriche in ihren Renten bekämen, weil sie sich fast nur auf einen Teil von Arbeit, die Erwerbsarbeit, konzentrieren!

Diese Paradoxien sind der Boden, auf dem wir uns bewegen und unsere Arbeit tun. Gesellschaftliche Leitbilder und Erwartungen widersprechen einander. Politische Maßnahmen tun es ebenfalls. Ein erstarkender Konservatismus und Rechtspopulismus, jetzt auch in Deutschland in der Politik – wie ich fürchte – nachhaltig angekommen, propagieren ein rückwärtsgerichtetes Rollenbild, sprechen von „Genderterror“ und geben so der Angst vor Veränderung weitere Teile der Bevölkerung auch in dieser Hinsicht eine Heimat. Das ist eine fatale Entwicklung.

Gender Mainstreaming: gutes Konzept in einer schwierigen Zeit

Was hat nun Gender Budgeting mit all dem zu tun? Wenn ich hier nun von einer Graswurzelrevolution spräche, würden Sie ernsthaft an mir zweifeln oder es zumindest anbiedernd finden. Zumal ein Top-down-Prinzip nichts Umstürzlerisches an sich haben kann. Aber mit den Mühen der Ebene, die nach und nach Wirkung entfalten und dadurch überzeugen, hat es doch viel zu tun.



» Was glauben Sie, wie schnell wir einen Schub für gerechter verteilte Arbeiten hätten, wenn Männer Abstriche in ihren Renten bekämen, weil sie sich fast nur auf einen Teil von Arbeit, die Erwerbsarbeit, konzentrieren!

Gender Mainstreaming ist ein gutes, weil eigentlich einfaches Konzept, der Gleichstellung der Geschlechter und Angleichung der Lebensverhältnisse ein Stück näher zu kommen. Man sollte denken, nichts sei folgerichtiger, als dass Politik- und Verwaltungsschaffende vor all ihren Entscheidungen einmal abschätzten, was diese Entscheidung für Männer und für Frauen, aber auch für Kinder, für Menschen mit Behinderungen, verschiedener Religionen oder ethnischer Hintergründe in ihren Lebenssituationen bedeutet und wie eine Entscheidung aussehen müsste, um die Zielgruppe in ihren Möglichkeiten nicht zu begrenzen. Doch so einfach ist es leider nicht, das haben wir in den vergangenen 13 Jahren alle gelernt, seit wir in Sachen Gender Mainstreaming in Europa und damit auch in Deutschland unterwegs sind.

Gender Mainstreaming hat ein Problem mit dem Labeling, und das ist nicht nur ein oberflächliches, sondern leider ein echtes Problem. Man braucht sich gar nicht die Äußerungen der Rechtspopulisten dazu anzusehen, es reicht schon, Leitmedien wie „Der Spiegel“ oder „Die Zeit“ daraufhin zu befragen. Gender ist – nicht für Fachleute und Interessierte wie Sie! – aber für weite Teile da draußen mindestens



suspekt, wenn nicht gar schädlich. Dass diese Haltung nichts weiter als einer von vielen Mosaiksteinen in der Abwehr von grundlegenden Veränderungen ist, sagte ich schon und mag uns allen klar sein. Das hilft aber nicht weiter, wenn es so viele große und kleine Trägerinnen und Träger von Entscheidungen in ihrer Haltung und ihrem Handeln beeinflusst. Und da wir alle uns auch als Geschlecht irgendwie irgendwo verorten, haben wir alle in der Debatte eine Haltung, ob wir wollen oder nicht. Deshalb sind die Geschlechter-Diskurse ja auch so unübersichtlich – und leidenschaftlich.

In der Fläche effektiv, im Bund unbeachtet: Gender Budgeting

Dabei ist Gender Mainstreaming ein, wenn nicht *das* entscheidende Mittel, Zustände von Amts wegen in Richtung echter Gleichstellung zu verändern. In meiner Wahrnehmung reden Kommunen inzwischen aber kaum noch über Gender Mainstreaming – viele tun es einfach. Gender Budgeting als zentrale Strategie von Gender Mainstreaming wird vielerorts erfolgreich praktiziert. Hier gibt es die unterschiedlichsten Ansätze und überraschende Erkenntnisse bei Anwendung dieser Steuerung übers Geld. Bei allen Widersprüchen in den gesellschaftlichen Leitbildern von Mann und Frau, bei allen Gegensätzlichkeiten politischer Maßnahmen, die der Chancengleichheit mal mehr, mal weniger nutzen: Bei all dem Durcheinander ist Gender Budgeting eine unspektakuläre, aber wirkungsvolle, weil kleinteilige Methode. Sie erfragt für ganz konkrete Situationen die Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen

Wie in so vielen Bereichen der Gleichstellungspolitik sind andere EU-Länder weiter als wir, agieren hier die Akteurinnen und Akteure sehr viel unaufgeregter und unideologischer.

und ihre Chancen auf Teilhabe, definiert Ziele und lenkt in ihre Richtung.

In der Fläche gibt es einige Leuchttürme in Sachen Gender Budgeting, und ich würde mir sehr wünschen, dass auch auf Bundesebene das Konzept – etwas – mehr Beachtung findet. Trotz einer Machbarkeitsstudie², die reelle Wege aufgezeigt hat, wie geschlechtergerechtes Haushalten auch auf Bundesebene möglich wäre und welche Potenziale darin stecken, bleibt der Bundesfinanzminister bei seiner Ablehnung. Schade, Chance vertan. Wie in so vielen Bereichen der Gleichstellungspolitik sind andere EU-Länder weiter als wir, agieren hier die Akteurinnen und Akteure sehr viel unaufgeregter und unideologischer, dafür aber effektiv. Wegweisend, aber das muss ich Ihnen nicht erzählen, ist hier sicher Österreich, das mit der Verankerung von Gender Budgeting in seiner Verfassung die ewigen Grundsatzdiskussionen für erledigt erklärt hat. Das hat sehr viel bewirkt, unter anderem einen veränderten Fokus des medialen Interesses: Hier werden nun – statt über die Idee gespottet – die Effekte berichtet und beachtet.

Diese sind weit zahlreicher und tiefergehend, als dass nur Geld geschlechtergerecht verteilt würde. Es geht nicht darum, Fliegenbeine, pardon: Männlein und Weiblein zu zählen und ansonsten weiterzumachen wie sonst auch. Es geht darum, nicht nur die jeweilige Wirkung geplanter Geldausgaben auf die Geschlechter zu erfassen, sondern – und das ist wichtig! – auch die Wirkung auf die Geschlechterverhältnisse zu hinterfragen. Erst damit erreicht die Methode ihre Wirksamkeit. Es geht nicht nur um Geld dabei, es geht auch um Zeit und um einen anderen Begriff von Arbeit: auch Familien- und Pflegearbeit, auch nachbarschaftliches Engagement und Ehrenamt sind Arbeit. Sie werden nicht bezahlt und damit auch nur ansatzweise wertgeschätzt und ernst genommen. Wohin wollen wir in einer Gesellschaft,

die massiv altert und in der Nachbarschaftshilfe und ehrenamtliches Engagement immer mehr unverzichtbare Pfeiler der Versorgung sein werden? Wie können Kommunen solche Strukturen und die in ihnen tätigen Menschen stärken und erstere so neu justieren, dass sie attraktiver werden?

Integration als Paradebeispiel für den Nutzen zielgruppengeleiteter Maßnahmen

Eine der größten Herausforderungen, die die Verantwortlichen in Städten und Gemeinden zu wuppen haben, ist die Integration der Menschen, die aus Krisen- und Kriegsgebieten zu uns geflohen sind. Im vergangenen Jahr und fortlaufend haben hier Kommunalpolitikerinnen und -politiker und insbesondere die Beschäftigten der Verwaltung Immenses geleistet, sind weit über ihre Belastungsgrenzen gegangen und haben Menschen in einem Tempo und einer Effektivität versorgt, die dem öffentlichen Dienst bisher nicht nachgesagt wurde. Ich finde diese Leistung wird durchaus anerkannt, aber nicht in dem Ausmaß, in dem es nötig wäre. Natürlich gehen Dinge schief, auch schrecklich schief – aber dass wir alles in allem mit den geflüchteten Menschen friedlich zusammen leben, dass es nach wie vor unter weiten Teilen der Bevölkerung ein tiefes Einverständnis und viel Engagement gibt, das ist auch das Werk einer in der Krise verdammt gut funktionierenden Verwaltung – oder vielmehr: der Menschen, die hier arbeiten. Dafür bin ich als Bürgerin sehr dankbar.

Die Situation von geflüchteten Frauen und Mädchen ist eine besondere, aber es hat nach meiner Wahrnehmung deutlich gedauert, bis sich diese Erkenntnis in Handeln umgesetzt hat. Inzwischen ist vielerorts klar und Standard, dass Frauen und Mädchen in Unterkünften Schutzräume brauchen, dass ihre vielfache Traumatisierung besonderer Maßnahmen bedarf und dass auch bei der nun folgenden Integration die Rollenbilder der Herkunftsländer zu berücksichtigen sind. Hier fokussiert Gender Budgeting wie eine Lupe auf Ungleichheiten und kann Integrationsmaßnahmen so justieren, dass beide Geschlechter davon partizipieren. Wen sollen beispielsweise Sprachkurse erreichen? Wenn wir uns klar machen, dass wir auch die Frauen erreichen



Gender Budgeting fokussiert wie eine Lupe auf Ungleichheiten.

wollen, dann muss Kinderbetreuung während der Kurse sichergestellt sein. Sprachkurse ohne Kinderbetreuung erreichen Frauen nicht. Punkt. Das ist leicht nachvollziehbar und in der Förder- und Beratungslandschaft inzwischen lang angekommen, mag man denken. Weit gefehlt: Ich war neulich sehr erschrocken, als ich ein Vorstandsmitglied der Agentur für Arbeit dazu gehört habe. Der fand Sprachkurse für Frauen nämlich überflüssig. Wir lebten in einem koedukativen Land, deshalb ...

Lassen Sie uns weiterdenken, Richtung Integration in den Arbeitsmarkt: Die Rollenmodelle in den Herkunftskulturen der Flüchtlinge sind häufig sehr viel deutlicher und festgelegter traditionell als dies bei uns der Fall ist. Frauen wird der häusliche Bereich zugeordnet, deshalb haben sie oft keine Berufsausbildung und gegebenenfalls auch nur wenig schulische Bildung. Wenn wir wollen, dass sich daran etwas ändert, müssen Qualifizierungsmaß-

¹ o. A. Söder fordert Leistungskürzungen bei Flüchtlingen, in: Welt vom 01.10.2016 <https://www.welt.de/politik/deutschland/article158488913/Soeder-fordert-Leistungskuerzungen-bei-Fluechtlingen.html>

² Machbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene, Färber, Christine u.a., im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend (Hrsg.), Berlin 2007 <https://www.bmfsfj.de/blob/84346/a3561553b17a20cefd-e5f41f0fe8a36d/machbarkeitsstudie-gender-budgeting-pdf-data.pdf>

nahmen ganz gezielt hier ansetzen, um den Frauen niederschwellig den Weg aus dem Haus zu bahnen. Das geht, aber das Ziel muss dabei klar definiert sein. Mit Gender Budgeting funktioniert das. Hier kann Gender Budgeting große Überzeugungskraft entfalten. Wenn Integrationsmaßnahmen die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Männern und Frauen als ein Ziel definieren und staatliche und städtische Finanzen fokussiert dort ansetzen, wo Frauen eben nicht die gleichen Rechte und Chancen wie Männer haben, und hier Wege Richtung Augenhöhe ebnen, dann braucht es dafür auf jeden Fall viel Sensibilität und Geduld – aber dann liegt darin auch eine echte Chance.

Begrenzt wird diese Chance ganz sicher dadurch, dass viele von Ihnen es inzwischen mit einer AfD-Fraktion in Stadt- und Gemeinderäten zu tun haben, die vielleicht sogar von namhafter Größe und damit Einfluss ist. Hier wurde und wird weiterhin viel Sand ins funktionierende Getriebe gestreut werden. Das müssen wir aushalten, dem müssen wir

begegnen. Das wird nicht leicht werden. Deshalb kann ich Sie – und mich – nur ermutigen, weiter Kurs zu halten und Erfolge zu schaffen, die einer Gesellschaft mit gleichen Chancen und Lebensverhältnissen von Männern und Frauen ein Stück näher kommen.

Ich bedanke mich sehr für die große Ehre, hier zu Ihnen sprechen zu dürfen. Das Programm von heute und morgen ist überaus spannend und es werden viele Impulse von dieser Konferenz ausgehen. Ich danke Herrn Oberbürgermeister Dieter Reiter und den Organisatorinnen ausdrücklich dafür, dass sie mit der 2. Münchner Frauenkonferenz nicht nur den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vielfältigen und nachhaltigen Input mit auf den Weg geben, sondern Kraft und Willen für eine gleichberechtigte Gesellschaft nach außen senden: „Tun wir das Richtige für die Richtigen richtig!“ – so das Münchner Motto.



Ulrike Hauffe
Dipl.-Psychologin, wurde 1994 von der Bremischen Bürgerschaft zur Landesbeauftragten für Frauen und zur Leiterin der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau gewählt. Ihr Rang entspricht dem einer Staatssekretärin.

Gender Budgeting im Berliner Landeshaushalt

Vielen Dank für die freundliche Ankündigung und Begrüßung. Die Freude ist ganz meinerseits, hier in München über die Umsetzung von Gender Budgeting in Berlin zu berichten.

Das mag einigen von Ihnen sicherlich paradox vorkommen: Da kommt der Feiler aus dem armen Berlin, um dem reichen München zu erklären, wie Gender Budgeting geht. Aber gerade auch in Zeiten knapper Kassen macht Gender Budgeting Sinn, um das wenige Geld zielgerichtet und wirkungsorientiert einzusetzen, und – ich sage Ihnen – wir haben gute Erfahrungen damit gemacht.

2002 hat der Berliner Senat Gender Budgeting beschlossen. Am Anfang wussten wir auch nicht, wie es geht, aber wir haben einfach gemacht! Ganz pragmatisch sind wir in den Prozess eingestiegen und haben Schritt für Schritt gelernt. Und wir haben einiges gelernt, viele Erkenntnisse gewonnen und lernen weiter.

„In Berlin sagt dazu niemand mehr „Gedöns“, da alle verstanden haben, dass Gender Budgeting nicht die „Frauenecke“ ist, sondern alle etwas angeht.“

Beispielsweise hat eine Analyse ergeben, dass weibliche Sachbearbeiterinnen im Schnitt pflegebedürftigen Männern höhere Leistungen bewilligen als pflegebedürftigen Frauen. In solchen Fällen muss man korrigierend eingreifen. Allerdings kann man solchen Fehlentwicklungen erst begegnen, wenn man sie überhaupt kennt.

Die Verbesserung der Kundenorientierung und die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags gehören zu den laufenden Steuerungsaufgaben der Verwaltung. In Berlin sagt dazu niemand mehr „Gedöns“, da alle verstanden haben, dass Gender Budgeting nicht die „Frauenecke“ ist, sondern alle etwas angeht.

Eckdaten zu Berlin

- Mit ca. 3,5 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern ist Berlin deutlich größer als München. Das Land Berlin ist ein Stadtstaat und in 12 Bezirke untergliedert.
- Das BIP betrug 2015 124,2 Mrd. EUR, d. h. pro Einwohner_in 35.638 EUR.
- Die Arbeitslosenquote lag im Jahresdurchschnitt bei 10,7 %.

Alle Daten, die ich Ihnen hier vorstelle, stammen aus dem Jahr 2015.



Klaus Feiler
Staatssekretär,
Senatsverwaltung
für Finanzen
Berlin

Berliner Haushalt

Seit 2002 hat Berlin einen Doppelhaushalt, also einen Haushalt, der jeweils für zwei Jahre aufgestellt wird. In den Jahren 2007/08, 2012/13 und 2014/15 hatten wir dabei positiv ausgeglichene Haushalte, also zunächst kleine Überschüsse als Jahresergebnis, die dann in die Tilgung flossen.

Die bereinigten Ausgaben des Berliner Haushalts betragen 24,5 Mrd. EUR, heruntergerechnet sind das pro Einwohner_in 7.110 EUR.

Dass Berlin finanziell schwach auf der Brust ist, ist kein Geheimnis. Auf jedem einzelnen Berliner und jeder Berlinerinnen lasten Schulden in Höhe von 16.849 EUR – insgesamt beträgt die Schuldenlast 58,7 Mrd. EUR. Die Schulden Berlins gehen unter anderem auf die besondere historische Situation der Wiedervereinigung von Ost- und West-Berlin zurück. Nach der Wiedervereinigung hat Berlin seinen Sonderstatus verloren und ist in den Verbund des Länderfinanzausgleichs überführt worden. Weitere Faktoren für die fortgesetzte Verschuldung waren eine verfehlte Wohnungsbaupolitik und die Krise der Berliner Bankgesellschaft 2001. Bis Mitte der 2000-Nulljahre sind die Schulden immer weiter gewachsen.

Gerade auch in Zeiten knapper Kassen macht Gender Budgeting Sinn, um das wenige Geld zielgerichtet und wirkungsorientiert einzusetzen.

Mit der Wiedervereinigung hatte das Land Berlin plötzlich eine „doppelte Verwaltungsstruktur“. Zusammengekommen hatten Ost- und Westberlin rund 207.000 Beschäftigte (gerechnet auf Vollzeitstellen [VZÄ]). Wenn man bedenkt, dass die Personalkosten 1991 alleine sogar die Steuereinnahmen überstiegen, kann man sich leicht vorstellen, dass die Schulden stetig angestiegen sind.

Eine wichtige Maßnahme, um den Haushalt wieder in Ordnung zu bringen, war daher unter anderem ein kontinuierlicher sozialverträglicher Personalabbau – so wurde die Beschäftigtenzahl mittlerweile auf rund die Hälfte reduziert (heute arbeiten nur noch knapp 106.000 [01/2015, VZÄ] beim Land Berlin).

Ausgaben und Einnahmen

Im Folgenden werde ich zum Haushalt einige Erläuterungen geben:

Der größte Teil des öffentlichen Haushalts sind fixe Kosten. Neben den Personalkosten sind dies Zinsausgaben und auch einige konsumtive Sachausgaben, wie z. B. die Unterhaltung der Verwaltungsgebäude. Den Ausgaben stehen die Einnahmen gegenüber, die sich hauptsächlich aus Steuern, den Mitteln aus dem Länderfinanzausgleich und sonstigen Einnahmen zusammensetzen.

Der Landeshaushalt Berlin verteilt sich auf die Hauptverwaltung, also die Landesregierung mit den Senatsverwaltungen unter der Führung des Regierenden Bürgermeisters, und die zwölf Bezirksverwaltungen.

Die Haushaltsmittel der Hauptverwaltung (Senatsverwaltungen) werden „old fashion“ kameralistisch über rund 6.500 Ausgabetitel gesteuert, während die Bezirke auf Basis einer Kosten- und Leistungsrechnung über 537 Produkte stärker outputorientiert gesteuert werden.

In den Senatsverwaltungen werden in allen Kapiteln die Beschäftigten – in der Kapitelergänzung – mit dem Durchschnittseinkommen nach Geschlecht ausgewiesen (Gender Pay Gap). In den meisten Titeln der Hauptgruppe 6 (Zuweisungen und Zuschüsse ohne Investitionen) werden zudem geschlechterdifferenzierte Angaben hinsichtlich der Nutzungen abgebildet. In den Bezirken ist die Zahl der Produkte, die nach Gender-Gesichtspunkten betrachtet werden, auf mittlerweile 116 ausgeweitet worden.

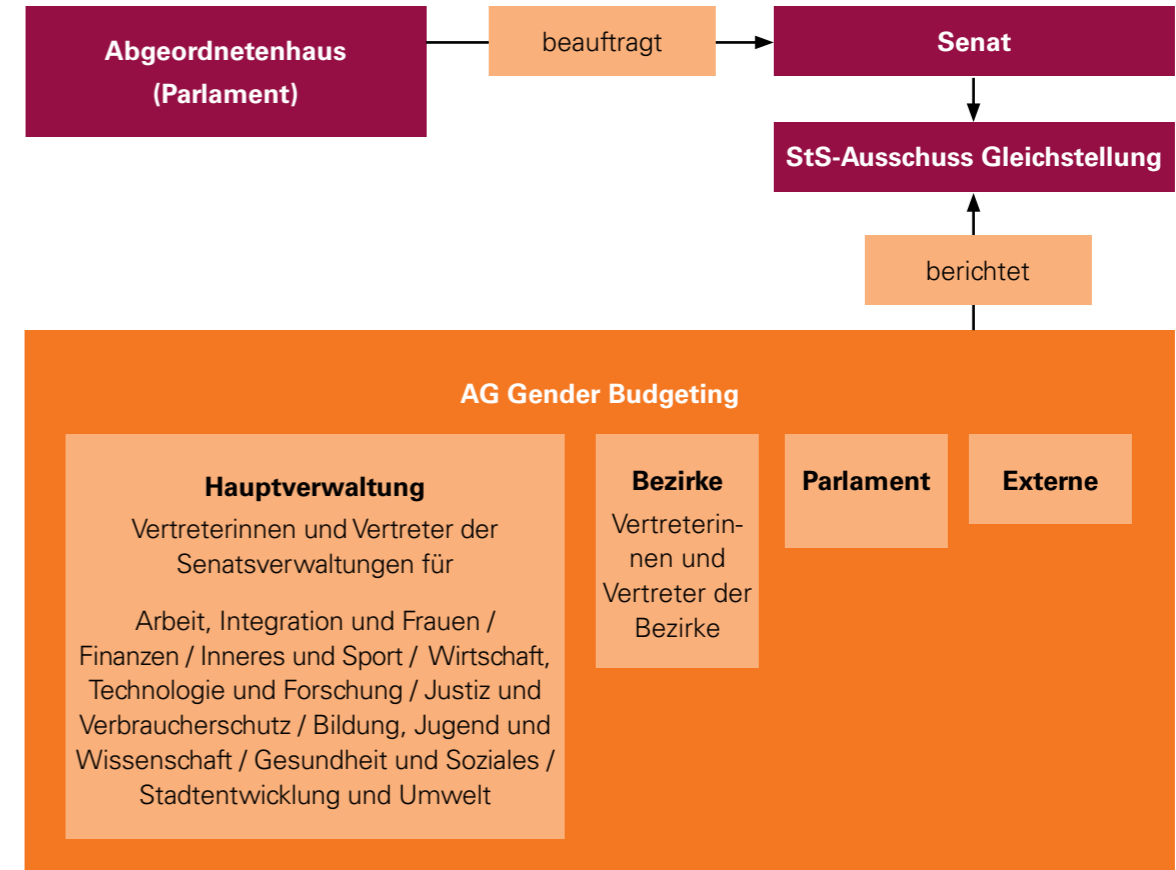
Gender Budgeting – Organisatorische Umsetzung

Gesteuert wird der Gender-Budgeting-Prozess ganz klassisch. Das Abgeordnetenhaus (Parlament) beauftragte den Senat 2002 per Beschluss, welcher wiederum die Verwaltung anwies, in diesem Falle den Gleichstellungsausschuss der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, den Beschluss umzusetzen.

Die vom Ausschuss eingerichtete „Arbeitsgruppe ‚Gender Budgeting‘“ koordiniert seit 2003 – unter der Federführung des Abteilungsleiters Haushalt der Senatsverwaltung für Finanzen, in enger Kooperation mit der Geschäftsstelle Gleichstellung der Senatsverwaltung für Frauen – den Umsetzungsprozess.

Das Besondere an dieser Arbeitsgruppe ist nicht zuletzt ihre Zusammensetzung. Neben Verwaltung und Bezirken gehören ihr auch Vertreterinnen und Vertreter des Abgeordnetenhauses und der Zivilgesellschaft an. Sie erarbeitet die konzeptionellen und strategischen Grundlagen für eine ständig weiterzuentwickelnde Implementierung des Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung. Der Ausschuss Gleichstellung der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre wird regelmäßig über den Umsetzungsstand und die Ergebnisse unterrichtet.

Gender Budgeting in Berlin heißt, die politischen Akteurinnen und Akteure in die Lage zu versetzen, bessere Politik machen zu können.



Grundlage, Managementaufgabe und Lernprozess

Grundlage für Gender Budgeting in Berlin ist der Artikel 10 der Verfassung. Die tatsächliche und konkrete Umsetzung geht auf die vorab erwähnte parlamentarische Willenserklärung zurück. Die Aufgabe der Verwaltung besteht darin, mit dem jährlichen Haushaltsgesetz die Gleichstellungsorientierung weiterzuentwickeln und fortzuschreiben.

Das Parlament kann im Rahmen seiner Budgethoheit die bereitgestellten Informationen diskutieren und sie zur Grundlage seiner Entscheidungen machen. Gender Budgeting in Berlin heißt also, tatsächliche und beabsichtigte gleichstellungsorientierte Wirkungen aufzuzeigen und damit die politischen Akteurinnen und Akteure in die Lage zu versetzen, bessere Politik machen zu können. Diese zusätzliche Transparenz mit der Möglichkeit einer gezielten Steuerung öffentlicher Mittel, auch unter Gleichstellungsaspekten, stellt eine neue Qualität im politischen Handeln dar.

Gender Budgeting ist eindeutig eine Managementaufgabe, sowohl für die Exekutive als auch für die Legislative.

Es ist daher eindeutig eine Managementaufgabe, sowohl für die Exekutive als auch für die Legislative.

Für die Verwaltung heißt das, die Beschlüsse des Abgeordnetenhauses ernst zu nehmen und umzusetzen. Dafür müssen top-down ganz klare Vorgaben gemacht werden.

Das Parlament hat die Pflicht, die Querschnittsaufgabe „Gleichstellung“ über Ziele und Wirkungen zu steuern. Allerdings sind die Vorteile dieser neuen Steuerungslogik noch nicht verinnerlicht; dies wird noch einige Jahre in Anspruch nehmen.

Dabei möchte ich hervorheben, dass für Berlin die wichtige Stellschraube des Gender Budgeting in der Verknüpfung von Daten mit

Zielformulierungen liegt. Damit wird nicht nur die Transparenz der öffentlichen Ausgaben verbessert, sondern auch die ziel- und gleichstellungspolitische Steuerung. Eine zentrale Voraussetzung ist es, die relevanten Daten aus dem Land zusammenzutragen und auszuwerten. Nur so können Zielgruppen und Bedarfe richtig identifiziert werden.

Wir mussten auch lernen, dass die rein quantitativen geschlechterdifferenzierten Nutzungsdaten in vielen Fällen zur Steuerung nicht ausreichen und weitere Analysen notwendig sind. Die Daten sind nicht selbsterklärend – und es ist Fach- und Gender-Kompetenz erforderlich.

Gender Budgeting ist für alle Beteiligten ein Lernprozess, für den man Ausdauer und Hartnäckigkeit braucht.

Vorgehen

Die Erfahrung von über zwölf Jahren Gender-Budgeting-Praxis hat gezeigt, dass man Gender Budgeting ganz praktisch und mit einfachen Mitteln durchführen kann. Die bereits erwähnte Arbeitsgruppe „Gender Budgeting“ tagt kontinuierlich seit 2003 und koordiniert den Umsetzungsprozess. In Berlin ist Gender Budgeting zum integralen Bestandteil der Haushaltsplanung geworden.

Wer will, kann an vielen Stellen und vielen Daten erleben, wie Gender Budgeting praktisch umgesetzt wird.

Seit 2004/2005 wird für jeden Doppelhaushalt im Aufstellungsroundschreiben Gender Budgeting vorgeschrieben. Im Haushaltsplan sind geschlechtersensitive Daten mit beispielhaften Erläuterungen sowohl für die Hauptverwaltung als auch für die Bezirke auszuweisen. Des Weiteren ist seit 2008/2009 das geschlechterdifferenzierte Durchschnittseinkommen der Beschäftigten pro Kapitel darzustellen.

Genderpolitische Analyse der Beschäftigtenstruktur						
	2012		2013		2014	
	w	m	w	m	w	m
Planmäßige Beschäftigte						
Absoluter Anteil	75,7	67,4	76	65,9	52,7	48,4
Relativer Anteil	52,9 %	47,1 %	53,6 %	46,4 %	52,1 %	47,9 %

Mit dem Haushaltswirtschaftsrundschreiben werden die Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfänger in relevanten Aufgabenbereichen aufgefordert, dem Zuwendungsgeber, also dem Land Berlin, die für Gender Budgeting notwendigen Daten zu liefern.

Die Bezirke werden durch die Beschlüsse des Rates der Bürgermeister zur Mitwirkung verpflichtet.

Bislang erfolgte die Umsetzung jeweils schrittweise in drei Stufen:

1. Ausweisen der geschlechterdifferenzierten Nutzungsdaten
2. Formulierung von Gleichstellungszielen
3. Gender-Analysen verbunden mit Steuerungsmaßnahmen und Indikatoren; Verbreiterung des Prozesses über einen berlininternen Wettbewerb (best practice)

Gender Budgeting ist also Teil des Berliner Landeshaushalts, was den Mitgliedern des Abgeordnetenhauses ermöglicht, sich mit dem Thema zu beschäftigen.

Beispiele aus den Senatsverwaltungen im Haushalt 2016/2017

Senatsverwaltung für Finanzen

Beschäftigungsstruktur

Die Senatsverwaltung für Finanzen stellt in den Kapitel Erläuterungen die geschlechterdifferenzierte Beschäftigungsstruktur dar.

Aus der Erläuterung zu *Kapitel 1520 – Abteilung Haushalt, Abschnitt B. Gender Budgeting:*

Das durchschnittliche Brutto-Monatseinkommen beträgt 4.336,84 EUR für weibliche und 4.475,12 EUR für männliche Beschäftigte. Der Unterschied ergibt sich insbesondere daraus,

dass der Anteil der Frauen an den Nachwuchskräften sehr hoch ist und sie am Beginn ihrer Laufbahn noch niedrig eingruppiert sind.

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Arbeit und berufliche Bildung Kapitel 0940

Zuschüsse nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). (Meister-BAföG)

Titel	Fkt	Bezeichnung	Beträge in Euro			
			Ansatz	Ansatz	Ansatz	Ist (Rest/R)
			2016	2017	2015	2014
68132	144	Zuschüsse nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz	3.000.000	3.000.000	2.900.000	2.615.096,29

Der Bund beteiligt sich an den Ausgaben mit 78 v. H.; die entsprechenden Einnahmen werden beim Titel 23148 nachgewiesen.

Ausweis von geschlechtssensitiven Daten (Gender Budget):

	2012		2013		2014	
	w	m	w	m	w	m
NutzerInnen (Ist)						
Absolut	1.026	1.438	914	1502	858	1453
Relativ	42 %	58 %	38 %	62 %	37 %	63 %
rechnerische Ressourcenverteilung (in T €)	1,183	1,633	1,102	1,789	0,971	1,644

	2016		2017		2014	
	w	m	w	m	w	m
angestrebtes „Angemessenes Geschlechterverhältnis“ (Soll)						
Relativ	43 %	57 %	43 %	57 %	43 %	57 %

Zielgruppe	Fortbildungswillige Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung.
Zielsetzung	Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Teilnehmern in den aus diesem Titel geförderten Maßnahmen ist erstrebenswert aber nicht steuerbar. Der Anteil von Männern und Frauen stellt sich in den letzten Jahren relativ gleichbleibend dar und entspricht in etwa den Verhältnissen in den vertretenen Berufsgruppen.
Steuerungsbedarf unter Berücksichtigung des Soll/Ist-Vergleichs 2014	Eine unmittelbare Steuerung sieht das AFBG (Bundesgesetz) nicht vor. Ein Förderanspruch besteht unabhängig von Geschlecht und Alter. Nur mittelbare Steuerung im Rahmen der Begleitung des Leistungsrechts (Bund-Länder-Prozess) und in der Öffentlichkeitsarbeit möglich. Letzteres über Werbung für die Inanspruchnahme des Leistungsgesetzes unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Verteilung auf Berufe und Tätigkeiten.

Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten, Förderung von Künstlern, Künstlerinnen Kapitel 0310

Titel	Fkt	Bezeichnung	Ansatz 2016	Ansatz 2017	Ansatz 2015	Ist (Rest/R) 2014
68119	187	Förderung von Künstlern/Künstlerinnen	2.369.000	2.369.000	989.000	1.039.510,45

...
Genderrelevante Daten:

Titel 68119 (Haushaltsjahr 2014)		Bewerbungen				Geförderte				Summen in T€			
Bereich	Fördermaßnahme	ges.	m	w	w%	ges.	m	w	w%	ges.	m	w	w%
Künstlerinnen-förderung	Einzelprojekte und Arbeitsstipendien	132	0	132	100	12	0	12	100	110,0	0,0	110	100
Tanz	Stipendien	55	15	40	73	8	4	4	50	20,0	10,0	10	50
Bildende Kunst	Arbeitsstipendien BK	243	106	136	56	16	8	8	50	192,0	96,0	96	50
Bildende Kunst	Hannah-Höch-Preis	Benennung				1	0	1	100	60,0	0,0	60	100
U-Musik	Jazzstipendien	21	12	9	43	6	3	3	50	15,0	6,89	8,11	54
E-Musik	Kompositionsstipendien	80	55	25	31	7	6	1	14	66,1	59,2	6,9	10
Literatur	Arbeitsstipendien	339	161	178	53	16	7	9	56	192,0	84,0	108	56
Kulturaustausch	Italien-Stipendien u. Pariser Kompositionsstipendium**	243	114	129	53	15	6	9	60	11,6	0,0	11,6	100
Kulturaustausch	Kompositionsstipend. Paris	13	10	3	23	2	2	0	0	24,0	24,0	0	0
Kulturaustausch	Auslandsstipendien BK***	136	47	89	65	21	9	12	57	173,4	70,7	102,7	59

Gender Budgeting – Definition und Ziele

Das zentrale Ziel von Gender Budgeting ist es, die Haushaltspolitik für das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung zu nutzen.

- Dafür werden die Einnahmen und Ausgaben des Staates unter dem Aspekt ihrer Auswirkungen auf Männer und Frauen (bzw. Jungen und Mädchen) untersucht und bewertet.

- Wenn Haushalte transparent sind, kann politisch entschieden werden, wie sie zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen können.
- Möglichkeiten der budgetären Umsteuerung führen zu besserer und zielgerichteterer Finanzpolitik
- Genderziele treten neben weitere fachpolitische, sozialpolitische und migrationspolitische Ziele bei der Ermittlung der optimalen Budgetstruktur. Hierfür ist die Entwicklung einer Zielmatrix erforderlich.



Das zentrale Ziel von Gender Budgeting ist es, die Haushaltspolitik für das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung zu nutzen.

Gender Budgeting funktioniert

Berlin hat den Nachweis erbracht, dass Gender Budgeting machbar ist, und zeigt, wie man eine gute Praxis realisiert.

Dazu gehören:

- klare Anforderungen und Aufträge durch das Parlament und die Regierung
- klare Organisationsstrukturen sowie die Federführung durch die Finanzverwaltung in enger Kooperation mit der Geschäftsstelle Gleichstellung
- Integration in den jährlichen Haushaltsaufstellungsprozess und in den Haushaltsplan – kein zusätzliches Berichtswesen
- zusammenarbeiten, zusammen lernen und kontinuierlich die Praxis weiter entwickeln
- praktisch und pragmatisch sein – nicht zu viel Theorie
- Vertreterinnen und Vertreter von Verwaltung, Parlament, NROs und andere Expertinnen und Experten zusammenbringen
- ggf. Genderkompetenz über externe Beratung hinzuziehen

Gender-Budgeting-Wettbewerbe 2013 bis 2016

Um die Motivation bei den Berliner Bezirken zu erhöhen, lobte die Senatsverwaltung für Finanzen einen Gender-Budgeting-Wettbewerb aus. Dieser fand 2013 erstmalig für die Bezirke statt und wurde 2015 auf die Senatsverwaltungen ausgedehnt. Die besten Gender-Analysen wurden prämiert. Dafür wurden insgesamt

100.000 € bereitgestellt. Weitere 140.000 € standen für die Adaption in den anderen Bezirken und Senatsverwaltungen bereit.

Ziele:

- über einen Anreizmechanismus gute Praxisbeispiele für Analysen und Steuerungsmaßnahmen zu bekommen, und
- die Praxisbeispiele und Anwendungsfälle für die Verwaltungsöffentlichkeit transparent und nutzbar zu machen.

Der Wettbewerb hat zwei Phasen:

1. Prämierung von geeigneten Konzepten (2013, 2015 und 2017)
2. Umsetzung der prämierten Konzepte in anderen Bereichen (jeweils 2013 bis 2017)

Die schönsten und praktischsten Beispiele für Gender Budgeting sind auf kommunaler Ebene zu finden. Hier wurde unter anderem das Konzept prämiert, Spielplätze nach geschlechterspezifischen Merkmalen zu gestalten und zu finanzieren. Dieses Beispiel wird der Kollege aus Berlin-Spandau in einem Arbeitsforum der Konferenz vorstellen.

Weitere prämierte Beispiele sind

- Frauen im Sport (mehr Frauen in Vereinsvorstände), Treptow-Köpenick
- Fit! Fit! Fit! Gesundheitstage für Mädchen und Jungen, Reinickendorf
- Frauensporthalle Marzahn
- „Der perfekte Mädchen-/Jungenclub“, Kinder- und Jugendparlament, Tempelhof-Schöneberg



Zwei dieser Beispiele werde ich Ihnen im Folgenden vorstellen.

Entscheidungspositionen in Sportvereinen

Im Bezirk Treptow-Köpenick wurde untersucht, zu welchem Anteil der Vorstandsvorsitz in Vereinen mit Frauen besetzt ist.

Hinsichtlich der Steuerungsmöglichkeiten durch die Verwaltung oder auch die Politik ist die Autonomie des Sports zu beachten. Eine Einflussnahme auf die Sportvereine durch Verwaltungsentscheidungen ist nicht möglich.

Wie zu erwarten sind die wesentlichen Entscheidungspositionen durch Männer besetzt. Nur bei 10 Prozent der Vereinsvorstände steht eine Frau als 1. Vorsitzende an der Spitze. Das ist bei einem Anteil von 35 Prozent Mädchen und Frauen in Sportvereinen eindeutig zu wenig.

Auf Grund der Analyse zu den Entscheidungspositionen und den nur mittelbaren Steuerungsmöglichkeiten wurde folgendes Ziel festgelegt: geschlechtersensitives Bewusstsein in den Vereinen bei der Besetzung der Vorstände und Vorstandsvorsitzenden schärfen.

Als Instrument, um dieses Ziel zu erreichen, wird der Wettbewerb „Zukunftspreis“ mit einem Preisgeld ausgelobt, an dem sich die Sportvereine beteiligen können. Die Motivation der Sportvereine, sich zu beteiligen, bilden die erhofften Einnahmen und die Öffentlich-

keit, die durch die Wettbewerbsteilnahme und die Übernahme der geschlechtersensitiven Entscheidungsstrukturen entstehen.

Die Budgetsteuerung dieser Maßnahme besteht in zweifacher Hinsicht:

1. Durch gleichstellungsorientierte Entscheidungsstrukturen in den Vereinen ist zu erwarten, dass die Ressourcen langfristig geschlechtergerecht verteilt werden. Also auch durch die Bereitstellung von Bezirkssportanlagen, denn hierbei handelt es sich um eine geldwerte Leistung der Bezirke an die Vereine.
2. Durch eine verstärkte Besetzung der Vorstände mit Frauen ist die Förderung der Sportvereine insgesamt geschlechtergerechter, insbesondere wenn diese zu mehr Mädchen und Frauen in den Vereinen führt.

Gesundheitsprophylaxe in der Jugendarbeit

Bei einem anderen Wettbewerbsbeitrag ging es um die Gesundheitsprophylaxe in der Jugendarbeit. Jugendliche Mädchen und Jungen haben hier ein deutlich unterschiedliches geschlechtsspezifisches Nutzungsverhalten und Angebotsverhalten.

Ziel: Geschlechterspezifische Sensibilisierung für Gesundheitsprophylaxe und Aufweichen der diesbezüglichen Geschlechterstereotype

Als Maßnahme ist die Zusammenarbeit mit Schulen vorgesehen, um einen größeren Kreis der Zielgruppe zu erreichen. In einer „Gesundheitswoche“ sollen Workshops zu mädchen- bzw. jungen„typischen“ Themen Schülerinnen und Schüler dazu anregen, sich mit Fragen zu beschäftigen, an die sich sonst niemand „rantraut“ oder die nur dem anderen Geschlecht „zuschrieben“ werden (z. B. Sucht, Sexualität, Entspannungstechniken, Konfliktmediation, gesunde Ernährung, Bewegung etc.).

Genderpolitische Steuerung mit Zielen

Durch einen Abgleich der Nutzungszahlen mit dem gewünschten Nutzungsverhältnis und durch Gender-Analysen zur Bedarfsermittlung können geeignete Ziele und Maßnahmen festgelegt werden.

Auf der Grundlage von Zielen können Investitionsentscheidungen getroffen werden:

- Zur Förderung des Frauensports wurde bei der Sportentwicklungsplanung entschieden, die Frauensporthalle Marzahn speziell auf Bedürfnisse von Frauen und Mädchen hin instand zu setzen und auszubauen. Dieser Entscheidung waren gründliche Umfragen innerhalb und außerhalb von Sportstätten im regionalen Umfeld sowie deren Auswertung und die Entwicklung eines Konzeptes vorausgegangen.
- In Neukölln wurde eine Kampagne zur genderorientierten Nachwuchsgewinnung durchgeführt mit dem Ziel, speziell junge Frauen für technische Berufe und junge Männer für Verwaltungsberufe anzusprechen und zu gewinnen.
- Bei einigen Angeboten der Gesundheitsvorsorge wurde festgestellt, dass die Zielgruppen nicht ausreichend erreicht werden und besondere Bedarfe bestehen. Um diese Zielgruppen besser zu erreichen, wurden Maßnahmen zur geschlechterspezifischen Ansprache entwickelt. Damit soll zum Beispiel Männern der Zugang zur Krebsvorsorge und Frauen der Zugang zur Drogenberatung erleichtert werden.
- Die Planung öffentlicher Plätze (Reinickendorf/Letteplatz) wird mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Gestaltung durchgeführt. Das heißt, bei einem gendersensiblen Beteiligungsverfahren mit den Bürgerinnen und Bürgern werden auch Gender-Aspekte abgefragt. Mit diesem Planungskonzept können konkrete Steuerungsentscheidungen beim Budgeteinsatz unterlegt werden.
- In Musikschulen wurden vermehrt männliche Lehrkräfte eingestellt, um mehr männliche Schüler zu erreichen, oder auch um Musikinstrumente „geschlechtsuntypisch“ zu besetzen (z. B. Schlagzeug für Mädchen).

Fazit

Berlin ist inzwischen Vorbild für viele andere Gebietskörperschaften im In- und Ausland. Es war das erste Land in der Bundesrepublik, das systematisch Gender-Informationen im Haushalt abbildet.

Mit Gender Budgeting werden die öffentlichen Ausgaben transparenter und eine ziel- und gleichstellungspolitische Steuerung möglich. Damit tragen wir aktiv zur höheren Wirksamkeit und zu mehr Gerechtigkeit bei. Voraussetzung dafür sind Gender-Daten und -Analysen, aber auch Ausdauer und Hartnäckigkeit.

„ **Genderbezogene Steuerung und Analysen sind wichtig, denn: Kein Haushalt ist genderneutral.** „

Wichtig ist:

- Die Beschlüsse des Parlaments zur Umsetzung von Gender Budgeting als Steuerungsaufgabe der Verwaltung ernst nehmen.
- Nicht auf die Politik warten, sondern die gewählten Gremien, die Parlamentarierinnen und Parlamentarier regelmäßig mit Steuerungsinformationen versorgen, damit sie sich an die neuen Steuerungsmöglichkeiten gewöhnen.
- Die Umsetzung von Gender Budgeting ist eine Managementaufgabe und kann nur top-down gelingen. Dafür braucht es klare Vorgaben und möglichst auch Anreize.

Gender Budgeting ist ein Lernprozess für alle!

Nicht fragen, ob das geht – einfach machen!

„ **Ich empfehle Ihnen für München, so wie wir es gemacht haben: Learning by doing!** „

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Klaus Feiler
Dipl.-Volkswirt,
ist seit 2012
Staatssekretär
der Senats-
verwaltung
für Finanzen,
Berlin. Als ehe-
maliger Leiter
der Haushalts-
abteilung der
Senatsverwal-
tung für Fi-
nanzen, Berlin
und Leiter der
Arbeitsgruppe
Gender Bud-
geting weiß
er: für Gender
Budgeting
braucht es
Durchhaltever-
mögen.

Frauen im Lebensverlauf – eine ökonomische Perspektive



Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok
Hochschule München

Einführung

Die Lebensverlaufsforchung untersucht Lebensverläufe von Menschen, die sich aus Abfolgen von Episoden ergeben, wie etwa Bildung, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Familiengründung, Scheidung, Weiterbildung, Pflege von Angehörigen, Wiedereintritt nach Erwerbsunterbrechung usw. Die Episoden treten dabei nicht zwingend chronologisch in einer vollkommen normierten Reihenfolge auf – es sind dynamische Prozesse – die sich auch wiederholen oder überlappen können. Hierbei sind die Übergänge von einer Episode zur nächsten richtungsweisend für die ökonomische Lage von Menschen. Vor allem Frauen (aber auch Männer) bewegen sich hierbei im Spannungsfeld von Erwerbs- und Sorgearbeit.

Ökonomische Lage anhand verschiedener Indikatoren

Einen guten Indikator für die ungleiche gesellschaftliche Bewertung der Leistungen der Menschen über den Lebensverlauf hinweg stellt der **Gender Pension Gap** dar. Danach erhielten im Jahre 2011 Frauen ein um 57 Prozent geringeres Alterssicherungseinkommen als Männer. Damit wird die Lebensleistung von Frauen (im statistischen Durchschnitt) ökonomisch geringer bewertet als die Lebensleistung von Männern. Und dies, obwohl die Aktivität der Frauen auf dem Arbeitsmarkt gestiegen ist – der Anteil der erwerbstätigen Frauen erhöhte sich von 54,6 % (1991) auf 69,3 % (2014) – und obwohl es keine Unterschiede in der Höhe und im Wert der erworbenen Berufsqualifikationen gibt. Damit werden die getätigten Qualifikationsinvestitionen und Erwerbstätigkeiten bei Männern deutlich stärker genutzt und höher entlohnt als bei Frauen.

Ergänzend dazu zeigt der von Christine Boll für das Jahr 2010 errechnete **Gender Lifetime Earnings Gap**, dass Männer im Durchschnitt ein um die Hälfte (48,8 %) höheres Gesamteinkommen im Leben haben als Frauen. Frauen erreichten 2012 im Durchschnitt nur 72

Prozent des Vermögens von Männern (DIW 2014: 160). Und selbst wenn man die Auswirkungen von Teilzeitarbeit und sorgebedingte Erwerbsarbeitszeitpausen abzieht und sich die Differenz der Bruttostundenverdienste anschaut, ergibt sich eine Einkommenslücke von 21 Prozent. Frauen verdienen auf die Stunde bezogen ein Fünftel weniger als Männer. Besonders dramatisch sind die Entgeltunterschiede in Berufszweigen, in denen mehr als 70 Prozent Frauen arbeiten, also insbesondere in den sozialen Dienstleistungen und im Handel. Zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen verdienen nicht genug, um ihre Existenz langfristig zu sichern. Nur jeder fünften Frau gelingt es mit dem aktuellen Verdienst, für sich und ein Kind langfristig zu sorgen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Lebensverlauf von Frauen nach den aktuellen Ergebnissen zum Status Quo hohe ökonomische Risiken beinhaltet. Dies zeigt sich durch geringeres Einkommen und Vermögen sowie geringere Renten und verdeutlicht so die hohe Relevanz der Übergänge im Lebensverlauf.

Bedingungen an den Übergängen: Berufseintritt, Karriereübergänge, Elternschaft und Wiedereinstieg

In diesem Beitrag sollen vier Übergänge näher beleuchtet werden: Berufseintritt, Karriereübergänge, Elternschaft sowie Wiedereinstieg. Das Bild ist aber natürlich unvollständig – es zeigt nur einen bestimmten Ausschnitt, der jedoch wichtig ist, um die ökonomische Lage von Frauen im Lebensverlauf einordnen und strukturelle Wirkungsmechanismen aufzeigen zu können. Gestaltungsmöglichkeiten ergeben sich hier zum einen über die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, d. h. über den Staat als Akteur für Gleichstellungspolitik, aber auch über weitere Wirkungskanäle, die beispielsweise über den Markt wirken oder über individuelle Präferenzen Werte beeinflussen.

Der deutsche Arbeitsmarkt weist, wie die Arbeitsmärkte aller industrialisierter Gesellschaften, eine geschlechtsspezifische Segregation auf. Die genderspezifische Arbeitsmarktsegregation kann auf der horizontalen Ebene vorliegen, das heißt, über die **Berufswahl** können Frauen und Männer über verschiedene Berufsfelder hinweg (horizontal) ungleich verteilt sein. Daneben liegt aber auch eine genderspezifische Arbeitsmarktsegregation auf der vertikalen Ebene vor: Innerhalb eines Berufes können unterschiedliche hierarchische Positionen besetzt werden, wobei Frauen aufgrund der „gläsernen Decke“ meistens relativ weit unten platziert sind. Im letzteren Falle geht es um **Karriereübergänge** im Lebensverlauf, die unterschiedlich verfolgt werden.

Weiblich konnotierte Berufsfelder werden oftmals als Sackgassenberufe beschrieben, da sie im Vergleich zu den männlich konnotierten Berufsfeldern ungünstigere Einkommens-, Erwerbs- und Aufstiegschancen aufweisen. Diese Diskrepanz zeigt sich vor allem in den sozialen Dienstleistungsberufen – dies hängt damit zusammen, dass in Berufen, für die im dualen System ausgebildet wird, von Beginn an bessere Start- und Entwicklungsbedingungen bestehen als für Berufe, deren Ausbildungen in vollzeitschulischen Systemen stattfinden, wie typischerweise die sozialen Dienstleistungsberufe. Daher bedarf es einer geschlechtergerechten Neubewertung und Aufwertung sozialer Dienstleistungsberufe, sowohl auf der Branchenebene wie auf betrieblicher Ebene. Dazu gehört die Entwicklung und Implementierung entsprechender Professionalisierungs- und Qualitätsstandards. Einige der wichtigsten Schritte hierfür ist die Modifizierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Die vertikale geschlechtsspezifische Segregation, d. h. die sogenannte „gläserne Decke“, hat wiederum andere Ursachen, wie beispielsweise stereotype Rollenbilder bei den Beschäftigten selbst sowie bei den Personalentscheidern und -entscheiderinnen, sie ist aber auch auf betriebliche Rahmenbedingungen zurückzuführen. Die Beurteilungsstatistiken aus dem Öffentlichen Dienst zeigen beispielsweise, dass die Verfahren zur Leistungsbeurteilung gerade Frauen und Teilzeitkräfte benachteiligen. Für das Verfolgen von bestimmten



Karrierpfaden sind Weiterbildungsaktivitäten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von großer Relevanz. Bei den Zugängen zu aufstiegsrelevanten Weiterbildungsangeboten zeigt sich aber, dass diese für Teilzeitkräfte (und damit mehrheitlich für Frauen) schlechter ausgestaltet sind als für Vollzeitkräfte; dies gilt vor allem für die Berufe im sozialen Dienstleistungsbereich.

Die Geburt des ersten Kindes stellt im statistischen Durchschnitt einen großen Bruch im Lebensverlauf von Frauen dar: Vor der **Fami-**

„ Weiblich konnotierte Berufsfelder werden oftmals als Sackgassenberufe beschrieben, da sie im Vergleich zu den männlich konnotierten ungünstigere Einkommens-, Erwerbs- und Aufstiegschancen aufweisen

liengründung ist die Vollzeitwerbstätigkeit die am stärksten verbreitete Arbeitsform für Männer und Frauen. Nach der Familiengründung finden sich viele Frauen hingegen in einer 1,5-Verdiener_innen-Familie wieder, das heißt, Frauen arbeiten in der Regel in Teilzeit, Männer in der Regel in Vollzeit. 18 Prozent des Lohnunterschieds Frauen – Männer können auf unterschiedlich häufige und unterschiedlich lange familienbedingte Erwerbsunterbrechungen zurückgeführt werden. Bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 25 Stunden erreichen 28 Prozent der erwerbs-

» Eine mögliche gleichstellungspolitische Stellschraube wäre hier zum Beispiel ein Wahlarbeitszeitgesetz.

tätigen Frauen (mit Kindern im Alter von 1–4 Jahren) ein Einkommen oberhalb des Grundversicherungsniveaus, gegenüber 83 Prozent der Väter (mit Kindern im selben Alter).

Damit kommt dem **Wiedereinstieg** eine große Bedeutung für die ökonomische Lage nach der Geburt des ersten Kindes zu. Von jenen rund 60 Prozent aller Frauen im Erwerbsalter, die in ihrem Leben mindestens einmal die Berufstätigkeit aufgrund von Familienaufgaben unterbrochen haben, waren 2008 rund 40 Prozent wieder erwerbstätig. Mit zunehmender Dauer der Erwerbsunterbrechung sinkt die Chance, eine gleichwertige Position bei demselben Arbeitgeber zu erhalten. Bei einer Rückkehr innerhalb von fünf Jahren liegt sie bei 50 Prozent, bei einer späteren Rückkehr sinkt sie auf 16 Prozent. Der Anteil der erwerbstätigen Mütter nimmt erst mit steigendem Alter des jüngsten Kindes deutlich zu: erst ab dem 12. Lebensjahr des jüngsten Kindes sind Mütter wieder gleich häufig erwerbstätig wie Frauen ohne Kinder.

Eine mögliche gleichstellungspolitische Stellschraube wäre hier zum Beispiel ein Wahlarbeitszeitgesetz: Das heißt, der Gesetzgeber müsste ein allgemeines individuelles Recht auf Bestimmung von Arbeitszeitdauer und Arbeitsort schaffen, das selbstverständlich unter dem Vorbehalt betrieblicher Machbarkeit stünde.

Weiterhin sind für einen gelingenden Wiedereinstieg eine Stärkung und der Ausbau des Rückkehrrechts von zentraler Bedeutung. Dies beinhaltet konkret den Anspruch auf einen gleichen Arbeitsplatz bei Berufsrückkehr, aber auch die Rückkehr mit der Möglichkeit geänderter Arbeitszeitarrangements (andere Arbeitszeiten oder eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit). Viele Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger benötigen nach einer längeren Unterbrechung Weiterbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen, um wieder auf den aktuellen technischen und fachlichen Stand ih-



» Gerade die Berufswahl und das Verhalten bei Karriereentscheidungen sind wichtige Knotenpunkte für die ökonomische Positionierung der Frau.

res Berufs zu kommen. Das Wiedereinstiegsprojekt „Perspektive Wiedereinstieg“ bietet eine gute Unterstützung, das aber stärker ausgebaut werden und einen guten bzw. besseren Zugang für alle Mütter (damit sind auch Mütter gemeint, die sich nicht im Leistungsbezug befinden) ermöglichen müsste.

Fazit

Die Lebensverlaufsperspektive eröffnet die Möglichkeit, die Übergänge genauer in den Blick zu nehmen, die für die ökonomische Lage der Frauen relevant sind. Gerade die Berufswahl und das Verhalten bei Karriereentscheidungen sind wichtige Knotenpunkte für die ökonomische Positionierung der Frau, speziell auf dem Arbeitsmarkt und im Lebensverlauf. Bei der Sorgearbeit stellt die Geburt des ersten Kindes einen entscheidenden Übergang im Lebensverlauf der Frau dar, der nicht selten zu einem Bruch in der Erwerbsbiographie führt. Hier kommt dem Wiedereinstieg nach der Familiengründung bei gleichzeitiger Vereinbarung von Erwerbs- und weiterhin zu leistender Sorgearbeit eine bedeutende Rolle zu. Durch einen frühen Wiedereinstieg können die ökonomischen Risiken im Lebensverlauf verringert werden.

TAG 2

Begrüßung durch die Gleichstellungsstelle

Ich möchte Sie recht herzlich zu unserem 2. Tag der **Münchner Frauenkonferenz: Haushalt fair teilen** begrüßen: alle die, die gestern bereits an unserem Programm teilgenommen haben, und auch unsere Gäste, Referentinnen und Referenten, sowie Moderatorinnen und Moderatoren des heutigen Tages.

Zu Beginn des heutigen Konferenztages möchte ich den Bogen spannen von den gestrigen Themen zu dem, was uns heute erwartet. Wir haben von der Vorsitzenden des Ausschusses für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des Deutschen Städtetags, Ulrike Hauffe, gehört, dass Gender Budgeting letztendlich ein Anwendungsbeispiel von Gender Mainstreaming ist. Und dass wir mit Gender Mainstreaming noch lange nicht alles erreicht haben, auch wenn das gerne so postuliert wird.

Der Berliner Finanzstaatssekretär Klaus Feiler hat deutlich gemacht, dass wir die öffentlichen Finanzmittel nur dann effektiv und effizient einsetzen, wenn wir uns mit differenzierten Analysen die Lebenslagen der Bürgerinnen und Bürger mit ihren spezifischen Bedarfen anschauen. Und er hat auch anschaulich geschildert, dass – mit dem entsprechenden politischen Willen – der Implementierungsprozess top-down in die Verwaltungspraxis gelingen kann. Wie ich finde, hat er uns für den Münchner Prozess einige gute Maßnahmen mitgegeben, wie wir unserem Anliegen, nämlich genderrelevante Daten und Zahlen sowie Wirkungsziele zu bekommen, den notwendigen Nachdruck verleihen können.

Im Vortrag von Aysel Yollu-Tok wurde aufgezeigt, wie der weibliche Lebensverlauf aus ökonomischer Perspektive bilanziert werden kann.

Auch für München gilt, dass Gender Budgeting nie als extra Haushalt für Frauen gedacht war, sondern in die bestehenden Haushalts-

prozesse integriert werden soll. Die Chance dazu bot sich bei der Einführung des produktorientierten Haushalts bei der Stadt München 2006. Die damalige Leiterin der Gleichstellungsstelle, Friedel Schreyögg, konnte erreichen, dass das Ziel verankert wurde, die Haushaltsprozesse zukünftig zielgruppen- und gleichstellungsorientiert zu steuern, und dass mit der Schaffung von Personalressourcen in Direktorium und Stadtkämmerei eine strukturelle Basis zur Entwicklung von Methoden und Instrumenten gelegt wurde.

Nachdem 2013 die stadtweite Umsetzung beschlossen wurde, können wir mit dieser Konferenz den bisher zurückgelegten Weg bilanzieren: Wir haben gelungene Beispiele, wie und unter welchen Bedingungen Gender Budgeting funktioniert. Aber – und das wurde auch gestern in der Podiumsdiskussion deutlich – es fehlt uns noch an der Verbindlichkeit und es wird den Referaten an manchen Stellen zu leicht gemacht, das Thema zu umgehen. Mit Best-Practice-Beispielen aus anderen Städten, aber auch mit dem Input aus Wissenschaft und Praxis soll diese Konferenz dazu beitragen, aufzuzeigen, wie Widerstände und Hürden bei der praktischen Umsetzung überwunden werden können. Und da kann ich jetzt schon sagen, dass wir bereits aus den Vorträgen und Diskussionen des ersten Konferenztages Rückenwind erhalten haben.

Im heutigen Tagungsverlauf werden wir den Blick auf die öffentliche Verteilung von Fördergeldern werfen. Wie bereits die Gewährung von finanziellen Mitteln durch die öffentliche Hand zu einer Determinierung bestehender Geschlechtsverhältnisse beiträgt, wird uns Mara Kuhl anhand von staatlichen Konjunkturprogrammen verdeutlichen. An dieser Stelle sei erwähnt, dass der Anlass für den Einstieg in das Thema Gender Budgeting Anfang der 2000er-Jahre politische Blockaden bei der Finanzierung von Fraueneinrichtungen waren. Gleichstellungsbeauftragte, Politikerinnen und Fraueninitiativen begannen damals systema-



Nicole Lassal
Gleichstellungsbeauftragte der Landeshauptstadt München

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok
Sozialwissenschaftlerin, hat eine Professur für Sozialpolitik und Soziale Ökonomie an der Hochschule München inne. Sie ist Mitglied der Sachverständigenkommission für den 2. Gleichstellungsbericht der Bunderegierung.



Die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung ist Pflicht, keine Kür.

tisch, die öffentlichen Haushalte dahingehend zu überprüfen, für was und für wen Geld ausgegeben wird.

So wie die gleichstellungspolitisch aktiven Frauen für Gender Budgeting gekämpft haben, so war auch in München die Gleichstellungsstelle für Frauen bei diesem Thema Motor der Entwicklung. Es zeigt sich, wie wichtig bei solchen Prozessen die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsthemen direkt an der Stadtspitze ist. Immer wieder musste verdeutlicht werden, dass die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung letztendlich die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsauftrags des Grundgesetzes, aber auch der Münchner Gleichstellungssatzung in Bezug auf den öffentlichen Haushalt ist – sie ist Pflicht, keine Kür. Und ich kann Ihnen versprechen, dass die Gleichstellungsstelle hier auch weiterhin nicht nachlassen wird, die Einhaltung der guten Stadtratsbeschlüsse, die wir in München haben, anzumahnen und einzufordern.

Wir werden in den heutigen Arbeitsforen die vielfältigen Anwendungsmodelle von Gender Budgeting mit Ihnen diskutieren, die kommunale Handlungsfelder betreffen. So werden beispielsweise im Arbeitsforum 11 die Ergebnisse der Analyse des Münchner Existenzgründungsbüros, Referat für Arbeit und Wirtschaft vorgestellt, die zu einer Verbesserung dieses Angebots insbesondere für Migrantinnen geführt haben. Zusätzlich wird dargestellt, wie



auch die Produktleistung „Gärtnerische Ausbildung“ mit Zielen und Kennzahlen gesteuert wird. Durch eine veränderte Öffentlichkeitsarbeit lässt sich als Erfolg verbuchen, dass die Zahl der Bewerbungen in den letzten zwei Jahren merklich gestiegen ist und auch die Bewerbungen von Frauen zugenommen haben. Bei den Bibliotheken werden derzeit die Interkulturelle Öffnung und die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung gemeinsam umgesetzt. Hierzu wurden Qualitätsbefragungen und eine Datenanalyse durchgeführt, mit dem Ziel, die Bedarfslagen der Zielgruppen besser kennenzulernen. Wir haben ja gestern gehört, wie wichtig es bei solchen kommunalen Angeboten ist, sich das sozioökonomische Umfeld genau anzusehen. Die Ergebnisse werden heute zusammen mit den Erfahrungen der Bremer Stadtbibliothek im Arbeitsforum 12 vorgestellt.

Zum Ende der Konferenz wird Helma Sick aus ihrer langjährigen Beratungspraxis als Finanzexpertin mit harten Fakten und scharfen Analysen aufzeigen, wie sich private Lebensentscheidungen von Frauen auf öffentliche Finanzen auswirken und umgekehrt.

Ich wünsche Ihnen also einen sehr gewinnbringenden und erkenntnisreichen Tag. Erlauben Sie mir, dass ich mich an dieser Stelle noch bei allen bedanke, die diese Konferenz inhaltlich und organisatorisch vorbereitet haben, insbesondere bei Renée Parlar und Marion Bär.

Begrüßung durch Robert Kotulek, Direktorium der Landeshauptstadt München

Sie werden sich jetzt fragen, warum neben der Kämmerei, dem Finanzministerium der Landeshauptstadt München, auch das Direktorium an dem Thema Gender Budgeting beteiligt ist, zumal gestern Herr Feiler aus Berlin deutlich gemacht hat, dass es sich bei diesem Thema um eine originäre Aufgabe des Finanzbereichs handelt.

Vielleicht sollte ich zuerst einmal die Funktion und Aufgaben des Direktoriums erläutern, denn ich vermute, dass diese nicht allen im Raum geläufig sind.

Wir beschäftigen uns mit rund 600 Kolleginnen und Kollegen mit einer Vielzahl von Themen wie zum Beispiel Beschaffung, Statistik, Stadtarchiv und IT. Wir betreiben das städtische Callcenter und eine mittelständische Druckerei, und wir betreuen natürlich auch den Stadtrat und die 25 Bezirksausschüsse, indem wir die gesamten Gremiensitzungen vor- und nachbereiten.

Aber im Direktorium sind auch die zentralen Fragen der Verwaltungssteuerung angesiedelt. So hat es in diesem Zusammenhang in einem langjährigen Prozess die Umsetzung der Verwaltungsreform in München strategisch gesteuert – nach dem Motto: „von der Hoheitskommune, über die Dienstleistungskommune zur Bürgerkommune“. Eine seiner zentralen Aufgaben in den ersten Jahren war es, die Bürgerinnen und Bürger stärker in den Fokus des Verwaltungshandelns zu bekommen.

Der Blick weg vom puren Gesetzesvollzug hin zu einer stärkeren Fokussierung auf unsere Kundinnen und Kunden war ein steiniger Weg. Einem klassischen Hoheitsbereich, wie zum Beispiel dem Kreisverwaltungsreferat, nahezubringen, dass wir nicht nur hoheitliche Akte vollziehen, sondern eine Dienstleistung erbringen, war nicht einfach.

Ich fühle mich in der heutigen Gender-Budgeting-Debatte häufig an die damaligen Diskussionen erinnert.

Im Rahmen der Verwaltungsreform haben wir mit einer Vielzahl weiterer Maßnahmen, wie zum Beispiel der Definition von Produkten, weitere Grundlagen geschaffen, auf denen wir heute aufbauen können.

Wie bereits erwähnt war es unter anderem wichtig, den Blick auf unsere eigentlichen Kundinnen und Kunden zu lenken. Mit Gender Budgeting wird dieser Weg meines Erachtens konsequent weiter beschritten. Damit betrachten wir unsere Kundinnen und Kunden einen Schritt differenzierter, wobei diese Differenzierung sicher nicht beim Kriterium Geschlecht enden kann.

Sie sehen, es macht durchaus Sinn, dass die Kämmerei und das Direktorium gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle versuchen, dieses Thema in München voranzubringen.

Ich bin sicher, dass diese Veranstaltung für uns eine Vielzahl neuer Erkenntnisse gebracht hat, die uns auf unserem weiteren Weg nützlich sein werden. Ich habe mich gestern bereits am Rande der Podiumsdiskussion mit Herrn Dr. Wolowicz über mögliche weitere Schritte unterhalten.

Ich möchte die Gelegenheit meiner Begrüßung dazu nutzen, mich bei all denen zu bedanken, die mit ihrem Einsatz und Engagement diese Konferenz geplant, vorbereitet und realisiert haben.

Ein herzliches Dankeschön.

Bedanken möchte ich mich auch bei den vielen Referentinnen und Referenten, Moderatorinnen und Moderatoren, die zum Teil ehrenamtlich diese Konferenz ermöglicht haben.

Ich wünsche Ihnen einen weiteren interessanten Konferenztag und danke für Ihre Aufmerksamkeit.



Robert Kotulek,
Leitung
Direktorium
der Landeshauptstadt
München

Robert Kotulek
Verwaltungsfachwirt, ist
Leiter des
Direktoriums
der Landeshauptstadt
München. In
dieser Funktion
ist er maßgeblich an der
Einführung
der gleichstellungsorientierten
Haushaltssteuerung
in München
involviert.

Geschlechtergerecht durch die Krise?

oder Der Preis für genderblinde Krisenpolitik: Eine Analyse von Konjunkturpaketen



In meinem Vortrag möchte ich zuerst klären, was Geschlechtergerechtigkeit ist und welche Bedeutung ihr im Zusammenhang von Krisenpolitik zukommt (1). Im Anschluss gehe ich darauf ein, woran man erkennen kann, dass Geschlechtergerechtigkeit als ein Ziel der Wirtschaftspolitik angestrebt wird. Dazu erläutere ich die Kriterien (2), die erfüllt sein müssen, um sich auf dem richtigen Weg zu befinden. Nach dieser Einführung stelle ich die Frage, was der Preis für eine genderblinde, also eine nicht-gleichstellungsorientierte Krisenpolitik (3) ist und wer ihn zahlt – denn die Antwort ist weitreichender, als man auf den ersten Blick meinen könnte. Dann werde ich anhand von drei Maßnahmen im Rahmen der Konjunkturpakete (4) zeigen, ob Krisenpolitik in Deutschland geschlechtergerecht gestaltet wird. Die drei Fallbeispiele sind die Abwrackprämie (a), das Kurzarbeitergeld (b) und der Deutschlandfonds (c). Im letzten Teil (5) ziehe ich ein Fazit, in dem ich die Fragen beantworte, ob die ab 2008 verfolgte Krisenpolitik geschlechtergerecht ist und was der Preis ist, wenn Wirtschafts- und Krisenpolitik genderblind entwickelt werden.

1. Geschlechtergerechtigkeit

Ausgehend von den grundgesetzlichen Vorgaben wurde – u. a. durch das Bundesverfassungsgericht – konkretisiert, was Gleichstellung bedeutet. An dieser Stelle ist es notwendig, den Wortlaut des Grundgesetzes zu wiederholen, da die drei Kernelemente zur Verwirklichung von Demokratieversprechen – rechtlicher Anspruch, tatsächliche Rechtsdurchsetzung und Nachteilsbeseitigung – explizit genannt sind: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Artikel 3, Absatz 2 des deutschen Grundgesetzes).

Auf der individuellen Ebene bedeutet die Umsetzung von Gleichberechtigung, dass jeder Bürgerin und jedem Bürger **die Freiheit von Diskriminierung** garantiert wird, dass allen **gleichermaßen Chancen auf Teilhabe** am gesellschaftlichen Leben eröffnet werden sollen und dass jede und jeder **echte Wahlfreiheit** für ihre oder seine Lebensentscheidungen bezüglich der gewünschten Lebensmodelle, für berufliche Entscheidungen etc. genießen soll.

Diese recht abstrakten und allgemeinen Ansprüche können nun für das Thema „Krisenpolitik“ als ein Sonderfall der Wirtschaftspolitik konkretisiert werden. Hierfür wird im ersten Schritt der Bezug auf das Politikfeld hergestellt, indem die Zielsetzungen für die Krisenpolitik konkretisiert werden. Im zweiten Schritt müssen dann diese politikfeldbezogenen Zielsetzungen von der individuellen Ebene auf die Ebene gesellschaftlicher Strukturen und gesellschaftlicher Gruppen gehoben werden. Letzteres leistet das Konzept Gender.

Geschlechtergerechtigkeit in der Krisenpolitik

Beginnen wir mit der Bezugnahme auf das Politikfeld: **Freiheit von Diskriminierung** lässt sich übersetzen in den Anspruch, dass jeder und jede den gleichen Schutz vor Krisenauswirkungen erhalten soll. **Gleiche Teilhabe** bedeutet, dass jeder und jede ihren Beitrag dazu leisten kann, die Krise zu gestalten. **Echte Wahlfreiheit** beinhaltet, dass eine Krisenpolitik unterschiedliche Lebensmodelle gleich behandelt und unterschiedliche Entscheidungen in Bezug auf die Lebensführung nicht bevorzugt oder benachteiligt werden.

2. Gender als Qualitätskriterium

Um nun diese Punkte von der Ebene der einzelnen Person auf die Makroebene der Wirtschaftssubjekte, Wirtschaftssektoren,



Die Relevanzfrage an Gleichstellungspolitik wird gestellt, um die Legitimität grundgesetzlicher Ansprüche an einer bestimmten Stelle in Zweifel zu ziehen; mit ihr werden diejenigen, die an der Umsetzung der Demokratieversprechen arbeiten, zur Rechtfertigung ihres Anliegens genötigt.

Beschäftigtengruppen etc. zu führen, muss der Begriff Gender im Kontext von Wirtschaftspolitik erläutert werden: Mit Gender als analytischer Perspektive wird Geschlecht und seine Bedeutung als gesellschaftliche Struktur sichtbar gemacht.

Gender und Wirtschaft

Gender in der Wirtschaftspolitik zeigt die wissenschaftlich als „vergeschlechtlicht“ benannten Strukturen auf, die unserer Wirtschaft zugrunde liegen. Als wichtigste sollen hier kurz und nur sehr allgemein genannt werden:

- die *geschlechtliche Arbeitsteilung* als funktionelle Grundlage von Wirtschaft: die Verteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorge-Arbeit¹ (private Care-Arbeit) zwischen Männern und Frauen,
- die *horizontale Segregation*: die Verteilung von Branchen und Berufsfeldern mit unterschiedlichen Karriere- und Verdienstmöglichkeiten zwischen Frauen und Männern, also z. B. dem männlich dominierten Industrie- und Produktionssektor mit vornehmlich tariflich gesicherten Arbeitsverhältnissen und dem weiblich dominierten Dienstleistungssektor mit vielen prekären Beschäftigungsarrangements,
- die *vertikale Segregation*: die Konzentration von Entscheidungs- und Führungsmacht bei Männern in oberen Unternehmenshierarchien und Frauen, die im Laufe ihrer Karrieren an die sogenannte „gläserne Decke“ stoßen,

- die *vertragliche Segregation*: mit der „atypischen Beschäftigung“ (befristet, Teilzeit, Minijobs) als typisch weibliche Form der Beschäftigung und dem „Normalarbeitsverhältnis“ als (bislang noch) typisch männliche Form des Arbeitsverhältnisses, inklusive dem Aspekt der Lohndiskriminierung von Frauen bei gleicher Arbeit und Qualifikation.

Ausgehend von der Kenntnis um diese grundlegende Struktur unseres Wirtschaftssystems können nun die genannten politikfeldbezogenen Ansprüche als Qualitätskriterien für Politik formuliert werden. Diese Indikatoren erlauben es, die Kriseninterventionen zu bewerten.

Gender als Qualitätskriterium in der Krisenpolitik

Freiheit von Diskriminierung ist dann gegeben, wenn – unabhängig davon, wo und wie Gruppen von Erwerbstätigen und in der privaten Care-Ökonomie Tätigen arbeiten – alle gleichermaßen vor negativen Auswirkungen der Krise geschützt werden, also unabhängig davon, ob im Industrie- oder Dienstleistungssektor, unabhängig, ob in tariflich abgesicherten oder sogenannten „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen etc. **Gleiche Teilhabe** bedeutet, dass alle Wirtschaftssektoren – die männlich und weiblich dominierten sowie die ausgewogenen – Zugang zu den Entschei-

¹ Die Einbeziehung von nicht-erwerbsfähiger Arbeit als Teil des gesellschaftlichen Wirtschaftens ist durch die „Beyond GDP“-Debatte auch im Mainstream der wirtschaftspolitischen Diskussionen angekommen.

dungszentren haben müssen, in denen die Krise gestaltet wird. **Echte Wahlfreiheit** beinhaltet, unterschiedliche Lebensformen (mit und ohne Familie/Trauschein/Sorgepflichten, mit und ohne eigenständige Existenzsicherung, also in oder außerhalb einer Bedarfsgemeinschaft, mit moderner oder mit traditioneller Arbeitsteilung in der privaten Gemeinschaft, ...) bei Krisenmaßnahmen zu berücksichtigen und nicht eine Lebensform besonders zu schützen.

3. Die Relevanzfrage

Bevor wir uns jetzt die Mühe machen und uns die drei Beispiele anhand der Qualitätskriterien ansehen, möchte ich die eine Frage stellen, die immer an Gleichstellungspolitik gestellt wird. Es ist eine Frage, die – egal in welchem Politikfeld Gleichstellung als Qualitätsanspruch eingefordert wird – von irgendwoher auftaucht: die Relevanzfrage. Sie wird gestellt, um die Legitimität grundgesetzlicher Ansprüche an einer bestimmten Stelle in Zweifel zu ziehen; mit ihr werden diejenigen, die an der Umsetzung der Demokratieversprechen arbeiten, zur Rechtfertigung ihres Anliegens genötigt; mit ihr wird Zeit für die Begründung vergeudet, warum demokratisch verbrieft Ansprüche umzusetzen sind, statt die Zeit für fachliche Arbeit zu nutzen, von der alle profitieren könnten. Die Relevanzfrage ist eine der häufigsten Widerstandsstrategien gegen Gleichstellungsforderungen.

Genderblinde Politik hält den Strukturwandel auf, statt ihn zu gestalten.

Die Relevanzfrage hier lautet: Wieso ist Gender bzw. Gleichstellung an dieser Stelle – bei Kriseninterventionen – denn überhaupt relevant? Wieso sollte man nicht erst das Wichtige/Richtige/Notwendige tun – die Wirtschaft retten – und sich dann später um das Detail kümmern, ob jemand benachteiligt wurde?

Ich möchte die Frage diesmal nicht als normativ-politische Strategie stehen lassen, sondern sie als erkenntnisleitendes Instrument umwerten, um sie auf der fachlichen Ebene zu beantworten. Dies führt zu folgender Antwort auf die Relevanzfrage: Gleichstellungsorien-

„ Gleichstellungsorientierung ist ein wichtiges Qualitätskriterium, weil Krisenpolitik ohne sie ein echter Fehler ist, der einen sehr hohen Preis fordert, den mitnichten allein Frauen zahlen.

tionierung ist ein wichtiges Qualitätskriterium, weil Krisenpolitik ohne sie ein echter Fehler ist, der einen sehr hohen Preis fordert. Einen Preis, den mitnichten allein Frauen zahlen. Genderblinde Politik ist unausgewogen, uninspiriert und geht an Chancen- und Bedarfsgechtigkeit vorbei. Sie hält den Strukturwandel auf, statt ihn zu gestalten. Genderblinde Krisenpolitik führt dazu, dass Subventionen an modernisierungsträge Branchen fließen. Sie leitet Investitionen weg von Marktsektoren mit boomenden Arbeitsmärkten und Angeboten, die eine hohe gesellschaftliche Nachfrage haben. Bestehende Machtzentren bleiben für neue Akteurinnen und Akteure geschlossen, so dass innovative Perspektiven außen vor bleiben.

Die Genderanalyse der Konjunkturpakete zeigt diese Antwort auf und sie beantwortet auch die Frage, wie eine solche Politik zustande kommt, die diesen Preis fordert. Anhand von drei der vielen Beispiele aus meiner Studie „Wem werden Konjunkturpakete gerecht? Eine budgetorientierte Gender-Analyse der Konjunkturpakete I und II“ möchte ich Ihnen das nun exemplarisch zeigen.

4. Die Konjunkturpakete

In meiner Studie habe ich danach gefragt, wer durch Krisenpolitik geschützt wird, wer also von der Politik für systemrelevant gehalten wird und wer den Auswirkungen der Krise überlassen wird; wem greift der Staat in der Krise unter die Arme, wem in die Tasche?

Bei den Konjunkturpaketen handelt es sich um zwei große Maßnahmenbündel, die in den Jahren 2008 und 2009 von der Bundesregierung beschlossen wurden, um der Wirtschaft arbeitsplatzhaltende und absatzsichernde Hilfen zukommen zu lassen, sowie die Binnen- nachfrage über staatliche Investitionen und Konsum anzukurbeln und die Sozialsysteme

zu stützen. Die Maßnahmen umfassen eine Vielzahl von Instrumenten wie Subventionen, Sozialtransfers, Zuschüsse, Steuererleichterungen, Bürgschaften u. a., die in den Ressorts Arbeitsmarkt, Steuern, Verkehr, Finanz-, Sozial-, Technologiepolitik u. a. zur Anwendung kamen.

Für die Untersuchung dieser heterogenen Bereiche aus der Budgetperspektive habe ich die Maßnahmen nach der Art der Ausgabe systematisiert: nach erstens direkten Ausgaben, wie etwa Investitionen und Zuschüsse, zweitens Steuererleichterungen als entgangene Einnahmen und drittens Finanzhilfen als potenzielle bzw. vorläufige Ausgaben durch Bürgschaften und Kredite. Den größten Teil machte diese letztgenannte Art aus, mit 125,5 Milliarden Euro waren es 67 Prozent des Gesamtvolumens der Konjunkturpakete. Die direkten Ausgaben machten mit 43,5 Milliarden fast ein Viertel und die Steuererleichterungen mit 18 Milliarden Euro ein Zehntel des Budgets aus. Laut Angaben der damaligen Bundesregierung entsprach das Gesamtvolumen von 187 Milliarden Euro 3 Prozent des Bruttoinlandsprodukts; zum aktuellen Vergleich: die für 2016 geplanten Ausgaben des Bundes betragen 317 Milliarden Euro.

Nun zu den einzelnen Beispielen.

a) Abwrackprämie

Bei der sogenannten Abwrackprämie handelt es sich um eine direkte Ausgabe in Form einer direkten Einzelsubvention, mit der ein möglicher Umsatzeinbruch auf dem Kraftfahrzeugmarkt verhindert werden sollte. Sie erinnern sich: Wer ein mindestens neun Jahre altes Auto verschrottete und sich ein neues kaufte, bekam vom Staat 2500 Euro geschenkt. In der Richtlinie wurde das tatsächliche Ziel der offiziell „Umweltprämie“ genannten Subvention schon im Titel explizit gemacht: Die Richtlinie „zur Förderung des Absatzes von Personenkraftwagen“ diente dazu, den Absatz der deutschen Automobilhersteller in der Krise zu sichern. Aufgrund des unerwarteten Erfolges beliefen sich die Ausgaben für die Abwrackprämie schließlich auf 5 Milliarden Euro. Das ist eine beeindruckende Summe, da früher auf Bundesebene so viel Geld für die Familien, für



„ Wer wird durch die Krisenpolitik geschützt und wer wird den Auswirkungen der Krise überlassen; wem greift der Staat in der Krise unter die Arme, wem in die Tasche?

Seniorinnen und Senioren, für Frauen und für die Jugend zusammen vorgesehen war. So hoch war der Etat des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vor Einführung des Elterngeldes.

Das Problem bei der Ausgestaltung dieser umfangreichen Maßnahme war, dass es zum einen auf private PKW beschränkt war und zum anderen nur auf die Absatzsicherung der Automobilindustrie. Die Beschränkung auf private PKW bedeutet, dass innerhalb der Gesamtgruppe „Verkehrsteilnehmende“ (motorisierter Individualverkehr, ÖPNV, Fahrrad, Fußgänger_innen) die einzige Gruppe ausgewählt wurde, die männlich dominiert ist: doppelt so viele Männer wie Frauen besitzen ein Auto und machen damit 2/3 aller Autobesitzer und -besitzerinnen aus. Nun ist ja die Frage

des Namens im Fahrzeugschein vielleicht nicht so relevant, weil ja auch Frauen die Autos im Besitz der Männer fahren könnten und so doch von der Prämie einen Nutzen haben. Aber auch bei den Autofahrenden sind Männer überrepräsentiert: in Haushalten mit einem Auto fahren Männer häufiger, in Haushalten mit mehr als einem Auto fahren die Frauen häufiger ÖPNV als die Männer, insbesondere auf dem Weg zu Arbeit. Männer sind damit in der Gruppe der direkten Subventionsempfänger_innen als auch in der Gruppe der indirekten Nutznießenden überrepräsentiert.

Wären z. B. ÖPNV-Flotten oder nicht-private Kraftfahrzeuge (z. B. von sozialen Einrichtungen) zur Antragstellung für die Prämie zugelassen worden, wären geschlechtlich ausgewogenere Gruppen von Verkehrsteilnehmenden erreicht worden. Auch durch Subventionen für andere mobilitätsrelevante Branchen, wie der Fahrradindustrie mit Rädern und E-Bikes, hätten die 5 Milliarden Euro mehr Frauen erreicht. Zu diesem Aspekt der größten Einzelsubvention in der deutschen Geschichte ist noch anzumerken, dass die Automobilindustrie der einzige Wirtschaftszweig war, dem eine so große Hilfe zuteil wurde und in ihr 80 Prozent der Beschäftigten Männer sind.

Die Abwrackprämie hat also eine einseitige Privilegierung einer männlich dominierten Konsumenten- und Konsumentinnengruppe, der einzigen männlich dominierten Verkehrsteilnehmendengruppe sowie einer sehr stark segregierten, männlich dominierten Wirtschaftsbranche zur Folge. Die Chancen für Frauen auf Konsumsubvention sowie für geschlechtlich ausgewogene Branchen oder gar frauendominierte Branchen auf Arbeitsplatzsicherung durch Absatzförderung durch die Krisenpolitik waren gering. Eine geschlechtlich ausgewogenere Mobilität wurde nicht gefördert. Freiheit von Diskriminierung, hier der mittelbaren, ist damit nicht gegeben.

b) Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld ist ein Bündel von Maßnahmen, bei denen der Staat Lohnersatzleistungen zur Arbeitsplatzsicherung sowie Zuschüsse für die Sozialversicherungen und für die Qualifizierung von Beschäftigten vor allem an

den Arbeitgeber leistet. In den Konjunkturpaketen waren direkte Ausgaben in Höhe von 5,7 Milliarden Euro vorgesehen. Die Bundesagentur für Arbeit übernahm einen Teil der Lohnfortzahlung, wenn aufgrund der schlechten Auftragslage die Arbeitszeit verkürzt werden musste, und zahlte bis zu 100 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber. Des Weiteren wurde die Qualifizierung von Beschäftigten während der Kurzarbeit gefördert, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

Die Ursache für das sogenannte weibliche Jobwunder war eine weitere „Miniaturisierung“ von weiblichen Beschäftigungsverhältnissen.

Das Problem bei dieser Maßnahme ist, dass sie auf eine bestimmte Form von Beschäftigungsverhältnissen zugeschnitten ist, die schon relativ privilegiert ist – nämlich auf das „Normalarbeitsverhältnis“, das ein typisch männliches ist. Bei Arbeitsverhältnissen, in denen vor allem Frauen arbeiten, greifen die Maßnahmen des Kurzarbeitergeldes nicht. Für Teilzeit, Minijobs, befristete Verträge und Leiharbeit wurden auch keine anderen Programme entwickelt, um die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen zu schützen und die Qualifikation der Beschäftigten zu fördern. Als Ergebnis wurde das Kurzarbeitergeld zu fast 80 Prozent für Arbeitsplätze von Männern in Anspruch genommen, insbesondere in der verarbeitenden Industrie.

Die Nachbesserungen im Bereich der atypischen Beschäftigung, die später erfolgten, bezogen sich vor allem auf die Leiharbeit, was die untypischste der atypischen Beschäftigungen ist. Denn zum einen hat sie nur einen sehr geringen Anteil an diesen Arbeitsverhältnissen, zum anderen ist sie die einzige atypische Beschäftigung mit einem hohen Männeranteil. Auch die Nachbesserungen beinhalten also eine einseitige Privilegierung männlicher Beschäftigungsverhältnisse.

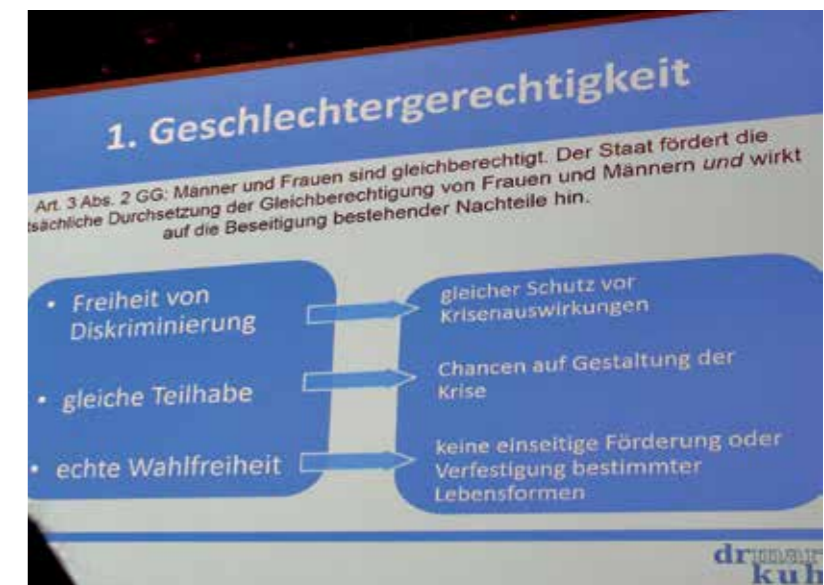
Aus der Tatsache, dass das Kurzarbeitergeld kaum an Frauen ging, wurde in der wirtschaftspolitischen Debatte in einem Zirkelschluss argumentiert, dass Frauen die Gewinner der Krise seien – weil sie ja kein Kurzarbeitergeld erhalten hätten. Da sich der Anteil von Frauen mit Erwerbsarbeit in der Krise erhöht hatte, war ein solcher Schluss auf den ersten, sehr oberflächlichen Blick auch plausibel. Die Ursache für das sogenannte weibliche Jobwunder aber war eine weitere „Miniaturisierung“ von weiblichen Beschäftigungsverhältnissen: Aus Teilzeitstellen wurden Minijobs, mehr Frauen arbeiteten in zeitlich reduzierteren Stellen. Die vermeintlichen Gewinnerinnen der Krise bekamen also auch Kurzarbeit, allerdings zu verschlechterten Arbeitsbedingungen, ohne staatlichen Schutz wie Lohnersatzleistungen und ohne Qualifizierungsangebote.

Die gleichstellungspolitische Schiefelage des Kurzarbeitergeldes lässt sich überspitzt wie folgt zusammenfassen: teure, sichere Arbeitsplätze werden in der Krise bewahrt und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verhindert; Beschäftigte in billigen, unsicheren Arbeitsbedingungen erhalten keinen solchen Krisenschutz, sondern werden in der Krise dem Kräftespiel des „Marktes“ überlassen. Der fehlende (Rechts-)Anspruch auf Schutz vor den Krisenauswirkungen wird dann als „Anspruchslosigkeit“ im Sinne von fehlendem Bedarf umgemünzt. Rhetorisches Ergebnis sind die starken Frauen, die Krisen locker meistern, während man bedrohten Männern bei der Existenzsicherung helfen muss.

Die zugrundeliegende Logik dieser Debatte ist die implizite, stillschweigend unterstellte „Ordnung der Dinge“: das Kurzarbeitergeld ist für den Familienernährer gemacht, der mit seiner Arbeit sich und eine (eventuell hinzuverdienende) Hausfrau und Kinder ernährt. Durch den Verlust des Arbeitsplatzes oder die Verkürzung der Arbeitszeit ist er in dieser Rolle bedroht. Es sind darum diese männlichen Arbeitsverhältnisse, die die schützenswerten sind, während die atypischen Beschäftigungsverhältnisse ja nur die der „Zuverdienerin“ und damit nicht gleichermaßen förderungswürdig sind.

Die normativen Leitbilder des „Familienernährers“ und der „Zuverdienerin“ werden durch die Krisenpolitik legitimiert, weil sie genau solche Lebensformen stärken.

Die Idee des Familienernährers und der traditionellen Rollenteilung, die zum Beispiel auch im Ehegattensplitting institutionalisiert ist, stimmt immer weniger mit der sozialen Realität überein. Dies gilt insbesondere für Ostdeutschland, wo Frauen mehr und mehr mit atypischen Jobs ihre Familien ernähren. Und auch Männer arbeiten zunehmend in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Jenseits dessen ist eine einseitige Ausrichtung an einem bestimmten normativen Leitbild grundsätzlich fragwürdig. Solche zugrundeliegenden normativen, aber nicht explizit gemachten Leitbilder werden durch die Krisenpolitik wiederum legitimiert, weil sie genau solche Lebensformen stärken: Das Kurzarbeitergeld in dieser Umsetzung verstärkt die Angewiesenheit der Zuverdienerin in prekärer Beschäftigung auf einen Familienernährer, während dessen Bedeutung als Familienernährer wächst.



In dieser Erkenntnis liegt auch der Ansatz für eine bessere Gestaltung von Maßnahmen zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Verhinderung der Verschlechterung von Arbeitsbedingungen in der Krise: Ausgangspunkt muss das Gefährdungspotenzial durch ein freies Spiel des Marktes in Krisenzeiten sein und nicht eine implizit-normative Zuschreibung von Wertigkeit von Beschäftigungsverhältnissen. Auf einer solchen Grundlage muss entschieden werden, wo und für wen gerade in der Krise Schutz- und Unterstützungsbedarf besteht. Sowieso schon ungeschützte Arbeitsverhältnisse würden dann stärker in den Blick geraten.

Das Kurzarbeitergeld erfüllt das Qualitätskriterium der Freiheit von mittelbarer Diskriminierung wegen der einseitigen Privilegierung des Normalarbeitsverhältnisses nicht. Es garantiert keine echte Wahlfreiheit, da es auf traditionelle Geschlechterarrangements in Ehe- und Bedarfsgemeinschaften ausgerichtet ist.

c) Deutschlandfonds

Der Deutschlandfonds zählt zu den Finanzierungshilfen. In ihm wurden 115 Milliarden Euro zusammengefasst, die für Firmenkredite und Bürgschaften für die Wirtschaft vorgesehen waren. Ziel war es, in Krisenzeiten Firmen und Unternehmen Zugang zu Finanzierungsmitteln zu garantieren. Für die Vergabe der Mittel wurde ein Lenkungsrat eingerichtet, der den ministeriell besetzten Lenkungsausschuss beriet. Diese beiden Gremien waren als zentrale Entscheidungszirkel über 115 Milliarden Euro wichtige Gestalter der Krise.

Das Problem beim Deutschlandfonds war die Besetzungspolitik. Bei der Einrichtung des ministeriellen Lenkungsausschusses war keine Frau abgeordnet, im Lenkungsrat saßen ausschließlich Männer aus der verarbeitenden Industrie, die darüber hinaus auch alle westdeutsch waren. Das hieß, dass nicht nur der Sachverstand von Fachfrauen fehlte, dass die Kompetenz aus nicht-männlich dominierten Wirtschaftsbranchen – egal ob von Männern oder Frauen in die Gremien hineingetragen – nicht einbezogen wurde, und dass Sachverstand außen vor blieb, dem man in Sachen „Krise“ einige Erfahrung zubilligen müsste: dem ostdeutschen.



Die Gestaltung der Krise bleibt den „Old Boys Networks“ vorbehalten.

Tatsächlich gab es recht früh öffentliche Kritik an tendenziell industrielastigen Entscheidungen aufgrund der unausgewogen vertretenen Wirtschaftszweige. Zu einer Debatte über die geschlechtliche oder gar über die deutsch-deutsche Einseitigkeit kam es nicht.

Eine Alternative zum Ausschluss von Frauen gibt es schon in Gesetzesform: die Anwendung des Gremienbesetzungsgesetz hätte zumindest für Frauen im ministeriellen Lenkungsausschuss gesorgt, da der Bund dadurch verpflichtet ist, in seine Gremien Männer und Frauen gleichermaßen zu entsenden. Eine Beteiligung des Dienstleistungssektors hätte die Wahrscheinlichkeit der Anwesenheit von Frauen zumindest erhöht, selbst wenn auch deren Spitzengremien nicht paritätisch besetzt sind. Das Fehlen von ostdeutschen Frauen wie auch Männern im Deutschlandfonds könnte mit einer empirisch bisher nicht untersuchten Unterrepräsentanz von ostdeutschen Personen in Macht- und Entscheidungszentren zusammenhängen. Diese wäre das Ergebnis von Diskriminierung ostdeutscher Frauen als Frauen und als Ostdeutsche und ostdeutscher Männer als Ostdeutsche.

Die Chancen auf gleiche Teilhabe bei der Bewältigung und Gestaltung der Krise waren beim Deutschlandfonds nicht gegeben.

5. Fazit

Wir müssen leider festhalten: die grundgesetzlichen Qualitätskriterien an Wirtschaftspolitik sind bei den Beispielen aus den Konjunkturpaketen nicht erfüllt. Frauen, frauendominierte Branchen sowie frauentypische Beschäftigungsverhältnisse erhalten in der Krise wenig Schutz und Unterstützung, Männer und männertypische Branchen und Beschäftigungsverhältnisse werden beim Krisenschutz privilegiert. Die Gestaltung der Krise bleibt den „Old Boys Networks“ vorbehalten, die traditionelle Lebensform der Ehe mit Hauptnährer in typisch männlicher Beschäftigung und (zuverdienender) Ehefrau steht im Mittelpunkt der Politik. Die Krisenpolitik wurde nicht geschlechtergerecht gestaltet.

An dieser Stelle möchte ich nochmal die Frage nach dem Preis von genderblinder, also nicht gleichstellungsorientierter Wirtschaftspolitik stellen. Die drei Beispiele zeigen, dass innovationsträge Branchen, die Schwierigkeiten haben, mit der Konkurrenz auf dem Weltmarkt mithalten, stark subventioniert werden. Aktuell soll die Automobilindustrie erneut eine absatzsichernde Finanzspritze via Kaufprämie für Elektroautos (diesmal bis zu 4000 Euro pro Neukauf) erhalten, damit sie den Anschluss an die Entwicklungen bei E-Mobilität und das autonome Fahren schafft. Eine genderblinde Wirtschaftspolitik hält den Strukturwandel auf, statt ihn zu gestalten, indem Geld in Branchen fließt, die besonders vom modernisierungsbedingten Abbau betroffen sind, während gleichzeitig der Dienstleistungsbereich sein Arbeitsmarktpotenzial nicht entfalten und die gesellschaftliche Nachfrage nach dessen Angeboten nicht bedient werden kann. Die Machtzentren bleiben weiterhin für neue Ideen und innovative Perspektiven und Erfahrungen geschlossen.

Den Preis für eine Wirtschaftspolitik, die soziale und wirtschaftliche Veränderungen nicht aufgreift, Potenziale der Volkswirtschaft ungenutzt lässt und die weiter auf alte Lösungskonzepte setzt – diesen Preis zahlen alle.

Soweit – so schlecht. Aber so muss es nicht bleiben. Es gibt ein international bewährtes Instrument, um öffentliches Geld wirkungsvoller

und zielorientierter fließen zu lassen, eine vielfach erprobte Methode, um die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in modernen, pluralen Volkswirtschaften zu unterstützen und zur Transparenz der Mittelverteilung beizutragen – das Gender Budgeting. Und wie der Titel der Konferenz schon sagt: Mit Gender Budgeting kann man öffentliche Gelder zum einen fair verteilen und zum anderen öffentliche Finanzen gezielt und wirkungsorientiert steuern. Beides ist angesichts der heutigen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen und der gravierenden Folgen aktueller Wirtschaftspolitik dringend notwendig.

LITERATUR

Kuhl, Mara (2010): *Wem werden Konjunkturprogramme gerecht? Eine budgetorientierte Gender-Analyse der Konjunkturpakete I und II*, in: Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs, Berlin

– (2011): *Wie macht man eine Gender Budgeting-Analyse? Ein Leitfaden anhand des Beispiels der Analyse der deutschen Konjunkturpakete I und II*, www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/gleichstellung/gender_budgeting/MaraKuhl.pdf

–: *Download weiterer Publikationen: www.dr-mara-kuhl.de*

Dr. Mara Kuhl studierte Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre und Philosophie und promovierte in Verwaltungswissenschaften. Als freiberufliche Beraterin für Verwaltung und Politik begleitet sie unter anderem die Berliner Verwaltung in der Ausrichtung von Gender Budgeting als Steuerungsinstrument.

Blauäugig in die Armutsfalle



Foto: Quirin Leppert

Helma Sick
frau & geld,
München

August Bebel, einer der Begründer der Sozialdemokratie, schrieb im Jahre 1879:

„Die Frau muss ökonomisch unabhängig sein, damit sie nicht der Gnade und dem Wohlwollen des anderen Geschlechts ausgeliefert ist.“

Unglaublich, dass ein Mann vor 137 Jahren so etwas schrieb. Er war damit seiner Zeit weit voraus. Denn ökonomische Unabhängigkeit ist ja innerhalb der gegebenen Strukturen nur mit ausreichend bezahlter und möglichst lange ausgeübter Erwerbstätigkeit erreichbar. Und Sie wissen, dass bis 1977, also 100 Jahre nach Bebel, eine Frau nur dann einen Beruf ausüben durfte, wenn ihr Mann damit einverstanden war und sie den gemeinsamen Haushalt zu seiner Zufriedenheit führte.

Lange ist das alles her. Aber ist das auch schon lange vorbei? Haben wir sie jetzt, die ökonomisch unabhängige Frau, die für sich selbst sorgen kann und für die eine Trennung zwar schmerzlich, aber kein finanzielles Desaster ist?

„Die Ehe ist für viele Frauen durch bestehende Anreizstrukturen abhängigkeitsfördernd und kann sich existenzbedrohend auswirken.“

Leider nicht! Viele Frauen stehen zwar heute finanziell auf eigenen Füßen, aber es gibt leider immer noch viel zu viele, die ein paar Jahre berufstätig sind, heiraten, Kinder bekommen und dann für viele Jahre aus dem Erwerbsleben verschwinden. Um Jahre später als Minijobberinnen oder Teilzeitbeschäftigte mit geringer Stundenzahl wieder aufzutau-chen. Ohne auch nur einen Gedanken darauf zu verwenden, wie sich ihre Situation nach einer eventuellen Trennung darstellt und was sie im Rentenalter zu erwarten haben.

Dazu ein Zitat aus einer aktuellen Repräsentativbefragung des Bundesfamilienministeriums zur Lebenswirklichkeit von Frauen zwischen 30 und 50:

„Die Ehe ist für viele Frauen durch bestehende Anreizstrukturen abhängigkeitsfördernd und kann sich existenzbedrohend auswirken durch Berufsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit des Hauptverdieners. Für Frauen, die während ihrer Ehe in einer traditionellen (oder teiltraditionellen) Rollenteilung lebten, entfalten sich vor allem nach Scheitern der Ehe die existenziellen Risiken: Diese Frauen haben große Probleme, durch eigenes Erwerbseinkommen ihren Lebensstandard zu halten oder überhaupt ihre eigene Existenz zu finanzieren.“

Leider ist gerade bei gut ausgebildeten Frauen in großen Städten eine Art Rückwärtsbewegung festzustellen, ein sogenannter „backlash“. Da ziehen sich viele Frauen wieder zurück auf genau diese traditionelle Rolle der Hausfrau und Mutter. Die Abhängigkeit vom alleinvertienenden Ehemann stellt anscheinend kein Problem dar. Sich im Beruf zu qualifizieren und zu beweisen, eigenes Geld zu verdienen, auf eigenen Füßen zu stehen ist für sie kein Lebensziel.

Kann es ein Zufall sein, dass dieser private Rückzug auf traditionelle Rollenmodelle einhergeht mit dem Erstarken rechtspopulistischer Bewegungen bei uns und in unseren Nachbarländern? Die nämlich haben sich ja die Rückkehr zur traditionellen Familie auf die Fahne geschrieben.

Die typische Frauen-Falle schnappt spätestens im Alter zu

Dass Frauenrenten immer noch nur etwa die Hälfte der Männerrenten ausmachen, dass viele Frauen deshalb im Alter Grundsicherung beantragen müssen oder mit ihrer Rente nur knapp über letzterer liegen, das ist harte Realität. Und das ist seit Jahrzehnten so und das wird auch noch lange so bleiben, wenn sich gesellschaftlich nicht fundamental etwas ändert.



„Altersarmut von Frauen ist kein Naturgesetz, sondern ein jahrzehntelanges Zusammenwirken von diskriminierenden Faktoren wie der Lohnungleichheit oder falscher staatlicher Familiensubventionierung.“

Denn Altersarmut von Frauen ist kein Naturgesetz, sondern ein jahrzehntelanges Zusammenwirken von diskriminierenden Faktoren wie der Lohnungleichheit oder falscher staatlicher Familiensubventionierung, die den Ausstieg von Frauen aus dem Beruf belohnt, vor allem, wenn sie verheiratet sind.

Es liegt aber auch an der Blauäugigkeit vieler Frauen, die auf ein Familienmodell vertrauen, das so schon lange nicht mehr funktioniert. Und es liegt an dem mangelnden Interesse, veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen zur Kenntnis zu nehmen.

Das Problem der Armut von Frauen hat viele Gründe und mehrere Ebenen

Da ist zum einen der Staat mit seinem Flickwerk an staatlichen Sozialleistungen, die sich teilweise in erheblichem Maße widersprechen. Da wird über das neue Unterhaltsrecht verlangt, dass Frauen nach einer Scheidung für sich selbst sorgen sollen. Das finde ich im Prinzip gut, denn es entspricht ja auch einem modernen Frauenbild. Aber gleichzeitig wird nach wie vor über staatliche Subventionen wie Ehegattensplitting, beitragsfreie Krankenversicherung und Witwenrente alles getan, damit es sich für Frauen lohnt, zu Hause zu bleiben. Ob Kinder da sind oder nicht.

Und die nötige Infrastruktur wie Ganztagskindergärten und Ganztagschulen, um der Gesetzesvorgabe entsprechen zu können und Frauen Erwerbsarbeit zu ermöglichen, ist längst noch nicht in trockenen Tüchern.

Dabei lassen sich Beruf und Familie durchaus vereinbaren – andere Länder wie z. B. Schweden und Frankreich zeigen uns, wie das geht. Ein wichtiger Schritt dazu wäre zum Beispiel die von Familienministerin Schwesig angestrebte Familienarbeitszeit, bei der beide Partner_innen nach dem Bezug des Elterngeldes ihre Wochenarbeitszeit auf je 30 Stunden reduzieren. Der Staat zahlt für einen begrenzten Zeitraum eine Art Lohnausgleich.

Ein weiterer Armutsgrund liegt darin, dass bei uns das Problem einer drastisch alternden Gesellschaft mit der Folge zunehmender Hinfälligkeit und Demenz überwiegend als private Angelegenheit verstanden wird und nicht – wie in den skandinavischen Ländern – als gesellschaftliche Herausforderung.

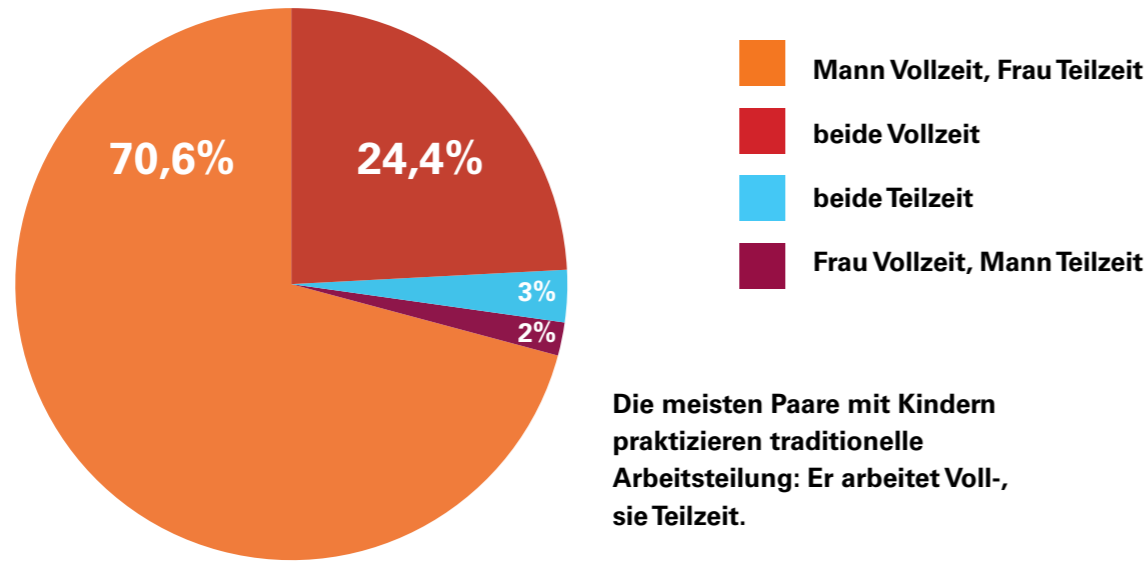
In einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung wird davon berichtet, dass in Schweden pflegende Angehörige für die Dauer der Pflege bei der Kommune angestellt und von dort bezahlt werden, natürlich mit Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung. Nachahmenswert!

Und da sind zum anderen die Frauen. Hier fällt die Unkenntnis bzw. Verdrängung der wirtschaftlichen Folgen bestimmter Lebensscheidungen auf.

Elternzeit

Natürlich ist es nicht die Elternzeit an sich, die sich negativ auf die spätere Rente auswirkt, sondern die Dauer der Berufsunterbrechung. Keine Frau kann es sich heute noch leisten,

Traditionelle Arbeitsteilung in Haushalten mit Kindern unter 18 Jahren (2010)



Die meisten Paare mit Kindern praktizieren traditionelle Arbeitsteilung: Er arbeitet Voll-, sie Teilzeit.

Nichteheliche Beziehungen

Was gesellschaftlich kaum diskutiert wird, ist die Situation von unverheirateten Frauen in Partnerschaften. Etwa drei Millionen Frauen dürften davon betroffen sein. Gerade hier stehen sie, was ihre Existenzsicherung angeht, auf sehr dünnem Eis, wenn sie ihren Beruf wegen der Familie aufgegeben haben. Denn, anders als bei Eheleuten, gibt es bei einer Trennung innerhalb nichtehelicher Beziehungen keinerlei Anspruch auf Zugewinnausgleich oder Versorgungsausgleich und auch nicht auf Unterhalt. Verstirbt der Partner und gibt es kein Testament, erben seine Verwandten bzw. die gemeinsamen Kinder.

Ein drastischer Fall war der der Lebensgefährtin des schwedischen Bestsellerautors Stieg Larsson, der mit seiner Millenniums-Trilogie einen Bestseller gelandet und damit Millionen verdient hatte. Als Larsson völlig überraschend starb, erbte seine Partnerin Eva Gabrielsson nichts, obwohl sie ihn in seiner Arbeit immer unterstützt und 30 Jahre mit ihm zusammen gelebt hatte. Denn Larsson war nicht ihr Ehemann gewesen. Ein Testament gab es nicht. Das Vermögen und alle Rechte an den Büchern und Filmen gingen an seinen Vater und seinen Bruder, mit denen er schon jahrelang keinen Kontakt mehr gehabt hatte.

Aus: Frauen auf Erfolgskurs, Broschüre IG Metall
Quelle: WSI GenderDatenPortal 2013/Hans-Böcker-Stiftung 2013

viele Jahre aus dem Beruf auszusteigen. FAIR TEILEN würde bedeuten, dass Frau und Mann sich die Elternzeit teilen. Dann müsste sich keine_r von beiden zu lange aus dem Erwerbsleben zurückziehen.

Minijob und Teilzeitbeschäftigung

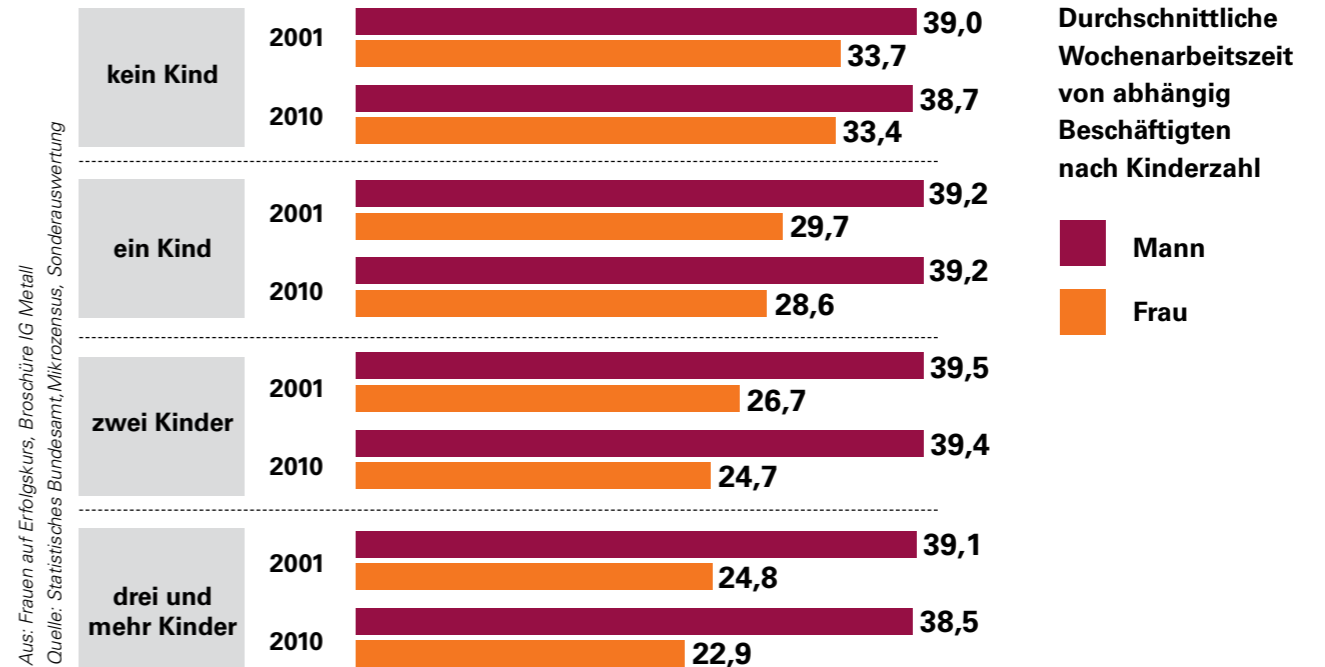
In keinem anderen europäischen Land gibt es so viele Minijobber_innen wie in Deutschland – und überwiegend sind das Frauen. Dabei bringen 15 Jahre Minijob gerade mal 70 Euro Rente.

Circa 70 Prozent der berufstätigen Mütter arbeiten in Teilzeit mit geringer Stundenzahl. Bei den Vätern sind es hingegen nur ca. 6 Prozent. Nun ist Teilzeitarbeit sicherlich vorübergehend sinnvoll, wenn die Kinder klein sind. Aber mit einem langdauernden „kleinen“ Teilzeitjob schafft es kaum eine Frau, ihren Lebensunterhalt und den der Kinder zu erwirtschaften. Sie bleibt also abhängig vom Mann oder ist auf staatliche Unterstützung angewiesen.

Und: Teilzeitarbeit bedeutet auch Teilzeitrente.

Übrigens: Laut Statistischem Bundesamt reduzieren viele Frauen ihre Wochenarbeitszeit schon um fünf Stunden, wenn sie mit ihrem Partner zusammenziehen, auch wenn noch gar kein Kind da ist. Verstehen Sie das? Ich nicht!

Mütter treten kürzer, Väter nicht



Aus: Frauen auf Erfolgskurs, Broschüre IG Metall
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Sonderauswertung

Unbezahlte Fürsorgearbeit

Zwei Drittel der privaten Pflegearbeit werden von Frauen zwischen 50 und 60 geleistet, also in einem Alter, in dem sie noch berufstätig sein könnten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist also auch in diesem Bereich nicht gegeben und wird, wie die Kinderbetreuung, überwiegend als Problem der Frauen angesehen.

Wie sehr es in den Köpfen verankert ist, dass Frauen für all das zuständig sind, zeigt eine Sequenz aus dem Film „Honig im Kopf“ von Til Schweiger, den viele von Ihnen sicherlich kennen.

Es geht darum, dass Nikos Vater zunehmend dement wird und ziemlich viel Unheil anrichtet. Niko und seine Frau Sarah sitzen auf dem Sofa, es entspinnt sich folgender Dialog:

Sie: Was hältst du davon, wenn ich meinen Job aufgebe?
Er: Aber du liebst doch deinen Job!
Sie: Aber dann könnte ich mich besser um unsere Tochter und Opa kümmern.
Er: Das würdest du wirklich tun?
Sie: Ja!!!
Er: Das finde ich ganz toll!

Es ist doch kaum zu glauben: Sie gibt ihren geliebten Job auf, um seinen Vater zu pflegen. Er hingegen kommt gar nicht auf die Idee, im Job zu reduzieren oder sich anzustrengen, um eine andere Lösung zu finden. Und alle finden das ganz normal!

In Schweden werden pflegende Angehörige für die Dauer der Pflege bei der Kommune angestellt und von dort bezahlt, natürlich mit Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung.

Frauen in der Selbständigkeit

Wie mir eine Unternehmensberaterin sagte, lügen sich viele Selbständige in die eigene Tasche. Sehr häufig fehlt in Planung und Kalkulation eine ausreichende Altersversorgung. Meist, weil sich sonst das Projekt nicht rechnen würde.

Das hat fatale Folgen, denn: Selbständige zahlen nicht – wie Angestellte – zwangsweise in die gesetzliche Rentenversicherung ein. Private Vorsorge wird oft verdrängt oder es fehlt das Geld dazu. Ich kenne eine Frisörmeis-

» Wenn sich die bisherige Rollenverteilung aber nicht verändert, dann steuern wir auf eine enorme Altersarmut von Frauen zu.



terin, die mit Anfang 50 eine gesetzliche Rente von 400 Euro hat. Privat vorgesorgt hat sie nicht. Zum Glück fiel ihr jetzt eine kleine Erbschaft zu, die sie für ihre Altersvorsorge investieren kann. Aber sie wird so lange arbeiten müssen, wie es ihre Gesundheit zulässt.

Deshalb bin ich unbedingt dafür, dass auch Selbständige und Freiberufler_innen in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen müssen.

Frauen im Familienbetrieb

Sehr viele Frauen, die im Geschäft, in der Firma, der Kanzlei oder der Praxis ihres Mannes arbeiten, tun dies entweder ganz ohne Bezahlung oder auf 450-Euro-Basis und damit nur geringfügig sozialversicherungspflichtig. So sind sie billige und jederzeit verfügbare Arbeitskräfte.

Jede mitarbeitende Ehefrau sollte auf eine angemessene, sozialversicherungspflichtige Entlohnung für ihre Tätigkeit bestehen. Das heißt, sie sollte darauf dringen, fest angestellt zu werden und ein Gehalt zu beziehen.

Die Konfliktvermeidung

Frauen gehen den entscheidenden Konflikten und Auseinandersetzungen mit ihrem Partner darüber, was denn er in ihrem ganz persönlichen Fall zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen könne – gern aus dem Weg. Und damit entscheiden sie sich, die bisherige Rollenverteilung beizubehalten. Wenn sich diese aber nicht verändert, dann steuern wir auf eine enorme Altersarmut von Frauen zu.

Und die Verdrängung

In den letzten 15 Jahren hatten wir in unserem Unternehmen (frau & geld Helma Sick, Finanzberatung für Frauen) insgesamt circa 5.600 Neuberatungen von Frauen, also von Frauen, die noch nie bei uns waren. Davon waren nur 220 Frauen unter 35!

Während Männer in der Regel schon mit Anfang 20 anfangen zu sparen, schieben Frauen dies gern auf bis Mitte 30. Und versäumen damit viele Jahre, in denen ihr Ersparnis wachsen könnte.

Männer wissen eben, dass sie für sich sorgen müssen, Frauen offenbar nicht.

Die Kosten einer Hausfrauenehe

Der Verzicht auf bezahlte Arbeit und die damit verbundene Abhängigkeit von einem Partner gehen in viel zu vielen Fällen auf Kosten der Frauen. Das ist die eine Seite der Medaille. Die andere Seite der Medaille sind die Kosten, die der gesamten Gesellschaft durch eine Hausfrauenehe entstehen.

„Es geht Sie einen feuchten Kehricht an, wie meine Frau und ich unser Leben einrichten“, schrieb mir einmal ein Mann, nachdem ich mich öffentlich gegen das Ehegattensplitting ausgesprochen hatte. In einem freien Land kann natürlich jede_r ihr bzw. sein Leben so einrichten, wie sie oder er das will. Dass uns das nichts angeht, gilt aber nur, solange es nicht von der Allgemeinheit mitfinanziert wird. Dies ist jedoch durchaus der Fall. Denn für jede Ehe, in der es einen Hauptverdiener und eine Nicht- oder Zuverdienerin gibt, werden wir als Steuer- und Rentenzahlerinnen und -zahler und auch als gesetzlich Krankenversicherte ordentlich zur Kasse gebeten.

Ich habe das mit einer Wirtschaftswissenschaftlerin, einem Steuerberater und einer Rentenberaterin einmal ausgerechnet. Wir haben dafür eine Frau zugrunde gelegt, die studiert, ein paar Jahre arbeitet, dann heiratet und nur im Rahmen eines Minijobs tätig ist. Wir nehmen an, dass die Ehe circa 30 Jahre besteht.

Studienkosten ca. 60.000 Euro
Das Studium finanziert der Staat, weil das Geld – so die Annahme – etwa durch Steuern zurückfließt, wenn die Akademikerin später gut verdient. Das funktioniert aber nicht, wenn die Frau nicht erwerbstätig ist.

Ehegattensplitting

Bei einem Brutto-Jahreseinkommen von 60.000 Euro des Ehemannes ergibt sich eine jährliche Steuerersparnis von ca. 6.210 Euro. In dreißig Ehejahren ergibt das 186.300 Euro

Beitragsfreie Krankenversicherung

Hier haben wir den Extra-Beitrag in Höhe von ca. 170 Euro monatlich zu Grunde gelegt, den jemand in die gesetzliche Versicherung einzahlt, der oder die kein Einkommen hat, aber nicht – wie in unserem Beispiel – kostenfrei mitversichert ist. In 30 Jahren sind das 61.200 Euro

Witwenrente

Die Ehefrau lebt nach dem Tod des Mannes, so unsere Annahme, noch 25 Jahre und bezieht eine Witwenrente von monatlich 960 Euro, für die kein Euro in die Rentenversicherung eingezahlt wurde. In diesen 25 Jahren summiert sich das auf 288.000 Euro

Wie ungerecht das ist, sehen Sie an folgendem Beispiel: Um annähernd diese Rente zu bekommen, muss eine kaufmännische Angestellte 45 Jahre lang erwerbstätig sein, bei einem Gehalt von circa 2.000 Euro, und zusammen mit ihrem Arbeitgeber über 200.000 Euro in die gesetzliche Rente einzahlen.

Fazit: Zusammen ergibt das über eine halbe Million Euro pro studierter Hausfrau (ob mit oder ohne Kind), für die kein einziger Euro in die gesetzliche Rentenversicherung oder in die Krankenversicherung eingezahlt wurde.

Das Ganze finanzieren alle Beitrags- und Steuerzahlerinnen und -zahler, also Sie und ich, die Geringverdienerin ebenso wie die erwerbstätige Alleinerziehende, die von solchen staatlichen Sozialleistungen nur träumen können.

Das ist ein volkswirtschaftlicher Unsinn ohnegleichen und natürlich auch eine Vergeudung von Ressourcen.

Was zu tun ist

Alle öffentlichen Stellen müssten also hoch motiviert sein, hier etwas zu verändern, denn sie tragen ja die Folgekosten, wenn Frauen ihren Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können.

» Wir brauchen vielmehr eine Aufwertung frauendominierter Berufe. Es kann doch nicht sein, dass die Arbeit mit Menschen geringer entlohnt wird als die Arbeit mit Sachen.

- An die 70 Milliarden Euro pro Jahr könnten durch den Wegfall der von mir beschriebenen kontraproduktiven staatlichen Leistungen eingespart werden. Viel Geld, das dort investiert werden müsste, wo es dringend benötigt wird: in Bildung, und hier vor allem in qualifizierte Kinderbetreuung, in Ganztagskindergärten und Ganztagschulen.
- Es ist zwar richtig, danach zu streben, dass junge Frauen mehr technische Studiengänge wählen. Aber dies ist nicht die einzige Lösung. Wir brauchen vielmehr eine Aufwertung frauendominierter Berufe. In den Branchen Gesundheit, Erziehung und Pflege gibt es auch in Zukunft einen großen Bedarf. Es kann doch nicht sein, dass die Arbeit mit Menschen geringer entlohnt wird als die Arbeit mit Sachen.
- Entscheidet sich ein Paar für Kinder, sollten Frau und Mann die Elternzeit FAIR TEILEN, also je zur Hälfte übernehmen und dann über begrenzte Teilzeit und später Vollzeit in den Beruf zurückkehren.

- Minijobs sollte es nur noch für Student_innen und Rentner_innen oder in Ausnahmefällen geben.
- Frauen, die sich für eine traditionelle Ehe entscheiden, also dauerhaft nicht oder nur geringfügig erwerbstätig sind, gehen ein existenzielles Risiko ein. Sie müssen sich über einen Ehevertrag absichern, das heißt, zum Beispiel zu vereinbaren, wie viel Unterhalt sie bekommen und wie lange, wenn die Ehe scheitert. Und wie die Renteneinbuße ausgeglichen wird usw. Denn diese Lebensform ist eine private Entscheidung. Der Staat kann bei einem Scheitern nicht in die Pflicht genommen werden.
- Frauen, die unverheiratet in einer Partnerschaft leben und nicht erwerbstätig sind, müssen diese Dinge über einen Partnerschaftsvertrag und einen Erbvertrag regeln.

Fazit

Sie sehen, Entscheidungen für eine Partnerschaft, für Kinder, für einen Ausstieg aus dem Beruf haben nicht nur unmittelbare Folgen. Sie haben, besonders für Frauen, gravierende Auswirkungen auf das gesamte vor ihnen liegende Leben.

Frauen sollten also einen eigenen Lebensplan entwerfen. Denn der bringt sie dazu, nicht nur an JETZT, sondern auch an SPÄTER zu denken.

Frauen müssen sich mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin auseinander setzen. Fair teilen ist angesagt bei Kindererziehung, Hausarbeit und Berufstätigkeit.

Und Frauen müssen ihre ökonomische Existenzsicherung in die eigenen Hände nehmen und sie nicht anderen überlassen. Es gehört zur Würde eines Menschen, nicht abhängig zu sein von einem Partner oder vom Fortbestand einer Ehe oder einer Lebensgemeinschaft.

Wir Frauen müssen die volle Verantwortung für unser Leben übernehmen. Nur dann befreien wir uns aus der unwürdigen Opferrolle und können unser Leben nach unseren Vorstellungen gestalten.

» Frauen müssen ihre ökonomische Existenzsicherung in die eigenen Hände nehmen und sie nicht anderen überlassen.



IMPRESSIONEN



LITERATUR

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2013): *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht 2013*, Drucksache 17/6240, Berlin

EPIC (2014): *Erfolgreiche Vereinbarung von Beruf und Familienleben – Länderprofile Schweden, Frankreich*

Friedrich-Ebert-Stiftung (2013): *Gute Pflege vor Ort. – Das Recht auf eigenständiges Leben im Alter*, in: WISO-Diskurs

IG Metall Vorstand (Hrsg.) (2014): *Frauen auf Erfolgskurs. Infos und Tipps zur beruflichen Entwicklungsperspektive von Frauen*, Frankfurt

Peschel-Gutzeit, Lore Maria (2012): *Selbstverständlich gleichberechtigt*, Hamburg

Pimminger Irene (2012): *Armut und Armutsrisiken von Männern und Frauen*, Hrsg. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin

Sick, Helma/Schmidt, Renate (2015): *Ein Mann ist keine Altersvorsorge: Warum finanzielle Unabhängigkeit für Frauen so wichtig ist*, München

Helma Sick ist Finanzexpertin, Unternehmerin, Kolumnistin und Buchautorin. Über ihre Erfahrungen als Mitarbeiterin in einem Frauenhaus kam sie zu ihrem Lebensthema „Frauen und Geld“. Zuletzt erschien von ihr und Renate Schmidt: „Ein Mann ist keine Altersvorsorge“.

Gender Budgeting im Kommunalhaushalt

Moderatorin war Jutta Prediger vom Bayerischen Rundfunk. Sie fragte u. a. nach dem Erfolgsrezept für Gender Budgeting und ob es nicht ein sehr gutes Zeichen sei, dass die ganzen Gleichstellungsbemühungen es geschafft haben, endlich bei dem anzukommen, was die Welt regiert, nämlich beim Geld. Im Verlauf der Diskussion nutzte Frau Prediger die Gelegenheit, auch die Gäste aus Österreich zu fragen, warum und wie Gender Budgeting dort funktioniert.



Verena Göppert, Ständige Stellvertreterin des Hauptgeschäftsführers des Deutschen Städtetags:

„Gender Budgeting gehört zu einem guten Finanzmanagement dazu. Dass Gender Budgeting beim Finanzsäckel ansetzt ist das Allerwichtigste, letztendlich ist die Stellschraube das Geld. Ohne Moos nix los, da kann man noch so hehre Ziele verfolgen – wenn ich sie finanziell nicht hinterlege, sind sie wirkungslos.“

Moderation durch Jutta Prediger, Bayerischer Rundfunk



Dr.ⁱⁿ Vera Jauk, Bundesministerium für Bildung und Frauen, Österreich:

„2009 haben wir die Gleichstellung in der Haushaltsführung in die Bundesverfassung aufgenommen und im Bundeshaushaltsgesetz verankert. Heute fragt niemand mehr: „Warum muss ich das tun“, sondern nur: „Wie kann ich das machen, wie wird es umgesetzt?“ Diese gesetzlichen Grundlagen waren ein wirklicher Quantensprung.“

Prof. Dr. Christine Färber, Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg:

„Wir haben derzeit Probleme mit Politikverdrossenheit. Mit Gender Budgeting kann man den Menschen ganz konkret sagen, wo ihr Geld hingehet und welche Ziele damit verfolgt werden. Die Transparenz über den Einsatz der Finanzmittel verringert die Distanz zwischen Verwaltung und Politik einerseits und Bürgerinnen und Bürgern andererseits. Das tut auch unserer Demokratie gut.“

Michaela Schatz, Finanzwesen Stadt Wien:

„Wesentlich für die Akzeptanz von Gender Budgeting in Wien waren die Schulungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der persönliche Auftritt und die Vernetzung innerhalb der Stadt. Heute ist ganz klar: Gender Budgeting gehört bei uns dazu.“

Gender Budgeting im Kommunalhaushalt



Bettina Messinger,
Stadträtin SPD:

„Wenn Referate sich ein Produkt genau anschauen und dabei feststellen, dass hier eine Ungerechtigkeit vorliegt und umgesteuert werden muss, dann darf auf diese Referate nicht mit dem Finger gezeigt werden, nach dem Motto: „Wir haben es ja gleich gewusst.“

Lydia Dietrich, Stadträtin Die Grünen/Rosa Liste:

„Wir haben Verbindlichkeit durch Beschlüsse und die Europäische Charta. Nur müssen wir Stadträtinnen und Stadträte hingehen und die Ergebnisse einfordern. Der Prozess braucht die Unterstützung der Politik – wir müssen das wollen.“

Die drei Stadträtinnen
Ulrike Grimm,
Bettina Messinger
und Lydia Dietrich



Ulrike Grimm,
Stadträtin CSU:

„Mir ist wichtig, dass wir die Dinge vorantreiben mit sanftem Druck, ohne bösen Fingerzeig. Aber dass man auch zur rechten Zeit den Finger in die Wunde legt.“



Forum 1

Gender Budgeting in Berlin

Oliver
Rohbeck
Senats-
verwaltung
für Finanzen,
Berlin

Der Berliner Gender-Budgeting-Prozess: Entwicklung vom Analyse- zum Steuerungsinstrument

Im vorliegenden Vortrag soll der Berliner Gender-Budgeting-Prozess und dessen Anforderungen an die Verwaltung vorgestellt werden. Da sich in Berlin Gender Budgeting vom Analyse- hin zum Steuerungsinstrument entwickelt hat, werden wir den Blick insbesondere auf die Rolle der unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure (Aufgaben, Herausforderungen) in diesem Prozess und auf die veränderten Anforderungen an Daten und Analysen (vom Zählen zum Steuern) richten.

Der Haushalt des Stadtstaates Berlin funktioniert auf zwei Ebenen: Die Landesebene Berlin (Senat) arbeitet mit einer erweiterten Kameralistik, also auf Basis der klassischen Strukturmerkmale Kapitel und Titel. Auf der quasi-kommunalen Ebene der Bezirke ist die Budgetgestaltung und Steuerung eher betriebswirtschaftlich (doppische Elemente) ausgerichtet, indem stärker auf Basis von Kostenträgern (Produkte) agiert wird.

Die Umsetzung des Gender-Budgeting-Konzeptes kann unabhängig vom Rechnungsstil, kameral oder doppisch, erfolgen. In beiden Fällen werden Informationen über die Inanspruchnahme der jeweiligen Angebote der Verwaltung nach Geschlecht gesammelt. Diese Daten können dann in den parlamentarischen Beratungen als Grundlage für die Entscheidungsfindung genutzt werden.

Am Anfang des Berliner Prozesses stand zunächst die Datenerhebung und Aufbereitung im Rahmen der Haushaltsberatungen. Insbesondere die Dienstkräfte, die für Haushaltsangelegenheiten zuständig sind, wurden eingebunden, um der Leitung der Verwaltung und den entsprechenden Ausschüssen des Parlaments zur Erörterung zur Verfügung zu stehen.

Im Laufe des Berliner Einführungsprozesses zeigten sich immer mehr Synergien zwischen

der Gleichstellungs- und der Haushaltspolitik. Bei der Nutzung der öffentlichen Ressourcen musste häufig eine Unterrepräsentanz der Mädchen und Frauen festgestellt werden. Die Gender-Budgeting-Analyse der Personalausgaben (dem größten Ausgabenblock des Berliner Gesamthaushalts), insbesondere zum durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt je Organisationseinheit, vervollständigt die Berichterstattung zum Berliner Landesgleichstellungsgesetz. Sie bestätigt deren Erkenntnisse mit konkreten Geldbeträgen.

Gender Budgeting ist insbesondere eine Managementaufgabe, die durch das Berliner Parlament grundsätzlich gefordert und unterstützt wird. Die Abgeordneten machen der Verwaltung im Rahmen des Haushaltsgesetzes Auflagen, die den Rahmen für die Umsetzung von Gender Budgeting vorgeben. Diesen grundsätzlichen parlamentarischen Auftrag operationalisiert eine verwaltungsübergreifende Arbeitsgruppe, zu der auch Parlamentarierinnen und Parlamentarier eingeladen sind – die Arbeitsgruppe Gender Budgeting.

Aus einem ursprünglich deutlich haushaltsdominierten Prozess ist so ein interdisziplinärer Prozess geworden, der auch gleichstellungspolitische und schließlich fachpolitische Akteurinnen und Akteure – sowohl in der Exekutive als auch in der Legislative – einbindet. Dieser Prozess wurde erweitert durch zahlreiche qualitativ und quantitativ formulierte Ziele im Haushaltsplan, die sich aus den Gender-Budgeting-Analysen ergeben hatten. Der Leitfaden für die Beschäftigten der Berliner Verwaltung wird später noch im Arbeitsforum vorgestellt.

Neben dieser konzeptionellen und prozeduralen Sicht auf den Berliner Prozess stellte sich auch die Frage nach der Reichweite und Aufmerksamkeit im Tagesgeschäft. Ein kriti-

sches Zwischenfazit innerhalb der Arbeitsgruppe Gender Budgeting ergab darauf aufbauend eine Optimierungsmöglichkeit, die mit einem stadtinternen Wettbewerb umgesetzt wurde. Hierbei wurden die Verwaltungseinheiten aufgefordert, eigene gute Konzepte und Umsetzungsideen aus ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich einzureichen, um diese innerhalb der Verwaltungsöffentlichkeit zu kommunizieren. Ein Preisgeld diente als Anreizmechanismus, etwaiges Kopieren in anderen Verwaltungseinheiten wurde mit einem finanziellen Beitrag in der Umsetzung unterstützt.

Vor dem Hintergrund, dass es bislang keine geschlechtergerechte Mittelverteilung gibt, bleibt als Ausblick festzuhalten, dass die Gender-Budgeting-Strategie auch in zukünftigen Haushalten umfangreich Anwendung finden muss.



„ Aus einem haushaltsdominierten Prozess ist ein interdisziplinärer Prozess geworden, der auch gleichstellungspolitische und fachpolitische Akteurinnen und Akteure – aus Exekutive und Legislative – einbindet.

Ein Blick in den Gender Budgeting Leitfaden

Der Berliner Ansatz

In Berlin wird Gender Budgeting als Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess definiert. Dieser Berliner Ansatz bedeutet, dass drei Kompetenzbereiche zusammengebracht werden müssen. Sie erinnern sich an Gender Mainstreaming – eine Strategie, die Gleichstellung zur Querschnittsaufgabe in allen Phasen und auf allen Ebenen der Politikentwicklung und -umsetzung macht. Auf der fachlichen Ebene muss für Gender Mainstreaming darum das Fachwissen differenziert oder erweitert werden durch Genderkompetenz.

Genderkompetenz besteht in meiner Definition aus

- der Kenntnis von den Geschlechterverhältnissen in einem Politikfeld,
- der Fähigkeit, diese gleichstellungspolitisch zu bewerten, und
- der Kompetenz, die Geschlechterverhältnisse absichtsvoll zu beeinflussen.

„ Für Gender Mainstreaming bedarf es also der Fachkompetenz plus der Genderkompetenz.

Für Gender Mainstreaming bedarf es also der Fachkompetenz plus der Genderkompetenz.

Wenn nun Gender Budgeting Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess ist, soll also die Verwaltung des Geldes gleichstellungsorientiert analysiert und als Steuerungsmittel genutzt werden, damit durch die zweckgemäße Verwendung von Mitteln gleichzeitig gleichstellungspolitische Effekte erreicht werden. Hierfür ist Haushaltskompetenz notwendig, die beinhaltet,

- mit dem öffentlichen Haushaltswesen vertraut zu sein,
- die im jeweils eigenen Fachbereich relevanten Geschäftsfälle, also die Einnahmeerhebung, zweckgemäße Mittelverteilung und -verwendung, zu kennen und
- die Spielräume, die hierbei zur Verfügung stehen, nutzen zu können.

Dr. Mara Kuhl
Beratung für
Verwaltung
und Politik,
Berlin

Berliner Instrumente

In Berlin stehen den Beschäftigten hierfür verwaltungseigene Instrumente zur Verfügung. Als erstes ist das für Gender Mainstreaming relevante Vorgehen zu nennen, das in der Formulierung gleichstellungspolitischer Ziele für die Berliner Verwaltung besteht. Diese werden anschließend auf der Ebene der

Der Leitfaden besteht aus Vorworten sowie zwei inhaltlichen Abschnitten. Der erste Abschnitt ist eine Anleitung, mit der aus fachlichen Grundlagen und Informationen zu einem Finanztitel die gleichstellungs- und Gender-Budgeting-relevanten Aspekte herausgearbeitet bzw. überhaupt erst erarbeitet werden. Im Wesentlichen werden Gleichstellungs- und Steuerungsaspekte einer Fachaufgabe konkretisiert. Im zweiten Teil geht es dann darum, diese Informationen so aufzuarbeiten, dass sie als Gender-Budgeting-Informationen die inhaltlich-formalen Vorgaben der Senatsverwaltung Finanzen erfüllen. In dieser Form können sie dann im Haushaltsplan abgebildet werden.

Anhand der als Beispiele angeführten Titelinformationen im Leitfaden kann der Bezug zu den gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des Landes Berlins hergestellt werden. Weitere Angaben, die für die Darstellung im Haushaltsplan nach Gender Budgeting erforderlich sind, bilden die Geschlechterverhältnisse im Politikfeld ab und ermöglichen einen Abgleich zwischen gleichstellungspolitischem Ist- und Soll-Zustand und damit Schlussfolgerungen zum Steuerungsbedarf, insbesondere im Rahmen der Mittelverwendung.

einzelnen Senatsverwaltungen (also Ressorts) in einem Maßnahmenplan konkretisiert. Auch wenn in der Praxis bislang selten Ziele definiert wurden, bilden explizite Zielsetzungen eine äußerst effektive Grundlage für jegliche Fachpolitik und sind umso relevanter für die gleichstellungsorientierte Ausrichtung der Facharbeit. Zusätzlich zu den Zielen und den Maßnahmen gibt es in Berlin, als Richtschnur für die Facharbeit, das gleichstellungspolitische Leitbild des Landes.

Für die Aufgabe des Gender Budgeting steht den Beschäftigten der Berliner Verwaltung der Leitfaden „Umsetzung von Gender Budgeting im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens“ zur Verfügung.

Forum 1 im Gespräch

Im Arbeitsforum gab Oliver Rohbeck, Leiter des Grundsatzreferats der Senatsverwaltung für Finanzen in Berlin, den ersten Input, in dem er den Berliner Gender-Budgeting-Prozess und dessen Anforderungen an die Verwaltung vorstellte. Die Rolle der unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure, ihre Aufgaben und Herausforderungen erläuterte er ebenso wie die veränderten Anforderungen an Daten und Analysen, die durch die Berliner Entwicklung des Gender Budgeting vom Analyse- hin zum Steuerungsinstrument notwendig wurden. Statt mit Gender Budgeting vor allem „Köpfe zu zählen“, sollen nun auch steuerungsrelevante Daten geliefert werden.



„ Statt mit Gender Budgeting vor allem „Köpfe zu zählen“, sollen nun auch steuerungsrelevante Daten geliefert werden.“

Gender Budgeting ist Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess.

verwaltung, also in der Rechtsdurchsetzung, spielen könnte.

Im Anschluss an den Input von Herrn Rohbeck ging Dr. Mara Kuhl, die als externe Expertin den Gender-Budgeting-Prozess zeitweilig beraten hat, auf Besonderheiten in Berlin ein. Sie griff den Aspekt der fachlichen Anforderungen an die Beschäftigten auf und stellte zwei Instrumente der Berliner Verwaltung vor, um diesen gerecht zu werden: den Berliner Leitfaden für die Umsetzung von Gender Budgeting im Haushaltsplanaufstellungsverfahren sowie das Berliner gleichstellungspolitische Leitbild. Beide Instrumente zeigen den Zusammenhang von gleichstellungspolitischem Leitbild und Haushaltstiteln sowie die Relevanz für politische Steuerung durch Gelder auf.

Die Teilnehmerinnen kamen zu der Einschätzung, dass **Gender Budgeting geht!** Und zwar

- immer: egal ob in kamerale oder Doppik-Systemen; und
- überall: in allen Politikbereichen, auch in Subventionspolitik, Institutionenförderung etc.

Gender Budgeting dafür sorgt, dass Finanzpolitik

- transparent wird
- modernisiert wird, und
- Spaß machen kann!

Diskussionsergebnisse

Die Teilnehmer_innen zeigten großes Interesse am Berliner Prozess als funktionierendem Beispiel von Gender Budgeting. Generell sahen sie Gender Budgeting auf einem guten, allerdings mühsamen und kleinschrittigen, Weg. Dass Haushälter_innen das Thema engagiert vertreten, wurde immer wieder als bemerkenswert und positiv dargestellt: Da Haushälter_innen einen langfristigen Top-down Prozess anführen könnten, sei Gender Budgeting unter bestimmten fachlichen Bedingungen (v. a. Vorhandensein von Genderkompetenz) auch dort gut angesiedelt. Die Berliner Instrumente wurden als hilfreich eingeschätzt.

„ Gender Budgeting geht! Und zwar immer und überall.“

LITERATUR

Kuhl, Mara (2016): Umsetzung von Gender Budgeting im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens, Leitfaden für die Beschäftigten der Berliner Verwaltung, Hrsg. Senatsverwaltung für Finanzen, Berlin, www.dr-mara-kuhl.de/fileadmin/user_upload/BerlinerLeitfGB_FINnov16.pdf

Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Geschäftsstelle Gender Mainstreaming (2007): Vierter Bericht über die Umsetzung von Gender Mainstreaming (einschließlich Gender Budgeting) in der Berliner Verwaltung, Berlin, www.parlament-berlin.de/adoss/16/WiTech-Frau/vorgang/wtf16-0195-v%20d16-0771.pdf

– (2005): Dritter Bericht über Gender Mainstreaming (einschließlich Gender Budgeting) in den Senats- und Bezirksverwaltungen im Land Berlin, Berlin

– (o.J.): Zweiter Bericht über Gender Mainstreaming (einschließlich Gender Budgeting) in der Berliner Politik und Verwaltung (Pilotphase April 2003 bis März 2004), Berlin, www.parlament-berlin.de/adoss/WiBetrTech/vorgang/wbt15-0251-v%20Anlage%202.htm

O. V. (2002): Finanzpolitische Instrumente des GM (Gender Budget) – Beschluss des Abgeordnetenhauses, DRS 15/601, 27.6.2002

Forum 2

Gleichstellung und der Haushalt
der Landeshauptstadt MünchenM. Jelen
Stadt-
kämmerei,
LHM**Möglichkeiten zur Abbildung geschlechterdifferenzierter
Kennzahlen im Rahmen des städtischen Haushalts**

Bereits in der Einladung zur Frauenkonferenz 2016 schrieb Oberbürgermeister Reiter: „Mit Gender Budgeting haben wir ein Analyse- und Steuerungsinstrument, mit dem öffentliche Haushalte hinsichtlich der Verteilung und Wirkung ihrer Mittel transparent gemacht werden. Bestehende Ungleichheiten werden sichtbar und eine Umsteuerung hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit ist möglich.“ Die Stadtkämmerei präsentiert im Arbeitsforum dementsprechend sowohl konkrete Beispiele aus dem Haushaltsplan der Landeshauptstadt München zur Verteilungstransparenz als auch zur Wirkungstransparenz.

Die **Verteilungstransparenz** zeigt, wie sich die von der Landeshauptstadt erbrachten Leistungen und damit die hierfür aufgewendeten Mittel auf die Zielgruppen verteilen bzw. wer die Leistungen tatsächlich empfängt. Wird zum Beispiel eine Schularart von gleich vielen Schülerinnen und Schülern besucht oder gibt es Schulen, bei denen ein Geschlecht stärker als das andere vertreten ist?

Die **Wirkungstransparenz** zeigt, inwieweit die von der Landeshauptstadt verfolgten Wirkungsziele gleichberechtigt für die Zielgruppen erreicht werden. Können etwa beide Geschlechter in gleicher Weise vom Unterricht profitieren oder unterscheiden sich die Lernerfolge? Gibt es Unterschiede bei den Abschlussquoten von Jungen und Mädchen?

Ist diese zahlenmäßige Transparenz über Verteilung und Wirkung geschaffen, so wird eine politische Steuerung auf dieser Basis möglich. Verteilungsgerechtigkeit und Wirkungsgerechtigkeit bzw. die Gleichstellungswirkung der städtischen Leistungen können politisch eingeschätzt und dann gegebenenfalls konstruktiv durch neue Zielvorgaben beeinflusst werden. Der Stadtrat entscheidet im Haushalt letztendlich über Budgets für konkrete Leistungsumfänge, die zur Erreichung von Wirkungszielen erbracht werden sollen. Ob diese Wirkungen tatsächlich erzielt werden, kann später anhand der dazu festgelegten Wirkungskennzahlen bzw. -indikatoren gemessen werden.

» **Gender Budgeting ist ein Analyse- und Steuerungsinstrument, mit dem die Verteilung und Wirkung öffentlicher Mittel transparent gemacht werden.**

Dieter Reiter,
Oberbürgermeister der LHM



Bereits im Beschluss zur Einführung des produktorientierten Haushalts im Jahre 2006 erkannte die Landeshauptstadt München im Kapitel Haushaltsplanung und wirkungsorientiertes Controlling, dass die Wirkungen von Verwaltungshandeln die Schnittstelle des Haushaltes zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting darstellen. Nach Durchführung eines Pilotprojekts wurde 2013 die stadtweite Umsetzung der „Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung“ beschlossen. Zudem unterzeichnete Oberbürgermeister Reiter wenige Wochen vor der Frauenkonferenz 2016 die Europäische Charta mit konkreten Verpflichtungen zu Aktionsplänen und Gleichstellungscontrolling.

Die Stadtkämmerei weist in ihrem Vortrag darauf hin, dass aktuell und künftig Aktivitäten zur Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung notwendig sind und betrieben werden. Hierbei geht es um die grundsätzliche Analyse und Weiterentwicklung der existierenden Ziele und Kennzahlen, um die Datenverfügbarkeit, aber auch um die Unterstützung von Steuerungsfähigkeit und -willen der Politik sowie um die stärkere Untermauerung politischer Entscheidungen durch Wirkungsziele und -kennzahlen. Wirkungsorientiertes Steuern bzw. wirkungsorientiertes Controlling sind dabei die Grundlage der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung.

» **Nach Durchführung eines Pilotprojekts wurde 2013 die stadtweite Umsetzung der „Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung“ beschlossen.**

Damit Gender Budgeting ein wirklicher Erfolg wird, muss es so umgesetzt werden, dass es für die Entscheider und Entscheiderinnen tatsächlich steuerungsrelevant ist. Was Stadtratsmitglieder benötigen, um Gender Budgeting wirklich nutzen zu können, soll im weiteren Verlauf des Arbeitsforums diskutiert werden.

„Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“, 2006 verabschiedet vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE)

» **Von Gender Budgeting reden ist SILBER, es tatsächlich steuerungsrelevant für die Entscheider_innen umzusetzen ist GOLD.**

Dr. Ernst Wolowicz,
Stadtkämmerer der LHM

Dr. Maike
Langenhan-
Komus
Revisionsamt,
LHM

Forum 2 im Gespräch

In ihrem Vortrag „Möglichkeiten zur Abbildung geschlechterdifferenzierter Kennzahlen im Rahmen des städtischen Haushalts“ führte Frau Jelen aus der Stadtkämmerei der Landeshauptstadt München in das Thema ein: Sie gab einen Überblick über die entsprechenden bisherigen Entwicklungen bei der Stadt München, stellte Beispiele verschiedener Bereiche im Zusammenhang mit Gender Budgeting vor und legte aktuelle Weiterentwicklungsaktivitäten sowie den zukünftigen Weiterentwicklungsbedarf dar.

In einer anschließenden **Frage- und Diskussionsrunde**

- wurde mit großem Interesse nach den Schlussfolgerungen gefragt, die aus den (im Vortrag vorgestellten) erlangten Ergebnissen gezogen werden;
- äußerten einige Teilnehmende ihre Verwunderung über den Umstand, dass nicht alle Referate der Landeshauptstadt München eine Aufschlüsselung der verfügbaren Daten nach Gender-Gesichtspunkten vornehmen;
- wurde die Notwendigkeit einer Pflicht zur Teilnahme aller Referate – autorisiert durch den Münchner Stadtrat oder mittels einer Dienstanweisung des Oberbürgermeisters – angesprochen.



Plakafotos: Dr. Maike Langenhan-Komus, privat

Was brauchen Sie – als ehrenamtliches Mitglied des Stadtrats –, um Gender Budgeting nutzen und wertschätzen zu können?“

Diese Frage erörterten die Teilnehmenden des Arbeitsforums in drei Arbeitsgruppen und formulierten die folgenden Erfordernisse:

Arbeitsgruppe 1

- gute Beispiele und Erfolge aus allen Fachabteilungen, die den Mehrwert von Gender Budgeting belegen, einfach und anschaulich darstellen und veröffentlichen; regen zum Weiterdenken an
- Expert_innen-Gender-Dialog mit Mitgliedern des Stadtrats führen
- Gender-Beratung und Qualifizierung der Fachbereiche durchführen
- Ergebnisse aus den Fachbereichen in den Fachausschüssen vorstellen
- verpflichtend (auch für Zuschussnehmende): Kennzahlen zu Gender Budgeting im Haushalt aufführen und Zielindikatoren hinzufügen; für Details einen Verweis zur Vorlagennummer des Fachausschusses angeben

„Es müssen geschlechtergerechte Daten und Analysen aus allen Bereichen zur Verfügung gestellt sowie Ziele und Maßnahmen formuliert und umgesetzt werden.“



Arbeitsgruppe 2

- Verpflichtungen der Charta erfüllen
- Prioritäten für München setzen (z. B. Pflege): geschlechterpolitischen Rahmenplan aufstellen
- jeder Fachbereich muss ein Pilotprojekt mit Kennzahlen vorstellen
- Selbstverpflichtung des Stadtrats: ohne Kennzahlen keine Beschlüsse fassen
- Erfolge der gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung aufzeigen
- dem Stadtrat durch Expert_innen gute Gründe für Gender Budgeting darlegen
- den volkswirtschaftlichen Mehrwert darstellen
- geschlechtergerechte Daten und Analysen aus allen Bereichen zur Verfügung stellen sowie Ziele und Maßnahmen formulieren und umsetzen

Arbeitsgruppe 3

- Haushalt als regelmäßige Kontrolle nutzen
- die wichtigsten Ziele der Stadt durch Gender Budgeting anpacken
- konkrete, nachvollziehbare Ziele setzen, pragmatisch und handfest
- Produkte mit lebendigen, politisch nachvollziehbaren Zielen koppeln
- bei Unterrepräsentanz Gender-Ziele formulieren
- Ziele und Maßnahmen verzahnen
- lebendigen Prozess zu Kennzahlen gestalten
- Mitarbeitende, Betroffene, Zielgesellschaft und Zuwendungsempfänger beteiligen

„Wer sich bewegt, wird belohnt.“



Forum 3

Frauen auf der Flucht

Thomas
Ascherl
Sozialreferat,
Abteilung
Migration und
Flüchtlinge,
LHM

Unterbringung und Versorgung von Flüchtlingen durch die Landeshauptstadt München mit besonderer Berücksichtigung von Frauen und Kindern

Die Unterbringung von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern ist eine staatliche Aufgabe der Regierung von Oberbayern. Können die betroffenen Personen nicht in einer Gemeinschaftsunterkunft der Regierung untergebracht werden, erfolgt die Unterbringung in sogenannten dezentralen Unterkünften, die von den Landkreisen und kreisfreien Städten zu errichten und zu betreiben sind.

Die Landeshauptstadt München kam im Laufe des Jahres 2015 in die Situation, dass sie selbst mit der Unterbringung von Flüchtlingen begann, da in München nicht mehr genügend Plätze in den Unterkünften der Regierung von Oberbayern zur Verfügung standen. Allerdings war die Landeshauptstadt München immer darauf bedacht, Menschen nicht in Turnhallen oder Traglufthallen unterbringen zu müssen. Das ist auch gelungen! Jedoch mussten aufgrund des Umstands, dass nicht genügend Flächen und Gebäude für die Unterbringung zur Verfügung standen, Menschen auch in

Leichtbauhallen und nicht mehr genutzten Bürogebäuden einquartiert werden. In dieser Hochphase der Ankunft von Flüchtlingen wurden bis zu 654 Menschen von der Landeshauptstadt München untergebracht.

Die Eröffnung der Unterkunft in der Rosenheimer Straße im Januar 2016 fiel genau in diesen Zeitraum. Der Landeshauptstadt München gelang es in dieser Phase, gemeinsam mit den Wohlfahrtsverbänden eine Unterkunft mit Frauen mit und ohne Kindern zu belegen, in der diese in ihren spezifischen Bedürfnissen und ihrer besonderen Situation qualifiziert unterstützt werden konnten und können. Das war angesichts der damaligen Situation nicht selbstverständlich. Diese Unterkunft wird seitdem von einem Trägerverbund – bestehend aus Condrobs, Frauenhilfe München und pro familia München – betrieben und auch betreut, auf den Frau Beekmann in ihrem Vortrag näher eingehen wird.

» Der Landeshauptstadt München gelang es gemeinsam mit den Wohlfahrtsverbänden, eine Unterkunft mit Frauen mit und ohne Kindern zu belegen, in der diese in ihren spezifischen Bedürfnissen qualifiziert unterstützt werden können.



Erfahrungen in der Unterkunft für geflüchtete Frauen in München-Ramersdorf

Entstehungshintergrund

„Im Sommer 2015 gründeten die Frauenhilfe München gGmbH, pro familia Ortsverband München e.V. und Condrobs e.V. das Paritätische Kooperationsprojekt zur Flüchtlingshilfe, um den speziellen Schutzbedürfnissen von geflüchteten Frauen bei der Unterbringung gerecht zu werden und ihr jeweils spezifisches Know-how aus der Frauen-, Flüchtlings- und Familienhilfe zusammenzuführen. Am 11. Januar 2016 nahm die Frauen-Flüchtlingsunterkunft in Ramersdorf als erste ihrer Art in Bayern ihren Betrieb auf.“

Frauenspezifische Fluchtgründe

Die besonderen Schutzbedürfnisse allein geflüchteter Frauen erklären sich aus den Lebensrealitäten im Herkunftsland und den Erlebnissen auf der Flucht.

Weltweit sind mehr als 65 Millionen Menschen auf der Flucht, ca. 70 Prozent davon sind Frauen und Kinder. Von diesen Frauen fliehen die meisten innerhalb ihres Landes oder in benachbarte Länder, hauptsächlich in Flüchtlingslager. Nur wenige erreichen Europa.

Frauen fliehen ebenso wie Männer vor lebensbedrohlicher Gewalt durch Krieg und Verfolgung, vor Armut und Zerstörung ihrer Existenzgrundlagen. Zudem fliehen sie vielfach vor geschlechtsspezifischer, sexueller und sexualisierter Gewalt, die in Kriegszeiten signifikant ansteigt, aber auch in Ländern ohne Krieg Frauen zur Flucht bewegt, um ihre physische und psychische Integrität oder die ihrer Kinder zu schützen. Beispiele der erlebten Gewalt sind Zwangsverheiratung, Ehrenmord, Genitalverstümmelung, Zwangsprostitution, Verschleppung und Versklavung.



Paritätisches Kooperationsprojekt zur Flüchtlingshilfe

Caroline
Beekmann
Frauenhilfe
München
gGmbH,
Abteilung
Flüchtlings-
hilfe

Besonderer Schutzbedarf geflüchteter Frauen

Frauen, die ohne männliche Begleitung fliehen, sind in hohem Maße sexuellen Übergriffen, Gewalt und Bedrohungssituationen ausgesetzt. Nicht selten wird ihre schutzlose Situation für das Einfordern von sexuellen Dienstleistungen ausgenutzt. UNHCR, das Hochkommissariat der Vereinten Nationen für Flüchtlinge, prägte dafür den Begriff „survival sex“.¹

Geflüchtete Frauen, die in Deutschland angekommen, in Erstaufnahme- oder Gemeinschaftsunterkünften untergebracht werden, sind auch dort gefährdet, wieder Opfer von Gewalt zu werden, insbesondere wenn sie alleinstehend oder schwanger sind, aber auch einfach, weil sie oftmals in ihren Kulturen als Frauen nichts wert sind.

Verschiedene internationale Abkommen verpflichten uns zum Schutz vulnerabler Gruppen. Die EU-Aufnahmerichtlinie fordert in Art. 18 Abs. 1, dass bei der Unterbringung geflüchteter Menschen der Schutzbedarf berücksichtigt werden muss, und in Art. 18 Abs. 4, dass Gewalt verhindert werden muss.²

¹ Spohr 2016, S. 8 ² Rabe, S. 8 f.



Rückschau: Situation in München 2015

Im Papier des Münchner Aktionsbündnis für Flüchtlingsfrauen, das im Sommer 2015 die Situation geflüchteter Frauen in der Erstaufnahme und in Unterkünften skandalisiert hatte, fordern Münchner Initiativen und Einrichtungen abgestimmte Maßnahmen, um den besonderen Schutz für geflüchtete Frauen und ihre Kinder zu gewährleisten.

Das Paritätische Kooperationsprojekt zur Flüchtlingshilfe entwickelte ein differenziertes Konzept mit Schwerpunkt auf Gewaltschutz und Kinderschutz.

In München hat die Stadtverwaltung Ende des Jahres 2015 der Mahnung zur geschützten Unterbringung Rechnung getragen und die Errichtung einer Spezialunterkunft für Flüchtlingsfrauen mit und ohne Kinder entschieden.

Unterkunft für Flüchtlingsfrauen, München-Ramersdorf

- Für alleinstehende geflüchtete Frauen mit ihren Kindern während des laufenden Asylverfahrens
- Dezentrale Unterkunft der LHM, Belegung über Zuweisung durch die Bettenzentrale der Stadt München
- Circa 60 Plätze: aktuell (Oktober 2016) 33 Frauen, 23 Kinder
- Ein Krisenzimmer mit zwei Plätzen
- Betreuung rund um die Uhr; eine Hausverwaltungsstelle, eine Sozialpädagogin, eine Erzieherin, Hilfskräfte, Security, Hausmeister, Reinigungskräfte

- Aufbau eines freiwilligen Helferinnenkreises
- Nationalitäten: Eritrea, Nigeria, Afghanistan, Irak, Somalia, Uganda, Syrien

Wer kommt zu uns?

- Frauen mit besonderem Schutz- und Betreuungsbedarf, die eine dementsprechend spezifische Unterstützung und Begleitung für sich und ihre zum Teil ebenfalls traumatisierten Kinder brauchen
- Schwangere Frauen
- Frauen und Kinder, die in den Unterkünften häuslicher Gewalt ausgesetzt sind und erstere sich aus diesem Grund von ihren Männern trennen möchten

Schutzraum

- Der Großteil der Bewohnerinnen benötigt zunächst einen Schutzraum, in dem sie zur Ruhe kommen können.
- Wir gewährleisten einen Schutzraum (kein Zugang für Männer).
- Die Frauen können zur Ruhe kommen.
- Äußere Sicherheit schafft innere Sicherheit.
- Die Frauen beginnen, Vertrauen in uns zu fassen.
- Sehr viele Anfragen nach Aufnahme, vor allem Anfragen von verheirateten Frauen, die häuslicher Gewalt ausgesetzt sind und sich trennen möchten.
- Es besteht hoher Bedarf an diesem Schutzraum.

Stabilisierung und Orientierungshilfe

- Beratungsgespräche
- Bezugsbetreuungssystem möglich durch überschaubare Größe und Spezifität der Unterkunft
- Vermittlung und Anbindung an Beratungs- und Fachstellen, Kooperation mit Kliniken
- Unterbringung der Kinder in Schule und Kitas
- Frauenspezifische Beratung (Mutter/Kind, Schwangerschaft, Gewalterfahrung, medizinische Themen)
- Mobile psychosoziale Sprechstunde für besonders belastete gewaltbetroffene geflüchtete Frauen
- Tagesstrukturierende und orientierende Angebote wie Deutschunterricht, „Lieblingsnaht“ (ein Nähkurs als Kooperationsprojekt

- mit dem Jugendhilfebetrieb Atelier La Silhouette), kultursensibles Frauencafé der Beratungsstelle der Frauenhilfe München und verschiedene durch freiwillige Helferinnen begleitete Projekte und Aktivitäten
- Ersatz des Catering durch Selbstversorgung

Wünsche der Bewohnerinnen

- Deutsch lernen
- Arbeit
- Wohnung
- Bildung für die Kinder
- Privatsphäre
- Eine eigene Familie

Was braucht es für den besonderen Schutz für allein geflüchtete Frauen und ihre Kinder?

- Räumlich getrennte Unterbringung von allein angekommenen Frauen und von Familien in allen Unterkünften und Einrichtungen
- Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes – konsequent und nachhaltig
- Ausbau separater Unterkünfte und Einrichtungen für alleinstehende geflüchtete Frauen und ihre Kinder – schnell und bedarfsgerecht

Einordnung des Unterbringungskonzeptes für geflüchtete Frauen in die Integrationspolitik der Stadt München

München hat viele geflüchtete Männer, Frauen und Kinder aufgenommen. Es ist eine große Herausforderung, den Schutzanspruch der Flüchtlinge nach der UN-Flüchtlingskonvention umzusetzen und darüber hinaus möglichst von Anfang an Integrationsangebote zu machen. Geflüchtete Frauen und Kinder haben ein erhöhtes Schutzbedürfnis und benötigen bedarfsgerechte Angebote. Diese zur Verfügung zu stellen ist der Stadt München ein wichtiges Anliegen. Eine der Einrichtungen, die dies umsetzt, wird heute in diesem Forum vorgestellt.

Migrantinnen und Migranten sind eine äußerst heterogene Gruppe. Ihre Möglichkeiten von Teilhabe und Chancengleichheit unterscheiden sich, je nachdem ob sie Frau oder Mann sind, welchem Milieu sie angehören, wie alt sie

- Niedrigschwellige Zugänge zu psychosozialen Hilfsangeboten für geflüchtete Frauen mit Gewalterfahrung – einfach und sicher.

LITERATUR

Beekmann, Caroline (2016): Besondere Schutzräume bieten Sicherheit – Erfahrungen aus der ersten Frauen-Flüchtlingsunterkunft in Bayern, in: Frauenhauskoordinierung Newsletter, 1|2016, S. 5-9, www.frauenhauskoordinierung.de/fileadmin/redakteure/pdfs/Newsletter/newsletter_FHK_2016-1_web.pdf

Rabe, Heike (2015): Effektiver Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt – auch in Flüchtlingsunterkünften, in: Deutsches Institut für Menschenrechte, Policy Paper Nr. 32, August 2015

Spohr, Heike (2016): Konzept zur Gewaltprävention und zum Gewaltschutz von besonders vulnerablen Gruppen in Unterkünften für Geflüchtete, Hrsg. Büro für Frauen- und Gleichstellungsfragen der Universitätsstadt Gießen, Gießen

sind, ob sie homo- oder heterosexuell oder transsexuell sind, ob sie eine dunkle oder helle Hautfarbe haben, welcher Religion sie angehören oder welchen Barrieren sie aufgrund einer Behinderung ausgesetzt sind. Insbesondere der Aufenthaltsstatus spielt eine entscheidende Rolle.

Benachteiligung hat unterschiedliche Ursachen, Erscheinungsweisen, Wirkungen und Konsequenzen. Die Gründe für Benachteiligungen können sich überschneiden und es kann zu Wechselwirkungen der Benachteiligungen kommen. Frauen und Kinder auf der Flucht bzw. als Asylbewerber_innen sind von dieser Überschneidung von Benachteiligungen betroffen.

Sowohl die Stadtentwicklungsplanung PERSPEKTIVE München als auch das Interkulturelle Integrationskonzept berücksichtigen die unterschiedlichen Benachteiligungsgründe.

So heißt es in der Leitlinie „Solidarische und engagierte Stadtgesellschaft“ der **PERSPEKTIVE München**: „München fördert die Teilhabe, die Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierung aller in München lebenden Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft, Behinderung, sexueller Identität, Weltanschauung und Religion.“

Das **Interkulturelle Integrationskonzept** wurde 2008 einstimmig vom Stadtrat verabschiedet. Es definiert Integration als längerfristigen Prozess der Eingliederung und Einbindung von Zuwanderinnen und Zuwanderern in gesellschaftliche Kernbereiche mit dem Ziel

» **Geflüchtete Frauen und Kinder haben ein erhöhtes Schutzbedürfnis und benötigen bedarfsgerechte Angebote. Diese zur Verfügung zu stellen ist der Stadt München ein wichtiges Anliegen.**

der Chancengleichheit. Zielgruppe sind nicht nur Zuwanderinnen und Zuwanderer mit einer dauerhaften Bleibeperspektive, sondern auch Geflüchtete, die gegebenenfalls in ihre Herkunftsländer zurückkehren wollen oder müssen. Bereits im Gesamtkonzept für die Versorgung von Flüchtlingen aus dem Jahr 2000 wird festgestellt, dass Flüchtlinge für die Dauer ihres Aufenthalts in München Bewohnerinnen und Bewohner der Stadt München sind. Seit 2008 haben wir auf der Grundlage des Integrationskonzeptes eine strategisch angelegte Integrationspolitik, die wir auf der Basis von Integrationsberichten evaluieren. Der Situation von Flüchtlingen ist jeweils ein eigenes Kapitel gewidmet.

2015 wurden in München aufgrund des deutlichen Anstieges der Flüchtlingszahlen umfangreiche Maßnahmen u. a. zur Unterbringung, Versorgung, Bildung, Erziehung und Betreuung von Geflüchteten entwickelt. Hier konnten

wir auf die Erfahrungen und Angebote aus den Zeiten der Geflüchteten des Jugoslawienkrieges in den 1990er Jahren zurückgreifen.

Gerade sind wir dabei, uns auch hier als Kommune strategisch besser aufzustellen. Gemeinsam mit vielen Akteurinnen und Akteuren innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung arbeiten wir an einer gebündelten Gesamtstrategie zur Integration von Geflüchteten.

Forum 4

Frauen in Führungspositionen / Personalcontrolling

Zielgruppenanalyse bei Fortbildungen und zielgruppenbezogenes Personalcontrolling am Beispiel „Führung“. Welche Steuerungsansätze ergeben sich daraus?

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat sich bei der Stadt München zwischen 1997 und 2015 von 33 Prozent auf 47,2 Prozent erhöht (der Frauenanteil bei den Beschäftigten lag 2015 bei 57 Prozent). Folgende Maßnahmen haben zu dieser Steigerung beigetragen:

- **Geschlechtergerechte Auswahlverfahren**
Ein Großteil der Führungspositionen bei der Stadt wird nach dem Wettbewerbsprinzip vergeben, d. h. Stellen werden stadtweit ausgeschrieben. Bereits bei der Formulierung des Ausschreibungstextes achten wir darauf, dass keine Geschlechterstereotype enthalten sind, die Frauen benachteiligen

können. Insbesondere bei der Auswahl von Führungskräften achten wir darauf, dass den methodischen, persönlichen und sozialen Kompetenzen der gebührende Stellenwert zukommt und nicht allein auf fachliche Gesichtspunkte abgestellt wird. Eine Auswahlkommission aus Vertreterinnen und Vertretern des Fachbereichs, des Personal- und Organisationsreferats, der Personalvertretung und der Gleichstellungsstelle für Frauen formuliert nach Abgleich von Anforderungs- und Eignungsprofilen einen Besetzungsvorschlag.

Dr. Sylvia Dietmaier-Jebara
Stabsstelle Demografie – Betriebliche Gleichstellung – Interkulturelle Öffnung, Personal- und Organisationsreferat, LHM

Manfred Riedl
Referats- und Personalcontrolling, Personal- und Organisationsreferat, LHM



- **Geschlechtergerechte Leistungsbeurteilung**

Mit der konsequenten Ausrichtung der dienstlichen Beurteilung an den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes haben wir den Weg zu einer geschlechtergerechten Beurteilung eingeschlagen. Grundlage jeder Beurteilung von Arbeitsleistung ist die Beobachtung von Menschen durch Menschen.

» **Unsere Beurteilungsrichtlinien enthalten eine Reflexionshilfe zur geschlechtergerechten Beurteilung.**

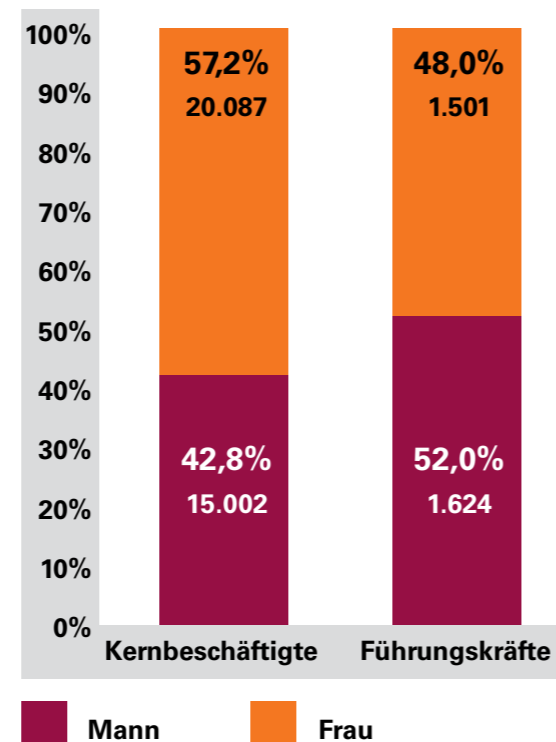
Deshalb enthalten unsere Beurteilungsrichtlinien unter anderem eine Reflexionshilfe, die auch auf die Probleme der geschlechtergerechten Beurteilung vertieft eingeht. Darüber hinaus werden unsere Führungskräfte zu dieser Thematik speziell geschult und auch dafür sensibilisiert. Positive Tendenzen sind zu beobachten. Bei der Vergabe im Gesamtüberblick waren keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern feststellbar. Handlungsbedarf gibt es aber noch bei der Vergabe der Gesamturteile zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften.

» **Handlungsbedarf gibt es aber noch bei der Vergabe der Gesamturteile zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften.**

- **Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungspositionen**

Das Personal- und Organisationsreferat hat mit allen Referaten Zielvereinbarungen abgeschlossen. Bei der Entwicklung der Zielvereinbarungen geht es nicht darum, eine starre Quotenvorgabe zu erreichen. Vielmehr werden je nach Ausgangslage in den einzelnen Referaten entsprechende Ziele vereinbart. Die Themenpalette reicht von Zielen zu Führungspositionen, zur Entwicklung von Führungsnachwuchskräften, zu Beurteilungsunterschieden und zu Vergaben von Leistungsprämien bis hin zum Kontakt halten mit beurlaubten Beschäftigten.

Frauen in Führungspositionen Stadt München (31.12.2016)



- **Münchner Memorandum für Frauen in Führung**

Die Landeshauptstadt München ist Unterzeichnerin des Münchner Memorandums für Frauen in Führung. Die sechzehn teilnehmenden Unternehmen arbeiten kontinuierlich an einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen auf allen Hierarchieebenen und in allen verantwortlichen Positionen.

Im Projekt „**Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung**“ wurde das Fortbildungsverhalten von Frauen analysiert und herausgefunden, dass Frauen insbesondere bei Fortbildungen zum Aufstieg unterrepräsentiert sind. Die Ursachenanalyse zeigte, dass Frauen zwar ein hohes Interesse an Karriere haben und auch das gleiche Potential wie Männer (gemessen am Abschneiden in Potentialförderseminaren), aber dort, wo konkrete Karriereschritte anstehen, verloren gehen. Daher wurden weitere Analysen durchgeführt.

Analyse von Führungspositionen

Da die Führungskräfteanteile allein genommen nicht zur Beurteilung von Chancengleichheit ausreichen, wurden Analysen zum sogenannten Führungsunterschied bei Frauen und Männern durchgeführt. Als Soll-Größe wurde ein Führungsunterschied kleiner-gleich 5 Prozentpunkte festgelegt. (Für die Bewertung der Verteilung von Führungspositionen wird für zwei verschiedene Personengruppen errechnet, wie hoch der jeweilige Anteil der Führungskräfte ist. Der Führungsunterschied ergibt sich aus der Subtraktion der beiden Prozentwerte und beträgt im Idealfall null Prozentpunkte.)

Dabei zeigen die Soll-Ist-Vergleiche, dass differenzierte Betrachtungen, insbesondere nach Referaten und Qualifikationsebenen, erforderlich sind. Stadtweite Zahlen bieten bei der Größe des Personalkörpers der Landeshauptstadt München nur grobe Anhaltspunkte für etwaige Handlungsbedarfe.

So zeichnet sich insbesondere mit Blick auf weibliche Führungskräfte in der 4. Qualifikationsebene Handlungsbedarf bei einzelnen Referaten ab. Im Zuge der Analyse von Ausschreibungsverfahren kann ergänzend konstatiert werden, dass sich Frauen auf Führungspositionen der 4. Qualifikationsebene unterproportional bewerben, dann aber vergleichsweise häufiger durchsetzen.

Leitsätze 2016

Das aktuelle Gleichstellungskonzept, die Leitsätze 2016, sehen folgende Maßnahmen vor:

- Entwicklung eines speziellen Frauenförderplans für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der 4. Qualifikationsebene;
- Einrichtung eines Pools, in dem sich Führungskräfte zu einem kollegialen Beratungsteam zusammenschließen können;
- Fortführung der Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen mit den Referaten, die über dem stadtweiten Toleranzrahmen sind (das heißt dort, wo der Führungsunterschied zwischen Frauen und Männern größer als 5 Prozentpunkte ist);

- Analyse der Bewerberinnen- und Bewerberlage bei ausgeschriebenen Führungspositionen bei den im vorangegangenen Punkt betroffenen Referaten;
- Beobachtung der Entwicklung in den Referaten, die innerhalb des Toleranzrahmens sind: bei Verschlechterung wird erneut eine Zielvereinbarung abgeschlossen.

LITERATUR

- EAF Berlin (Hrsg.) (2015): *Zielsicher. Mehr Frauen in Führung. Praxisleitfaden zum Gesetz, 1. Auflage, Berlin, www.eaf-berlin.de/publikationen/*
- Schönfeld, Simone/Tschirner, Nadja (2017): *Clever aus der Abseitsfalle. Wie Unternehmen den Wandel zu mehr Frauen in Führungspositionen gestalten, Wiesbaden*
- Wippermann, Carsten (2010): *Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken, Hrsg. Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend, Heidelberg, www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/frauen-in-fuehrungspositionen*

Forum 4 im Gespräch

Im Arbeitsforum „Frauen in Führungspositionen und Personalcontrolling“ referierten von der Landeshauptstadt München Frau Dr. Sylvia Dietmaier-Jebara (Leiterin der Stabsstelle Demografie – Betriebliche Gleichstellung – Interkulturelle Öffnung, Personal- und Organisationsreferat) und Herr Manfred Riedl (Leiter des Referats- und Personalcontrolling, Personal- und Organisationsreferat) über Zielgruppenanalysen bei der Fortbildung und über zielgruppenbezogenes Personalcontrolling, Beispiel „Führung“. Im Anschluss zeigte sich anhand zahlreicher Fragen seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein großes Interesse an der konkreten Umsetzung durch die Landeshauptstadt München.

Vor dem Hintergrund, dass das Personal- und Organisationsreferat im Projekt „Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung“ am Pilotprodukt „Fortbildung“ festgestellt hat, dass Frauen sowohl gleiches Interesse an Karriere als auch das gleiche Potential aufweisen und erst bei den konkret anstehenden Schritten zur Qualifizierung für eine höherwertige Führungsposition „verloren gehen“, erbrachte die Diskussion im Arbeitsforum folgende Ergebnisse:

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist ein Thema, welches für alle Verwaltungen und Unternehmen relevant ist. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führung wird gezielt gefördert durch:

- die Möglichkeit von Telearbeit/Homeoffice
- den Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Bereichen/Referaten/Dezernaten
- ein Angebot von Gleitzeitmodellen
- Orientierungsworkshops für Führung
- Gesprächsrunden für Führungskräfte
- Qualifizierungen
- Potentialerkennung
- Mentoring
- Führung auf Probe bzw. die Möglichkeit, Führung auszuprobieren
- Informationsangebote bezüglich der zukünftigen Stelle in der Zeitspanne zwischen erfolgreicher schriftlicher Bewerbung und Bewerbungsgespräch/Vorstellungsrunde

Als Handlungsempfehlungen konnte aus diesen Maßnahmen abgeleitet werden, dass es wichtig ist, die Transparenz der Verfahren zu erhöhen, den Informationsfluss zu verbessern, Führungskräfte zu sensibilisieren, Perspektiven immer wieder aufzuzeigen und die Datenanalyse als Überzeugungsmittel zu nutzen. Mit Blick auf das Thema Datenanalyse ist es wichtig, eine tiefgehende und detaillierte Analyse der erhobenen Daten durchzuführen und nicht nur einen ersten Blick auf die Gesamtheit, die möglicherweise eine positive Entwicklung aufzeigt, zu werfen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben aus dem Arbeitsforum im Besonderen die Erkenntnis gewonnen, dass bei der Thematik „Förderung von Frauen in Führungspositionen“ das Augenmerk auf die Aufstiegsverfahren (Qualifizierung von der 3. in die 4. Qualifikationsebene) gerichtet werden muss. Es ist zu hinterfragen, warum Frauen – trotz gleichem Interesse an Karriere und bei gleichem Potential – in diesen Verfahren wie auch in weiteren Schritten zum Aufstieg unterrepräsentiert sind.

» **Es ist zu hinterfragen, warum Frauen in Aufstiegsverfahren unterrepräsentiert sind.**

Weiter wurde erkannt, dass eine gründliche und durchgängige Datenanalyse als Basis unersetzlich ist – auch zur Ableitung von Handlungsempfehlungen. Insgesamt ist es wichtig, dass die strategische Ausrichtung von Beginn an mit den Aspekten des Controllings verknüpft wird. Nicht zuletzt ist der politische Wille erforderlich, um Erfolge verzeichnen zu können.

In Bezug auf eine geschlechtergerechte Haushaltssteuerung kann durch die Verknüpfung von Personalcontrolling und Personalstrategie dargestellt werden, wie sich finanzielle Mittel für Maßnahmen auf Frauen und Männer verteilen und welche Wirkung sie haben.

Forum 5

Kulturförderung und Preisgelder

Gleichstellungsorientierte Förderung in der Kulturverwaltung: Möglichkeiten und Instrumente am Beispiel des Teilbereichs „Internationale Kulturarbeit“

In diesem Vortrag – gedacht als Einblick in die konkrete Arbeitspraxis im Sinne einer „work in progress“ – soll vorgestellt werden, wie Gleichstellung und interkulturelle Öffnung bei der Förderung internationaler Kulturprojekte realisiert werden. Die „Förderung internationaler Kulturprojekte“ ist ein Teilprodukt der Kulturförderung im Kulturreferat der Landeshauptstadt München. Die Ziele der Förderung liegen unter anderem in der Stärkung des kulturellen Austauschs sowie in der Teilhabe, Gleichstellung und interkulturellen Öffnung. Münchner Künstler_innen und Kulturschaffende, die internationale Kunstprojekte – im Ausland oder in München in Zusammenarbeit mit internationalen Künstlerinnen und Künstlern – durchführen, sind die Hauptzielgruppe der internationalen Kulturarbeit.

Die Ziele von Gender Budgeting bei der Förderung internationaler Kulturprojekte liegen in der Herstellung von Verteilungstranspa-

renz und Wirkungstransparenz. Damit soll die gesellschaftliche Teilhabe in Bezug auf Geschlecht und Migrationshintergrund bzw. Nationalität (interkulturelle Öffnung) gewährleistet werden.

Bei der Umsetzung der Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung wird dementsprechend zweigleisig vorgegangen: Zum *einen* werden die Daten der jährlich geförderten Künstlerinnen und Künstler sowie Kulturschaffenden nach Geschlecht und Nationalität im Hinblick auf die erhaltenen Fördermittel analysiert.

Zum *anderen* wird eine systematische Zielgruppenanalyse durchgeführt, mit dem Ziel festzustellen, wie sich die Zielgruppe der Münchner Künstler_innen und Kulturschaffenden zusammensetzt und ob sie entsprechend ihrer Anteile nach Geschlecht und Migrationshintergrund von der Förderung erreicht wird.



1. Datenanalyse der geförderten Künstler_innen und Kulturschaffenden

Mit wenig Aufwand konnten die Daten zur konkreten Förderpraxis analysiert werden. So wurde ein laufendes Monitoring installiert, das eine kontinuierliche Steuerung ermöglicht.

Für das Jahr 2014 wurde festgestellt, dass mehr Projekte von Männern gefördert wurden, in den Jahren 2015 und 2016 hingegen mehr Projekte von Frauen. Auffällig ist, dass in den drei Jahren eine höhere Gesamtsumme an Männern ausgereicht wurde, obwohl insgesamt mehr Projekte von Frauen gefördert wurden. Das bedeutet, dass Männer mit größeren Summen gefördert werden als Frauen. Zum einen hängt dies damit zusammen, dass Frauen geringere Summen beantragen als Männer. Des Weiteren werden Projektanträge teilweise von Männern unterschrieben, auch wenn in der Arbeitspraxis eine Frau die Projektverantwortliche und Kooperationspartnerin des Kulturreferates ist. Dadurch ist der Mann als Vertragspartner erfasst. Beides scheint den gesellschaftlichen Rollenmustern zu entsprechen und müsste gegebenenfalls im Rahmen der Zielgruppenanalyse untersucht werden.

Der Migrationshintergrund der geförderten Künstlerinnen und Künstler liegt 2015 mit 14,29 Prozent deutlich unter dem Bevölkerungsschnitt, wenngleich 2016 ein weit höherer Anteil von 29,27 Prozent zu verzeichnen ist. Allerdings ist zu beachten, dass der Migrationshintergrund bisher nicht systematisch abgefragt wird und die Zahlen nur eingetragen werden, wenn der Migrationshintergrund sicher bekannt ist. Insofern ist der Anteil der Künstler_innen mit Migrationshintergrund vermutlich höher. Zur Kombination „Beruf: Künstlerin bzw. Künstler“ – „Migrationshintergrund“ gibt es keine offizielle Statistik, weshalb die Zahl der in München lebenden Künstler_innen mit Migrationshintergrund bzw. mit ausländischem Pass nur geschätzt werden kann. Das heißt, wenn sich zum Beispiel unter den Geförderten keine Münchner Künstlerinnen mit einem afrikanischen Migrationshintergrund befinden, wissen wir nicht, ob es diese Zielgruppe in München nicht gibt oder ob sie nicht erreicht wird.

Die Ergebnisse der beiden Auswertungen zu Geschlecht und Migrationshintergrund fließen in den Kriterienkatalog ein und finden unter anderem Beachtung bei Steuerung der Vergabe, um gegebenenfalls korrigierend einzugreifen.

2. Zielgruppenanalyse der Münchner Künstler_innen und Kulturschaffenden

Im Rahmen einer Bestandsaufnahme wurde festgestellt, dass die Stadtratsbeschlüsse und Vorgaben zur städtischen Kulturförderung die Zielgruppen überwiegend undifferenziert beschreiben („alle Münchnerinnen und Münchner“). Die Querschnittsziele Gleichstellung, Interkulturelle Öffnung, Inklusion etc. werden nicht konsequent miteinbezogen und nur in Einzelfällen erwähnt. Damit besteht die Gefahr, dass diese Themen nicht im Querschnitt verfolgt werden, sondern im Status einer Nischenförderung (z. B. durch eigene „Fördertöpfe“) verbleiben. Die vorhandenen Kennzahlen eignen sich nicht oder nur ansatzweise für eine zielgruppenorientierte Steuerung.

In einem weiteren Schritt wurden die Zielgruppen nach den Querschnittsmerkmalen Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund differenziert und priorisiert. Um die Größe und Struktur der Zielgruppe in München zu erfassen, fehlen Daten zur Situation von Künstlerinnen und Künstlern in München. Die Daten der Künstlersozialkasse stehen für eine Auswertung nicht zur Verfügung, auch sind sie nicht deckungsgleich mit den Zielgruppen des Teilprodukts „Förderung internationaler Kulturprojekte“.

Bislang kennen wir die Größe und Struktur der Zielgruppe nicht, die theoretisch von der „Förderung internationaler Kulturprojekte“ profitieren könnte. Daher kann noch keine Aussage getroffen werden, ob die einzelnen Zielgruppen entsprechend ihren Anteilen gefördert werden oder ob einzelne Gruppen unterrepräsentiert sind. Sollte letzteres der Fall sein, wären die Gründe dafür zu untersuchen sowie Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen zu entwickeln, um diese Gruppierungen im Sinne einer Teilhabe besser erreichen zu können. Um sinnvolle Aussagen zur Größe und Struktur der Zielgruppen treffen zu können, wird man bis auf weiteres mit qualifizierten Schätzungen arbeiten müssen.



Die Querschnittsziele Gleichstellung, Interkulturelle Öffnung, Inklusion etc. werden nicht konsequent in die Vorgaben zur städtischen Kulturförderung einbezogen.

„Preisgelder – Ist unsere kommunale Vergabe geschlechtergerecht und gleichstellungsorientiert?“

1. Ergebnisse aus einer Studie und aus stadt eigenen Auswertungen

Die Studie des Deutschen Kulturrats „Frauen und Medien“, April 2016, aber auch stadt eigene Auswertungen, unter anderem von Preisen, die vom Sozialreferat und vom Referat für Arbeit und Wirtschaft vergeben werden, zeigen, dass der **Frauenanteil** bei kulturellen Preisverleihungen **sehr deutlich unterrepräsentiert** ist.

Bei ausgewählten bedeutenden Preisen, u. a. aus den Bereichen Musik, Literatur, Film und darstellende Künste, liegt laut der Studie des Kulturrats der Frauenanteil **zwischen etwa 5 und 29 Prozent**.

Die stadt eigenen Recherchen zeigen:

- Frauen bekommen **insgesamt weniger Preisgeld** ausgezahlt als Männer.
- Auch die einzeln betrachteten **Preisgelder fallen für Männer höher** aus.

- **Je weniger Preisgeld** es gibt, **desto mehr Frauen** sind bei den Geehrten.
- Über die **letzten 20 Jahre** hat sich nur **wenig verbessert**.
- Je renommierter der Preis, desto schwieriger ist in der Regel der Zugang für Frauen.

Beispielsweise

- erhielten Frauen aus Preisgeldern der untersuchten Kulturpreise zwischen einem Fünftel und einem Viertel bezogen auf die Gesamtauswertung, in der Summe circa 2 Mio. €;
- betrug die **Preishöhe** bei drei ausgewählten Preisen mit **hohem Männeranteil** (ca. 80 – 90 % Preisträger) **zwischen 180.000 € und 490.000 €**, während die Preisgelder dreier ausgewählter Preise mit **hohem Frauenanteil** (ca. 25 – 45 % Preisträgerinnen) **zwischen 40.000 € und 60.000 €** lagen.

In dem Bericht „Künstlerinnenförderung und Gender Mainstreaming im Kulturreferat“ aus

Gabriele Nuß
Gleichstellungsstelle,
LHM

dem Jahr 2014 wurde der Münchner Stadtrat unter anderem zur Überrepräsentanz der Männer bei der Preisvergabe informiert, wie auch darüber, dass die Geschlechterzusammensetzung der Jurys keinen Einfluss auf das proportionale Verhältnis Preisträgerinnen – Preisträger habe.

» Bei kulturellen Preisverleihungen ist der Frauenanteil deutlich unterrepräsentiert.

2. Möglichkeiten zur Gegensteuerung

Die Untersuchungsergebnisse zeigen deutlich, dass **gezielte Maßnahmen zur Gegensteuerung** notwendig sind, um in Zukunft eine geschlechtergerechte Preisverteilung zu erreichen.

Dazu bieten sich folgende Möglichkeiten:

- Chancen der Frauen zur **Bewerbung**, zur **Nominierung** und für die **Auszeichnung** steigern, z. B. durch öffentlichen Bewerbungsaufruf, Frauenkontingente und der Bewertung von Leistung statt Lebenswerk;

Forum 5 im Gespräch

Im Anschluss an die Vorträge wurden folgende Fragen erörtert:

Welche Rahmenbedingungen braucht es für die Umsetzung von Gender Budgeting? Wie kann bei festgestellter Benachteiligung gesteuert werden?

Rahmenbedingungen

Die Vergabeverfahren in der Kulturförderung und bei den Preisgeldern sollen transparent sein. Zur Transparenz sind Analysen und ein begleitendes Monitoring erforderlich. Zielgruppenanalysen geben Aufschluss über potenzielle Zuschussnehmer_innen und Preisträger_innen. Neben den Analysen, welche Frauen und Männer gefördert werden oder Preise

- öffentliche, gesellschaftliche **Wertschätzung** durch renommierte und hochdotierte Preise erhöhen;
- **Chancengleichheit** durch **Jurybesetzung** fördern, alle Jurymitglieder sollten genderkompetent sein;
- **Geschlechtergerechtigkeit im Verfahren** absichern: Überarbeitung der Vergabekriterien.

3. Rahmenbedingungen zur Fairteilung von Preisgeldern

Eine faire Preisverteilung setzt beispielsweise voraus, dass:

- alle Stellschrauben **gleichermaßen** und **gleichzeitig** bearbeitet werden;
- **Gendersensibilität** und **Umsetzungswille** aller Beteiligten stabil gewährleistet sind;
- geschlechtsbezogene **Datenanalysen und -vergleiche** zu Zielgruppe(n), Preisrenommee und Preisgeld erstellt werden;
- in einem regelmäßigen **Gender-Budgeting-Bericht** gleichstellungsfördernde und gleichstellungsbehindernde Einflussfaktoren dokumentiert werden;
- eine **Erfassung** der Anzahl von Frauen und Männern im Fall der Ausreichung von Gruppenpreisen stattfindet.

erhalten, ist auch die Auswertung weiterer Daten erforderlich, zum Beispiel die Anzahl der Bewerbungen bzw. Nominierungen. Die Gründe für Ungleichheiten sind zu analysieren. Damit wird eine wichtige Basis für die weitere Planung und Steuerung geschaffen.

Oft bestehen Widerstände gegen die Datenerfassung, deren Notwendigkeit in Frage gestellt wird. Diesen sollte mit klaren Vorgaben und Beschlüssen begegnet werden, um die Steuerungsprozesse voranzubringen.

Kulturförderung

Um Frauen den Zugang zum Kunstmarkt zu erleichtern, muss die Kommune aktiv für mehr Präsenz von Künstlerinnen im öffentlichen

Raum sorgen. Während der Ausbildung im Kunstbereich ist der Anteil von Frauen und Männern noch ausgeglichen (50:50). Danach sinkt der Anteil von Frauen. Frauen haben es schwerer, als freiberufliche Künstlerinnen Fuß zu fassen.

Bei den Veränderungsprozessen ist es wichtig, dass die verschiedenen Querschnittsthemen wie Gleichstellung und interkulturelle Öffnung gleichzeitig behandelt und „synchronisiert“ werden. Für die Steuerung ist es nicht förderlich, die beiden Verfahren parallel durchzuführen.

Steuerungsansätze

- Bei Residenzprogrammen können die Künstlerinnen und Künstler ihre Kinder mitbringen.
- Bei Stipendien werden die Altersgrenzen für Frauen höher gesetzt (Anrechnung von Kinder- oder Pflegezeiten).
- Bei Ausschreibungen werden Frauen gezielt angesprochen.
- Grundsätzliche Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, um Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen.

Preisgelder

Es wurden die Fragen erörtert, ob eine objektive Preisvergabe überhaupt möglich sei, inwiefern Männer und Frauen unterschiedliche Kunst schaffen und ob eine getrennte Betrachtung ihrer Kunstwerke sinnvoll sein könnte. In diesem Zusammenhang wurde die Problematik der „Frauenecke“ diskutiert. Viele Künstlerinnen wollen nicht in eine „Ecke“ gedrängt und beispielsweise nur als feministische Künstlerinnen wahrgenommen werden.



» Es ist wichtig, die verschiedenen Querschnittsthemen wie Gleichstellung und interkulturelle Öffnung gleichzeitig zu behandeln und zu „synchronisieren“.

Für Veränderungen bedarf es einer breiten Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung. Klare Vorgaben sind wichtig für eine Weiterentwicklung. Die Kriterien für die Nominierung müssen transparent sein.

Steuerungsansätze

- Zusammenstellung von Pools potenzieller Preisträgerinnen zur geschlechtergerechten Vergabe von Preisen (Diversifizierung).
- Abwechselnde Vergabe jedes Preises an eine Frau, einen Mann, eine Frau ... – das fördert das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und macht die Suche nach möglichen Preisträgerinnen notwendig.
- Änderung der Verfahren mit klaren Vorgaben für die Nominierungen, ggf. Zulassung von Eigenbewerbungen – Erfahrungen zeigen, dass veränderte Kriterien Strukturen verändern können (Beispiel Schulleiterinnen: Verfahren wurden besser an Frauenlebensläufe angepasst).
- Ausloben bzw. Einrichten von Preisen mit hohen Preisgeldern in Bereichen, in denen Frauen stark vertreten sind, um das Renommee dieser Bereiche zu stärken, z. B. ein Preis im Kunsthandwerk.

Forum 6

Verkehrsplanung und Mobilität

Elisabeth Zorn
Referat für
Stadtplanung
und
Bauordnung,
LHM

Zielgruppenanalyse zum Radverkehr

1. Grundsatzbeschluss „Radverkehr in München“ vom 20.05.2009

Die Leitlinie „kompakt – urban – grün“ der Perspektive München setzt auf die Erhaltung und Verbesserung der Mobilität für alle Verkehrsteilnehmerinnen und Verkehrsteilnehmer und damit auf eine stadtverträgliche Verkehrsbe-wältigung.

Zur Umsetzung werden im Grundsatzbe-schluss Radverkehr von 2009 folgende Ziele gesetzt:

- weitere Steigerung des Radverkehrsanteils am Modal Split
- Erhöhung der straßenräumlichen Verträglichkeit (Verbesserungen für den Radverkehr nicht zu Lasten des Fußverkehrs)
- Erhöhung der Sicherheit für und durch Radlerinnen und Radler (objektiv und subjektiv)
- Optimierung der Umsetzung von Maßnahmen der Radverkehrsförderung

Dieser Beschluss zeigt auch die Handlungsfelder – Fahrradabstellplätze, Radfahrverbindungen, Bike+Ride, Marketing, Bildung, Stadt und Umland, Evaluierung und Steuerung – auf.

Ein wichtiges planerisches Element ist beispielsweise der Verkehrsentwicklungsplan Radverkehr mit den Haupt- und Nebenrouten im Stadtgebiet und den Anbindungen an S- und U-Bahn.

2. Datenlage in München

Das Fahrrad macht in München etwa 14 Prozent der unterschiedlichen Verkehrsmittel aus. Über 80 Prozent der Münchnerinnen und Münchner besitzen ein Fahrrad, ca. 50 Prozent nutzen das Fahrrad mindestens einmal wöchentlich.

Die verfügbaren Statistiken ermöglichen aufgrund der erhobenen Kriterien nur sehr begrenzt genderspezifische Auswertungen

(z. B. keine Erfassung von Wegekettten, keine Differenzierung im Wegezweck „Einkaufen“ (für Versorgung oder Shoppen), kaum Zahlenmaterial zu Begleitwegen, Stichprobengrößen zu klein für detaillierte Analysen zu Geschlecht – Altersgruppe – Wegezweck).

3. Geschlechtsspezifische Unterschiede – Ursachenanalyse und Ableitung von Maßnahmen

Im Gesamtdurchschnitt gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Radverkehr, hingegen aber in und zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Bei den unter 25-Jährigen nutzen Mädchen/Frauen das Fahrrad seltener (14 %) als Jungen/Männer (17 %). Ein sehr deutlicher Unterschied ist in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen festzustellen. Hier nutzen Frauen das Fahrrad mit 42,6 % häufiger als Männer mit 30,1 %. Denkbare Erklärungen für diese Abweichung wären „längere Arbeitswege der Männer“ oder „Auto als männliches Statussymbol“.

Da es im motorisierten Individualverkehr und im öffentlichen Personennahverkehr deutlich mehr geschlechtsspezifische Unterschiede gibt als im Radverkehr und in beiden erstgenannten Verkehrsarten das Finanzvolumen wesentlich höher ist, ergibt sich für diese Bereiche ein höherer Steuerungsbedarf.

Genderspezifische Zielsetzungen für den Radverkehr

- sind insbesondere
- die Förderung der Begleitmobilität mit dem Fahrrad;
 - die Förderung des Fahrrads als Verkehrsmittel beim Einkauf;
 - die Förderung der subjektiven Sicherheit (Verkehrssicherheit und soziale Sicherheit);
 - die Vermeidung von Konflikten mit dem Fußverkehr, speziell für mobilitätseingeschränkte und sehbehinderte Menschen, und
 - die Steigerung der Fahrradnutzung bei Migrantinnen und Migranten.

Für die **Förderung des Radverkehrs** werden folgende Maßnahmen gesehen:

- Anpassung der Infrastruktur, speziell des nähräumlichen Radverkehrs, für langsamere und unsicherere Radlerinnen und Radler;
- gezielte Unterstützung des Trends zum Fahrrad als „Statussymbol“ über die Kampagne „Radlhauptstadt München“.



Genderperspektive in der Verkehrsplanung

Der Zugang zu Mobilität ist eine Grundvoraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe, das heißt für die Teilnahme am öffentlichen und sozialen Leben. Dabei sind Mobilität und Verkehrshandeln eingebettet in bestehende gesellschaftliche Strukturen und Geschlechterverhältnisse. Tägliche Wege zur Arbeit, zum Einkaufen und zur Freizeitgestaltung, aber auch die Begleitung von Kindern und alten Menschen bestimmen den Alltag.

Die Berücksichtigung der Genderperspektive in der Verkehrsforschung und -planung bedeutet auf der einen Seite, bestehende Geschlechterverhältnisse zu thematisieren – auf der anderen Seite geht es darum, die Blicke zu schärfen für unterschiedliche Lebenslagen, Lebensstile und Strategien zur Alltagsbewältigung, die sich nicht mehr ausschließlich am biologischen Geschlecht bzw. an den tradierten Rollenzuschreibungen festmachen.

So werden die Daten in den verschiedenen Mobilitätserhebungen geschlechterdifferenziert erfasst und auch durchaus Genderaspekte wie z. B. Betreuung, Pflege und Begleitung von Kindern und Angehörigen erhoben, diese aber in den Auswertungen und Veröffentlichungen bislang nur wenig thematisiert. Dies gilt es zu ändern. Betrachtet man zentrale Mobilitätskenngrößen wie die „Mobilität am Stichtag“, Wegeanzahl, tägliche Unterwegszeit und die zurückgelegte Distanz, zeigen sich je nach Lebenssituation deutliche Unterschiede im Mobilitätsverhalten. So legen Alleinerziehende mit 4,2 Wegen pro

Tag die größte Anzahl zurück; ältere Frauen hingegen legen nur 2,6 Wege zurück. 95,5 Prozent der Alleinerziehenden waren am Stichtag unterwegs, sie weisen mit knapp 100 Minuten pro Tag auch die größte Unterwegszeit auf. Die durchschnittliche Wegelänge ist dabei mit gut 10 km deutlich kürzer als die der Männer aus Familienhaushalten, die durchschnittlich 16 km pro Weg zurücklegen. Der Alltag der Alleinerziehenden, aber auch der Frauen aus Familienhaushalten ist durch eine Vielzahl an Versorgungs- und Begleitwegen geprägt, die häufig zu Fuß zurückgelegt werden und mit einem entsprechenden Zeitaufwand verbunden sind.

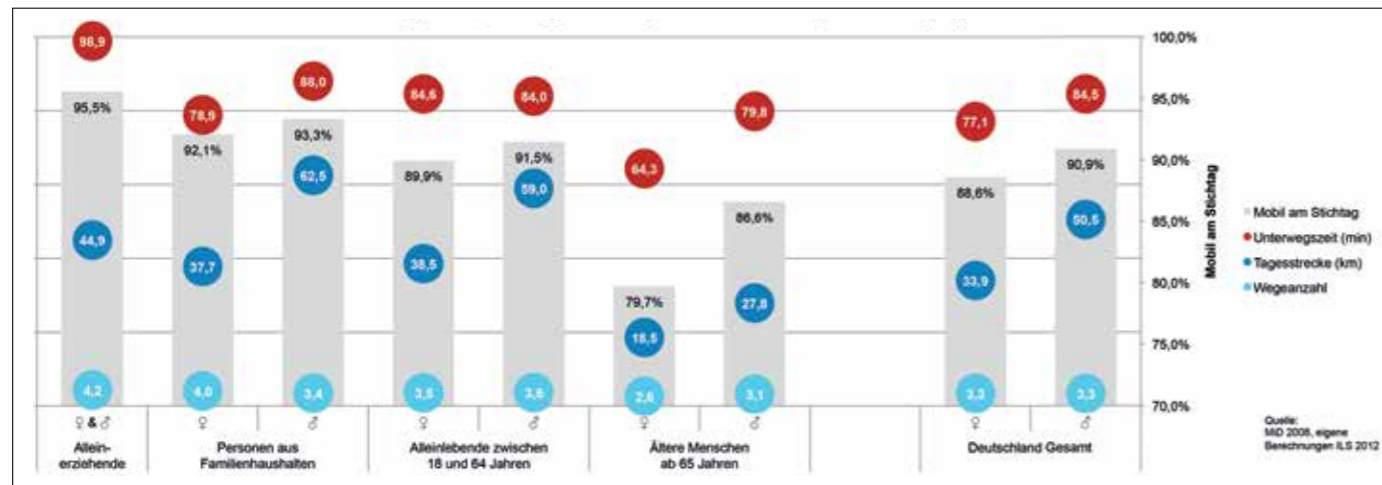
» **Auswertungen müssen stärker die vorhandenen geschlechterdifferenzierten Daten und Genderaspekte thematisieren.**

Hausarbeits-, Erziehungs- und Familienpflichten beeinflussen die Mobilität und erfordern die Verknüpfung von Aktivitäten. Wegekettten sind ein typisches Merkmal für den Lebensalltag von Frauen. Viele dieser (alltäglichen) Wege werden in der Regel nicht sichtbar. So werden diese „Nebenbei-Wege“¹ häufig auf dem Weg zur Arbeit erledigt – z. B.

¹ Vgl. KNOLL, 2008.

Mechtild
Stiewe
Institut für
Landes- und
Stadt-
entwicklungs-
forschung,
Dortmund

Wegeanzahl, Unterwegszeit und Tagesstrecke am Stichtag nach Gendergruppen



das Kind zur Kita bringen, einkaufen oder zur Post gehen oder auf dem Heimweg noch kurz bei der Oma vorbeischaun – und häufig nicht oder nicht explizit angesprochen. Die Berücksichtigung dieser Wegeketten ist für eine gendersensible Betrachtung des Mobilitätsverhaltens unbedingt erforderlich.

Die geringste Mobilitätsquote weisen die älteren Frauen auf; 20 Prozent von ihnen waren am Stichtag aus unterschiedlichen Gründen gar nicht unterwegs. Auf der einen Seite sind sie gesundheitlich beeinträchtigt, auf der anderen Seite fühlen sie sich aber auch häufig – gerade in der Dunkelheit – unsicher und verlassen daher das Haus nicht mehr. Sie legen durchschnittlich 2,6 Wege am Tag zurück und sind dabei circa 64 Minuten unterwegs. Ein Großteil dieser Wege wird von ihnen zu Fuß zurückgelegt.

Eine stärkere Berücksichtigung der sozialen Dimension von Mobilität und damit von Gender Mainstreaming in der Verkehrsplanung ist bei der Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen unverzichtbar. Aus der Genderperspektive entscheidend sind eine ganzheitliche Betrachtung der Lebensverhältnisse und die Schaffung entsprechender auf die jeweiligen Bedürfnisse und Anforderungen abgestimmte Konzepte.

Das bedeutet,

- Verkehrsplanung darf nicht nur als eine technische Disziplin begriffen werden, sondern

muss die soziale und kulturelle Dimension von Mobilität einbeziehen;

- projektbezogene Leitlinien und Zielvorstellungen, die die verschiedenen Nutzungsansprüche und das Ziel „Gesellschaftliche Teilhabe der Gendergruppen“ berücksichtigen, sind festzulegen;
- es ist erforderlich, eine genderdifferenzierte Datenerhebung und -auswertung durchzuführen;
- Unterschiede in den Lebensverhältnissen müssen systematisch mitbetrachtet werden;
- die Beteiligung muss genderorientiert sein, die Ergebnisse in weiteren Planungsverfahren berücksichtigt werden;
- Gender-Kompetenz ist bei der Durchführung der Verfahren notwendig.

LITERATUR

Knoll, Bente (2008): *Gender Planning. Grundlagen für Verkehrs- und Mobilitätserhebungen*, Saarbrücken

Konrad, Kathrin (2015): *Mobiler Alltag im Wandel des Geschlechterverhältnisses*, in: *Studien zur Mobilitäts- und Verkehrsforschung, Band 29*, Wiesbaden

Stiewe, Mechthild (2015): *Chancengleichheit und Gender Mainstreaming im regionalen Diskurs – Beteiligung und Kooperation in regionalen Planungsprozessen*, in: *Manfred Schrenk et al. (Hrsg.) (2015): Proceedings of the 20th International Conference on Urban Planning and Regional Development in the Information Society des REAL CORP 2015, Gent, S. 149–158*

Stiewe, Mechthild/Krause, Juliane (2012): *Geschlechterverhältnisse und Mobilität – Welchen Beitrag leisten Mobilitätserhebungen?* In: *Manfred Schrenk et al. (Hrsg.): Tagungsband zur REAL CORP 2012. Schwachat, S. 321–330*

Forum 6 im Gespräch

Verkehrsplanung hat das Ziel, gleichwertige Mobilitätschancen für alle Bevölkerungsgruppen unabhängig von Alter, Geschlecht und sozialer Rolle zu schaffen. Zumeist wird dabei nicht berücksichtigt, dass Frauen und Männer aufgrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Rollen unterschiedliche Mobilitätsanforderungen besitzen. Trotz sich verändernder Rollenbilder zeigen Studien, dass das Geschlecht nach wie vor Einfluss auf das Mobilitätsverhalten hat und die Bewältigung der Alltagsaufgaben zu unterschiedlichen Mobilitätsmustern und unterschiedlichen Anforderungen an die Ausgestaltung der Verkehrssysteme führt (siehe u. a. „Mobilität in Deutschland 2008“).

Elisabeth Zorn (Landeshauptstadt München, Referat für Stadtplanung und Bauordnung) präsentierte in ihrem Input die Ergebnisse einer Zielgruppenanalyse zum Radverkehr in München. In diesem Münchner Pilotprojekt zum Gender Budgeting wurden kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern sichtbar. Ausnahmen stellen die Ausbildungswege und die Fahrradbenutzung in der Altersgruppe der 25-44-Jährigen dar. Die aus der Zielgruppenanalyse abgeleiteten Ziele, wie die Förderung der Begleitmobilität mit dem Fahrrad und des Fahrrads als Verkehrsmittel beim Einkauf, die Stärkung der subjektiven Sicherheit und die Vermeidung von Konflikten zwischen Rad- und Fußverkehr speziell für mobilitätseingeschränkte und sehbehinderte Menschen, stellen wichtige Aspekte einer weiteren Qualifizierung des Radverkehrs in München dar.

In dem zweiten Beitrag stellte **Mechthild Stiewe** (Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung, Dortmund) ausgewählte Ergebnisse der Erhebung „Mobilität in Deutschland“ vor. Geschlechtsspezifische Unterschiede im Führerscheinbezug, bei der Verkehrsmittelnutzung, bei Hauptwegezwecken und Begleitwegen sind nur einige der Indikatoren, die Unterschiede bei den Mobilitätsvoraussetzungen und dem Mobilitätshandeln nachweisen. Noch immer verfügen nicht alle Haushalte über ein Auto und, auch wenn sich der Führerscheinbesitz angleicht, besitzen viele Frauen keinen Führerschein. Erkennbar

ist zudem, dass Menschen mit Hausarbeits-, Erziehungs- und Familienpflichten vielfältige Mobilitätsmuster und einen hohen Nahraumbezug haben. Versorgungswege werden insbesondere zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurückgelegt.

In der Diskussion zu den beiden Inputs wurde Gender Budgeting von den Teilnehmenden als ein überaus wichtiger Ansatz erachtet, um mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Verkehrsplanung und Mobilität zu erreichen. Als wichtige Grundlage wurde der Bezug auf vorliegende Daten erachtet, die als Argumentationsgrundlage unverzichtbar seien. In vielen Fällen liegen diese Daten bereits geschlechterdifferenziert vor, was aber oft nicht bekannt ist. Insgesamt bleibt eine weitere Verbesserung der Daten und vor allem ihrer Auswertung eine wichtige Forderung. Für die Bewertung

„ Eine zentrale Frage ist die nach dem Stellenwert der „Langsamverkehre“ und der Wegketten im Kontext von Familien- und Pflegemobilität.

der Haushaltsansätze im Rahmen des Gender Budgeting zentral ist und bleibt die Frage nach dem Stellenwert der „Langsamverkehre“, d. h. dem Fuß- und Radverkehr sowie dem ÖPNV, aber auch den Wegketten im Zusammenhang mit Familien- und Pflegemobilität. Hier sollte der Blick nicht nur die Haushaltsansätze, sondern auch die Personalressourcen umfassen. Um Gendergerechtigkeit im Bereich Verkehrsplanung und Mobilität zu erreichen, sollte – so eine weitere Forderung aus dem Arbeitsforum – die Betrachtung über gegenderte Haushaltsansätze hinausreichen und die Veränderung der zuständigen Entscheidungs- und Machtstrukturen, wie beispielsweise die Besetzung von Gremien und den Aufbau von Gender-Kompetenz, einschließen.

Forum 7

Hilfe zur Erziehung

Zielgruppenanalyse und bedarfsgerechte Angebote
in der Erziehungshilfe für MädchenGundula
Brunner
IMMA e.V.Jutta Döring
Stadt-
jugendamt,
Sozialreferat,
LHM

1. Hilfe auslösende Faktoren

Die Faktoren, die die Feststellung eines Hilfebedarfs durch das Jugendamt auslösen, sind geschlechtsspezifisch:

Faktoren bei Mädchen

- Eher autoaggressives Verhalten (Essstörungen, Ritzen, Ängste, mangelndes Selbstwertgefühl)
- Familiäre Konflikte und Entwicklungsauffälligkeiten (familienbezogene Ursachen)
- (Sexuelle) Gewalterfahrung(en)
- Eingrenzende erzieherische Vorgaben und zum Teil sehr einengende Rollenvorgaben von Eltern mit Migrationshintergrund

Faktoren bei Jungen

- Stören stärker in der Schule und in der Kita, fallen durch lautes, aggressives nach außen gerichtetes Verhalten auf, zeigen Störungen im Sozialverhalten
- Schulische oder berufliche Probleme, mangelnde Leistungsmotivation
- Hyperaktivität, ADHS

Im Gegensatz zu Mädchen erfahren Jungen in Familien mit Migrationshintergrund seltener stark reglementierende erzieherische Vorgaben und weniger einengende Rollenvorgaben.

2. Inanspruchnahme von Erziehungshilfen und sonstigen Hilfen

Eine Statistik des Stadtjugendamts zeigt, dass Mädchen in der Erziehungshilfe unterrepräsentiert sind (Stand 31.12.2015, ohne unbegleitete minderjährige Flüchtlinge):

Leistung	Anteil Mädchen (in %)	Anteil Jungen (in %)
Heilpädagogische Tagesstätte HPT § 35a SGB VIII	24,3	75,7
Teilstationäre Hilfen	25,7	74,3
Ambulante Erziehungshilfe	43,0	57,0
Stationäre Hilfen § 34 SGB VIII	49,6	50,4
Inobhutnahme	56,5	43,5

Auch innerhalb der Inanspruchnahme einzelner Leistungen ergeben sich markante geschlechtsspezifische Unterschiede:

Bei der **stationären Erziehungshilfe** liegt z. B. der Schwerpunkt des Hilfebeginns bei beiden Geschlechtern im Alterssegment 15 – 17 Jahre. In diesem Alter ist auch die Differenz zwischen Mädchen und Jungen hinsichtlich der jeweiligen Unterbringungsanzahl am größten (210 Mädchen / 166 Jungs).

Die Verweildauer in der stationären Erziehungshilfe beträgt 2,2 Jahre bei Mädchen und 3,2 Jahre bei Jungen.

Bei den **sonstigen Hilfen** des Stadtjugendamts ergibt sich folgendes Bild:

Leistung	Anteil Mädchen (in %)	Anteil Jungen (in %)
Streetwork, langfristig betreut	23	77
Streetwork, kontaktierte Jugendliche	32	68
Regionale offene Jugendarbeit	44	56
Berufsbezogene Jugendhilfe	44	56
Jugendverbände	45	56
Erziehungsberatung	47	53
Ferienangebote	49	51
Sozialpädagogische Lernhilfen	49	51

3. Offene Fragen

3.1 Fragen der IMMA

Für die IMMA stellen sich folgende Fragen:

- Der Anteil von Selbstmelderinnen ist bei Mädchen ab 15 Jahre hoch, insbesondere wenn sie einen Migrationshintergrund haben. Welche fachlichen Konsequenzen ziehen wir daraus?
- Bei Mädchen liegen die Problemlagen oftmals im Bereich oder Vorfeld der Kindeswohlgefährdung. Die Folgen sind psychisch tiefgreifend und sehr belastend. Dennoch ist die Unterstützung der Jugendhilfe mit durchschnittlich 2,2 Jahren im Vergleich zur Hilfe für die Jungen kürzer. Wie erklärt sich dies?
- Obwohl jede vierte Frau im Kindes- und Jugendalter sexuellen Missbrauch erfährt, findet sich nur ein geringerer Anteil der Mädchen in der Jugendhilfe wieder. Wie ließe sich diese Diskrepanz verringern?
- Was macht es mit uns, wenn wir einen Verdacht auf sexuellen Missbrauch, Gewalt, Vernachlässigung usw. haben? Warum

nehmen wir als Fachkräfte so wenig wahr? Die Antworten sind vielschichtig: Zum einen löst ein solcher Verdacht sofort einen erheblichen Handlungsdruck und eine hohe Verantwortung aus (Stichwort „Kindesgefährdung“). Zum anderen waren Fachkräfte unter Umständen in ihrer Kindheit selbst Betroffene. Beides bedeutet: Die Fälle sind sofort schwierig und komplex. Nichtsdestotrotz müssen wir uns damit – nicht mit dem erhobenen Zeigefinger, sondern mit Wohlwollen uns selbst gegenüber – auseinandersetzen.

3.2 Fragen des Jugendamts

Die Fragen des Jugendamts lauten:

- Lässt sich aus der Unterrepräsentanz von Mädchen in bestimmten Hilfen tatsächlich auf einen geringeren Hilfebedarf schließen?
- Wo wird der Hilfebedarf nicht erkannt (weil sich beispielsweise die Aggression nach innen wendet) und wo ist er nicht vorhanden (durch gesellschaftskonformes Verhalten und weniger auffällige Lösungsstrategien)?
- Entwickeln Mädchen – angeleitet durch mädchenspezifische Erziehung – gesellschaftskonformere Lösungsstrategien (Reden, Tagebuch, beste Freundin)?

4. Forderungen

4. 1. Forderungen der IMMA

- Es braucht ein Umdenken im pädagogischen Ansatz: Bislang reagiert das Hilfesystem vorrangig auf offensichtliche Defizite, d. h. dem geschlechtsstereotypen Verhalten von Jungen. Es müssen Angebote geschaffen werden, die dem Verhalten von Mädchen entsprechen. Angebote, in denen Mädchen Kontakt und Beziehung entwickeln können, ohne sofort problemorientiert zu sein, so dass Fachkräfte einen Hilfebedarf wahrnehmen können, z. B. offene Angebote nur für Mädchen.
- Die Angebote der Jugendhilfe müssen geschlechtsspezifisch ausgewertet werden.
- In den Zielen des Sozialreferats/Stadtjugendamts müssen jährlich Ziele für Mädchen und junge Frauen festgelegt und überprüft werden.

„ Bislang reagiert das Hilfesystem auf das stereotype Verhalten von Jungen. Es müssen Angebote geschaffen werden, die dem Verhalten von Mädchen entsprechen.“



- Die finanziellen Fördermittel müssen geschlechtsspezifisch ausgewertet und angepasst werden.
- Männliche Fachkräfte werden dazu verpflichtet, an geschlechtsspezifischen Fachtagungen und Fortbildungen bezüglich beider Geschlechter teilzunehmen.
- In der Berufsausbildung für den sozialen/erzieherischen/schulischen Bereich müssen Genderaspekte stärker verankert werden.
- Da Geschlechterparität bei Sozialpädagog_innen, Erzieher_innen und Lehrer_innen mittelfristig nicht zu erreichen sein wird, müssen Fachkräfte für ihre Arbeit sowohl mit Mädchen als auch mit Jungen gender-

4.2 Forderungen des Jugendamts

- Dem Problem „Jungs und Schule“ muss mehr Beachtung geschenkt werden; neue pädagogische Methoden, die deren Bedürfnissen stärker gerecht werden, müssen gesucht werden.

„ Fachkräfte im sozialen, erzieherischen und schulischen Bereich müssen gendergerecht geschult sein.“

Forum 7 im Gespräch

Die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe werden von Mädchen und Jungen unterschiedlich in Anspruch genommen. Die Zahlen, die von den beiden Referentinnen Jutta Döring (Stadtjugendamt München) und Gundula Brunner (IMMA) präsentiert wurden, sprechen eine deutliche Sprache. Mädchen sind bei den meisten Hilfen zur Erziehung deutlich unterrepräsentiert. Annähernd ausgeglichen ist lediglich die Unterbringung in den stationären Hilfen nach § 34 SGB. Das Verhältnis kehrt sich allerdings um bei den Inobhutnahmen, hier sind wesentlich mehr Mädchen als Jungen zu finden. Es stellt sich die Frage nach den Ursa-

chen. Haben Mädchen weniger Probleme als Jungen oder machen sie weniger Probleme? Oder fällt der real vorhandene Hilfebedarf der Mädchen weniger auf, da jene gesellschaftskonformere Lösungsstrategien entwickeln und dadurch nach außen unauffälliger wirken? Für letzteres spricht unter anderem, dass sich unter der hohen Zahl an Mädchen in Inobhutnahmestellen ein beträchtlicher Anteil an Selbstmelderinnen befindet.

Als eine Konsequenz wurde diskutiert, dass es ein Umdenken im Hilfesystem braucht und Angebote geschaffen werden müssen, die nicht erst auf sichtbar gewordene Auffälligkeiten bei Mädchen reagieren, sondern die bereits im Vorfeld wirken. Es braucht Angebote, die bei den Bedürfnissen der Mädchen nach Kontakt und Beziehung ansetzen und ihnen ermöglichen, sich in einem geschützten Rahmen zu zeigen. Der Ausbau von Mädchentreffs wurde hierzu konkret benannt sowie generell die vermehrte Schaffung von geschlechtshomogenen Angeboten für beide Geschlechter.

Im Arbeitsforum wurde gewürdigt, dass eine geschlechtsspezifische Datenerhebung durch das Stadtjugendamt bereits erfolgt. Allerdings liegen noch keine Angaben vor, was die Daten monetär bedeuten. Einigkeit bestand darin, dass der nächste Schritt sein müsste, die Höhe der je nach Geschlecht eingesetzten Haushaltsmittel zu berechnen. Das Ergebnis sollte auf Fachebene geschlechtsspezifisch ausgewertet und auf Steuerungsebene sollten jährlich Ziele zur Geschlechtergerechtigkeit festgelegt und überprüft werden.

Hierzu wurde diskutiert, was geschlechtergerechte Verteilung der Haushaltsmittel bedeutet. Heißt es, dass die Ausgaben je zur Hälfte an Mädchen und Jungen gehen soll? Oder meint Gerechtigkeit, die Verteilung je nach auftretenden Bedarfen? Als ein Ergebnis des Arbeitsforums wurde formuliert, dass erst mal davon auszugehen sei, dass die Gelder in gleichem Maß für Jungen und Mädchen zur Verfügung stehen müssen. Ist dies nicht der Fall, dann muss diese Abweichung legitimiert werden, das heißt, es müssen nachvollziehbare Begründungen vorliegen, die die Abweichung legitimieren, bzw. andernfalls Maßnahmen zur Umsteuerung entwickelt werden.

Einigkeit bestand darin, dass es auf allen Ebenen eine Sensibilisierung zu dem Thema braucht und Fachkräfte entsprechend geschult werden sollten. Dabei ist darauf zu achten, dass geschlechtsspezifische Arbeit nicht primär ein Thema der weiblichen Fachkräfte bleibt, sondern beide Geschlechter angesprochen werden. Als ein Weg zur Förderung der Motivation, Fortbildungen in Anspruch zu nehmen, wurde die verbindliche Verankerung von

„ Es braucht ein Umdenken im Hilfesystem: es darf nicht erst auf Auffälligkeiten von Mädchen reagieren, sondern muss bereits im Vorfeld wirken.“

geschlechtsspezifischer Arbeitsweise in den mit den Trägern abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen gesehen.

Zusammengefasst war das Fazit des Arbeitsforums, dass für die Hilfen zur Erziehung sowohl die Notwendigkeit besteht als auch vielfältige Handlungsansätze gesehen werden, um Gender Budgeting zu realisieren.

Forum 8

Macht und Ressourcen in Organisationen

Zita Küng
Equality
Consulting,
Zürich,
Schweiz

Systematisch und doch spielerisch agieren

Die französischen Organisationssoziologen Michel Crozier und Erhard Friedberg nennen jedes Ensemble von Akteurinnen und Akteuren, das auf eine mittlere Frist gemeinsam etwas unternehmen will – unabhängig von seinen offiziellen Strukturen – „Organisation“. Organisation ist zu 100 Prozent ein kulturelles Produkt, es entspricht ausschließlich dem Willen der beteiligten Personen. Die Organisation ist eine Kon-Struktion: etwas gemeinsam Erbautes, Gebildetes. Dafür braucht es den Willen der Beteiligten. Fehlt dieser Wille, entsteht keine Organisation oder aber eine bestehende Organisation löst sich unmittelbar auf. Mit dem Weggehen der Menschen ist die Organisation aufgelöst.

Crozier spricht aus diesen Gründen auch gern von organisiertem Handeln statt von Organisation, um klarzustellen, dass es ihm um die Akteurinnen und Akteure geht.

Menschen sind nie ganz berechenbar, sie handeln auch nicht immer rational (nicht einmal notwendigerweise im eigenen Interesse) und sie haben jederzeit die Möglichkeit, sich wieder anders zu entscheiden. Was die Beteiligten zusammenhält, sind Macht, Strategie, Spiel und die Umwelt der Organisation.

Was wird hier gespielt?

Außergewöhnlich ist die Erkenntnis aus Croziers und Friedbergs Forschung, dass wir im Kooperationsalltag durch echte Spiele verbunden sind. Diese Spiele bilden das, was wir unter dem Stichwort „Betriebskultur“ kennen. Es macht einen Unterschied, ob Sie sich im Verteidigungsministerium bewegen oder in einem Diakoniewerk, in einer Verwaltung oder in einem Selbsthilfeprojekt. Spiele sind soziale Konstrukte und bringen Menschen in einem bestimmten Rahmen zusammen. Spielen ist universell: Auf der ganzen Welt lernen wir als Kinder, im Spiel zu kooperieren.

Die Frage: „Was wird hier gespielt?“ ist wörtlich zu nehmen, weil wir uns je nachdem bei „Verstecken“, „Uno“ oder „Schach“ unterschiedlich ins Spiel einbringen.

Macht ist gewissermaßen einer der Rohstoffe, aus dem die menschlichen Verhältnisse bestehen. Crozier/Friedberg beschreiben die Macht als kontingent, d. h. als situationsabhängig. Zwischen zwei Menschen kann sie in der einen Frage auf die eine und in einer anderen Frage auf die andere Seite kippen. Machtverhältnisse sind dynamisch und deshalb für die Organisation von großer Wichtigkeit.

Alle menschlichen Beziehungen haben immer auch eine Machtkomponente. Diese Unausgewogenheit im Verhältnis ist quasi ein Lebenselixier, das Bewegung bringt. Crozier/Friedberg haben folgende Machtquellen identifiziert:

1. Fachkenntnisse und Sachwissen
2. Beherrschen von Informations- und Kommunikationskanälen
3. Kontrolle über Beziehungen der Organisation zu ihrer Umwelt
4. technische Fertigkeiten
5. Nutzen der organisationellen Regeln

Die letzte Machtquelle bezieht sich zentral auf die Spiele, welche die Kooperation strukturieren. Wenn Sie wissen, welche Spiele im Gang sind, überlegen Sie, wie Sie die angelegten Möglichkeiten aus Ihrer Position heraus optimal nutzen können. Sie haben die Möglichkeit, darauf zu bestehen, dass alle die Regeln einhalten, oder Sie können versuchen, die Regeln für sich großzügig auszulegen. Auf jeden Fall beobachten Sie sich und die Mitspielenden und greifen – bewusst und unbewusst – immer wieder ein.

Damit Sie immer wieder eine Chance haben, Ihren Einfluss auf Inhalte, auf Personen/Positionen und auf die Kultur/den Umgang geltend zu machen, gehen Sie offensiv vor und ver-



„Frauen setzen auf ihre Sachkompetenz – und sind am Schluss völlig überrascht, dass nicht sie den Pokal bekommen, sondern meist ein Mann.“

suchen, andere dazu zu bringen, Sie und Ihre Anliegen zu unterstützen. Weil das alle tun, sind Sie auch mit der Defensive beschäftigt, Sie verteidigen Ihren Handlungsspielraum. Wir sind durch die Spiele geübt in diesem Offensiv-Defensiv-Mix. Zusätzlich haben Sie die Möglichkeit, Unsicherheitszonen zu schaffen. Sie bringen sich in die Position, wo auch mit Ihnen verhandelt werden muss, weil Sie nicht jederzeit allen alles bereits unaufgefordert mitgeteilt haben.

Nach meinen Beobachtungen sind Frauen im Durchschnitt sehr transparent im Vorgehen. Frauen glauben daran, dass ihre Sachkompetenz geschätzt wird, ihre Leistung zählt usw. Sie verhalten sich ganz regelkonform und sind zum Schluss völlig überrascht, dass nicht sie den Pokal bekommen, sondern meist ein Mann. Dies hat nicht zuletzt etwas mit den erwähnten Unsicherheitszonen zu tun. Wer alle Pläne ständig offen legt, ist gut einzuschätzen. Andere können währenddessen versuchen, ihre Spielzüge entsprechend – verdeckt – auf Sieg einzustellen.

Interessant am Spiel sind seine Regelmäßigkeit, seine Regelhaftigkeit, seine Wiederholbarkeit. Egal wie eine Runde ausgegangen ist, Sie bekommen wieder eine neue Chance!

Welches Spiel möchte ich in Gang setzen?

Basierend auf diesen Erkenntnissen, lassen sich Situationen in Organisationen analysieren – mit der zentralen Frage „Welches Spiel ist im Gang?“ respektive „Welches Spiel möchte ich in Gang setzen?“. Im Arbeitsforum wurde das Beispiel einer Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt, die den Auftrag hat, alle Führungskräfte dazu zu bringen, ein Pilotprojekt im Zusammenhang mit der Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie anzupacken. Sie sucht in ihrem Spielerepertoire ein Spiel, das sie selbst startet und nach und nach die Mitspielenden aktiviert. Sie wird es beispielsweise mit dem Spiel „Wer hat Angst vor dem Schwarzen Mann?“ versuchen. Das löst ihr nicht alle Probleme, aber sie hat für sich ein dynamisches Bild kreiert, das ihr erlaubt, schmunzelnd zu akzeptieren, dass der eine oder andere „wegrennt“, weil sie weiß, wenn sie genügend „schwarze Männer“ fangen kann, erreicht sie schließlich alle.

Für die Umsetzung von Aufgaben, Prozessen und Projekten, die eine Kooperation benötigen, verbinden wir uns also im Arbeitsalltag

1 „Schwarzer Mann“ stammt aus der Pestzeit und zeigt, wie ansteckend jede Berührung ist. Heute ist das Spiel auch unter „Wer hat Angst vor dem Vampir?“ bekannt.



Die Möglichkeit, ein Thema „mit mehr spielerischer Freude angehen“ zu können – eine überraschende und wichtige Erkenntnis.

mit den Beteiligten in Spielen. Diese Aufgaben, Prozesse und Projekte schließen sich aber nicht nahtlos aneinander wie die Honigwaben im Bienenstock. Sie sind eher Steine, die aus einem fließenden Gewässer herausragen. Im Wasser fließen alle Arten von Interessen, welche sich auf die Zukunft der Organisation auswirken werden. Dieses Gewässer ebenfalls zu beobachten und die eigenen Interessen bezüglich Inhalt, Person bzw. Position und Kultur zu verfolgen, heißt die Machtquellen einzusetzen.

Forum 8 im Gespräch

In der dem Vortrag anschließenden Reflexion und Diskussion im Arbeitsforum wurde deutlich, dass „Spiel“ eine wesentliche Ressource für die Kooperation darstellt. Hierbei wurden von den Teilnehmerinnen des Arbeitsforums folgende Fragen aufgeworfen: „Wie bekomme ich es hin, dass die anderen mein Spiel spielen = meine Regeln?“; „Wie finde ich eine geeignete Methode, die Akteur_innen einzubinden?“; „Wie begrenze ich das Spielfeld?“; „Wo liegt die Macht?“; „Unsicherheitszonen schaffen vs. Lügen, Intrigen?“; „Wie kann ich es so drehen, dass die anderen den Spaß am Spiel nicht verlieren?“; „Wie soll mit Widerständen umgegangen werden?“.

Die Erkenntnisse drehten sich dabei um die folgenden Stichpunkte: „nicht immer mit offenen Karten spielen“; „Spielregeln selber aufstellen“; „andere einbinden, um eine Win-Win-Situation zu schaffen“; „Verantwortung teilen“; „Risiken eingehen und dranbleiben!“.

Ein Ansatz mit Leichtigkeit

Die lebhafteste Diskussion zeigte, dass auch für schwierige Situationen Ansatzpunkte gefunden werden können, wie zum Beispiel „über Bande zu spielen“. Die angebotene Analyse-methode wurde unter anderem als Chance gesehen, bei verfahrenen Situationen der Gefahr vorzubeugen, dass eine Auseinandersetzung auf eine persönliche Ebene abgeleitet. Sich mit dem Thema Macht auseinanderzusetzen und sich auch damit zu verbinden, erlaubte es den Teilnehmerinnen des Arbeitsforums, „einen Schritt zurückzutreten, um das Ganze zu sehen und innezuhalten“. Die Möglichkeit, ein Thema „mit mehr spielerischer Freude angehen“ zu können, war eine überraschende und wichtige Erkenntnis, weil der Ansatz mit den Spielen auch etwas „Leichtigkeit“ vermittelte.

LITERATUR

Crozier, Michel/Friedberg, Erhard (1993): *Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation*, Frankfurt/Main

Küng, Zita (2015): *Praktische Organisationsanalyse. Strategien verstehen und gestalten – erkennen, was gespielt wird*, 2. Auflage, Heidelberg

AUSSTELLUNG

Berühmte Frauen auf Banknoten.

Sie sind durch Millionen von Händen gegangen, in edle Portefeuilles einsortiert oder hastig in Hosentaschen gesteckt: die Portraits großer Frauen auf Banknoten.



Diese Frauen haben wichtige Grundsteine unseres heutigen Wissens, unserer Kultur und Religion, unserer Bildung sowie unseres politischen Denkens gelegt.



Die Künstlerin Maria Odilia Ostertag-Allwicher nahm sich ihrer an und entwickelte diese Ausstellung, die jetzt im Rahmen der Konferenz im Alten Rathaus gezeigt wird.

Die Ausstellung ist eine Leihgabe der Deutschen Bundesbank, Hauptverwaltung in Bayern.



Maria Odilia Ostertag-Allwicher

Das Private ist politisch!

Eine Verteilung von Care auf alle führt zu einem guten Leben für alle!

Die Lebensleistung von Frauen wird ökonomisch geringer bewertet als die Lebensleistung von Männern.

15 Jahre Mini-Job bringen 70 Euro Rente!

Gender Budgeting ist nicht umsonst zu haben!

Mathematik allein macht nicht glücklich!

Sex-Counting reicht nicht: Lebenslagen müssen erfasst werden!

Die Finanzkrise war auch eine Krise für die Frauenbewegung.

Die Krisenpolitik ist nicht geschlechtergerecht!

Teilzeitführung ist ein wichtiges Instrument, um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Gleichstellungspolitik wird ausgelacht, weil es um unendlich viel geht!

Männer wissen, dass sie für sich sorgen müssen – Frauen eher nicht. Sie sorgen lieber für den Opa.

Einen Haushaltsplan ohne Gender-Daten, das würde das Parlament in Berlin gar nicht mehr mitmachen.

THEATER

Interaktiv



MUSIK

Die Drei Damen



Forum 9

Gender Budgeting in Österreich

Dr.ⁱⁿ Vera Jauk
Bundes-
ministerium
für Bildung
und Frauen,
Österreich

Gender Budgeting auf nationaler Ebene in Österreich

Kann die öffentliche Hand den geschlechtsspezifischen Realitäten unserer Gesellschaft in allen Tätigkeiten und Vorhaben Rechnung tragen? Sie kann – und muss sogar. Österreich hat sich 2009 verfassungsrechtlich dazu verpflichtet, bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Damit sollen bei der Gestaltung von Budgets die Bedürfnisse beider Geschlechter gleichermaßen zum Zug kommen, wie zum Beispiel beim Zugang zur Gesundheitsversorgung oder bei der Zurverfügungstellung von Angeboten im Bildungswesen.

Politische und strukturelle Grundlagen

Die österreichische Bundesregierung hat sich 2000 zur Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie verpflichtet und eine Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting (IMAG GMB) gegründet. Mit weiteren Regierungsbeschlüssen in den Jahren 2002 (Arbeitsprogramm mit Schwerpunkt auf Pilotprojekten), 2004 (Meta-Gleichstellungsziele für die Ressorts), 2008 (Arbeitshilfen für Legistik und Gender Budgeting) und 2011 (nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming) wurde die Umsetzung dieser wichtigen Gleichstellungsstrategie systematisch vorangetrieben.

Die IMAG GMB ist Drehscheibe und Motor für die Umsetzung der Gleichstellung in allen Ressorts und auf allen politischen Ebenen. Ihr gehören die Ministerien, die Obersten Organe (Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts, Volksanwaltschaft, Rechnungshof), die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sowie die Bundesländer an. Zu ihren Aufgaben zählen der Austausch von Informationen und guten Beispielen, die Entwicklung von Kriterien für die Umsetzung von Gender Mainstreaming sowie die Begleitung und Evaluierung von Projekten, Maßnahmen und Gesetzen hinsichtlich der Anwendung von Gender Mainstreaming.



Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Haushaltsführung ist für Bund, Länder und Gemeinden in der Österreichischen Bundesverfassung verankert.

Die IMAG GMB-Mitglieder sind gleichzeitig die Vorsitzenden der internen Arbeitsgruppen für Gender Mainstreaming in den Ressorts, in denen wiederum alle Fachbereiche vertreten sind.

Die fachspezifische Website www.imag-gendermainstreaming.at ergänzt die Tätigkeit der Gender-Mainstreaming-Beauftragten und stellt umfassende Informationen in Theorie und Praxis zur Verfügung.

Rechtliche Grundlagen

Das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Haushaltsführung ist für Bund, Länder und Gemeinden seit 2009 in der **Österreichischen Bundesverfassung** verankert.

- Art. 13 (3) B-VG¹: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“
- Art. 51 (8) B-VG: „Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der

Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.“

Die Staatszielbestimmung des Art. 13 (3) B-VG gilt für Bund, Länder und Gemeinden. Für die Haushaltsführung des Bundes legt das **Bundshaushaltsgesetz 2013** folgende Umsetzung fest: Jedes Ministerium/Oberste Organ hat im Rahmen der Budgeterstellung ein bis fünf Wirkungsziele zu definieren, davon mindestens ein Gleichstellungsziel, des Weiteren sind eine bis fünf Maßnahmen anzugeben, mit denen das jeweilige Ziel erreicht werden soll, davon mindestens eine Gleichstellungsmaßnahme, schließlich sind geeignete Kennzahlen (Indikatoren) zur Messung des Erfolgs festzulegen.

In **Durchführungsverordnungen** werden die Angaben zur Wirkungsorientierung formal und inhaltlich konkretisiert. So ist beispielsweise ausdrücklich normiert, dass externe, also auf gesellschaftspolitische Wirkungen ausgerichtete Ziele Vorrang haben sollen vor organisationsinternen Zielen. Die Wirkungsziele umfassen daher den gesamten Bereich der Gleichstellung von der besseren Verteilung der Erwerbsarbeit, der Verringerung der Einkommensunterschiede, der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Geschlechtergerechtigkeit in der Bildung bis hin zu spezifischen Einzelschwerpunkten, wie die Lebenssituation von Insassinnen im Straf- und Maßnahmenvollzug oder die Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung (www.parlament.gv.at/ZUSD/BUDGET/BD_-_Gleichstellungsziel-Landkarte_BVA-E_2016.pdf).

Evaluierung, Begleitung, Monitoring

Die Wirkungscontrollingstelle im Bundeskanzleramt hat die Aufgabe der methodisch-prozesshaften Begleitung der Ressorts bei der Entwicklung von Zielen und Indikatoren, der Setzung von qualitätssichernden Maßnahmen, der Erstellung jährlicher Berichte an den Nationalrat sowie der zentralen Koordinierung der Gleichstellung.

Der Budgetdienst im Parlament berät den Budgetausschuss und andere Ausschüsse im Nationalrat inhaltlich durch Expertisen, Analy-

Für die Inhalte des Gender-Budgeting-Berichtes sind die jeweiligen Ressorts mit ihren dazugehörigen Fachdienststellen verantwortlich.

sen, Kurzstudien usw. hinsichtlich aller budgetrelevanten Aspekte. Auch Fragen der Gleichstellung sind von diesen Daten umfasst.

Das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen begleitet und unterstützt den Implementierungsprozess insbesondere mit folgenden Maßnahmen:

- Informationsaustausch/Diskussion in der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Gender Budgeting;
- Zurverfügungstellung von Gender-Daten in Form eines jährlichen Gender Index;
- Führung einer Datenbank „Gender-Projekte“ mit 225 Gleichstellungsprojekten und Maßnahmen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene;
- Erstellung eines Gender-Budgeting-Blogs mit Expert_innen-Statements, nationalen und internationalen Fachbeiträgen, FAQs usw.;
- Versendung eines vierteljährlichen Gender Mainstreaming Newsletters;
- Durchführung von On-Demand-Workshops und Inhouse-Seminaren.

LITERATUR

Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Budgeting: Webseite, <http://www.imag-gmb.at/> / Gender Budgeting, <http://blog.imag-gendermainstreaming.at>

Bundeskanzleramt der Republik Österreich: Wirkungsmonitoring, www.wirkungsmonitoring.gv.at/

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Republik Österreich): www.bmgf.gv.at/B25B20

(Österreich:) Gesetz über die Grundsätze des Haushaltsrechts des Bundes und der Länder (Haushaltsgrundsätzegesetz) HGrG, 19.8.1969, (BGBl. S. 1273), zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27.5.2010 (BGBl. I S. 671) geändert

Bundesministerium für Finanzen (Republik Österreich) (Hrsg.) (o. J.): Handreichungen für Gender-Prüfungen im Bundesministerium für Finanzen, Wien, www.bmf.gv.at/ministerium/WIFO-Handreichung.pdf?3vtkfo

– (2002): Ist das österreichische Steuersystem tatsächlich geschlechtsneutral?, www.bmf.gv.at/ministerium/Studie_oesterr_Steuersystem_genderneutral.pdf?5te3s7

(Österreich:) Bundes-Verfassungsgesetz, Haushaltsrechtsreform (Bundesverfassungsgesetz BGBl. Nr. 139/2009), 1.1.2009, Art. 13 Abs. 3; Art. 51 Abs. 8 (in Kraft ab 2013); Art. 51 Abs. 9 (1) (in Kraft ab 2013)

Michaela Schatz
Referat Gender Budgeting,
Magistrats-
abteilung 5 –
Finanzwesen,
Stadt Wien

Gender Budgeting im Haushaltswesen der Stadt Wien

Eine Enquete zum Thema Gender Budgeting im Jahr 2004 gab den Startschuss zur Implementierung von Gender Budgeting in der Stadt Wien. Mit der Verankerung von Gender Budgeting in der Finanzverwaltung der Stadt Wien wurde ein weiterer wesentlicher Umsetzungsschritt geschaffen. Ab dem Budgetvoranschlag für das Jahr 2006 wurde Gender Budgeting in den regulären Budgetkreislauf der Stadt Wien integriert und stellt seither einen fixen Bestandteil des Voranschlags und des Rechnungsabschlusses dar.

Möglich wurde dies vor allem dank des klaren politischen Bekenntnisses zur querschnittsorientierten Frauen- und Gleichstellungspolitik auf Wiener Landesebene.

Zusätzlich wurde ab dem Jahr 2009 in der Österreichischen Bundesverfassung in Art. 13 Abs. 3 verankert, dass Bund, Länder und Gemeinden bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben haben. In den Erläute-

rungen zu dieser Bestimmung wurde Gender Budgeting als geeignetes Instrument festgelegt. Somit wurde drei Jahre nach Einführung von Gender Budgeting in der Stadt Wien auch eine gesamtstaatliche Verpflichtung zu Gender Budgeting geschaffen.

In Wien wird Gender Budgeting flächendeckend über die Ausgaben – und hier speziell über den Zweckaufwand – durchgeführt. Für die Inhalte des Gender-Budgeting-Berichtes sind die jeweiligen Ressorts mit ihren dazugehörigen Fachdienststellen verantwortlich. Innerhalb der Ressorts sind alle angebotenen Leistungen auf Gleichstellungsrelevanz zu überprüfen. Dazu ist die sogenannte „4-R-Methode“ heranzuziehen, die anhand der Frage „WER (Repräsentanz) bekommt WAS (Ressourcen) und WARUM (Realitäten und Recht)?“ das aktuelle Verhältnis zwischen angebotener Leistung und dabei erreichter Gleichstellung aufzeigt.



„Für die Inhalte des Gender-Budgeting-Berichtes sind die jeweiligen Ressorts mit ihren Fachdienststellen verantwortlich.“

verfügen die Bezirke über wesentlich weniger Aufgabenbereiche und dementsprechend weniger Budget. Andererseits sind die Bezirke aber im deutlich näheren Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern. Während die kleinere Verwaltungseinheit des Bezirkes eine Erleichterung bei der Erhebung der genderrelevanten Datengrundlagen darstellt, bietet die Nähe zur Bevölkerung die Möglichkeit, rascher und genauer die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger in Erfahrung zu bringen.

„Die Verwendung von Budgetmitteln wird auf einem Plakat abgebildet und kann von der Öffentlichkeit im Amtshaus eingesehen werden.“

Die Vorgehensweise der Gender-Budgeting-Umsetzung in Meidling wird analog dem Zentralbudget durchgeführt. Zusätzlich zu den zweimal jährlich erstellten Berichten wird zum Voranschlag des 12. Bezirks jedoch auch eine grafische Aufbereitung generiert, die anhand eines Tortendiagramms und der Verwendung von Piktogrammen veranschaulicht soll, wofür die Budgetmittel im kommenden Jahr aufgewendet werden und, vor allem, welchen Bevölkerungsgruppen diese Mittel damit zugutekommen. Diese Grafik wird in Form eines großen Plakates im Amtshaus des 12. Bezirks veröffentlicht und kann von den Besucherinnen und Besuchern eingesehen werden.

Anhand dieser „Ist-Analyse“ sind Gleichstellungsziele zu formulieren und Maßnahmen zu entwickeln, die zur Erreichung des Zieles führen sollen. Zur Messung, ob diese Maßnahmen den geplanten Erfolg bringen, sind entsprechende Kennzahlen/Indikatoren festzulegen.

Zweimal jährlich erfolgen Berichte an den Gemeinderat: zum Voranschlag ein Bericht über die im Rahmen von Gender Budgeting geplanten Angebote und Projekte und zum Rechnungsabschluss ein Bericht über die tatsächlich umgesetzten Maßnahmen. Diese Berichte sind Bestandteil des Voranschlags und Rechnungsabschlusses und werden unter www.wien.gv.at/finanzen/budget im Internet veröffentlicht.

Einer der 23 Wiener Bezirke, nämlich Meidling, der 12. Wiener Gemeindebezirk, hat sich ebenfalls im Jahr 2005 entschlossen, Gender Budgeting über sein Bezirksbudget durchzuführen. Im Vergleich zum Zentralbudget

LITERATUR

Schatz, Michaela (2016): *Gender Budgeting in Wien*, in: *Österreichischer Städtebund (Hrsg): Frauen und Gleichstellung in Städten und Gemeinden, Schriftenreihe Stadtdialog, Dezember 2016, S. 41-45*
 Stadt Wien (2011): *Voranschlag 2012: Anhang, Gender Budgeting, S. 241 – 300, Beispiel Dienststelle MA 7, Ansatz 2820, 2891, S. 277, www.wien.gv.at/finanzen/budget/va12/pdf/32.pdf*



Quelle: Stadt Wien, Bezirksvorsteherung Meidling

Forum 9 im Gespräch

In den Vorträgen von Dr.ⁱⁿ Vera Jauk „Gender Budgeting in Österreich. Rechtliche und institutionelle Grundlagen“ und von Michaela Schatz „Gender Budgeting im Haushaltswesen der Stadt Wien“ wurde anhand von Rahmenbedingungen und guten Beispielen gezeigt, wie Gender Budgeting umgesetzt werden kann, damit es wirkt und gute Ergebnisse zeitigt. Es wurde dargestellt, wie Österreich und die Stadt Wien bei Implementierung und Umsetzung vorgegangen sind.

Nach den Vorträgen erarbeiteten und diskutierten die Teilnehmenden des Arbeitsforums in drei Arbeitsgruppen anhand der Fragestellung:

„Was sind die Grundvoraussetzungen für ein effizientes Gender Budgeting? Was brauchen Sie dafür?“

folgende Eckpunkte für eine erfolgreiche Implementierung:

Vernetzung **Top-down-Ansatz** rechtliche Grundlage Ansprechperson in jeder Dienststelle politischer Wille politischen Beschluss mit dezidiertem Auftrag an die Verwaltung **breite geschlechterdifferenzierte Datengrundlage** strukturelle Verankerung auf hochrangiger Ebene Beschluss auf höchster Verwaltungsebene Bewusstsein auf allen Ebenen von Politik und Verwaltung referatsübergreifende Arbeitsgruppe mit Referatsleitungsebene, angesiedelt im Direktorium, mit allen Referaten und Kämmerei Gender-Analyse unter Berücksichtigung von Sozialmerkmalen, je nach fachlichen Erfordernissen Gender-Fachstellen (Vollzeit) in allen Querschnittsbereichen zur Koordination und Beratung (mit Einblick in alle Budgets) aussagekräftige Ziele und Maßnahmen **Fortbildung und regelmäßig Coachings durch interne und externe Expertinnen** Kennzahlen/Indikatoren für die Zielerreichung Zusammenarbeit von Finanz-, Gleichstellungs- und Fachabteilungen Wertschätzung und Unterstützung durch hochrangige Ebenen **Bringschuld der Verwaltung zur Umsetzung** Gender-Expertise in Politik und Verwaltung Informationsveranstaltungen und Qualifizierung für Stadträt_innen und Beschäftigte



Expansion der Umsetzung in Gesamtorganisation
Umverteilung statt Neufinanzierung flächendeckende Umsetzung (keine Beschränkung auf Pilotprojekte)
Kanäle der Veröffentlichung (neue Medien, Zeitungen)
Informationsveranstaltungen – mit Best-Practice-Beispielen – für die Politik (Grundlage für Anträge) einfache Beispiele, wie auch Männer und Jungen von Gender Budgeting profitieren
Verankerung von Gender-Zielen auf allen Ebenen in den Produkten und im Wirkungs-/Kostencontrolling
Aufklärung
Kooperation von Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft
Qualitätssicherung der Analysen bei Gender-Budgeting-Projekten
Vernetzung und Treffen von Multiplikator_innen
Nachhaltigkeit und Mehrwert von Gender-Budgeting-Projekten für Bürger_innenschaft oder Beschäftigte
gesetzliche Verankerung
Transparenz für Bürgerinnen und Bürger
Genderaspekte in Leistungskatalogen und bei Vergaben (gemäß Europäischer Charta)

Gender-Analysen

Öffentlichkeitsarbeit

Stringenter Vollzug und Wertschätzung durch Führungsebene

Zukunftsorientierte Haushaltssteuerung

Zukunftsorientierte Haushaltssteuerung mit Gender Budgeting

Mindestens zwei Prinzipien sind wesentlich, um auch zukünftig gesellschaftlich handlungsfähig zu bleiben und eine zukunftsorientierte Haushaltssteuerung zu ermöglichen:

- Das erste Prinzip ist die Sicherung kommunaler Selbstverwaltung, die sich als geeigneter Ansatz für ein gesellschaftliches Risikomanagement sowie als Basis für die Vielfalt und den Wettbewerb von Ideen erwiesen hat (wie zum Beispiel jüngst bei der Bewältigung der Flüchtlingskrise).
- Das zweite Prinzip liegt in der Wahrung der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse, wonach Zukunftschancen der oder des Einzelnen nicht davon abhängen dürfen, in welcher Region Deutschlands man/frau lebt und welches Geschlecht man/frau hat. In diesem Sinne ist eine bundesweite Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse weiterhin anzustreben. Dies sicherzustellen, liegt auch in der Verantwortung des Bundes. Zugleich ist festzuhalten, dass es gerade in einem föderalen Staat zwischen den Regionen immer Unterschiede in den Lebensverhältnissen gegeben hat und geben wird. Dies ist unproblematisch, solange diese Unterschiede nicht dem Grundverständnis des Sozialstaats widersprechen.

Beide Prinzipien sind durch das Grundgesetz geschützt. Es mehren sich jedoch die Fragen, ob eine Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse auch bei einem recht engen Verständnis überhaupt noch gegeben ist. Unstreitig scheint, dass sich die Unterschiede verstärken und mindestens mittelfristig von keiner Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse gesprochen werden kann. Die Höhe der kommunalen Investitionen und deren regionale Unterschiede zeigen auf, dass hier ein Handlungsbedarf existiert.



„Bei Gender Budgeting geht es auch um Gerechtigkeit und um die Legitimation von Haushaltsentscheidungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern.“

Bei der Verwaltungsmodernisierung und bei Gender Budgeting geht es auch um Gerechtigkeit und um die Legitimation von Haushaltsentscheidungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern. Grundlage dafür ist ein transparenter Haushalt.

Neben der Forderung nach Transparenz als Anspruch zukunftsorientierter Haushaltssteuerung geht es um geeignete Antworten auf die Frage, wie den formulierten Forderungen nach Generationengerechtigkeit, Gleichstellung und Nachhaltigkeit nachgekommen werden kann. Solchen grundlegenden, strategischen Ausrichtungen muss in längerfristigen Planungshorizonten entsprochen werden. Welche Investitionen sind in den nächsten zehn Jahren erforderlich, wie kann deren Finanzierung gesichert werden, welche Maßnahmen müssen dafür ergriffen werden? Flexibilität beim Ressourceneinsatz muss dabei ebenso erwogen werden wie die Schärfung des Blicks auf ganzheitliche Steuerungsansätze im Konzern-

verbund „Kommune“. Für diesen Zweck sind nicht zuletzt die technischen Voraussetzungen für ein operatives Controlling in den Verwaltungen zu schaffen.

LITERATUR

Deutscher Städtetag (2016): Gemeindefinanzbericht 2016, Berlin, Köln

Moderne kommunale Haushaltsführung mit Zielen und Kennzeichen

Haushaltsrechtliche Rahmenbedingungen

Mit der Reform des kommunalen Haushaltsrechts im Jahre 2003 in Deutschland¹ haben sich die kommunalpolitischen Möglichkeiten, mit dem Haushalts- und Rechnungswesens zu steuern, wesentlich geändert:

- Die Informationen zum Ressourcenverbrauch unterstützen systematisch die Nachhaltigkeit kommunalen Handelns und gehen in der Aussagekraft über die bisher gewohnte „kamaralistische Sichtweise“ hinaus. Die Länder haben diesen Ansatz weitgehend übernommen, wenn auch nicht einheitlich. Die Reform wurde schnell unter dem Kürzel „Einführung der Doppik“ bekannt.
- Die konzeptionell ebenfalls wichtige Outputsteuerung mit der Anforderung, kommunalpolitische leistungswirtschaftliche Ziele und Kennzahlen im Haushalt auszuweisen, erhielt zunächst wenig Aufmerksamkeit. Dies ändert sich allmählich.

Strategie und Haushalt: Zukunftsorientierung

Die KGSt empfiehlt seit langem, die Planung des Haushalts aus einer Zukunftsperspektive heraus zu entwickeln, die über die Vorgaben zur mittelfristigen Finanzplanung hinausgeht. Welche kommunale Entwicklung wird im nächsten

„Die KGSt empfiehlt die Planung des Haushalts aus einer Zukunftsperspektive heraus zu entwickeln, die über die Vorgaben zur mittelfristigen Finanzplanung hinausgeht.“

„Zehn-Jahres-Zeitraum“ prognostiziert? Welche Stärken und Schwächen zeigen sich anhand einer Analyse? Welche Herausforderungen sind kommunalpolitisch zu bewältigen?

Dies geht nicht ohne Bestandsaufnahme, die alles Relevante einbezieht: Daten, Zahlen, Fakten, Prognosen der Verwaltung und Dritter, bestehende politische Zielvorstellungen, demografische Entwicklung, Bildung, Soziales,

„Bei Verwaltungsprodukten und kommunalen Beteiligungen, bei denen Gender-Aspekte zu ermitteln sind, können konkrete Gender-Ziele formuliert werden.“

Infrastruktur, Umwelt – die kommunalpolitischen Großthemen spielen hier die wesentliche Rolle. Gender findet auf dieser Ebene einen Ansatzpunkt. Befunde und besonders relevante Anwendungsbereiche werden deutlich und helfen zur Fokussierung. Zielgruppen und anzustrebende Wirkungen kommunaler Leistungen sind – soweit nötig – differenziert zu klären.

Die so entstehende kommunale Gesamtstrategie wird mit dem Haushalt verknüpft. Dies ist ein entscheidender Schritt der Konkretisierung und trägt wesentlich dazu bei, die „Welt der Konzepte“ sowie der Absichten und Zielvorstellungen „zu erden“ – mit der konkreten Haushaltsplanung. Ein anderer Weg der Konkretisierung von Gender könnte sein, den

¹ IMK-Beschluss gem. Beschlussprotokoll vom 21.11.2003; IMK = Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder

Gender-Aspekt bei den bereits vorhandenen und definierten Produkten der Verwaltung und kommunalen Beteiligungen zu ermitteln und alsdann konkrete Gender-Zielvorstellungen für die Veränderung der Produkte zu formulieren. Dies wird im Einzelfall hilfreich sein, es besteht aber die Gefahr einer frühen Atomisierung der Ansätze.

Die Verknüpfung der Gesamtstrategie der Kommune mit der Haushaltsplanung für das nächste Jahr erfordert in Verwaltung und Rat/Kreistag ein aufeinander abgestimmtes Planungsverfahren, dessen strategischer Teil in einem Eckwertebeschluss mündet. Dieser ist Vorgabe für die operative Planung der Verwaltung. Der Eckwertebeschluss zur Verteilung der in der kommenden Haushaltsperiode zur Verfügung stehenden Finanzmittel auf die Fach- und Budgetbereiche sollte durch knappe und standardisierte Strategiepapierer mit alternativen Szenarien auf eine fundierte Entscheidungsgrundlage gestellt werden. Auf dieser Basis bildet die Budgetierung die Schnittstelle zwischen strategischer und operativer Haushaltsplanung.

Nun greifen die Möglichkeiten des neuen Haushalts- und Rechnungswesens: Ziele und Kennzahlen sollen in den Teilergebnishaushalten genannt werden. Sie müssen sich aus der Strategie ergeben und die konkrete Umsetzung im zu planenden Haushaltsjahr vorgeben – dies kann ein wichtiger Ansatzpunkt für Gender-Ziele sein. Die KGSt hat für die praktische Umsetzung eine Prüfliste mit Kriterien für die Darstellung von Zielen und Kennzahlen im Haushaltsplan entwickelt.

Haushaltssteuerung – mehr als Planung

Mit der Planung des Haushalts ist die Umsetzung keineswegs bereits abgeschlossen. Steuerung findet im laufenden Jahr statt. Um im laufenden Haushaltsjahr Aufschluss über den Stand zu erhalten, sieht das Haushaltsrecht die Berichterstattung an Rat/Kreistag und Verwaltung vor. Mehrmals im Jahr soll dem Rat/Kreistag über die Erfüllung des Haushalts unter Einschluss der Ziele und Kennzahlen, die im Haushalt dargestellt sind, berichtet werden. Wird der konzeptionelle Ansatz in der Praxis umgesetzt, wird die Umsetzung der



Ziele transparenter. Der Entscheidungsbedarf im laufenden Haushaltsjahr kann ermittelt, Anpassungen können vorgenommen werden.

Umsetzung und methodische Unterstützung

Die kommunale Praxis zeigt immer wieder, wie wichtig die methodische Unterstützung für die Umsetzung der oben genannten Konzeptvorstellungen ist. Dies betrifft unter anderem die Erarbeitung von Zielen und Kennzahlen bzw. Indikatoren. Die oftmals noch bestehenden Schwierigkeiten können mithilfe praktischer, gewissermaßen handwerklicher Grundlagen, die beherrscht werden sollten, überwunden werden. Die praktisch sinnvolle Vorgehensweise kann auf die Formel gebracht werden: „Zielfelder – Fragen – SMARTplus – Kennzahlengütekriterien“ – mit diesem unterstützenden Instrumentarium wird ein Diskussionsprozess in der Verwaltung eingeleitet und die Verwaltung kann den Gremien eine Klärung der Ziele anbieten, die letztlich von den Gremien bzw. vom Rat/Kreistag zu beschließen sind.

LITERATUR

Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (2015): Wege zur kommunalen Gesamtstrategie. Sieben Schritte strategischer Steuerung, KGSt@-Bericht 6/2015, Kennung zum Aufruf im Portal der KGSt www.kgst.de: 20150429A0074

Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (2014): Kommunalpolitisch steuern mit dem Haushalt. Ziele und Kennzahlen im Haushalt ausweisen, KGSt@-Bericht 15/2014, Kennung zum Aufruf im Portal der KGSt www.kgst.de: 20140911A0014

Forum 10 im Gespräch

Nach einem Impulsvortrag von Herrn Manfred Pook, Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement, in dem er über die Eckpunkte des (neuen) kommunalen Haushalts- und Rechnungswesens, die haushaltsrechtlichen Rahmenbedingungen und die strategische Umsetzung in der Praxis berichtet, trägt Frau Dr. Birgit Frischmuth, Deutscher Städtetag, zur zukunftsorientierten Haushaltsführung aus Sicht des Finanzdezernates des Deutschen Städtetages vor.

Im Anschluss an beide Vorträge befassen sich die Mitglieder des Arbeitsforums unter Moderation von Frau Jutta Troost, Deutscher Städtetag, mit der Fragestellung, wie man Gender Budgeting in die Systematik des Haushaltsrechts einbetten kann und wo die größten Schwierigkeiten bei der Umsetzung liegen.

Es wird schnell deutlich, dass sich bereits die Bestimmung der Federführung schwierig gestalten kann und politische Unterstützung dringend und während des gesamten Prozesses erforderlich ist, um Gender Budgeting voranzubringen und langfristig auf der Agenda zu halten. Dafür ist der regelmäßige und enge

Kontakt mit der politischen Ebene hilfreich. Als ebenfalls unbedingt erforderlich wird eine von Anfang an klare Zieldefinition gesehen sowie die Einbindung von allen betroffenen Fachdezernaten, um eine größtmögliche Expertise

Unbedingt erforderlich sind eine klare Zieldefinition von Anfang an sowie die Einbindung aller betroffener Fachdezernate.

zu erreichen. Eine regelmäßige Fehlerkorrektur im laufenden Prozess wird als wichtig erachtet, um getroffene Entscheidungen notfalls auch zu korrigieren und Prioritäten zu setzen.

Abschließend besteht Einigkeit darüber, dass die gemeinsame Anstrengung und Akzeptanz aller Akteurinnen und Akteure unter Einbindung der Kommunalpolitik notwendig sind, um das Thema Gender Budgeting oder geschlechtergerechte Haushaltsführung im Haushalt zu implementieren.



Jutta Troost
Deutscher
Städtetag

Forum 11

Existenzgründung und gärtnerische Ausbildung

Antje Fiedler
Referat für Arbeit und Wirtschaft,
Fachbereich Wirtschaftsförderung,
LHM

Zielgruppenanalyse und abgeleitete Steuerungsansätze im Bereich Existenzgründungsberatung

Mit der Existenzgründungsberatung im Münchner Existenzgründungs-Büro (MEB) nahm das Referat für Arbeit und Wirtschaft an einem Pilotprojekt der Landeshauptstadt München zur gleichstellungsorientierten Haushaltsteuerung teil und führte mit wesentlicher Unterstützung der Projektleitung im Direktorium der Landeshauptstadt unter anderem eine Analyse der Zielgruppe „Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund“ durch.

Zuerst wurde im Rahmen der Bestandsaufnahme die Relevanz der oben genannten Zielgruppe mit Hilfe einer Bewertungsmatrix identifiziert.

Im zweiten Schritt folgte die Zielgruppenanalyse, um festzustellen, ob Migrantinnen und Migranten die vorhandenen Angebote im MEB entsprechend ihres Anteils an der gesamten Zielgruppe nutzen und ob die Bedarfslage dieser Zielgruppe erfüllt wird.

„ Es wurden die relevanten Zielgruppen identifiziert, deren jeweilige Bedürfnisse analysiert sowie ein zielgruppenorientiertes Angebot entwickelt.

Da keine ausreichenden Daten zur Zielgruppe vorhanden waren, wurde die Auswertung von wissenschaftlichen Studien, zu denen auch eine Evaluierung der Gründungsberatung im Münchner Existenzgründungs-Büro¹ gehörte, als Analyseverfahren entwickelt und erprobt.

Die MEB-Analyse ergab, dass Migrantinnen und Migranten in der Gründungsberatung unterrepräsentiert waren. Entsprechend den Zielsetzungen für die Existenzgründungsberatung bestand somit Handlungsbedarf.

Darüber hinaus ergaben sich aus den ausgewerteten Studien Ansätze zur Ausrichtung der Angebote auf die untersuchte Zielgruppe. Hier ist insbesondere die Schaffung einer größeren Transparenz über die Angebote für Gründerinnen und Gründer hervorzuheben, um letzteren so den Zugang zu Unterstützungsangeboten und deren Auswahl zu erleichtern.

Konkret wurden als **Steuerungsansätze** abgeleitet:

- Der Bekanntheitsgrad des Münchner Existenzgründungs-Büro muss bei Migrantinnen und Migranten steigen, damit sie das Angebot stärker nutzen. Insbesondere Migrantinnen sollen gezielt über Multiplikatorinnen und Multiplikatoren angesprochen werden.
- Die Beratung muss sich an den Bedarfslagen von Migrantinnen und Migranten orientieren. Hierfür ist notwendig, dass alle Beraterinnen und Berater interkulturell geschult sind, ausländerrechtliche Kenntnisse haben und insbesondere über die spezifischen Problemlagen von Frauen informiert sind.

Um den Erfolg zu messen, wurden folgende **Kennzahlen** festgelegt:

- Mehr Migrantinnen und mehr Migranten nutzen die Beratungen.
- Die Zufriedenheit von Migrantinnen und Migranten mit der Beratung ist hoch.

Die Kennzahlen werden jährlich erhoben. Im Rahmen der circa alle vier Jahre stattfindenden Verbleibsabfrage kann zusätzlich über den mittelfristigen Erfolg Auskunft gegeben werden.

¹ Siehe Kovac/Bruck

Wirkungsziele	Kennzahlen/Indikatoren (geschlechterdifferenziert)	Ist-Wert 2015	Zielwert
Die Migrant_innen nutzen das Beratungsangebot des MEB entsprechend ihres Bevölkerungsanteils.	Anteil der Migrant_innen an den Beratungen	23%	33% *
	davon Migrantinnen	50%	45%
Der Bekanntheitsgrad der Beratungsstelle bei Migrant_innen in den Communities der verschiedenen Migrationsgruppen ist gestiegen. Das MEB ist interkulturell orientiert und geöffnet.	Anteil an Migrant_innen an den Info-Veranstaltungen	20%	30%
	davon Migrantinnen	42%	45%
Migrant_innen fühlen sich in der Beratungseinrichtung und bei den Veranstaltungen willkommen und bekommen Informationen und Unterstützung entsprechend ihrer Bedarfslagen.	Zufriedenheit (Note 1 und 2) der teilnehmenden Migrant_innen		80%
	Beratung Migrant_innen	97,1%	
	Migrantinnen	96,8%	80%
	Infoveranstaltung Migrant_innen	75%	
	Migrantinnen	68%	

Referat für Arbeit und Wirtschaft, LHM

Im Rahmen des Projekts wurden die relevanten Zielgruppen identifiziert, deren jeweilige Bedürfnisse methodisch und umfassend analysiert sowie ein zielgruppenorientiertes Angebot entwickelt. Darin liegt eine wesentliche Grundlage zielgerichteten Handelns. Der Nutzen für die Ausrichtung der Existenzgründungsberatung und vor allem für die Gründerinnen und Gründer ist somit unmittelbar gegeben.

LITERATUR

Kovac, Katharina/Bruck, Marei (2010): *Der Weg in die Selbständigkeit: Evaluierung der Gründungsberatung im Münchner Existenzgründungs-Büro (MEB)*, Band 254, Hrsg. Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft, München

Parlar, Renée (2016): *Methodenentwicklung zur Zielgruppenanalyse auf Grundlage vorliegender Studien und Untersuchungen am Beispiel der Produktleistung ‚Gründungen‘ – Erarbeitung von Checklisten zur Anwendung der Methode*, in: Landeshauptstadt München, Direktorium, München (nicht veröffentlicht)



Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung: Zielgruppenanalyse und Steuerungsansätze beim Produkt „Gärtnerische Ausbildung“ im Baureferat, Hauptabteilung Gartenbau

Stadtratsauftrag: Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung (GstHH)

Aufgrund des Stadtratsauftrags zur GstHH führte das Baureferat 2013/14 eine Zielgruppenanalyse zum Produkt „Gärtnerische Ausbildung“ durch und legte Wirkungsziele und -kennzahlen zur Produktsteuerung fest. (Stadtratsbeschluss vom 17.07.2013, SV-Nr. 08-14/V11255)

Produkt „Gärtnerische Ausbildung“

Das Baureferat bildet ca. 55 Gärtnerinnen und Gärtner innerhalb von zwei bis drei Jahren in den Fachrichtungen Garten- und Landschaftsbau, Blumen- und Zierpflanzenbau, Baumschule, Stauden und Floristik aus. Das Budget des Produktes beträgt ca. 1,9 Mio. € jährlich.

Wesentliche Inhalte des Produkts:

1. Vermittlung von theoretischem Wissen und praktischen Fertigkeiten
2. Fixierung aller erforderlichen Kenntnisse in den Ausbildungsplänen.
3. Vermittlung ethischer Werte, Förderung der Persönlichkeitsentwicklung durch speziell ausgebildete Ausbildungsmeisterinnen und -meister und Berufsschulen

Zielgruppenanalyse

Eine Arbeitsgruppe GstHH in der Hauptabteilung Gartenbau führte entsprechend der beschlossenen Methoden eine quantitative sowie qualitative Zielgruppenanalyse durch. Die wichtigsten Zielgruppen und Kooperationspartner wurden ermittelt und die zur Analyse erforderlichen Daten zu ausgewählten Zielgruppen beschafft.

Hauptzielgruppe sind die Auszubildenden (Azubis), die nach Fachrichtung, Geschlecht, Integrationsbedarf, Migrationshintergrund, Alter (Jugendliche/Erwachsene) und Schulabschluss unterteilt wurden. Darüber hinaus wurden Nebenzielgruppen (z. B. Schülerinnen/Schüler) sowie Kooperationspartner (z. B. Schulen) identifiziert.

Analysiert wurde der Frauen- und Männeranteil sowohl bei den Bewerbungen als auch bei den Einstellungen in verschiedenen Ausbildungsbereichen für die Jahre 2007–2012:

- Im Jahr 2007 wurde keine Frau eingestellt, obwohl es 42 Bewerbungen von Frauen gegenüber 82 Bewerbungen von Männern gab. In den Jahren 2008 und 2010 wurden prozentual halb so viele Frauen wie Männer

eingestellt, bezogen auf die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber.

- Die Verteilung der Bewerbungen zwischen den Gärtnerinnen und Gärtnern beträgt 23 % zu 77 %, bei der Floristik entsprechend 94 % zu 6 %. Die Anteile „Frauen-Männer“ schwanken bei den Gärtnerinnen und Gärtnern im Verlauf der Jahre zwischen 12 % und 32 %).
- Die Bewerbungen von Gärtnerinnen sind 2012 deutlich gesunken (15 Bewerberinnen bzw. 12 Prozent). Eine spezifische Ursache konnte zunächst nicht festgestellt werden. Diese Entwicklung wurde allerdings bei den Werbemaßnahmen ab 2015 berücksichtigt.
- Die Zahl der Einstellungen in Relation zu den Bewerbungen hat sich zwischen Frauen und Männern 2009 angenähert. Seit 2011 haben die Frauen die Männer überholt. Von den gesamten Bewerberinnen konnten in den Jahren 2011 und 2012 14 % bzw. 17 % eingestellt werden (gegenüber 13 % und 11 % der Bewerber).

Die Frauenquote bei der Floristik beträgt konstant 100 Prozent, das Interesse von Männern an diesem Ausbildungsberuf ist sehr gering. Im „Garten- und Landschaftsbau“ sowie in der Fachrichtung „Baumschule“ ist die Frauenquote mit ca. 20 Prozent am geringsten. Dies ist auf die hohen Anforderungen an die körperliche Konstitution gerade in diesen Berufszweigen zurückzuführen.

Bei allen Auswertungen ist zu beachten, dass es sich um sehr kleine Werte handelt. Jährlich werden insgesamt zwischen 14 und 23 Auszubildende eingestellt. Bezogen auf die einzelnen Berufszweige sind es 0 bis 13 Azubis, wodurch die statistische Relevanz nicht immer gegeben ist.

Zielgruppenspezifische Ziele

Auf Grundlage der Datenanalyse wurden Überlegungen zu den Ursachen der Unterschiede zwischen Frauen und Männern angestellt. Daraus wurden 2014 folgende Ziele abgeleitet:

- Entwicklung von Werbekonzepten zur Darstellung der Attraktivität des Ausbildungsberufs mit dem Ziel, die Bewerbungszahlen zu steigern, insbesondere auch von Frauen



In den Vorstellungsgesprächen werden die Erkenntnisse der Analysen verstärkt berücksichtigt.

- Einsatz von zusätzlichen Mitteln in Werbekonzepten und -maßnahmen
- breite Streuung von Informationen an Schülerinnen und Schüler
- weitere Sensibilisierung zur Gleichstellung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie bei der Übernahme nach Ausbildungsabschluss
- Verfeinerung der Kennzahlen und Durchführung einer Analyse zu den Einzugsbereichen
- Fortsetzung der Analysen in den Folgejahren mit Messung der Ergebnisse in Bezug auf die umgesetzten Maßnahmen

Fazit für das Baureferat, Hauptabteilung Gartenbau

Die beschriebenen Faktoren werden weiterhin jährlich ausgewertet und im Rahmen der Abteilungsleiterbesprechung diskutiert und Maßnahmen abgeleitet. In den Vorstellungsgesprächen besteht ein verstärktes Augenmerk darauf, die Erkenntnisse der Analysen zu berücksichtigen. Bei der Verteilung der Ausbildungsplätze wird darauf geachtet, das Gleichstellungsziel noch stärker zu berücksichtigen.

Kenntnisnahme und Beschlussfassung durch den Stadtrat

Zum Haushalt 2015 wurde der Stadtrat über die Ergebnisse und die festgelegten zielgruppenspezifischen Wirkungsziele und Kennzahlen mit Budgetbezug unterrichtet. Der



Stadtrat beschloss zum Produkt „Gärtnerische Ausbildung“ **Auswertungen und Analysen zu weiteren Faktoren:**

- Einzugsbereich der Bewerbungen (Stadt München, Landkreis, Bayern)
- Altersstruktur der Bewerberinnen und Bewerber
- Schulabschluss und Vorbildung der Bewerberinnen und Bewerber
- Abbruch der Ausbildung (auch im Vergleich mit Bayern/Bund)
- Erfolgsquote beim Abschluss der Ausbildung (und Vergleich mit Bayern/Bund)
- Übernahmemöglichkeiten nach der Ausbildung

Weitere Zielgruppenanalyse im Baureferat – Erholungsraum Isar

Gemäß Stadtratsbeschluss vom 17.12.2014 führt das Baureferat eine weitere Zielgruppenanalyse für die Produktleistung „Bereitstellen der Isar“ durch.

Vier Jahre nach Abschluss der Isar-Renaturierung wurde 2015 die im Jahr 2007 erstmals durchgeführte Isar-Befragung wiederholt. Ziel ist es, die gender- und nutzerspezifischen Entwicklungen und Veränderungen zu ermitteln und ggf. Handlungsbedarfe abzuleiten. Dafür wurden insgesamt 1.000 Interviews (jeweils 500 mit Frauen und Männern) durchgeführt.

Dem Stadtrat wird Ende 2016 über die Ergebnisse berichtet werden.



I. Warum nimmt die unterrepräsentierte Gruppe das Angebot nicht an?

- Welche Zugangsbarrieren sind Ihnen bei der unterrepräsentierten Gruppe bekannt
 - a) bei der Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung
 - b) bei ihrem Schritt in die Selbständigkeit
 - c) hinsichtlich der Nutzung von Beratungsangeboten?
- Gibt es weitere Zugangsbarrieren, die sich aus der Lebenssituation ergeben?
- Gibt es Gründe, die mit gesellschaftlichen Konventionen/Vorstellungen zusammenhängen?
- Gibt es Regeln und Strukturen, die zur Unterrepräsentanz der Personengruppe führen oder diese begünstigen?

„Bereits zu Beginn sollte überlegt werden, wie eine Zielgruppenanalyse Bestandteil des Arbeitsalltags werden kann.“



- Gibt es Ursachen, die mit den Personen zusammenhängen, die an der Produkterstellung beteiligt sind?

II. In einem nächsten Schritt: „Wie kann der Zugang ... werden und welche ... werden gesehen?“

- Wie müsste das ideale Angebot aussehen, um die Beteiligung der Zielgruppen zu erhöhen?
- Wo müsste sich sonst noch etwas ändern?

Weitere Ergebnisse der Diskussion waren, dass eine Zielgruppenanalyse nicht nebenbei erfolgen kann. Insbesondere für eine Erstanalyse, aber auch für spätere Aktualisierungen muss ein entsprechender Zeitaufwand einkalkuliert werden. Deshalb sollte zu Beginn auch überlegt werden, wie eine Zielgruppenanalyse Bestandteil des Arbeitsalltags werden kann. Als weiterer Punkt wurde im Arbeitsforum 11 die Frage nach finanziellen Mitteln für Pilotprojekte aufgeworfen, welche kontrovers diskutiert wurde.

Einigkeit in der Diskussion bestand hingegen darüber, dass der Stadtrat ein deutliches Interesse an den Ergebnissen zeigen, diese für seine Entscheidungen nutzen und so seine Wertschätzung für die Zielgruppenanalyse ausdrücken sollte.

In der Diskussion wurde betont, dass bei der Umsetzung und Steuerung der Ergebnisse der Zielgruppenanalyse folgende Punkte beachtet werden sollten:

- Der Nutzen der Analyse muss für die Verwaltung nachvollziehbar sein.

- Es ist verbindlich geregelt, wie die Ergebnisse aus der Zielgruppenanalyse umgesetzt werden und zu welchen Veränderungen sie führen.

Bei Berücksichtigung der soeben genannten Punkte wird die Prozessbeschreibung klar und transparent und die Zielgruppe vielfältiger.



Forum 11 im Gespräch

Anhand der beiden Beispiele „Gärtnerische Ausbildung“ und „Existenzgründungsberatung“ wurde vorgestellt, wie die Zielgruppenanalyse bei der Landeshauptstadt München erfolgte und welche Ergebnisse damit erzielt wurden. Hintergrund zur Zielgruppenanalyse für beide Produkte bildete der Stadtratsbeschluss zur „Gleichstellungsorientierten Haushaltssteuerung“ vom 17./24.07.2013.

In der Diskussion zu den beiden Vorträgen wurde deutlich, dass für die Erarbeitung einer Zielgruppenanalyse ein Grundsatzbeschluss wichtig ist, dieser jedoch für das jeweilige Produkt „übersetzt“ werden muss.

Außerdem ist eine Datenrecherche notwendig. Diese Daten sind hinsichtlich ihrer Eignetheit für die Analyse zu prüfen. Gegebenenfalls ist es erforderlich, neue Daten zu erheben. Darüber hinaus müssen Leitfragen zur zielgruppenspezifischen Ursachenanalyse von Disparitäten zwischen den untersuchten Unterzielgruppen (geschlechterdifferenziert) erarbeitet und beantwortet werden. Am Beispiel der Existenzgründungsberatung waren für die Verwaltung folgende Fragen zielführend:

Forum 12

Gleichstellung und Integration
in BibliothekenBarbara Lison
Stadt-
bibliothek
BremenGender Mainstreaming als komplexe Herausforderung
in der Stadtbibliothek Bremen

Im Rahmen der strategischen Handlungsfelder hat unter anderem Gleichstellung in Form von Gender Mainstreaming als wichtiges gesellschaftspolitisches Ziel Eingang in die operative Arbeit der Stadtbibliothek Bremen gefunden. Die Konzeption der Stadtbibliothek geht von der grundlegenden Prämisse des Gender Mainstreaming aus, die besagt, dass es keine geschlechtsneutrale Realität gibt. Daher müssten bei allen gesellschaftlichen Vorhaben und Entscheidungen die unterschiedlichen Lebenssituationen sowie Interessen von Männern und Frauen a priori und konsequent berücksichtigt werden. Vielfach wird das Prinzip des Gender Mainstreaming im Wesentlichen auf die interne Gleichstellungspolitik und -praxis der Personalentwicklung bezogen. Dabei handelt es sich doch tatsächlich um eine gesamtgesellschaftlich notwendige Perspektive.

In der Stadtbibliothek Bremen geht der Gender-Mainstreaming-Ansatz über die Ebene der Beschäftigten hinaus. Am Beispiel der Stadtbibliothek Bremen geht der Vortrag darauf ein, mit welchen Strategien und

„Nicht nur „nice to have“: Gender Mainstreaming muss als ständige Arbeitsbegleitung begriffen werden

Instrumenten eine kundenorientierte Umsetzung des Gender Mainstreaming in einer Öffentlichen Bibliothek – als Beispiel für eine publikumsintensive öffentliche Dienstleistungseinrichtung – erreicht werden soll.

Der Vortrag stellt die Gender-Mainstreaming-Ziele bezogen auf das Oberziel der Stadtbibliothek Bremen vor, das da lautet: Die Stadtbibliothek Bremen leistet mit einem öffentlichen, allgemein zugänglichen Medienangebot einen nachhaltigen Beitrag zur Erfüllung des Bildungs-, Kultur- und Informationsauftrags der Stadtgemeinde Bremen.

In den verschiedenen Handlungsfeldern, wie zum Beispiel dem der betrieblichen organisationalen Entwicklung, ist vorgegeben, alle Prozesse mitarbeiter- und beteiligungsorientiert sowie unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten weiterzuführen. Hinsichtlich Leistung und Wirkung wird als Ziel die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming formuliert.

Es wird dargelegt, wie die Wirksamkeit der eingesetzten Ressourcen und Maßnahmen evaluiert und das Gleichstellungsziel mit den Bibliotheksaufgaben und -leistungen verknüpft und in die fachliche Arbeit integriert wird.

Schließlich geht der Vortrag auch auf die Barrieren und Herausforderungen ein, die sich im Zusammenhang mit dem Gender Mainstreaming ergeben. In der Stadtbibliothek Bremen hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass der Gender-Mainstreaming-Ansatz die Rahmenbedingungen des Arbeitens grundsätzlich verändert. Daraus folgt, dass Gender Mainstreaming als eigenständige Konzeption die Arbeit laufend begleiten muss und nicht mehr als peripheres Thema – und keinesfalls lediglich als „nice to have“ – betrachtet werden kann.

Auf dem Weg zur gleichstellungsorientierten interkulturellen Öffnung
– Zielgruppenuntersuchungen der Münchner Stadtbibliothek

Die Münchner Stadtbibliothek hat 2013 einen Prozess in Gang gesetzt, mit dem Ziel, die Bibliothek in ihrer Struktur interkulturell und gleichstellungsorientiert weiterzuentwickeln. Dabei wird ein zielgruppenorientierter Ansatz verfolgt, der die Frage beantworten soll: „Tun wir das Richtige für die Richtigen richtig?“ Als methodisches Instrument wurden in diesem Prozess Zielgruppenuntersuchungen eingesetzt: zum einen eine exemplarische Zielgruppenanalyse auf Grundlage von Bevölkerungsdaten für den Einzugsbereich einer einzelnen Stadtteilbibliothek, zum anderen Zielgruppenbefragungen in drei beispielhaft ausgewählten Stadtteilbibliotheken.

Die Zielgruppenanalyse auf Grundlage von Bevölkerungsdaten des Statistischen Amtes hatte das Ziel, Zielgruppen mit einem besonders hohen Bedarf an Bildungs- und Teilhabeangeboten und deren Größe im Einzugsbereich der beispielhaft ausgewählten Stadtteilbibliothek Sendling festzustellen. Es sollte damit die Frage beantwortet werden, ob dies mit Hilfe der vorhandenen Daten des Statistischen Amtes überhaupt möglich ist und welche Schlussfolgerungen für die Bibliothek daraus abzuleiten sind.

Zu den prioritären Zielgruppen, denen im Hinblick auf die Gleichstellung in besonderem Maße Bildung und Teilhabe ermöglicht werden sollen, zählen

- Kinder und Jugendliche;
- Eltern mit Betreuungsaufgaben, insbesondere Alleinerziehende;
- grundsätzlich Frauen und Männer mit geringem Einkommen;
- neuzugewanderte Frauen und Männer und
- Erwachsene über 65 Jahren.

Für die Untersuchung wurden zwei Zielgruppen ausgewählt, bei denen zwei dieser Merkmale zusammentreffen und die deshalb für die Bibliotheken besonders relevant sind: Kinder unter zehn Jahren, die von Grundsicherung leben und Alleinerziehende mit Grundsicherungsbezug.

Margareta
Lindner
Stadt-
bibliothek
München,
LHM

„Es geht darum, Zielgruppen mit einem besonders hohen Bedarf an Bildungs- und Teilhabeangeboten und deren Größe im Einzugsbereich festzustellen.“

Es konnte ermittelt werden, dass im Einzugsgebiet der Stadtbibliothek Sendling 15 Prozent aller Kinder unter zehn Jahren, insgesamt 1250 Kinder, von Grundsicherung leben und ein Viertel der dort wohnenden Familien Familien mit einem – überwiegend weiblichen – alleinerziehenden Elternteil sind, von denen wiederum 33 Prozent von Grundsicherung leben. Die Frage, ob diese Zielgruppen von der Stadtbibliothek tatsächlich erreicht werden, kann mit den vorhandenen Nutzungsdaten der Bibliothek nicht beantwortet werden. Allerdings können die Erwartungen einer Zielgruppe an die Bibliothek mit der Methode der Servqual-Befragungen ermittelt werden.

Servqual-Befragungen messen die Servicequalität von Dienstleistungen mit Hilfe von dokumentierten Gruppengesprächen, bei denen die Erwartungen der Kundinnen und Kunden an die jeweilige Einrichtung und deren konkrete Erfahrungen abgefragt werden. Die Gespräche werden von externen, geschulten Interviewerinnen und Interviewern durchgeführt. Vorab wird eine überschaubare Anzahl von Kategorien der Servicequalität, die untersucht werden sollen, festgelegt. Diese Methode wurde bei der zweiten Zielgruppenuntersuchung eingesetzt.



Befragt wurden in drei Bibliotheken Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund nach ihren Erfahrungen und Erwartungen an die Qualität von Ausstattung, Service und Angebot. Spezifische Ergebnisse waren der Wunsch nach einem übersichtlichen Eingangsbereich, um sich leichter orientieren zu können, nach Personal, das auch bei sprachlich bedingten Verständigungsschwierigkeiten die Geduld behält oder proaktiv auf unsichere Kundinnen und Kunden zugeht, und der Wunsch nach Medienangeboten und Veranstaltungen, die den Herkunftssprachen und

dem Spracherwerbsbedarf dieser Zielgruppen gerecht werden.

In Kombination dieser beiden Methoden können Bibliotheken relevante Zielgruppen in ihrem Einzugsbereich identifizieren und deren besondere Wünsche und Bedarfe hinsichtlich Ausstattung, Service und Angeboten ermitteln. Damit sind wichtige Voraussetzungen für eine weitere zielgruppenorientierte Ausrichtung der Bibliotheksarbeit geschaffen.

Forum 12 im Gespräch

Die Diskussionsergebnisse im Arbeitsforum 12 können wie folgt zusammengefasst werden:

Organisation und Personal

Um Gleichstellung und interkulturelle Orientierung in den Bibliotheken zu implementieren, braucht es eine Top-down-Struktur. Für die gelingende Umsetzung ist Voraussetzung, das mittlere Management mitzunehmen und diesem Verantwortung zu übertragen. Fortbildungen sind für das Personal auf allen Ebenen wichtig, damit die Integration in das tägliche Tun gelingt.

Steuerung und Controlling

Voraussetzungen sind auch die Anpassung von Prozessen und Kennziffern sowie klare Zielvorgaben und Zuständigkeiten. Für die Finanzierung der Gleichstellungsorientierung in Bibliotheken ist ein eigenes festes Budget nötig. Steuerung und Controlling muss in die Routinen integriert werden.

Kenntnis über und Zugänge für Zielgruppen

Informationen über Zielgruppen und Kenntnisse über deren Erwartungen und Bedürfnisse, die mittels Zielgruppenanalysen und Befragungen ermittelt werden können, sind Grundlage dafür, zielgruppengerechte Zugänge zu schaffen. Eine wichtige Rolle für die Leseförderung von

Kindern beiderlei Geschlechts und unterschiedlicher Herkunft spielen Schulbibliotheken oder öffentliche Bibliotheken, die in Schulen integriert sind, und Bücherbusse, die wie in München alle Grundschulen anfahren. Schulbibliotheken müssen bestimmte Qualitätsstandards erfüllen, ansonsten wirken sie eher kontraproduktiv hinsichtlich des Ziels, Zugänge zu Bildung und Teilhabe zu schaffen.

Um die Zugänge für Männer und Frauen zu erweitern, ist es wichtig, Öffnungszeiten, Angebote und Veranstaltungen so zu gestalten, dass diese mit Familie und Beruf vereinbar sind.

Bibliothek als Lern- und Aufenthaltsort

Gerade in ihrer Funktion als Lernort erreichen Bibliotheken Schülerinnen und Schüler, denen zu Hause wenig Raum zur Verfügung steht, und werden damit ihrem gleichstellungsorientierten Auftrag gerecht. Daneben sind Bibliotheken auch Rückzugsorte und Orte des sozialen Miteinanders. Durch ihre Öffnung zum Stadtteil können sie eine wichtige integrative Funktion im sozialen und kulturellen Leben der Stadtgesellschaft übernehmen.

Forum 13

Gender Budgeting in Freiburg und Münster

Gender Budgeting in der Stadt Freiburg

Freiburg ist eine Universitätsstadt mit rund 226.330 Einwohnerinnen und Einwohnern und circa 33.500 Studierenden. Die Universität ist ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Dazu kommen Dienstleistungsbetriebe, Pharmaindustrie und Betriebe im Bereich Neue Technologien. Die Stadtverwaltung zählt rund 3.600 Beschäftigte, davon sind 60 Prozent weiblich.

Freiburg hat seit 1985, als erste Stadt in Baden-Württemberg, eine kommunale Frauenbeauftragte, heute Stabsstelle zur Gleichberechtigung der Frau.

2002 beschloss der Stadtrat, Gender Mainstreaming in der ganzen Stadt verpflichtend umzusetzen. 2005 wurde zur Unterstützung dieses Prozesses die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming beim Oberbürgermeister geschaffen. Die Umsetzung von Gender Budgeting konnte in Freiburg auf den Ergebnissen einer professionellen Gleichstellungspolitik aufsetzen.

2010 beschloss die Stadt, Gender Budgeting stufenweise in Verbindung mit den Gender-Mainstreaming-Prozessen umzusetzen. Für die stufenweise Umsetzung sollen zunächst geschlechterdifferenzierte Angaben zur Nutzung und zu den Mittelempfangenden dargestellt werden. Für die relevanten Budgets, zu denen noch keine Daten verfügbar sind, soll dargestellt werden, bis wann Daten verfügbar gemacht werden können und welche Ressourcen hierzu erforderlich sind. Die geschlechterbezogenen Strategien und Ziele sind zu benennen. Falls keine solchen bestehen, müssen diese formuliert und es muss festgehalten werden, wann sie eingeführt und umgesetzt werden.

Eine gute Grundlage für die Umsetzung sind die ebenfalls 2010 vom Stadtrat beschlossenen Leitziele für den Gender-Mainstreaming-Rahmenplan. Mit der Unterzeichnung der

Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene 2011 wird die Umsetzung von Gender Mainstreaming in Freiburg weiter gestärkt. Die Gleichstellungs-Aktionspläne und die Berichte über die Umsetzung müssen dem Gemeinderat alle zwei Jahre vorgelegt werden.

» Die Aktionspläne und Umsetzungsberichte müssen dem Gemeinderat alle zwei Jahre vorgelegt werden.

2009 erfolgte der Beschluss zur Umstellung des Rechnungswesens auf die Doppik bis 2015. Gender Budgeting wird in die Zielvorgaben für das neue Kommunale Haushalts- und Rechnungswesen integriert. Im Haushaltsplan werden Schlüsselprodukte, Leistungsziele und Kennzahlen zur Messung der Zielerreichung dargestellt. Die Umsetzung von Gender Budgeting in den Schlüsselprodukten erfolgt nach folgendem Raster:

I. Angaben zum Schlüsselprodukt

- Geschlechterdifferenzierte Nutzungsanalyse
- Grundlagen für das Verwaltungshandeln
- Genderziele
- Nutzungsziele
- Geschlechterdifferenzierte Nutzungsanalyse

II. Angaben zum Personal bezogen auf das Schlüsselprodukt

- Gleichstellungsziele
- Nutzungsziele

Interessante Schlüsselprodukte, für die eine Gender-Analyse im Haushalt 2015/2016 durchgeführt wurde, sind: Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen; Beschäftigung und Arbeitsförderung; Verkehrsentwicklungsplan.

Der Ausbau von Gender Budgeting erfolgt stufenweise in den kommenden Haushalten. Die Fachstelle Gender Mainstreaming unterstützt diesen Prozess unter anderem mit der Verbesserung der Datenbasis für die Zielgruppenanalyse. Derzeit ist der Bereich Sport einer der Schwerpunkte.

FINANZfairTEILUNG in Münster

2007 setzte ein Beschluss des Haupt- und Finanzausschusses den Anfang für die Einführung des Gender Budgeting in Münster im Zusammenhang mit der Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements (NKF). Die dafür entwickelten Fortbildungen umfassten auch eine Einführung in das Thema „Geschlechterdifferenzierte Fragestellungen und Kennzahlen“.

Ziel: Mit Einführung des NKF sollte direkt die „reine Lehre“ der geschlechtersensiblen Vorgehensweise Einzug halten.

» Kennzahlen sollten nicht so stark aggregiert werden, dass sie die genderorientierte Steuerung erschweren.

Ergebnis: Der Zeitpunkt war idealtypisch und systematisch richtig, grundsätzlich als Bottom-up-Strategie angelegt, für den Verwaltungsalltag zu diesem frühen Zeitpunkt aber ungeeignet, da er eine Überforderung der am Prozess Beteiligten darstellte. Produkte und Kennzahlen wurden auf einem so hohen Aggregationsniveau gebildet, dass inhaltliche bzw. genderorientierte Steuerung praktisch nicht erfolgen konnte.

2012 – 2013 fand ein erneuter gesamtstädtischer Einstieg in Gender Budgeting Top-down unter gemeinsamer Federführung von Kämmerei und Frauenbüro statt: Es gab eine Einführungsveranstaltung mit externen Expert_innen zum Thema Gleichstellungs- und Finanzpolitik für die Fraktionen und die Fach- und Querschnittsämter. Eine Projektgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der

LITERATUR

Färber, Christine (2009): *Geschlechtersensibler Beteiligungshaushalt. Ergebnisse des Kooperationsprojekts Geschlechtersensibler Beteiligungshaushalt Freiburg 2009/2010*, Hrsg. Landesstiftung Baden-Württemberg, Hamburg

verschiedenen Dezernate wurde eingerichtet. Im Ergebnis legte jedes Dezernat Bereiche fest, die im Haushaltsentwurf geschlechterdifferenzierte Kennzahlen vorsehen. Politik und Fachämter erhielten dazu Instrumentarien (z. B. 4 R-Methode: Repräsentation, Ressourcen, Realitäten und Rechtliche Situation).

Ziel: Die Informationen sollten bei den Etatberatungen eine geschlechterdifferenzierte Beurteilung in diesen Haushaltsbereichen anregen.

Ergebnis: Die Fach- und Finanzberatungen blieben ohne Genderblick. Aushandlungsprozesse innerhalb der Fraktionen und zwischen diesen verlaufen jeweils im fachspezifischen Tunnel: Die Finanzpolitiker_innen legen die Eckwerte fest. Die Gleichstellungspolitik_innen haben nur wenig Einfluss auf die Entscheidungen der anderen Fachpolitiken (closed shop).

Die damalige Haushaltsmehrheit wurde am Vorabend der abschließenden Etatsitzung geschaffen. Die damit verbundenen umfangreichen politischen Absprachen boten im engen Zeitrahmen keinen Platz für Sachfragen, die über die politischen Grundsatzfragen der neu gebildeten Koalition hinausgingen. Vertiefte inhaltliche Diskussionen fanden deshalb nur begrenzt – und nicht im Genderbereich – statt.

Produkte mit Kennzahlen zu diesem Zeitpunkt: – „Personal“: Darstellung der Fortbildungen nach Anzahl und Kosten nach Geschlecht; – „Jugendarbeit“: Angebotsstunden geschlechterspezifischer Arbeit in den Einrichtungen und Anteile der Stammbesucher_innen in den Einrichtungen nach Geschlecht; – „Gleichstellung“: Zahl der männlichen und der weiblichen Ratsuchenden.

Die Analyse des Verfahrens zeigte die Notwendigkeit einer systematischen Vorgehensweise und Koordination durch personelle Unterstützung.

2015 wurde mit externer Expertise ein Konzept erarbeitet für Learning by Doing mit konkreten Projekten in ausgewählten Ämtern. Daraus wurde eine Arbeitshilfe für weitere Projekte und Beteiligte entwickelt.

Aktuell werden Projekte mit jeweils unterschiedlichen Arbeitsansätzen in drei Fachämtern – der Stadtbücherei, dem Jobcenter sowie im Amt für Grünflächen und Naturschutz (Bereich Spielplätze) – ausgeführt. In den Fachausschüssen wurde zu den Haushaltsberatungen berichtet. Die Gebrauchsanweisung/Handlungshilfe wird erarbeitet.

Zwischenfazit

Die Motivation der Fachämter ist gering – es gibt vielfältige andere Belastungen, Arbeitsverdichtung, hinzugekommene Anforderungen zur Unterstützung geflüchteter Menschen. Es fehlt der Blick für den möglichen fachlichen Erfolg und (finanziellen) Nutzen durch Gender Budgeting.

Um zu vermitteln, dass Gender-Budgeting-Instrumente auch gutes Handwerkszeug für die fachliche Weiterentwicklung bietet, braucht es mehr gute Beispiele und Erfolgserlebnisse.

Stadtinternes Marketing

- Workshops und ihre Zwischenergebnisse werden im Intranet präsentiert und stellen Transparenz her.
- Eine Infobroschüre für Politik und Verwaltung mit grundlegenden Informationen und konkreten Beispielen wurde veröffentlicht.
- Der *Gender Budgeting Newsletter* mit Infos über die eigene Arbeit und aus anderen Städten soll in der Breite der Verwaltung Interesse wecken.
- Mitmachbereitschaft und Identifikation wurde durch einen Namenswettbewerb gefördert.
- Eine „Gebrauchsanweisung“ in verständlicher Sprache hilft beim Einstieg und der Umsetzung.



» Verschiedene Querschnittsthemen sollen gleichzeitig und gemeinsam hinsichtlich Genderrelevanz und -Haushaltswirkung betrachtet werden.

Aktuell: strategisches Update – ein neuer Rahmen für die FINANZfairTEILUNG

- Die *Europäische Charta* wird mit Gender Budgeting zusammen geführt. Im Aktionsplan werden Projekte und Maßnahmen mit Haushaltsinformationen und Indikatoren verknüpft.
- Verschiedene Querschnittsthemen der Verwaltungsarbeit (Inklusion, Integration, Nachhaltigkeit, demografischer Wandel) sollen gleichzeitig und gemeinsam hinsichtlich ihrer Geschlechterrelevanz und der damit verbundenen Haushaltswirkung betrachtet werden.
- Die Gebrauchsanweisung wird anhand von Maßnahmen aus dem Aktionsplan erprobt. Die Zahl der *FINANZfairTEILUNG*sprojekte soll erhöht werden.

Ziel: Es soll ein Gesamtbild geschaffen werden, das allen Akteuren den Zusammenhang von Genderrelevanz und Ressourcenverteilung verdeutlicht und die Frage beantwortet: „Tun wir das Richtige für die Richtigen richtig?“

LITERATUR

Stadt Münster (o. J.): *Information zu Gender Budgeting*. www.stadt-muenster.de/sessionnet/sessionnetbi/vo0050.php?__kvonr=2004039463

Friedel
Schreyögg
Fachberatung
Gender Main-
streaming,
München

Forum 13 im Gespräch

Für die Entwicklung von Konzepten und Strategien ist der Erfahrungsaustausch unter den Städten eine der wichtigsten Informationsquellen. Bis zum Erfolg braucht es in der Praxis oft viele kleine wie wohl überlegte Schritte und manchmal auch verschlungene Wege. Mit Widerständen und Rückschlägen ist bei der schwierigen Reformaufgabe immer zu rechnen.

Im Arbeitsforum berichteten die Leiterin des Frauenbüros der Stadt Münster, Martina Arndts-Haupt und die Leiterin der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming der Stadt Freiburg, Snežana Sever, über den Gender-Budgeting-Prozess in ihren Städten.

„Für die Entwicklung von Konzepten und Strategien ist der Erfahrungsaustausch unter den Städten außerordentlich wichtig.“

Anschließend wurde schwerpunktmäßig die Frage diskutiert: Was nehme ich mit, um einen Gender-Budgeting-Prozess in meiner Kommune oder meiner Einrichtung zu starten oder bereits vorhandene Konzepte dazu voranzubringen.

Eingangs wurde diskutiert, welche Strategien erfolgversprechend sein können.

Ein Einstieg mit einem „Sex Counting“ der Nutzerinnen und Nutzer einer Maßnahme wurde als sinnvoll erachtet. Die Informationen aus einer solchen Nutzungsanalyse sind zwar nur quantitativ, aber man hat schon mal einen Fuß in der Tür. Als nächsten Schritt sollten die Ergebnisse des Sex Counting mit übergeordneten Zielen in Verbindung gebracht werden, z. B. Leitbild einer Kommune oder Einrichtung, Leitsätze zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

In der Region Hannover wurde für die Erfassung von Quantität und Qualität von Maßnahmen der Lebenslagenansatz gewählt. Mit

dem weiter als die Geschlechtergleichstellung gefassten Ansatz ist, so die Erfahrung der Gleichstellungsbeauftragten, Gender Budgeting sowohl in der Verwaltung als auch in den politischen Gremien einfacher vermittelbar.

Ein weiterer Aspekt war, Gender Budgeting mit anderen Programmen zur Umsetzung der Querschnittsaufgabe Geschlechtergleichstellung zu koppeln. Besonders geeignet erscheint die Koppelung mit der *Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene*. Für die Umsetzung der Charta müssen von den Kommunen zeitlich terminierte Aktionspläne mit messbaren Zielen für alle Aufgabenbereiche vorgelegt werden. Die Stadt Münster plant eine Integration der beiden Reformansätze, da die Ziele und Kennzahlen der Aktionspläne für die Genderanalyse von Produkten und Produktleistungen eine gute Grundlage bilden. Die Stadt Heidelberg möchte ebenfalls die Erfahrungen und die Ergebnisse ihrer Aktionspläne für die Umsetzung von Gender Budgeting nutzen.

Als hilfreich wird die Formulierung von Standards für die Definition von Zielen und Kennzahlen erachtet, sowie ein Erfahrungsaustausch über Kennzahlen und Indikatoren.

Eine anschauliche Gebrauchsanweisung für die Praxis hält die Mehrheit der Teilnehmerinnen für notwendig.

Die Frauenbeauftragten der Münchner Bezirksausschüsse wünschen sich eine Handlungshilfe, für die Umsetzung von Gender Budgeting in die Planung und Steuerung der Budgets, über die die Bezirksausschüsse frei verfügen können.

LITERATUR

Stadt Freiburg. *Gender Budgeting*. www.freiburg.de/pb/Lde/205980.html

Stadt Freiburg (2011): *Informationsvorlage, Gender-Budgeting-Projekt im Sozial- und Jugendamt, Sachstand Budget-Nutzenanalyse, Drucksache KJHA-11/005 vom 4.2.2011*

Stadt Freiburg (2010): *Gender Budgeting, Beschluss des Gemeinderats, Drucksache G-10/070 vom 9.4.2010*

Forum 14

Spielplätze und Kleingärten

Umsetzung von Gender Budgeting im Rahmen der kommunalen Vollkostenrechnung am Beispiel von Spiel- und Bewegungsflächen und der Kleingartenverwaltung in Berlin-Spandau

Der Berliner Senat hat 2002 die Umsetzung von Gender Budgeting beschlossen. Die Bezirke wurden ab 2004 beauftragt, für bestimmte Produkte die Nutzerinnen und Nutzer der Leistungen auszuweisen. Die Anzahl der Produkte wurde nach und nach ausgeweitet.

Ab 2010 wurden zusätzlich zu den Nutzerinnen- und Nutzer-Daten inhaltliche Gender-Analysen verpflichtend. Die Bezirke konnten die Produkte dafür selber auswählen. Um diesen Prozess zu intensivieren, lobte die Senatsverwaltung für Finanzen ab 2013 einen jährlichen Wettbewerb aus, um die besten Gender-Analysen zu prämiieren.

Spielplätze

Der Bezirk Spandau beteiligte sich im ersten Jahr mit dem Produkt Spiel- und Bewegungsflächen. Der Wettbewerbsbeitrag war ein Kriterienkatalog zur Gender-Qualität von Spielplätzen und ein Vorschlag zu einer Gender-Budgetierung.

Der Kriterienkatalog ermöglicht die Bewertung des einzelnen Spielplatzes mit einem Punktesystem, aus welchem sich eine Kennzahl zur Gender-Qualität ergibt. So können die Spielplätze eines Bezirks mit einer Kennzahl bewertet werden.

Die vorgeschlagene Gender-Budgetierung sieht anhand der „Spielplatz-Kennzahl“ zur Gender-Qualität ein Ranking zwischen den Bezirken vor. Die Bezirke, deren Spielplätze eine hohe Gender-Qualität haben, sollen einen Bonus bei der Zuweisung der Mittel erhalten.

Der Wettbewerbsbeitrag wurde prämiert und mit dem Preisgeld beauftragte der Bezirk

Stefan Pasch
Grünflächen-
amt, Bezirk
Spandau
von Berlin

„Bezirke, deren Spielplätze eine hohe Gender-Qualität haben, sollen einen Bonus bei der Zuweisung der Mittel erhalten.“

Spandau das Büro „die raumplaner“ mit der Untersuchung von 30 der insgesamt 100 Spielplätze in Spandau anhand des Kriterienkatalogs. Über die Ergebnisse dieser Studie berichtet Herr Steinert im Anschluss.

Inzwischen sind 40 Prozent der Spielplätze auf ihre Gender-Qualität hin untersucht. Ziel ist es, bis Ende 2018 60 Prozent zu erfassen. Zur Bewertung eines Spielplatzes werden an 15 Tagen, über ein Jahr verteilt, die Nutzerinnen und Nutzer mit und ohne erkennbare Beeinträchtigungen gezählt (in der Kenntnis, dass Beeinträchtigungen oftmals nur schwer zu erkennen und somit zu erfassen sind).

Die **Ziele des Produktes** sind gemäß Produktbeschreibung:

- Die Anlagen sind im Sinne der Nutzerinnen- und Nutzergruppen gestaltet. Bei der Nutzung der bezirklichen Gesamtspielplatzfläche



che wird für Mädchen und Jungen mit und ohne Einschränkung eine gleichberechtigte Nutzung angestrebt (Quotenregelung).

- Im Sinne des Gender Mainstreaming orientiert sich das Spielangebot am geschlechterdifferenzierten und interkulturellen Bedarf und ist gleichzeitig geeignet, über stereotype Rollenzuschreibung hinauszuführen und die Wahlmöglichkeiten für Jungen und Mädchen zu erweitern.
- Für die standardisierte Erhebung der Grünflächenämter zu den Genderkriterien der Spielplätze sind die Nutzergruppen „Mädchen“, „Jungen“ und „Kinder mit Einschränkungen“ zu unterscheiden.

Unter der Rubrik „Gender-Indikatoren“ verweist die Produktbeschreibung auf den Kriterienkatalog.

Die Maßnahmen zur Unterhaltung und Gestaltung von bezirklichen Spielplätzen orientieren sich an den Ergebnissen der Bewertung des jeweiligen Spielplatzes und, soweit noch keine Ergebnisse vorhanden, am Kriterienkatalog selbst. Muss ein Spielgerät ausgetauscht werden und der Spielplatz ist noch nicht gendergerecht gestaltet, wird darauf geachtet, den Teilbereich zu verbessern.

Kleingärten

Im zweiten Jahr des Wettbewerbs bewarb sich der Bezirk Spandau mit dem Produkt Kleingartenverwaltung und reichte ein Konzept und eine Voruntersuchung für eine Gender-Analyse ein. Dieser Beitrag wurde ebenfalls prämiert und mit dem Preisgeld wurde das Büro „TOPOS“ beauftragt, eine Gender-Analyse durchzuführen.

Grundlage der Studie waren schriftliche und persönliche Befragungen der Gartennutzerinnen und -nutzer. Insbesondere wurden u. a. die Vorstandsstrukturen der Vereine und des Bezirksverbandes untersucht.

Hinsichtlich der Geschlechterstruktur zeigte sich, dass mehr Frauen in den Vereinsvorständen zu finden sind als erwartet worden war. Die Vorstandsvorsitzenden der Vereine sind jedoch überwiegend männlich und im Vorstand des Bezirksverbandes ist keine Frau vertreten.

Bei der Altersstruktur bestätigte sich die Erwartung, dass die Vorstandsarbeit nur wenige Kleinpächterinnen und Kleinpächter machen wollen, und so gibt es Vorstandsmitglieder und -vorsitzende, die diese Funktion seit Jahrzehnten bekleiden.

Als weiteres Ergebnis wurde festgestellt, dass die gemäß Bundeskleingartengesetz vorgesehene Gemeinschaftsarbeit in den Kleingartenvereinen oft nicht mehr selbst und gemeinschaftlich erbracht wird, sondern damit ein externer Dienstleister beauftragt wird. Vielfach ist das Vereinsleben auf das Notwendigste reduziert. (Über die genaue Fragestellung und Ergebnisse dieser Studie berichtet nachher Herr Buddatsch.)

Diese und weitere Ergebnisse der Untersuchung werden für die weitere Steuerung genutzt. Sie bilden die Grundlage für die Erarbeitung von **Produktzielen**.

Diese könnten zum Beispiel lauten:

- Frauen und jüngere Vereinsmitglieder werden an die Aufgabe der Vorstandsarbeit herangeführt und entdecken den Spaß an aktiver Vereinsvorstandsarbeit.
- Das Vereinsleben ist wieder lebendig, ist gendergerecht und interkulturell.

Des Weiteren ist geplant, einen Kriterienkatalog zur Gender-Qualität von Kleingartenvereinen – ähnlich wie bei Spielplätzen – zu entwickeln, um ein stringentes und praktisches Instrument für die Bewertung nutzen zu können.

Zur zukünftigen Steuerung sind Empfehlungen und die Bezuschussung von Maßnahmen geplant, die eine gendersensitive Nutzung unterstützen. Möglich ist auch ein Preis für engagierte Vereine, den der Bezirksverband ausloben könnte. Die Preisgelder könnten für Aktivitäten im Verein genutzt werden.

Die genderorientierte Begutachtung von Berliner Spielplätzen

Maßnahmen zum Gender Mainstreaming berücksichtigen alle relevanten Bereiche wie Verwaltungskultur, Personalentwicklung oder Arbeitsorganisation. Gender Mainstreaming/-Budgeting als Strategie im Verwaltungshandeln, seit 2002 in Berlin verpflichtend, bedeutet aber auch, bei der Planung und Umsetzung baulicher Vorhaben und städteplanerischer Prozesse zukünftig die Gleichstellung der Geschlechter von Anbeginn mit zu berücksichtigen.

Da spätere Geschlechterrollen bereits mit der frühkindlichen Erziehung geprägt werden, sollte eine Gleichstellungspolitik möglichst früh einsetzen. Dies begründet die Untersuchung zur Gendergerechtigkeit von Spiel- und Bewegungsflächen in Berlin. Denn wie bereits in der Vergangenheit durchgeführte Untersuchungen und auch die Ergebnisse der Erhebung deutlich machen, unterscheidet sich das Nutzungsverhalten öffentlicher Spiel- und Bewegungsflächen durch Jungen und Mädchen teilweise stark.

Während überproportional viele Jungen unterschiedlicher Altersgruppen fast täglich eine Spiel- und Bewegungsfläche besuchen,

geht die Nutzung durch Mädchen mit steigendem Alter zurück. Ebenso unterscheidet sich die Nutzung der Spielgeräte von Jungen und Mädchen, sowohl was die Art als auch was die Quantität der Nutzung angeht. Räumliche Fallen, zum Beispiel Angebote, die sich in einer Ecke befinden und nur einen Ein- bzw. Ausgang bieten, dysfunktionale Gestaltung und die geringe Möglichkeit einer sozialen Kontrolle werden von Mädchen gemieden und schließen diese somit von Flächen tendenziell aus.

„ Da Geschlechterrollen bereits mit der frühkindlichen Erziehung geprägt werden, sollte Gleichstellungspolitik möglichst früh einsetzen.“

Aus diesem Grund war es wichtig, eine inklusive Betrachtung aller möglichen Zielgruppen auf öffentlichen Spiel- und Bewegungsflächen zu erreichen, um im Ergebnis das Angebot so optimieren zu können, dass für alle Nutzer_innengruppen ein Spielangebot mit entsprechenden Wahlmöglichkeiten vorzufin-



Foto: die raumplaner

Die Möglichkeit zur sozialen Kontrolle auf Spiel- und Bewegungsflächen ist ein wichtiges Element, damit Angebote auch für Mädchen attraktiv sind.“

Niklas Steinert
die raumplaner,
Berlin

den ist. Darüber hinaus sollen stereotype Rollenzuschreibungen bei der Untersuchung überwunden werden und die tatsächliche Wahl des Spielangebots im Mittelpunkt der Untersuchung stehen und nicht eine angenommene Geschlechtsspezifität.

Hierfür wurden 212 (etwa 17 Prozent) der rund 1.800 öffentlichen Spiel- und Bewegungsflächen nach einem von den Bezirksämtern detailliert vorgegebenen Fragenkatalog – durch die beauftragte Arbeitsgemeinschaft „die raumplaner“ mit wissenschaftlicher Beratung der Universität Potsdam und in Zusammenarbeit mit dem Büro TOPOS – bewertet. Die

„Berliner Spiel- und Bewegungsflächen werden von Mädchen unterproportional genutzt.“

genderorientierte Qualitätsbewertung gemäß den Bewertungskriterien mündete in einer qualitativen Kennzahl für jede einzelne Spiel- und Bewegungsfläche. Zur Ermittlung einer qualitativen Kennzahl für die einzelnen Berliner Bezirke wurden Durchschnittswerte unter Berücksichtigung aller bewerteten Flächen in einem Bezirk errechnet. Für öffentliche Spiel- und Bewegungsflächen konnte mit Hilfe dieser Qualitätskennzahlen ein Qualitätsindikator mit qualitativer Bewertung, aber quantitativer Ausprägung festgelegt werden. Darüber hinaus ist eine qualitative Vergleichbarkeit der einzelnen Bezirke untereinander möglich und die Kennzahlen könnten zur Definition eines produktbezogenen Gender-Budgeting-Indikators herangezogen werden.

Ein Ergebnis dieser Untersuchung war neben der errechneten Kennzahl auch die Operationalisierung des vorgegebenen Fragenkatalogs. War dieser bisher nur eine theoretische Idee vor allem des Bezirksamtes Spandau, wurde er im Zuge des Projektes in Form mehrerer Erhebungsbogen gegossen und in der Praxis eingesetzt. Insgesamt drei verschiedene Erhebungsbogen wurden aus dem **Fragenkatalog** heraus entwickelt, auf welchen die Antworten jeweils mit Werten von 1-4 hinterlegt sind.

Der Bogen A der Untersuchung bildete die Grundlage zur Erfassung der Bestands- und Nutzungssituation der Spiel- und Bewegungsflächen. Mit ihm wurde der **Gesamteindruck der Spiel- und Bewegungsfläche** erfasst und dokumentiert. Hier ging es auch um Faktoren wie zum Beispiel Sauberkeit und Sicherheit. Ebenfalls erfasst wurden Sitzmöglichkeiten, barrierefreie Zugänge und ob sich nutzungs-fremde Personen auf der Fläche aufhalten.

Der Bogen B wurde als ein Fragebogen an die Verwaltung konzipiert. Da einige der Grundfragen nicht nur vor Ort auf den Spiel- und Bewegungsflächen zu klären waren, ging es in diesem Bogen um Fragen der **Planung und Bewirtschaftung**. Abgefragt wurden unter anderem (genderspezifische) Beteiligungsverfahren, bekannte Konflikte und ob es Kooperationspartner_innen zu den einzelnen Flächen z. B. Kindertagesstätten gibt.

Mit dem Bogen C sollten die Beobachtungsteams die einzelnen **Spiel- und Bewegungs-gelegenheiten** der jeweiligen Spiel- und Bewegungsfläche bewerten. Dieser Erhebungsbogen wurde konzipiert, um Aussagen zur Gendergerechtigkeit unterschiedlicher Spielgelegenheiten treffen zu können. Dies wurde notwendig, da im ursprünglichen Fragebogen die Frage nach geschlechtsspezifischen Spiel- und Bewegungsangeboten gestellt, gleichzeitig aber nicht definiert wurde. Mit Hilfe des Bogens C konnten die realen Nutzungen der jeweiligen Angebote erfasst werden.

Zusammen mit einer Bewertung nach einem entwickelten Kriterienkatalog, mit dessen Hilfe zum Beispiel die Gestaltung der Angebote einzuordnen war, konnten nun Hinweise auf die Geschlechtsspezifität der einzelnen Angebote gegeben werden. Da auch in aktuellen Forschungen keine genauen Kenntnisse existieren, welche Spiel- und Bewegungsangebote weiblich bzw. männlich konnotiert sind, war dieser Schritt notwendig, um eine qualifizierte Antwort auf die Fragen zur Gendergerechtigkeit von Spielgelegenheiten geben zu können.

Durch die Hinterlegung der Antworten auf den Erhebungsbogen mit Werten konnten aus den

vielen Antworten Kennzahlen für die einzelnen Teilbereiche, für die gesamte Spiel- und Bewegungsfläche, für den Bezirk und sogar für Gesamtberlin errechnet werden. Damit waren im Ergebnis nicht nur diese Bereiche und Teilbereiche bewertbar, sondern auch miteinander vergleichbar. Die mit der Anwendung der Erhebungsmethode erkannten Schwächen wurden aufgezeigt und Hinweise zur Verbesserung gegeben.

Somit kann abschließend gesagt werden, dass es sich bei der hier vorgestellten Erhebungsmethode um ein in der Praxis getestetes Instrument zur genderspezifischen Bewertung von Bewegungsangeboten handelt, das weiter verfeinert wurde und so auch über Spielplätze hinaus in anderen Räumen eingesetzt werden kann.



LITERATUR

Fritz, Simone (2009): *Spielverhalten von Mädchen und Jungen. Genderdifferenzierte Spielräume, Mainz.* www.fritzplan.de/res/uploads/Genderdifferenzierte%20Spielraeume.pdf, Zugriff am 21.09.2014

Hottenträger, Grit (2002): *Naturnahe Spielplätze und ihre Nutzung durch Mädchen*, in: Margit Göttert (Hrsg.): *Gender und soziale Praxis: Unterschiede. Werkstattberichte des gFFZ, Königstein/Taunus*, S. 427–435

Löw, Martina (2001): *Raumsoziologie, Frankfurt am Main*
Spitthöver, Maria (1989): *Frauen in städtischen Freiräumen, Köln*

Ergebnisse der genderorientierten Untersuchungen in Kleingartenvereinen des Bezirks Spandau

Anlass der Untersuchung

Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit bzw. Geschlechtergleichstellung ist seit einigen Jahren auch Aufgabe der Berliner Politik, sowohl auf Landes- wie auf Bezirksebene. In diesem Zusammenhang kam im Bezirksamt Spandau die Frage auf, in welchem Verhältnis in Kleingartenvereinen die Anzahl der weiblichen Vereinsvorstände zu den Unterpächterinnen steht.

Um Entwicklungen der geschlechterbezogenen Mitgliederstruktur sowie den demografischen Wandel in den Kleingartenvereinen besser einschätzen sowie ermitteln zu können, welche Aspekte die Übernahme von Ehrenämtern unterstützen könnten, beauftragte der Bezirk Spandau eine Studie zur „Durchführung einer genderorientierten Datenerhebung und -auswertung in Kleingartenvereinen des Bezirks Spandau“. Die Studie entstand in Zusammenarbeit des Bezirksamtes Spandau

mit dem Bearbeitungsteam bestehend aus dem Planungsbüro TOPOS und dem Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) der Technischen Universität Berlin. Die Studie wurde zudem vom Landesverband Berlin der Gartenfreunde e. V. und dem Bezirksverband Spandau der Kleingärtner e. V. unterstützt.

„Doppel- und Mehrfachbelastungen verhindern, dass sich Frauen stärker im Verein engagieren.“

Befragung

Die Erarbeitung der Fragebögen erfolgte in Abstimmung mit dem Bezirksamt. Hierbei war es für die Zielstellung der genderorientierten Untersuchung von besonderer Bedeutung, insbesondere die Meinung jener Menschen zu erfragen, die bisher nicht im Vorstand aktiv

Stephan
Buddatsch
TOPOS
Stadtplanung
Landschafts-
planung
Stadtforschung,
Berlin



]] Doppel- und Mehrfachbelastungen verhindern, dass sich Frauen stärker im Verein engagieren.

sind. Daher wurden zwei Fragebögen entwickelt: einer für Vorstände und einer für Nutzende/Pächter_innen.

Übliche Fragen sollten in dieser Studie anders und neu gestellt werden, damit sich Vielfalten von Selbstverständnissen abbilden lassen können. Durch diese Herangehensweise wurde ein Gespräch in Bewegung gesetzt, in dem den Befragten die Möglichkeit gegeben wurde, sich über den Begriff des geschlechtlichen Selbstverständnisses auszutauschen und mit der eigenen Lebensweise auseinanderzusetzen.

Ergebnisse

40 Prozent der befragten Vorstände bringen zwischen 1 und 2 Stunden pro Woche für Vereinsarbeit auf. Weitere 6 Personen verbringen zwischen 3 und 9 Stunden die Woche mit Arbeiten für den Verein. Die gleiche Anzahl an Menschen verwendet etwa 10 Stunden die Woche für Vereinsarbeit.

Im Schnitt gibt es in den Anlagen mehr männliche als weibliche oder andere Mitglieder. Sowohl bei den Angaben zu Männern als auch zu Frauen ist außerdem die Zahl der Menschen über 50 Jahre deutlich höher als die Zahl derer unter 50 Jahren.

Die konkrete Fragestellung zu Lebensweise und Tätigkeiten brachte vielfach genannte Doppel- und Mehrfachbelastungen zum Vorschein, die einen großen Einfluss auf die Bereitschaft haben, im Verein mitzuwirken. Von ihnen sind insbesondere Frauen betroffen, die sich neben dem Haushalt um (Enkel-)Kinder kümmern und Pfllegetätigkeiten übernehmen.

Wenn auch nur verhalten Offenheit gegenüber ehrenamtlichem Engagement gezeigt wurde, so lässt sich doch feststellen, dass es ein Potential an ehrenamtlich aktivierbaren Menschen in den Kleingartenanlagen gäbe. Das Rollenverständnis der Vorstände ist zu überprüfen. Wichtiger Antrieb und Motivation für die Tätigkeit ist das Interesse an Kommunikation, die Fähigkeit mit Menschen umzugehen sowie in konstruktiver Weise Probleme zu erfassen und zu lösen. Hier fehlt es teilweise an den notwendigen Schlüsselkompetenzen. Die Befragungen zeigen, dass – bedingt durch die vorherrschende Altersstruktur – das traditionelle Rollenverständnis der Geschlechter stark ausgeprägt ist. Es fehlt das Bedürfnis nach Umsetzung einer paritätischen Geschlechterverteilung in der Organisation des Vereinslebens.

Hilfreich wäre, zur Unterstützung der Arbeit der Vorstände ehrenamtlich tätige „Mediatorinnen und Mediatoren“ einzubinden, die bei Diskussionen die Gesprächsführung lenken oder bei der Lösung von Konflikten unterstützen. Sie können bei entsprechender Einweisung auch zu einer aktiven Verbesserung des Geschlechter- und Rollenverständnisses im Vereinsleben beitragen.

Forum 14 im Gespräch

Im Mittelpunkt des Arbeitsforums „Spielplätze und Kleingärten“ standen Umsetzungsbeispiele von Gender Budgeting im Rahmen der kommunalen Vollkostenrechnung, für die das Grünflächenamt im Berliner Bezirk Spandau zuständig ist. Vorgestellt und diskutiert wurden Genderanalysen zu den Produkten „Spiel- und Bewegungsflächen“ und „Kleingartenverwaltung“.

Einleitend erläuterte **Stefan Pasch** (Bezirksamt Spandau, Berlin) sein Verständnis von Gender Budgeting als operatives Geschäft und zeigte den Zusammenhang zwischen den Aktivitäten des Bezirks Spandau und der Gesamtstadt Berlin auf. Von den derzeit 25 Produktblättern für die Berliner Verwaltung stelle das Produktblatt „Spielplätze“ ein gut ausge-reiftes Beispiel dar, während zum Produktblatt „Kleingärten“ erst konzeptionelle Überlegungen stattgefunden haben und es noch formuliert werden müsse. Die beiden Spandauer Beispiele konnten nur realisiert werden, da die Senatsverwaltung einen Wettbewerb zu „guten“ Ideen des Gender Budgeting ausgelobt hatte, an dem sich der Bezirk beteiligte. Ohne diese zusätzlichen Mittel hätten diese Studien nicht in Auftrag gegeben werden können.

Niklas Steinert (die raumplaner, Berlin) stellte zunächst einige Ergebnisse der Berliner Spielplatzstudie vor. Auf der Grundlage einer berlinweiten Analyse von 220 zufällig ausgewählten Spielplätzen sollte eine Kennzahl entwickelt werden. In der Erhebung wurden Angaben zur Fläche und zu einzelnen Spielgeräten erfasst, ergänzt um Ergebnisse eines Interviews mit der zuständigen Verwaltung. Im Ergebnis zeigte sich, dass sich, um genderbezogene Schlussfolgerungen ziehen zu können, eine flächenbezogene Bewertung als weitaus sinnvoller erweise als die Analyse einzelner Spielgeräte. In der Diskussion wurde angeregt, dass es hilfreich sein könnte, Beteiligungsaspekte in die Betrachtung einzubeziehen.

Stephan Buddatsch (TOPOS, Berlin) präsentierte ausgewählte Ergebnisse der Kleingartenstudie Berlin-Spandau. In dieser wissenschaftlichen Studie sollten Genderaspekte des

Kleingartenwesens identifiziert werden, um auf dieser bisher nicht vorhandenen Grundlage ein entsprechendes Produktblatt erstellen zu können. Aus den Ergebnissen von Befragungen wurden Handlungsbedarfe abgeleitet, die im Schwerpunkt die Strukturen der Kleingartenvereine betreffen. Vor allem von Frauen werden mehr Offenheit, mehr Flexibilität und verbesserte Kommunikationsstrukturen in den Vereinen gewünscht. Die Diskussion zeigte, dass in den Berliner Kleingartenvereinen im Vergleich zur Situation in anderen Städten bereits einiges in Bewegung gekommen ist. Zudem wurde hervorgehoben, dass eine Steuerung in Richtung veränderter Satzungen im Rahmen von Gender Budgeting über Zuwendungen an Kleingartenvereine erfolgen könnte.

Alle drei Referenten hoben abschließend hervor, dass sich der Ansatz des Gender Budgeting auf jeden Fall lohne. Dabei zeigten beide Beispiele, dass Gender Budgeting ein anspruchsvoller und in Teilen komplizierter Steuerungsansatz sei, für den in der Praxis oft noch das Wissen über Genderaspekte fehle. Genderanalysen erwiesen sich in diesem Zusammenhang als faszinierende Grundlage für die Weiterentwicklung planerischer Qualitäten. Bei der Betrachtung von Spielplätzen können andere Städte direkt auf das Berliner Produktblatt zurückgreifen, da sich dieses als praktikabel erwiesen habe. Zudem wurde angemerkt, dass die ermutigende Diskussion zeige, dass Gender nicht nur in diesem Arbeitsforum, sondern auch in den Fachabteilungen ein wichtiges „transdisziplinäres“ Kommunikationsthema sei.

Dr. Stephanie
Bock
Deutsches
Institut für
Urbanistik,
Berlin

Forum 15

Care- und unbezahlte Familienarbeit

Prof. Dr. Barbara
Thiessen
Hochschule
Landshut**Putzen, Trösten, Pflegen, Kochen:
Care-Krise und Geschlechterungleichheit**

Seit den 1970er Jahren hat sich die Gesellschaft hin zur flexibilisierten und globalisierten Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft grundlegend verändert. Erwerbsarbeit – auf der einen Seite – findet zunehmend zeitlich und räumlich entgrenzt statt. Überlange Arbeitszeiten sind nicht unüblich, lebenslanges Lernen bietet neue Chancen und Zumutungen. Die Organisation von Care-Aufgaben – auf der anderen Seite – spiegelt jedoch noch ihre historische Entstehung im 19. Jahrhundert.

Unter Care werden unverzichtbare Tätigkeiten wie Fürsorge, Beziehungsgestaltung, Erziehung, Pflege, nachbarschaftliche Unterstützung und Selbstsorge verstanden. Care-Tätigkeiten sind unbezahlt oder bezahlt, erfolgen in privaten Lebenszusammenhängen oder in Einrichtungen. Care wurde historisch Frauen

zugewiesen, abgewertet als ihre scheinbar natürliche Aufgabe, unsichtbar gemacht im privaten Raum der Familie oder unterfinanziert und semi-professionalisiert im sozialen Bereich organisiert.

Aber inzwischen haben zahlreiche Veränderungen stattgefunden, erkennbar beispielsweise an der Zunahme von Frauen- und Müttererwerbstätigkeit, gestiegenen Bildungsansprüchen, veränderten Ansprüchen an Beziehungsqualitäten, einer höheren Lebenserwartung, der steigenden Komplexität in der Gesundheitsversorgung, neuen Pflegeanforderungen und -bedarfen. Rhetoriken vom Niedergang der Familie und dem scheinbar drohenden Ende lebenslanger Paarbeziehungen verfehlen allerdings den Kern des Problems. Vielmehr gehen die modernisierten familialen Beziehungsnetze einher mit mehr Rechten für Frauen und Kinder, Optionen auf eigene Lebensgestaltungen für beide Partner_innen, höheren Ansprüchen an familiäre Beziehungsqualität.

Ein wesentliches Problem ist: Weder die aktuelle Organisation noch die Qualität von Care passen zu den veränderten gesellschaftlichen oder individuellen Bedingungen und Ansprüchen. Die Sorge für andere wird für die Betroffenen oft zur Zerreißprobe und die hieraus entstehenden Folgen und Dilemmata sind individuell kaum mehr lösbar. Wir befinden uns mitten in einer umfassenden Care-Krise, die von der aktuellen neoliberalen Politik verschärft wird. Jede und jeder soll sich zunehmend alleine und auf sich gestellt, je nach eigenen wirtschaftlichen Möglichkeiten, selbst absichern.

Perfide ist, dass diese umfassende Care-Krise immer nur an singulären Orten aufscheint: Einzelne – meist Frauen – bewältigen individuell und oft mit großer Anstrengung strukturelle

Die globale „care chain“ geht einher mit einem „care drain“ in den Herkunftsländern sowie einer Prekarisierung und Dequalifizierung der im Privaten Beschäftigten.

gesellschaftliche Probleme, wie etwa die Kinderbetreuung in einem System, das immer noch die zumindest teilzeitverfügbare Mutter voraussetzt. Qualitätsprobleme zeichnen sich ab und die Organisation von Erwerbsarbeit, öffentlichen Dienstleistungen und Infrastrukturen ignorieren weiterhin Care-Bedarfe.

So wundert es nicht, wenn andere Lösungen gesucht werden, die gleichzeitig neue Ungleichheiten produzieren. 4,5 Millionen Haushalte in Deutschland greifen auf bezahlte Kräfte zurück, und zwar zumeist in irregulären Arbeitsverhältnissen. Die Indienstnahme von Kindermädchen, Putzfrauen und Pflegerinnen ist eine immer selbstverständlichere Form der Entlastung von Care-Aufgaben in Familien der Mittelschichten. Aus Polen, Ungarn, den Philippinen oder Rumänien stammende „Care Workers“ beschäftigen in ihren Familien wiederum andere Migrantinnen aus noch ärmeren Ländern oder auch Verwandte – eine sich global umspannende „care chain“. Diese geht einher mit „care drain“ in den Herkunftsländern sowie Prekarisierung und Dequalifizierung der hier im Privaten Beschäftigten. Die Globalisierung von Care zeigt sich nicht nur in der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte, sondern auch in der Verlagerung von Pflege ins Ausland, z. B. nach Polen oder Thailand. Care ist nicht nur ein Problem geschlechtsbezogener, sondern auch internationaler Arbeitsteilung – insbesondere zwischen Frauen. Hier zeigen sich strukturelle Probleme, die in prekären individuellen Arrangements vorläufig „gelöst“ werden.

Die Care-Krise wird auch im professionellen Bereich sichtbar. Die Fachkräfte für Erziehung, Pflege und Betreuung sind überfordert, da sich ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern (Arbeitsverdichtung, Zeitdruck, Personalnot, prekarierte Beschäftigungsverhältnisse). Gleichzeitig steigen die Ansprüche an sie (Bildung in der Kita, Aktivierung in der Pflege).

Weil Care-Praxen meist unsichtbar und in vielfältiger Weise komplex zwischen privaten, informellen und professionellen Sektoren stattfinden, brauchen wir für die konkrete Neukonzeption von Fürsorge in lokalen Gemeinwesen fundiertes Wissen über konkrete Bedarfslagen, Lücken und Angebote. Empfohlen wird eine regelmäßige Berichterstattung zu Care im Familien-, informellen und professionellen Bereich von Erziehung bis Pflege. Damit Lösungen sozialverträglich

Care-Dilemmata müssen zusammengedacht und quer zu Ressortzuständigkeiten bearbeitet werden.

entwickelt werden können, müssen Care-Dilemmata zusammengedacht und quer zu Ressortzuständigkeiten bearbeitet werden. Im Mittelpunkt steht dabei das Anliegen, den Zusammenhalt unserer (Stadt-)Gesellschaft, der über wechselseitige Sorge (Care) gewährleistet wird, zu stärken.

LITERATUR

Brückner, Margrit (2010): *Entwicklungen der Care-Debatte – Wurzeln und Begrifflichkeiten*, in: U. Apitzsch und M. Schmidbauer (Hrsg.): *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*, Opladen Farmington Hills, S. 43-58

Klinger, Cornelia (2013): *Krise war immer... Lebenssorge und geschlechtliche Anerkennung in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive*, in: E. Appelt et al. (Hrsg.): *Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen*, Münster, S. 82-104

Rerrich, Maria S. (2010): *Care und Gerechtigkeit: Perspektiven der Gestaltbarkeit eines unsichtbaren Arbeitsbereichs*, in: U. Apitzsch und M. Schmidbauer (Hrsg.): *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*, Opladen, Farmington Hills, S. 43-58

– (2006): *Die ganze Welt zu Hause. Cosmopolite Putzfrauen in privaten Haushalten*, Hamburg

Thiessen, Barbara (2004): *Re-Formulierung des Privaten. Professionalisierung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistung*, Wiesbaden

– (2013): *Vom Versuch private Care-Arbeit öffentlich zu steuern. Entwicklungen und Herausforderungen der Familienpolitik*, in: D. C. Krüger, H. Herma und A. Schierbaum (Hrsg.): *Familie(n) heute. Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen*, Weinheim, Basel, S. 175–188



Foto: Prof. Dr. Barbara Thiessen, privat

Einzelne – meist Frauen – bewältigen individuell und oft mit großer Anstrengung strukturelle gesellschaftliche Probleme

Anna Dechant
Staatsinstitut
für Familien-
forschung
an der
Universität
Bamberg

Wer macht was? Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in heterosexuellen Paaren vor und nach der Geburt des ersten Kindes

Männer und Frauen in Deutschland wenden je unterschiedlich viel Zeit auf für Erwerbstätigkeit und unbezahlte Arbeit (etwa Fürsorge für Kinder, Pflege von Angehörigen oder ehrenamtliche Arbeit). Frauen ohne Kinder im Haushalt verbrachten 2012/13 wöchentlich etwa 6 Stunden und 40 Minuten mehr mit unbezahlter Arbeit als Männer ohne Kinder im Haushalt (vgl. Statistisches Bundesamt, 2015:

mit Geburt im gleichen Jahr, Elterngeld in Anspruch – Väter im Durchschnitt für 3,1 Monate und Mütter für 11,6 Monate (Statistisches Bundesamt 2016). Für unter Sechsjährige verwenden Väter über ein Drittel ihrer Zeit für Kinder für Spielen und Sport, während diese Tätigkeiten nur etwa ein Fünftel der Zeit, die Mütter für Kinder aufwenden, ausmachen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2015: 13).

» Wenn Paare Eltern werden, reduzieren Frauen meist ihre Erwerbstätigkeit und übernehmen deutlich mehr unbezahlte Arbeit.

Diese Veränderungen können aus theoretischer Sicht beispielsweise auf ökonomischen Faktoren – unterschiedliche Einkommen oder unterschiedliche Bildungsniveaus – und normativen Aspekten – unterschiedlichen gesellschaftlichen Vorstellungen zu weiblichen und männlichen Aufgaben – basieren.

9). Wenn Paare Eltern werden, reduzieren Frauen meist ihre Erwerbstätigkeit und übernehmen deutlich mehr unbezahlte Arbeit, während Männer meist weiterhin Vollzeit berufstätig sind und ihre Zeit für unbezahlte Arbeit in geringerem Umfang ausweiten. So nahmen 34 % der Väter, deren Kinder 2014 geboren wurden, aber 95,9 % der Mütter

Doch wie erklären Paare, die Eltern werden, ihre Arbeitsaufteilung und wie diese sich verändert? Auf der Basis von qualitativen Interviews mit 14 Paaren vor und nach der Geburt ihres ersten Kindes konnte ich zeigen, dass es in der Planung für die Zeit nach der Geburt vor allem um die Frage geht, wer sich um das

» „Familiengründung“ ist immer noch die Phase im Lebenslauf, in der sich die Arbeitsteilung bei Paaren verändert und die Geschlechterrollen an Bedeutung gewinnen.

Kind kümmert – und davon ausgehend die Erwerbstätigkeit geplant wird (Dechant, i. V.). Es wird davon ausgegangen, dass die Person – meist die Mutter –, die hauptsächlich für die Versorgung des Kindes zuständig ist, die Hausarbeit mitübernimmt.

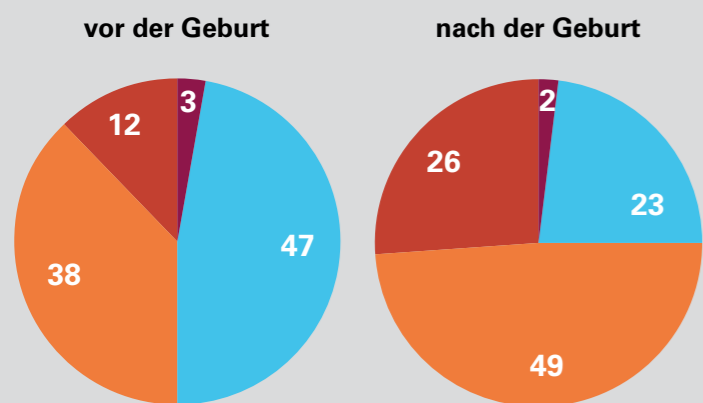
In der Studie begründeten Paare, die nach der Geburt bezahlte und unbezahlte Arbeit eher „traditionell“ aufteilen, diese häufig mit Einkommensunterschieden; mit Vorstellungen von Mutter- und Vaterschaft, die Fürsorgearbeit eher der Frau zuschreiben und Geld verdienen eher dem Mann; der Bedeutung des Stillens – das als unvereinbar mit weiblicher Erwerbstätigkeit angesehen wird – und mit einer geringen Bedeutung der eigenen Berufstätigkeit für die Frau. Im Gegensatz dazu verwiesen Paare, die sich Erwerbstätigkeit, die Versorgung des Kindes und Hausarbeit gleich aufteilen, etwa auf flexible Arbeitszeiten, gleichberechtigte Vorstellungen von Mutter- und Vaterschaft, häufige Gespräche innerhalb des Paares, eine hohe Bedeutung der Erwerbstätigkeit für die Frau bei gleichzeitig niedriger Karriereorientierung des Mannes sowie auf Möglichkeiten, Hausarbeit und/oder Kinderbetreuung zu externalisieren.

Fazit: „Familiengründung“ ist immer noch die Phase im Lebenslauf, an der sich die Arbeitsteilung in Paaren verändert und Geschlechterrollen an Bedeutung gewinnen.

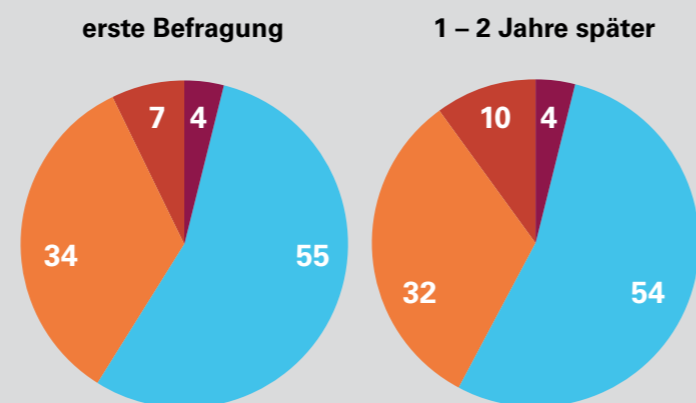
LITERATUR

Dechant, Anna (in Vorbereitung): You – me – both of us? Insights into German couples' plans and practices of dividing paid work, housework, and childcare at the transition to parenthood, Dissertationsschrift, Universität Bamberg
Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2016): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2014 geborene Kinder, Wiesbaden
Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013, Wiesbaden

Hausarbeitsteilung vor und nach der Geburt des ersten Kindes / in Prozent



Hausarbeitsteilung in kinderlos bleibenden Paaren / in Prozent



■ (fast) vollständig/überwiegend Mann ■ etwa halbe/halbe ■ überwiegend Frau ■ (fast) vollständig Frau

Aus: Jahresbericht 2013. Bamberg, 2014, S. 48.; Quelle: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg

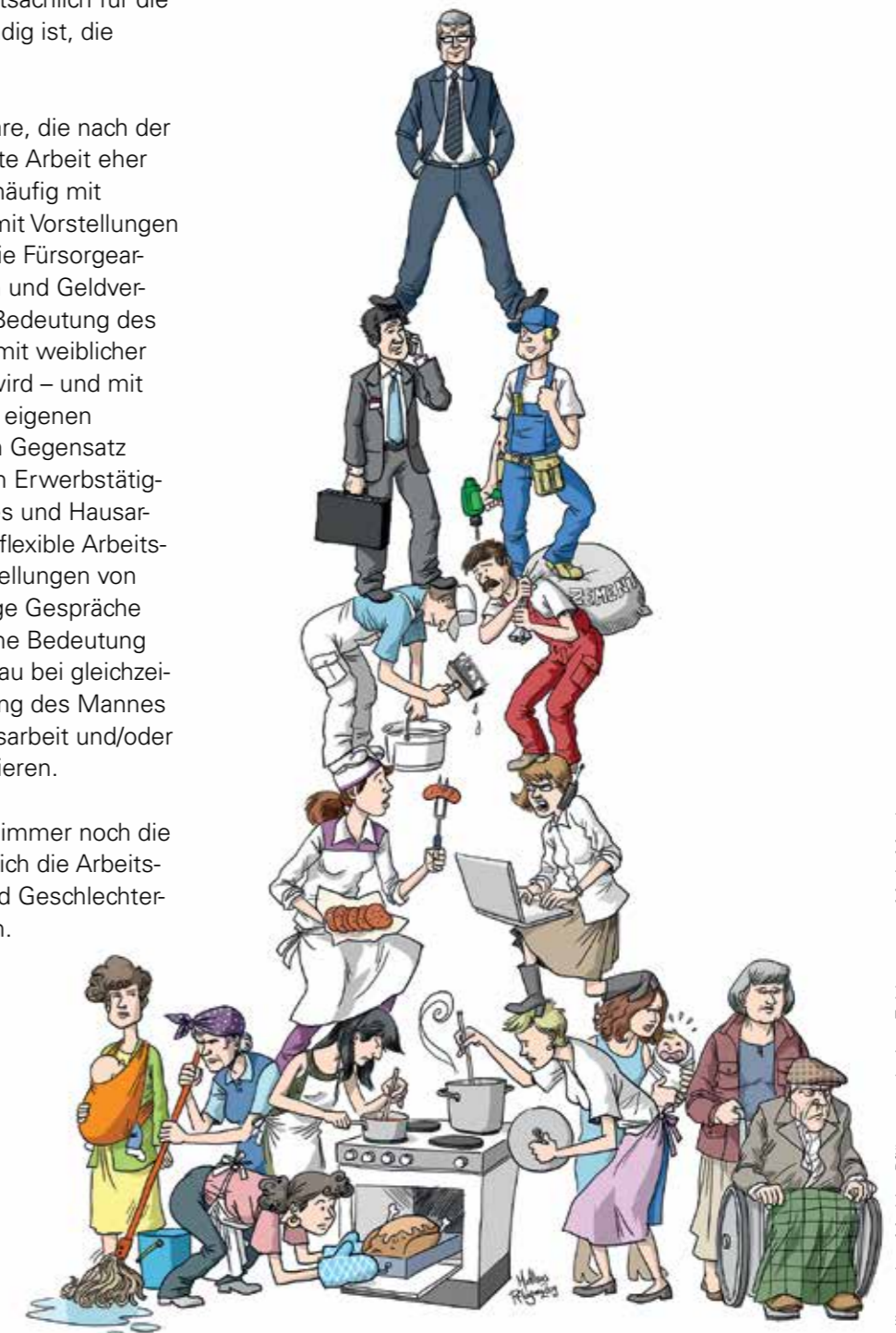


Illustration: Mathias Pflüger nach einer Zeichnung von Marie Marcks

Dr. Barbara Stiegler
Politik-
beratung und
Fortbildung,
Bonn

Forum 15 im Gespräch

Ziel des Arbeitsforums war es, dass die Teilnehmenden erkennen: Gender Budgeting ist ein geschlechterpolitisches Instrument, mit dem auch die grundlegenden Geschlechterverhältnisse, die auf der geschlechtlichen Arbeitsteilung basieren, verändert werden können. Die zentrale Zukunftsfrage, die sich aus den beiden Vorträgen ergab, lautete: Wie kann Care fairer verteilt werden?



Gender Budgeting ist ein Instrument, mit dem auch die grundlegenden Geschlechterverhältnisse, die auf der geschlechtlichen Arbeitsteilung basieren, verändert werden können.

Die Teilnehmenden beantworteten sie in einer ersten Runde, indem sie Utopien dazu entwickelten.

Wie sieht eine Welt aus, in der Care-Arbeit geschlechtergerecht und fair verteilt ist?

- Betriebliche Kulturen sind verändert, Väter und Mütter teilen sich die Elternzeit je zur Hälfte.
- Der 6-Stunden-Tag ist eingeführt.
- Es gibt neue Wohnformen.
- Die Kommune hat in einem Care-Bericht den Ist-Zustand der Care-Arbeit festgehalten und arbeitet an der Verbesserung der Situation für die Care-Arbeitenden.
- Die professionelle Kinderbetreuungsarbeit und die Altenpflege sind aufgewertet, es gibt dort eine hohe Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen, keine Minijobs.

Anschließend wurden **erste Schritte in Form von entsprechenden Produkten im kommunalen Haushalt** formuliert:

- eine Informationsstelle, die über Möglichkeiten neuer Lebensformen in München berät;
- ein Pflegepool in kommunalen Krankenhäusern, um das Übergangsmanagement zu verbessern;

- Anpassungsmaßnahmen im Wohnungsbau, damit Care-Gemeinschaften entsprechend wohnen können;
- ein kostengünstiges kommunales Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen;
- kostenlose kommunale Angebote zur Kinderbetreuung und zur Altenpflege;
- ein Budget für Genossenschaften und Caring Communities;
- eine systematische Prüfung aller kommunalen Entscheidungen auf ihre Auswirkungen auf die Care-Arbeit – eine entsprechende Qualifizierung der Beschäftigten in der Verwaltung wird gefördert;
- ein Budget für den Care-Bericht, der die Care-Arbeit von der Geburt bis zum Hospiz analysiert.

Forum 16

Grundsicherung und Armut

Grundsicherung und Armut bei Frauen – Daten, Armutsfallen und Maßnahmen

München war 1987 die erste Stadt in Deutschland, die einen Armutsbericht veröffentlichte. Der Münchner Armutsbericht untersucht Ursachen und Hintergründe von Armut und ist ein entscheidendes Instrument der Landeshauptstadt München, um Armut weiterhin in die politische und öffentliche Diskussion einzubringen, ihr damit idealerweise vorzubeugen und bestehende Armut zu verringern.

Themen des Armutsberichts sind die materielle Lebenssituation sowie Problemlagen (u. a. Wohnen, Gesundheit, Bildung, Arbeit) von Münchner Bürgerinnen und Bürgern. Soweit es die Daten ermöglichen, werden dabei auch geschlechtsspezifische Aspekte bei der Analyse berücksichtigt.

Der Münchner Armutsbericht 2017 wird einen Schwerpunkt auf die Altersarmut legen, da die Anzahl der Personen, die in München Grundsicherung im Alter beziehen, jährlich um 5 Prozent ansteigt. Ende 2016 waren über 14.750 Personen in der Altersgruppe ab 65

Jahren im Leistungsbezug, das sind ca. 5,5 Prozent der Altersgruppe.

Hierbei befinden sich inzwischen in München – bezogen auf die jeweilige Bevölkerungsgruppe – mehr Männer als Frauen in der Grundsicherung im Alter: Ende 2016 waren es bereits fast 59 von 1.000 Männern gegenüber 52 von 1.000 Frauen. Allerdings gilt die Aussage, dass Altersarmut zunehmend „männlich“ wird, auch nur in der Gesamtbetrachtung sowie bei Deutschen – die Gruppe der Ausländerinnen und Ausländer hat hier neben dem mehr als doppelt so hohen Risiko, Grundsicherung im Alter zu benötigen, auch ein deutlich höheres Risiko für Frauen aufzuweisen.

Ursache für den Anstieg der Grundsicherung im Alter sind die geringen gesetzlichen Rentenansprüche aufgrund von brüchigen Berufsbiographien (v. a. wegen Langzeitarbeitslosigkeit, Ausfall infolge von Care-Arbeit), Teilzeitarbeit und Minijobs sowie Arbeit im Niedriglohnbereich. Doch auch die Rentenre-

Ursache für den Anstieg der Grundsicherung im Alter beziehen sind die geringen Rentenansprüche aufgrund von brüchigen Berufsbiographien sowie prekären Beschäftigungsverhältnissen.



Barbara Schmidt
und Stephan
Giesen
Sozialreferat,
Amt für
Soziale
Sicherheit,
LHM

formen und das Absinken des Rentenniveaus tragen dazu bei. Auffallend für München ist, dass sich die gesetzlichen Rentenansprüche von Männern und Frauen immer mehr aufeinander zubewegen. Bei den Männern nimmt die Höhe der gesetzlichen Rente ab und bei den Frauen zu. Nicht vergessen werden darf dabei allerdings, dass die Rentenzahlbeträge insgesamt (ohne den Vergleich zwischen Männern und Frauen) zurückgehen und damit die Altersarmut steigt.

Die Stadt München setzt sich dafür ein, zukünftiger Altersarmut durch ausreichende Beschäftigung und angemessene Löhne vorzubeugen und Beschäftigungsmöglichkeiten für benachteiligte Menschen zu fördern. Mit dem Modellprojekt „Neue Wege für Sozialhilfeberechtigte in München“ wird die Möglichkeit der freiwilligen Aufnahme einer Beschäftigung zur Stabilisierung und Aktivierung von Menschen mit Erwerbsminderung und älteren Menschen erprobt und als Leitprojekt der Perspektive München eingesetzt. Darüber hinaus wird in München die Grundsicherung im Alter um einen monatlichen Betrag von 21 Euro aufgestockt. Die Höhe des Regelsatzes in der Grundsicherung beträgt in München für einen Ein-Personen-Haushalt 430 Euro (Stand 01.01.2017).

Neben den gesetzlichen Leistungen wird die Teilhabe alter und von Armut betroffener Frauen und Männer durch kostenfreie bzw. kostengünstige Angebote in den Einrichtungen der offenen Altenhilfe gefördert. Die Fortsetzung der interkulturellen Öffnung der Einrichtungen gewinnt vor diesem Hintergrund weiter an Bedeutung. Darüber hinaus erhalten Menschen in Altersarmut gezielte Informationen über



ihnen zustehende finanzielle Leistungen und Beratung und Unterstützung bei der Alltagsbewältigung sowie für die Bereiche Wohnen und Pflege.

Von Seiten der Bundesregierung wäre aus unserer Sicht zur Vermeidung von Altersarmut notwendig, die Regelsätze in der Grundsicherung bedarfsgerecht anzuheben, ein weiteres Absinken des Rentenniveaus zu verhindern und eine Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik zu verfolgen, die vor prekären Beschäftigungsverhältnissen schützt.

LITERATUR

Landeshauptstadt München, Sozialreferat (2012): *Münchner Armutsbericht 2011*, Download des Berichts: muenchen-gegen-armut.de
Der nächste Münchner Armutsbericht erscheint Dezember 2017.

Landeshauptstadt München, Referat für Gesundheit und Umwelt (2015): *Älter werden in München – Gesundheit und Umweltbedingungen*, www.muenchen.de/gbe

Butterwegge, Christoph/Bosbach, Gerd/ Birkwald Mathias W. (Hrsg.) (2012): *Armut im Alter – Probleme und Perspektiven sozialer Sicherung*, Frankfurt/Main

Cremer Georg (2016): *Armut in Deutschland*, München

Armut in Deutschland – Vom Rechtsanspruch auf Fürsorge zur freiwilligen Leistung

1954 hat das Bundesverwaltungsgericht Fürsorgeempfängerinnen und -empfängern einen Rechtsanspruch auf Fürsorge, das heißt auf ein Existenzminimum, gestützt auf Art. 1 und Art. 20 GG zugesprochen. Im Urteil heißt es, dass der bzw. die Einzelne „nicht Untertan, sondern Bürger ist ... und deshalb als Träger von Rechten und Pflichten anerkannt wird“ (siehe Kurowski, S. 8). Das heißt, im Gegensatz zum alten Armenrecht sind Betroffene Subjekt der behördlichen Verpflichtung und nicht mehr Objekt des behördlichen Handelns.

In der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II und im Alter nach SGB XII ist der Rechtsanspruch auf das Existenzminimum nach Art.1 GG ebenfalls festgeschrieben. Beide staatlichen Leistungen, die in München in den Sozialbürgerhäusern (Sozialamt, Jobcenter) bearbeitet werden, reichen jedoch zur Bestreitung eines menschenwürdigen Lebens nicht aus.

Zur Sicherung eines menschenwürdigen Lebens finanziert die Stadt München deshalb durch „freiwillige Leistungen“ und Stiftungs- und Spendenmittel unter anderem dringende Anschaffungen und Sondermaßnahmen für Alleinerziehende und ihre Kinder. Auch Verhütungsmittel werden durch freiwillige Zuschüsse finanziert. Die Stadt vergibt außerdem Zuschüsse an die Wohlfahrtsverbände, zum Beispiel für die „Tafel“.

Das Arbeitsförderungsprogramm der Stadt München in Höhe von 29 Millionen Euro ergänzt die Förderung der Jobcenter, deren Mittel für Ausbildung in den letzten Jahren durch die Bundesregierung erheblich gekürzt wurden. Die Ausbildungsprogramme von Stadt und Jobcenter kranken jedoch daran, dass Ausbildung von Frauen viel zu häufig in schlecht bezahlten Berufen stattfindet.

Wir haben es in München mit einem Auseinanderfallen von gesetzlichen und so genannten freiwilligen Leistungen zu tun. Dadurch wird der Rechtsanspruch auf ein menschen-

würdiges Existenzminimum konstant verletzt.

Da die freiwilligen Leistungen in der Regel beantragt werden müssen und nicht ohne Hürde zugänglich sind, sind die Betroffenen Bittsteller_innen. Viele berichten von Beschämung und Demütigung. Seit Hartz IV haben wir eine „Bettelarmut“ und es ist eine regelrechte „Hartz IV-Ökonomie“ entstanden. Selbstkritisch benennt der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt der Evangelischen Kirche das Problem der „Hartz IV-Ökonomie“: „Einerseits verdienen Verbände, Kirchengemeinden, Initiativen, Firmen oder Einzelpersonen, die sich aufrichtig des gesellschaftlichen Problems der wachsenden Armut annehmen, hohen Respekt[,] ... andererseits spiegelt sich in dieser Hinwendung der gesellschaftliche Missstand, der sie hervorruft – ... Es besteht so die Gefahr, dass sich in der Hilfe Ausgrenzung manifestiert. Die gute Tat kann sich in ihr

Der Rechtsanspruch auf ein menschenwürdiges Existenzminimum wird konstant verletzt.



Dr. Lilli
Kurowski
Einspruch e. V.,
München



Gegenteil umkehren, wenn sie Hilfebedürftige kränkt und stigmatisiert.“ (siehe Kurowski, S. 3)

Vielfach sind besonders Frauen mit Kindern von der geschilderten Entwicklung betroffen, weil ihre Existenzsicherung nur durch freiwilli-

„ **Besonders die Existenzsicherung von Frauen mit Kindern kann oft nur durch freiwillige Leistungen gewährleistet werden.**

ge Spenden und Leistungen abgedeckt werden kann. Das heißt, im Bereich der sozialen Sicherung können wir grundsätzlich nicht von einer fairen Verteilung sprechen, wie es der Titel der Konferenz nahe legt. Vielmehr

Forum 16 im Gespräch

Die Stadt München erstellt seit 30 Jahren einen Armutsbericht, der regelmäßig dokumentiert, wie viele Menschen aufgrund ihrer Armut staatliche Unterstützung benötigen, wie sich die Gruppe zusammensetzt und mit welchen Mitteln die Stadt München dieser Bevölkerungsgruppe hilft.

Allerdings kann der Bericht, so die Vortragenden, nur jene Ausschnitte von Armut erfassen,

„ **Das Niveau der gesetzlich vorgeschriebenen Grundsicherung erlaubt lediglich ein Leben in Armut.**

zu denen die Leistungsträger Daten liefern. Das heißt, der Armutsbericht bildet die Armut von Menschen nicht vollständig ab.

Die größten Gruppen mit Einkommen unterhalb der Armutsgrenze waren Frauen, insbesondere alleinerziehende Mütter und ältere Frauen, sowie ältere Männer.

muss geprüft werden, wie in Zukunft eine menschenwürdige Existenzsicherung für Frauen und Männer gewährleistet wird. Die Betroffenen dürfen nicht weiter, wie es derzeit der Fall ist, wie Sozialmündel behandelt werden. Bei der gesamten Existenzsicherung und Armutsverwaltung sind Frauen, Kinder, aber auch Männer häufig reine Rechtsobjekte der Fürsorgebehörden und der Hartz IV-Ökonomie.

LITERATUR

Kurowski, Lilli (2012): Staatsbürger oder Staatsmündel, Hrsg. Einspruch e.V. (unveröffentlicht)

Bundesverwaltungsgericht (1954). Urt. v. 24.06.1954, AZ: BVerwGE1, 159, 169f

Im Bereich der Armutsbekämpfung sind detaillierte zielgruppenbezogene Daten vorhanden, die eine solide Basis für die gleichstellungsorientierte Steuerung des Haushalts in diesem Bereich bieten. Eine solche Datenbasis liegt aber nicht für alle Bereiche des Haushalts vor.

Im Rahmen der Einführung von Gender Budgeting in der Landeshauptstadt München wurden bereits einige differenzierte Zielgruppenanalysen durchgeführt, wie z. B. bei der Armutsbekämpfung. Sie ermöglichen es, die Angebote der Stadt an die Bedürfnisse der Zielgruppen anzupassen.

Aber die Möglichkeiten der Stadt sind begrenzt. Das Niveau der gesetzlich vorgeschriebenen Grundsicherung erlaubt lediglich ein Leben in Armut. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass circa 40 – 70 Prozent der Grundsicherungsberechtigten keinen Antrag stellen; sie leben in Armut, ohne Leistungen zu beziehen.

Bekannte Armutsfallen

Zentrale bekannte Armutsfallen sind:

- brüchige Erwerbsbiographien infolge der Übernahme von Fürsorgearbeit für Kinder und ältere Menschen
- niedrige Einkommen
- zu niedrige Renten infolge brüchiger Erwerbsbiographien und/oder zu niedriger Einkommen

Frauen sind von den Armutsfallen besonders oft betroffen.

Bisherige Maßnahmen der Stadt München

- Bereitstellung von Mitteln über die gesetzliche Verpflichtung hinaus
- Ausbau der Kinderbetreuung auch zu Randzeiten, speziell für Alleinerziehende
- Freiwillige finanzielle Hilfen in Ergänzung zur unzureichenden gesetzlichen Grundsicherung

Entwicklungen der letzten Jahre

- Gesetzliche Leistungen werden immer geringer und unzureichender, um ein menschenwürdiges Leben zu gewährleisten.
- Zumutbarkeitsregelungen und Sanktionsmöglichkeiten der Jobcenter entmündigen die betroffenen Frauen. Sie zwingen diese dazu, schlechte und schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse zu ertragen.
- Der Sozialstaat wird zunehmend paternalistisch.

Aufgrund dieser Entwicklungen wurde im Arbeitsforum diskutiert, dass der Kampf gegen Patriarchat und Armut notwendig sei und dass es keine Freiheit gebe ohne Beendigung der Not.

Maßnahmen und Handlungsansätze für die Kommune

- Bessere Ausbildungen fördern (gegenwärtig werden von den Jobcentern Aus- und Weiterbildungen vor allem in Niedriglohnbereichen gefördert, womit die Armut fortgeschrieben wird)
- Bezahlbaren Wohnraum für alle realisieren durch städtischen Wohnungsbau

„ **Ein großer Teil der Grundsicherungsberechtigten stellt keinen Antrag; sie leben in Armut, ohne Leistungen zu beziehen.**

- Als Arbeitgeberin höhere Löhne bezahlen – speziell in Frauenberufen, die systematisch zu niedrig eingestuft werden
- Gender Budgeting in der kommunalen Personalentwicklung anwenden – könnte zu anderen Eingruppierungen und Stellenbewertungen führen
- Bildungsleistungen für Kinder in Grundsicherung so gestalten, dass die Kinder nicht mehr stigmatisiert werden

Maßnahmen und Handlungsansätze für den Bund als Gesetzgeber

- Höchstvermögen höher besteuern
- Vermögensgrenze für die Berechtigung zum Bezug von Hartz IV erhöhen
- individuelle Bedarfe besser und großzügiger berücksichtigen
- Datenschutz auch bei Bezieherinnen und Beziehern von Sozialleistungen sicherstellen (Beispiel: Regelung bei Bildungsgutscheinen für Kinder)
- Sanktionspraxis der Jobcenter beenden (die Jobcenter sanktionieren Leistungsbeziehende mit der Kürzung von Leistungen; damit werden die Betroffenen entmündigt, ihr Einkommen wird unter das Existenzminimum abgesenkt und sie werden zum Beispiel zur Aufnahme von extrem schlechten und schlecht bezahlten Jobs gezwungen)
- Rechtsansprüche auf ein menschenwürdiges Leben einlösen statt Behördenwillkür walden zu lassen

LITERATUR

Becker, Irene (2012): Finanzielle Mindestsicherung und Bedürftigkeit im Alter, in: Zeitschrift für Sozialreform 2/2012, S. 123-148

IMPRESSIONEN



Literatur

Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung in München

- Landeshauptstadt München (2013): Stadtratsbeschluss: Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung - Ergebnisse der Pilotphase und stadtweite Umsetzung ab 2013, Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V11255 vom 19./ 24.07.2013
- (2011): Stadtratsbeschluss: Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung, Ergebnisse der Pilotphase, Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V07497, VPA 19.10.2011
 - (2009): Stadtratsbeschluss: Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung im Rahmen des Produktorientierten Haushalts bei der LHM, Sitzungsvorlage Nr. 08-14/V02604, 29.7.2009
 - (2006): Stadtratsbeschluss: Münchner Kommunales Rechnungswesen; Einführung des neuen produktorientierten Haushalts bei der LHM, Sitzungsvorlage Nr. 02-08/V08834, 23.11.2006
 - (2004): Stadtratsbeschluss: Gender Mainstreaming bei der Haushaltskonsolidierung, Sitzungsvorlage Nr. 02-08/V 03484 vom 28.01.2004

Weitere Literatur zu Gender Budgeting

- CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination against Women) (1979): Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979, Bundesgesetzblatt (BGBl) 1985 II
- Erbe, Birgit (2003): Kommunale Haushaltsplanung für Frauen und für Männer. Gender Budgeting in der Praxis. Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven. Hrsg. Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München, München
- Europäisches Parlament (2003): Gender Budgeting, Entschließung des Europäischen Parlaments zu "Gender Budgeting" – Aufstellung öffentlicher Haushalte unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten (2002/2198(INI)), P5_TA(2003)0323
- Färber, Christine/Hösl-Kulike, Cornelia (2016): Gender Budgeting, Hamburg
- Färber, Christine (2009): Geschlechtersensibler Beteiligungshaushalt, Ergebnisse und Empfehlungen für die Praxis, Hamburg
- Färber, Christine et al. (2007): Machbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene, Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend, Berlin
- Frey, Regina (Mitarbeit von Savioli, Benno Savioli/Flörcken, Talke) (2012): Gender Budgeting im ESF – Qualitative Analyse, Hrsg. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin
- Frey, Regina/Savioli, Benno (2013): Gender Budgeting im ESF-Bund, Bericht über das Förderjahr 2012, Hrsg. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin
- Hawlik, Werner et al. (2017), Gender Budgeting – Wirkungskontrolle, Symposium 2016, Hrsg. Österreichischer Städtebund, Wien
- Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2002): Geschlechtergerechtigkeit durch Gender Budgeting? Überlegungen und Beispiele von Diane Elson und Brigitte Young, Berlin

Kanton Basel-Stadt (2003): Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen. Geschlechterdifferenzierte Rechnungsanalysen im Kanton Basel-Stadt, Basel

Madörin, Mascha (2001): Budgets als gleichstellungspolitisches Instrument, in: NRO-Frauenforum. Infobrief 2/2001, S. 23-26

Parlar, Renée (2012): Rahmenbedingungen und Strukturen für die Umsetzung von Gender Budgeting, in: Barbara Stiegler (Hrsg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik, Friedrich-Ebert Stiftung, WISO-Diskurs, Berlin, S. 43-53

Pimminger, Irene (2012): Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung, Leverkusen

Schatzenstaller-Altzinger, Margit (2012): Gender Budgeting im Steuersystem, Hrsg. Arbeiterkammer Wien

Schreyögg, Friedel/Parlar, Renée (2016): Gender Budgeting, in: Elke Wiechmann (Hrsg.): Genderpolitik, Baden-Baden, S. 275-304

Schreyögg, Friedel (2012): Kommunale Gleichstellungsarbeit als Reformpolitik, in: Stiegler, Barbara (Hrsg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik, Friedrich-Ebert Stiftung, WISO Diskurs, Berlin, S. 33-42

Schreyögg, Friedel (2008): Gender Budgeting: Umsetzung in der kommunalen Haushaltsplanung, in: Johanna Regnath und Christine Rudolf (Hrsg.): Frauen und Geld. Wider die ökonomische Unsichtbarkeit von Frauen, Königstein, S. 210-251

UN-Weltfrauenkonferenz 1995 (o. J.): Bericht der 4. Weltfrauenkonferenz. Anlage II Aktionsplattform. Kapitel 1, Art 1, Kapitel VII, Art.346, Peking

UNIFEM (o. J.): Gender Responsive Budgeting, <http://www.gender-budgets.org/>

Zudem verweisen wir auf die thematisch an den Plenumsvorträgen und Arbeitsforen angebandenen Literaturhinweise, die Sie am Ende etlicher Beiträge finden können.

Gender Budgeting in der Münchner Presse



Effern, Heiner: Interview mit Michaela Schatz, in: Süddeutsche Zeitung, 28. September 2016, Nr. 225, R2



Lode, Silke: Ganz gerecht, in: Süddeutsche Zeitung, 28. September 2016, Nr. 225, R2

2. Münchner Frauenkonferenz zum Thema *f* Haushalt *air* teilen

– eine gemeinsame Veranstaltung von:
**Gleichstellungsstelle für Frauen
Stadtkämmerei
Direktorium**
der Landeshauptstadt München

Kooperationspartner_innen:



Deutsches Institut für Urbanistik

Stelle für Interkulturelle Arbeit, Sozialreferat, LHM