



Landeshauptstadt
München

*f*Haushalt **air** teilen

**Gleichstellungsorientierte
Haushaltssteuerung**

Gender Budgeting

**Tun wir das Richtige
für die Richtigen richtig?**



Haushaltspolitik ist nicht geschlechtsneutral!

Öffentlichen Ausgaben wirken sich auf die Lebensbedingungen von Frauen und Männern aus. Finanzentscheidungen sind immer auch politische Prioritätensetzungen.

Beispielsweise müssen fehlende Investitionen in Kinderbetreuung und Pflege privat aufgefangen werden und führen in der Regel zu mehr unbezahlter Arbeit von Frauen. Dies trägt zur Altersarmut von Frauen bei und belastet in Folge die Sozialkasse des kommunalen Haushalts.

Gleichstellung ist ein zentrales gesellschaftliches Ziel. Dies gilt auch für öffentliche Haushalte.

Folgende Fragen sind wichtig:

- Für was wird Geld ausgegeben, für was nicht?
- Wo wird gespart, mit welchen Folgen?
- Welche Lebensstile von Frauen und Männern werden gefördert?

Mit Gender Budgeting lässt sich feststellen und steuern, wie die Mittel verteilt werden und welche Wirkungen sie auf Frauen und Männer und auf das Geschlechterverhältnis haben. Es sind Ziele und Kennzahlen erforderlich, damit transparent wird, wie die verwendeten Finanzmittel wirken und bei wem sie ankommen.

Bei Gender Budgeting geht es nicht darum alle Mittel genau 50:50 zu verteilen.

Ziel ist es, die Mittel bedarfsgerecht und gleichstellungsorientiert einzusetzen.

Die Richtigen?

Wenn die Angebote der Stadt die Menschen erreichen sollen, für die sie gedacht sind, müssen wir wissen wer die Richtigen sind. Deshalb werden die Zielgruppen der städtischen Angebote analysiert.

Da Menschen unterschiedlich sind, ist neben dem Geschlecht wichtig zu ermitteln, in welcher Lebenssituation sie leben. Wie alt sind sie, sind sie alleinstehend, haben sie Kinder? Welchen kulturellen und sozialen Hintergrund, welche Kompetenzen und Einschränkungen haben sie?

Richtet sich ein Angebot z. B. an allein erziehende jugendliche Mütter, dann soll es auch bei ihnen ankommen und nicht bei anderen Frauen mit Kindern.

Dafür muss geklärt werden:

- Wer benötigt das Angebot – wer gehört zur Zielgruppe?
- Welche Bedarfe bestehen bei der Zielgruppe?
- Was muss das Angebot leisten?

Für Zielgruppenanalysen sind erforderlich:

- Fach- und zielgruppenspezifische Daten und Informationen z. B. Daten aus: der Facharbeit, Studien der kleinräumigen Sozialstatistik, vor Ort, aus Studien
- Informationen und Kenntnisse über Zugangsbarrieren z. B. Öffnungszeiten, komplizierte Antragsformulare, keine mehrsprachigen Informationen
- Fach- und Gender-Kompetenz

Das Richtige?

Bedarfs- und Gleichstellungsorientierung sind wesentlich für eine moderne Verwaltung. Mit den Ergebnissen aus der Zielgruppenanalyse können konkrete Ziele formuliert werden. Um die Zielerreichung zu messen, sind geeignete Kennzahlen oder Indikatoren festzulegen.

Die Ziele und Kennzahlen sind je nach Fachbereich unterschiedlich. Sie werden vom Stadtrat vorgegeben oder leiten sich aus der Gleichstellungs- und Facharbeit ab.

Die Angebote und Maßnahmen werden genauer an die Zielgruppen angepasst.

Das Richtige ist, was die Menschen brauchen und die Gleichstellung verbessert!

Damit wir das Richtige tun können, müssen wir wissen:

- Wie wird die Gleichstellung verbessert?
Z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert sich.
- Welche weiteren fachlichen Ziele sind wichtig?
- Welche Wirkungen sollen erzielt werden?
- Welche konkreten Angebote sind dafür erforderlich?
- Wie bringen wir diese am besten an die Frau und an den Mann?



richtig!

Gender Budgeting beinhaltet die Überprüfung der gesetzten Ziele (Controlling). Kennzahlen bzw. Indikatoren geben Auskunft darüber:

- Wurde die Zielgruppe erreicht und in welchem Umfang?
- Wurde die gewünschte Wirkung erzielt?
- Wurde die angestrebte Verteilung erreicht?

Werden die Ziele erreicht, sind die verwendeten Finanzmittel effizient und effektiv eingesetzt worden?

Werden die Ziele nicht erreicht, müssen die Gründe dafür ermittelt werden:

- Hat sich die Zielgruppe verändert?
- Gab es Veränderungen in der Verwaltung, z. B. beim Personal?
- Gab es gesellschaftliche Veränderungen, z. B. bei der Gesetzeslage?

Impressum

Landeshauptstadt München, Direktorium (D-I-ZV)
In Kooperation mit der Gleichstellungsstelle für Frauen

Text/Redaktion: Dr. Cornelia Hösl-Kulike, Renée Parlar, Marion Bär

Gestaltung: ulrike@lang-grafik.de

Druck: Crossover-Mediagroup GmbH

Gedruckt auf Papier, das mit dem Blauen Engel (100% Recyclingpapier) ausgezeichnet ist.

» Für die Richtigen – das Richtige – richtig tun! «

Definition (Landeshauptstadt München)

Die Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung zielt auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im Haushaltsprozess und bei haushaltsrelevanten Entscheidungen ab. Es ist zentral, die verschiedenen Zielgruppen mit ihren unterschiedlichen Lebenslagen nach Geschlecht sowie Alter, Einschränkungen, Bildungsstand, Migrationshintergrund und ihren spezifischen Bedarfen zu berücksichtigen.

Rechtliche Grundlagen

UN: Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau

Europa: Amsterdamer Vertrag, Art. 2 und Art. 3

Deutschland: Grundgesetz, Art. 3 Abs. 2

Bayern: Bayerische Verfassung, Art. 118 Abs. 2

München: Gleichstellungssatzung (1998)

Kommunale Umsetzung in München

Mit sechs **Stadtratsbeschlüssen** hat die Landeshauptstadt München die Umsetzung von Gender Budgeting beschlossen und bekräftigt:

- Gender Mainstreaming bei der Haushaltskonsolidierung (27.01.2004)
- Einführung des neuen produktorientierten Haushalts bei der LHM (23.11.2006)
- Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung im Rahmen des Produktorientierten Haushalts bei der LHM (27.07.2009)
- Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung – Ergebnisse der Pilotphase (19.10.2011)
- Gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung. Ergebnisse der Pilotphase und Stadtweite Umsetzung ab 2013 (17.07.2013)
- Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene (16.3.2016)

Beispiele der Landeshauptstadt München (LHM)

Fortbildungen des Personal- und Organisationsreferats

Frauen nutzen die Fortbildungen der LHM entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil zu 58%. Bei den Fortbildungen zum Aufstieg sind Frauen dennoch unterrepräsentiert.

Folgende Frage stellte sich:

Haben Frauen weniger Interesse an Aufstieg und Karriere oder steigen sie trotz des Interesses an Karriere seltener auf?

Die Analyse von Fortbildungen ergab: Frauen haben kein geringeres Interesse an Karriere als Männer. Sie gehen jedoch bei konkreten Karriereschritten verloren, wenn z.B. der Aufstieg ansteht.

Folgende Ursachen wurden festgestellt:

- Familienpflichten und Weichenstellungen für Karriere fallen meist in die ‚Rushhour‘ des Lebens.
- Teilzeit kann sich negativ auf das Erreichen einer Führungsposition auswirken.
- Vormaliges Aufstiegsverfahren war mit Familienpflichten kaum zu vereinbaren (geändert mit positiver Wirkung).

Ziele:

- Das Interesse und die Potenziale von Mitarbeiterinnen sind besser genutzt.
 - Frauenanteil am Aufstieg steigt –
- Fortbildungen unterstützen Mitarbeiterinnen ihr Karriereinteresse häufiger zu realisieren.
 - Teilnehmerinnen schätzen den Nutzen hoch ein –

Steuerungsansätze:

- Seminare zur längerfristigen Karriereplanung von (jungen) Frauen.
- Das Thema ‚Karriereförderung von Frauen‘ in die Führungskräftefortbildung integrieren.
- Informationsmaterial zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Münchener Existenzgründungsbüro (MEB)

33 % Menschen mit Migrationshintergrund leben in München (2011). Obwohl ‚Migrant_innen‘ häufiger gründen als ‚Deutsche‘, nutzen sie die Gründungsberatung nur zu 22 %. D.h. sie sind stark unterrepräsentiert.

Eine Auswertung von Studien ergab u. a.:

- Die Gründungsbedingungen für ‚Deutsche‘ und ‚Migrant_innen‘ sind unterschiedlich (formelle Hürden wie Aufenthaltsstatus und nicht deutsche Abschlüsse sowie z. T. die Unkenntnis rechtlicher Bedingungen und Fördermöglichkeiten).
- ‚Migrantinnen‘ gründen anders als ‚Migranten‘. Die Gründungen von ‚Migrantinnen‘ haben stark zugenommen. Sie haben noch mehr Schwierigkeiten einen Kredit zu bekommen als ‚Migranten‘. Familienpflichten können die Gründung erschweren.
- Beratungsstellen sind nicht auf den hohen Beratungsbedarf und die spezifischen Bedarfslagen von Migrantinnen und Migranten ausgerichtet. Migrant_innen kennen die Beratungsstellen oft nicht.

Ziele:

- Die Beratung orientiert sich an den Bedarfslagen von Migrantinnen und Migranten.
 - Migrantinnen und Migranten schätzen den Nutzen hoch ein –
- Der Bekanntheitsgrad der Beratungsstellen ist gestiegen.
 - mehr Migrantinnen und Migranten nutzen die Beratungen –

Steuerungsansätze:

- Das MEB ist mit Einrichtungen vernetzt, die von Migrant_innen genutzt werden. Frauen werden gezielt über Multiplikator_innen angesprochen.
- Alle Berater_innen sind interkulturell geschult, haben ausländerrechtliche Kenntnisse und sind über die spezifischen Problemlagen von Frauen informiert.
- Fortbildungen zu fachspezifischem Deutsch, z.B. Wirtschaft und Recht, werden für Migrant_innen angeboten.