

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Vorlagen-Nr.:	<b>V/0886/2015</b>
Auskunft erteilt:	Frau Arndts-Haupt Frau Sonntag Frau von Hayn
Ruf:	492 17 00
E-Mail:	ArndtsHM@stadt-muenster.de
Datum:	16.11.2015

Betrifft

Information zu Gender Budgeting:  
Projektbeispiel Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt

Beratungsfolge

25.11.2015 Ausschuss für Soziales, Stiftungen, Gesundheit, Verbraucherschutz und  
Arbeitsförderung

Bericht

**Auftrag**

Der Auftrag, bei der Verteilung der städtischen Ressourcen auch auf Chancengleichheit zu achten, wurde durch Ratsbeschluss bereits 2007 erteilt. Mit Einführung der Europäischen Charta zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf lokaler Ebene und den darauf basierenden Aktionsplänen ist Gender Budgeting jetzt umzusetzen. Erste Schritte in den vergangenen beiden Haushaltsjahren haben gezeigt, dass sich dies für alle Beteiligten in Politik und Verwaltung als eine schwierige Aufgabe erweist.

Für alle Beteiligten bedeutet dies einen Lernprozess, zu dem die Frage „Was ist geschlechtergerecht?“ ebenso gehört wie die systematische Erarbeitung sinnvoller Kennzahlen. Zudem muss der Blick für notwendige Daten und die Wirkung, die erzielt werden soll, geschärft werden. Die Stadtverwaltung setzt dabei auf „learning by doing“ und vermittelt in Zusammenarbeit mit einer Expertin für Gender Budgeting zunächst anhand von drei ausgewählten Produkten das notwendige Wissen. Weitere Produkte sollen folgen. Gleichzeitig wird gemeinsam mit den beteiligten Ämtern und mit externer Unterstützung eine „Gebrauchsanweisung zur Einführung des Gender Budgeting in Münster“ erstellt, die es den Ämtern erleichtert, die eigene Arbeit mit diesem Instrument um Gender-Budgeting-Aspekte zu ergänzen. Letztlich wird die „Gebrauchsanweisung“ auch ein hilfreiches Instrument für die Politik darstellen.

Ziel ist es, dieses Instrument langfristig zu verinnerlichen und in der Haushaltssteuerung zu verankern. Gender Budgeting trägt dazu bei, den eigenen Fachbereich und die damit verbundenen Ausgaben so zu steuern, dass die Mittel optimal eingesetzt werden und das bestmögliche Ergebnis bei den Bürgerinnen und Bürgern ankommt.

**Begriffserläuterungen**

Das englische Wort „Gender“ steht für soziale, kulturelle und gesellschaftlich geprägte Geschlechterrollen von Frauen und Männern, die sozialisiert und veränderbar sind. Es geht also über den rein biologischen deutschen Begriff des Geschlechts Mann/Frau weit hinaus. „Budgeting“ ist nichts anderes als Haushaltsführung.

Gender Budgeting ist ein wichtiger Teil des Gender Mainstreaming, einer Strategie zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Konkret bedeutet Gender Mainstreaming, das

Ziel der Gleichstellung in allen Handlungsfeldern und bei allen Planungs- Entscheidungs- und Umsetzungsschritten („Mainstreaming“) zu berücksichtigen. In Münster wird in diesem Zusammenhang auch von einer gesamtstädtischen Verantwortung für die Verwirklichung der Chancengleichheit gesprochen.

Hinter dem Prinzip Gender Mainstreaming steckt auch der Leitgedanke, dass Männer und Frauen keine jeweils einheitliche soziale Gruppe sind, also nicht alle Männer gleich und alle Frauen gleich sind, sondern in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können.

Gender Budgeting basiert daher auch auf der Annahme, dass es keine geschlechtsneutrale Haushaltspolitik gibt und jeder öffentliche Haushalt geschlechtsspezifische Auswirkungen hat. Gender Budgeting bedeutet also, dass der kommunale Haushalt aus einer Geschlechterperspektive heraus analysiert, geplant und verteilt oder auch konsolidiert wird und gilt als wirkungsvolles Instrument, um Geschlechtergerechtigkeit auch durch eine veränderte Haushaltsführung herzustellen.

### Ziel

Mit einer geschlechtergerechten Haushaltsführung werden vorhandene Strukturen unter die Gender-Lupe genommen. Es geht dabei nicht um reine fünfzig zu fünfzig-Verteilung der Gelder zwischen Frauen und Männern, also Gleichmacherei. Mit allen am Prozess Beteiligten wird geprüft, ob die Stadt (nicht nur) in Zeiten knapper Kassen ihre Mittel auch richtig und für die Richtigen einsetzt. Dazu müssen Daten erhoben und analysiert, Fragen gestellt und beantwortet, Entscheidungen getroffen und Vor- und Nachteile gegeneinander abgewogen werden. Dadurch trägt Gender Budgeting auch dazu bei, die Effizienz und die Qualität der Prozesse innerhalb der Verwaltung zu steigern und schafft mehr Transparenz über die Verwendung von Haushaltsmitteln.

Übersicht Gender Budgeting in Münster:



## Produktbereich 05 „Soziale Leistungen“

### Produktgruppe 0501 „Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB 2“

Zu dieser Produktgruppe gehören sechs einzelne Produkte:  
Leistungen zum Lebensunterhalt,  
Leistungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt,  
Leistungen für die Unterkunft,  
Leistungen außerhalb des Regelbedarfs,  
Arbeitsmarktpolitische Projekte des Jobcenters sowie das Perspektivzentrum.

#### Daten nach Haushaltsplan 2014

Für den Produktbereich 05 „Soziale Leistungen“ 223.870.200 € (23% der gesamten ordentlichen Aufwendungen).

Innerhalb dieses Produktbereichs stellt die Produktgruppe 0501 den größten Aufwandsposten dar: 133.443.121 € (88% der Aufwendungen).

Die restlichen 12 % verteilen sich auf Personalaufwendungen, Versorgungsaufwendungen, Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen, Bilanzielle Abschreibungen und sonstige ordentliche Aufwendungen.

Stadtweite ordentliche Erträge: 978.429.130€, davon entfallen auf den Produktbereich 05 insg. 142.881.740 €, also 14%. 80% davon (= 112.857.690 €) gehen in der Produktgruppe 0501 ein. Der Ertragsposten „Kostenerstattungen und Kostenumlagen“ stellt mit 104.419.640 € den größten Anteil.

Im Jahr 2014 befanden sich durchschnittlich 14.447 erwerbsfähige Leistungsberechtigte (eLb) im Leistungsbezug SGB II beim Jobcenter Münster. Von diesem Gesamtbestand waren 7.154 Männer (49,5 %) und 7.293 Frauen (50,5 %). Insgesamt ist also ein ausgewogenes Verhältnis erkennbar.

Die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten werden innerhalb der Organisationsstruktur des Jobcenters in verschiedenen Fachstellen nach unterschiedlicher Zielgruppenorientierung betreut. Die nachfolgende Übersicht zeigt, wie hoch der Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Zielgruppen ist:

	Anteil der Zielgruppe am Gesamtbestand der eLb	Anteil der <i>Frauen</i> in der Zielgruppe	Anteil der <i>Männer</i> in der Zielgruppe
U25 (= 15 bis 24 Jahre)	16,9 %	48,4 %	51,6 %
Ü25 (= 25 bis 49 Jahre)	40,0 %	42,7 %	57,3 %
50+ (= 50 Jahre und älter)	20,8 %	44,2 %	55,8 %
Alleinerziehende	12,7 %	96,4 %	3,6 %
Reha/ Schwerbehinderung	8,6 %	42,7 %	57,3 %
Selbständige	1,0 %	34,6 %	65,4 %

Abbildung: Interne Auswertung des Jobcenters, zielgruppenspezifische Zuordnung des eLb zu Fachstelle/ Jobcoach.

Die Übersicht zeigt ein weitgehend ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb der Zielgruppe U25. In den Zielgruppen Ü25, 50+ und Reha/Schwerbehinderung ist der Anteil der Männer ausgeprägter erkennbar. Zudem ist in der Übersicht ersichtlich, dass im Bereich der Selbständigen der Anteil der Frauen lediglich rund ein Drittel beträgt. Einzig in der Gruppe der Alleinerziehenden ist eine gegenteilige Gewichtung festzustellen: Der Anteil der Frauen übersteigt mit rund 97 % den Anteil der alleinerziehenden Männer deutlich.

## Gender Budgeting-Projekt:

Im Rahmen von Gender Budgeting wird im Jobcenter die Verteilungsgerechtigkeit von Mitteln der Arbeitsförderung bezogen auf Frauen und Männer am Beispiel der Maßnahmen bei einem Arbeitgeber nach §16 SGB II i. V. m. § 45 SGB III untersucht. Dabei handelt es sich um rein bundesfinanzierte Leistungen des Jobcenters.

Die bis zu sechswöchigen Praktika bei Arbeitgebern münden im besten Fall in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ggf. mit Lohnkostenzuschuss); eine Ausbildung oder Umschulung, eine Beschäftigung mit Förderung durch einen betrieblichen Eingliederungszuschuss oder auch in einen Minijob. Damit sind sie ein Indikator für eine nachhaltige Vermittlung in Arbeit.

Erhoben werden Daten zu folgenden Personengruppen:

1. Alleinstehende Frauen ohne Kinder
2. Alleinstehende Männer ohne Kinder
3. Alleinerziehende

Bei den Daten wird jeweils differenziert zwischen den Altersgruppen „ab 25 bis 35 Jahre“ und „über 35 Jahre“. Weiteres Erhebungskriterium ist der Bildungsstand (Schulabschluss, Berufsabschluss). Soweit valide Daten zum Migrationshintergrund vorliegen, kommen diese hinzu, jedoch sind aufgrund der gegenwärtigen Erhebungspraxis keine validen Daten vorhanden.

Die Daten werden quartalsweise ausgewertet und gehen in den Managementbericht des Jobcenters ein. Damit ist eine regelmäßige Kenntnisnahme und ggf. Steuerung der entsprechenden Aktivitäten gesichert.

Ob und inwieweit diese Daten mit der sog. Grundgesamtheit in der Stadt Münster vergleichbar sind, bleibt zu prüfen. Im Vordergrund stehen für das Jobcenter die Vergleichsgrößen „Förderquote“ und „Anteil Frauen im Leistungsbezug mit Aktivierung“.

**Ziel:** Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unter gendergerechter Betrachtung

- Heranführen an den Ausbildungs- und Stellenmarkt
- Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen (z.B. Qualifizierungsbedarfe)
- Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung
- Vermittlung in eine passgenaue Qualifizierung

Arbeitsmarktnahe Frauen mit dem Förderziel Direktvermittlung sollen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtmenge der arbeitsmarktnahen Kundinnen und Kunden in einem festgelegten Betrachtungszeitraum an Maßnahmen bei einem Arbeitgeber einmünden.

**Kennzahlen für Bedarfsgerechtigkeit:**

- Anzahl der arbeitsmarktnahen Frauen und Männer bezogen auf die Gesamtmenge
- Anzahl der Frauen und Männer, die in eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) eingemündet sind

**Indikatoren für die Wirkung der angestrebten Ziele:**

- Integrationsquote (Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung) drei Monate/ sechs Monate nach Beendigung der MAG
- Einmündung in eine Qualifizierungsmaßnahme drei Monate/ sechs Monate nach Beendigung der MAG

Kennzahlen und Indikatoren können durch das Controlling der Daten aus der Fachanwendung OPEN geschlechtergerecht ermittelt werden.

gez.

Lewe