



EVANGELISCHE
KIRCHE
IM RHEINLAND

Geschlechtergerechtigkeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland

Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

2. Auflage

INFORMATION



Es ist ein grundlegender Irrtum, bei der Gleichberechtigung von Gleichheit auszugehen. Die Gleichberechtigung baut auf der Gleichwertigkeit auf, die Andersartigkeit anerkennt.

Elisabeth Selbert, 1949

Inhalt

Grußwort	4
Vorwort	5
I. Gender Mainstreaming – Geschlechtergerechtigkeit	
1. Definition	6
2. Geschichte und Hintergründe	6
3. Geschlechtergerechtigkeit und Kirche	7
4. Methoden	8
5. Ziele	11
6. Checklisten für Gremien	13
II. Gender Budgeting – geschlechtergerechte Haushaltsführung	
1. Definition und Auftrag	15
2. Rechtliche und kirchenpolitische Grundlagen	17
3. Steuerungsziele und -elemente im Änderungsprozess	18
4. Ansatzpunkte zur Einführung von Gender Budgeting	21
5. Nutzen und Mehrwert des Gender Budgeting	24
6. Kosten- und Nutzenanalyse am Beispiel der Fort- und Weiterbildung	25
Literatur zum Thema	27
Weiterführende Links	29

Grußwort

Die Evangelische Kirche im Rheinland ist eine Kirche mit einem starken sozialetischen Profil. Eines unserer wichtigsten Ziele ist das Streben nach Gerechtigkeit, sowohl in weltweiter Verantwortung als auch innerhalb unserer eigenen Strukturen. Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern gehört für mich unabdingbar dazu, dieser Anspruch leitet sich ab aus der Gottebenbildlichkeit aller Frauen und Männer.

Die Methoden Gender Mainstreaming und Gender Budgeting liefern uns „Handwerkszeug“, um diesen Zuspruch auf Gerechtigkeit einzulösen und umzusetzen. Neue Blickwinkel tun sich auf, eingefahrene Gleise werden verlassen, Entscheidungswege werden transparenter. Um unsere Zukunftsfähigkeit zu sichern, brauchen wir die vielfältigen Kompetenzen und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen unserer Kirche, im Haupt- wie im Ehrenamt. Die finanziellen Ressourcen können nur dann effizient eingesetzt werden, wenn sie den Bedürfnissen unserer Mitglieder gerecht werden und die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern berücksichtigen.

Ich wünsche mir eine durchgängige Beachtung des Prinzips der Geschlechtergerechtigkeit in allen Arbeitsbereichen der Evangelischen Kirche im Rheinland, damit wir weiter wachsen können als eine gerechte Gemeinschaft von Schwestern und Brüdern.



Nikolaus Schneider
Präses der Evangelischen Kirche im Rheinland

Vorwort

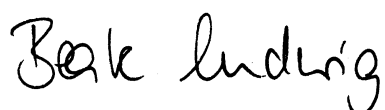
Liebe Leserin, lieber Leser,

wir freuen uns, Ihnen eine zweite, aktualisierte Fassung unserer Broschüre vorlegen zu können. Seit dem Erscheinen der Erstauflage im Dezember 2006 haben sich viele Menschen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit informiert und in Veranstaltungen darüber diskutiert, Kirchenkreise haben „Gender-Beauftragte“ benannt.

Die rheinische Kirche ist mit ihren zahlreichen Beschlüssen hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit auf einem guten Weg. Der geschlechtergerechte Sprachgebrauch ist inzwischen für viele selbstverständlich, die paritätische Beteiligung von Frauen an Leitungsämtern ist hingegen noch nicht erreicht.

Mit dieser Broschüre möchten wir Sie einladen, den Blick auf das Verhältnis der Geschlechter weiter zu schärfen und sensibel zu werden für Strukturen und Mechanismen, die der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit entgegenstehen. Wir ermutigen Sie, auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Gremien und auf einen nachhaltigen Einsatz der Finanzressourcen zu achten, damit Geschlechtsstereotype überwunden und ungerechtfertigte Benachteiligungen abgebaut werden.

Wenn Sie nach der Lektüre erste Schritte zur konkreten Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting gehen wollen, unterstützt das Frauenreferat Sie gerne dabei.



Beate Ludwig
Soziologische Referentin

Düsseldorf, im April 2009

I. Gender Mainstreaming – Geschlechtergerechtigkeit

1. Definition

„Gender“

kommt aus der englischen Sprache und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind, anders als das biologische Geschlecht („sex“), erlernt und damit auch veränderbar.

„Mainstreaming“

(englisch für „Hauptstrom“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird, vergleichbar mit Wirtschaftlichkeits- oder Umweltschutzinteressen.

„Gender Mainstreaming“

heißt, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Es sind aber auch unterschiedliche Lebenslagen innerhalb der Gruppe der Frauen zu beachten wie auch bei den Männern (z.B. Familienstand, Sozialstatus, Alter, Ethnie).

In der deutschen Sprache gibt es keinen entsprechenden Begriff für „Gender Mainstreaming“. Er lässt sich am ehesten mit „aktiv betriebene Geschlechtergerechtigkeit“ umschreiben.

2. Geschichte und Hintergründe

Das Prinzip des Gender Mainstreaming wurde 1995 auf der 5. Internationalen Weltfrauenkonferenz in Peking erstmals in der Politik verankert. Bei Gender Mainstreaming handelt sich um einen Prozess, bei dem die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am politischen,

wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kirchlichen Leben im Mittelpunkt steht.

Gender Mainstreaming ersetzt nicht die bisherige Gleichstellungspolitik, sondern ergänzt sie. So kann Frauenförderung durchaus eine Konsequenz eines Gender-Mainstreaming-Prozesses sein. Wenn die Genderanalyse ergibt, dass Frauen nicht dieselben Zugänge und Chancen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Rolle haben, muss ihnen besondere Unterstützung zukommen. Dasselbe gilt auch für Männer, denn auch Männern ist in bestimmten Bereichen der Zugang aufgrund ihres Geschlechts bzw. ihrer Geschlechterrolle versperrt (z.B. im privaten Betreuungsbereich und in sozialen Berufen).

Gender Mainstreaming macht transparent, dass Entscheidungen nicht geschlechtsneutral sind und dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Gender Mainstreaming in der Personalpolitik bedeutet darüber hinaus, dass die Dominanz männlich konnotierter Werte in den Normen und Prinzipien einer Organisation als solche erkannt, kritisiert und verändert wird.

3. Geschlechtergerechtigkeit und Kirche

Gesellschaftliche Veränderungen machen vor Kirchentüren nicht Halt: Frauen und Männer haben als Teil der Kirche von der Vergangenheit bis heute in vielfältiger Art dazu beigetragen, patriarchale Strukturen und geschlechtshierarchische Rollenzuschreibungen zu legitimieren und zu verfestigen. Gender Mainstreaming bietet die Chance, diese Traditionen und Strukturen zu hinterfragen und neu zu definieren.

Die Gender-Mainstreaming-Ansätze aus der Politik sind auf die Kirche in ihren verschiedenen Handlungsfeldern (Gemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche, übergemeindliche Bereiche inkl. Diakonie) übertragbar. Die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming wird im Rahmen der

Kirche anders aussehen als in staatlichen Handlungsfeldern. Notwendig ist die Beachtung von Geschlechtergerechtigkeit für die Kirche in gleicher Weise:

- von ihrem Auftrag her, der Gottebenbildlichkeit von Frauen und Männern in ihrem Handeln Geltung zu verschaffen,
- in sozialetischer Hinsicht unter dem Anspruch und Zuspruch, für Gerechtigkeit einzustehen,
- als Volkskirche die auch theologisch bedeutsamen Bedürfnisse der Kirchenmitglieder anzuerkennen und zu beachten.

Dies wird vor allem in den Veränderungsprozessen, die auf allen Ebenen anstehen, und der Weiterentwicklung unserer Gemeinden, Dienste und Werke sichtbar werden.

4. Methoden

Entscheidungsprozesse nach dem Prinzip des Gender Mainstreaming kommen prinzipiell immer in Betracht, denn alle Vorhaben (Projekte, Prioritätensetzungen, Personalentwicklung etc.) betreffen Menschen, d.h. Frauen und Männer, unmittelbar oder mittelbar.

Bei Gender Mainstreaming handelt es sich um eine Top-Down-Strategie, d.h. die Verantwortung für die Einbringung, Umsetzung und Kontrolle der Ziele liegt zuerst bei der Leitung und erst dann bei allen Beteiligten. Die Leitungsgremien wie Synoden und Presbyterien, Kirchenleitung oder Kreissynodalvorstände sind ebenso wie die Leitungspersonen in Ämtern, Werken und Einrichtungen für den Erfolg verantwortlich.

Wichtig ist, Gender Mainstreaming von Anfang an in den Prozess mit einzubinden. Barbara Stiegler von der Friedrich-Ebert-Stiftung hat hierfür das Bild eines geflochtenen Zopfes geprägt: Projekte und

Maßnahmen wurden bislang mit den Kriterien Finanzierbarkeit, Sachgerechtigkeit und Machbarkeit in drei Strängen „geflochten“.



Gelegentlich wurde dann unten eine kleine „lila Schleife“ angefügt, um zu zeigen, dass die Frauen „mitgemeint“ waren. Gender Mainstreaming heißt, das Kriterium Geschlechtergerechtigkeit von vornherein als vierten Strang mit hinein zu flechten und den Zopf so bunter und stabiler zu machen.

Es ist eine Verständigung darüber notwendig, auf welche Weise das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern und das der gleichberechtigten Berücksichtigung vielfältiger (pluraler) Interessenlagen und Bedürfnisse beider Geschlechter verwirklicht werden sollen. Dabei kann es zu Zielallianzen und Zielkonflikten kommen, wenn z.B. mit einer neuen Zielgruppenbestimmung gleichzeitig auch Mittel eingespart werden oder im Gegenteil ein höherer Ressourcenbedarf zu Lasten anderer Vorhaben entsteht. Gender Mainstreaming verlangt von den für die Umsetzung Verantwortlichen Beharrlichkeit und Kreativität, für die Zielerreichung neue Methoden und Ideen zu entwickeln und zu testen.

Als wirkungsvolle Instrumente zum Start und zur Steuerung von Gender-Mainstreaming-Prozessen haben sich bisher vor allem geschlechterdifferenzierte Statistiken und Analysen, Checklisten, Gender-Trainings zur Schaffung von Gender-Sensibilität und Gender-Kompetenz sowie die Einrichtung von Lenkungs- und Steuerungsgruppen erwiesen. Von Bedeutung sind systematische Ergebniskontrollen und die Prüfung der Nachhaltigkeit. Entscheidend ist, dass dieser Prüfprozess systematisch erfolgt.

4.1 Bestandsaufnahme

Zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit kann beispielsweise nach der Repräsentanz der Geschlechter, der Verteilung von Ressourcen und der Realisierung von Bedürfnissen und Interessen gefragt werden („schwedische 3-R-Methode“):

4.1.1 Repräsentanz

- Wie viele Männer und Frauen arbeiten in Gemeindegruppen, in sonstigen Gruppen, Kreisen, Initiativen mit? Wie viele Männer und Frauen arbeiten in Presbyterien, Kreissynoden, Kreissynodalvorständen, in der Landessynode?
- Wie viele Pfarrerinnen und Pfarrer gibt es in welchen Bereichen (Gemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche, übergemeindliche Bereiche inkl. Diakonie), und wie viele Pfarrerinnen und Pfarrer arbeiten jeweils Vollzeit und wie viele Teilzeit?
- Wie ist der Anteil von Frauen und Männern im Amt der Superintendentinnen / Superintendenten und in Leitungspositionen im Landeskirchenamt bzw. in deren übergemeindlichen Bereichen?
- Wie sind (nicht-theologisch ausgebildete) Frauen und Männer in diakonischen Einrichtungen oder Einrichtungen der Gemeinden, Kirchenkreise und der Landeskirche auf welche Gehaltsstufen verteilt?
- Wie sind Männer und Frauen in Ausschüssen mit welchen Funktionen vertreten?

4.1.2 Ressourcen

- Wie verteilen sich die finanziellen Mittel z.B. auf die Personalausgaben? In welchem Umfang profitieren Frauen und Männer davon?
- Wie verteilen sich die zeitlichen Ressourcen? Wer verwendet wie viel Zeit für Familie, Beruf, Freizeit und Ehrenamt? Werden diese Zeiten erfasst und wenn ja wie? Wer hat wie viel frei disponible Zeit? Welche

individuellen Zeitbudgets werden bei Planungen und Absprachen bei Ehrenamtlichen und welche bei Hauptamtlichen berücksichtigt?

4.1.3 Realisierung

- Wie kann es zu einer gerechteren Verteilung von Personal-, Zeit- und Mittelressourcen kommen? Wer leitet welche Schritte ein?
- Wer spricht wen wie an (z. B. in Gemeinden oder im Kirchenkreis zur stärkeren Einbeziehung bestimmter Gruppen)?

5. Ziele

Gender Mainstreaming trägt dazu bei, Kirche im Sinne der Kundgebung der EKD-Synode von Bad Krozingen von 1989 „Gemeinschaft von Männern und Frauen“ und der Verlautbarung „Was Frauen im Blick auf ihre Kirche bewegt“ der Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland von 1991 zu einer solidarischen und gerechten Gemeinschaft von Frauen und Männern werden zu lassen.

Frauen wie Männern sind gleiche Möglichkeiten und Zugänge zu Familie und Beruf zu eröffnen. Sie sollen dabei unterstützt werden, zwischen den verschiedenen Lebensbereichen und Lebensformen wirklich wählen zu können. Denn aus der Gottebenbildlichkeit des Menschen und seiner Angenommenheit aus Gnade folgt die normative Gleichwertigkeit unterschiedlicher weiblicher und männlicher Lebensformen und Lebenssituationen.

Es bedarf einer vorausschauenden und verantwortungsvollen Diskussion und Planung, um alles Handeln (geschlechter-)gerecht zu gestalten. Die Teilung von Macht, die Aufgabe von Traditionen, die Akzeptanz neuer Werte und Prioritäten müssen im Diskurs neu ausgehandelt werden.

Wenn bei der Planung von Maßnahmen Gender-Kriterien von Anfang an mitbedacht werden, ist dies keineswegs zwangsläufig mit höheren Kosten

verbunden, wie Beispiele aus der vom Europäischen Sozialfonds geförderten Arbeitsmarktpolitik belegen. Die Zielausrichtung an Gender-Kriterien führt zu einem effizienteren Einsatz der Finanzmittel, denn die unterschiedlichen Kompetenzen und Potenziale beider Geschlechter können stärker aktiviert werden. Auch bringen Mitarbeitende, ob haupt- oder ehrenamtlich, bessere Leistungen, wenn sie in der Gesamtheit ihrer Persönlichkeit und Fähigkeiten wahrgenommen werden und Wertschätzung erfahren. Gender Mainstreaming sollte sich auch in den Angeboten der Kirche für ihre Mitglieder als Frauen und Männer widerspiegeln. Denn nur, wenn die Angebote den (geschlechts-) spezifischen Wünschen und Bedürfnissen entsprechen, werden sie auf eine entsprechende „Nachfrage“ treffen.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet für kirchliche Arbeitsverhältnisse, dass neben formalen Regelungen ein positives Klima für die Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf für Frauen und Männer geschaffen wird. Die Aufgabe, eine gedeihliche und geschlechtergerechte Lebensbalance in den Blick zu nehmen, stellt sich ebenso für die Ehrenamtlichen und das Miteinander von Ehren- und Hauptamtlichen. Dies ist die zeitgemäße Konkretisierung der alten kirchlichen Aufgabe, Menschen dort „abzuholen, wo sie stehen“.

Nur wenn diese Gegebenheiten bei Prioritätensetzungen, Planungen und Umsetzungen in den Blick genommen werden, wird unsere Kirche auf Dauer die Potenziale der Frauen halten und die der Männer zu überwiegenden Teilen überhaupt erst gewinnen können. Durch eine angemessene Repräsentanz beider Geschlechter in allen kirchlichen Handlungsfeldern und -funktionen kann Kirche an Profil gewinnen und ihre Akzeptanz bei ihren Mitgliedern und in der Gesellschaft erhöhen. Eine zukunftsfähige Kirche braucht Geschlechtergerechtigkeit.

6. Checkliste für Gremien

6.1 Leitbilder und Werte

- Welche Leitbilder und Werte sowie welche Vorstellungen von Kirche liegen der Arbeit (Ihres Gremiums) zu Grunde?
- In welcher Form wird Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsziel bei der Arbeit (Ihres Ausschusses) berücksichtigt?

6.2 Leitung

- In welcher Form nimmt Ihr Ausschuss Verantwortung für die durchgängige Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit wahr?
- Hat Ihr Gremium Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in ihren jeweils unterschiedlichen Lebenssituationen im Blick? Was können Sie tun, um das zu erreichen?

6.3 Organisations- und Kommunikationsstrukturen

- Erlauben die Arbeitsstrukturen (Zeiten, Orte, deren Erreichbarkeit) und die Kommunikationsstrukturen allen fachlich fähigen und / oder für die Aufgabe geeigneten Personen, unabhängig vom Geschlecht, den Zugang zu allen Informationen und die Teilnahme an allen Funktionen?
- Erfolgt die interne und externe Kommunikation durchgehend, schriftlich und mündlich, geschlechtergerecht (z.B. „Teilnehmerinnen und Teilnehmer“) bzw. geschlechtsneutral (z.B. „Teilnehmende“)?

6.4 Finanzielle Ressourcen und Verteilung auf die Beteiligten (Haupt- und Ehrenamtliche)

- Welche finanziellen Ressourcen kommen welchen Frauen bzw. welchen Männern zugute? (Differenzierung nach Geschlechtern und innerhalb der Geschlechter)

- Wie wird eine gerechte Verteilung der Ressourcen zwischen Männern und Frauen bzw. innerhalb der Frauen und / oder innerhalb der Männer bei den Umstrukturierungen und Einsparungen gewährleistet?
(siehe hierzu auch Teil II: „Gender Budgeting“)

6.5 Angebote an Kirchenmitglieder

- Wie werden bei der Entwicklung neuer Angebote die Pluralität weiblicher und männlicher Lebensformen bzw. die zielgruppenspezifischen, milieuspezifischen Wünsche weiblicher und männlicher Kirchenmitglieder berücksichtigt? Wie werden sie herausgefunden?
- Ist das Thema Geschlechtergerechtigkeit zumindest impliziter Bestandteil der Angebote?

II. Gender Budgeting – geschlechtergerechte Haushaltsführung

1. Definition und Auftrag

Gender Budgeting ist Teil der Strategie des Gender Mainstreaming. Bei der Haushaltsaufstellung und -umsetzung nach dem Gender-Budgeting-Prinzip werden die Verteilung der Haushaltsmittel und Ressourcen auf Frauen und Männer sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen in den Blick genommen.

Gender Budgeting bedeutet weder, Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu nivellieren, noch getrennte Haushalte für Frauen und Männer aufzustellen oder eine „ausgewogene“ 50/50-Verteilung der Mittel vorzunehmen. Es ist vielmehr ein Konzept, mit dem eine differenzierende Analyse, Bewertung und Folgenabschätzung von Haushaltsentscheidungen vorgenommen wird. Hierbei werden (unreflektierte) Machtverhältnisse sichtbar. Denn Haushalte - auch kirchliche - bilden Machtverhältnisse ab und sind Instrumente der Lenkung, um (kirchen-)politische Ziele zu erreichen. Ein Haushalt ist immer der Ausdruck dessen, was politisch gewollt ist.

Beispiel: So mag sich eine Gemeinde dafür entscheiden, drei Predigtstätten zu erhalten, sich aber keine Diakoniestation mehr zu „leisten“, eine andere verkauft ein Gemeindezentrum, um den Kindergarten weiterzuführen, eine dritte kündigt dem Küster und beschäftigt die Kirchenmusikerin weiter. Die Synode der EKIR hat im Juni 2006 beschlossen, die Mittel für die Müttergenesung um ein Drittel zu kürzen, bei den Mitteln für Gremienarbeit wurden keine Streichungen vorgenommen. All diese Entscheidungen geben Auskunft darüber, wie viel den Entscheidungsträgerinnen und -trägern etwas „wert“ ist.

Ziel von Gender Budgeting ist es,

- die Bedürfnisse und Interessen von Frauen und Männern zu ermitteln,
- die Auswirkungen (unmittelbar und mittelbar) von Belastungen bzw. Mittelverteilungen auf die Zielgruppen geschlechterdifferenziert zu erfassen,
- sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen, die Benachteiligungen nach sich ziehen, zu beseitigen,
- Rollenmuster aufzubrechen und Geschlechtsstereotype zu verändern.

„Gerechtigkeit muss euer oberstes Ziel sein.“ (Dtn 16,20 GN) - so wird schon in der Tora die Ausrichtung des Sozialrechts bestimmt.

Staatliche wie kirchliche Institutionen müssen sich mit den Folgen zurückgehender Ressourcen auseinandersetzen. Dabei mehren sich die Stimmen, die für Spardiktatentscheidungen eine systematische Abwägung der Auswirkungen auf die Lebenssituation und –perspektiven von Frauen und Männern einfordern.

Hierbei darf nicht nur die Mittelverteilung an die Geschlechtergruppen gegenüberstellend verglichen werden. Es müssen auch Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen berücksichtigt werden wie Alter, Bildungsstand, Familienstand, sozialer Status, Ethnie, Behinderung etc.

Gender Budgeting ist ein Top-Down-Prozess, d.h. verantwortlich für die Umsetzung sind die Leitungsgremien und Personen in Leitungsämtern. Es muss einen klaren (politischen) Auftrag an die Verwaltungen geben. Unabdingbar ist die Teilhabe von Männern und Frauen am gesamten Haushaltsverfahren.

2. Rechtliche und kirchenpolitische Grundlagen

Die Kirchenordnung (Art. 2) legt fest: „Die Kirchengemeinden, die Kirchenkreise und die Landeskirche wirken darauf hin, dass bei allen ihren Entscheidungen und Maßnahmen Benachteiligungen beseitigt oder vermieden werden.“ Die Verordnung für die Vermögens- und Finanzverwaltung beschreibt die Zweckausrichtung kirchlicher Haushaltsaktivitäten: „Das gesamte kirchliche Vermögen dient der Verkündigung des Wortes Gottes und der Diakonie und darf nur zur rechten Ausrichtung des Auftrages der Kirche verwendet werden.“

Im fundamentalen Gerechtigkeitsanspruch der Kirche liegt die Aufgabe „Geschlechtergerechtigkeit“ - auch beim Umgang mit Haushaltsressourcen - begründet, d.h.

- bei der Verteilung von Personal-, Sach- und Finanzressourcen,
- bei der Entscheidung über kirchenpolitische Prioritäten,
- in den kirchlichen Strukturen und Beteiligungsverfahren.

Auf der Landessynode 2006 wurde ein Initiativantrag zu Gender Budgeting eingebracht, der u.a. formulierte: „Die Synode bittet die Kirchenleitung, Geschlechtergerechtigkeit als Prüfkriterium in die Finanzplanung aufzunehmen.“ Nach Beratungen im Finanzausschuss und der Kirchenleitung wurde daraufhin - auf Vorschlag des Frauenreferats - folgender Passus in die Verordnung über das Kirchliche Finanzwesen in der EKIR aufgenommen:

„Insbesondere ist nach den Bestimmungen dieser Ordnung dafür zu sorgen, dass ... die Mittel so eingesetzt werden, dass sie Benachteiligungen und Diskriminierungen verhindern und der Geschlechtergerechtigkeit dienen.“

3. Steuerungsziele und -elemente im Änderungsprozess

Die bisherigen Erfahrungen mit Gender Budgeting in der staatlichen Haushaltsführung (Länder, Kommunen) sind wegweisend. Für die erfolgreiche Einführung und Umsetzung von Gender Budgeting empfehlen sich folgende Verfahrensschritte:

- Herbeiführung eines Grundsatzbeschlusses zur Anwendung von Gender Budgeting,
- Definition der Ziele, die hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden sollen,
- Erhebung von Daten, die für die Zielerreichung notwendig sind; diese sollten lebenslagen- und zielgruppenspezifisch erfasst werden,
- Analyse der Daten und ihre Bewertung im Hinblick auf die Ziele,
- ständige Überprüfung und Transparenz in der Steuerung des Prozesses.

Eine Frage wird sein, ob die bisherige Gewichtung bzw. Bewertung von Personal-, Sach- und Mittelansätzen unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit beizubehalten oder zu verändern ist. Je nach Ergebnis - falls sich also ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen ergeben - sollte und wird es zu Umsteuerungen im Einsatz von Ressourcen kommen. Zur Beseitigung von Benachteiligungen sollten zudem weiterhin gezielt gesonderte Mittel für die Frauen- bzw. Männerförderung bereitgestellt werden. Damit muss allerdings keineswegs zwangsläufig eine Aufstockung des Haushaltsvolumens verbunden sein.

Es wird Verhandlungen darüber geben müssen, welche Maßstäbe für Geschlechtergerechtigkeit gelten sollen. Durch die Aushandlung eines Konsenses zu Inhalten und Zielen bietet sich die Chance, Traditionen zu überprüfen und einseitige Machtverhältnisse zu überwin-

den. Zu bedenken ist auch: Die Dimension von Beträgen für bestimmte Zwecke sagt nichts aus über ihre Wirkung auf das Geschlechterverhältnis. Denn hohe Ausgaben in einem Bereich sind nicht zwingend ein Indikator für Gerechtigkeit und einen effizienten Mitteleinsatz.

Gender Budgeting fragt nicht primär nach der Höhe der Zuwendungen, sondern nach deren Auswirkungen. Die auch häufig übliche Fortschreibung von Mittelansätzen in der Jahresplanung sollte Anlass zu Fragen geben, z.B. ob

- die richtige Zielgruppe erreicht wird,
- die richtigen Leistungen erbracht werden,
- die Qualität der Leistungen dem Anspruch gerecht wird,
- die Leistungen tatsächlich nachhaltig wirken,
- die Leistung zur Chancengleichheit beiträgt bzw. zur Beseitigung von Benachteiligungen.

Beispiel: Wenn 10.000 € für ein Projekt „Fußballclub in Eigenarbeit renovieren“ und 10.000 € für ein Projekt „Mehr Väter in Elternzeit“ gestrichen werden, ergibt die erste Analyse aus Gender-Sicht, dass in beiden Fällen Mittel zulasten von Männern gestrichen werden. Für eine innovative Gleichstellungspolitik haben beide Vorschläge aber sehr unterschiedliche Auswirkungen.

Sollten sich rechtliche oder strukturelle Hinderungsgründe für Veränderungen zeigen, muss gefragt werden, ob die Strukturvorgaben und Regelungen angesichts des Benachteiligungsverbots aufrecht erhalten werden können. Ggf. sind Rechtsgrundlagen, Strukturen und Beteiligungsverfahren so zu verändern, dass eine paritätische Partizipation und gerechte Wirkungen erreicht werden.

Um die Mittelverteilung und deren Wirkung überprüfen zu können, empfiehlt es sich, Indikatoren festzulegen. Dabei ist zu unterscheiden zwischen

- Input-Indikatoren, wie dem Einsatz von Personal-, Geld- und Sachmitteln,
- Output-Indikatoren, wie dem direkten Nutzen bzw. der erfolgten Leistung,
- Outcome-Indikatoren, wie der (mittelbaren und nachhaltigen) Wirkung einer Maßnahme und der Wirksamkeit der Mittel.

Solche Indikatoren machen die Effizienz des Mitteleinsatzes erst messbar. Die Entwicklung von Messindikatoren muss besonders sorgfältig erfolgen, denn sie müssen zum einen komplexe Prozesse darstellen und sollen zum anderen leicht anwendbar sein. Wichtigster Orientierungspunkt sollte immer die Outcome-Orientierung sein. Denn Gender Budgeting geht deutlich über das reine Erstellen von Statistiken hinaus, es erfordert eine dauerhafte und regelmäßige Überprüfung der beabsichtigten Wirkung, ggf. ist Nachsteuerung geboten.

Beispiel: In einer Schule sind Input die Kosten für Lehrerinnen- und Lehrer-Stellen, das Schulgebäude mit Ausstattung, die Lehr- und Lernmittel. Der Output sind die jeweils individuell erreichten Bildungsabschlüsse. Inwieweit diese Bildungsabschlüsse den Schülerinnen und Schülern nutzen (können), um berufliche Qualifikationen zu erwerben und in sichere Beschäftigungsverhältnisse mit Aufstiegschancen zu kommen, ist die Bildungsrendite als Outcome.

4. Ansatzpunkte zur Einführung von Gender Budgeting

Für den Einstieg in eine systematisch geschlechtergerecht geführte Haushaltsplanung und -bewirtschaftung empfiehlt sich die Auswahl eines Budgetbereichs oder -postens, bei dem die Personenorientierung offensichtlich und eine gute statistische Datenlage vorhanden ist. Auch wenn in Teilbereichen begonnen wird, muss das Ganze im Blick gehalten werden.

Die nachstehenden Beispiele machen einige Zugangswege deutlich, die für einen Einstieg alternativ, letztendlich jedoch in ihrer Gesamtheit anzuwenden sind, um eine inhaltliche und strukturelle Geschlechtergerechtigkeit herzustellen:

- Ein Teilbereich des Haushalts wird ausgewählt, um den status quo und die Folgewirkungen bei unveränderter Budgetumsetzung bzw. bei Umsetzung von Kürzungen zu untersuchen. Es geht hierbei um die Frage, in welcher Form bestimmte Zielgruppen von den Ausgaben profitieren und um die Beschreibung des Wirkungsunterschieds bei Männern und Frauen (qualitativ und quantitativ).

Beispiel: In einem kirchlichen Haushalt kann eine Untersuchung der Haushaltsposten mit der Frage beginnen, welche Auswirkungen bestehende spezifische Angebote auf Frauen und Männer haben. Dies kann z.B. gelten für Weiterbildungsangebote mit ihren Teilnahmezeiten und der örtlichen Erreichbarkeit (Prüfung der Lebensumstände potenzieller TeilnehmerInnen wie Wegezeiten, Verfügung über PKW, Kinderbetreuungspflichten, Ausstattung und Erfahrung mit neuen Medien / Internet).

- Entscheidungsprozesse werden auf Partizipation von Frauen und Männern beleuchtet. Es wird untersucht, auf welchen Ebenen und in welchen Funktionen Frauen und Männer an haushaltspolitischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind.

Beispiel: In einer Gemeinde oder einem Kirchenkreis muss transparent gemacht werden, wie Frauen und Männer in Entscheidungsgremien (Personal-, Organisations- und Finanzausschüssen) vertreten sind und welche Funktionen sie innehaben (hauptamtlich, ehrenamtlich, Leitungsamt, beratende Mitgliedschaft). Daran wird deutlich, wessen Interessen Entscheidungsprozesse gestalten.

- Einzelne Haushaltsansätze werden in ihrer Entwicklung über den Verlauf einer gewissen Zeitspanne in Relation gesetzt zum Gesamtvolumen des Haushalts.

Beispiel: Einzelne Haushaltsansätze wie für Bildungsangebote, Gefangenenhilfe, Arbeitslosenunterstützung, Gewaltprävention werden geschlechterdifferenziert und in ihrer Höhe über den Verlauf mehrerer Jahre untersucht und im gesamten Haushaltskontext evaluiert.

- Eine weitere Möglichkeit geschlechtergerechter Haushaltsführung liegt in der Bewertung der unterschiedlichen Auswirkungen der Haushaltsentscheidungen und der (Um)Verteilung von Mitteln in Form von Geld, Dienstleistungen, Zeit und Sozial- und Hausarbeit auf Frauen und Männer.

Beispiel: Die Verkürzung von Krankenhausverweilzeiten führt dazu, dass ein Teil der notwendigen Rehabilitation in den familiären Bereich verlagert wird. Hier übernehmen wiederum überwiegend Frauen unbezahlte Pflegeleistungen zulasten ihres Zeitbudgets für Berufs- und Haushaltsarbeit und notwendiger Erholungszeit.

- Alternativ kann mit der Prüfung begonnen werden, ob die Zuteilung der Mittel in angemessener und ausgewogener Weise den unterschiedlichen Bedürfnissen und Forderungen von Frauen und Männern entspricht. Dies lässt Schwerpunkte und Unausgewogenheiten in der Zweckbestimmung und Dotierung von Haushaltspositionen deutlich werden.

Beispiel: Die Schließung von kirchlich getragenen Kurheimen für Müttererholung bedeutet eine Verschlechterung der Lebensbedingungen für Mütter, insbesondere wenn die Angebote staatlich geförderter Einrichtungen ebenfalls verringert werden.

Bei der Einführung neuer Haushaltssystematiken wie z.B. dem Neuen Kirchlichen Finanzwesen (NKF) sollte Gender Budgeting von Anfang an mit einbezogen werden, so wie es derzeit in der EKIR bei der Einführung des Haushaltsbuchs auch bereits geschieht. Dort wird nicht nur differenziert nach der Beteiligung von Frauen und Männern gefragt, sondern auch: „Auf welche Weise tragen die Maßnahmen dieses Handlungsfeldes zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei?“

Ein solch integriertes Verfahren ist kostengünstiger als ein nachträgliches Verfahren, und es bedarf keiner bürokratischen Sonderbehandlung. Durch die Integration der Geschlechterperspektive in den normalen, routinemäßigen Verwaltungsablauf kann ein deutlicher Mehrwert erzielt werden. Geschlechtergerechtigkeit wird dann ebenso zum Kriterium von Verwaltungshandeln wie die Prinzipien Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit.

5. Nutzen und Mehrwert des Gender Budgeting

Transparenz im Haushalt ist notwendige Grundlage für Verteilungsgerechtigkeit. Ob Mittel „gerecht“ verteilt werden, hängt letztlich auch damit zusammen, wer Verursacherinnen und Verursacher der Kosten bzw. Nutzerinnen und Nutzer der Mittel sind.

Beispiel: Ausgaben für Frauenhäuser entstehen aufgrund der Gewalttätigkeit von Männern, Kürzungen haben aber gravierende Auswirkungen auf die Lebensqualität der betroffenen Frauen.

Gender Budgeting liefert eine Verbesserung der Entscheidungsgrundlage für den effizienten, zielorientierten und nachhaltigen Einsatz von Haushaltsmitteln. Die Analyseergebnisse bringen bessere Steuerungsmöglichkeiten. Darüber hinaus sind Synergieeffekte zu erwarten. Die im Rahmen der Anwendung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting gewonnenen Erkenntnisse und Fähigkeiten werden in alle Handlungsbereiche der Kirche ausstrahlen und damit Kirche als eine gerechte Gemeinschaft von Schwestern und Brüdern weiter wachsen lassen.

6. Kosten-/Nutzenanalyse am Beispiel der Fort- und Weiterbildung

Welche Kosten entstehen für wen durch Fort- und Weiterbildung?
(Input-Indikatoren, jeweils geschlechtsspezifisch erfassen)

- für den Träger, z.B. Overhead-Kosten, Bereitstellung von Räumen und Technik
- für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, z.B. Teilnahmegebühr, Fahrtkosten
- für den Staat, z.B. Zuschüsse gemäß WBG
- für Sponsorinnen und Sponsoren, z.B. Bereitstellung von Lehrmaterial, kostenlose Reparaturen

Wer hat welchen direkten Nutzen von der Fort- und Weiterbildung?
(Output-Indikatoren, jeweils geschlechtsspezifisch erfassen)

- der Träger, der sich mit Angeboten in der Öffentlichkeit präsentiert und sein Personal (re-)finanziert bekommt
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich fort- und weiterbilden
- Dozentinnen und Dozenten, die Vergütungen bekommen
- Sponsorinnen und Sponsoren, die mit dem Sponsoring werben können
- Auftragnehmerinnen und -nehmer, die Geschäfte mit dem Träger machen

Welchen langfristigen Nutzen bringt die Fort- und Weiterbildung?
(Outcome-Indikatoren, jeweils geschlechtsspezifisch erfassen)

- der Träger erreicht eine Auslastung seiner Kapazitäten, sichert Arbeitsplätze und kann sich am Markt behaupten
- die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verbessern ihre Erwerbs- und Aufstiegschancen und erweitern ihre Kompetenzen für die Übernahme von Ehrenämtern

- die Dozentinnen und Dozenten sichern ihren Lebensunterhalt bzw. erhöhen ihre Berufserfahrung
- die Auftragnehmerinnen und -nehmer können mit Folgeaufträgen rechnen
- der Staat kann seine Einnahmen erhöhen (Einkommensteuern, Sozialversicherungsbeiträge, wenn Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerbstätig werden bzw. bleiben)

Sollen nun bei der Fort- und Weiterbildung Kosten eingespart werden, ist eine Folgenabschätzung vorzunehmen. Es stellt sich die Frage: „Was fehlt uns bzw. was sind die Konsequenzen, wenn Mittel eingespart werden, jeweils bezogen auf die einzelnen Output- und Outcome-Indikatoren?“. Auch diese Auswirkungen sollten geschlechtsspezifisch erfasst werden.

Konkret könnte das beispielsweise bedeuten zu analysieren:

- Welchen Beitrag haben Frauen / Männer an Teilnahmegebühren bisher geleistet / werden sie künftig leisten?
- In welcher Höhe haben Frauen / Männer Honorare als Dozentinnen und Dozenten bisher erhalten / werden sie künftig erhalten?
- Welche Gehälter haben Frauen / Männer als Beschäftigte des Trägers bisher erhalten / werden sie künftig erhalten?
- In welcher Relation stehen die von Frauen / Männern erbrachten Einnahmen (Teilnahmegebühren) zu den Ausgaben, die Frauen / Männer erhalten (Honorare, Gehalt)?
- Wie wird sich die Nachfrage bei verändertem Angebot entwickeln?
- Welche Alternativen gibt es (Personalreduzierung, Schließung von Bildungsstätten, Einführung neuer Techniken wie e-learning etc.)?

Literatur zum Thema

Gender Mainstreaming

Doblhofer, Doris; Küng, Zita: Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor. Berlin, 2008

Baer, Susanne; Englert, Dietrich: Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung. Bielefeld, 2006

Burbach, Christiane; Döge, Peter (Hg.): Gender Mainstreaming. Lernprozesse in wissenschaftlichen, kirchlichen und politischen Organisationen. Göttingen, 2006

Evangelische Kirche der Pfalz (Hg.): Gender Mainstreaming, die geschlechtersensible Sichtweise als Zukunftsfähigkeit unserer Kirche. Speyer, 2005

Blickhäuser, Angelika; von Barga, Henning: Mehr Qualität durch Gender Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein, 2006

Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. B 33-34/2002

Gender Budgeting

Lichtenecker, Ruperta; Salmhofer, Gudrun (Hg.): Gender Budgeting. Theorie und Praxis im internationalen Vergleich. Innsbruck, 2006

Walsdorf, Mechthild: Gender Budgeting - Haushalten mit ‚verlorenen Groschen‘ in: Frauenreferat der EKIR (Hg.): *rheinweiber* Nr. 16/2006, S. 9 f.

Bergmann, Nadja; Gubitzer, Luise; Klatzer, Elisabeth; Klawatsch-Treitl, Eva; Neumayr, Michaela (Hg.): Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung. Wien, 2004
zu bestellen bei bzw. download unter:

<http://www.beigewum.at/2004/01/gender-budgeting/>

Bündnis 90 / Die Grünen im Landtag NRW (Hg.): Gender Budgeting in NRW – Dem Ziel näher kommen! Düsseldorf, 2005

zu bestellen bei: Barbara Steffens MdL, Telefon: 0211/884-2963

oder download unter:

<http://www.barbara-steffens.de/genderpolitik.htm>

Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München (Hg.): Kommunale Haushaltsplanung für Frauen und für Männer. Gender Budgeting in der Praxis - Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven. München, 2003

download unter:

http://www.muenchen.de/Rathaus/lhm_alt/mde/gstfrau/html/42831/broschuren.html

Einige Beispiele und die Bilder sind o.a. Publikationen entnommen, wir danken für die Abdruckgenehmigungen.

Weiterführende Links

Gender Mainstreaming

<http://www.gender-kirche.de>

Umfassende Informationen über den Gender-Mainstreaming-Prozess in der Nordelbischen Kirche

<http://library.fes.de/library/fr-digbib.html>

Digitale Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung mit vielen guten Beiträgen, u.a. von Barbara Stiegler: „Wie Gender in den Mainstream kommt“ („Gender Mainstreaming“ als Suchbegriff eingeben)

<http://www.genderkompetenz.info/>

Anwendungsorientiertes Informationsportal der Humboldt-Universität Berlin, gefördert von der Bundesregierung

<http://www.bmfsfj.de/gm/root.html>

Gleichstellungsorientierung in der Arbeit der Bundesregierung

<http://www.genanet.de>

Leitstelle Geschlechtergerechtigkeit und Nachhaltigkeit

Gender Budgeting

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=101104.html>

Machbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene

<http://www.berlin.de/sen/gender/gender-budget>

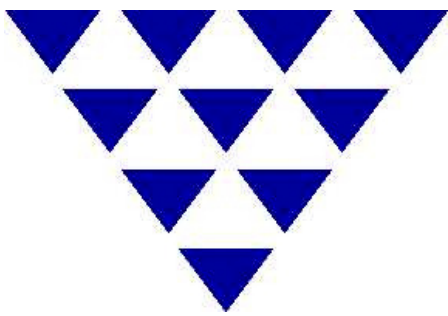
Informationen über Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung

<http://www.gender-budgets.de>

Initiativen für eine geschlechtergerechte Haushaltsführung

<http://www.koeln-agenda.de/docs/genderbudget.pdf>

Bürgerinnen und Bürger im Spiegel kommunaler Haushaltspolitik



Frauenreferat der Evangelischen Kirche im Rheinland

Hans-Böckler-Straße 7, 40476 Düsseldorf

Telefon: 0211/4562-680

E-Mail: frauenreferat@ekir.de

www.ekir.de/frauenreferat