



DEUTSCHER
FRAUENRAT



GESCHLECHTER- GERECHTER BUNDESHAUSHALT

AM BEISPIEL VON ARBEITSMARKT- UND SPORTFÖRDERUNG



////// INHALT

- 4 EINFÜHRUNG
- 5 DEFINITION
- 6 RECHTSGRUNDLAGEN
- 8 DER ZYKLUS DES BUNDESHAUSHALTS
- 13 BEISPIELE FÜR EINEN
GESCHLECHTERGERECHTEN HAUSHALT
- 13 **Beispiel Arbeitsmarktförderung:
Europäischer Sozialfonds des Bundes**
- 18 **Beispiel Förderung des Spitzensports auf
Bundesebene**
- 23 FAZIT: AUF DEM WEG ZU EINEM
GESCHLECHTERGERECHTEN BUNDESHAUSHALT
- 28 QUELLEN UND LITERATUR
- 34 IMPRESSUM

//////////////////// 1. EINFÜHRUNG

entwickelt. Es hat sich in der Umsetzung als Mittel für eine transparente und gleichstellungsorientierte Haushaltspolitik international bewährt.² Gender Budgeting ist mit „Geschlechtergerechter Haushalt“ (GGH) ins Deutsche übersetzbar. Diese Strategie gewährleistet eine (geschlechter-)gerechte und transparente Mittelverwendung und ist somit Bestandteil einer guten Regierungsführung.

Der Geschlechtergerechte Haushalt lässt sich wie folgt beschreiben: Der Geschlechtergerechte Haushalt ist eine Strategie um zu prüfen, welche Auswirkungen die Haushaltspolitik eines Staates, insbesondere das Erheben und Ausgeben öffentlicher Gelder, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hat. „Der GGH ist ein haushalterischer Ansatz, der die Haushaltsführung verbessern kann, indem Finanzpolitik und Verwaltungsabläufe so organisiert werden, dass sie die (sozioökonomische) Ungleichheit zwischen den Geschlechtern adressieren. Wenn er richtig umgesetzt wird, kann man sagen, dass der Geschlechtergerechte Haushalt gute Haushaltspolitik ist“.³

Diese Definition macht deutlich: GGH ist ein Instrument für eine moderne, transparente Haushaltsführung, das die Demokratie stärkt. Haushaltspolitik ist nur dann gut, wenn sie auch geschlechtergerecht ist.

Wie die vielfältigen nationalen⁴ und internationalen⁵ Beispiele zeigen, ist die Strategie des Geschlechtergerechten Haushalts in die verschiedensten Systeme der Haushalte und Rechnungslegungen (kameral, erweitert kameral, doppisch, Produkthaushalte usw.) und in allen Phasen des Haushaltszyklus integrierbar. Je nach Phase wird mit flexiblen Instrumenten Transparenz über Zweck, Mittelverteilung und Wirkung hergestellt. Die zuständigen Akteurinnen und Akteure aus Parlament, Regierung und Verwaltung sind in ihren jeweiligen Aufgabenfeldern für die Umsetzung verantwortlich und werden durch wissenschaftliche und zivilgesellschaftliche Expertise kritisch begleitet.

² Siehe z.B. IMF (2017) und OECD (2017).

³ IMF (2016a), S. 12 (Übersetzung des englischen Originals Mara Kuhl, Hervorhebung im Original).

⁴ Unvollständige Liste siehe Burth/Gnädiger (o.J. a.).

⁵ Siehe Fußnote 2, zu verschiedenen Weltregionen siehe Working Papers des IMF (2016b-2016h); sowie eine Übersicht und ausgewählte Länderbeispiele (IMF 2016a).

Im öffentlichen Bundeshaushalt wird festgelegt, welche Aufgaben gemeinschaftlich über öffentliche Gelder finanziert werden – und welche nicht, und welche gesellschaftlichen Gruppen für welche gesellschaftlichen Funktionen gefördert werden – und welche nicht. Das Haushaltsgesetz, welches jährlich vom Bundestag beschlossen wird, drückt die Gesamtheit der politischen Prioritäten- und Aufgabensetzung in Euro aus. Das heißt: Mit dem Haushalt gestalten die Parlamentarierinnen und Parlamentarier gesellschaftliche Verhältnisse und damit auch die Geschlechterverhältnisse.

Der öffentliche Haushalt sowie die Haushaltspolitik inklusive der Techniken der Rechnungslegung sind als zentraler Baustein für die Umsetzung und Weiterentwicklungen von Demokratien erkannt worden. Die transparente, bedarfsgenaue und effiziente Planung und Verwaltung öffentlicher Mittel gelten heute international als Kernelemente guter Regierungsführung (good financial governance).¹

Konkret heißt das: Wo und an wen fließen öffentliche Gelder? Wie werden sie eingesetzt, um gesellschaftliche Bedarfe zu decken? Wie wird sichergestellt, dass der Mitteleinsatz wirkungsvoll ist? Um diese Fragen zu beantworten, wurde international das „Gender Budgeting“

¹ Vgl. u.a. BMZ (2018), ausführlich siehe BMZ (2014). Zur Bedeutung der Rechnungslegung siehe u.a. IPSASB (2016).

Das vorliegende Gutachten zeigt auf, warum die Einführung eines GGH in Deutschland auf Bundesebene notwendig ist. Hierzu werden im nachstehenden Kapitel der GGH näher definiert und die Rechtsgrundlagen auf Bundesebene erörtert. Des Weiteren wird der Haushaltszyklus mit Blick auf die Aufgaben, die ein GGH verlangt, und die den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren in Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft zugewiesen sind, vorgestellt. Es folgen zwei Fallbeispiele zur Veranschaulichung des Handlungsbedarfs und der Umsetzbarkeit eines GGH. Die beiden Beispiele aus dem Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie aus dem Bereich der Förderung des Spitzensports wurden anhand folgender Kriterien ausgewählt: finanzielle Bedeutung, gleichstellungspolitische Relevanz, Vorhandensein einer verwertbaren Datenbasis (zumindest teilweise) sowie Erfahrungen anderer Länder oder Bundesländer.

Am Beispiel der Arbeitsmarktförderung lässt sich darstellen, wie ein GGH auf Bundesebene bereits etabliert werden kann. Die Sportförderung wird als Beispiel herangezogen, um sichtbar zu machen, dass den beteiligten Akteurinnen und Akteuren oft nicht klar ist, ob und in welchem Ausmaß Finanzmittel geschlechtergerecht oder -ungerecht ausgegeben werden.

Im Fazit werden zentrale Schritte auf dem Weg zu einem Geschlechtergerechten Bundeshaushalt aufgezeigt.



2. DEFINITION

Mit dem Ansatz des Geschlechtergerechten Haushalts werden

/// die Prozesse der Haushaltspolitik (Aufstellung, Beschluss, Vollzug, Entlastung) und

/// die öffentlichen Einnahmen und Ausgaben systematisch und unter der Maßgabe der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern analysiert, bewertet und geplant.

Die Qualität eines Haushaltes wird bei dem Ansatz des GGH anhand folgender Kriterien bemessen:

/// gerechte Verteilung der öffentlichen Mittel zwischen den Geschlechtern (Verteilungsgerechtigkeit)

Was gerecht ist, wird dabei anhand des fach- und gleichstellungspolitisch angezeigten Bedarfs ermittelt. Geschlechtergerechtigkeit im Haushalt bedeutet schließlich nicht, öffentliche Mittel schematisch gleich auf zwei Geschlechter zu verteilen, also zu jeweils 50 Prozent auf Frauen und auf Männer. Dies kann zwar vorkommen, Zielwerte sollten sich jedoch an fachlichen Anforderungen und gesellschaftlichen Realitäten orientieren. Wo sich Lebenslagen von Frauen und Männern unterscheiden und es Gleichstellungsdefizite gibt, kann es notwendig sein, zunächst ungleich zu verteilen, um zu einem gerechten Ergebnis zu kommen. So wäre zum Beispiel eine hälftige Förderung männlicher und weiblicher Strafgefangener absurd, da weitaus weniger Frauen straffällig werden.

Ein weiteres Beispiel sind Programme zur beruflichen Unfallprävention, bei denen Mittel aufgrund der höheren Betroffenheit von Männern⁶ vor allem für diese ausgegeben werden müssen.⁷

///Erzielen von gleichstellungspolitisch gerechten Wirkungen der Mittel (Wirkungsgerechtigkeit)

Gerechtigkeit bezüglich der Wirkungen beinhaltet eine Folgenabschätzung des Mitteleinsatzes, bei der geprüft wird, wie dadurch die Lebenslagen von Menschen beeinflusst werden. Insbesondere dann, wenn die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern nicht berücksichtigt werden oder implizite Leitbilder (wie das Modell des männlichen Familienernährers, also ein männlicher Hauptverdiener mit eventuell hinzuverdienender Ehefrau)⁸ unhinterfragt als Grundannahme gelten, können sich diskriminierende Wirkungen entfalten. Ein Beispiel hierfür ist das Kurzarbeitergeld im Rahmen der Konjunkturpakete 2008/2009, das vor allem Männer in ohnehin schon guten Arbeitsverhältnissen vor einer Verschlechterung oder dem Verlust ihrer Arbeitsverhältnisse in der Krise sicherte.⁹ Für Frauen typische, sogenannte „atypische Arbeitsverhältnisse“, wurden nicht geschützt.

///Ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern bei den Entscheidungen über die Verwendung und Verteilung der Mittel (ausgewogene Repräsentation)

Die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien gehört zu den grundsätzlichen Erfordernissen eines demokratisch verfassten Staates. Sie ist außerdem notwendig, um sicherzustellen, dass eine Vielfalt von Perspektiven die Qualität der Entscheidungen verbessert. Der Bund hat sich mit dem Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) für eine paritätische Entsendung von Männern und Frauen in von ihm mit zu besetzende Gremien entschieden.

//////////////////// 3. RECHTS- GRUNDLAGEN

Der Geschlechtergerechte Haushalt ist ein haushalterischer und demokratischer Ansatz in einem. Für beide Aspekte sind demnach die Voraussetzungen zu betrachten.

Grundlagen des Bundeshaushaltes

Welche Anforderungen ein Haushalt aus haushalterischer Sicht erfüllen muss, ist in den allgemeinen Haushaltsgrundsätzen¹⁰ festgehalten. Sie werden jeweils in Rechtsvorschriften, wie dem Haushaltsgrundsätzegesetz (HGrG) und der Bundeshaushaltsordnung (BHO), aufgegriffen und ausgeführt. Die Ausführung dieser Gesetze wird in den Verwaltungsvorschriften zur Bundeshaushaltsordnung für die Arbeit der Verwaltung konkretisiert. Bislang formulieren diese Grundlagen nicht explizit die Anforderungen, die eine moderne Haushaltspolitik an die Qualität der Mittelbewirtschaftung stellt.

Welche demokratischen, normativen Anforderungen ein Haushalt auf Bundesebene erfüllen muss, ist bislang kaum explizit geklärt. Für die demokratischen Funktionen öffentlicher Haushalte gibt es noch keine Rechtsvorgaben.¹¹ Dennoch lässt sich aus der historischen Entwicklung des öffentlichen Haushaltes ablesen, dass die gesellschaftliche Steuerung eine zentrale Funktion ist:

6 Destatis (2017), S. 6.

7 Eine Orientierung mit Beispielen (u.a. aus der Existenzgründungsförderung) geben Frey und Pimminger (2012).

8 Zu diesen Leitbildern siehe auch Bundesregierung (2017), S. 100f.

9 Siehe Kuhl (2010), S. 25ff.

10 Siehe Burth/Gnädiger (o.J. b.).

11 Siehe Burth/Gnädiger (o.J. c.).

Während der öffentliche Haushalt ursprünglich lediglich ein Buchhaltungsinstrument war, mit dem die Deckung der Ausgaben durch Einnahmen wie Steuern abgebildet und gesichert werden sollte, kam in den späten 1960er Jahren eine gesellschaftlich-wirtschaftliche Steuerungsaufgabe hinzu. Inspiriert vom Keynesianismus sollte der öffentliche Haushalt nun als Instrument genutzt werden, um das wirtschaftliche Geschehen aktiv mitzugestalten. Öffentliche Gelder sollten dazu eingesetzt werden, die wirtschaftliche Entwicklung zu beeinflussen und über eine antizyklische Ausgaben- und Sparpolitik Krisen von der Gesellschaft abzuwenden. Dies war eine „grundlegende Wende in der Haushaltspolitik und im Verständnis ihrer Aufgabe“¹². Es war die Erkenntnis gereift, dass öffentliche Gelder nicht nur buchhalterisch zu verwalten sind, sondern ein mächtiges Instrument zur Gestaltung von Politik und gesellschaftlichen Entwicklungen sind. In diese Tradition reiht sich der Ansatz des GGH ein, da hier der öffentliche Haushalt als gesellschaftliches Gestaltungs- und Steuerungsinstrument im Sinne demokratischer Ziele genutzt wird. Ein GGH sorgt für eine bedarfsorientierte und damit wirtschaftliche Nutzung der Mittel sowie für Transparenz bei der Verwendung. Damit dient er der Umsetzung der bisherigen Grundsätze und Haushaltsgesetze.

Jenseits der modernen Bedeutung als Steuerungsinstrument bilden Haushaltspläne in Demokratien den politischen Willen der parlamentarischen Volksvertretung ab, die über den Haushalt die Regierung kontrolliert. Über die Anreiz- und Sanktionseffekte der Einnahmen (Steuern) und Ausgaben (öffentliche Güter und Dienstleistungen) steuert sie auch die Mitwirkung von Bürgerinnen und Bürgern und gesellschaftlichen Organisationen an gesellschaftlichen Vorgängen (Aktivierung Dritter).¹³ Dies geschieht auf Basis des Grundgesetzes und weiterer rechtlicher, zum Teil internationaler Verpflichtungen. Davon ist abzuleiten, dass öffentliche Mittel den demokratischen Anforderungen und den gesellschaftlich erwünschten Entwicklungen dienen sollen, beispielsweise der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Auf dieser Grundlage lässt sich aus folgenden Rechtsnormen die Notwendigkeit einer im gleichstellungspolitischen Sinne verbesserten Haushaltspolitik ableiten:¹⁴

Grundgesetz

Artikel 3 Absatz 2 der Verfassung besagt, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind. Seit 1994 hat die Regierung einen aktiven Auftrag zur Herstellung von Gleichberechtigung: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Art. 3 Abs. 2 GG).

Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien

Die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) schreibt fest, dass Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe ist, die als Teil der fachlichen Anforderungen in die Facharbeit der Ministerien integriert sein muss. Die Verpflichtung zur Abschätzung der Folgen von Gesetzen bezüglich der „wesentlichen Auswirkungen, (...) der beabsichtigten Wirkungen und unbeabsichtigte Nebenwirkungen“ (§43) bedeutet darum auch, dass die gleichstellungspolitische Gesetzesfolgenabschätzung durchgeführt werden muss. Da der jährliche Haushalt gesetzlich verabschiedet wird, ist das für die Gleichstellung von Männern und Frauen zuständige Bundesministerium (BMFSFJ) zu beteiligen (§43, §44 GGO).¹⁵

Bundesrechnungshof

Generell lässt sich aus der rechtlichen Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen umzusetzen, ableiten, dass dies auch für die öffentlichen Haushalte gilt. Somit sind auch die mit dem Haushalt beauftragten Institutionen, wie etwa der Bundesrechnungshof, dazu verpflichtet.

In der Prüfungsordnung des Bundesrechnungshofes (PO BRH) ist festgelegt, dass die Prüfung unter anderem darauf zielt, „die Rechtmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit des Handelns der Verwaltung zu sichern“ (§3, Ziele der Aufgabenerfüllung).¹⁶ Dies kann gleichfalls auf den

12 BMF (2015), S. 18.

13 Siehe Sellach/Enders-Dragässer et al. (2003), S. 174, Burth/Gnädiger (o.J. d).

14 Vgl. auch Frey (2015), S. 22.

15 Siehe hierzu auch Lewalter (2013).

16 Bundesrechnungshof (2019).

Verfassungsauftrag der tatsächlichen Gleichberechtigung bezogen werden.

UN-Aktionsplattform von Peking

Ein wichtiges internationales Dokument, das den öffentlichen Haushalt explizit als Instrument für die Gleichstellung nennt, ist die Aktionsplattform von Peking (1995). Durch die Unterzeichnung ist die Bundesrepublik Deutschland verpflichtet, „systematisch zu überprüfen, in welchem Maße Ausgaben des öffentlichen Sektors Frauen zugute kommen [und] den Staatshaushalt so anzupassen, dass Frauen gleicher Zugang zu den Ausgaben des öffentlichen Sektors gewährleistet (...)“¹⁷ wird.

Für beide Ziele, transparente Haushaltsführung sowie Demokratisierung des Haushalts, gilt, bestehende Vorgaben im Rahmen eines GGH zu nutzen und dort, wo sie fehlen, mit Bezug haushaltspolitisch oder gleichstellungspolitisch zu formulieren und zu ergänzen. Es fehlt bisher die Verpflichtung in der Haushaltspolitik, auf die Einhaltung des Gleichstellungsgebots im Grundgesetz zu achten. So gibt es in Deutschland bislang keinen expliziten Auftrag, Gleichstellung mit den Mitteln der öffentlichen Haushalte zu fördern.

//////////////////// 4. DER ZYKLUS DES BUNDES- HAUSHALTS

Der Haushaltszyklus wird in die Phasen der Haushaltsaufstellung (siehe nachfolgende Grafik 1.-9.), der parlamentarischen Beschlussfassung (siehe Grafik 10.-17.), des Haushaltsvollzugs durch die öffentliche Verwaltung (Ministerien und nachgeordnete Behörden) und der Entlastung durch Rechnungshof und Parlament eingeteilt. In den Phasen der Haushaltsaufstellung und des Vollzugs ist die öffentliche Verwaltung der wesentliche Akteur. Bei der Beschlussfassung und der Entlastung ist das Parlament am Zuge.¹⁸ Ein Bundeshaushalt wird in der Regel mit einem Jahr Vorlaufzeit erstellt: Die Erarbeitung beginnt im Januar, nachdem das Bundesfinanzministerium (BMF) das Aufstellungs Rundschreiben verschickt hat und endet im Dezember mit dem Rundschreiben des Ministeriums zur Haushaltsführung. Das BMF hat die Federführung für den Prozess und stellt die zentralen Dokumente zur Verfügung. Im Januar des Folgejahres beginnt dann das Haushaltsjahr. Innerhalb der Phasen der Aufstellung und der Beschlussfassung für das kommende Jahr laufen parallel der Haushaltsvollzug (fortwährend) des aktuellen Haushaltsjahres und die Entlastung (im September) des zwei Jahre zuvor begonnenen Haushaltes.

¹⁸ Für eine detaillierte Beschreibung des Zyklus siehe BMF (2015), S. 29ff., auf deren Grundlage die folgenden Ausführungen basieren. Für eine ausführliche Darstellung der Möglichkeiten der verbandlichen bzw. zivilgesellschaftlichen Einflussnahme im Haushaltszyklus siehe Frey (2015).

¹⁷ UN (1995), Kap. VI, Abschnitt A, Nr. 346 o.S.

Aufstellung

Bei der Aufstellung des Haushaltes setzt der Eckwertebeschluss des Bundeskabinetts (in Grafik 4.) den finanziellen Rahmen und entscheidende Posten für Ein- und Ausgaben fest. Bei der Erarbeitung des Dokuments berücksichtigt das BMF die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen (2.) und die zukünftigen Bedarfe der Ressorts (3.). Bestehende Verpflichtungen und zentrale politische Projekte sind darin wichtige Eckpfeiler.

Im vorgegebenen Rahmen des Eckwertebeschlusses melden die Ministerien nun ihren finanziellen Bedarf an (6.). Die fachlichen Einheiten eines Ministeriums geben „bottom-up“, von unten nach oben, an ihre Hausspitze weiter, wie viel Mittel sie für welche Vorhaben brauchen. Hier gibt es innerhalb des Ressorts für die Fachabteilungen und die Hausspitze die Möglichkeit, Prioritäten zu setzen. Innerhalb des Ministeriums sammeln die Beauftragten für den Haushalt die Bedarfe der fachlichen Einheiten. Diese Position kann im Rahmen Geschlechtergerechten Haushaltes eine Schlüsselrolle einnehmen, da sie auf die Umsetzung der Anforderungen und auf Beteiligungen achtet.

Jedem Ressort ist im Bundeshaushaltsplan ein Einzelplan zugewiesen. Die Ministerien diskutieren ihre Voranschläge für ihre danach erstellten Einzelpläne in bilateralen Gesprächen mit dem BMF (7.). In diesen Haushaltsverhandlungen werden erneut die fachlichen Ebenen des Ministeriums beteiligt. Dieses wird durch eine spezialisierte, für neue Anforderungen flexible Software unterstützt, mit der auch die Unterlagen für die Regierungsmitglieder erstellt werden. Fragen der geschlechterdemokratischen Qualität der Mittelverwendung sollten hier verwaltungsintern besprochen werden, idealerweise eingebracht vom federführenden Finanzministerium und unterstützt von einer weiterentwickelten Informationstechnik.

Beschlussfassung

Das Bundesfinanzministerium stellt aus den Zulieferungen der Ministerien und den eigenen Unterlagen den Kabinettsentwurf für den Haushalt zusammen (9.). Nachdem dieser von der Regierung in der Regel im Juni oder Juli beschlossen wird, beginnt nach der Sommerpause das Beratungsverfahren im Parlament und im Bundesrat (10.).

Im Bundestag gibt es drei Lesungen des Haushaltsgesetzes, die im September mit der ersten Lesung beginnen (11.-16.). Hier werden die Einzelpläne jeweils gesondert im Plenum beraten und kommentiert. Anschließend wird der Haushaltsentwurf an den Haushaltsausschuss überwiesen. In dieser Phase entscheidet das Parlament auf der Grundlage der Einzelpläne der Ministerien, wofür und für wen Geld ausgegeben wird und für wen nicht sowie über die Zwecke der Ausgaben.

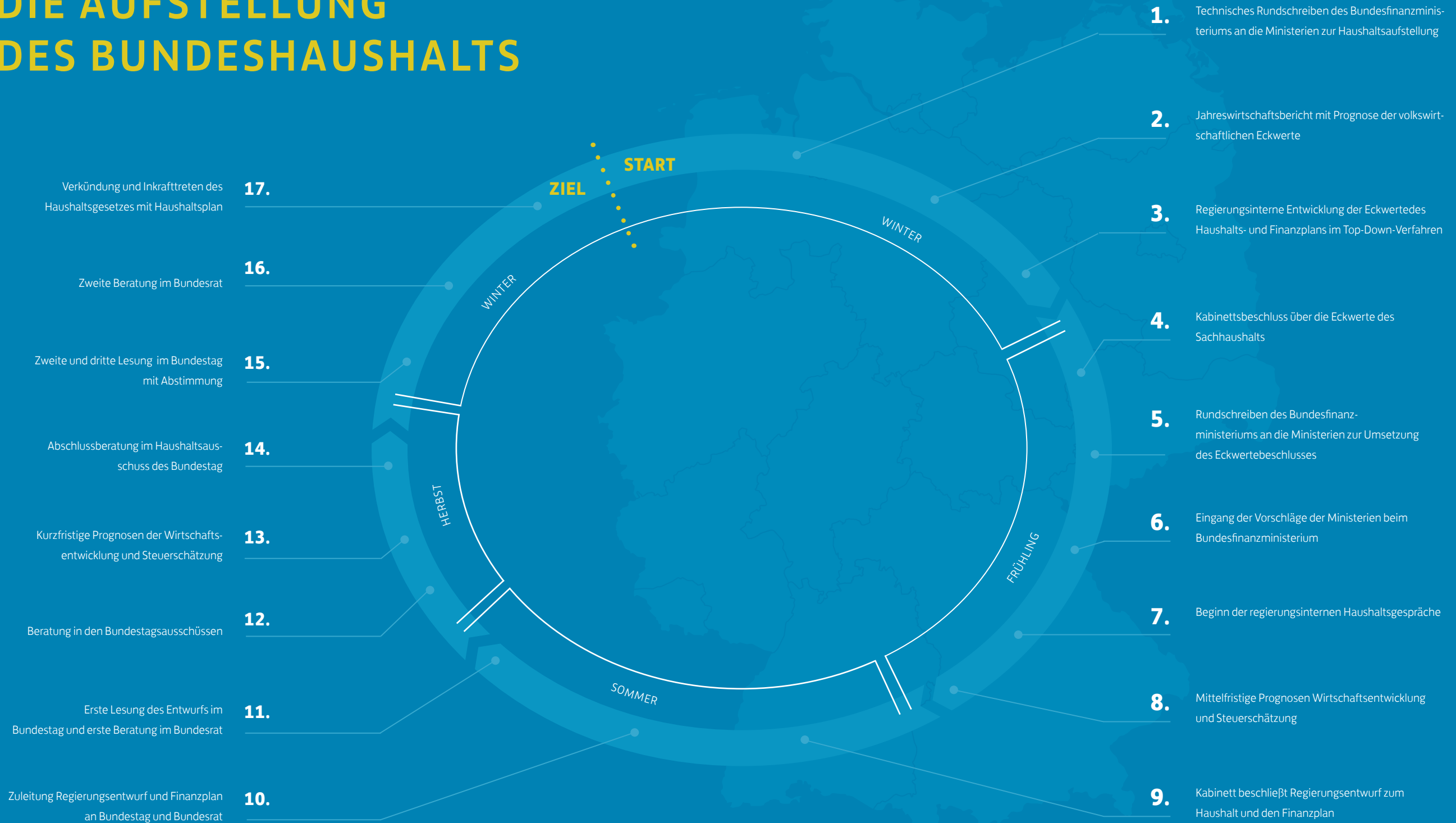
Im Anschluss an die erste Lesung treten das Parlament und die Verwaltung in die Verhandlung: Den Sitzungen des Haushaltsausschusses gehen die sogenannten Berichterstattegespräche voraus, in denen die Einzelpläne der Ministerien separat besprochen werden. In diese Gespräche senden alle im Bundestag vertretenen Fraktionen jeweils ihre Berichterstatterinnen und Berichterstatter. Es werden Änderungswünsche zu einzelnen Posten des Haushalts (Titel) mit Vertreterinnen und Vertretern der jeweiligen Ministerien besprochen. In diese Beratungen fließen außerdem Anregungen der Fachpolitikerinnen und Fachpolitiker mit ein, indem die thematischen Fachausschüsse zu den Plänen Stellungnahmen erarbeiten. Diese Formen des Austausches und der Auseinandersetzung sind für den Prozess eines Geschlechtergerechten Haushaltes besonders produktiv nutzbar, da hier die fachliche Kompetenz zu Gleichstellung in den verschiedenen Politikfeldern über die Parlamentarierinnen und Parlamentarier in die Ministerien eingebracht werden kann.

Ein letzter entscheidender Zeitpunkt vor den weiteren Lesungen des Haushalts im Bundestag ist die sogenannte Bereinigungssitzung im Haushaltsausschuss. In dieser werden strittige Punkte geklärt. Diese Sitzung ist die letzte Gelegenheit für die Bundestagsfraktionen, Änderungsanträge einzubringen.

Nach der zweiten und dritten Lesung im Parlament werden die Einzelpläne der Ministerien und am Schluss der Gesamthaushalt verabschiedet.

Danach hat der Bundesrat im Rahmen seiner zweiten Beratungsrunde die Möglichkeit des Einspruchs (16.). In der Regel beschränkt sich der Bundesrat lediglich auf eine

DIE AUFSTELLUNG DES BUNDESHAUSHALTS



Kommentierung. Zum 1. Januar tritt das Haushaltsgesetz schließlich in Kraft und es beginnt die Phase des Vollzugs (17.).

Vollzug

Die Ministerien und nachgeordneten Behörden bewirtschaften die öffentlichen Gelder, sie nehmen Gelder ein, darunter Steuern, und verteilen Mittel als Subventionen und Zuwendungen. Die Ministerien stellen die ordnungsgemäße Rechnungslegung sicher. Für die unterschiedlichen Ein- und Ausgabeverfahren ist die öffentliche Verwaltung an Recht und Gesetz gebunden, die auch detaillierte Verwaltungsvorschriften für die Interaktion mit den Institutionen sowie Bürgerinnen und Bürgern beinhalten. Diese sind verpflichtet nachzuweisen, dass und wie sie erhaltene Gelder im öffentlichen Sinne der Ausgabe verwenden. Im Rahmen eines GGH gilt es, die Verwaltungsvorschriften und Vergaberichtlinien zu überarbeiten.

Entlastung

Dem Bundesrechnungshof obliegt die Prüfung der korrekten und wirtschaftlichen Bewirtschaftung der öffentlichen Gelder im Bundeshaushalt. Er prüft unter anderem, ob die Gelder entsprechend ihrer Bestimmung genutzt wurden. Der Bundesrechnungshof ist zwar ein unabhängiges Verfassungsorgan, der Bundestag kann ihn jedoch um Prüfungen und Berichte bitten (siehe unten das Beispiel der Sportförderung). Mit Einführung des GGH könnte dem Rechnungshof als Prüfinstanz für die korrekte Verwendung von öffentlichen Mitteln eine relevante Rolle zukommen, wenn das Selbstverständnis und der Prüfungsauftrag die demokratische Qualität der Geschlechtergerechtigkeit mit aufnehmen würde.

Der Bundestag entlastet die Bundesregierung auf Grundlage der Stellungnahme des Bundesrates. Das zentrale Gremium für die Entlastung ist der Haushaltsausschuss mit seinem Rechnungsprüfungsausschuss. Diese Phase bietet Gelegenheit, rückblickend die Regierungstätigkeit zu bewerten und explizit zu missbilligen sowie dem Bundesrechnungshof Sachverhalte erneut vorzulegen (§114 (3) BHO). Im Rahmen des GGH können Parlamentarierinnen und Parlamentarier in dieser Phase Forderungen an eine gerechtere Mittelverwaltung, an die gelieferte Qualität der

Daten zum Haushalt und zur besseren Steuerung durch Haushaltsmittel stellen.

Die Ausführungen zeigen: Ein Geschlechtergerechter Haushalt kann in allen Phasen des Haushaltszyklus umgesetzt werden. Die jeweils beteiligten Akteurinnen und Akteure können bereits heute auf erprobte Instrumente und Verfahren des GGH zurückgreifen und sie nutzen.

//////////////////// 5. BEISPIELE FÜR EINEN GESCHLECH- TERGERECH- TEN HAUSHALT

Folgende Beispiele verdeutlichen den Bedarf und die Machbarkeit eines Geschlechtergerechten Haushalts auf Bundesebene.

5.1 BEISPIEL ARBEITSMARKTFÖRDERUNG: EUROPÄISCHER SOZIALFONDS DES BUNDES

Einführung: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt

Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist in den vergangenen Jahrzehnten in Deutschland stark gewachsen. Dies darf nicht über weiterhin bestehende Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt hinwegtäuschen. Diese Unterschiede sind gut belegt und werden laufend statistisch erfasst, zum Beispiel von der Bundesagentur für Arbeit (BA). Ebenso dokumentiert der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, in welchem Ausmaß es an der Gleichstellung von Frauen und Männern mangelt - sowohl in der unselbstständigen als auch in der selbstständigen Erwerbsarbeit.¹⁹

Die Geschlechterungleichheit betrifft zunächst die Arbeitslosigkeit: Etwas mehr Frauen als Männer sind langzeitarbeitslos.²⁰ Viele Frauen erscheinen dabei gar nicht erst in der Arbeitslosenstatistik, da sie als „Nichterwerbspersonen“ eingestuft werden. Von den 15 bis 64 Jahre alten

Frauen sind dies 26 Prozent (bei den Männern entsprechenden Alters 17,6 Prozent).²¹ Sogenannte Nichterwerbspersonen sind Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter, die weder erwerbstätig sind noch aktiv eine Beschäftigung suchen.

Der Arbeitsmarkt ist nach Geschlecht geteilt; diese Segregation besteht in verschiedenen Dimensionen: dem Volumen, der Verteilung nach Branchen (horizontal) und der Verteilung nach Leitungsfunktionen (vertikal).

Unterschiede im Volumen der Erwerbstätigkeit

/// 46 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen waren 2017 in Teilzeit tätig; bei den Männern betrug der Anteil 10 Prozent.²²

/// Der Anteil von Frauen am gesamten Erwerbsarbeitsvolumen beträgt knapp 40,8 Prozent (2014).²³

Unterschiede nach Branchen (horizontale Segregation)

/// Die sogenannten SAHGE-Berufe (Soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit/Pflege, Erziehung) haben einen Arbeitsmarktanteil von rund 18 Prozent. 80 Prozent der hier Beschäftigten sind weiblich.²⁴

/// Frauendominierte Berufssegmente mit über 70 Prozent Frauenanteil: personenbezogene Dienstleistungsberufe (Gesundheitsdienstberufe, Reinigungsberufe und soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe)

/// Männerdominierte Berufssegmente mit unter 30 Prozent Frauenanteil: naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe, Sicherheitsberufe, Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Bau- und Ausbauberufe, fertigungstechnische Berufe und Fertigungsberufe sowie Verkehrs- und Logistikberufe

/// Insgesamt stellen Frauen nur in sehr wenigen Berufssegmenten den dominierenden Anteil der Beschäftigten. Nur drei der insgesamt vierzehn Berufssegmente sind frauendominiert. Demgegenüber sind sieben Berufssegmente Männerdomänen.²⁵

19 Vgl. Bundesregierung 2017, insb. S. 116ff.

20 Agentur für Querschnittsziele (2018).

21 Agentur für Querschnittsziele (o.J.).

22 Destatis (2018), S. 1.

23 IAB (2015), S. 3.

24 Bundesregierung (2017), S. 86.

25 WSI (2017a).

Unterschiede nach Leitungspositionen bei allen beschäftigten Frauen und Männern (vertikale Segregation):

/// In der höchsten Leistungsgruppe (Arbeitnehmerinnen Arbeitnehmer in leitender Stellung) sind nur 7 Prozent Frauen tätig, aber 13 Prozent der Männer.

/// In der zweiten Leistungsgruppe (herausgehobene Fachkräfte) sind Frauen und Männer annähernd gleich häufig beschäftigt (mit jeweils mehr als einem Fünftel).

/// Als Fachkraft arbeiten Frauen hingegen sogar etwas häufiger als Männer (47 Prozent gegenüber 43 Prozent).²⁶

Diese Schiefen werden auch durch entsprechende Kennzahlen sichtbar gemacht: So in der ungleichen Bezahlung (Gender Pay Gap: 21 Prozent) und der ungleichen eigenständigen Alterssicherung (Gender Pension Gap: 53 Prozent).²⁷ Diese Benachteiligungen führen wiederum zu Schiefen im System der sozialen Sicherung, unter anderem bei Rente, Arbeitslosenversicherung und Elterngeld.

Arbeitsmarktförderung aus der Perspektive des Geschlechtergerechten Haushalts

Eine Arbeitsmarktförderung, die die oben aufgezeigten Lücken und Schiefen nicht berücksichtigt, würde an den Problemlagen insbesondere von Frauen vorbeigehen und damit auch weniger wirksam sein. Deswegen enthalten das Sozialgesetzbuch II und III (SGB II und III) entsprechende Regelungen und Vorkehrungen. Im SGB III heißt es in §1 „Ziele der Arbeitsförderung“: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern (sei) als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung zu verfolgen“. Es wird ein Fokus auf Frauen gelegt: So sollen die Leistungen der Arbeitsförderung insbesondere „(...) die berufliche Situation von Frauen verbessern, indem sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirken und Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden.“²⁸ Die SGB II und III legen auch fest: In Arbeitsagenturen und Jobcentern sind Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) tätig, um Frauen zu fördern. Verschiedene Studien befes-

sen sich mit den Möglichkeiten einer gleichstellungsorientierten Arbeitsförderung. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) betreibt zwar ein nach Geschlecht differenziertes Monitoring. Die Mittelverteilung wird jedoch bisher nicht nach Geschlecht beleuchtet – mit Ausnahme des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist zuständig für die Arbeitsmarktförderung des Bundes, entsprechend sind die hierfür vorgesehenen Ausgaben im Einzelplan 11 des Bundeshaushalts enthalten.²⁹ Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung beziehungsweise der Eingliederung in Arbeit sind zum Teil in den Kapiteln 1101 enthalten.³⁰ Die Mittel für den ESF machen einen geringen Teil der gesamten Arbeitsmarktförderung aus, die entsprechenden Ausgaben sind im Einzelplan im Kapitel 1106 enthalten.

Der ESF ist ein beschäftigungspolitisches Förderprogramm, das mit EU-Mitteln sowohl auf Bundesebene als auch auf der Ebene der Länder umgesetzt wird.³¹ Das Beispiel des ESF auf Bundesebene eignet sich, um zu zeigen, wie ein geschlechtergerechter Haushalt realisiert werden kann: Hier wird bereits seit 2007 eine Form des GGH umgesetzt; es besteht zudem eine aussagekräftige Datenlage.³²

DER EUROPÄISCHE SOZIALFONDS

Der Europäische Sozialfonds hat von 2014 bis 2020 ein Budget von rund 2,7 Milliarden Euro. Die Mittel sind im Bundeshaushalt eingestellt und werden vom BMAS umgesetzt. Beteiligt sind fünf weitere Ressorts. In 26 Einzelprogrammen werden Maßnahmen der Arbeitsförderung durchgeführt. In der Beschreibung der Ziele, die mit den veranschlagten Mitteln erreicht werden sollen, heißt es im Einzelplan 11 zu 2018: „Im Mittelpunkt stehen die nachhaltige Entwicklung von Langzeitarbeitslosen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, berufsbezogene Sprachförderung, Qualifizierung zur qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund, Maßnahmen im Kontext des Fachkräftemangels/demografischen Wandels sowie die Unterstützung von benachteiligten Jugendlichen und jungen

26 WSI (2017b).

27 Zu diesen und anderen Indikatoren siehe Bundesregierung (2017), S. 94f.

28 Vgl. Dengler et al. (2013), S. 20.

29 Siehe BMAS (2017a).

30 Vgl. hierzu auch Färber/Dohmen (2006), S. 170ff.

31 Siehe BMAS (2018a), (ESF o.J.).

32 Frey/Savioli (2012, 2014) und Agentur für Gleichstellung (o.J.).

Erwachsenen beim Erwerb eines allgemeinen Schulabschlusses und beim Übergang bzw. der Integration in Ausbildung und Beschäftigung.“ (Einzelplan 11, S. 44). Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Querschnittsziel im ESF, er hat laut EU-Richtlinien somit auch zum Ziel, den oben aufgezeigten Lücken in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern zu begegnen.

Das von der ESF-Verwaltungsbehörde im BMAS entwickelte Operationelle Programm (OP) ist die Steuerungsgrundlage des ESF. Hier hieß es für die Förderperiode 2007 bis 2013: „Gender Budgeting ermöglicht (...) die systematische Analyse, Steuerung und Evaluation einer geschlechtergerechten Verteilung der Programmmittel.“³³ In diesem Dokument wird auch ein Ziel im Hinblick auf die finanzielle Teilhabe von Frauen an den Programmausgaben formuliert und mit einem Zielwert unterlegt: „Es wird angestrebt, Frauen adäquat zum Anteil an der Gesamtbevölkerung in Höhe von 49,5 Prozent sowie deren Anteil an den Arbeitslosen von 47,9 Prozent in 2006 mit einem Anteil von rund 50 Prozent an den teilnahmebezogenen Programmausgaben zu beteiligen, das heißt diese Zielgröße bezieht sich auf Vorhaben, in denen Teilnehmende gezählt werden, und auf spezifische Vorhaben im Bereich Chancengleichheit (...).“³⁴

Von 2009 bis 2012 erschienen vier Berichte zur geschlechtergerechten Mittelverteilung, die durch die „Agentur für Gleichstellung im ESF“ erarbeitet wurden. In diesen wurde eine Überprüfung des im OP genannten Zielwerts durchgeführt; auch weitere Auswertungen wurden vorgenommen (beispielsweise nach Bildungsstand oder Altersgruppen). Daneben entwickelte die Agentur auch einen „qualitativen“ Ansatz: Dieser umfasst auch Förderprogramme, die keine Einzelteilnehmerinnen und -teilnehmer förderten, sondern strukturelle Wirkungen entfalten sollten. Dieser Ansatz ermöglicht es, auch potenzielle und zu erwartende Gleichstellungswirkungen zu bewerten.³⁵

In der Förderperiode ab 2014 wurde auf der Ebene des ESF-Gesamtprogramms kein Zielwert festgelegt, sondern eine Abfrage der Anteile auf der Ebene der einzelnen

Förderinstrumente vorgenommen. Der in 2017 ermittelte Wert lag bei 46 Prozent.³⁶

Die Datenauswertungen belegen: Obwohl der Fördertopf des ESF Bund eine Reihe an Förderprogrammen ausweist, die Frauen explizit adressieren und die explizit der Gleichstellungsförderung gewidmet sind, partizipierten Frauen unterproportional an den Fördermitteln. Das Ziel einer 50-prozentigen Mittelvergabe zugunsten von Frauen wurde und wird in den vergangenen zehn Jahren knapp nicht erreicht, die Ergebnisse bewegen sich zwischen 40 und 48 Prozent. Zu beobachten war zwar ein stetiges Anwachsen der Teilnahmen und Eintritte von Frauen – gleichzeitig sanken aber die Pro-Kopf-Ausgaben für Frauen in der Förderung im Vergleich zum Durchschnitt deutlich. Obwohl also, wie oben aufgezeigt, Frauen am Arbeitsmarkt offenkundig strukturell benachteiligt werden, kommen ihnen nur knapp die Hälfte der Mittel aus der ESF-Förderung zugute. Frauen- und gleichstellungsspezifische Programme führen aufgrund der niedrigeren Pro-Kopf-Ausgaben in diesen Maßnahmen nicht dazu, dass Frauen in höherem Maße als Männer von den ESF-Mitteln profitieren.

Methodik und Voraussetzungen

Im ESF werden die Daten von Teilnehmenden durch ein Monitoring-System nach Vorgabe der EU erfasst. Die Datenlage für eine Umsetzung geschlechtergerechter Haushaltsführung ist in diesem Bereich gut. Die ausgewerteten Zahlen werden zudem durch beauftragte Institutionen öffentlich zugänglich gemacht (Agentur für Gleichstellung sowie Agentur für Querschnittsziele). Darüber hinaus haben diese Institutionen eine Reihe von Materialien und Arbeitshilfen entwickelt, die die Methodik des Monitoringsystems nachvollziehbar machen und Verantwortliche zu entsprechenden Analysen befähigen.

Möglichkeiten der gleichstellungspolitischen Steuerung

Gleichstellung wurde in der Förderperiode ab 2014 zu einem thematischen Ziel im ESF des Bundes gemacht. Ziel ist demnach „Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Gebieten, einschließlich des Zugangs zur Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs, Vereinbarkeit von

33 BMAS 2007, S. 218.

34 Ebd., S. 218f.

35 Frey/Savioli (2014).

36 BMAS (2017b).

Berufs- und Privatleben und die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit“. Für Frauen werden spezifische Fördermaßnahmen vorgehalten.³⁷

Auch wurde eine Agentur für Querschnittsziele eingerichtet, die zum Kompetenzaufbau der Verantwortlichen beiträgt. Die Evaluationen auf den Ebenen der Programme, der Investitionsprioritäten sowie insbesondere die Dachevaluierung des ESF auf Bundesebene legt Augenmerk auf die Frage der Querschnittsziele, wobei das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern hervorgehoben wird.

Anforderungen eines GGH an die Arbeitsmarktförderung des Bundes

Die Methodik des ESF kann auf weitere Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsmaßnahmen übertragen werden. Wie oben erwähnt, verfügt die BA über geschlechterdifferenzierte Daten. Ein möglicher Ansatzpunkt wäre beispielsweise die geplante Qualifizierungsoffensive des BMAS.³⁸ Auch für die Ausgaben, die im Kapitel 1107 „Arbeitswelt im Wandel, Fachkräftesicherung“, enthalten sind, wäre eine entsprechende Analyse machbar.

Ein zentrales Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern ist die „eigenständige wirtschaftliche Sicherung durch gleichberechtigte Integration in die Erwerbsarbeit“ unabhängig vom Geschlecht wie auch die „eigenständige Sicherung im Alter“³⁹. Diese Ziele können besser erreicht werden, wenn die Arbeitsmarktförderung sich dezidiert gleichstellungspolitisch ausrichtet. Somit könnte ein GGH auch die Umsetzung einer Gleichstellungsstrategie stützen, zu der sich die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode verpflichtet hat.⁴⁰

Für eine Anwendung des GGH auf ein oder mehrere Programme außerhalb der ESF-Förderung sollte der von der Agentur für Gleichstellung erarbeitete Ansatz pilothaft übertragen werden und zwar auf Maßnahmen mit direkten Teilnahmen und Strukturmaßnahmen. Hierfür eignet sich unter anderem der 2018 vom BMAS vorgelegte Entwurf für ein Qualifizierungschancengesetz. Darin heißt es: „Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesän-

derungen wurden geprüft. Die Regelungen sind gleichstellungspolitisch ausgewogen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sprache ist gewahrt.“⁴¹

Ziel des Gesetzes ist, einen erweiterten Zugang zur Weiterbildungsförderung unter den Vorzeichen des digitalen Wandels zu schaffen:

„Beschäftigte erhalten künftig grundsätzlich Zugang zur Weiterbildungsförderung auch unabhängig von Qualifikation, Lebensalter und Betriebsgröße, wenn sie als Folge des digitalen Strukturwandels Weiterbildungsbedarf haben oder in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind. Der Ausbau der Förderung richtet sich auch an diejenigen, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Darüber hinaus werden die Förderleistungen verbessert: Neben der Zahlung von Weiterbildungskosten werden die Möglichkeiten für Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei Weiterbildung erweitert.“⁴²

Frauen und Männer am Arbeitsmarkt sind unterschiedlich vom Strukturwandel betroffen, da sie in verschiedenen Branchen und Berufen arbeiten.⁴³ Gleichzeitig ist der Bereich der Weiterbildung auch durch Geschlecht strukturiert: „Frauen nehmen primär aufgrund ihrer geringeren Erwerbstätigkeit in absoluten Zahlen weniger als Männer an betrieblicher Weiterbildung teil. Sie profitieren damit weniger von gravierenden Vorteilen, wie sich überwiegend innerhalb der Arbeitszeit weiterbilden zu dürfen, einer Kostenübernahme durch den Betrieb oder einem höheren Nutzen durch eine direkte Karriererelevanz der Teilnahme“.⁴⁴ Vor diesem Hintergrund sowie den im Kapitel 3 beschriebenen Rechtsgrundlagen, sollte die Inanspruchnahme der Weiterbildung nach Geschlecht ausgewertet werden. Der BA sollten die Daten nach Geschlecht vorliegen, sie lassen sich monatlich auswerten und mit den Kosten verknüpfen. Wie auch im ESF wären jährliche Berichte (im Rahmen des üblichen Monitorings der BA) notwendig.

Sollte sich herausstellen, dass die Maßnahmen der Qualifizierungsoffensive geschlechterpolitische Schiefagen am Arbeitsmarkt nicht begradigen können oder sogar verstärken, müssten entsprechende gleichstellungspolitische

37 BMAS (o.J.).

38 BMAS (2018b).

39 Bundesregierung (2017), S. 102.

40 Siehe CDU/CSU/SPD (2018), S. 24.

41 BMAS (2018c), S. 19.

42 BMAS (2018d).

43 Vgl. Baethge/Baethge-Kinsky (2017).

44 Käßlinger/Kubsch (2015), S. 2.

Steuerungen erfolgen. Sukzessive sollte dieser Ansatz auf weitere Titel im Einzelplan 11 ausgedehnt werden.

Um im Einzelplan 11 einen GGH einzuführen, sind zunächst die folgenden vier Schritte notwendig:

1. Identifizierung, welche Titel neben der bereits analysierten ESF-Förderung innerhalb der verschiedenen Kapitel betrachtet werden sollten und einer Analyse nach GGH zu unterziehen sind. Die Kriterien für die Auswahl dieser ersten Titel sollten sein: a) Schief lagen in der Gleichstellung sind bekannt (deutliche Gleichstellungsrelevanz), b) Daten sind verfügbar und c) eine Analyse ist ohne größeren Aufwand möglich.

Vorschlag: Qualifizierungsoffensive (s.o.). Infrage kommen aber auch Titel des Kapitels 1101 wie „Eingliederung in Arbeit (Titel 685 11) oder des Kapitels 1107, wie z.B. Maßnahmen zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs (Titel 545 01, 684 01, 684 01).

2. Definition von gleichstellungspolitischen Zielen in den identifizierten Titeln. Die/der Beauftragte/r für den Haushalt im BMAS in Zusammenarbeit mit der Fachabteilung sind hierfür zuständig. Hier kann auch externe Expertise hinzugezogen werden (beispielsweise von der Agentur für Querschnittsziele im ESF).

Vorschlag: Orientierung an Zielen und Vorschlägen des Zweiten Gleichstellungsberichts wie „Eigenständige wirtschaftliche Sicherung durch gleichberechtigte Integration in die Erwerbsarbeit“ und „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“⁴⁵. Gegebenenfalls kann hier später auch auf eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie zurückgegriffen werden.

3. Aufnahme des Ziels der Gleichstellung in der Arbeitsmarktförderung in den Einzelplan 11 (unter S. 3f: „Wesentliche Politikbereiche und Ziele“) zum Beispiel durch die folgende Formulierung: „Am Arbeitsmarkt besteht weiterhin Handlungsbedarf in Bezug auf die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Eine Aufgabe in der Arbeitsförderung ist es

deswegen zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen und existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern gleichermaßen zu fördern.“

4. Aufnahme dieser Information in den jeweiligen Titel (Haushaltsvermerk und Erläuterungen).

Im Fazit am Ende des vorliegenden Gutachtens werden konkrete Schritte aufgeführt, die eine ressortübergreifende Umsetzung des GGH möglich machen.

Fazit Beispiel Arbeitsmarktförderung

Da es auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf Gleichstellung deutlichen Handlungsbedarf gibt, ist eine gleichstellungsorientierte Arbeitsmarktförderung angezeigt. Diese ist auch gesetzlich in einigen Bereichen verankert. Im Einzelplan 11 für das BMAS gibt es bereits ein beispielhaftes Vorbild für die Durchführung eines GGH im Bereich des ESF. Hier zeigt sich: Obwohl im ESF Vorkehrungen für mehr Gleichstellung getroffen werden und auch spezifische Förderprogramme für Frauen bestehen, kommen Frauen weniger als die Hälfte der ESF-Mittel zugute, da pro Kopf Männer höher gefördert werden. Auch wenn dies noch nichts über die Wirksamkeit der Förderung aussagt, trägt ein GGH in der ESF-Förderung dazu bei, dass im Hinblick auf Gleichstellung nachjustiert und gesteuert werden kann.

Außerhalb der ESF-Förderung gibt es im Ressort des BMAS bisher keine Bestrebungen für einen GGH. Dieser sollte zunächst schrittweise eingeführt werden, da:

- /// es laut Koalitionsvertrag Ziel der Bundesregierung ist „strukturelle Ungleichgewichte von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (...) gezielt ab[z]ubauen“⁴⁶ und
- /// die Vorgehensweise übertragen werden kann und die notwendige Informations- und Datenlage vorhanden ist.

45 Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017), S. 102f.

46 CDU/CSU/SPD (2018), S. 24.

5.2 BEISPIEL FÖRDERUNG DES SPITZENSPORTS AUF BUNDESEBENE

Sport hat eine wichtige integrative Funktion für die Gesellschaft und wird in Deutschland vielfältig gefördert. Menschen engagieren sich ehrenamtlich in Vereinen; Kommunen, Länder sowie der Bund finanzieren und fördern den Sport. Öffentliche Mittel fließen direkt in Sportorganisationen, den Bau und den Unterhalt von Sportstätten. Gebietskörperschaften unterstützen den Sport durch indirekte Finanzierung, beispielsweise über das günstige Verpachten und Vermieten oder zur Verfügung stellen öffentlicher Sportstätten. Sie verzichten also dazu auf Einnahmen und übernehmen Kosten der Sportorganisationen.

Einführung: Geschlechterverhältnisse in der Sportförderung

Frauen profitieren weniger von öffentlichen Mitteln in der Sportförderung weil

- /// Frauen und Männer unterschiedlich sportlich aktiv sind und
- /// verschiedene Organisationsformen des Sports unterschiedlich gefördert werden.

Zwei Drittel aller Frauen treiben Sport, während es bei Männern etwa drei Viertel sind.⁴⁷ Männer üben vor allem in Vereinen Sport aus, da diese Sportarten anbieten, die vor allem für Männer und Jungen attraktiv sind. Vereinssport wird häufig durch eine öffentlich finanzierte Sportstätteninfrastruktur bezuschusst.

Frauen und Mädchen bevorzugen Sportarten, die bislang seltener von Vereinen angeboten werden. Außerhalb von Vereinen organisieren und bezahlen Frauen ihren Sport selbst, unter anderem in Fitnessstudios, Yoga- oder Tanzschulen. Diese Sportinteressen und -infrastrukturen werden nicht über die öffentliche Sportförderung subventioniert.⁴⁸

Auch für ehrenamtliches Engagement bieten Sportvereine eher Männern einen Ort, während Frauen sich tendenziell in anderen Organisationsstrukturen einbringen: Knapp

36 Prozent der männlichen Bevölkerung in Deutschland und etwa 22 Prozent der weiblichen sind in Sportvereinen organisiert. Der Bereich „Sport und Bewegung“ ist der gesellschaftliche Bereich mit dem höchsten ehrenamtlichen Engagement und gleichzeitig der mit der höchsten Geschlechtersegregation im Engagement (6,5 Prozent Differenz).⁴⁹

Die Struktur der Sportförderung bei den gegebenen Unterschieden zwischen den Geschlechtern im Sport führt also dazu, dass Frauen schlechteren Zugang zu öffentlichen Geldern und weniger Chancen auf Förderung erhalten. Sport ist demzufolge ein Bereich, in dem öffentliche Gelder eher Männern zugutekommen.

Diese ungleiche Verteilung an Mitteln ergibt sich daraus, dass sich Politik häufig implizit an männlichen Lebenswelten ausrichtet, die als der „Normalfall“ gelten.⁵⁰ Dadurch entziehen sich sowohl die Ungleichverteilungen als auch deren Ursachen der Wahrnehmung. Sie werden erst dann bemerkt, wenn der Blick explizit auf die Geschlechtergerechtigkeit gerichtet wird. Dann wird sichtbar, dass ungleiche Ausgangsbedingungen und Privilegierungen und Benachteiligungen bei vermeintlich „geschlechtsneutraler“ Verteilung diskriminierende Effekte haben.

Diese Effekte kommen nicht durch einen absichtsvollen, expliziten Ausschluss von Frauen zustande, also nicht aufgrund unmittelbarer Diskriminierung. Da die Ungleichverteilung durch strukturelle Ausgangsbedingungen und eine Ausgestaltung von Förderung zustande kommt, die die de facto Verteilung und Wirkungen nicht explizit in den Blick nimmt, handelt es sich um mittelbare Diskriminierung. Mit einem GGH kann diese aufgedeckt und auf ihre Beseitigung hingewirkt werden.

Im Folgenden wird mit der Perspektive des GGH die Spitzensportförderung des Bundes analysiert. Es wird zum einen aufgezeigt, dass dort Mittel offensichtlich geschlechterungerecht verteilt werden und mit öffentlichen Mitteln geschlechtsspezifische Diskriminierung aufrechterhalten

49 Kausmann et al. (2017), S. 19, S. 34. CEDAW -Allianz (2016), o.S.S. 16.

50 Ein Beispiel für das Männliche als implizite Norm aus dem Bereich Arbeitsmarkt zeigt die Bezeichnung von Arbeitsverhältnissen: Das „Normalarbeitsverhältnis“ (Vollzeit, Tariflohn etc.) ist typisch für Beschäftigungsverhältnisse von Männern, die „atypische Beschäftigung“ (Teilzeit, Minijob etc.) ist die für Frauen typische Vertragsform.

47 CEDAW -Allianz (2016), o.S.S. 16.

48 Siehe CEDAW -Allianz (2016), S. 16, vgl. Marzahn-Hellersdorf (2012), vgl. auch Färber/Geppert (2007).

wird. Zum anderen wird deutlich, dass an vielen Stellen der Spitzensportförderung noch nicht transparent nachvollziehbar ist, ob sie tatsächlich „geschlechtsneutral“ ist.

Spitzensportförderung aus der Perspektive des Geschlechtergerechten Haushalts

Im nächsten Abschnitt wird ein gleichstellungsorientierter, analytischer Blick auf die Titelgruppe 02 „Sport“ des Bundeshaushalts von 2016 geworfen. Hierfür wird zuerst die Bundessportförderung erläutert und dann der Titel „Zentrale Maßnahmen auf dem Gebiet des Sports“ (Titel 684 21-332) nach Qualitätskriterien des Geschlechtergerechten Haushalts geprüft. Es werden dafür Ausgaben ausgewählt, bei denen ein Personenbezug erkennbar ist und die ein relevantes Finanzvolumen umfassen.

Aus dem genannten Titel 684 21-322 werden folgende Ausgaben bewertet:

- a. Förderung von Leistungssportpersonal (Trainerinnen und Trainer): „Leistungssportpersonal einschließlich mischfinanzierte Trainer“ (34.990.000 €) – Posten 3 des Titels
- b. Förderung der Bundessportfachverbände: „Jahresplanung der Bundessportfachverbände“ (32.176.000 €) Posten 1 des Titels

Einführung in die Bundessportförderung

Die Sportförderung des Bundes liegt im Arbeitsbereich des Bundesinnenministeriums (BMI). Im Haushaltsplan des Ministeriums (Einzelplan 06) werden die Finanzmittel im Kapitel 0601 „Gesellschaft und Verfassung“ unter der Ausgaben-Titelgruppe 02 „Sport“ aufgeführt. Das Gesamtvolumen beträgt rund 178 Millionen Euro. Die Sportförderung des Bundes ist, entsprechend dem föderalen Prinzip, Leistungssportförderung, um die internationale Repräsentation Deutschlands zu sichern, insbesondere bei den Olympischen und Paralympischen Spielen. Des Weiteren wird die Forschung im Bereich Sport und Antidoping sowie die Technologieentwicklung für den Sport als Ziel der Sportförderung genannt.

Konkret gefördert werden mit den Geldern vor allem die Bundessportfachverbände und Behindertensportverbände,

wichtige nationale und internationale Sportveranstaltungen, Sportstätten für den Leistungssport, Personal wie Bundestrainerinnen und -trainer, sowie Sportprojekte, Forschung sowie Antidopingarbeit.⁵¹ Insgesamt erhalten 55 Bundessportfachverbände Zuwendungen des BMI.⁵²

a. Förderung von Leistungssportpersonal (Trainerinnen und Trainer) (Nummer 3 des Titels)

Der Bund fördert im Rahmen des Titels für „Zentrale Maßnahmen auf dem Gebiet des Sports“ (Titel 684 2-322) auch Personal im Leistungssport, insbesondere Trainerinnen und Trainer. Finanziert werden etwa 290 hauptamtliche und rund 3.000 freiberufliche Bundestrainerinnen und -trainer. Des Weiteren arbeiten rund 176 Trainerinnen und Trainer in Olympiastützpunkten.⁵³ Konkrete Zahlen zur Mittelverwendung, wie Höhe der Zuwendung und zuwendungsempfangende Institutionen und Personen, liegen nicht vor.⁵⁴

Bei den Bundestrainerinnen und -trainern liegt der Frauenanteil seit Jahren bei rund 13 Prozent. Damit ist die Unterrepräsentanz von Frauen noch drastischer als im Breitensport mit etwa 30 Prozent.⁵⁵ Mit steigender Funktions- und damit Gehaltsebene nimmt der Anteil der Frauen ab.⁵⁶ Dies wird sich aufgrund der geringen Ausbildungsquoten von Frauen (trotz der Gleichstellungsaktivitäten des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB))⁵⁷ in dem Bereich kaum verändern: Die vom Bundeshaushalt geförderte Trainerakademie des DOSB bildet seit Jahren im Schnitt nicht mehr als 10 Prozent Frauen als Trainerinnen aus.⁵⁸

Der Berufsverband der Trainerinnen und Trainer im Deutschen Sport weist darauf hin, dass Trainerinnen deutlich schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen.⁵⁹ Dies wurde bereits 2009 in einer Untersuchung festgestellt, dabei wird eine Durchschnittsdifferenz von 1.000 € genannt.⁶⁰ Auch bei den Arbeitsbedingungen sind

51 Siehe BMI (2016), hier: Einzelplan 06.

52 Siehe BMI (o.J. a).

53 Bundesregierung (2014), S. 44.

54 Die letzte einschlägige Untersuchung ist aus dem Jahr 2008 (siehe Digel et al. 2008).

55 Bundesregierung (2014), S. 44.

56 DOSB (2016 a), (2016 b) S. 11, Deutsche Sporthochschule (2009).

57 Siehe hierzu DOSB (2016b).

58 Vgl. auch Schweizer (2018).

59 Ebd.

60 Deutsche Sporthochschule Köln (2009).

Trainerinnen benachteiligt: Sie arbeiten typischerweise in Honorarverhältnissen, Männer in Festanstellungen.⁶¹

Diese Beispiele zeigen, dass mit der Förderung von Leistungspersonal weder Verteilungsgerechtigkeit noch Wirkungsgerechtigkeit erzielt wird. Nicht nur haben Frauen als Trainerinnen deutlich geringere Chancen in den Kreis der Geförderten zu gelangen. Gelingt dies dennoch, werden sie schlechter bezahlt als Trainer. Für Frauen als Trainerinnen werden weniger öffentliche Mittel verwendet. Deutlich wird hier: Öffentliche Gelder werden in der Sportförderung so verwendet, dass Frauen und Männer nicht die gleichen Zugänge und Chancen erhalten. Wie ungleich die Honorare und Arbeitsbedingungen aus öffentlichen Mitteln in Posten 3 des Titels 684 21-322 genau verteilt werden, kann aufgrund der fehlenden Zahlen zu Höhe, Empfangenden der Förderung und Details der Verwendung nicht festgestellt werden. Diese Daten sind zu erheben und öffentlich zur Verfügung zu stellen.

b. Förderung der Bundessportfachverbände (Posten 1 des Titels)

Die Bundessportfachverbände sind die olympischen und nichtolympischen Dachverbände der verschiedenen Sportarten. Sie erhalten Mittel für ihre Arbeit im Bereich des Spitzensports. So werden mit Bundesmitteln vor allem deren Trainings- und Lehrgänge, Veranstaltungen zur Talentsichtung, Trainerinnen und Trainer, Vorbereitung, Teilnahme und Durchführung von Wettkämpfen und Großveranstaltungen sowie verbandseigene Sportstätten gefördert.⁶² Sie sind im DOSB organisiert.

Der DOSB ist zentraler Ansprechpartner des BMI für die Spitzensportförderung. Als Dachorganisation des deutschen Sports steht der DOSB einer Vielzahl von Mitgliedern vor, wie den Bundessportfachverbänden, den Landessportbünden der Bundesländer sowie weiteren Verbänden, die sich besonderen Aufgaben wie Forschung, Sportmedizin, Betriebs- oder Schulsport widmen. Hinzu kommen Einzelpersonen als Mitglieder. Mit 95 Mitgliederorganisationen, die 91.000 Turn- und Sportvereine repräsentieren, in denen

wiederum 27 Millionen Mitglieder (Stand 2017) vertreten sind, ist der DOSB der mit Abstand größte Verband Deutschlands.⁶³

Der DOSB berät und koordiniert gemeinsam mit dem BMI die Spitzensportförderung.⁶⁴ So werden die in der Jahresplanung ermittelten Bedarfe der einzelnen Bundessportfachverbände gemeinsam geprüft, um die Höhe der jeweiligen Zuwendungen zu bestimmen. Um die Kriterien der Medaillen- und Wettbewerbsanzahl und die der qualifizierten Athletinnen und Athleten nicht mehr nur im Nachhinein heranzuziehen, berät eine Kommission den DOSB: Unter Zuhilfenahme eines digitalen Potenzial-Analysesystems (PotAS) werden die Potenziale der Spitzenverbände durch die PotAS-Kommission prognostiziert und Gruppen (Cluster) sehr förderungswürdiger, weniger sowie nicht förderungswürdiger Sportarten gebildet. Kernaspekte für die Bewertung sind bisherige Erfolge (Medaillen und Qualifizierungen), Perspektiven (sportliche Leistungen, Nachwuchsförderung) und Strukturen (Trainings- und Führungsstrukturen).⁶⁵ Der DOSB erarbeitet in Zusammenarbeit mit den relevanten Sportorganisationen sowie den jeweiligen Bundessportfachverbänden auf dieser Grundlage Fördervorschläge, über die das BMI entscheidet.⁶⁶ Das Bundesverwaltungsamt verwaltet die Mittel.

Die Bundessportfachverbände sind bezüglich der Repräsentation der Geschlechter sowohl bei den Mitgliedern als auch bei den Leitungspositionen (Präsidien und Vorstände) sehr heterogen. Die Durchschnittszahlen weisen allerdings auf eine Unterrepräsentanz von Frauen hin. Die Mitgliedsverbände des DOSB haben etwas über 60 Prozent Männer als Mitglieder.⁶⁷ Bei den geförderten Sportverbänden⁶⁸ ist das Bild ähnlich, jedoch mit großen Unterschieden zwischen einzelnen Spitzenverbänden. Es finden sich Verbände mit Frauenanteilen unter 10 Prozent (Deutscher Schachbund, Deutsche Billard-Union) als auch Vereine mit hohem Frauenanteil (Spitzenreiter Deutsche Eislauf-Union mit knapp 83 Prozent), wovon einige sehr

63 Vgl. Deutsches Verbände Forum (2018).

64 Ebd.

65 Siehe Attributensystem und Anforderungs- und Bewertungsleitfaden für Details, PotAS (o.J.).

66 U.a. BMI (o.J. b.).

67 Siehe DOSB (2018).

68 Deutscher Bundestag (2017), S. 5 (Liste der 2012-2016 geförderten Verbände).

61 Ebd.

62 BMI (2016).

mitgliederstark sind (Deutscher Turner-Bund mit knapp 70 Prozent Frauen und knapp 5 Millionen Mitgliedern).⁶⁹

Bei den Leitungspositionen (Präsidien und Vorständen) sind Frauen deutlich unterrepräsentiert: Von allen 63 Verbänden haben nur 9 Organisationen mehr als 30 Prozent Frauen an der Spitze, vierzehn haben an diese Stellen ausschließlich Männer gesetzt.⁷⁰ Eine Beteiligung von Frauen durch Quoten zu sichern, wird darum in Sportverbänden zunehmend diskutiert bzw. umgesetzt.⁷¹

Während für die Spitzensportförderung von Sportlerinnen und Sportlern in der Bundeswehr, der Bundespolizei und dem Zoll bekannt ist, dass Frauen schlechtere Chancen haben, gefördert zu werden,⁷² sind Daten über die Gesamtheit der Sportverbände bisher nicht verfügbar. Dass es strukturelle Bevorzugungen in der Spitzensportförderung gibt, hat der Bundesrechnungshof bei einem Vergleich der Kriterien für die Mittelzuteilung an Einzel- und Mannschaftssportarten festgestellt.⁷³ Um die nachgewiesene Bevorzugung von Einzelsportarten auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten zu beleuchten, müsste die Geschlechterstruktur der einzelnen Bundessportfachverbände mit den Zuwendungshöhen in Bezug gesetzt werden. Hier gelte es zu prüfen, ob mittelbare Diskriminierungseffekte entstehen, wenn beispielsweise Sportarten mit hohen Frauenanteilen geringere oder keine Förderung erhalten, die potenziellen statt der geleisteten Erfolge gewichtet werden⁷⁴ oder explizit nur Männer gefördert werden.

Ein Beispiel: Im Vorfeld der Olympischen Spiele 2016 in Brasilien wurden Ziele festgelegt, die am Ende Sportarten in Kategorien einordneten, denen unterschiedlich hohe zusätzliche Finanzmittel oder auch keine zugeteilt wurden. Mannschaftssportarten wurden dabei benachteiligt. Unter anderem ging der bei Frauen beliebte Mannschaftssport Volleyball leer aus. Beim Mannschaftssport Hockey wurde ausschließlich den Männern 80 Prozent des Mehrbedarfs zuerkannt.⁷⁵

69 DOSB (2016a), S. 30.

70 Ebd., S. 32.

71 Vgl. DOSB (2017), S. 9.

72 Siehe DOSB (2017).

73 Bundesrechnungshof (2014), S. 13.

74 Vgl. ebd., Punkt 4.2, S. 13f.

75 Bundesrechnungshof (2014), S. 17.

Anforderungen eines GGH an die Sportförderung des Bundes

Die nähere Betrachtung der Spitzensportförderung aus gleichstellungspolitischer Perspektive zeigt exemplarisch, dass in der Sportförderung des Bundes bisher kein Augenmerk darauf gerichtet wurde,

/// ob Frauen und Männer die gleichen Chancen auf Förderung und Teilhabe haben, etwa als Sportfunktionäre und -funktionärinnen oder als Spitzensportlerinnen und -sportler;

/// ob frauendominierte Sportarten die gleichen Chancen auf Förderung erhalten wie von Männern dominierte Sportarten.

Unklar ist demzufolge, ob und an welcher Stelle die Förderung diskriminierungsfrei ist. Dafür wäre eine Prüfung notwendig. Diese ist jedoch aufgrund fehlender Daten nicht ohne weiteres möglich.

Es bedarf Zahlen zu den einzelnen Bundessportfachverbänden und ihrer Geschlechterstruktur im Bereich des Spitzensports, darunter geförderte Personen, bezahltes Trainingspersonal, so wieder Mittelverwendung, also Verteilungskriterien und Vergütungsstrukturen. Die Mittel für die Jahresplanungen der Bundessportfachverbände sollten für Analysen verfügbar sein, aufgeschlüsselt und geschlechtsdifferenziert dargestellt nach den verschiedenen Unterpunkten. Das könnten Lehrgänge, Teilnahme an Weltmeisterschaften und Maßnahmen zur gezielten Olympiavorbereitung sein (vgl. Bezeichnungen im Einzelplan 06 Titelgruppe 02 „Sport“, Beispiel im Fazit). Ebenso bedarf es der Transparenz, wie viele Gelder an Teams und Einzelpersonen gehen und wie diese auf Männer und Frauen verteilt sind.

Zu den Funktionärinnen und Funktionären liegen bereits geschlechterdifferenzierte Daten vor, sodass schon jetzt geprüft werden könnte, ob eine Korrelation zwischen geschlechtlicher Repräsentanz auf der Leitungsebene und der Höhe der Förderung besteht.

Das BMI kann im Rahmen der Zusammenarbeit Anforderungen an die Qualität der Mittelverwendung in die Beratungen der Spitzensportförderung, insbesondere in

den Gesprächen zur Jahresplanung der Bundessportfachverbände, einbringen. Im Prozess der Mittelbewirtschaftung ist die verfassungskonforme Mittelverwendung (geschlechtergerechte Verteilung und Wirkung) einzufordern. Hierfür bedarf es der Offenlegung und Modifizierung der Kriterien, ergänzt um Geschlechtergerechtigkeit der Zuwendungsrichtlinien.⁷⁶ Auch im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens können im Einzelplan Vorgaben für eine gerechtere Verteilung von Mitteln gemacht werden (für ein Beispiel siehe Fazit).

Ein Blick ins Ausland zeigt, dass die Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Sport durchaus möglich ist und Diskriminierung in der nationalen Sportförderung mit öffentlichen Geldern verringert werden kann. In Spanien wird das bereits erfolgreich praktiziert. Dort sind alle Ministerien verpflichtet, ihre Ausgaben mit den Zielen der nationalen Gleichstellungsstrategie in Einklang zu bringen. Das spanische Innenministerium koppelt darum Zuwendungen an die Sportfachverbände an die Auflage einer Frauenquote von 33 Prozent in Führungspositionen. Damit soll ein Mindestmaß an ausgewogener Repräsentation gesichert werden.⁷⁷

Das ist auch in Deutschland möglich. Die hiesigen Strukturen und Prozesse der Spitzensportförderung sowie die Haushaltsverfahren bieten alle Handlungsspielräume für einen Geschlechtergerechten Haushalt:

Sportförderung berücksichtigt die Autonomie des Sports und das Subsidiaritätsprinzip. Gleichzeitig müssen die Verfassung und die gesetzlichen Vorgaben von den Empfangenden eingehalten werden, sonst kann die Zuwendung nicht erfolgen. Vorgabe des BMI ist zudem die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Sportorganisationen und staatlichen Stellen, die „gemeinsame Vorstellungen“ erarbeiten sowie „konzeptionelle Fragen“ und die „Planung konkreter Fördermaßnahmen“ abstimmen.⁷⁸ Das Gebot der Gleichberechtigung wurde als Aspekt für die Entwicklung gemeinsamer Vorstellungen und der

Planung von Fördermaßnahmen bisher jedoch außen vorgelassen. Da beim Sport Werte wie Chancengleichheit und Fairness eine zentrale Rolle spielen, sollten Fragen der Gleichberechtigung und die Sicherstellung von Chancengleichheit und Leistungsgerechtigkeit leichter als anderswo vermittelbar sein. Sie könnten zudem systematisch in die Förderpolitik integriert werden.

⁷⁶ Siehe hier vor allem: Richtlinien des BMI über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Bundessportfachverbänden (Bundesregierung 2005a), Richtlinien des BMI über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Sportakademien sowie sonstiger zentraler Einrichtungen, Projekte und Maßnahmen des Sports (Bundesregierung 2005b).

⁷⁷ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014), S. 6.

⁷⁸ BMI (2018a), vgl. auch Deutscher Bundestag (2010), S. 6.

//////////////////// 6. FAZIT: AUF DEM WEG ZU EINEM GESCHLECH- TERGERECH- TEN BUNDES- HAUSHALT

Die Analyse an den Beispielen Arbeitsmarkt- und Sportförderung belegt, dass auf Bundesebene öffentliche Gelder nicht in Übereinstimmung mit dem Gleichstellungsgebot verwendet werden. Der Bundeshaushalt eröffnet Frauen und Männern nicht die gleichen Zugänge und Chancen. Öffentliche Mittel werden ohne ein demokratisch gebotenes Nachhalten in Strukturen geleitet, die Diskriminierung fortschreiben und verfestigen können.

Für die Bundesebene lässt sich folgendes zusammenfassen:

- /// Ein GGH auf Bundesebene ist notwendig und umsetzbar.
- /// Ein GGH ist unerlässlich, um die Anforderungen an gute Regierungsführung im haushaltspolitischen Bereich umzusetzen und die demokratische Steuerungsfunktion des Bundeshaushaltes zu stärken.
- /// Ein GGH ist in die schon länger andauernden Modernisierungsaktivitäten des Bundeshaushaltes, wie etwa die Stärkung der Wirkungsorientierung durch Spending Reviews⁷⁹, integrierbar.

79 Mit den Haushaltsanalysen Spending Reviews soll der Bezug zwischen Geldern und Wirkungen des Mitteleinsatzes, bisher jedoch ohne das Kriterium der Gleichstellung zu beinhalten, für ausgewählte Titel herausgearbeitet werden. Für Erläuterungen und Berichte siehe BMF (2018b).

- /// Ein GGH leistet einen Beitrag zur Demokratieentwicklung, da die Verteilung öffentlicher Mittel in den Dienst der Umsetzung des Gleichstellungsversprechens von Frauen und Männern (Art. 3 Abs. 2 GG) gestellt wird. Bestehende Diskriminierungen könnten abgebaut, benachteiligende Effekte vermieden und ausgeglichen werden.
- /// Eine größere Transparenz über die Verteilung und Wirkung öffentlicher Gelder durch einen GGH fördert den wirtschaftlichen und bedarfsgerechten Mitteleinsatz.
- /// Der GGH ist ein Beitrag zur Modernisierung der Verwaltung: Eine öffentliche Verwaltung, die dem GGH in der Mittelbewirtschaftung erfüllt, arbeitet ziel- und wirkungsorientiert, effizient steuernd und transparent.
- /// Vorgehensweisen und Instrumente für die einzelnen Phasen im Haushaltszyklus sind national und international erprobt und stehen den jeweiligen Akteurinnen und Akteuren in Politik und öffentlicher Verwaltung inklusive der politischen Leitung der Ministerien zur Verfügung.

Die Weiterentwicklung des Bundeshaushalts mit dem Ansatz des GGH steht seit vielen Jahren aus.⁸⁰ Die hier aufgezeigten Beispiele zeigen: Es kann derzeit nicht plausibel nachvollzogen werden, ob und wie durch den Bundeshaushalt Lücken in der Gleichstellung geschlossen werden, und ob und wie Bundesmittel tatsächlich geschlechtergerecht verteilt werden. Deswegen sollte unversehens ein Geschlechtergerechter Haushalt vorbereitet und sukzessive umgesetzt werden. Dabei sind die Bereiche strategisch auszuwählen. Die Titel des Bundeshaushalts, deren Ausgaben in besonderer Weise gleichstellungspolitische Wirkung entfalten können, sollten den Anfang machen. Weitere geeignete Regelungsbereiche könnten wirtschaftspolitische Programme⁸¹ oder die Forschungsförderung⁸² sein, da in diesen Gebieten bereits Vorarbeiten vorliegen.

Grundsätzlich sollte geprüft werden, ob Frauen und Männer sowie von Männern dominierte und von Frauen dominierte Gesellschafts- und Wirtschaftssektoren durch öffentliche Mittel gleichbehandelt werden. Dies gilt sowohl

80 Die Machbarkeit einer solchen Qualitätsentwicklung wurde schon 2006 aufgezeigt (vgl. Färber/Dohmen 2006).
81 Z.B. Kuhl (2010).
82 Z.B. Frey/Spangenberg (2007).

auf der Ebene der individuellen Förderung (öffentliche Mittel adressieren Einzelpersonen) als auch auf struktureller Ebene (öffentliche Mittel adressieren Institutionen/Organisationen). Letzteres hat häufig mittelbare Auswirkung auf die Geschlechterverhältnisse.⁸³

Hier sollte sowohl titelbezogen gearbeitet werden, als auch die Gesamtbudgets der Ressorts in den Blick genommen werden, um gegebenenfalls aggregiert Schieflagen in der Mittelverteilung erkennen zu können.⁸⁴

Um Transparenz über die Verteilungs- und Wirkungsgerechtigkeit des Bundeshaushalts sicherzustellen, muss er im Rahmen des Haushaltszyklus systematisch auf (implizite) Diskriminierungseffekte und (ungewollte) Bevorzugungen geprüft werden. Es liegt in der Verantwortung des Parlaments und der Bundesregierung, die Frage nach möglicherweise vorhandenen Demokratiedefiziten in der Haushaltspolitik zu stellen und, wo nötig, umzusteuern.

Im Folgenden werden die hierzu erforderlichen Schritte bei der Umsetzung eines GGH entlang des Haushaltszyklus⁵ sowie zentraler Akteure ausgewiesen.

Aufstellung und Vollzug – Geschlechtergerechtigkeit in der öffentlichen Verwaltung und Regierung

Auswahl der Titel und Informationen für den Haushaltsplan

Zunächst sollten in den Ressorts gleichstellungsrelevante Bereiche mit deren Titeln definiert werden. Im vorliegenden Gutachten wurden die Sportförderung (BMI) und Arbeitsmarktförderung (BMAS) exemplarisch betrachtet. Analog dazu können in jedem Ressort Aufgaben identifiziert werden, die gleichstellungsrelevant sind. In einigen Ressorts bestehen bereits entsprechende Weichenstellungen und Vorarbeiten – beispielsweise im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).⁸⁵ Fachliche Erkenntnisse und erste Orientierungen bieten die Gleichstellungsberichte der Bundesregierung.⁸⁶

Orientierung durch fachliche Gleichstellungsziele

Bei der Politikentwicklung durch die Ministerien werden im Rahmen der Mittelveranschlagung (Anmeldung der finanziellen Bedarfe) die Zweckbestimmung und Zielsetzungen formuliert. Diese müssten in den ausgewählten Bereichen gleichstellungsorientiert erarbeitet oder ergänzt werden. Die Verwaltung stützt sich bei einem solchen Vorgehen auf ihre gängigen fachlichen Grundlagen und Vorgaben, in die sie, sofern nötig, Geschlechtergerechtigkeit integriert.⁸⁷

In den identifizierten Aufgabenbereichen sollten die gleichstellungspolitischen Ziele klar definiert sein, gegebenenfalls kann hier künftig auch eine Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung Orientierung geben. Denn es ist Aufgabe der Ressorts, zur Gleichstellung aus ihren jeweiligen fachlichen Zuständigkeiten beizutragen (vgl. Rechtsgrundlagen, GGO), in Kooperation mit den im Rahmen der Mittelvergabe beteiligten Gremien und mittelempfangenden und -umsetzenden Stellen, zum Beispiel BA und DOSB. Mit diesen sollten die Ministerien auf fachlicher Ebene eine Verständigung erreichen, welcher gleichstellungspolitische Mehrwert mit der Mittelvergabe verbunden werden soll und wie Diskriminierungseffekte ausgeschlossen werden können. Dazu sollten im Rahmen der gängigen gemeinsamen fachlichen Arbeit die gleichstellungspolitischen Ziele präzisiert und verbindlich festgelegt werden.

Übersetzung von Geschlechtergerechtigkeit in den Bundeshaushalt

Wie die erarbeiteten fachlichen Informationen Eingang in den Haushaltsentwurf finden, wäre im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens über das Aufstellungs-rundschreiben des Bundesministeriums für Finanzen zu vereinheitlichen. Hierbei spielen die Haushaltsbeauftragten der Ministerien eine Schlüsselrolle: Sie unterstützen bei der Übersetzung der Fachziele in die Sprache und Logik des Bundeshaushalts. Möglich wäre, im jeweiligen Einzelplan in den Vorbemerkungen zu den entsprechenden Kapiteln die gleichstellungspolitischen Ziele in Bezug auf die Zweckbestimmung aufzunehmen. In den entsprechenden Titeln könnten die Information des GGH in den dazugehörigen Erläuterungen ergänzt und die Vergabe bei Bedarf mit

83 Vgl. Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Folgenabschätzung der Bundesregierung, BMFSFJ (2007).

84 Siehe z.B. Kuhl (2010).

85 Vgl. Frey (2015).

86 Siehe Bundesregierung (2011, 2017).

87 Siehe z.B. Kuhl (2016): Berliner Leitfaden zu Gender Budgeting im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens: Berliner Senatsverwaltung für Finanzen.

einem Haushaltsvermerk präzisiert werden (siehe unten das Beispiel der Sportförderung).

Des Weiteren müssten die mit der Mittelverwaltung be-
trauten Verwaltungen die durch den GGH hinzukommende
Qualitätsanforderung der Mittelbewirtschaftung kennen
und bei der Bewirtschaftung auf die Einhaltung des
Gleichstellungsgebots des Grundgesetzes achten. Bei der
Sportförderung ist das Bundesverwaltungsamt zuständig.

Steuerung des Mittelvollzugs

Die Ministerien sollten auf Grundlage der im Sinne des
GGH überarbeiteten Richtlinien den Vollzug steuern: Ins-
besondere wenn es um den Nachweis der korrekten Ver-
wendung geht, gilt es, den geschlechtergerechten Einsatz
der Mittel nachzuweisen und entsprechende Transparenz
einzufordern. Das Beispiel der Bundessportförderung
zeigt, dass dem Bundesverwaltungsamt als Bewilligungs-
behörde im Auftrag der Bundesministerien bereits eine
Vielzahl an Informationen und Nachweisen geliefert wird.
Solche Unterlagen sollten um Informationen erweitert
werden, die für eine Transparenz bezüglich der Geschlech-
tergerechtigkeit bei der Mittelverwendung nötig sind. Dies
könnten beispielsweise die Anzahl der geförderten Frauen
und Männer sowie die Pro-Kopf Mittelverteilung sein. Auch
könnten Daten zur Umsetzung von Gleichstellungsmaß-
nahmen in Organisationen sowie der Anteil der Ausgaben
hierfür und andere gleichstellungsrelevante Aspekte
eingefordert werden.

Beschluss und Entlastung – Parlament, Rechnungshof und Zivilgesellschaft

Haushaltsdaten als Entscheidungsgrundlage

Der Bundestag hat als Kontrollgremium das Recht, sich
verständliche und nachvollziehbare Haushaltsdaten vorle-
gen zu lassen. Diese werden von der öffentlichen Verwal-
tung zusammengetragen. Insbesondere in der Phase der
Entlastung ist dies zentral: Neben der Mittelverwendung
ist die gleichstellungsorientierte Prüfung der Wirkungen
der eingesetzten Mittel für die Erreichung der politischen
Ziele wichtig. Hierfür bedarf es der Gleichstellungskom-
petenz, also der Fähigkeit, Geschlechterverhältnisse auf
den Grundlagen von Daten und Analysen zu bewerten und

Maßnahmen und Instrumente gleichstellungsorientiert
gestalten und entwickeln zu können. Daher ist in der Phase
der Entlastung die Zusammenarbeit von Verbänden und
zivilgesellschaftlichen Organisationen mit den Parteien
und deren Parlamentarierinnen und Parlamentariern
sowie mit Expertinnen und Experten für die Gleichstellung
von substantieller Bedeutung.

Prüfung

Der Bundesrechnungshof könnte seine qualitativen
Prüfungen auch auf die Aspekte der strukturellen Un-
gleichbehandlung aus grundgesetzlicher Sicht erweitern
und hierfür seine bisherige, kritische Arbeit (zum Beispiel
zur Struktur der Spitzensportförderung) als Ausgangspunkt
nehmen (siehe Kap. 3). Ebenso könnte das Finanzminis-
terium im Rahmen seiner Ausgabenprüfungen (Spending
Reviews), die es für ausgewählte Titel durchführt, den
Aspekt der Gleichstellung systematisch aufnehmen. In
beiden Institutionen fehlt bisher der Auftrag hierzu, es
bedarf der Ausstattung mit erforderlicher Gleichstellungs-
kompetenz.

Parlamentarischer Prozess

Für einen GGH muss – ein politischer Wille vorausge-
setzt – ein klarer gesetzgeberischer Auftrag aus der Politik
an die Verwaltung, also Ministerien und nachgeordnete
Behörden, mit der Maßgabe gehen, Mittel geschlechter-
gerecht zu bewirtschaften. Dazu sollte es eine politische
Entscheidung geben, die auf Basis der Verpflichtung der
GGO getroffen werden kann. Hier wird Gleichstellung als
Querschnittsaufgabe – und damit auch als Aufgabe für die
jeweiligen haushaltspolitischen Prozesse der Verwaltung –
definiert. Dies sollte erläutert und für das Verwaltungshan-
deln im Rahmen des GGH konkretisiert werden.

Voraussetzung für die Aktivitäten der öffentlichen Verwal-
tung ist die parlamentarische Debatte über den demokra-
tischen Anspruch an den Umgang mit öffentlichen Mitteln.
Teil dieser Debatte sollte die Frage sein, wie der Haushalt
für die Umsetzung des Demokratieversprechens der
Gleichstellung von Männern und Frauen eingesetzt wer-
den soll. Den Facharbeitskreisen der Fraktionen und den
Ausschüssen des Bundestages kommt hier die Aufgabe
zu, die Debatte in den jeweiligen Politikfeldern anzustoßen

und insbesondere in Zeiten von Haushaltsverhandlungen mit den haushaltspolitischen Akteurinnen und Akteuren das Gespräch zu suchen. Fach- und haushaltspolitische Kompetenzen, die durch den GGH zusätzlichen Anforderungen der Gleichstellungskompetenz genügen sollen, müssten hierfür zusammengebracht werden. Dies kann in einer frühen Phase der Einführung eines GGH in eigenen Arbeitsstrukturen erfolgen, die längerfristig systematisch und wirkungsvoll in die Regelstrukturen münden sollten.

Gesetzliche Grundlagen für geschlechtergerechte Haushaltspolitik

Dem federführenden Bundesministerium für Finanzen kommt für eine Novellierung der Rechtsgrundlagen und der Definition der Aufgabe im Rahmen eines GGH eine entscheidende Rolle zu. Ihm obliegt es, eine entsprechende Novellierung der Verwaltungsvorschriften in die Arbeitsgruppe Haushaltsrecht der obersten Bundesbehörden voranzubringen.

Bis die gesetzlichen Grundlagen für eine verbesserte Mittelverteilung, beispielsweise durch Modernisierung der Bundeshaushaltsordnung gegeben sind, steht das Instrument des Haushaltsvermerks zur Verfügung. Mit einem Haushaltsvermerk können Ausführungsregelungen an die Verwaltung gestellt werden. Hier sind die politischen Akteurinnen und Akteure gefragt, da die Vermerke im Prozess der Haushaltsbeschlussfassung in den Haushaltsplan eingebracht werden. Die gleichstellungspolitischen Vorgaben über Haushaltsvermerke bei konkreten Titeln müssten sowohl in den parlamentarischen Haushaltsverhandlungen diskutiert als auch durch das federführende BMF sichergestellt werden. Wie ein Titel gleichstellungsorientiert präzisiert werden könnte, zeigt das Titelblatt des EPL 06 (BMI) 2016. Es ist um eine gleichstellungsorientierte Ausführungsvorgabe ergänzt worden. Dieses Beispiel orientiert sich an anderen Haushaltsvermerken im Einzelplan des Ministeriums des Inneren.

Rolle der Verbände

Die Zivilgesellschaft kann treibende Akteurin für die sukzessive Einführung eines GGH werden. Hierzu sollten frauen- und gleichstellungspolitische Verbände sowie die frauen- und gleichstellungspolitischen Interessenvertretungen in Fachverbänden eine gerechte Mittelverteilung fordern und Analysen im jeweiligen Politikfeld stellen. Dies sollten sie an Bundestagsabgeordnete sowie ihre Ansprechpartnerinnen und -partner in den Ministerien herantragen. Der Deutsche Frauenrat nimmt als der Dachverband von Frauenorganisationen dabei eine zentrale Rolle als Multiplikator ein. Die Bundestagsabgeordneten im Haushaltsausschuss sind zentrale Personen und die parlamentarischen „heißen“ Phasen der Erstellung des Haushalts (Lesungen, Bereinigungssitzung) sind wichtige Zeitpunkte, um einem GGH Gehör zu verschaffen. Da der GGH die Geschlechtergerechtigkeit fördert, mehr Transparenz in die Mittelverwendung bringt und die politische Steuerung über das Instrument Haushalt stärkt, können Bündnisse mit anderen Stakeholdern gesucht und strategisch genutzt werden.

////////////////////
Titelblatt des EPL 06
(BMI, 2016), Seite 15,
mit ergänztem Haus-
haltsvermerk

Gesellschaft und Verfassung 0601

Titel Funktion	Zweckbestimmung	Soll 2016 1 000 €	Soll 2015 Reste 2015 1 000 €	Ist 2014 1 000 €
-------------------	-----------------	-------------------------	------------------------------------	------------------------

Noch zu Titelgruppe 02

684 21 Zentrale Maßnahmen auf dem Gebiet des Sports 109 271 109 981 100 163
-322

Verpflichtungsermächtigung..... 185 580 T€
davon fällig:
im Haushaltsjahr 2017 bis zu..... 46 210 T€
im Haushaltsjahr 2018 bis zu..... 49 390 T€
im Haushaltsjahr 2019 bis zu..... 44 990 T€
im Haushaltsjahr 2020 bis zu..... 44 990 T€

Haushaltsvermerk:

1. Einsparungen dienen zur Deckung von Mehrausgaben bei folgendem Titel: 686 23.
2. Die Ausgaben sind mit folgendem Titel gegenseitig deckungsfähig: 882 21.
3. Mehrausgaben dürfen bis zur Höhe der Mehreinnahmen bei folgendem Titel geleistet werden: 119 99.
4. Die Erläuterungen zu Nr. 3 und **10.5** sind verbindlich.
5. Für den Nichtolympischen Sport sind jährlich mindestens 2 400 T€ der sich aus den Ziffern 1 - **bestehend aus den Ziffern 1.1, 1.2 und 1.3** -, 2 und 3 der Erläuterungen ergebenden Summe aufzuwenden.
6. Die Mittel zu Nr. 3 der Erläuterungen dürfen zur Selbstbewirtschaftung zugewiesen werden. >>>

Sie sind unter der Maßgabe der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile einzusetzen.

Erläuterungen:

Bezeichnung	1 000 €
1. Jahresplanungen der Bundessportfachverbände	
1.1 Grundförderung (u. a. internationale Wettkämpfe, zentrale Lehrgänge, Stützpunkttraining, Vertretung in internationalen Gremien).....	15 246
1.2 Teilnahme an EM und WM.....	5 730
1.3 Maßnahmen zur gezielten Olympiavorbereitung, insbesondere TOP-Team-Förderung.....	11 200
2. Organisationskosten für bedeutende nationale und internationale Veranstaltungen im Inland.....	720
3. Leistungssportpersonal einschließlich mischfinanzierte Trainer..	34 990
4. Olympiastützpunkte und Bundesleistungszentren (u. a. Kosten des Stützpunktsystems, Trainingsstättenförderung, Häuser der Athleten).....	31 870
5. Leistungssportprojekte	
5.1 Sportmedizinische Grunduntersuchung.....	840
5.2 Andere (z. B. Bundestrainergroßseminar und Sportbeobachtungen).....	145
6. Bundeswettbewerbe der Schulen	
6.1 "Jugend trainiert für Olympia".....	500
6.2 "Jugend trainiert für Paralympics".....	200

Im Rahmen der Bewirtschaftung ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Bei den Mitteln in 1.1, 3. und 5.2 ist dies in besonderem Maße bei der Repräsentation, den Arbeitsbedingungen und der Vergütung zu beachten.

//////////////////// 7. QUELLEN UND LITERATUR

Agentur für Gleichstellung im ESF (o.J.): Gender Budgeting im ESF-Bundesprogramm, <http://www.esf-gleichstellung.de/index.php?id=145> (Abruf: 22.01.2019).

Agentur für Querschnittsziele im ESF (2018): Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern 2012-2017 in Prozent und in absoluten Zahlen. https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Gleichstellung/arbeitslosigkeit_2012-2017.pdf (Abruf: 10.01.2019).

Agentur für Querschnittsziele im ESF (o.J.): Nichterwerbspersonen, https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/factsheet_nichterwerbspersonen_150818.pdf (Abruf: 10.01.2019).

Baethge, Martin/ Baethge-Kinsky, Volker (2017): Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten mit einem Exkurs zu Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/25.e/0/83159e.pdf> (Abruf: 11.01.2019).

BGremBG: Gesetz über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz) vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642)

BHO: Bundeshaushaltsordnung (BHO), 01.01.1970, <https://www.gesetze-im-internet.de/bho/> (Abruf: 22.01.2019).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2007): Operationelles Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds. Förderperiode 2007–2013, Berlin 2007. Abrufbar über: https://www.esf.de/portal/DE/Ueber-den-ESF/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/Operationelles_Programm/inhalt.html (Abruf: 22.01.2019).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017a): Bundeshaushaltsplan 2017. Einzelplan 11 BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, https://www.bundeshaushalt.de/fileadmin/de.bundeshaushalt/content_de/dokumente/2017/soll/epl11.pdf (Abruf: 10.01.2019).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017b): Operationelles Programm ESF Bund Förderperiode 2014-2020. Kurzbericht zur Zielwertabfrage Gender Budgeting vom 07.03.2017, Bonn: BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, abrufbar über: https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/Kurzbericht_Zielwertabfrage_Gender-Budgeting.pdf (Abruf: 22.01.2019).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018a): ESF-Programmbroschüre. Der Europäische Sozialfonds - Förderperiode 2014- 2020 BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/37826-ESF-programmbroschuere-2014-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Abruf: 10.01.2019).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018b): Qualifizierungsoffensive Wissen und Sicherheit für den Wandel. Pressemitteilung, 2018, Berlin. 14.01.2019, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2018/qualifizierungsoffensive-wissen-und-sicherheit-fuer-den-wandel.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf: 11.01.2019).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018c): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-qualifizierungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf: 11.01.2019).

- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018d): Qualifizierungsoffensive am Arbeitsmarkt. Kabinett bringt Qualifizierungsoffensive und Beitragssatzverordnung zur Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitsförderung auf den Weg. Pressemitteilung, 19.09.2018, <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/qualifizierungsoffensive-beitragssatzverordnung.html> (Abruf: 11.01.2019).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o.J.): Europäischer Sozialfonds für Deutschland - Förderschwerpunkte 2014-2020, <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/Foerschwerpunkte/inhalt.html> (Abruf: 22.01.2019).
- BMF – Bundesministerium der Finanzen (2018a): Entwurf eines Gesetzes über die Feststellung des Bundeshaushaltsplans für das Haushaltsjahr 2018 (Haushaltsgesetz 2018), https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Pressemitteilungen/Finanzpolitik/2018/05/2018-05-02-eckwertebeschluss-kabinettvorlage.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf: 09.01.2019).
- BMF – Bundesministerium der Finanzen (2018b): Bundeshaushalt. Spending Reviews im Bundeshaushalt BMF – Bundesministerium der Finanzen, https://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Themen/Oeffentliche_Finanzen/Bundeshaushalt/Spending_Reviews/spending-reviews_2017.html (Abruf: 18.01.2019).
- BMF – Bundesministerium der Finanzen (2015): Das System der öffentlichen Haushalte, Berlin: BMF – Bundesministerium der Finanzen, http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finanzen/Bundeshaushalt/Haushaltsrecht_und_Haushaltssystematik/das-system-der-oeffentlichen-haushalte-anl.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (Abruf: 09.01.2019).
- BMF – Bundesministerium der Finanzen: Bundeshaushalt (2013): Die Aufstellung des Bundeshaushalts Bundesministerium der Finanzen, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finanzen/oeffentliche-finanzen.html;jsessionid=E416384CE-5DA7D64656B843990C3008D (Abruf: 14.01.2019).
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007): Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung. „Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften“, Berlin: BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.bmfsfj.de/blob/84256/b7b8a101bb-2369d3759cbef86a375547/gm-arbeitshilfe-rechtsvorschriften-d-data.pdf> (Abruf: 14.01.2019).
- BMI – Bundesministerium des Innern (2016): Bundeshaushaltssplan 2016. Einzelplan 06 BMI - Bundesministerium des Innern, https://www.bundeshaushalt.de/fileadmin/de.bundeshaushalt/content_de/dokumente/2016/soll/epl06.pdf (Abruf: 11.01.2019).
- BMI – Bundesministerium des Innern (2018a): Sportförderung, <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/sport/sportfoerderung/sportfoerderung-node.html> (Abruf: 21.01.2019).
- BMI – Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (2018b): Sportförderung, <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/sport/sportfoerderung/sportfoerderung-artikel.html>, zuletzt aktualisiert am 2018.
- BMI – Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (o.J. a): Förderung der Bundessportfachverbände Des Bundesministerium Innern, für Bau und Heimat, <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/sport/sportfoerderung/bundessportfachverbaende/bundessportfachverbaende-node.html> (Abruf: 11.01.2019).
- BMI – Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (o.J. b): Neustrukturierung der Spitzensportförderung. (Hg.): Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/sport/sport-liste.html> (Abruf: 11.01.2019).
- BMI – Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (o.J. c): Tabelle Zuwendungen, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/sport/sport-foerderung-spitzensportverbaende-2013-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abruf: 01.06.2018).
- BMZ – Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2014): Good Financial Governance in German Development Cooperation. Promoting good governance in public finance. BMZ Strategy Paper 4(2014). http://www.bmz.de/en/publications/type_of_publication/strategies/Strategiepapier342_04_2014.pdf (Abruf 22.01.2019).

- BMZ – Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2018): Good Financial Governance, (Hg.): Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, BMZ, <http://www.bmz.de/de/themen/goodfinancegov/> (Abruf: 14.01.2019).
- Bundesrechnungshof (2014): Abschließende Mitteilung an das Bundesministerium des Innern über die Prüfung Förderung der Spitzensportverbände, Bonn: Bundesrechnungshof, <https://www.bundesrechnungshof.de/de/veroeffentlichungen/produkte/pruefungsmittellungen/langfassungen/langfassungen/2014-pm-foerderung-der-spitzensportverbaende-pdf> (Abruf: 11.01.2019).
- Bundesrechnungshof (2019): Prüfungsordnung des Bundesrechnungshofes (PO BRH) 2019, <https://www.bundesrechnungshof.de/de/ueber-uns/rechtsgrundlagen/pruefungsordnung-des-bundesrechnungshofes-po-brh> (Abruf: 10.01.2019).
- Bundesregierung (2005a): Richtlinien des Bundesministeriums des Innern über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Bundessportfachverbänden (Förderrichtlinien Verbände – FR V), http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwwbund_10102005_SP43730012.htm (Abruf: 11.01.2019).
- Bundesregierung (2005b): Richtlinien des Bundesministeriums des Innern über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Sportakademien sowie sonstiger zentraler Einrichtungen, Projekte und Maßnahmen des Sports (Förderrichtlinien Akademien/Maßnahmen – FR AM) vom 10.10.2005, http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwwbund_10102005_SP43730014.htm (Abruf: 11.01.2019).
- Bundesregierung (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. BT-Drucksache 17/6240, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecd/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> (Abruf 22.01.2019).
- Bundesregierung (2014b): 13. Sportbericht der Bundesregierung. Unterrichtung durch die Bundesregierung. Drucksache 18/3523, Berlin: Bundesministerium des Innern, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/sport/13-sportbericht.pdf?__blob=publication-File&v=1 (Abruf: 11.01.2019).
- Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/2840, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796> (Abruf: 14.01.2019).
- Bundesverwaltungsamt (o.J.): Zuwendungen Hochleistungssport Bundesverwaltungsamt, https://www.bva.bund.de/DE/Organisation/Abteilungen/Abteilung_ZMV/Zuwendung_Themen/Themenbereich_Sport/Hochleistungssport/hochleistungssport-node.html (Abruf: 15.08.2018).
- Burth, Andreas/ Gnädinger Marc (o. J. a): Gender Budgeting. Lexikoneintrag in: [Haushaltssteuerung.de](https://www.haushaltssteuerung.de) – Portal zur öffentlichen Haushalts- und Finanzwirtschaft, <https://www.haushaltssteuerung.de/akteure-gender-budgeting> (Abruf: 09.01.2019).
- Burth, Andreas/ Gnädinger, Marc (o.J. b): Haushaltsgrundsatz. Lexikoneintrag in: [Haushaltssteuerung.de](https://www.haushaltssteuerung.de) – Portal zur öffentlichen Haushalts- und Finanzwirtschaft, <https://www.haushaltssteuerung.de/lexikon-haushaltsgrundsatz.html> (Abruf: 09.01.2019).
- Burth, Andreas/ Gnädinger, Marc (o.J. c): Haushaltsfunktionen. Lexikoneintrag in: [Haushaltssteuerung.de](https://www.haushaltssteuerung.de) – Portal zur öffentlichen Haushalts- und Finanzwirtschaft, <https://www.haushaltssteuerung.de/lexikon-haushaltsfunktionen.html> (Abruf: 15.01.2019).
- Burth, Andreas/ Gnädinger, Marc (o.J. d): Politische Steuerungsfunktion. Lexikoneintrag in: [Haushaltssteuerung.de](https://www.haushaltssteuerung.de) – Portal zur öffentlichen Haushalts- und Finanzwirtschaft, <https://www.haushaltssteuerung.de/lexikon-politische-steuerungsfunktion.html> (Abruf: 15.01.2019).
- CDU/CSU/SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19. Legislaturperiode, https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf (Abruf: 15.01.2019).
- CEDAW Allianz (2016): Alternativbericht CEDAW.

- Dengler, Carina/ Fertig, Michael/ Flörcken, Talke/ Frey, Regina/ Harsch, Katrin/ Hunger, Katrin/ Puxi, Marco (2013): Gleichstellungspolitischer Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im SGB III. Endbericht. Forschungsbericht Arbeitsmarkt 443, Köln, Berlin, Tübingen. (Hg.): Bundesministerium für Arbeit und Soziales, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-443-gleichstellung.pdf;jsessionid=9B17C5347822797B-F00E10AB806C9D24?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf: 10.01.2019).
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2017): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt Destatis, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereQualitaetArbeit0010015179004.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 15.01.2019).
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2018): Teilzeitarbeit in Deutschland. Statistikbrief Informationen für die Hauptstadt, Wiesbaden: Destatis – Statistisches Bundesamt, https://www.destatis.de/DE/UeberUns/Wegbeschreibung/I_Punkt/Statistikbrief/2018_Okt.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 10.01.2019).
- Deutsche Sporthochschule Köln (2009): Trainerinnen im Sport, (Hg.): DOSB, https://cdn.dosb.de/alter_Datenbestand/fm-frauen-im-sport/downloads/Frauen_gewinnen/Frauen_gewinnen/Frauen_gewinnen/Trainerinnen.pdf (Abruf: 22.01.2019).
- Deutscher Bundestag (2010): Ausarbeitung. Sportförderung und Sportwissenschaft im internationalen Vergleich. Wissenschaftliche Dienste WD 10 - 3000 – 132/10, Berlin: Deutscher Bundestag, <https://www.bundestag.de/blob/412098/5880f8b129d2a25d41aff08d48445e3f/wd-10-132-10-pdf-data.pdf> (Abruf: 22.01.2019).
- Deutscher Bundestag (2017): Finanzierung des olympischen Spitzensports 2012-2016. Wissenschaftliche Dienste. Sachstand WD 10 - 3000 - 043/17Deutscher Bundestag, <https://www.bundestag.de/blob/517614/6bfdd9e5b-cd631aff9d771057cdfd019/wd-10-043-17-pdf-data.pdf> (Abruf: 11.01.2019).
- Deutsches Verbände Forum (2018): Studien & Statistiken, <https://www.verbaende.com/hintergruende/studien-statistiken.php> (Abruf: 11.01.2019).
- Digel, Helmut/ Schreiner, Robert/ Waigel, Sven/ Thiel, Ansgar (2008): Spitzentrainer werden und sein - repräsentative Befunde zur Rekrutierung und zur Anstellung von Trainern im Spitzensport. In: Leistungssport 38 (5), S. 5–9.
- DOSB – Deutscher Olympischer Sportbund (2016a): Bestandserhebung 2016. Fassung vom 1. November 2016. Stichtag der Erfassung: 1. Januar 2016DOSB, https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/uber_uns/Bestandserhebung/Bestandserhebung_2016.pdf (Abruf: 11.01.2019).
- DOSB – Deutscher Olympischer Sportbund (2016b): Gleichstellung: „Mehr Trainerinnen im (Spitzen) Sport“. Gleichstellung im Sport/ Service/ News, https://gleichstellung.dosb.de/service/news/news-detail/news/gleichstellung-mehr-trainerinnen-im-spitzen-sport/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=77088bf00eaf58a7ce2681c52e35c427 (Abruf: 18.01.2019).
- DOSB – Deutscher Olympischer Sportbund (2017): 12. Frauenvollversammlung. Bericht der Vizepräsidentin Frauen und Gleichstellung DOSB, https://cdn.dosb.de/12_FVV_2017_Ansicht.pdf (Abruf: 21.01.2019).
- DOSB – Deutscher Olympischer Sportbund (2018): Mitgliederstatistik. Statistik der Gesamtmitgliederzahl des Deutschen Olympischen Sportbundes, der Landessportbünde, der Spitzenverbände und weiterer Mitgliedsorganisationen: Bestandserhebungen DOSB, <https://www.dosb.de/medien-service/statistiken/> (Abruf: 11.01.2019).
- ESF – Europäischer Sozialfonds für Deutschland (o.J.): Übersicht der ESF-Förderprogramme 2014-2020 BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, <https://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/inhalt.html> (Abruf: 15.01.2019).
- Färber, Christine/ Dohmen, Dieter (2006): Machbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene, Berlin (Hg.): BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Mitarbeit: Köhnen, Manfred/ Parlar, Renée, <https://www.bmfsfj.de/blob/84346/a3561553b17a20cef-de5f41f0fe8a36d/machbarkeitsstudie-gender-budgeting-pdf-data.pdf> (Abruf: 11.01.2019).

- Färber, Christine/ Geppert, Jochen (2007): Gender Mainstreaming in der Sportförderung am Beispiel des Bezirksamts Friedrichshain-Kreuzberg. In: Baer, Susanne/ Hildebrand, Karin (Hrsg.): Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit. Frankfurt a. M. S. 95-114.
- Fourie, David (2006): The Application of Good Governance in Public Financial Management. In: Journal of Public Administration 41 (2), S. 434–443.
- Frey, Regina (2008): Paradoxes of Gender Budgeting. The First International Conference on Gender Responsive Budgeting and Social Justice. Discussion Paper 14, Vilnius: The Nordic & Baltic Network on Gender Responsive Budgeting, <http://www.gender.de/cms-gender/wp-content/uploads/Paradoxes-of-Gender-Budgeting.pdf> (Abruf: 11.01.2019).
- Frey, Regina (2015): Geschlechtergerechte Mittelverteilung im Entwicklungshaushalt. Ein Lobby-Leitfaden für Gender Budgeting, (Hg.): VENRO – Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe deutscher Nichtregierungsorganisationen; http://venro.org/uploads/tx_igpublikationen/Studie_Gender-Budgeting.pdf (Abruf: 24.10.2016).
- Frey, Regina /Pimminger, Irene (2012): Gleichstellungsziele und Gleichstellungsbenchmarks. Eine Arbeitshilfe für den ESF, (Hg.): Agentur für Gleichstellung im ESF, http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/arbeitshilfe_ziele_benchmarks.pdf (Abruf: 22.01.2019).
- Frey, Regina/ Savioli, Benno (2012): Gender Budgeting im ESF. Bericht über das Förderjahr 2011, Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF.
- Frey, Regina/ Savioli, Benno (2014): Gender Budgeting im ESF: Mittelbezogenes Gender-Monitoring oder Gleichstellungsstrategie? In: Meseke, Henriette et al. (Hg.): Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds. Ziele, Methoden, Perspektiven., S. 106–124, http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/abschlusspublikation_agentur_gleichstellung_esf.pdf. (Abruf: 22.01.2019).
- Frey, Regina/ Spangenberg, Ulrike (2007): Gender Budgeting in fünf Forschungsprogrammen. Studie im Auftrag des Österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Kurzfassung. Unter Mitarbeit von Hausotter, Jette/ Köhnen, Manfred/ Köpke, Anne, Berlin: Genderbüro, http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Kurzfassung_GB-Studie.pdf (Abruf: 14.01.2019).
- Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Ziele und Indikatoren. Themenblatt 2, Berlin, (Hg.): BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/18.4/c/c14f6b.pdf> (Abruf: 11.01.2019).
- HGrG: Gesetz über die Grundsätze des Haushaltsrechts des Bundes und der Länder (Haushaltsgrundsätzegesetz - HGrG) vom 01.01.1970, <http://www.gesetze-im-internet.de/hgrg/> (Abruf 22.01.2019).
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von beschäftigten Arbeitnehmern (Teilzeitquoten und -relationen) in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415_Anhang.pdf (Abruf: 10.01.2019).
- IMF – International Monetary Fund (2016a): Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes. IMF Working Paper. WP/16/149 International Monetary Fund, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf> (Abruf: 22.01.2019).
- IMF – International Monetary Fund (2016b): Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF - Working Paper. WP/16/155 IMF (Abruf: 21.01.2019).
- IMF – International Monetary Fund (2016c): Asia: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working Paper. WP/16/150 IMF, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Asia-A-Survey-of-Gender-Budgeting-Efforts-44143> (Abruf: 21.01.2019).
- IMF – International Monetary Fund (2016d): Middle East and Central Asia: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working Paper. WP/16/151 International Monetary Fund, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Middle-East-and-Central-Asia-A-Survey-of-Gender-Budgeting-Efforts-44144> (Abruf: 16.01.2019).
- IMF – International Monetary Fund (2016e): Caribbean and Pacific Islands: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working Paper. WP/16/154 International Monetary Fund, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Caribbean-and-Pacific-Islands-A-Survey-of-Gender-Budgeting-Efforts-44147> (Abruf: 16.01.2019).

- IMF – International Monetary Fund (2016f): Western Hemisphere: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working Paper. WP/16/153 International Monetary Fund, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Western-Hemisphere-A-Survey-of-Gender-Budgeting-Efforts-44146> (Abruf: 16.01.2019).
- IMF – International Monetary Fund (2016g): Sub-Saharan Africa: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working Paper. WP/16/152 International Monetary Fund, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Sub-Saharan-Africa-A-Survey-of-Gender-Budgeting-Efforts-44145> (Abruf: 16.01.2019).
- IMF – International Monetary Fund (2016h): What's Up with U.S. Wage Growth and Job Mobility? IMF Working Paper. WP/16/122 International Monetary Fund, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/What-s-Up-with-U-S-44032> (Abruf: 17.01.2019).
- IMF – International Monetary Fund (2017): Gender Budgeting in G7 Countries International Monetary Fund, <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2017/05/12/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries> (Abruf: 22.01.2019).
- IPSASB – International Public Sector Accounting Standards Board (2016): International Public Sector Accounting Standards Board Fact Sheet, New York, <https://www.ifac.org/system/files/uploads/IPSASB/IPSASB-Fact-Sheet-June-2016-2.pdf> (Abruf: 22.01.2019).
- Käpplinger, Bernd/ Kubsch, Eva (2015): Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, (Hg.) BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/29.5/2/a06659.pdf> (Abruf: 11.01.2019).
- Kausmann, Corinna/ Vogel, Claudia/ Simonson, Julia/ Hagen, Christine (2017): Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <https://www.bmfsfj.de/blob/118460/1a128b69e46adb3fa370afc4334f08aa/freiwilliges-engagement-von-frauen-und-maennern-data.pdf> (Abruf: 11.01.2019).
- Kuhl, Mara (2010): Wem werden Konjunkturprogramme gerecht? Eine budgetorientierte Gender-Analyse der Konjunkturpakete I und II. (Hg.): Arbeitsbereich Frauen- und Geschlechterforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung WISO Diskurs, <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/07230.pdf> (Abruf: 22.01.2019).
- Kuhl, Mara (2016): Umsetzung von Gender Budgeting im Rahmen des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens. Leitfaden für die Beschäftigten der Berliner Verwaltung, Berlin: Senatsverwaltung für Finanzen Berlin, http://www.dr-mara-kuhl.de/fileadmin/user_upload/BerlinerLeitfGB_FINnov16.pdf (Abruf: 14.01.2019).
- Lewalter, Sandra (2013): Gender in der Verwaltungswissenschaft konkret: Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung. Discussion Paper 20 (1/2013) des Harriet Taylor-Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung (Hg.): Beblo, Miriam/ Gather, Claudia/ Janke, Madeleine/ Maier, Friederike/ Mertens, Antje, <http://www.harriet-taylor-mill.de/images/docs/discuss/DiscPap20.pdf> (Abruf: 22.01.2019).
- Marzahn-Hellersdorf (2012): Wissenschaftliche Auswertung zum Modellprojekt Frauensporthalle in Marzahn-Hellersdorf: https://www.berlin.de/ba-marzahn-hellersdorf/politik-und-verwaltung/beauftragte/frauen-gleichstellung/mdb-bamarzahnellersdorf-migranten-gleichstellung-presetext_zum_foto_und_pressetermin_am_07_11_12_fragebogenaktion_frauensporthalle_2012.pdf (Abruf 14.01.2019).
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014): Resolución de 17 de octubre 2014, in: Boletín oficial del estado, Nr. 266, Sec. III, Pág. 89869.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2017): Gender Budgeting in OECD Countries. OECD Journal on Budgeting 2016/30ocd, <https://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf> (Abruf: 22.01.2019).
- PotAS (o.J.): Aufbau des Potenzialanalysesystems, Bonn: PotAS, <https://www.potas.de/startseite/potas.html> (Abruf: 11.01.2019).
- Schweizer, Marina (2018): Eine Frage der Kultur. Trainerinnenmangel. Sport am Wochenende, Deutschlandfunk, 11.03.2018, https://www.deutschlandfunk.de/trainerinnenmangel-eine-frage-der-kultur.1346.de.html?dram:article_id=412741 (Abruf: 11.01.2019).

- Sellach, Brigitte/ Enders-Dragässer, Uta/ Kuhl, Mara/ Baer, Susanne/ Kreß, Brigitta (2003): Wissensnetz Gender Mainstreaming für die Bundesverwaltung, Berlin, Frankfurt am Main: Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V., http://www.dr-mara-kuhl.de/fileadmin/user_upload/Wissensnetz.pdf (Abruf: 09.01.2019).
- UN – Vereinte Nationen (1995): Bericht der Vierten Weltfrauenkonferenz. Anlage II, Beijing: UN - Vereinte Nationen. http://www.un.org/depts/german/conf/beijing/anh_2.html#top (Abruf: 22.01.2019).
- WSI (2017a): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes. WSI-Kurzanalyse Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, <https://www.boeckler.de/53494.htm> (Abruf: 22.01.2019).
- WSI (2017b): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes. WSI-Kurzanalyse Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, <https://www.boeckler.de/53495.htm> (Abruf: 11.01.2019).

Herausgeber

Deutscher Frauenrat
Lobby der Frauen in Deutschland e.V. (DF)
Axel-Springer-Str. 54a
10117 Berlin
www.frauenrat.de

Verantwortlich für den Inhalt

Dr. Anja Nordmann

Autorinnen

Dr. Mara Kuhl und Dr. Regina Frey
(Institut für Sozialarbeit und
Sozialpädagogik e.V.)

Redaktion

Dr. Anja Nordmann und Antje Asmus
(Deutscher Frauenrat)

Lektorat

Simone Schmollack

Grafikdesign

kursiv Kommunikationsdesign, Katrin Schek
www.kursiv-berlin.de

Illustration Titel

rotbraun Gestaltung
www.rotbraun.de

Druck

Druckerei Gottschalk

Erscheinungsdatum

Mai 2019

Auflage: 300 Stück



