



Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin



Gender Budgeting: Beitrag zur gerechten Verteilung und Steuerung der Gleichstellung im Rahmen der Umsetzung der Frauen- & Menschenrechte

*Zwischenbericht anlässlich der Berliner
Konferenz „Gender Budgeting - von der
Analyse zur Steuerung“ am 16. und 17.
September 2010 in Berlin*

Marion Böker: **Gender Budgeting: Beitrag zur gerechten Verteilung und Steuerung der Gleichstellung im Rahmen der Umsetzung der Frauen- & Menschenrechte**, herausgegeben von der Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin, Berlin im September 2010

© Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin

Kontakt: www.gender-budgets.de E-Mail: marion.boeker@gmx.de

Inhaltsverzeichnis

Empfehlungen für die Vertiefung des Gender Budgeting Prozesses in Berlin.....	4
Einleitung	7
1. Aufnahme in die Landeshaushaltsordnung	9
2. Lohnungleichheit im Öffentlichen Dienst beseitigen	15
3. Ehrungen & Preise	20
4. Stärkung des Top–Down-Prinzips & mehr Genderkompetenz für alle! Fehler! Textmarke nicht definiert.	5
5. Politik soll Ergebnisse stärker aufgreifen & Konsequenzen aus Ergebnissen ziehen	27
6. Gleichstellung von Menschen mit Behinderung gleich ihres Geschlechts	28
7. Gleichstellung von Menschen mit Migrations- hintergrund gleich welchen Geschlechts... ..	30
8. Vom Gender Budgeting zum Menschenrechts- Budgeting	31
Anhang.....	32

EMPFEHLUNGEN

*für die Vertiefung des Gender Budgeting
Prozesses in Berlin*



- **Das Berliner Gender Budgeting an die bislang neun UN- Menschenrechtsabkommen anlehnen, um sie als einen die Ziele vorgebenden Katalog und Maß für das Gender Budgeting im Rahmen der Ziele- und Indikatorenbestimmung nutzbar zu machen.**
- Dabei die Kategorie ‚Gender‘ mit den anderen Kategorien und möglichen anderen ähnlichen Verfahren im and Berlin (Integrationsmonitoring) verknüpfen (s. weiter unten)
- **Aufnahme des Gender Budgetings in die *Landeshaushaltsordnung (LHO)* und ggf. in die *GGO 1 von Berlin***
- in Verbindung damit die politische Initiative des Landes Berlins ggf. gemeinsam mit anderen Bundesländern zur Aufnahme von Gender Budgeting als Haushaltsverfahren in die *Bundshaushaltsordnung (BHO)*, *das Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG)* und *das Grundgesetz (GG)* sowie *die Integrierung in einen möglichen Nationalen Aktionsplan für die Geschlechtergleichstellung und Umsetzung von CEDAW*
- **den Bereich der Ehrungen & Preise, Stipendien und Einzelförderungen wegen seiner Übersichtlichkeit senatsverwaltungsübergreifend (ggf. mit Bezirken) weiter in Zeitreihen aufzuarbeiten**
- und parallel zügig Ziele und (qualitative) Gleichstellungs- und Enddiskriminierungs-Indikatoren aufzustellen, Hintergrundanalysen zu machen und diesen bereich **beispielhaft** in Gender Mainstreaming und Budgeting Analysen wegen seiner Bedeutung u.a. für die Kreativwirtschaft und die Wissenschaftslandschaft herauszustellen
- **weiterhin gezielt einige Bereiche zu herauszuheben, für die schon jetzt durch die Gender- Budgeting -Daten Hinweise auf eine bemerkens-**

werte Geschlechterdifferenz oder stereotype Hintergründe sichtbar wurden:

- für diese Gender-Differenz - Bereiche sollten zügig und vorrangig Gender-Hintergrund-Analysen erstellt werden, sollten Ziele und Indikatoren entwickelt werden, so dass hier eine Qualifizierte Vertiefung des Prozesses angestrebt werden kann, dabei sollte ggf. schon versucht werden die Ziele und Indikatoren mit den Menschenrechtskatalogen aus den UN-Abkommen zu verbinden
- **Bei der Zielbestimmung für diese ausgewählten Haushaltstitel / Maßnahmen sollten, wo es auf die Einzelmaßnahmen passt, die Ziele aus dem *Masterplan zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms 2008-2001*¹ ebenfalls aufgegriffen und verfeinert, d.h. angepasst werden**
- Stärkere (Re-)Aktivierung des Top-Down-Prinzips seitens der politischen Leitungen der Senatsverwaltungen und Einbindung an den Steuerungsprozess
- **Um Akzeptanz und Praxis des Prinzips des Mainstreamings der Gleichstellungsaufgabe unmissverständlich auf allen Ebenen der AkteurInnen im Verwaltungshandeln zur Geltung zu bringen**
- Prüfung der Gender- und Gleichstellungskompetenz sowie der Weiter- und Fortbildungsteilnahme- ggf. Intensivierung
- **und Prüfung der inhaltlichen Gender- und Gleichstellungskompetenz -Angebote; diese müssen vor allem eine starke Komponente darin haben, auf die rechtliche vielfache rechtlich fixierte Rechtsverbindlichkeit hinzuweisen und sollten eine Frauen- und Menschenrechtskomponente haben (*diese motiviert die AkteurInnen meist sehr mitwirken zu wollen!*)**
- Die Politik sollte das Prinzip des Gender Mainstreamings selbst praktizieren. Es fehlt noch an systematischer Anwendung und dem Verständnis, dass alle für diese Gemeinschaftsaufgabe in ihren Ressorts verantwortlich sind. Das gilt für alle Maßnahmen und Debatten
- **insbesondere die Haushaltsdebatten: hier sollten die Ergebnisse und Hinweise des Gender-Budgetings künftig aufgegriffen und auf Lösungen bedacht debattiert werden; dabei sollten spezifischere Arbeitsaufträge an die Verwaltung erteilt werden - *die Politik ist Teil des Verfahrens!***
- Künftig sollte eine genderbewusste Haushaltseinbringung erfolgen, das heißt, wir erwarten gespannt eine genderbewusste Haushaltserklärung des Senators/ der Senatorin für Finanzen wie auch der anderen

¹ Dr.s 16/2571 vom 31.07.2009 „Masterplan zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms 2008-2001, vgl. dazu auch Dr.s 16/1426 vom 05.05.2008

DebattenteilnehmerInnen - *die genderbewusste Haushaltserklärung ist ein Instrument des Gender Budgetings!*

- **Der Zugang zum Haushaltsdokument müsste barrierefrei sein und Exemplare in leichter Sprache angefertigt werden.**
- Es fehlen Daten zum Anteil von Frauen und Männern mit Behinderungen. Diese müssten erhoben werden wie auch die Lohnanteile auszuweisen wären (hier auch die Summen und Anteile für nicht mit Menschen mit Behinderung besetzten, auf gesetzlich für sie vorgesehenen Arbeitsplätzen).
- **Auch andere die Genderdaten nach anderen Zielgruppen differenzierenden Kategorien fehlen. Entsprechenden Daten und später Ziele und Indikatoren sowie Wirkungsprüfungen müssten ausdifferenziert nach Menschenrechten ergänzt und in das System einbezogen werden.**
- **Die genderspezifische Aufschlüsselung der Daten über MigrantInnen wäre als weitere Schritt einzubeziehen –hier könnte eine Verknüpfung zum Berliner Integrationsmonitoring einbezogen werden**

Einleitung

*Gender Budgeting als **Motor für ein systematisches Gender Mainstreaming***

Die *Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin* hat den Prozess des Gender Budgetings im Bundesland Berlin seit dem Jahr 2000 mit initiiert, das Monitoring übernommen und es fördernd und kritisch begleitet.

Die *Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin* besteht aus unabhängigen aktiven BürgerInnen und ExpertInnen. Sie ist eine Nichtregierungsorganisation (NRO), die sich unter anderem im *Europäischen Netzwerk der Gender Budgeting Initiativen (EGBN)* vernetzt hat und ihre Mitwirkungspflicht am Dialog um die Umsetzung des UN-Frauenrechtsabkommens CEDAW bereits zweimal wahrgenommen hat.

Schon im Namen der *Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin* bieten wir eine Übersetzung und eine Erklärung für das Ziel des Gender Budgetings.

Wir bleiben initiativ, damit das uns im internationalen Recht und in der EU-Gesetzgebung rechtlich verbriefte Verfahren auf eine bessere Regierungsführung, mithilfe eines transparenten, verständlichen und nachprüfaren Haushaltsaufstellungs- und Überprüfungsverfahrens in der Praxis zur Verfügung stehen und dienen wird Frauen und Menschenrecht einzulösen..

Wir wollen damit erreichen, dass die öffentlichen, von uns durch Erwerbsarbeit, Abgaben und Steuern sowie der ökonomisch noch weitgehend unbeachteten unbezahlten Fürsorgenden Arbeit aufgebrachten Staats- hier Landesfinanzen- in ihrer Wirkungen für das nationale Staats- und (UN- und EU-) Gemeinschaftsziel der Geschlechtergleichstellung wirken und nicht gegenteilige Wirkungen erzielen.

Gender Budgeting ist ein Evaluierungsmethode, und zwar dadurch, dass es innerhalb des sich in Berlin mit dem Doppelhaushalt zweijährlich wiederholenden Rhythmus des Haushalts(aufstellungs)verfahrens jeweils einmal gründlich die Datenerfassung, Datenanalysen und Empfehlungen für Steuerung auf Seiten der Verwaltung wie die Debatte der Politik und Bürgerinnen und Entscheidung der Politik für die bevorzugte Steuerungsmaßnahme durchläuft. Alle politischen

Maßnahmen, Politiken und Ressorts, alle Haushaltsartikel wie jeder EURO und CENT sind davon berührt. Deshalb betrachten wir in der ***Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin*** das Gender Budgeting als das Instrument und Verfahren, dass der Motor für ein systematisches Gender Mainstreaming ist. Anderenfalls zerfällt Gender Mainstreaming in Einzelmaßnahmen ohne Kontinuität und Wirkung.

In der ***Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin*** kann jede/r mitarbeiten: in den nächsten Jahren suchen wir vor allem Mitwirkende, denen es ein Anliegen ist, das Verfahren in den Überschneidungsfeldern von Gender und anderen Merkmalen bzw. Menschenrechtszielgruppen zu stärken.

Neben der weiteren Begleitung möchten wir künftig das Berliner Gender Budgeting an die bislang neun UN- Menschenrechtsabkommen anlehnen, um sie als einen die Ziele vorgebenden Katalog und Maß für das Gender Budgeting im Rahmen der Ziele- und Indikatorenbestimmung nutzbar zu machen. Die UN-Abkommen sind jeweils mit der Ratifizierung deutsches Recht geworden. Sie beinhalten existenzielle Rechtsansprüche auf Diskriminierungsfreiheit, Schutz vor Gewalt und des Lebens sowie Gleichstellung durch Inklusion und Zugang für alle Individuen. Sie enthalten weitgehende und oft leider noch nicht realisierte Rechtsansprüche für alle Menschen gleich welchen sozialen (gender) oder biologischen (sex) Geschlechts, ob mit und ohne Behinderungen, gleich welcher Altersgruppen, gleich ob sie BürgerInnen, MigrantInnen oder Menschen ohne Papiere sind und gleich welcher „Rasse“² oder Religion, Weltanschauung, Kultur oder ökonomischen Gruppe sie zugehören.

Die ***Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin*** hat einen Sitz in der Berliner Steuerungsgruppe Gender Budgeting. Wir wollen die Rolle der Anregenden und Begleitenden hier weiter gern übernehmen, da wir die bisherigen Bemühungen und Entwicklung des Verfahrens ausdrücklich wertschätzen und weiter unterstützen wollen.

Bereits 2005 legte die ***Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin*** eine alternative Kommentierung³ vor. Daran möchten wir jetzt anschließen.

Für die damals von uns herausgefilterten wichtigsten Zukunftsaufgaben⁴ gibt es zwar heute innerhalb der Steuerungsgruppe weitgehende Zustimmung und das Bemühen voran zu kommen, dennoch sind die Punkte längst nicht alle abgearbeitet und bleiben aktuell. Die Konferenz wird sich vor allem der

² Zwar listet unsere Grundgesetz und diverse europäische Rechts/Texte oft noch das Merkmal der „Rasse“ ohne Anführungsstriche auf, was auf die historische Genese der Formulierung der Menschenrechte und ihre zeitgenössische Verhaftung des Diskurses im Rassismus hinweist. 2001 hat die Europäische Union in während der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus (WCAR) in Durban im Konsens vereinbart, den Begriff „Rasse“ nur noch in aller Distanzierung und mit Anführungsstriche zu benutzen. Damit soll der Auffassung Ausdruck verliehen werden, dass wir uns bewusst sind, dass es keine unterschiedlichen menschlichen Rassen gibt, sondern „Rasse“ nur ein Konstrukt ist. Wir wollen weiterhin die auf dieses Konstrukt basierenden rassistischen Diskriminierungen abschaffen, wie es das UN-Abkommen zur Beseitigung jeder Form der rassistischen Diskriminierung (CERD) uns aufgibt.

³ Kommentierung der Initiative für eine geschlechtergerechte Haushaltsführung in Berlin zum Bericht der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen: "Gender Mainstreaming einschließlich Gender Budgeting in der Berliner Politik und Verwaltung", Berlin 2005;1

<http://www.gender.de/budgets/komment.htm>

⁴ ebd., S. 4

Definierung von Zielen und Indikatoren widmen. Weitere sich aus der Praxis ergebenden Herausforderungen möchten wir im Folgenden vorstellen und unsere Empfehlungen für den weiteren Prozess an die Steuerungsgruppe und AkteurInnen sowie einer weiteren Öffentlichkeit zur Diskussion und Anregung übergeben.

Aufnahme in die Landeshaushaltsordnung

Kapitel 1. ...die Bundeshaushaltsordnung (BHO), das Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG) und das Grundgesetz (GG)

Die gesetzlichen Vorgaben für Gender Budgeting ergeben sich für alle Kommunen, Bundesländer und die nationale Ebene in Deutschland und aller EU- und UN-Mitgliedsstaaten wenn nicht aus den Verfassungen, bei uns aus dem Grundgesetz, aus dem UN-Menschenrechtsabkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW)⁵, der Pekingener Aktionsplattform als der Schlussvereinbarung der 4. UN-Weltfrauenkonferenz in Peking (1995) sowie deren Überprüfungs- und Bestätigungsdokumente von 2000, 2005, 2010, dem Monterrey Consensus (2002), den alljährlichen Bekräftigungen während der UN-Frauenrechtskommission insb. 2008, 2009 und 2010, der EU-Richtlinie zu Gender Mainstreaming (1997), dem Amsterdamer Vertrag (1999) und dem Artikel 23 Absatz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Weiter untermauert die „Entschließung des Europäischen Parlaments zu Gender Budgeting – Aufstellung öffentlicher Haushalte unter geschlechtsspezifischen

⁵ CEDAW ist seit der Ratifizierung und des in Krafttretens 1985 im Bundesgesetzblatt (1985, II, S. 648 ff) nicht nur das höchste ‚Gleichstellungsgesetz‘ als Bestandteil des verbindlichen internationalen Rechts sondern ist direkt in die bundesdeutsche Gesetzgebung übergegangen und öffentlich und rechtskräftig. In den Dialogen um den 5. und 6. Staatenbericht Deutschlands zu CEDAW brachte die Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin die Frage nach Gender Budgeting ein und wurde vom UN-Ausschuss bestätigt. In den Abschließenden Bemerkungen des UN-CEDAW –Ausschusses fordert er die Bundesregierung auf, Gender Mainstreaming und Budgeting umzusetzen. Quelle: CEDAW/C/DEU/CO/6 vom 10.02. 2009, Paragraph 23 und 24 (s. Anhang; <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/frauenrechtskonvention-cedaw.html#c1645>) (eingesehen 08.09.2010)

Gesichtspunkten“ (2002)⁶ die Verpflichtung zur Umsetzung und die EU-Kommission bestärkte dies 2006 im Fahrplan für die Gleichstellung 2006-2010⁷.

Nachdem der Gesetzesauftrag via CEDAW bereits ins deutsche Recht überführt und damit Bestandteil des deutschen Rechts ist, und der gesetzlich verbindlichen EU-Richtlinie folgend, wurde 2000 das Gender Mainstreaming in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) und damit das Gender Budgeting als Instrument des Gender Mainstreamings in der Finanzpolitik und dessen Motor für einen fortwährenden Evaluations- und Steuerungsprozess für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der Bundesebene zum operationellen Arbeitsprinzip.⁸

„§ 2 Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming).“ (GGO)

Verbunden mit Artikel 3, Absatz 3 GGO

„Die Bundesministerien haben ihre Aufgaben so wahrzunehmen, dass die Funktionsfähigkeit der Bundesregierung gewährleistet ist und sich nach außen ein einheitliches Erscheinungsbild ergibt.“

erfordert die Umsetzung eine einheitliches, systematisches Verfahren auf allen ebenen, das einer Koordinierung bedarf. Die 2001 geschaffene Interministerielle Arbeitsgruppe der StaatssekretärInnen sowie ein entsprechendes Referat im *Bundesministerium für Frauen, SeniorInnen, Familie und Jugend* (als National Machinery for the Advancement of Women einst als Verbindungsministerium zur Koordinierung der sich u. a. aus CEDAW ergebenden Gender Equality Aufgaben geschaffen) wurde indes 2005 abgeschafft. Die Aufgabenkoordination durch entsprechende organisatorische Strukturen der Steuerung dieses gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrens findet zurzeit nicht statt (s. Kritik des UN –CEDAW Ausschusses daran im Anhang I.) obwohl sie sich aus Art 4 Absatz 4 bis Absatz 7 der GGO ergibt.

⁶ Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit, GHILARDOTTI, INI (2002) 2198, P5_TA(2003)0323, Amtsblatt Nr. C 074 E vom 24/03/2004, S. 0746 – 0751;

⁷ Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen - Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010, KOM/2006/0092, Kap. 6.2.

⁸ *„Die Gemeinsame Geschäftsordnung regelt insbesondere die Grundsätze für die Organisation und die Zusammenarbeit der Bundesministerien untereinander sowie mit den Verfassungsorganen und anderen Stellen. Zuletzt wurde die GGO im Jahre 2006 anlässlich der Errichtung des Nationalen Normenkontrollrats mit dem Ziel geändert, den Nationalen Normenkontrollrat in das Gesetzgebungsverfahren einzubeziehen.“* Die Änderung trat ab 1.1.2009 in Kraft. Die GGO zum Download, die o. g. Aufgabenbeschreibung sowie die folgenden daraus entnommenen Zitate finden sich beim Bundesinnenministerium unter <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Veroeffentlichungen/ggo.html?nn=110430> (Quelle: eingesehen am 08.09.2010);

Es ist nicht bekannt ob nach Art 4. der GGO, Absatz 3 dafür überhaupt die Voraussetzung integriert in der Organisations- und Personalentwicklung betrieben wird:

„Die Bundesministerien betreiben eine an den aktuellen fachlichen Notwendigkeiten orientierte Organisations- und Personalentwicklung.“

Da es sich bei der Umsetzung der Alle Ministerien und Behörden umfassende systematisch anzugehenden Leitaufgabe um eine komplexe Aufgabe handelt müsste die Bundesregierung von Artikel 10, Absatz 1 und 2 der GGO Gebrauch machen:

„§ 10 Besondere Organisationsformen

(1) Für bestimmte Aufgaben, insbesondere mit Bezug zur Leitung des Bundesministeriums, können Organisationseinheiten mit Stabsfunktion eingerichtet werden.

(2) Für zeitlich befristete, komplexe Aufgaben, die einen übergreifenden Personaleinsatz erfordern, sind vorzugsweise Projektgruppen einzurichten. Leitung, Ziel, Kompetenzen sowie Personal- und Sachmittel sind in dem Projektauftrag festzulegen.“

Es ist an dieser Stelle anzukündigen, dass künftig vermehrt lösungsorientierte Überlegungen seitens der BürgerInnen als auch der Kommunen und Bundesländer sowie der Politik notwendig sind, inwieweit hier das tangierte Recht der BürgerInnen auf Rechtstreue durch den Staat beeinträchtigt ist und wie dem abzuhelfen ist.

Zuletzt wird nicht nur das auf der EU-Ebene für 2015 festgesetzte Ziel der Umsetzung des Gender Budgetings in der Bundesrepublik Deutschland gefährdet sondern die Ausführungen des Berliner Gender Budgetings wie das in anderen Bundesländern ebenfalls stark eingeschränkt wo Zuweisungen aus Bundesfinanzen betroffen sind und/ oder die Kompetenz zur Erhebung und Zurverfügungstellung von Gender- Daten insbesondere in Verknüpfung mit Gleichstellungseffekten und Budgetbezug verhindert, dass das Land die ihm aufgegeben Aufgabe von Gender – Budget- Analysen durchführen kann.

Für das Bundesland Berlin ergibt sich der Auftrag zum Gender Budgeting aus den Beschlüssen des Berliner Abgeordnetenhauses vom Juni 2002, die alle Senatsverwaltungen aufforderten, Gender-Analysen und Berichterstattung in die Haushaltspläne zu integrieren.⁹ Fortschrittsberichte sind dem Parlament dabei ergänzend fortlaufend zu unterbreiten. Nach der Pilotphase wurde 2004 der Auftrag per Senatsbeschluss¹⁰ spezifiziert und um einen Beschluss des Rates der Bürgermeister¹¹ auf die Bezirke ausgedehnt. Das Abgeordnetenhaus bestätigte den Fortgang am 8.12.2005¹² für die weiteren Haushaltspläne.¹³

⁹ Abgeordnetenhaus von Berlin, Drucksache Nrn. 15/415 und 15/1503

¹⁰ Senat von Berlin, Beschluss Nr. 2051/04 vom 31. August 2004

¹¹ Beschluss des Rates der Bürgermeister (RdB) Nr. 621/ 04 vom 16.09.2004

¹² Abgeordnetenhaus von Berlin, Drucksache Nr. 15/4501, Anlage 2

In den „Richtlinien der Regierungspolitik 2006-2011“ des Regierenden Bürgermeisters¹⁴ heißt es dazu in Kapitel 55 über „**Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern praktizieren**“:

„Die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebens- und Arbeitsbereichen gehört zu den zentralen Aufgabenstellungen des Senats. Alle Politikbereiche sind der Gleichstellung und Frauenförderung verpflichtet. Gender Mainstreaming und Gender Budgetierung sind in ein Regelverfahren zu überführen und sollen im alltäglichen Verwaltungshandeln zur selbstverständlichen Norm werden. In einem gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm sind die frauen-, gleichstellungs- und genderpolitischen Schwerpunktsetzungen der Verwaltungen darzustellen.(...)“.

Als nächster Schritt steht eine Festschreibung des Gender Budgeting als Regelverfahrens in der Landeshaushaltsordnung (LHO) von Berlin und gegebenenfalls die Aufnahme des Prinzips des Gender Mainstreamings und Budgetings in die Gemeinsame Geschäftsordnung der Senatsverwaltungen des Landes Berlin (GGO 1) aus.

Dies hat die *Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin* schon zweimal mündlich in der Steuerungsgruppe vorgeschlagen. Sie wiederholt hiermit diesen Vorschlag öffentlich und wird dazu in Kürze eine Vorlage in die Steuerungsgruppe einbringen. Zudem wird sie sich an die Politik wenden, um hierfür Zustimmung zu gewinnen.

Dem könnten die Bundesländer Rheinland- Pfalz, Sachsen-Anhalt, Nordrhein– Westfalen folgen, in denen ebenfalls zurzeit Voraussetzungen zur Gender Budgetierung geschaffen werden. Die LHO Berlin könnte auch genauere Details zur Umsetzung in Berlin festschreiben, wenn Berlin nun nach Auswertung der Konferenz in einer weitere Phase der Vertiefung und Ausweitung etwa durch Zieldefinitionen und Indikatoren eintreten wird.

Danach sollte die Aufnahme von Gender Budgeting in die Bundeshaushaltsordnung (BHO) erfolgen und Gender Budgeting könnte im Haushaltsgrundsatzgesetz (HGrG)¹⁵ als allgemeines Prinzip eingetragen werden, wenn denn Bund und Länder endlich ihrer bestehenden Verpflichtung dazu gewahr geworden sind und ihr nachkommen werden. Im HGrG könnte ein neuer Absatz unter Paragraph § 7 als § 7b eingefügt werden. Darin könnte so wie der Grundsatz der Doppik in § 7a das Gender Budgeting grundsätzlich aufgenommen werden. Diese Schritte entsprechen dem üblichen Weg der Formalisierung von Regelverfahren im Haushalt sowie für Abläufe, die das gemeinsame Vorgehen unterschiedlicher Verwaltungseinheiten betreffen. Sie regeln die Verankerung im operationellen Verwaltungs- und Regierungsgeschäft und was wichtig ist: sie sichern die Nachhaltigkeit des langfristig zu unternehmenden Verfahrens, geben den AkteurInnen einen klaren, im Alltagsgeschäft verbindlichen Auftrag. Damit

¹³ S. zur Dokumentation und Genese des Verfahrens die Broschüre „Hinweise zu Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung, Hg. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Berlin 2006

¹⁴ Quelle: <http://www.berlin.de/rbmskzl/richtlinien/#gleichstellung> (eingesehen am 08.09. 2010), Internetseite der Senatskanzlei

¹⁵ Vollständiger Titel ist „Gesetz über die Grundsätze des Haushaltsrechts des Bundes und der Länder“

wird auch das längst zur Pflichtaufgabe gehörende Reformunternehmen der Tagesform politischer Alltagsauseinandersetzungen entzogen.

Berlin sollte gemeinsam mit anderen Bundesländern politisch daraufhin wirken.

Für die Politik ist dann ebenfalls der eigene Auftrag klarer: sie sichtet, bewertet, entscheidet dann, welche neuen Maßnahmen aus den Ergebnissen erfolgen sollen.

Ihr wie auch den BürgerInnen wird damit eine Haushaltsführung unterbreitet, die langfristig zu einem Evaluations- und Steuerungsinstrument sowie einer Grundlage für einen transparenten und einem lesbaren, die BürgerInnenbeteiligung befähigendem Dokument wird.

Dass zur Stärkung der Handlungsbeauftragten seitens der Verwaltung und Politik sowie der ihr eigenes Recht in der Praxis umgesetzt und beanspruchten wollende BürgerInnen eine gesetzliche Grundlage sogar auf höchster Ebene Sinn macht, zeigt das Beispiel Österreichs.

Entsprechend der ebenfalls für Österreich geltenden internationalen juristischen Vorgaben hat es am 30.06.2009 das Gender Budgeting in die Verfassung aufgenommen:

„Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“¹⁶

Österreich hat vorausschauend schon die Konkretisierung dieser Verfassungsbestimmung im Bundesgesetz durch den ab 1. Januar 2013 in Kraft tretenden Artikel 51 Abs. 8 B-VG vorgeschrieben:

„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.“¹⁷

Österreich ist nun damit für Deutschland zum Modell geworden. Da die Deutsche Bundesregierung sich bis auf Ausnahmen in einzelnen Bundesministerien (etwa durch die EU-Vorgaben bei Bildungsdrittmitteln oder ESF-Vorgaben) seit 2005 aus den Umsetzungsprozessen von Gender Mainstreaming und vor allem Gender Budgeting verabschiedet hat¹⁸ dürfte auf dieser Ebene für eine deutsche Bundesgesetzgebung zur Zeit kein politischer Wille vermutet werden.

¹⁶ Verfassungsnovelle (BGBl. I Nr. 1/2008), Art. 13 Abs. 3 B-VG als eine der Staatszielbestimmungen; trat ab 1. Januar 2009 in Kraft. S. Internetseite der Interministeriellen Arbeitsgruppe in Österreich <http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/content.htm?channel=CH0521&doc=CMS1060358779484> (Quelle: eingesehen 08.09.2010)

¹⁷ s. ebd.

¹⁸ s. 6. Staatenbericht Deutschlands zu CEDAW, Alternativbericht der Allianz Deutscher Frauenorganisationen und die Abschließende Bemerkungen des UN- CEDAW- Ausschusses 2/2009 s. unter <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/frauenrechtskonvention-cedaw.html#c1645> (eingesehen 08.09.2010)



Das Beispiel Österreichs zeigt, dass die Verankerung im Grundgesetz aussteht und von uns eingefordert werden muss. In dem Zuge wäre eine Aufnahme von CEDAW in das Grundgesetz (ähnlich wie das UN- Kinderrechtsabkommen CRC nun aufgenommen werden soll) ebenso erforderlich wie ein begleitender nationaler Aktionsplan zur Umsetzung von CEDAW und dem Gender Mainstreaming und Budgeting mit Zielen, Zeitvorgaben (Benchmarks) und Indikatoren.

Wir wissen aus der Entwicklungszusammenarbeit, dass diese Verfahren zumindest einem Bundesministerium durchaus vertraut sind, nämlich wenn sie in der Entwicklungszusammenarbeit in Anwendung kommen.

Wenn Deutschland endlich dieselben Arbeitsmethoden und Vorgaben für eine gute Regierungsführung im Inneren anwendet, die es seit den 0er Jahren in der Entwicklungspolitik anderen abfordert, würde damit nicht nur endlich ein Stück Rechtseinlösung erfolgen sondern wir würden selbst in dem dringenden zu lösenden Handlungsgebiet der Geschlechter(un)gleichstellung sowie Überprüfbarkeit und Steuerung des öffentlichen Ressourceneinsatzes für die Umsetzung der Frauen & Menschenrechte eine echte Chance auf eine methodische Entwicklungschance gewinnen.

Lohnungleichheit im Öffentlichen Dienst beseitigen ...

*Kapitel 2. ... Gender Daten zeigen eine
**geschlechtsspezifische Lohndifferenz von 3,36
Prozent bis zu 26,6 Prozent** - Ergebnis und
Reaktion sind ein Desaster – Verwaltung &
Politik müssen steuern!*

Die Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin hat zweimal Vorlagen in die Steuerungsgruppe eingebracht, in denen wir forderten, die Personalausgaben ebenfalls einer Gender- Analyse zu unterziehen¹⁹.

Anfänglich wurde diese Empfehlung zurückgestellt. Die Initiative wies darauf hin, dass die vorliegenden Gleichstellungsberichte des Landes Berlin für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes zwar seit einigen Jahren eine zunehmend bundesweit vorbildliche Verteilung der Stellen auf Männer und Frauen nach Senatsverwaltungen aufzeige, sie wies aber auch kritisch darauf hin, dass man die Ungleichverteilung öffentlicher Gelder in diesem Bereich nicht aufdecken könne, wenn nicht nach Voll- und Teilzeitäquivalent unterschieden werde.

Etwa in den Jahren 2008 und 2008 gab es wohl aus dem Abgeordnetenhaus von Berlin ebenfalls Stimmen, die die Einbeziehung der Personalausgaben in das Gender Budgeting forderten.

So konnte im Jahr 08/ 2009 durch die Steuerungsgruppe eine Vorlage zur Datenaufbereitung zu durchschnittlichen Monatsgehältern berechnet im pauschalisierten Vollzeitäquivalent erstellt werden und die Senatsverwaltungen aufgefordert werden, diese Daten für den Haushaltsplan 2010/2011 aufzubereiten und zu integrieren.

Das Ergebnis von **3, 36 Prozent bis aber 26, 6 Prozent** Lohnunterschied zu Lasten von Frauen offenbart ein schlimmeres Bild der Folgen der Feminisierung der Teilzeit und beharrender Maskulinisierung der Vollzeit. Dahinter mag in vielen Fällen ein anderes Pflichtverhalten der Frauen stehen. Ihre Erwerbsbeteiligung in Berlin ist zwar generell hoch, bleibt aber wegen der traditionell immer noch ihnen überwiegend allein zugewiesenen/ von ihnen allein übernommene oder als

¹⁹ s. Anhang II (2006) und III (2009)

Alleinerziehende alternativlose allein übernommene Fürsorgenden Arbeit (Familie, Kinder, Pflege, gesellschaftlich Arbeit in Ehrenämtern) selbst im Öffentlichen Dienst und auch als Folge der , besonders Frauen zugeordneten Teilzeitgesetze in Teilzeit also einer geringeren Partizipation an Erwerbseinkommen verhaftet.

Nach all den Gleichstellungsanstrengungen – und Möglichkeiten im Öffentlichen Dienst bestand unsererseits zwar wegen der geschlechterspezifischen Ungleichverteilung von Voll- und Teilzeit sowie die männlich gehaltenen Anteile der besser bezahlten Positionen im höheren Dienst die Vermutung einer Schiefelage. Das diese aber – oder auch wegen der Art der Berechnung- die durchschnittliche Lohnungleich von 23 Prozent zu Lasten der Frauen im Privatsektor teilweise überbieten würde hatten wir nicht erwartet.

Nachdem dies nun den Abgeordneten im Abgeordnetenhaus von Berlin im Haushaltsplan unterbreitet war und in den Haushaltsverhandlungen keine Debatten über eine Umsteuerung entstanden, keine Vorschläge und Handlungsaufforderungen an die Verwaltung ergingen, war das Unverständnis darüber und die Enttäuschung nicht nur unter den beteiligten aus den Verwaltungen in der Steuerungsgruppe sonder bei uns groß.

Angesichts

- jahrzehntelanger Gleichstellungspolitik in Berlin und dem Ressourceneinsatz (Investment) in diesem Bereich
- hinreichender gesetzlicher (Ziel-) Vorgaben zur Lohngleichheit und Gleichbehandlung (z.B. GG, CEDAW, ILO 100)
- der ältesten und demnach wohl bekanntesten Forderung des gesamten Spektrums der Frauenbewegung/en nach Lohngleichheit, die noch aus der Gründungszeit des noch heute alljährlich begangenen Internationalen Frauentags stammt
- der seit einigen Jahren laufenden Kampagne zum *EQUAL PAY DAY* für die Abschaffung der Lohnungleichheit bei Frauen
- der EU-Vorgaben diesbezüglich
- der unzähligen politischen Absichtsformulierungen aller politischer Parteien und TarifpartnerInnen

fragt sich, was noch passieren muss, bevor hier endlich Maßnahmen ergriffen werden.

Es muss dazu von uns angemerkt werden, dass auch die Präsentation der Verwaltung für unseren Geschmack zu zaghaft war. Unter diesen jeweiligen Gender- Budget- Daten hätten wir schon noch Erläuterung, und die gab es nur manchmal, aber vor allem auch Empfehlungen oder Vorschläge zur Verbesserung also für mehr Gleichstellung und gerechtere Verteilung der Einkommensanteile erwartet.

Diese Empfehlungen hätten ja in der Art klassischer Frauenförderpolitik in dem Hinweis auf Anreize für Männer zur Wahl von mehr Teilzeit und für Frauen für mehr oder flexibel sich abwechselnde Voll- und Teilzeitzeiten bestehen können. Eine Empfehlung könnte hier sein, dass langfristig das Jobsharing für den höheren Dienst ausprobiert werden könnte.

Die wenigen Erläuterungen lesen sich allerdings wie einen Hinweis darauf, dass es keine Handlungsoptionen gäbe oder als sei mit dem Ergebnis ein wünschenswerter oder wenigstes unveränderbarer Zustand nachgewiesen.

Die Anzahl der Stellen mag ausgewogener verteilt sein: Das letztendliche Lohn- und später dann auch Renteneinkommen ist es nicht.

Dann mag es nicht verwundern, dass trotz hoher Erwerbsbeteiligung von Frauen in Berlin und den guten Gleichstellungsberichten nach Stellenanzahl die Angst vor Altersarmut bei Frauen in Berlin am höchsten ist, - und die Wahrscheinlichkeit, dass diese auch eintritt.

Schon 2004 debattierte der UN-CEDAW- Ausschuss äußerst kritisch und 2009 erneut die Entwicklung der Teilzeitarbeit in Deutschland und speziell den Umstand, dass der Frauenanteil unproportional hoch dabei ist. Für manche mag sie eine Wahl und Chance in bestimmten Lebensabschnitten darstellen. Von vielen anderen aber wird sie als Zwangsteilzeit erlebt, denn sie wünschen sich mehr Stunden oder Vollzeitbeschäftigungen, das damit verbundene Einkommen und die Rentenanwartschaft, die Aufstiegschancen.

War die Inanspruchnahme von Teilzeit ursprünglich (in Westdeutschland) für Männer und Frauen gedacht und euphorisch als Weg zur gerechten Verteilung der (Erwerbs-) Arbeit gefeiert worden, stellt sich seit den 90er Jahren zunehmend heraus, dass die Frauen dabei in ihrer Inanspruchnahme weit über das Ziel hinaus geschossen sind, während die Männer weiterhin den Großteil der Vollzeitstellen und damit verbunden Vorteile hält. Sie sichern sich damit auch weiterhin einen Vorsprung im Einkommen, in den Führungspositionen und höheren Besoldungsgruppen.

Allerdings handelt es sich hier nicht um die Privatwirtschaft, die angeblich nicht zur Einhaltung der Menschenrechte und des Grundgesetzes zu ‚zwingen‘ sei. Hier handelt es sich um den staatlichen Regelungsbereich, den Öffentlichen Dienst, der zumal in Berlin sich nicht nur längst zu dem Ziele verpflichtet hat, sondern auch noch ein Landesgleichstellungsgesetz, eine fast lückenlose Struktur an Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten installiert hat, mal abgesehen davon, dass in Berlin auch Gewerkschaften agieren.

Warum es angesichts der Daten, die nun offen legen, dass entgegen allen Annahmen im Öffentlichen Dienst von Berlin eine enorme Schieflage in diesem Bereich besteht, warum nun angesichts der im Haushalt des Landes Berlin offen liegenden Daten eine Schockstarre eintrat ist nicht verständlich.

Die wenigen Erläuterungen, die hier seitens der Verwaltungen angeführt werden geben auch mal mehr mal weniger transparent Aufschluss darüber, woher dies kommt.

Es ist zu hoffen, dass sich diese Schockstarre- wollen wir vermuten - löst und in eine Phase des Nachdenkens umschlägt.

Gerade der Politik muss dies ein Thema sein, zumal wir in 2011 Wahlkampf in Berlin haben.

Aber auch außerparlamentarisch sollte dies ein Thema von Frauenverbänden und Gewerkschaften, BetriebsrätInnen und Frauenbeauftragten und sein, das es aufzugreifen und lösungsorientiert zu debattieren gilt.

Im Folgenden wollen wir anhand einiger nur im Ausschnitt ausgewählter Beispiele dafür einen Überblick geben. Eine komplette Auswertung obliegt den Senatsverwaltungen oder sollte ihr in Fortschreibung von der Politik aufgegeben werden.

Zusammenstellung über Durchschnittslöhne für Frauen/Männer pauschaliert im Vollzeitäquivalent (TZ = Teilzeit)

Quelle: HH Berlin 2010/11, EP Bd.	Behörde/ Sen.Verw.	Durchschn. Monatseinkommen nach VZÄ: <i>Männer/</i> absolut in €	Durchschn. Monatseinkommen nach VZÄ: <i>Frauen/</i> absolut in €	Dito <i>Männer/</i> Prozent	Dito <i>Frauen/</i> Prozent	Ø Lohn-differenz/ Prozent zu Lasten von ♀ oder ♂	Anmerkung: Grund/ Empfehlung ...
Bd. 2, S. 5, F GB	Abgeordnetenhaus	Keine Angaben	Keine Angaben	/	/	/	/ ²⁰
Bd. 2, S. 38, F GB	Verfassungsgerichtshof	4.635,80	3.402,96	100²¹	73,4	-26,6 ♀	Höherer Anteil Männer in höheren Besoldungsgruppen/ mehr TZ, AltersTz von Frauen
Bd. 2, S. 50, F GB	Rechnungshof	9.740,00	8.540,00	100	87,9	-12,3 ♀	Anteil Frauen im höheren Dienst bei 31 %; s.Frauenförderplan
Bd. 2, S. 63 ff., F GB	Beauftragte/r Datenschutz u. Informationsfreiheit	/	/	/	/	/	/ 2,6 Mio €

²⁰ In Bezug auf die Angestellten wird nur die Information aus dem Gleichstellungsbericht mitgeteilt (Anzahl Stellen per w/m 2008-2011) nicht aber das abgefragte durchschnittliche Einkommen im pauschalisierten VZÄ

²¹ Fett gedruckte Angaben haben wir eingesetzt; der Haushaltsplan enthielt keine prozentuale Angabe, oder keine Angabe über die geschlechtsspezifische Lohn Differenz. Um aber den Sinn der geforderten Angaben zu verstehen, sollten diese Werte mit ausgewiesen werden!

Quelle: HH Berlin 2010/11, EP Bd.	Behörde/ Sen.Verw.	Durchschn. Monatsein- kommen nach VZÄ: <i>Männer/</i> absolut in €	Durchschn. Monatsein- kommen nach VZÄ: <i>Frauen/</i> absolut in €	Dito <i>Männer/</i> Prozent	Dito <i>Frauen/</i> Prozent	Ø Lohn- differenz/ Prozent zu Lasten von ♀ oder ♂	Anmerkung: Grund/ Empfehlung ...
Bd. 2, S. 71 ff, F GB	Landesbeauftragte/r Unterlagen Stasi-LStU	/	/	/	/	/	/
Bd. 3, EP 3, S. 10 ff, F GB <i>z.T. Produkte!</i>	Regierende/r. Bürgermeister /in Senatskanzlei 0300 <i>z.T. inklusive Sprache</i>	4512, -€	3469,-	100	76,9	-23,1 % ♀	Genaue Antwort: 14 Titel aus HG 6+9: Ausg.volumen knapp 17 MIO;=40,1 d. Gesamtausg./ bei 3 Titeln gender- relevante Daten erhoben; (S.7)
Bd. 3, EP 3, S. 18, F GB	Reg. Bgmstr. /Skzl 68324 Medienborard BB GmbH 10 Mio	/	/	/	/	?	Trotz Versprechens am Beginn (S.7) durch Sen.kzl. keine Daten – eine Anmerkung, keine Aussage- Es fände GM statt und Frauenförderung: welche, mit welchem Erfolg in Ressourcen wird weiter nicht offen gelegt
Bd. 3, EP 3, S. 19, F GB	Reg. Bgmstr. /Skzl 68535 Zusschuss an Europ. Akademie	/	/	/	/	?	Dito: keine Daten, vage Hinweise, TN zu 45% Frauen soll gesteigert werden/Angabe aus 2006

Bd. 3, EP 3, S. 20, F GB	Reg. Bgmstr. /Skzl 68569 Zuschüsse konsumtive Zwecke Inland	/	/	/	/	?	<i>Dito: keine Daten, vage Hinweise ohne neu Genderbudget- Aussagekraft</i> Hinweis, Stellen würden sich nicht ändern! <i>Genau hier hätte das Einkommen nach VZÄ die Quantitäten aufzeigt</i>
Bd. 3, EP 3, S. 49, F GB	Reg. Bgmstr. /Skzl Kap. 0310/0320 Kulturelle Angelegen- heiten + Beauftr. F. Religionsgem. + Weltansch.	4.077, 57	3.435, 52	100	84, 25	15, 75	
Bd. 3, EP 3, S. 49, F GB	Reg. Bgmstr. /Skzl Kap. 0312 Brücke Museum	3.022, 28	2.883, 70	100	95, 42	4, 58	3 Gründe: 1. unterschiedliche individuelle Bezügebestandteile
Bd. 3, EP 3, S. 49, F GB	Reg. Bgmstr. /Skzl Kap. 0313 Gedenkstätte dt. Widerstand	3.910, 33	3.768, 44	100	96,37	3, 63	2. etwas höheres Durchschnittsalter bei Männern
Bd. 3, EP 3, S. 49, F GB	Reg. Bgmstr. /Skzl Kap. 0314 Landesarchiv	3.406, 63	3.050, 99	100	89, 57	10, 43	3. etwas höherer Anteil von Männern im höheren Dienst (55%, Frauen 45%)
BD. 6, EP 9, S. 11 F GB	Integration, Arbeit & Soziales	4.402, 44	3.513, 13	100	79, 9	20, 1	Bei Frauen niedrige Besoldungsgruppen, mehr Elternzeit, Beurlaubung, TZ, insb. TZ durch höhere Altersstufen

Diese Tabelle soll nur als Beispiel gelten: Sie müsste von den Senatsverwaltungen oder im Abgeordnetenhaus als komplette Synopse erstellt werden.

Ehrungen & Preise:

Kapitel 2. ... als wichtiger, leicht handhabbarer Steuerungsbereich erkannt

Bi 2009 wurden Budgettitel zur Finanzierung von „Ehrungen und Preisen“ von verschiedenen Senatsverwaltungen als Bereich identifiziert werden, der wichtig für die Förderung auch von Frauen ist, in dem die ausgeschriebenen Mittel zwar nicht immer hoch sind, aber die beabsichtigte Wirkung hoch sein kann obwohl die Anzahl der Empfangenden und das Budgetvolumen überschaubar, spricht statistisch leicht zu erheben ist. Es ist auch ein Bereich, in dem Geschlechterstereotype bestätigt oder ihnen etwas entgegengesetzt werden kann.

Die klassische Frauenförderung oder „positive (Sonder-)Maßnahme“, die eine der zwei Säulen des Gender Mainstreamings bleibt, hat hier oft bereits dafür gesorgt, dass mehr auf die Benennung von Frauen als Kandidatinnen geachtet wird, die in der Ausschreibung durch inklusive, direkte Ansprache motiviert werden sollen, sich zu bewerben oder vorgeschlagen zu werden.

Auch die Mitglieder der Jury sind häufig, aber nicht immer geschlechterparitätisch besetzt und versuchen unter Vermeidung von Geschlechterstereotypen und dadurch bedingten Vorurteilen und Einschränkungen zu beurteilen.

Allerdings gilt es, dies in vielen Fällen genauer zu überprüfen, um das genau so zu gewährleisten oder noch einmal neu darüber nachzudenken, wie ausreichend aussichtsreiche Kandidatinnen gewonnen werden können. Gerade intransparente Verfahren, wie die Benennung durch einzelne Personen oder einem nicht bekannten Personenkreis oder der Selbstvorschlag, oftmals sogar die mangelnde Kenntnis über das Vorhandensein solcher Preise oder das Verfahren stellt nach wie vor ein großes Hindernis für Frauen dar, in die Auswahlliste zu Preisen oder Ehrungen zu kommen. Teils stehen der Teilnahme der Frauen rollenstereotyp genderspezifische Verhaltensmuster im Wege, denn gerade die traditionellen Vergabeverfahren beruhen auf ihnen unzugänglichen Seilschaften und Verhaltensweisen, die nie erlernt wurden oder abgelehnt werden und heute zum Teil erst durch (Karriere-) Trainings erworben werden. Anderenfalls ist es eine nicht mehr neue Erkenntnis, dass andersherum auch die Strukturen und Verfahren so verändert werden können, dass sie den erlernt anerkennenden Verhaltensweisen von ‚Frauen‘ angepasst werden, wenn sie dadurch auch zum Beispiel formalisiert und transparenter, d.h. für alle offen zugänglich werden.

Hier anzusetzen heißt, in einem schon vom Gleichstellungsauftrag beeinflussten Gebiet nachzusteuern, d.h. die Daten für das Gender Budgeting zusammen zu stellen, was vor allem zuerst im gegenwärtigen Stadium des Berliner Verfahrens bedeutet, die Anzahl der Preis- oder Ehrungsempfangenden nach Geschlecht zu

erfassen (was schon in Gleichstellungs- oder Frauenförderplänen erfolgt sein dürfte) und mit der Verteilung der Volumen der Budgetsummen zusammen zu bringen.

Wo dies geschah, treten dennoch deutlich Hinweise auf weiteren Steuerungsbedarf zutage. Das muss nicht immer sein: Eine ausdrücklich der Frauenförderung gewidmeter Titel muss 100 Prozent der Mittel an Frauen richten. Wenn aber z.B. die Gesamtsumme der Förder-, Ehrungs- und Preismittel einschließlich der Mittel der positiven Maßnahme zugunsten der Frauen und zur Überwindung der Geschlechterdiskriminierung deutlich marginal ist, geringer ist, als andere Bereiche der Vergabe an Männer, ist es nahe liegend, hier eine steuernde Maßnahme zu definieren, die bewirkt, dass sich Frauen in alle Mittelbereichen aussichtsreich bewerben, um am Ende am ‚*Mainstream*‘ der vorhanden Finanzressourcen in adäquat gleicher Weise zu partizipieren. Dabei wird hier selbstredend in keinerlei Hinsicht das Auswahlkriterium der Qualität in Frage gestellt.

Ein Beispiel solch hinweisgebender Gender-Budget-Daten findet sich im Einzelplan 3 unter ‚Kulturelle Angelegenheiten‘²². Hier wurde aufgelistet wie die 15 Einzelpreise – oder Stipendien an Künstler und Künstlerinnen vergeben wurden und auch wie hoch zuvor jeweils der Anteil ihrer Bewerbungen war. Gut an dieser Aufbereitung der Daten ist auch, dass die Anteile nach Geschlecht, aber auch die Summen nach Geschlecht jeweils absolut und prozentual aufgelistet sind.

Es zeigt sich, dass die Vergabe 2007 insgesamt recht ausgewogen auf Frauen und Männer erfolgte. In einzelnen Sparten tauchen allerdings Unterschiede auf.

Die ‚gerechte‘ Verteilung wurde schon länger gesteuert.

Es gibt zwei ‚Instrumente‘:

Das erste ist das Künstlerinnenförderprogramm, eine positive Sondermaßnahme.

Hier wäre es interessant, der Wirkung in den folgenden Jahren genauer nachzugehen: Sind die Geförderten später erfolgreich? Ist es z.B. Ziel der Maßnahme, dass sie sich später erfolgreich in den Maßnahmen des Mainstreamings bewerben?

Als das zweite ‚Instrument‘ stellen sich die Aufenthaltstipendien im Kulturaustausch heraus. Sie sind nicht ausdrücklich an Frauen gerichtet. Aber es bewerben sich 69 Prozent Frauen und 31 Prozent Männer. Gefördert werden schließlich 64 Prozent der Frauen und 37 Prozent der Männer. Die Frauen beantragen wohl höhere Summen als die Männer, zumindest entfallen auf sie zusammen gerechnet sogar insgesamt 83 Prozent der Gesamtmittel.

Vom Volumen der fünfzehn Fördermaßnahmen entfallen diese beiden Maßnahmen eingeschlossen auf die Frauen 71. 476 EUR mehr als auf die Männer. Das Frauenförderprogramm umfasst 45.000 EUR. Damit entfallen dazu insgesamt

²² Haushaltsplan von Berlin für die Haushaltsjahre 2010/2011, Bd. 3, Einzelplan 3, Regierende/r Bürgermeister/in, hg. Senatsverwaltung Finanzen, Berlin 2009, S. 65 f., Titel 681 19 aus 2008 und 2009

noch 26. 476 EUR mehr auf die Frauen. Nimmt man die beiden stark frauendominierten Förderungen heraus, entfällt indes ein höherer Gesamtanteil der Summe der Fördermittel an die Männer.

Allein in zwei Sparten, in den KomponistInnen gefördert werden, gibt es im ersten Fall deutlich mehr Bewerbungen von Männern und auch mehr der Aufträge gehen letztlich an Männer wobei sich von den wenigen Frauen, die sich beworben hatten (17%) immerhin 33 Prozent einen Auftrag bekommen. Im zweiten Fall erfolgt eine Benennung nur männlicher Kandidaten und diese erhalten auch 100 Prozent der Kompositionsstipendien.

Die Daten aus 2008 zeigen auf den ersten Blick insgesamt eine fein ausbalancierte Verteilungsstruktur der schließlich Geförderten bezüglich der Geschlechter. Die Bewerbungslage ist different. Insgesamt aber entfallen diesmal nicht nur 100 Prozent der Fördermittel bei der Künstlerinnenförderung auf Frauen, sondern bei 2 weiteren Maßnahmen erhalten sie ebenfalls 100 Prozent des Geldes der Förderung und die Verteilung der Gesamtmittel stellt sich wie folgt dar:

Frauen: 428.128 EUR (ohne Frauenförderung 362.128 EUR)

Männer: 290.557 EUR

Für uns aus der Sicht unabhängiger ExpertInnen wie als BürgerInnen erscheint hier erst durch diese Aufbereitung ein Einblick möglich, der im Sinne einer Evaluation (auch künftig über mehrere Jahre) eine Entwicklung überschaubar macht und erst Gedanken über Steuerung ermöglicht.

Vor allem, wenn hier die Daten schon komplett und übersichtlich sind, könnte im Bereich der Ziele und Indikatoren gearbeitet werden.

Bei weiteren ‚genderrelevanten Daten‘ der kulturellen Angelegenheiten gibt es einen Trend zu mehr Vergabe an Frauen: Kann es dabei sein, dass die Botschaft der Gender- Budgeting- Implementierung an sich schon für manche wie ein Verstärker oder Memo funktioniert hat, dass es gilt Frauen zu fördern? Sollte gut sichtbar in den nun Transparenz schaffenden Daten gezeigt werden, dass hier alles entsprechend des Gleichstellungsauftrags verläuft?

Einige der folgenden Gender- Daten weisen auf stark geschlechtergetrennte künstlerische Arbeitsgebiete hin, etwa beim Titel 69610²³ sieht man nicht nur, dass Männer eher in die Tonstudios drängen, Frauen in der Bildenden Kunst ihren Schwerpunkt nach der Bewerbungslage haben. Es zeigt auch, dass hier entweder unter den wenigen Bewerberinnen anteilig viele sich für die Förderung eigneten, während bei den Männern ggf. sich mehr wenige Geeignete bewarben oder, dass durch die Vergabe Steuerung ausgeübt wurde und die Frauen dann gemessen an ihrer niedrigen Bewerbungsbeteiligung doch bewusst beachtet wurden. Interessant ist aber auch, dass hier z.T. Anträge für Musikgruppen gestellt wurden und nur die antragstellende, einreichende Person zählbar war: und darunter sind prozentual viel mehr Frauen, und noch mehr Frauen stellen die erfolgreiche Anträge.

²³ ebd, S.76

Betreffen der Situation von Frauen und Männern im Kunstsektor findet sich in Berlin in den Sektorforschungen bzw. Markt- und Potentialanalysen zur Kreativwirtschaft in der Metropole wenig, was die Geschlechterfrage beleuchtet. Hier ist das Gender Mainstreaming als Aufgabe noch nicht berücksichtigt und umgesetzt worden.

Die Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin hofft, das in Verbindung der den nun ersten Gender Budget Daten etwa im Haushaltsplan der Senatskanzlei und der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen nun das Bewusstsein ausgeprägt genug ist, demnächst nur noch genderbewusste Studien, Expertisen und Gutachten zu beauftragen, so dass auch die Arbeits-, Produktions – und Strukturbedingungen sowie die Geschlechterverhältnisse in diesem Sektor durch Gender Analysen und die Verbindung zum Gender Budgeting aufgeklärt werden und damit auch hier Gleichstellung steuerbar wird. Aus Österreich liegen einige Studien dazu vor, die wir unten als Anregung anführen.²⁴

Ein immer noch sich haltendes stereotypes Präferenzverhalten (Frauen gehen nur zu 33 Prozent ins Haupthaus Technikmuseum, hingegen zu 65 % ins Zuckermuseum, mehr mit 58% ins Archenhold-Sternenwarte als ins Zeiss Planetarium mit 42 %) wird beim Titel 68502, den Nutzungen der einzelnen Angebote der Stiftung Deutsches Technikmuseum deutlich²⁵: Hier könnte das eine Feinanalyse zu einigen Fragen wie etwa der Präsentationsaufmachung- und Wirkung auf Frauen und Männer (unterschiedlicher Altersgruppen) machen, Befragungen zum Angebot und Beurteilung durch Frauen und Männer (Mädchen/Jungen) oder möglicher neuer Anreize oder Angebote seitens des Haupthauses Technikmuseum platzieren, die Frauen für die Technikschaubegeistern könnten. Letzteres in der Annahme, dass eine Heranführung zu Technik im Haupthaus auch eine positive Wirkung auf das Wissen von Technik, die spätere Einstellung zu Technik oder sogar ein weiteres Berufswahlspektrum zur Folge haben könnte, oder sollte, womit ein Ziel formuliert wäre. Auf der anderen Seite könnten in von Männern schwächer auf/gesuchten Bereichen Anreize für Männer, andere Aufmachungen und Angebote dafür sorgen, dass künftig mehr Männer erreicht werden, so man hier übereinstimmt, dass dies zielführend sein kann.

Die systematische Auswertung sollte eine Arbeitsgruppe der Verwaltung machen.

²⁴ Susanne Schelepa, Petra Wetzel, Gerhard Wohlfahrt unter Mitarbeit von Anna Mostetschnig (2008): **Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich**. ENDBERICHT, Wien ; <http://www.irsocialresearch.at> ; u.a. zu Komponistinnen: Bildende und angewandte Kunst Musik und darstellende Kunst, BerufsInfo: www.ams.at/berufsinfo, StudienInfo: www.studienwahl.at ForschungsInfo: www.ams-forschungsnetzwerk.at Ausgabe 2007/2008, Kunst STUDIUM Jobchancen, Wien 2007; Der Mehrwert von Kunst und Kultur für Linz. Endbericht im Rahmen der Lehrveranstaltung 229.091 KS Projektmanagement und 229.092 IK Projektbegleitung Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik Johannes Kepler Universität Linz, Wintersemester 2006/07, Linz 2007; und für Europa: Deborah Dean (2008): **ALTER, GESCHLECHT UND BESCHÄFTIGUNG VON DARBIETENDEN KÜNSTLERINNEN UND KÜNSTLERN IN EUROPA**. FORSCHUNGSBERICHT FÜR DAS PROJEKT DES INTERNATIONALEN SCHAUSPIELERVERBANDES (FIA) „DAS GESCHLECHTERBILD IM WANDEL: DIE FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN VON FRAUEN IN DEN DARBIETENDEN KÜNSTEN“, o.O UK;

²⁵ ebd., S. 93

Stärkung des **Top – Down-**Prinzips & mehr Genderkompetenz für alle!

Kapitel 3. ... Gleichstellung als Auftrag besser verstehen und umsetzen – Stärkung der AkteurInnen und Akteure

Die Prozessstruktur war nach Meinung der *Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin* in den ersten Phasen durch die Einbeziehung der StaatssekretärInnen in die Steuerungsgruppe (damals: Landekommission) stärker dem Top-Down-Prinzip verpflichtet.

Seit ein paar Jahren werden nur noch Ergebnisse der Steuerungsgruppe Gender Budgeting in an die StaatssekretärInnenkonferenz herangetragen. Unseres Erachtens wurde die Beteiligung und unmittelbare Verzahnung der Spitzen der Senatsverwaltungen zu früh aufgegeben.

Noch immer mangelt es in vielen einzelnen Abteilungsbereichen an Genderkompetenz und Unterstützung für den Gleichstellungsauftrag. Dies ist leider auch ein Fazit aus einer Reihe von Gesprächen, in denen die Beteiligung an der Datenerhebung und Analysebeitrag vereinbart werden sollte. Das Ergebnis war oft gering. Es zeigte sich, dass es vielfach einzelnen AkteurInnen auf Abteilungsebenen quasi freisteht, den Arbeitsauftrag und ihre Beteiligung zurückzuweisen. Wenn hier die StaatssekretärInnenebene– die politische Leitungsebene vor allem in die Reflexions-, Vereinbarungs- und Aushandlungsprozesse wieder mehr eingebunden wäre, könnte sie unserer Meinung nach in ihren Häusern jeweils besser ihre AkteurInnen für den Prozess gewinnen und anleiten.

Es gab Widerstände, teils aus mangelndem Wissen und Unterschätzung der Rechtsverbindlichkeit des neuen methodischen Mainstreamings des Gleichstellungsauftrages, teils, aus Mangel an Gender- und Gleichstellungskompetenzen, was verständlich ist, da die In-House- sowie Akademieschulungen dazu nicht verbindlich und ausreichend genug besucht und durchgeführt wurden, und nicht zuletzt aufgrund persönlich, individueller Ablehnungshaltung heraus. Widerstand gegenüber neuen Arbeitsmethoden, Neuerungen an sich ist zu erwarten gewesen.

Gerade um solchen Widerständen reflektiert und geschlossen begegnen zu können ist – wie bei anderen Reformprozessen- immer betont worden wie wichtig das Top-Down-Prinzip ist: die politische Leitungsebene hat hier eine positive, zustimmende und vorgebende Rolle zu spielen. Ihre Aufgabe ist es, wie die der

Abteilungsleitungen, motivierte, kompetente und umfassende Zuarbeit der AkteurInnen zu sichern.

Wir sind der Meinung, dass man das AkteurInnen- Management der Steuerungsgruppenleitung aus der Senatsverwaltung für Finanzen äußerst loben muss. Hier ist nach vielen Seiten hin eine große Zustimmung und Aktivierung vieler AkteurInnen gelungen. Wir wissen, dass ein AkteurInnen- Management eine Schlüsselfunktion in solch einem Prozess des Wandels einnimmt.

Umso mehr wünschen wir, dass der Prozess künftig auf ein starkes Top- Down-Prinzip rechnen kann. Das ist weiterhin dringend nötig! Das Prinzip des *Mainstreamings*, dass nun alle AkteurInnen für den Gleichstellungsauftrag und dazu mit neuen Methoden arbeiten sollen, ist noch zu neu.

Neben allen Erfolgen und Beispielen dafür, dass viel Zuarbeit und Zustimmung sowie eigenverantwortliche Übernahme der Arbeit mit großem Kreativitäts- und Lösungspotential aufgewandt wurde bedarf es weiterhin großer Anstrengungen, dieses neue Arbeitsprinzip zur Anerkennung und gelebten Praxis zu bringen.

Oft genug wird stattdessen noch die Aufgabe im Reflex der vergangenen Jahre ohne Gegenreaktion den Gleichstellungsbeauftragten allein zurückgewiesen. Wir haben Beispiele vor Augen. in denen andere Fachstellen die eigene Arbeit an Gleichstellungsbeauftragte zurückgewiesen haben:

Damit werden diese systematisch überlastet und das Gender Budgeting Verfahren blockiert: Gleichstellungsbeauftragte sollen mitarbeiten, aber sie konnten noch nie die Fachaufgaben etwa von ProduktmentorInnen oder Finanzern, von IT-Fachleuten etc., übernehmen. Innerhalb dieser Situation gibt es Gleichstellungsbeauftragte die tatsächlich versuchen, diesen Widerstand und das Ausbleiben der Zuarbeit anderer Fachstellen selbst zu kompensieren. Das gelingt nur mäßig, und kostet sie enorme Kommunikationsleistungen, ich dann doch noch ein Mindestmaß an Kooperation zu organisieren. Diese Situationen müssen aufgelöst und verändert werden: Hier sind sowohl die politischen Leitungen wie auch die Abteilungsleitungen gefragt.

Wir hoffen, dass die politischen Leitungen für den Prozess in den nächsten Phasen weiterhin ihren Rückhalt im Sinne des Top-Down –Prinzips aufbieten. Vielleicht kann die Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe nicht in allen Sitzungen aber mehrmals im Jahr auf Bedarf wieder intensiviert werden.

Politik soll Ergebnisse stärker aufgreifen & Konsequenzen aus Ergebnissen ziehen

Kapitel 4. ... Verwaltung und Zivilgesellschaft können Vorschläge machen - Die Politik muss die Steuerungsrichtung beschließen

Die Initiative vermisst indes wie die Verwaltung eine adäquate Reaktion auf die ersten Abbildungen des Prozesses in den Haushaltsplänen im Abgeordnetenhaus von Berlin. Die politische Ebene hätte hier die zaghaften bis gar nicht geäußerten Empfehlungen der Verwaltung debattieren, spezifizieren, zurückweisen oder mit tiefer gehendem Arbeitsauftrag versehen müssen.

Wir können hier nur in aller Kürze an die PolitikerInnen appellieren, sich für die nächsten Haushaltsberatungen besser anhand der Gender- Budgeting – Daten vorzubereiten, diese aufzugreifen und selbst zu kommentieren, um der Verwaltung lösungsgerechte Arbeitsaufträge zu geben.

Wir können nur appellieren, dass die PolitikerInnen selbst in ihrer Arbeit das Prinzip des Gender Mainstreamings anwenden.

Auch in Parlamenten wie dem Abgeordnetenhaus von Berlin ist es längst nicht mehr ausreichend professionell, ‚Frauen- oder Genderfragen‘ allein den federführenden SprecherInnen zu überlassen. Diese Gemeinschaftsaufgabe ist nicht zu delegieren, und schon lange nicht mehr zurück an die selbst Betroffenen.

In vielen Anfragen beispielsweise des Abgeordnetenhauses kann man ablesen, dass die Fragestellenden noch nicht systematisch nach der unterschiedlichen (Daten-) Lage von Frauen und Männer/ Mädchen und Jungen pro Themenbereich fragen. So wie die GGO 1 von Berlin der Verwaltung den durchgängigen Gebrauch geschlechterinklusive Sprache vorschreibt, so sollte dies im Abgeordnetenhaus auch für alle gelten und von allen praktiziert werden. Dies kann die Kompetenz und Sensibilisierung gegenüber Gender Mainstreaming steigern.

Wir hoffen, dass wir in den nächsten Haushaltsdebatten in allen Ausschüssen eine Intensivierung und Aufnahme der Gender –Budgeting Ergebnisse erleben eine genderbewusste Haushaltseinbringung erfolgen, das heißt, wir erwarten gespannt eine genderbewusste Haushaltserklärung des Senators/ der Senatorin für Finanzen wie auch der anderen DebattenteilnehmerInnen - *die genderbewusste Haushaltserklärung ist ein Instrument des Gender Budgetings!*

Gleichstellung von Menschen mit Behinderung gleich ihres Geschlechts

Kapitel 6. ... Gender- Analysen inklusiv anlegen – mit anderen Kriterien verbinden - UN-Abkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD) insb. Art 6

Seit langem haben Verbände (NROs) von behinderten Frauen und zum Teil Männer darauf verwiesen, dass für Menschen mit Behinderung ‚gender‘ ebenfalls eine wichtige Kategorie ist. Frauen und Männer mit Behinderungen erfahren unterschiedliche Lebenslagen wie auch Diskriminierungserfahrungen, die es zu beseitigen gilt.

Für Frauen mit Behinderungen gelten das UN-Frauenrechtsabkommen CEDAW wie die EU- und nationalen Gleichstellungsnormen ebenso wie neuerdings das UN-Abkommen für die Rechte der Menschen mit Behinderungen (CRPD).²⁶

An dessen Schaffung waren Netzwerke unter anderem von behinderter Frauen als NROs mit beteiligt und sie haben in Artikel 6 und weiteren Artikeln eine entscheidende Verknüpfung zur CEDAW bzw. dem Gender Mainstreaming geschaffen:

„Artikel 6 Frauen mit Behinderungen (1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, und ergreifen in dieser Hinsicht Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass sie alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt genießen können. (2) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Autonomie der Frauen, um zu garantieren, dass sie die in diesem Übereinkommen genannten Menschenrechte und Grundfreiheiten ausüben und genießen können.“²⁷

Einige Beispiele aus dem Einzelplan 09 „Integration, Soziales und Arbeit“²⁸ sollen hier beleuchten, wie viele Fragen sich aus dieser Perspektive noch an den Berliner Haushalt richten. Gerade in diesem Einzelplan berühren viele Haushaltsartikel die

²⁶

²⁷ Den Vertragstext des Abkommens und andere Dokumente finden sich in Deutsch und Englisch unter <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/menschenrechtsinstrumente/vereinte-nationen/menschenrechtsabkommen/behindertenrechtskonvention-crpd.html#c1911> (eingesehen 07.09. 2010)

²⁸ Haushaltsplan von Berlin für die Haushaltsjahre 2010/2011, Bd. 6, Einzelplan 9, Integration, Arbeit und Soziales, hg. Senatsverwaltung Finanzen, Berlin 2009, S. 65 f., Titel 681 19 aus 2008 und 2009

Trägervereine für soziale Transfer-Leistungen die an Menschen mit Behinderungen gehen oder Beratungsangebote etc. Oft sind hier auch die Titel mit den Zuschüssen für die Selbstorganisationen der Menschen mit Behinderungen untergebracht.

Schon das Dokument ist nicht barrierefrei bzw. es müsste eine Variante in leichter Sprache geben, weitere in Brailleschrift etc.

Im Einzelplan 09 sind nicht immer die Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern nicht auszumachen, da die Summen des pauschalierten Vollzeitäquivalents des Bruttomonatsgehalts nicht veröffentlicht wurden. Es fehlen auch die absoluten Lohnsummen wie etwa im Einzelplan 10 aufgeführt.

Beim Kapitel 0900 „Politisch-Administrativer Bereich und Service“²⁹ ist eine solche Ausweisung zumindest des VZÄ. Die Frauen verdienen 20,1 Prozent weniger als die Männer (889, 31 EUR weniger! monatlich).

Es gibt nirgends Hinweise, wie viele Frauen und Männer mit Behinderungen beschäftigt sind, wie hoch deren Lohn- und Bezugsanteile sind.

Es wird auch nicht ausgeführt, welche Abgaben die Senatsverwaltungen für welche Anzahl Arbeitsplätze entrichtet, die sie nicht mit Menschen mit Behinderungen besetzt haben.

Es fehlen Angaben über Einheiten von Dienstleistungen, wie sie sich auf Frauen und Männer mit Behinderungen verteilen und welche Wirkungen die Gelder bzw. Maßnahmen haben: Beziehen sie die Menschen der Zielgruppe (KundInnen) mit ein und sichern sie z.B. gleichen aber bedarfsgerechten Zugang und Autonomie zu?

Selten sind die Träger/Vereine oder Firmen aufgelistet: d.h. man kann nicht auf die Art der Leistungen schließen. Als Ausnahme vorbildhaft wird es beim Titel 68406 nämlich bei den kleinen Selbstorganisationen und NGOs der Projekte gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Diskriminierungsberatungsträgern gemacht.³⁰ Bei Titel 68569 fehlt diese Transparenz.³¹

Bei vielen Titeln wo die Mittel aus dem ESF oder EFRE kommen fehlen jene Gender-Daten, die die EU-Kommission ohnehin abfordert: warum wurden die nicht integriert. Geschweige denn, dass Daten zu Menschen mit Behinderungen vorgelegt werden oder erkennbar wäre, dass die tatsächliche Förderung von ihnen als Wirkung geprüft werden sollte.

Es fehlen NutzerInnenbezogene (*gender*) Datenaufschlüsselungen zu vielen Titeln, in denen Gelder an Personen/Zielgruppen fließen.³²

²⁹ ebd., S. 11

³⁰ ebd., S. 16

³¹ ebd., S. 25

³² ebd. S. 33, Titel 79769 und 78118 obgleich hier operative Ziele vorhanden sind;

Gleichstellung von Menschen mit Migrationshintergrund gleich welchen Geschlechts

*Kapitel 7. ... Gender- Analysen inklusiv
anlegen – Beispiel UN-Abkommen über die
Rechte von MigrantInnen (CRM) und CERD
und das Migrationsmonitoring verbinden*

Eine wichtige Verknüpfung zwischen Gender Budgeting müsste in Berlin mit dem Integrationsmonitoring gemacht werden. Dieses selbst hat wiederum bislang keine Genderspezifischen Daten erhoben, dafür hat es qualitative Ziele und Indikatoren.

Zudem müssten Migrantinnen und Migranten in allen Gender-Daten als weiter Zielgruppenkategorie unter- oder binnendifferenziert werden.

Der menschenrechtliche Katalog ergäbe sich u.a. aus dem Kinderrechts-, Frauenrechts- und Anti-Rassismus Abkommen (CRC, CEDAW und CERD) der UN, sowie dem Abkommen über die Rechte der Arbeitsmigrantinnen und ihrer Familien (CRM).

Wir können dieses nur als Vorschau und Plädoyer für ein menschenrechtlich vertieftes verfahren kurz anreißen.

Vom Gender Budgeting zum Menschenrechtes- Budgeting

Kapitel 8. ... Gender Budgeting im Menschenrechtsdiskurs – Die Ausweitung auf das Menschenrechtscontrolling im Implementierungsprozess

Innerhalb der UN hat sich der Prozess des Aufeinanderbeziehens und der Interdependenzen der nun neun UN-Menschenrechtsabkommen in den letzten 10 Jahren verbessert. Die Überprüfungsausschüsse haben einen gemeinsamen Verbindungsausschuss. Indem Gender Budgeting durch die Pekinger Aktionsplattform von der 4. UN-Weltfrauenkonferenz (1995) auch von CEDAW stetig überprüft wird (s. Ausschuss Meinung zu Deutschland im ANHANG I) – und dazu hat unsere Initiative mit beigetragen, indem wir durch unsere beiden Alternativberichte und Dialogbeteiligungen- beginnen die anderen Ausschüsse und auch andere AkteurInnen dieses Verfahren kennenzulernen.

Innerhalb der Diskussion um die Interdependenzen, über Intersektionalität (Überschneidungen / Mehrfachdiskriminierungen) erfährt es ebenfalls eine erwartungsvolle Relevanz. In Südafrika und Indien verknüpfen manche Prozesse der Implementierung Frauen- und Kinderrechte in der Budgetsteuerung.

Es gibt also zunehmend komplexere Sicht- und Prüfungsweisen inwiefern Menschenrechte staatlich umgesetzt werden. Der Haushalt bzw. die Finanzierung und ihre Wirkung je nach politischen oder gesetzlichen Maßnahmen gerät in den Mittelpunkt des Interesses, da die Finanzierung das Ausschlaggebende Moment ist und: weil mittlerweile die Einsicht verbreitet ist, dass das regelmäßige Budgetverfahren den systematischen Dreh- und Angelpunkt für ein fortwährendes Evaluationsverfahren mit dem Ziel der Steuerung im Rahmen guter Regierungsführung und BürgerInnenbeteiligung sein könnte. Innerhalb des Europarates setzt sich der Menschenrechtskommissar Thomas Hammarberg ebenfalls sehr dafür ein.³³

Auch er geht davon aus, dass es sich auf dem sich langsam entwickelnden Gender Budgeting aufbauen lässt. Das braucht sicher eine ausreichende Zeit, damit das verfahren an vielen Orten zunächst tauglich aufgebaut werden kann, dann ggf. kohärenter gestaltet werden kann, um es in dem Zuge auch auszuweiten. Die Vision indes teilen wir uns wollen darauf vorbereiten.

³³ s. Viewpoint Thomas Hammarberg vom 03.08. 2009: “State budgets reveal whether the government is committed to human rights”, s. http://www.coe.int/t/commissioner/Viewpoints/090803_en.asp (Quelle eingesehen 10.09.2010)-

ANHANG

Gender Budgeting

I. Abschließende Bemerkungen des UN- CEDAW- Ausschusses –Deutschland vom 10.02.2009, Ausschuss zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau Dreiundvierzigste Sitzung, 19. Januar bis 6. Februar 2009 Dok. Nr. VN, CEDAW/C/DEU/CO/6, Genf (VN)

(Auszug, Gender Budgeting in Deutschland betreffend)

„Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtergerechtes Finanzmanagement öffentlicher Haushalte

(...)

23. Der Ausschuss nimmt die Schwierigkeiten des Vertragsstaates bei der Umsetzung seiner Strategie bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit zur Kenntnis, bedauert jedoch, dass diese Schwierigkeiten im Berichtszeitraum zu einer Veränderung seiner Gleichstellungspolitik geführt haben. Insbesondere ist der Ausschuss besorgt, dass die Arbeitsstrukturen zur ministerienübergreifenden Koordinierung der Umsetzung des Leitprinzips Geschlechtergerechtigkeit abgebaut worden sind. Außerdem sieht der Ausschuss mit Sorge, dass trotz der Absichtserklärung zum geschlechtergerechten Finanzmanagement der öffentlichen Haushalte von 2004 und 2007, einschließlich der veröffentlichten Machbarkeitsstudie, bislang keine Schritte zur Umsetzung geschlechtersensibler Haushalte im Bundeshaushalt unternommen wurden.

24. Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat, zu dem integrierten Konzept der Geschlechtergerechtigkeit zurückzukehren, das in den vorherigen abschließenden Bemerkungen (A/59/38, Ziffer 378) vom Ausschuss begrüßt worden war. Der Ausschuss fordert den Vertragsstaat auf, im Rahmen seines Systems zur Anwendung des Leitprinzips der Geschlechtergerechtigkeit effektive Überwachungs- und Verantwortlichkeitsmechanismen einzuführen und in diesen Mechanismen auch Sanktionen für den Fall der Nichteinhaltung des Konzepts der Geschlechtergerechtigkeit vorzusehen. Darüber hinaus empfiehlt der Ausschuss dem Vertragsstaat, gemäß seiner Absichtserklärung ein Konzept für das geschlechtergerechte Finanzmanagement der öffentlichen Haushalte einzuführen, das alle Ministerien umfasst und von jedem Ministerium eine Bewertung seines Fachhaushalts unter dem Gleichstellungsaspekt sowie eine Berichterstattung darüber in seinen Haushaltsvorlagen verlangt. In diesem Zusammenhang fordert der Ausschuss den Vertragsstaat auf, sich an den Erfahrungen einiger Bundesländer³⁴ mit der erfolgreichen Umsetzung des geschlechtergerechten Finanzmanagements in ihrer Haushalts- und Finanzpolitik zu orientieren.“ (...)

³⁴ Die Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt hat im Alternativbericht die UN über das Berliner Gender Budgeting Verfahren sowie die Initiativen in Bremen, NRW, Sachsen-Anhalt, Rheinlandpfalz, u. a. Länder informiert, und auch in der 43. Sitzung ein ausführlicheres Fact-Sheet auf Nachfrage an den UN-CEDAW-Ausschuss übergeben sowie dazu in der informellen Sitzung mit NGOs vorgetragen;

II. Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin
Anmerkungen zur vorgeschlagenen Matrix "Geschlechtssensitive Gesamtausgaben der Hauptgruppe 4 und 5" für die Sitzung der AG Gender Budget am 29. 08.2006

Es sollten für eine Abbildung der realen Verhältnisse miterfasst und dargestellt werden:

- das Gesamtvolumen (je SenV) der Ausgaben pro Geschlecht insg.
- davon Gesamtvolumen für Teilzeit und Vollzeit je insgesamt und dann nach Geschlecht aufgeschlüsselt

Neben den Ausgaben für **planmäßig Beschäftigte** auch die Ausgaben nach Geschlecht für die **außerplanmäßig Beschäftigten**

- (differenziert nach Teil- und Vollzeitvolumen), z.B.
- sowie als Bezugsgröße das Gesamtvolumen

Die Ausgaben nach Geschlecht für **zeitbefristete Stellen**

- differenziert nach Teil- und Vollzeitvolumen
- sowie als Bezugsgröße das Gesamtvolumen

Die Ausgaben nach Geschlecht und aus **umgewidmeten Mitteln für (zeitbefristete) Stellen und Sondermitteln**

- differenziert nach Teil- und Vollzeitvolumen
- sowie als Bezugsgröße das Gesamtvolumen

Die Ausgaben nach Geschlecht, die über **EU-Mittel und sonstige ko-finanzierte Programme/ Projekte etc.** verausgabt werden

- differenziert nach Teil- und Vollzeitvolumen
- sowie als Bezugsgröße das Gesamtvolumen

Die Ausgaben für **bezahlte und unbezahlte Überstunden** nach Geschlecht und differenziert nach Teil- und Vollzeitvolumen in den o.g. Sparten inklusive der planmäßigen Stellen, sowie als Bezugsgröße das Gesamtvolumen der Überstunden (bez./unbez.) insg. u. nach Geschlecht.

Neben den Listen sollten ggf. Tortendarstellungen eingefügt werden, z.B. zur Veranschaulichung der Ausgaben nach Verdienstgrößen und Geschlecht.

Dabei sind in Zeitreihen die Ausgabenanteile nach Geschlecht im Übergang von BAT zu TÖFD in den entsprechenden Umstellungsjahren vergleichbar und sichtbar zu machen.

III.

EMPFEHLUNGEN der“ Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt in Berlin“ zur genderpolitischen Beschäftigungsstruktur Berlin nach Vorlage des Lösungsvorschlags (...)aus 2009

I. (...)

Wir begrüßen die Umsetzung der Gender-Analyse der Beschäftigungsstruktur nach Voll- und Teilzeitäquivalenten wie wir es ursprünglich vorgeschlagen hatten. (Vgl. Empfehlungen von August 2006)

In der Tabelle (S. 1 vom 19. Feb. 09) wünschen wir uns weiter Spaltenangaben:

- Stundenanzahl/ („Beschäftigungsgrad“). Entweder neben dem Haushaltsbrutto oder anstatt dessen analog zu der Tabelle Sen Stadt Präsentation 20.1.09 (Nettoangaben sind für diverse Zielgruppen der Lesenden interessanter)
- Das VZÄ soll als Arbeitszeitanteil in Prozent angegeben werden (s. Sen Stadt s.o.)
- Wie bei Sen. Stadt sollte neben der absoluten Beschäftigtenanzahl auch die Quote in Prozent angegeben sein.

Insgesamt würden wir die Erhebung und Darstellung (Tarifbeschäftigte, Beamt/inn/en, Sämtliche Beschäftigte) einschließlich der zwei Grafiken als gutes Beispiel einer Erfassung und Darstellung in ihrer Verständlichkeit und Aussagekraft betrachten.

Zu dem Vorschlag, die Interpretation der Zahlen läge in der Verantwortung der zuständigen Dienststelle möchten wir bemerken:

Dem ist natürlich so, aber die Steuerungsgruppe GB (SenFi/SenWTF) sollte zusätzlich vereinheitlichende Kriterien und Indikatoren sowie Fragen für die Interpretation vorschlagen.

Die nächste Interpretation obliegt dann dem Abgeordnetenhaus von Berlin bzw. „der Politik“.

Wir betrachten diese geplante Erfassung aber nur als Einstieg. Hier werden zunächst nur Tarifbeschäftigte und Beamtete erfasst.

1. Mit welchen Analysetools könnten die

- Befristete Beschäftigte (wenn oben erfasst, bitte kenntlich machen)
- Beschäftigte über Transfergelder (wenn oben miterfasst bitte kenntlich machen)
- Honorarbeschäftigten
- Geringfügig sozialversicherungspflichtig Beschäftigt / Midijob (400 – 800 EUR)
- 1,50- 2,00 EUR , sog. 1-EURO-Jober/innen

erfasst werden, um sie in die GBA einzubeziehen?

2. Um Ressourcenverteilung und Partizipation am Haushalt zu untersuchen, bedarf es mittelfristig der Untersuchung weiterer Ressourcen wie sie umfangreich im Experimentierbereich Gender Budgetierung im RP Kassel angewandt wurden, die an die Entlohnung (Statusgruppe) geknüpft sind. Hier die dort (S. 15.16) angeführte Kriteriengruppe:

- Verteilung von Einkommen
- Verteilung von Stellenanteilen in den jeweiligen Bezugsrahmen

- Verteilung von finanziellen Ressourcen bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Leistungszulagen
- Teilhabe an Qualifikationsmaßnahmen
- Teilhabe an Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten (Mitarbeit in Gremien, auch Präsenz in Beratungsfunktionen)
- Teilhabe an Informationen
- Präsenz in Führungsfunktionen
- Geschlechterpräsenz in den sonstigen Hierarchieebenen der Arbeitsorganisation
- Methoden und Ergebnisse der Leistungsbeurteilung
- Methoden und Ergebnisse der Personalauswahl
- Maßnahmen zum Abbau von Karrierehindernissen
- Teilhabe an Privilegien
- Verteilung von Ressourcenverknappung und Belastungen
- Verweildauer in Besoldungsgruppen bzw. Vergütungsgruppen bis zur nächsten
- Beförderung bzw. Höhergruppierung
- Teilhabe an moderner Büroausstattung und komfortablen Arbeitsmitteln (neue Büromöbel, Notebooks, Dienst-Handys u.a)