

3148 A

An die

Vorsitzende des Hauptausschusses

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Auflage Nr. 11 zum Haushalt 2020/2021- Gender Budgeting

Vorgang: 51. Sitzung des Abgeordnetenhauses vom 12.12.2019, - Drucksache Nr. 18/2400 (A.11) – und 86. Sitzung des Hauptausschusses vom 03.03.2021, rote Nr. 3148

Das Abgeordnetenhaus hat in Nr. 11 seiner Ermächtigungen, Ersuchen, Auflagen und sonstigen Beschlüsse aus Anlass der Beratung des Haushaltsplans von Berlin für die Haushaltsjahre 2020 und 2021 – Auflagen zum Haushalt 2020/2021 – Folgendes beschlossen:

„a) Die Senatsverwaltungen und die Bezirke haben im Rahmen der Haushaltsaufstellung darzustellen, wie die **gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, Männern und Berliner*innen mit dem Personenstand „divers“** sowie die Förderung von Frauen gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen bei der Haushaltsplanaufstellung gemäß Artikel 10 Absatz 3 der Verfassung von Berlin gesichert wird. Dies ist entsprechend der bisherigen Praxis fortzusetzen.“

„b) Der Senat wird aufgefordert gemeinsam mit den Bezirken eine konzeptionelle Weiterentwicklung der Erfassung von gendersensiblen Daten, die eine Vergleichbarkeit und ein Controlling ermöglichen, sowohl für den Landes-, als auch die Bezirkshaushalte vorzunehmen. Das weiterentwickelte Gender-Budgeting-Konzept soll bereits bei der Aufstellung des nächsten regulären Haushalts (sowohl auf Landes- als auch auf Bezirksebene) verbindlich angewendet werden. Dieses Konzept ist dem Hauptausschuss bis zum 30. September 2020 vorzulegen.

Bei der Konzepterstellung müssen folgende Punkte Eingang finden:

- eine Prüfung aller Haushaltstitel und Produkte auf ihre Darstellbarkeit gendersensibler Daten und die verbindliche Ausweitung der Darstellung von Genderdaten
- die konzeptionelle Weiterentwicklung der Beschäftigungstabelle und der Tabelle der Durchschnittsgehälter nach VZÄ (inkl. Bereinigung der Gehaltsangaben) zur Herstellung von Vergleichbarkeit
- Bei einer unparitätischen Beschäftigungsquote, ist eine Begründung dieses Umstands anzuführen. Liegt die Beschäftigungsquote von Frauen unter 30 Prozent, ist zusätzlich ein Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten darzustellen.
- Die Angaben zu Beschäftigungsstruktur sind als Gesamtüberblick auch unter „Allgemeine Erläuterungen“ für den jeweiligen Einzelplan anzufügen.
- die Entwicklung einer einheitlichen Systematik der Darstellung von Nutzenanalysen und Umsteuerungsmaßnahmen, die einen Vergleich der Senatsverwaltungen ermöglicht
- Entwicklung eines Konzeptes zur Einführung eines zentralen Controlling-Systems für Gender Budgeting
- Darstellung und konzeptionelle Weiterentwicklung der Gender-Informationen für alle Titel der Hauptgruppe 6 und relevante Titel der Hauptgruppe 5 (52610, 53111, 53101, 54043) anhand folgender Kriterien:
 - Angabe einer Nutzenanalyse mit Berücksichtigung von Nutzer*innen, Auftragnehmer*innen, Empfänger*innen, Zielen und Zielgruppen
 - Konsequente Angabe von Umsteuerungsbedarfen; bzw. Begründung bei der Nicht-Feststellung dieser
 - Einheitliche Darstellung von Gender-Informationen, Durchführung und Ergebnisse der Nutzenanalyse sowie die Formulierung von Zielen und Umsteuerungsinstrumenten.“

Ich bitte, den nachfolgenden Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

In Vertretung

Frédéric Verrycken
Senatsverwaltung für Finanzen

Einleitung

Einordnung der Berichte, Auflagenteile 11. a) und b)

Der hier vorliegende Bericht ist die Fortsetzung des Berichts der Senatsverwaltung für Finanzen vom 15.09.2020 (rote Nr. 3148), der in der 86. Sitzung des Hauptausschusses am 03.03.2021 zur Kenntnis genommen wurde. Die Auftragsgrundlage für den ersten Bericht, vorzulegen zum 30.09.2020, war der Auflagen-Teil Nr. 11. b).

Für den Teil Nr. 11.a) ist zum 01.09.2021 zu berichten. Neben dem im Teil Nr. 11.a) besonders angesprochenen Personenstandsmerkmal divers wird hiermit auch über die Punkte berichtet, die im ersten Bericht aufgrund der Pandemie-bedingten Einschränkungen noch nicht im anfangs beabsichtigten Umfang ausgearbeitet werden konnten.

Beide Berichte wurden von einer Unterarbeitsgruppe der *AG Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting)* erarbeitet. Die AG ist treibender und strukturgebender Faktor der Entwicklung in Berlin. Vertreterinnen und Vertreter aus Hauptverwaltung und Bezirken bilden einen Querschnitt der Berliner Verwaltung ab, Externe sowie Parlamentarierinnen und Parlamentarier unterstützen diesen Prozess.

Die grundlegenden Eckpunkte der Entwicklung der geschlechtergerechten Haushaltssteuerung im Land Berlin sowie die rechtlichen Grundlagen dafür werden in der Anlage 3 überblicksartig dargestellt.

Erste Schritte bereits umgesetzt

Im ersten Bericht vom 15.09.2020 wurden einige Sachverhalte dargestellt, die bereits mit dem aktuellen Aufstellungsgrundschriften (AR) umgesetzt wurden. Folgende Punkte sind im AR 2022/2023 berücksichtigt worden:

- Differenzierung des Durchschnittsgehalts in zwei Clustern: Führungskräfte und Mitarbeitende,
- Abbildung eines durchschnittlichen Jahresgehalts statt eines Monatsgehalts,
- Beginn einer Zeitreihe für differenziertes Jahreseinkommen;
- Zeitreihenvergleich bei geeigneten Titeln,
- Erweiterung der Analyse bei ausgewählten Titeln um verschiedene Nutzenden-Ebenen,
- Konsequente Angabe von Umsteuerungsbedarf und Begründung bei fehlender Angabe,
- Einheitliches Format der Darstellung: Präzisierung bei Vorgaben und Mustern

Die Umsetzung dieser Vorgaben liegt bislang in der Verantwortung der Senatsverwaltungen¹ und Bezirke. Nach einer stichprobenweisen Durchsicht des Haushaltsentwurfs 2022/2023 sind noch nicht alle Verwaltungen allen Vorgaben gefolgt. Das kann evtl. noch zum endgültigen Druckstück bzw. zum überarbeiteten Haushaltsentwurf für die nächste Legislaturperiode nachgeholt werden.

¹ inklusive Senatskanzlei

Zu den aus der Auflage demnach hier noch darzustellenden Punkten gehören:

1. Personenstandsmerkmal „divers“: Möglichkeiten der Einbindung;
2. Controlling: Regelkreislauf; Kennzahlen, Zielekatalog; organisatorische Verankerung für Fach- und Finanzcontrolling;
3. Kriterienkatalog für die Ausweitung auf weitere Titel(gruppen);
4. Auswertbarkeit des Merkmals Personalverantwortung für Führungskräfte

1. Personenstandsmerkmal „divers“

Der Kernpunkt des Auflagenteils Nr. 11. a) ist die Einbeziehung des Personenstandsmerkmals „divers“ in die Analyse der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern bei der Haushaltsaufstellung.

Aufgrund der am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Änderung des Personenstandsgesetzes (PStG), die die Möglichkeit der Angabe „divers“ als Personenstand im Personenstandsregister vorsieht, wurde und wird der Einbezug und die Berücksichtigung von Personen mit dem Personenstand „divers“ in der Berliner Verwaltung verstärkt thematisiert.

Im ersten Bericht zur Auflage 11, der zum 30.09.2020 an das Abgeordnetenhaus übergeben wurde, hat die Unter-Arbeitsgruppe „Auflage 11“ der AG Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting) die Thematik einführend aufgegriffen und weitere Überlegungen für den nun vorliegenden zweiten Bericht angekündigt.

Um sich der Thematik zu nähern, ist es zunächst wichtig, die Begriffe Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in ihrer Bedeutung und Definition abzubilden. Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages 1999 wurde auf EU-Ebene Gender Mainstreaming als verbindlicher Auftrag festgeschrieben – und zwar als politische Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Verpflichtung, Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung umzusetzen, beruht auf verbindlichen Beschlüssen, die seit 2002 vom Berliner Senat, vom Abgeordnetenhaus und auf Bezirksebene vom Rat der Bürgermeister (RdB) gefasst wurden. Gender Budgeting ist Teil der gleichstellungspolitischen Strategie Gender Mainstreaming und zielt darauf ab, für Frauen und Männer einen geschlechtergerechten Zugang zu öffentlichen Haushaltsmitteln sicherzustellen.

Mit Blick auf die Entwicklungen in unserer Gesellschaft und gezielt durch den neuen Personenstand „divers“, ist neben der Gleichstellung von Frauen und Männern ein Bedarf ersichtlich geworden, der die Gleichstellung von Menschen außerhalb des binären Geschlechterverständnisses fokussiert und dazu führt, dass Instrumente neu gedacht werden. Das Verständnis von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als Instrumente zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist nach wie vor von zentraler Bedeutung. Frauen stellen mehr als die Hälfte der Bevölkerung dar und sind immer noch auf unterschiedlichen Ebenen benachteiligt – dies macht eine gezielte Frauenförderung weiterhin notwendig. Durch gleichstellungspolitische Instrumente kann gezielt entgegengesteuert und Geschlechtergerechtigkeit weiter vorangebracht werden.

Die Einbeziehung von Menschen mit dem Personenstand „divers“ stellt eine Neuakzentuierung für das Gender Mainstreaming wie auch das Gender Budgeting dar; es ist in erster Linie eine fachliche Herausforderung. Hinsichtlich des quantitativen Verhältnisses zwischen weiblich, männlich und divers kann es bei der Einbindung in das Gender Budgeting-Verfahren nicht darum gehen, Haushaltsmittel prozentual an den Personenstand „divers“ zu koppeln. Vielmehr geht es darum, kontinuierlich zu prüfen, welche fachlich-politischen Maßnahmen für Menschen mit dem Personenstand „divers“ gleichstellungspolitisch relevant sind und deren Teilhabe ermöglichen. Die Bedarfe der Zielgruppe müssen dafür analysiert werden und in Zielvorgaben münden.

Überlegungen zur Einbindung des Personenstands „divers“ bei der Haushaltsaufstellung:

- Fachcontrolling: Hier stehen fachpolitische Aspekte im Vordergrund, dadurch gibt es gute Möglichkeiten zur Einbindung des Personenstands „divers“. Das heißt, bei Maßnahmen, die konkret die Bedarfe oder Menschen mit dem Personenstandsmerkmal „divers“ berücksichtigen, sollte dies in den Erläuterungen zum Haushaltsplan entsprechend dokumentiert werden.
- Ein Zielekatalog ist im Aufbau, dadurch rücken die Steuerungsmaßnahmen stärker in den Fokus; auch hierbei sollte zukünftig, wo es sinnvoll erscheint, eine Berücksichtigung des Personenstands „divers“ erfolgen.
- Analysen der Nutzendenstruktur: Bei Projektförderungen werden bereits Zielgruppen und die Nutzung durch diese erhoben. Schätzungen dazu erfolgen auch anhand von Zuschreibungen. Von Vorteil wäre es, wenn nach Möglichkeit (bspw. Veranstaltungsanmeldungen) auf eine freiwillige Geschlechtsangabe und somit Selbstauskünfte zurückgegriffen werden könnte, um die Genauigkeit der Erhebung der Nutzenden zu verbessern.

2. Gesamtstädtisches Fach- und Finanzcontrolling für das Gender-Budgeting

Im ersten Bericht an den Hauptausschuss vom 15.09.2020 wurde der Controlling-Begriff ausdifferenziert durch die Unterscheidung in Fach- und Finanzcontrolling.

a) Politikfeldbezogenes Fachcontrolling und Finanzcontrolling:

Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung bzw. Gender-Budgeting ist für Berlin als Stadtstaat ein gesamtstädtisches Thema. Sowohl die fach- und finanzpolitische Zielbildung und Steuerung als auch das Fach- und Finanzcontrolling erfordern eine gesamtstädtische Perspektive. Daraus folgt: Die Senatsverwaltungen übernehmen hier die Federführung für ihre Politikfelder². Der Verwaltungspakt, hier ggf. auch die Verwendung des Instruments der Zielvereinbarung, stellt hierfür einen geeigneten verwaltungspolitischen Rahmen bereit.

b) Gesamtstädtisches Fachcontrolling

Fachcontrolling steht in Bezug auf den Themenbereich Gender Budgeting nicht für die Bewertung und Steuerung der jeweiligen Fachaufgaben, denn diese obliegt fortgesetzt

² Ein Politikfeld ist thematisch definiert, z.B. der Jugendbereich, und schließt somit beide Verwaltungsebenen, also die Bezirksebene und die Ebene der Senatsverwaltungen, ein.

den dafür zuständigen Verwaltungen. Fach-Controlling im Gender-Budgeting widmet sich der Frage, ob und wie die Methode (also „Gender Budgeting“) angewandt wird. Die zentralen Fragen sind: Wird im jeweiligen Politikfeld gendersensitiv agiert? Erfolgt die Planung sowie die Bewirtschaftung öffentlicher Einnahmen und Ausgaben geschlechtergerecht?

Zielführende Fragen hierfür sind:

- Wird Gender-Kompetenz praktiziert und vermittelt?
- Wird in den jeweiligen Bereichen Geschlechtergerechtigkeit untersucht?
- Werden die Mittel geschlechtergerecht geplant und verausgabt?

c) Gesamtstädtisches Finanzcontrolling

Hier geht es darum, die gesamtstädtische Perspektive der geschlechtergerechten Haushaltsteuerung zu realisieren. Dies geschieht in vergleichender Betrachtung (zeitlich, organisatorisch) im Rahmen eines Finanzcontrollings. Die zentrale Frage ist hierbei: Werden die Mittel geschlechtergerecht veranschlagt, ausgegeben und eingenommen, gibt es Benachteiligungen?

Zu den Voraussetzungen für ein gesamtstädtisches Finanzcontrolling gehört vor allem eine umfassende Zielbildung bei den Budgetobjekten (Titel, Produkte, Einzelmaßnahmen etc.) in Verbindung mit geeigneten Kennzahlen, anhand derer ein Erfolg gemessen werden kann (siehe auch Abschnitt „Zielekatalog“ weiter unten).

Die Datenerhebung ist in Berlin bereits in vielen Bereichen fortgeschritten. Aussagekräftige Ziele sind bisher in den Titelerläuterungen singulär zu finden, so dass eine Aufbereitung als Grundlage von Entscheidungsprozessen noch ausgebaut werden kann; Kennzahlen für Gender-Ziele³ sind in Berlin bisher vereinzelt erarbeitet.

Die Auswertung und Weiterentwicklung der erhobenen Daten ist in Berlin nach der bisherigen Praxis Angelegenheit der jeweiligen Dienststellen.

Eine wichtige Dimension des Finanzcontrollings ist der organisationsbezogene Vergleich:

Auf der Ebene der *Bezirke* ist ein Vergleich wegen der Gleichartigkeit der Aufgaben und deren ergebnisorientierter Darstellung im Produktkatalog noch relativ leicht darstellbar. Auf diese Daten können auch die für das Politikfeld zuständigen Senatsfachverwaltungen zurückgreifen; darüber hinaus stehen die produktefahrenen ämterbezogenen Amtsleitungsrunden als kompetente Gremien zur Verfügung. Zentrale Akteure für das Finanzcontrolling in den Bezirken sollten die jeweiligen Serviceeinheiten Finanzen sein, die sich bezirksübergreifend in ihrer Amtsleitungsrunde abstimmen.

Auf der Ebene der *Hauptverwaltung* ist der berlinweite Vergleich schwieriger, aber in Teilbereichen möglich.

³ siehe Ziele-Katalog weiter unten

Für den Bereich der Personalmittel gibt es in den Einzelplan- bzw. Kapitelerläuterungen gute Ansätze durch die Abbildung der geforderten Informationen. Auch für die Zuwendungsmittel könnten vergleichbare Größen gebildet werden, als Summe aller Zuwendungen einer Fachverwaltung bzw. eines Politikbereichs, ggf. im Verhältnis zum Gesamtvolumen des Bereichs. So wären Aussagen möglich wie: Im Bereich der X-Verwaltung werden die ausgereichten Zuwendungsmittel zu 70 % von Frauen, zu 30 % von Männern genutzt. Problematisch könnte es bei den konsumtiven Zuweisungen und Zuschüssen (Hauptgruppe 6)/den sonstigen Zuschüssen für laufende Zwecke an sonstige Bereiche (Obergruppe 68) sowie den sonstigen Ausgaben für Investitionen und Investitionsförderungsmaßnahmen (Hauptgruppe 8)/Zuschüsse für Investitionen an sonstige Bereiche (Obergruppe 89) werden, weil es dort einige Haushaltspositionen gibt, für die eine geschlechterspezifische Aufteilung nicht sinnvoll oder gar nicht möglich ist. Die Umsetzung gesetzlicher Regelungen sieht keine gendergerechte Differenzierung vor. Beispiele aus dem Bereich der SenUVK:

- Entschädigungsleistungen für passive Lärmschutzmaßnahmen (§§ 41 ff. BImSchG i. V. m. den Regelungen der 16. BImSchV)
- Obergruppe 68: Das Berliner Energie- und Klimaschutzprogramm 2030 (BEK) ist nicht genderrelevant. Klimaschutzziele dienen der Allgemeinheit und richten sich nicht an einzelne Geschlechter.
- Obergruppe 89: Die gesamtstädtische Ausgleichskompensation entzieht sich, ähnlich dem BEK, dem unmittelbaren Gendereinfluss. Genderaspekte werden bei den Bedarfsvorgaben zur Projektentwicklung und im Realisierungsprozess entsprechend politische Zielvorgaben berücksichtigt.

Ein Strukturmodell für das Fach- und Finanzcontrolling im Gender-Budgeting erfordert die Kombination von zentraler und dezentraler Verantwortlichkeit

Für die Steuerung des gesamtstädtischen Finanzcontrollings erscheint eine zentrale Stelle angemessen. Dort kann auch auf der Basis der Zuarbeit durch die Senatsfachverwaltungen und der Senatskanzlei die vergleichende Dokumentation für das Fachcontrolling im Gender-Budgeting erfolgen.

Ein Strukturmodell sieht in einer funktionalen Beschreibung wie folgt aus.

1. Politikfeldbezogen: Steuerung des Fachcontrollings in den Politikfeldern durch die jeweilige Senatsfachverwaltung, Durchführung des Fachcontrollings durch die Senatsfachverwaltungen und Bezirke. Durchführung des Finanzcontrollings in den Senatsverwaltungen durch die Senatsfachverwaltungen; Durchführung des Finanzcontrollings in den Bezirken durch die Serviceeinheiten Finanzen.
2. Gesamtstädtisch: Steuerung und Durchführung des gesamtstädtischen Finanzcontrollings und Dokumentation der fachpolitischen Zielsetzung (Fachcontrolling) in der Senatsverwaltung für Finanzen, im Einvernehmen mit der für Frauen und Gleichstellung zuständigen Senatsverwaltung.

Zeitraum

Für einen Soll-Ist-Vergleich sollte die Periode einen relevanten Zeitraum umfassen, um etwaige Steuerungsmaßnahmen anzuwenden und auch ein entsprechendes Monitoring aufsetzen zu können, aus dem heraus ggf. erneute Steuerungsimpulse abgeleitet werden können. Dafür muss das Berichtswesen vom Haushaltsplan entkoppelt werden, da die jährliche Darstellung, insbesondere im Sinne eines Controlling-Kreislaufs, besser geeignet ist als der zweijährige Doppelhaushaltsplan mit seinen notwendig knappen Fristen. Wie bereits im ersten Bericht dargelegt, lassen die Abläufe der Haushaltsaufstellung keine zusätzlichen Zeitfenster zu.

Zielekatalog

Allgemeine und ressortspezifische Ziele

Der Zielbildung kommt im Hinblick auf den Steuerungsaspekt beim Gender Budgeting eine zentrale Bedeutung zu. Aufgebaut werden kann auf den bereits vorhandenen Angaben, die im „Muster für den Ausweis von geschlechtssensitiven Daten (Gender Budget) in der Hauptverwaltung (Titelerläuterung)“ des Aufstellungsgrundschreibens⁴ – für eine einheitliche Darstellung vorgegeben wurden. Danach sind (mindestens) die drei Kategorien

- Zielgruppe
- Zielsetzung
- Steuerungsmaßnahmen

für die zu erläuternden Mittel auszufüllen. Dies sind Mindestanforderungen, die freiwillig erweitert werden können und im Muster für die Bezirkserläuterungen⁵ auch angeregt werden. Das wird auch von einigen Bezirken intensiv genutzt, wie z. B. im Bezirksplan von Friedrichshain-Kreuzberg 2020/2021. Gerade bei den bezirklichen Produkten lassen sich anhand der Produktblätter sinnvolle Kennzahlen bilden, die überwiegend ohnehin schon vorhanden sind und sich im Rahmen einer Überprüfung der Zielsetzungen nutzen lassen.

Im Bereich der Hauptverwaltung existieren hier weiterhin Herausforderungen, da für die Titel bzw. die damit verbundenen Einnahme- und Ausgabezwecke, die wegen ihrer stärkeren Inputorientierung nicht mit den outputorientierten Produkten der Bezirke vergleichbar sind, keine vergleichbaren Strukturmerkmale vorliegen. Deshalb müssen hier dezentral – je nach Einnahme- oder Ausgabezweck – individuelle Kenngrößen gebildet werden.

Eine beispielhafte Zusammenstellung von allgemeinen und ressortspezifischen Zielen wird aufgeführt in der Anlage 1 – Allgemeine Ziele für eine geschlechtergerechte Haushaltssteuerung je Verwaltungseinheit.

⁴ AR 2022/2023 Anlage 6

⁵ im AR 22/23 Muster 8

3. Ausweitung der Gender-Analysen auf weitere Titel

Bei den Überlegungen zu einer verbindlichen Ausweitung der Darstellung von Genderdaten wurde eine abstrakte Matrix aufgebaut, mit deren Hilfe zunächst ausgehend von der Zielgruppe der Leistungserbringung – also z. B. natürliche oder juristische Person und differenziert nach der Art der Ausgaben (Zuwendungen, Zuschüsse) – die zu untersuchenden Einnahme- und Ausgabezwecke abgebildet werden können. Hierbei wird nach Kategorien (A bis F) differenziert, ob und in welchem Umfang (z. B. Nutzungsanalyse, Angaben zur Beschäftigtenstruktur, Bewertung, Zielbildung, Controlling) Gender-Informationen aufgenommen werden sollten. Die Matrix findet sich in Anlage 2

4. Differenzierung Durchschnittseinkommen für Führungskräfte und Mitarbeitende

Bei der Darstellung der Durchschnittseinkommen wurden – wie mit dem ersten Bericht an den Hauptausschuss dargestellt – mit dem Aufstellungs Rundschreiben 2022/2023 bereits Erweiterungen eingeführt, nämlich die Unterteilung des bisherigen Durchschnittswertes nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) in Führungskräfte und Mitarbeitende, außerdem die Bildung eines Jahresdurchschnittsgehaltes anstelle des bisherigen Januargehaltes. Dabei muss in Kauf genommen werden, dass es kleinere Unterschiede zwischen den Bereichen weiterhin geben kann, da die Definition von Führungskräften nicht eindeutig an der Eingruppierung festgemacht werden kann; ein Merkmal ist jedoch „Personalverantwortung“, dass genutzt werden kann⁶.

Aufgrund des Personalumfangs des Landes Berlin ist eine maschinelle Auswertbarkeit für ein Merkmal „Führungskräfte“ unumgänglich. Dafür ist die für die Handhabung des Personalwesens aktuell genutzte Software IPV maßgeblich. Durch eine Systemaktualisierung im Juni 2021 wird den Behörden die Möglichkeit eröffnet, im Modul Personaladministration personenbezogen die Zuordnung einer Dienstkraft zu einer Führungsebene abzubilden. Diese Zuordnung wird durch entsprechende Berichte⁷ auswertbar sein; darüber hinaus wird der Auswertungskatalog der Personalstatistikstelle zu erweitern sein. Mit diesen und weiteren zahlreichen auswertbaren Datenfeldern (bspw. Geschlechterzuordnungen) besteht für die Behörden die Möglichkeit, strukturierte Berichte zu erstellen und mit weiteren Verknüpfungen den Informationsbedürfnissen gerecht zu werden. Die technische Umsetzung der Auswertbarkeit soll ab September 2021 möglich sein.

Für die absehbare neue Softwarelösung wurden derartige Berichtserfordernisse bereits als Anforderungen berücksichtigt.
Doppelte Berichterstattungen sind zu vermeiden (z.B. LGG-Bericht).

⁶ Siehe Nr. 2.1 des Rundschreibens IV Nr. 27/2019 der Senatsverwaltung für Finanzen

⁷ sogenannte adhoc-Query

Anlage 1

Allgemeine Ziele für eine geschlechtergerechte Haushaltssteuerung je Ressort bzw. Bezirksamt

Zu Maßnahmen und Vorhaben, durch die Ausgaben aus dem Haushalt verursacht werden oder durch die Einnahmen generiert werden, müssen Analysen hinsichtlich der Auswirkungen auf die Geschlechter (m/w/d) erstellt werden.

A. Die ressortspezifischen Personalausgaben sollen auch geschlechtergerecht (incl. divers) erfolgen.

Indikatoren:

- A1. Personen (m/w/d) je Statusgruppe
- A2. Personen (m/w/d) je Laufbahn (AVD, TD, SozD ...)
- A3. Durchschnittliches Jahresentgelt je Personengruppe (m/w/d)
- A4. Personen (m/w/d) mit Führungsverantwortung
- A5. Personen (m/w/d) in Teilzeit

B. Die (Fortbildungsangebote und) Fortbildungsinanspruchnahme erfolgen nach geschlechtergerechten Maßstäben.

- B1. Anzahl der Fortbildungspersonentage nach Personen (m/w/d)
- B2. Wert/Ressourcen der Fortbildungstage nach Personen (m/w/d)
- B3. Anzahl der Fortbildungspersonentage an der Verwaltungsakademie nach Personen (m/w/d)
- B4. Anzahl der Fortbildungspersonentage an der Führungskräfteakademie nach Personen (m/w/d)
- B5. Anzahl der Fortbildungspersonentage, die dem beruflichen Aufstieg dienen, nach Personen (m/w/d)

C. Dienstreisen werden geschlechtergerecht durchgeführt.

- C1. Anzahl der Dienstreisetage nach außerhalb Berlin/angrenzende Landkreise nach Personen (m/w/d)
- C2. Wert/Ressourcen der Dienstreisen nach außerhalb Berlin/angrenzende Landkreise nach Personen (m/w/d)

D. Institutionelle Förderung wird dahingehend geschlechtergerecht gestaltet, dass geschlechtergerechte Ziele mit Bezug auf die Zuwendungsnehmenden⁸ und die Zielgruppen, die die Zuwendungsnehmenden bedienen, Bestandteil der Förderbescheide und Erfolgskontrollen werden

- D1. Anzahl der institutionellen Förderungen mit geschlechtergerechten Förderbescheiden
- D2. Struktur der Führungsebenen der Zuwendungsnehmenden
- D3. Beschäftigungsstruktur der Zuwendungsnehmenden

⁸ Die juristische Person (Verein, gGmbH etc.), die die institutionelle Förderung als Zuwendung erhält

E. Projektförderung wird dahingehend geschlechtergerecht gestaltet, dass geschlechtergerechte Ziele mit Bezug auf den Förderzweck und die Zielgruppen, die mit dem Projekt erreicht werden sollen, Bestandteil der Förderbescheide und Erfolgskontrollen werden

E1. Anzahl der Projekte mit geschlechtergerechten Förderbescheiden

E2. Struktur der Personen (m/w/d) in der Projektförderung

E3. Beschäftigungsstruktur der Zuwendungsnehmenden

F. Beschaffungen und Investitionen werden dahingehend geschlechtergerecht gestaltet, dass geschlechtergerechte Ziele mit Bezug auf den Zweck bzw. die Zielgruppen, die mit der Maßnahme erreicht werden sollen, Bestandteil der Leistungsbeschreibungen werden

F1. Anzahl der Maßnahmen mit geschlechtergerechten

Leistungsbeschreibungen

F2. Wert der Maßnahme je Zielpersonen (m/w/d)

Anlage 2

Kriterienmatrix – derzeitiger Status, ständig weiter zu entwickeln

Kriterienmatrix zur Prüfung von Gender-Informationen

Ziel der Leistungserbringung	Ausgabenbezogene Perspektive					Einnahmebezogene Perspektive					Produktperspektive		
	Personal- ausgaben	Sächliche Verwaltungs- ausgaben	Zuschüsse, Zuwendungen	Bau- investitionen	Beschaffungen, Darlehen, investive Zuschüsse	Besondere Finanzierungs- vorgänge	Steuern	Verwaltungs- einnahmen	Zuweisungen, konsumtiv	Zuweisungen, investiv	Besondere Finanzierungs- vorgänge	interne Produkte	externe Produkte
Natürliche Personen	A; Gehalt; Honorar	A; Fortbildung; Dienstreisen	A; Entgelte		A; SGB-Darlehen		A; Personensteuern	A; Gebühren; Einbürgergelder				E	E
Juristische Personen, allgemein							D; _j	D; _j	D; _j Förderzweck	D; _j Förderzweck			C; D; E
Öffentliche Aufgabe		B; _j Dienstleistungen	B; _j Rahmenverträge	B; Auftragnehmer	B; Auftragnehmer								
Zuwendungen			C; E		C; E	F							
Zuschüsse			C; D; E		D; E	F							
Infrastruktur				E; Gebäude, Straßen	E; Gebäude							E	E

Metriken:

Beispiele und Kategorisierung

A: Unmittelbarer Personenbezug: Erheben Nutzungsanalyse, Bewerten, Ziele, Maßnahmen, Controlling

B: Vertragsbeziehungen als Ergebnis einer öffentlichen Ausschreibung; Erheben Nutzungsanalyse; ggf. Bewertungskriterium

C: Mittelbarer Personenbezug: wie A, zusätzlich Angaben zur Beschäftigungsstruktur der juristischen Person

D: Angaben über die Beschäftigungsstruktur

E: Nutzungsanalyse

F: Gesetzliche Verpflichtung: kurze Begründung (keine genderspezifische Differenzierung)

Anlage 3

Rechtsgrundlagen, Definitionen, Meilensteine Berlin

Definition des Europäischen Parlaments zu Gender Budgeting:

„Gender Budgeting ist die Anwendung von Gender Mainstreaming auf den Haushaltsprozess. Es besteht in einer Prüfung des Budgets aus der Geschlechterperspektive. Die Prüfung bezieht alle Phasen des Budgetprozesses mit ein. Ziel ist es, sowohl die Einnahmen als auch die Ausgaben unter der Zielsetzung der Geschlechtergerechtigkeit zu gestalten.“

(Council of Europe (2005): Gender budgeting. Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB). Strasbourg, Seite 10; <https://rm.coe.int/1680596143>

Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Artikel 10 Abs. 3 Verfassung von Berlin:

(3) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens herzustellen und zu sichern. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen zur Förderung zulässig.

Seit 2002/2003 durch *Senatsbeschlüsse* und seit 2004/2005 durch *Parlamentsauflagen* konkretisiert.

Einführung und Umsetzung der gleichstellungspolitischen Handlungsstrategie *Gender Mainstreaming* in der Berliner Verwaltung im Jahr 2003;

Ziel: Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zwischen Frauen und Männern herstellen und weiter fördern.

Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips auf die Haushaltsprozesse:

Nach Gender-Budget-Nutzenanalyse im Jahr 2004 mit der Absicht, einen geschlechtersensiblen Haushalt zu institutionalisieren.

Richtlinien der Regierungspolitik der 18. Legislaturperiode:

Umsetzung von Gender Budgeting und Gender Mainstreaming als Teil seiner aktiven Gleichstellungspolitik voran[zu]treiben“ (Richtlinien der Regierungspolitik, S. 32) mit dem Ziel öffentliche Mittel geschlechtergerecht auszugeben. Ergänzend zum Gender Mainstreaming, welches mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm in allen Senatsverwaltungen und Bezirken planmäßig umgesetzt wird, soll der Themenkomplex Gender Budgeting und somit eine geschlechtergerechte Haushaltspolitik befördert werden.

Der Überprüfungsausschuss der *Vereinten Nationen* zum Abkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW) empfiehlt der Bundesregierung und den Ländern ebenfalls regelmäßig seit 2004 in Auslegung des Abkommens, Gender Budgeting umzusetzen. Berlin wird dabei bereits als Modell erwähnt.

Bis heute ist Berlin eines der wenigen Länder in Deutschland, welches die *Umsetzung von Gender Budgeting im Landeshaushalt* explizit formuliert und zu einem integralen Bestandteil seiner Haushaltspolitik erklärt hat.

AG Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung (Gender Budgeting):

Treibender und strukturgebender Faktor der Entwicklung in Berlin. Vertreterinnen und Vertreter aus Hauptverwaltung und Bezirken, Externe sowie Parlamentarierinnen und Parlamentarier arbeiten in einem selbstlernenden Prozess an Feinjustierungen und Weiterentwicklungen.