Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

GENDER BUDGETING-BERICHT 2024

ESF Plus-Bundesprogramm
Förderperiode 2021–2027

Die Europäische Union fördert zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) Programme und Projekte in Deutschland.

Kofinanziert von der Europäischen Union

IMPRESSUM

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Referat VIGruEF 1 - Europäischer Sozialfonds: Verwaltungsbehörde

53107 Bonn
Ansprechpartnerin im BMAS:

Alexandra Michaeli
E-Mail von Alexandra Michaeli

Hompage des ESF
Stand: Mai 2025

Diese Publikation können Sie kostenlos herunterladen unter:

ESF oder Bundesregierung
Bürgertelefon zum ESF

030 221 911 007 (Montag bis Donnerstag von 8 bis 17 Uhr, Freitag von 8 bis 12 Uhr)
Service für Hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:
Homepage des Gebärdentelefons
E-Mail des Gebärdentelefons
ISDN-Bildtelefon: 030 211 911 015
Fax: 030 211 911 017

INSTITUT FÜR SOZIALFORSCHUNG UND GESELLSCHAFTSPOLITIK ISG

Weinsbergstr. 190
50825 Köln

Autorin und Autoren im ISG:
Georg Kalvelage
Uta Micic
Jürgen Viedenz

E-Mail des ISG
Homepage des ISG

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.
Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

INHALTSVERZEICHNIS SEITE

1. EINLEITUNG: GENDER BUDGETING IM ESF PLUS 1

2. DEFINITION UND STATUS QUO VON GENDER BUDGETING 2

3. METHODIK, ZIELWERTE UND REICHWEITE 7

4. ERGEBNISSE DES GENDER BUDGETING 10

4.1 GENDER BUDGETING NACH RICHTLINIE 10

4.2 GENDER BUDGETING NACH PERSONENGRUPPEN 13

4.3 TEILNAHMEDAUER NACH GESCHLECHT 15

4.4 GLEICHSTELLUNGSINDIKATOREN 16

5. FAZIT UND AUSBLICK 24

6. ANHANG 1: TABELLEN ZU GLEICHSTELLUNGSINDIKATOREN 25

7. ANHANG 2: KURZBESCHREIBUNG DER RICHTLINIEN 31

8. ANHANG 3: PRIORITÄTEN UND SPEZIFISCHE ZIELE IM ESF PLUS 36

9. LITERATURVERZEICHNIS 37

TABLLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS SEITE

Tabelle 1: Frauenanteil am Programm 10
Tabelle 2: Frauenanteil in den einzelnen Richtlinien 11
Tabelle 3: IST- und Zielwerte nach Richtlinie 12
Tabelle 4: Frauenanteil nach Alter 13
Tabelle 5: Frauenanteil nach Vorbildung 13
Tabelle 6: Frauenanteil nach Migrationshintergrund 14
Tabelle 7: Durchschnittliche Teilnahmedauer nach Geschlecht 15
Tabelle 8: Werte zum Gleichstellungsindikator „Genderkompetenz“ 25
Tabelle 9: Werte zum Gleichstellungsindikator „Geschlechterparität“ 26
Tabelle 10: Werte zum Gleichstellungsindikator „Gendersensible Ansätze“ 27
Tabelle 11: Werte zum Gleichstellungsindikator „Abbau von Geschlechterstereotypen“ 28
Tabelle 12: Werte zum Gleichstellungsindikator „Abbau von Geschlechterungleichheiten“ 29
Tabelle 13: Werte zum Gleichstellungsindikator „Vereinbarkeit“ 30

Abbildung 1: Ganzheitlicher Ansatz zu Gender Budgeting im Haushaltszyklus 3
Abbildung 2: Wird im Vorhaben kontinuierlich Genderkompetenz entwickelt? 17
Abbildung 3: Wird im Vorhaben auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet? 18
Abbildung 4: Werden im Vorhaben gendersensible Ansätze umgesetzt? 19
Abbildung 5: Zielt das Vorhaben auf den Abbau von Geschlechterstereotypen? 21
Abbildung 6: Zielt das Vorhaben auf den Abbau von strukturellen Geschlechterungleichheiten? 22
Abbildung 7: Werden im Vorhaben kontinuierlich Vereinbarkeitsfragen thematisiert? 23

1. EINLEITUNG: GENDER BUDGETING IM ESF PLUS

Die Europäischen Strukturfonds leisten auf verschiedenen Ebenen Beiträge zur Gleichstellung von Frauen und Männern.[1] Die Gleichstellung gehört auch in der Förderperiode 2021-2027 zu den **Querschnittsthemen**, die als bereichsübergreifende Grundsätze in allen Programmen zu berücksichtigen und zu fördern sind (vgl. Art. 9 VO (EU) 2021/1060). Im Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) ist das Gleichstellungsprinzip in Art. 6 VO (EU) 2021/1057 verankert. Um die Gleichstellungsperspektive in allen Phasen der Programmplanung und -steuerung zu berücksichtigen, führt der Bund das bewährte Gender Mainstreaming weiter.

Gender Mainstreaming meint die „[s]ystematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politikfelder, wobei […] bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden." (Europäische Kommission, 1998, S. 25). Der integrierte Gleichstellungsansatz (Gender Mainstreaming) wird mit spezifischen Fördermaßnahmen für Frauen kombiniert. Diese **Doppelstrategie** soll zum einen bestehende geschlechtsbezogene Ungleichheiten verringern und zum anderen Menschen jeglicher Geschlechtsidentitäten gleichstellen.

Um die Umsetzung dieser Strategie zu unterstützen, hat der Bund die Fachstelle Querschnittsthemen im ESF Plus (FAQT) 2022 eingerichtet. Zudem wurde das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) mit der Fortführung des jährlichen Gender Budgetings (GB) beauftragt. Bereits seit dem Jahr 2009 wird das **Gender Budgeting im ESF als wichtiger Mechanismus zur Umsetzung des Querschnittsthemas Gleichstellung** eingesetzt. Es erlaubt ein gleichstellungsorientiertes Monitoring mit Blick auf alle teilnahmebezogenen Richtlinien. Berechnet wird, welcher Anteil des ESF-Plus-Budgets für Frauen verausgabt wird. Zur Einordnung der Ergebnisse wurden wie zuvor Zielwerte bei den Richtlinienverantwortlichen abgefragt.

Der vorliegende Bericht ist der erste Gender-Budgeting-Bericht in der Förderperiode 2021-2027. Stichtag ist der 30.09.2024. Kapitel 3 des vorliegenden Berichts geht detailliert auf die Methodik, Zielwerte und Reichweite des Gender Budgetings im ESF Plus des Bundes ein. In Kapitel 4 finden sich die Ergebnisse des Gender Budgetings nach Richtlinie (Kapitel 4.1), Personengruppen (Kapitel 4.2) und Auswertungen zur Teilnahmedauer nach Geschlecht (Kapitel 4.3). Anschließend werden die im Monitoring erhobenen Informationen zu den Gleichstellungsindikatoren vorgestellt (Kapitel 4.4). Der Bericht schließt in Kapitel 5 mit einem Fazit und Ausblick.

Vorangestellt sind im folgenden Kapitel 2 zunächst eine Definition des Begriffs Gender Budgeting, eine Einführung zu Gender-Budgeting-Instrumenten im Haushaltsprozess und ein kurzer Querschnitt über wichtige Entwicklungen zum Thema Gender Budgeting auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene.

[1] Die Bundesregierung erstattet dem Deutschen Bundestag alle drei Jahre Bericht über diese Beiträge, vgl. BT-Drucksache 20/12550.

2. DEFINITION UND STATUS QUO VON GENDER BUDGETING

Gemäß der weithin verwendeten Definition des Europarats[2] ist Gender Budgeting „eine Anwendung des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess. Es bedeutet eine geschlechterbezogene Bewertung von Haushalten und integriert eine Geschlechterperspektive in alle Ebenen des Haushaltsprozesses. Durch Gender Budgeting werden Einnahmen und Ausgaben mit dem Ziel restrukturiert, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern."

Auch gemäß der Definition des Europäischen Instituts für Gleichstellung (EIGE) ist Gender Budgeting „eine Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern, indem der Schwerpunkt auf die Art und Weise gelegt wird, wie öffentliche Mittel erhoben und ausgegeben werden."

Aus Gleichstellungsperspektive ist nicht nur relevant, ob Fördermittel Frauen oder Männern gleichermaßen zugutekommen, sondern auch wie sich die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit auf die Geschlechter auswirkt. Weiter entwickelte Ansätze[3] betrachten die **Verteilung von Ressourcen** insgesamt – insbesondere Geld, Zeit, bezahlte bzw. unbezahlte Arbeit. Das übergeordnete Ziel von Gender Budgeting ist die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Ressourcenverteilung.

Damit kann Gender Budgeting – verschiedentlich übersetzt als „gleichstellungsorientierte Haushaltssteuerung"[4] – grundsätzlich sehr umfassend auf finanzpolitische Zielsetzungen und im gesamten Haushaltsprozess angewendet werden. Kennzeichnend sind ihre **Langfristigkeit, ihr Prozesscharakter und ihre Anlage als Querschnittsaufgabe,** die eine zentrale Einbettung in die finanz- und haushaltspolitische Steuerung erfordert. Im Stadium der Einführung von GB-Praktiken kann Gender Budgeting aber auch punktuell an einer oder mehreren Phasen des Haushaltsprozesses oder begrenzt auf einzelne Politikbereiche angewendet werden. Idealtypisch steigt die Zahl der Bereiche, in denen GB angewendet wird, zusammen mit einer sich entwickelnden GB-Expertise und einer Optimierung der eingesetzten Instrumente.

EINBETTUNG VON GB-INSTRUMENTEN IM HAUSHALTSPROZESS

Da sich öffentliche Haushalte im internationalen Vergleich, aber auch je nach Verwaltungsebene, nach Art der Mittelverwaltung (eigenständige oder geteilte Mittelverwaltung, wie z. B. in den EU-Fonds), nach verschiedenen haushaltspolitischen Verfahren, beteiligten Akteuren sowie Formen der Buchführung (Kameralistik, Doppik) unterscheiden, sind Fallbeispiele[5] nur begrenzt auf andere Länder übertragbar. Die Analyse der praktizierten Gender-Budgeting-Verfahren ist komplex und die verwendete Terminologie nicht einheitlich.

Der **Gender Budgeting Index des International Monetary Fund** (IMF) unterscheidet vier Bereiche, die die verschiedenen Phasen eines ganzheitlichen Ansatzes zu Gender Budgeting im Haushaltszyklus darstellen. Zu diesen Phasen zählen der rechtliche und institutionelle Rahmen; Vorbereitung und Genehmigung; Umsetzung, Berichterstattung und Monitoring; Audit und Externe Überprüfung (siehe Abbildung

[2] Übersetzung vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, 2023, S. 5.

[3] Wie etwa vom Land Berlin.

[4] Es existieren verschiedene Übersetzungen, wie „geschlechtergerechter Haushalt" (Land Berlin), „gleichstellungsorientierter Haushalt" (Stadt München), „gleichstellungswirksame Haushaltssteuerung" (Land Hamburg).

[5] Eine gute Sammlung von Fallstudien verschiedener europäischer Länder bietet Quinn, 2016.

1). In jeder Phase stehen verschiedene Instrumente des öffentlichen Finanzmanagements zur Verfügung, um Gender Budgeting im Haushaltsprozess zu berücksichtigen.

Wie eine auf dem Gender Budgeting Index des IMF basierende vergleichende Analyse der G20-Länder zeigt, sind die bestehenden Praktiken bei der Entwicklung eines institutionellen Rahmens für Gender Budgeting und der Integration einer Gender-Perspektive in die Haushaltsvorbereitung deutlich besser als beim Haushaltsvollzug, bei Ex-post-Bewertungen der geschlechtsspezifischen Auswirkungen und bei der Rechnungsprüfung (vgl. Alonso-Albarran et al., 2021).[6] Ex-post-Ansätze umfassen Instrumente wie Ausgabenüberprüfungen und Gender-Audits oder konzentrieren sich auf politische Analysen (z. B. Ursachen für geschlechtsspezifische Unterschiede).

Abbildung 1: Ganzheitlicher Ansatz zu Gender Budgeting im Haushaltszyklus

Quelle: IMF (zitiert nach Alonso-Albarran et al., 2021), eigene Übersetzung. Fett und unterstrichene Hervorhebungen zeigen Verknüpfungen zum Gender Budgeting im ESF Plus auf.

Zu den wichtigsten Faktoren, die die erfolgreiche Einführung von Gender Budgeting erklären, gehören die politische Unterstützung für Gleichstellung, die Unterstützung durch das Finanzministerium und die Fachministerien sowie die Verfügbarkeit geschlechterdifferenzierter Daten und klare Gleichstellungsziele, die mit Programmen verknüpft sind (ebenda*)*. Andere Untersuchungen betonen den Einfluss von Koordinierungsmechanismen (wie interministerielle Arbeitsgruppen) sowie „capacity building“ durch Weiterbildungsangebote (vgl. Downes & Nicol, 2020).

[6] Ähnlich auch Polzer et al., 2021, auf Basis eines Literaturüberblicks.

Der vorliegende Gender Budgeting Bericht des Bundes-ESF bedient drei der im Schaubild genannten Bereiche (in der Abbildung fett hervorgehoben). Zum einen bietet er die Datengrundlage dafür, die verausgabten Mittel geschlechtsspezifisch auszuweisen. So können Ansatzpunkte für eine geschlechtergerechte Mittelverwendung gefunden werden. Zum anderen werden die Gleichstellungsindikatoren ausgewiesen, die allerdings nicht mit Zielwerten hinterlegt sind. Darüber hinaus finden in der Planungsphase geschlechterdifferenzierte Statistiken Eingang in die Programmierung des ESF. So wurde im Rahmen der Erstellung des ESF Plus-Bundesprogramms eine vertiefte sozioökonomische Analyse erstellt, um Interventionsnotwendigkeiten sowie potenzielle Förderschwerpunkte und -bedarfe des Europäischen Sozialfonds für die Förderperiode 2021 bis 2027 ableiten zu können.

GENDER BUDGETING AUF INTERNATIONALER, EUROPÄISCHER UND NATIONALER EBENE

Die im Jahr 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedete „Agenda 2030" beinhaltet mit dem Indikator 5.c.1 „Anteil der Staaten mit Systemen zur Verfolgung und Veröffentlichung von Mittelzuwendungen für die Geschlechtergleichstellung und Förderung der Selbstbestimmung der Frauen" zum Nachhaltigkeitsziel Geschlechtergleichstellung (SDG 5)[7] auch den Grundgedanken des Gender Budgeting.

Das Thema Gender Budgeting wurde seither vom IMF, der Weltbank und der OECD aufgenommen und durch Studien, Länder-Rankings sowie Weiterbildungs- und Vernetzungsangebote vorangetrieben. Die Bemühungen um Gender Budgeting nehmen weltweit viele verschiedene Formen an, wobei dies in einigen Ländern fiskalpolitische Änderungen, Haushaltsmittelzuweisungen oder die Struktur der Finanzpolitik umfasst, während sich andere Länder hauptsächlich auf administrative Änderungen der Ausgabenverfolgung und Überwachungssysteme konzentrieren (Stotsky, 2016). Die erfolgreichsten Länder – darunter z. B. Kanada, Österreich, Schweden und Spanien – nutzen sowohl finanzpolitische als auch administrative Instrumente. Auch in Schwellenländern wie Indien oder Nigeria wurde Gender Budgeting eingeführt (Polzer et al., 2021). Zuletzt wurde unter dem Eindruck der Coronapandemie, in deren Folge v. a. die Erwerbschancen von Frauen verringert wurden, eine geschlechtergerechtere Mittelverteilung als notwendig erachtet (IMF, 2021). Gender Budgeting stellt hierfür das notwendige Instrumentarium bereit.

Eine aktuelle Bestandsaufnahme[8] im Ländervergleich (OECD 2023) zeigt:

- ➔ Eine wachsende Zahl von OECD-Ländern praktiziert Gender Budgeting. 2016 waren es noch zwölf Länder, 2018 bereits 17 Länder (darunter erstmals auch Deutschland[9]) und 2022 waren es 23 Länder.
- ➔ Es gibt nicht „die" eine Methode oder das eine Instrument, das für Gender Budgeting eingesetzt wird.
- ➔ Gender-Budgeting-Methoden und -Instrumente werden eher in den früheren Phasen des Haushaltszyklus eingesetzt. Dies bestätigt den o. g. Befund, dass in Zukunft gleichzeitig der ebenso wichtigen Ex-post-Phase mehr Beachtung geschenkt werden sollte.

[7] SDG: Sustainable Development Goals.

[8] Basierend auf einer Selbsteinschätzung der Regierungen (zentrale Haushaltsbehörden) und bezogen auf die nationale Ebene.

[9] Gender Budgeting ist in Deutschland nicht im Bundeshaushalt integriert, sondern wird in der Verwaltungspraxis der Bundesministerien in Teilaspekten umgesetzt, vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, 2023. Außerdem wird Gender Budgeting z. T. auf Landes- und kommunaler Ebene umgesetzt, s.u.

Die ersten Initiativen zum Gender Budgeting auf **EU-Ebene** gehen auf das Jahr 2001 zurück. 2003 legte das Europäische Parlament eine Entschließung vor, in der die Kommission aufgefordert wurde, innerhalb von zwei Jahren eine Mitteilung über geschlechtergerechtes Budgetieren vorzulegen und Indikatoren oder Benchmarks zu erarbeiten, um eine Aktionsstrategie für die EU und die Mitgliedstaaten zu entwickeln (2002/2198(INI)). In den folgenden zwei Jahrzehnten wurden im EU-Haushalt dennoch kaum greifbare Fortschritte erzielt[10]. Folgerichtig kritisierte der Europäische Rechnungshof im Jahr 2021, dass die Gleichstellung der Geschlechter „die am wenigsten gut integrierte Priorität" in den von der EU finanzierten Programmen sei (European Parliamentary Research Service, 2024).

Hieran ändert die in der Förderperiode 2021-2027 eingeführte Vorgabe, dass mit mindestens 40 % der ESF Plus-Mittel zur Nachverfolgung der Geschlechtergleichstellung beigetragen werden soll (vgl. Anhang V der VO (EU) 2021/1060), nur wenig. Zwar werden Beiträge der Gleichstellung im finanziellen Monitoring nun über ein **Tracking-Verfahren** abgebildet.[11] Die mit dem Marker „Gleichstellung der Geschlechter (Dimension 7)" gekennzeichneten Mittel können aufgrund der pauschalen Zuordnung jedoch nicht gewichtet werden, sondern es lässt sich nur sagen, ob die Programme in einem spezifischen Ziel hauptsächlich (Ausrichtung auf die Gleichstellung der Geschlechter, Koeffizient: 100 %), teilweise (durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung, Koeffizient: 40 %) oder nicht (ohne Bezug zur Gleichstellung der Geschlechter, Koeffizient: 0 %) zur Gleichstellung beitragen (vgl. VO (EU) 2021/1060, Anhang I, Tabelle 7).[12] Der Bund berichtet im Rahmen des finanziellen Monitorings über die der Dimension 7 zugeordneten Mittel.[13]

Gemäß den Auswertungen der Europäischen Kommission[14] trugen im Jahr 2023 insgesamt 11 % des EU-Haushalts konkret zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bei. Nach diesem Zuordnungssystem betrug der Anteil, der direkt und hauptsächlich für die Gleichstellung veranschlagt wurde, 2 % Prozent. Weitere 9 % der Mittel wurden den Maßnahmen zugeordnet, die die Gleichstellung auch als wichtiges, aber nicht hauptsächliches Ziel adressieren. Demnach sind 89 % der Mittel den beiden Dimensionen zuzuordnen, die entweder ein nicht weiter definiertes Potential (20 %) oder keinerlei Beitrag zur Gleichstellung (69 %) haben. Ob Gender Budgeting in den Strukturfondsverordnungen für die Förderperiode 2028-2034 prominenter abgebildet werden wird, bleibt abzuwarten.

In **Deutschland** besteht auf Bundesebene keine rechtliche Verpflichtung zum Gender Budgeting im Haushaltsrecht; Gender Budgeting wird nur in ausgewählten Politikfeldern berücksichtigt.[15] Gemäß des „Gender Budgeting Index" der OECD befindet sich Deutschland noch in der Einführungsphase. Beispiele für gleichstellungswirksame Maßnahmen sind laut der OECD in Deutschland auf der **Ausgabenseite** u. a. das Elterngeld, geförderte Kinderbetreuung, aber auch Programme gegen häusliche Gewalt oder für

[10] Vgl. hierzu EIGE, 2019.

[11] Dieses findet neben dem ESF Plus auch im EFRE, dem Kohäsionsfonds und dem JTF Anwendung. Für eine kritische Diskussion vgl. IPOL, 2024.

[12] Die Systematik wird genauer beschrieben als Instrument 8 des EIGE-Toolkits für die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung (EIGE, 2022), enthalten nur in der englischen Fassung, verfügbar unter (13.03.25): https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit. Wie das Europäische Parlament kritisierte, enthält die Methodik der Kommission im Gegensatz zum Gender-Marker der OECD keine Bewertung der negativen Auswirkungen der EU-Ausgaben (European Parliamentary Research Service, 2024).

[13] Vgl. ESF Plus Homepage, verfügbar unter (13.03.25): https://www.esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Monitoring_Evaluation/datenmeldung_eu_finanziell.html

[14] Vgl. Europäische Kommission, 2025 Report on gender equality in the EU, SWD(2025) 67 final.

[15] Vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, 2023.

mehr Frauen in Führungspositionen (IMF, 2017). Hinzu kommen Maßnahmen, die nicht fiskalischer Natur sind, wie die Gesetzgebung zur Chancengleichheit, darunter z. B. die Frauenquote. Auf der **Einnahmenseite** nennt die OECD steuerpolitische Maßnahmen wie z. B. Steuererleichterungen für Alleinerziehende oder berufstätige Eltern.

Im Bundes-ESF, der im Rahmen der geteilten Mittelverwaltung den Europäischen Sozialfonds in Deutschland partnerschaftlich umsetzt, bleibt das Prinzip auf eine Betrachtung der Ausgaben nach Geschlecht beschränkt. Bei dieser Form des Gender Budgetings wird „nur" ex post die Ausgabenseite betrachtet. Wie bereits dargestellt wurde, besteht das Ziel primär darin, eine Datenbasis für eine gleichstellungsorientierte Steuerung durch die Ressorts zu schaffen. Da der Arbeitsmarkt traditionell stark von geschlechtsspezifischer Segregation gekennzeichnet ist, leistet das Gender Budgeting des ESF Plus im Bereich der Beschäftigungsförderung dennoch einen bedeutenden Beitrag hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, wie sie auch in den UN-Nachhaltigkeitszielen gefordert ist.

Auf Ebene der Länder und der Kommunen bestehen in Deutschland vereinzelt Ansätze zum Gender Budgeting in den Landes- bzw. Kommunalhaushalten.[16]

[16] Für einen Überblick vgl. Rudolf, 2017.

3. METHODIK, ZIELWERTE UND REICHWEITE

Alle Daten stammen aus dem Monitoringsystem für den ESF Plus in der Förderperiode 2021-2027 (DATES III). Einheitlicher Datenstand ist der 30.09.2024. Für den Vergleich der IST-Werte mit den Zielwerten werden zusätzlich Ergebnisse aus einer Zielwertabfrage bei den Ressorts aus dem Jahr 2024 berücksichtigt. Nachfolgend werden die grundlegende Methodik, die Erhebung der Zielwerte und die aktuelle Reichweite des Gender Budgetings beschrieben.

METHODIK

Als **Gender-Budgeting-Wert** (GB-Wert) wurde der **Anteil des für Frauen verausgabten Budgets an der Summe aus dem für Frauen und Männer verausgabten Budget** festgelegt. Der Gender-Budgeting-Wert wird für jedes Vorhaben im ESF Plus einzeln berechnet und für die Richtlinien und das gesamte Programm aggregiert (vgl. Kapitel 4.1). Zusätzlich wird der Wert für einzelne Gruppen von Teilnehmenden berechnet (Alter, Vorbildung, Migrationshintergrund; vgl. Kapitel 4.2).

Für das Gender Budgeting werden grundsätzlich alle Vorhaben berücksichtigt, in die mindestens eine Frau oder ein Mann eingetreten ist und die abgerechneten Gesamtausgaben in Höhe von mindestens 1 Euro besitzen. Die Gesamtausgaben bilden die Berechnungsgrundlage, da der Anteil der ESF Plus-Ausgaben je nach Richtlinie und Region variieren kann. Eine Berechnung der individuellen Kosten pro Teilnehmerin oder Teilnehmer ist nicht möglich, da **Ausgaben bei den meisten Richtlinien nur für das gesamte Vorhaben erfasst** werden. Die Berechnung beginnt daher auf der Ebene der Vorhaben. Innerhalb der Vorhaben werden die Ausgaben anteilig auf Frauen und Männer verteilt. Im ersten Schritt wird berechnet, wie hoch der Frauenanteil an allen Teilnehmenden in einem Vorhaben ist. Im zweiten Schritt wird mithilfe dieses Anteils der Frauenanteil an den bisherigen Ausgaben des Vorhabens bestimmt. Diese Ausgaben werden für die Richtlinien und das Programm summiert, um schließlich den Frauenanteil an allen Ausgaben als Gender-Budgeting-Wert bestimmen zu können. Sofern ein Gender-Budgeting-Wert für Gruppen von Teilnehmenden ausgewiesen wird (z. B. Altersgruppen), werden die Ausgaben für diese Untergruppen ebenfalls bereits auf Ebene der Vorhaben berechnet.

In der vorausgegangen Förderperiode 2014-2020 wurde beim Gender Budgeting zusätzlich berechnet, wie viele Tage Frauen und Männer an einem Vorhaben teilgenommen hatten, um mögliche Unterschiede in Bezug auf den Teilnahmeumfang zu berücksichtigen. In der Förderperiode 2021-2027 ist dies nicht mehr möglich, da bei Maßnahmeeintritt kein geplantes Austrittsdatum mehr erfasst wird. Ohne ein solches Plandatum, das nach dem Austritt durch ein IST-Datum ersetzt wurde, könnte bei vielen Vorhaben bis zum endgültigen Abschluss nur eine Teilmenge aller Teilnehmenden berücksichtigt werden. Die Berichterstattung zum Gender Budgeting würde dadurch erheblich hinter der tatsächlichen Umsetzung liegen, was insbesondere Richtlinien mit längeren Vorhaben betreffen würde. Im **Unterschied zur vorausgegangenen Förderperiode** wird **nun der Pro-Kopf-Anteil an den Ausgaben** bestimmt – nicht mehr der Anteil an den Projekttagen. In der Vergangenheit war der Unterschied zwischen beiden Berechnungsmethoden für die meisten Richtlinien gering (vgl. Viedenz & Kalvelage, 2024, S. 13f.). Um unterschiedliche Teilnahmeintensitäten dennoch abbilden zu können, ergänzen wir unsere Berichterstattung in der aktuellen Förderperiode um eine **zusätzliche Auswertung der Teilnahmedauer** (vgl. Kapitel 4.3). Für diese Auswertung berücksichtigen wir nur Teilnehmende, die endgültig aus einem Vorhaben ausgetreten sind. Die Datengrundlage unterscheidet sich somit bis zum Ende der Förderperiode von der Datengrundlage des Gender Budgetings.

Eine weitere Veränderung im Vergleich zur Förderperiode 2014-2020 besteht darin, dass Teilnehmende bei der Angabe zum Geschlecht neben „weiblich“ und „männlich“ auch „nicht-binär“ wählen können.

Der **Anteil** der **nicht-binäre Teilnehmenden** ist allerdings sehr gering (**0,2 %**; 232 Personen). Eine Steuerung der geschlechtsspezifischen Ausgaben für diese Zielgruppe durch die Ressorts ist vor diesem Hintergrund kaum möglich. Da das Gender Budgeting vor allem auf die Gleichstellung von Frauen abzielt, werden **nicht-binäre Teilnehmende** und die Ausgaben, die auf ihre Förderung entfallen, **für das Gender** Budgeting **im ESF Plus nicht berücksichtigt**. Bisher wurden 712.906 Euro für die Förderung von nichtbinären Personen verausgabt.

ZIELWERTE

Das Bundesprogramm besteht nach einer Programmänderung im Jahr 2024 aus insgesamt 33 Richtlinien, von denen 18 Richtlinien Teilnehmende als Output haben. Für Strukturfördermaßnahmen ohne Teilnehmende und die Technische Hilfe kann auf Basis der verfügbaren Monitoringdaten kein Budgetanteil für Frauen berechnet werden.

Für das Gender Budgeting werden daher die folgenden 18 Richtlinien berücksichtigt:

- Akti(F) Plus
- Bildung und Engagement ein Leben lang (BELL)
- BIWAQ V
- EhAP Plus
- EXIST-Forschungstransfer
- EXIST-Gründerstipendium
- EXIST-Women
- Integration durch Qualifizierung (IQ)
- JUGEND STÄRKEN (JUST BEst)
- JUVENTUS
- Kompetenz Klima
- MY TURN
- rückenwind[3]
- Stärkung der Teilhabe älterer Menschen (STÄM)
- Wandel der Arbeit
- Win-Win
- WIR
- Zukunftszentren

Für jede dieser Richtlinien wurde ein Zielwert festgelegt. Diese Zielwerte wurden anhand der finanziellen Mittel der Richtlinien gewichtet und zu einem Gesamtzielwert für das Bundesprogramm aggregiert. Festgelegt wurden die Zielwerte von den einzelnen Richtlinienverantwortlichen, die Angaben zum erwarteten Frauenanteil und zu den geplanten Gesamtausgaben für Frauen machten. Etwaige Budgetanteile für Strukturfördermaßnahmen innerhalb einer Richtlinie mit Teilnehmendenbezug oder für nichtbinäre Teilnehmende wurden für die Zielwerte herausgerechnet. Bei der Zielwertabfrage wurde die von der Kommission angenommene Programmänderung im Jahr 2024 berücksichtigt.

Von den für die Teilnehmendenförderung eingeplanten Mitteln in Höhe von knapp 2,6 Mrd. Euro sollen laut der Abfrage bei den Richtlinienverantwortlichen **55 % auf Frauen** entfallen. Dieser Anteil ist das **zentrale Ergebnis der Abfrage** – er bildet den **Gesamtzielwert für die Förderperiode 2021-2027**. In den stärker entwickelten Regionen ist der Zielwert mit 56 % etwas höher, in den Übergangsregionen mit 52 % etwas niedriger. In der Förderperiode 2014-2020 lagen die nach der gleichen Methode ermittelten Zielwerte deutlich niedriger (46 %).

Der für Frauen **eingeplante Budgetanteil unterscheidet sich teilweise deutlich** zwischen den 18 Richtlinien. Für neun Richtlinien liegt der geplante Budgetanteil für Frauen zwischen 44 % und 55 %. Sechs Richtlinien fördern deutlich überproportional Frauen oder Männer. Drei Richtlinien sind vollständig geschlechtsspezifisch auf Frauen oder auf Männer ausgerichtet. Dass sich der Frauenanteil am Budget unterscheidet, ist dabei primär auf unterschiedlich hohe Frauenanteile in den Teilnehmendenzielgruppen der Richtlinien zurückzuführen. Der Anteil des insgesamt für Frauen eingeplanten Budgets ist somit ein **indirektes Ergebnis dieser zielgruppenspezifischen Ausrichtung der 18 Richtlinien** und wurde nicht a priori festgelegt.

REICHWEITE

Nicht das gesamte Budget des ESF Plus fließt in das Gender Budgeting ein. Da es das Ziel des Gender Budgeting ist, den Frauenanteil am Budget zu bestimmen, bedarf es geschlechtsspezifischer Förderdaten, mit denen der Anteil des für Frauen aufgewendeten Budgets bestimmt werden kann. Im ESF Plus werden dafür Teilnehmendendaten verwendet. Der Bund setzt allerdings nicht nur Richtlinien mit unmittelbarem Teilnehmendenbezug um, sondern auch Strukturmaßnahmen, die keine Teilnehmende im Sinne der ESF Plus-Verordnung haben. Hierzu zählen beispielsweise Maßnahmen, die sich an Kommunen, Hochschulen oder Unternehmen richten. Für diese Strukturmaßnahmen kann mit der gewählten Methodik kein Gender-Budgeting-Wert bestimmt werden. Wir weisen daher als „Reichweite des Gender Budgeting“ den **Anteil am Gesamtbudget aus, der für das Gender Budgeting berücksichtigt** wird.

Insgesamt plant der Bund für die Förderperiode 2021-2027 Gesamtausgaben in Höhe von rd. 4,4 Mrd. Euro (ohne Technische Hilfe), davon rd. 3,2 Mrd. Euro in den stärker entwickelten Regionen und rd. 1,2 Mrd. Euro in den Übergangsregionen. Von diesem Gesamtbudget sind **rd. 2,6 Mrd. Euro für die Förderung von Teilnehmenden vorgesehen (58 %)**. In den stärker entwickelten Regionen liegt dieser Anteil mit 63 % spürbar höher als in den Übergangsregionen mit 46 %, da in den Übergangsregionen ein höherer Budgetanteil in Strukturmaßnahmen ohne Teilnehmende fließt. In der Förderperiode 2014-2020 war die Reichweite des Gender Budgeting mit 77 % insgesamt deutlich höher (vgl. Viedenz & Kalvelage, 2024, S. 6.). Die Abnahme der Reichweite ist auf ein höheres finanzielles Gewicht von Strukturmaßnahmen zurückzuführen.

Die tatsächliche Reichweite ist, im Unterschied zur Plan-Reichweite, vom Umsetzungsstand abhängig. Die Start- und die Laufzeiten der Richtlinien und ihrer Vorhaben variieren erheblich, weshalb sich die für das Gender Budgeting verfügbaren Ausgaben- und Teilnehmendendaten deutlich von den Plandaten unterscheiden können. Zum Stichtag lagen abgerechnete Ausgaben für 20 von insgesamt 33 Richtlinien vor. Für **13 der 18** für das Gender Budgeting berücksichtigten **Richtlinien** waren sowohl **Teilnehmendeneintritte als auch abgerechnete Ausgaben** erfasst. Insgesamt waren 235,8 Mio. Euro von 16.969 Vorhaben abgerechnet. Davon fließen **154,0 Mio. Euro (65 %) von 548 Vorhaben mit 129.371 Frauen und Männern** in das Gender Budgeting ein.

Die ermittelten Gender-Budgeting-Werte sind vor dem Hintergrund der aktuellen Umsetzung vorsichtig zu interpretieren. Für einige Richtlinien liegen noch keine Förderdaten vor; für andere ist die Datenbasis noch gering. Insbesondere der aus allen Einzelwerten aggregierte Gesamtwert kann sich somit noch deutlich verändern.

4. ERGEBNISSE DES GENDER BUDGETING

Zum 30.09.2024 beträgt der Gender-Budgeting-Wert 59 %. Er liegt damit aktuell 4 Prozentpunkte oberhalb des im Jahr 2024 ermittelten **Zielwerts in Höhe von 55 %**.

Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Vorhaben, Teilnehmenden und Gesamtausgaben nach Regionen. Insgesamt wurden bisher 548 Vorhaben mit 129.371 Teilnehmenden umgesetzt. 57 % der Teilnehmenden waren Frauen. Die Gesamtausgaben betragen 154,0 Mio. Euro. 59 % dieser Ausgaben entfallen auf Frauen
(= Gender-Budgeting-Wert).

In den stärker entwickelten Regionen (seR) wurden 405 Vorhaben mit 102.918 Teilnehmenden durchgeführt (Frauenanteil: 56 %). Der Gender-Budgeting-Wert liegt mit aktuell 58 % leicht über dem seR-Zielwert in Höhe von 56 %. In den Übergangsregionen wurden 143 Vorhaben mit 26.453 Teilnehmenden mit einem Frauenanteil von 61 % durchgeführt. Der Gender-Budgeting-Wert liegt aktuell mit 60 % über dem ÜR-Zielwert in Höhe von 52 %. Aktuell liegen die IST-Werte für die Übergangsregionen stärker über den Erwartungen als für die stärker entwickelten Regionen. Vor dem Hintergrund des noch geringen Umsetzungsstands sind diese Ergebnisse allerdings vorsichtig zu interpretieren.

Tabelle 1: Frauenanteil am Programm

Region	Vorhaben	Teilnehmende		Gesamtausgaben	
		Insgesamt	Anteil Frauen	Insgesamt	Anteil Frauen
seR	405	102.918	56%	110,9 Mio. €	58%
ÜR	143	26.453	61%	43,1 Mio. €	60%
Insgesamt	**548**	**129.371**	**57%**	**154,0 Mio. €**	**59%**

Hinweis: seR = stärker entwickelte Regionen; ÜR = Übergangsregionen.

4.1 GENDER BUDGETING NACH RICHTLINIE

Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Vorhaben, Teilnehmenden und Gesamtausgaben nach den einzelnen Richtlinien des Bundesprogramms. Die Frauenanteile an den Teilnehmenden und an den Gesamtausgaben variieren stark zwischen den Richtlinien. Einige Richtlinien fördern Frauen überproportional, während andere einen geringeren Frauenanteil aufweisen.

Bei der Bewertung muss berücksichtigt werden, dass die Richtlinien teils sehr spezifische Zielgruppen adressieren, die nicht zwangsweise zu gleichen Anteilen aus Frauen und Männern bestehen. Da die Richtlinien in der Regel zielgruppenspezifisch geplant werden, prädeterminiert die Zielgruppenauswahl in gewissem Umfang, wie viele Frauen gefördert werden. Die Bedarfe von Frauen und Männern innerhalb der Zielgruppen können sich zudem unterscheiden. Die **Gender-Budgeting-Werte der Richtlinien** sollten daher **vor dem Hintergrund der Zielgruppen und der umgesetzten Maßnahmen eingeordnet** werden. Einen Überblick über die wesentlichen Zielgruppen und zentrale Inhalte der Richtlinien bietet Anhang 3 dieses Berichts.

Tabelle 2: Frauenanteil in den einzelnen Richtlinien

Prio/SZ	Richtlinie	Vorhaben	Teilnehmende		Gesamtausgaben	
			Insgesamt	Anteil Frauen	Insgesamt	Frauen
1/ESO4.3	MY TURN	58	14.028	100%	20,6 Mio. €	100%
1/ESO4.4	IQ	48	9.979	61%	21,6 Mio. €	61%
1/ESO4.4	rückenwind³	53	4.613	73%	7,3 Mio. €	70%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	33	5.116	60%	9,7 Mio. €	57%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	13	4.385	55%	10,7 Mio. €	51%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	36	2.702	75%	1,9 Mio. €	77%
2/ESO4.8	BIWAQ V	21	3.394	57%	0,9 Mio. €	52%
2/ESO4.9	WIR	33	17.826	41%	7,1 Mio. €	41%
2/ESO4.12	JUVENTUS	20	607	42%	7,0 Mio. €	41%
2/ESO4.12	JUST BEst	69	9.542	43%	27,3 Mio. €	43%
4/ESO4.8	STäM	77	8.311	70%	11,1 Mio. €	71%
4/ESO4.8	Win-Win	17	454	0%	1,1 Mio. €	0%
5/ESO4.12	EhAP Plus	70	48.414	48%	27,4 Mio. €	49%
Insgesamt		**548**	**129.371**	**57%**	**154,0 Mio. €**	**59%**

Hinweis: Prio/SZ = Priorität und spezifisches Ziel nach VO (EU) 2021/1057, siehe Anhang 3.

In Priorität 1 und in Priorität 2 lagen zum Stichtag Daten für jeweils fünf Richtlinien vor. In Priorität 1 wurden 205 Vorhaben mit 38.121 Teilnehmenden durchgeführt. Der Frauenanteil an den Teilnehmenden variiert zwischen 55 % und 100 %, wobei in der Richtlinie "MY TURN" ausschließlich Frauen gefördert werden. Die Gesamtausgaben in dieser Priorität betragen 69,9 Mio. Euro, davon entfallen zwischen 51 % und 100 % auf Frauen. In Priorität 2 wurden 179 Vorhaben mit 34.071 Teilnehmenden umgesetzt. Der Frauenanteil liegt zwischen 41 % und 75 %. Die Gesamtausgaben betragen 44,2 Mio. Euro, wobei der Anteil der Ausgaben für Frauen zwischen 41 % und 77 % liegt.

In Priorität 3 lagen zum Stichtag noch keine Umsetzungsdaten vor. In Priorität 4 werden zwei Richtlinien umgesetzt. Die Richtlinie „Win-Win“ mit 17 Vorhaben, 454 Teilnehmenden und 11,1 Mio. Euro Ausgaben richtet sich ausschließlich an Männer. In der Richtlinie „STäM“ wurden in 77 Vorhaben (Ausgaben: 11,1 Mio. Euro) insgesamt 8.311 Teilnehmende gefördert. Der Frauenanteil an den Teilnehmenden beträgt 70 % und an den Ausgaben 71 %. In Priorität 5 wird nur „EhAP Plus“ umgesetzt. 48 % der 48.414 Teilnehmenden waren Frauen, auf die 49 % der Gesamtausgaben von 27,4 Mio. Euro entfallen.

Bei den meisten Richtlinien ist die Differenz zwischen dem Frauenanteil an den Teilnehmenden und dem Frauenanteil an den Ausgaben gering. Bei „BIWAQ V“, den Zukunftszentren, „rückenwind³“, und der Richtlinie „Wandel der Arbeit“ liegt der Gender-Budgeting-Wert unterhalb des Frauenanteils an den Eintritten. Diese Differenzen treten auf, wenn Frauen überproportional durch Vorhaben mit niedrigeren Pro-Kopf-Ausgaben gefördert werden. Bei „Aki(F) Plus“ ist es umgekehrt – hier nehmen Frauen überproportional an Vorhaben mit höheren Pro-Kopf-Ausgaben teil. Aktuell sind die beschriebenen Differenzen mit -5 bis +2 Prozentpunkten gering und vor dem Hintergrund des Umsetzungsstands vorsichtig zu interpretieren. Sie können zum jetzigen Zeitpunkt stark durch einzelne Vorhaben beeinflusst sein.

Grundsätzlich können die Abweichungen zwischen beiden Anteilswerten unterschiedliche Ursachen haben. Möglicherweise sind eher an Frauen ausgerichtete Vorhaben günstiger umzusetzen oder erreichen einfacher mehr Teilnehmende. Möglicherweise sind eher an Frauen ausgerichtete Vorhaben aber auch finanziell schlechter ausgestattet, etwa weil sie andere Inhalte haben oder anders umgesetzt werden.

Ob Richtlinienverantwortliche steuernd eingreifen sollten, ist immer von den spezifischen Ursachen abhängig. Eine dauerhaft hohe Abweichung im Gender Budgeting kann Anlass für eine tiefergehende Analyse der umgesetzten Vorhaben sein.

In Tabelle 3 werden die IST-Werte für das Gender Budgeting mit den abgefragten Zielwerten verglichen (vgl. Kapitel 3). Bei den meisten Richtlinien unterscheidet sich der Zielwert nicht zwischen den Regionen. Nur für „IQ“, die Zukunftszentren, „Akti(F) Plus“ und „BIWAQ V“ gibt es Unterschiede zwischen den stärker entwickelten und den Übergangsregionen.

Tabelle 3: IST- und Zielwerte nach Richtlinie

		Vorhaben			Gesamtausgaben					
					IST			ZIEL		
Prio/SZ	Richtlinie	Insg.	seR	ÜR	Insg.	seR	ÜR	Insg.	seR	ÜR
1/ESO4.3	MY TURN	58	44	14	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1/ESO4.4	IQ	48	37	11	61%	59%	66%	60%	59%	64%
1/ESO4.4	rückenwind³	53	42	11	70%	70%	69%	75%	75%	75%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	33	22	11	57%	51%	63%	50%	50%	50%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	13	8	5	51%	52%	51%	46%	47%	42%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	36	33	3	77%	78%	76%	70%	70%	72%
2/ESO4.8	BIWAQ V	21	17	4	52%	51%	55%	54%	56%	46%
2/ESO4.9	WIR	33	24	9	41%	43%	38%	33%	33%	33%
2/ESO4.12	JUVENTUS	20	17	3	41%	42%	30%	45%	45%	45%
2/ESO4.12	JUST BEst	69	50	19	43%	43%	43%	45%	45%	45%
4/ESO4.8	STäM	77	35	42	71%	68%	73%	50%	50%	50%
4/ESO4.8	Win-Win	17	15	2	0%	0%	0%	0%	0%	0%
5/ESO4.12	EhAP Plus	70	61	9	49%	49%	44%	44%	44%	44%

Hinweis: seR = stärker entwickelte Regionen; ÜR = Übergangsregionen; Prio/SZ = Priorität und spezifisches Ziel nach VO (EU) 2021/1057, siehe Anhang 3.

Insgesamt liegen die IST-Werte in den meisten Richtlinien nahe an den Zielwerten. Bei „MY TURN“ und „Win-Win“ kann es keine Abweichungen geben, da sich beide Richtlinien vollständig an Frauen bzw. ausschließlich an Männer richten. Positive Abweichungen von mindestens fünf Prozentpunkten gibt es für „STäM“ (+21 %P), „WIR“ (+8 %P), „Wandel der Arbeit“ (+7 %P), „Akti(F) Plus“ (+7 %P), die Zukunftszentren (+5 %P) und „EhAP Plus“ (+5 %P). Negative Abweichungen von mindestens fünf Prozentpunkten verzeichnet nur „rückenwind³“ (-5 %P).

Die regionenspezifischen Gender-Budgeting-Werte sind zum Stichtag nur eingeschränkt interpretierbar. Insbesondere in den Übergangsregionen wurden bisher teils nur wenige Vorhaben umgesetzt. Die Gender-Budgeting-Werte für die betreffenden Richtlinien sind daher wenig belastbar. Die Gesamtwerte werden stark durch die Werte für die stärker entwickelten Regionen beeinflusst, weshalb sich beide Werte nur wenig voneinander unterscheiden. Einzig für „STäM“ zeichnet sich ab, dass der Gender-Budgeting-Wert in den Übergangsregionen (73 %) noch deutlicher über dem 50%-Zielwert liegt als in den stärker entwickelten Regionen (68 %).

4.2 GENDER BUDGETING NACH PERSONENGRUPPEN

Der Frauenanteil an den geförderten Teilnehmenden und am umgesetzten Budget kann nach weiteren Merkmalen differenziert werden. Nachfolgend werden die Gender-Budgeting-Werte nach dem Alter, der Vorbildung und einem eventuellen Migrationshintergrund der Teilnehmenden dargestellt. Die Gruppierung ist jeweils durch die Indikatoren des begleitenden Monitorings vorgegeben. Die Teilnehmenden des „EhAP Plus“ können nicht berücksichtigt werden, da für diese nicht die gleichen Indikatoren erfasst werden wie für die übrigen Richtlinien.

ALTER

Tabelle 4 zeigt die Verteilung der Teilnehmenden und Gesamtausgaben nach Altersgruppen, differenziert nach dem Anteil der Frauen. Die durch das Monitoring vorgegeben Altersgruppen sind unterschiedlich groß und umfassen z. B. in der Mitte einmal 12 Jahre (18- bis 29-Jährige) und einmal 25 Jahre (30- bis 54-Jährige). Dies ist bei der Interpretation zu berücksichtigen.

Tabelle 4: Frauenanteil nach Alter

	Teilnehmende		Gesamtausgaben	
Alter	Insgesamt	Frauen	Insgesamt	Frauen
Unter 18 Jahre	3.518	46%	8,2 Mio. €	46%
18-29 Jahre	22.692	49%	43,2 Mio. €	49%
30-54 Jahre	41.394	69%	56,3 Mio. €	70%
55 Jahre und älter	13.353	68%	18,9 Mio. €	68%

Ungefähr die Hälfte der Teilnehmenden ist zwischen 30 und 54 Jahre alt (51 %). 44 % aller Ausgaben des Bundesprogramms entfallen auf diese Gruppe. Die zweitgrößte Gruppe bilden 18- bis 29-Jährige (28 % der Teilnehmenden; 34 % der Ausgaben). Auf ältere und jüngere Teilnehmende entfallen kleinere Anteile (über 54 Jahre: 16 % / 15 %; unter 18 Jahre: 4 % / 6 %).

Der Frauenanteil an den Teilnehmenden variiert deutlich zwischen den Altersgruppen. 46 % der Unter-18-jährigen und 49 % der 18- bis 29-Jährigen sind weiblich. Unter den jüngeren Teilnehmenden ist das Geschlechterverhältnis somit annähernd ausgeglichen, mit leichtem Überhang der Männer. **Unter den älteren Teilnehmenden besitzen Frauen mit einem Anteil von etwa zwei Dritteln ein deutlich höheres Gewicht.** 69 % der 30- bis 54-Jährigen und 68 % der Über-54-Jährigen sind weiblich. Der Gender-Budgeting-Wert als Anteil der Frauen an den Ausgaben unterscheidet sich nur marginal vom Frauenanteil an den Teilnehmenden.

VORBILDUNG

Tabelle 5 zeigt die Verteilung der Teilnehmenden und Gesamtausgaben nach der Vorbildung der Teilnehmenden, differenziert nach dem Anteil der Frauen. Die Kategorien der Vorbildung sind in drei Gruppen unterteilt: niedrig (ISCED 0-2), mittel (ISCED 3-4) und hoch (ISCED 5-8).

Tabelle 5: Frauenanteil nach Vorbildung

	Teilnehmende		Gesamtausgaben	
Vorbildung	Insgesamt	Frauen	Insgesamt	Frauen
niedrig (ISCED 0-2)	29.442	52%	50,4 Mio. €	51%
mittel (ISCED 3-4)	24.456	66%	32,8 Mio. €	66%
hoch (ISCED 5-8)	27.059	70%	43,3 Mio. €	69%

Gemessen an der Zahl der Teilnehmenden sind die drei Gruppen ähnlich groß. Teilnehmende mit niedriger Vorbildung machen 36 % aller Teilnehmenden aus, Teilnehmende mit mittlerer Vorbildung machen 30 % und Teilnehmende mit hoher Vorbildung machen 33 % aus. Für Teilnehmende mit mittlerer Vorbildung werden unterproportional viele Mittel aufgewendet. 26 % der Ausgaben entfallen auf diese Gruppe, was unter ihrem Anteil an den Teilnehmenden liegt. Für Teilnehmende mit niedriger und hoher Vorbildung werden dagegen mit 40 % bzw. 34 % leicht überproportional Mittel aufgewendet.

In allen drei Bildungsgruppen liegt der Frauenanteil an den Teilnehmenden bei mindestens 50 %. Unter den Teilnehmenden mit niedriger Vorbildung ist das Geschlechterverhältnis in etwa ausgeglichen (Frauen: 52 %). **Unter den Teilnehmenden mit mittlerer und hoher Vorbildung sind Frauen mit etwa zwei Dritteln (Frauen: 66 % / 70 %) deutlich überrepräsentiert.** Der Gender-Budgeting-Wert als Anteil der Frauen an den Ausgaben unterscheidet sich nahezu nicht vom Frauenanteil an den Teilnehmenden.

MIGRATIONSHINTERGRUND

Tabelle 6 zeigt die Verteilung der Teilnehmenden und Gesamtausgaben nach einem eventuellen Migrationshintergrund der Teilnehmenden, differenziert nach dem Anteil der Frauen. Die Angabe zu einem eventuellen Migrationshintergrund kann aufgrund ihrer Sensibilität verweigert werden. Insgesamt verweigerten 8 % der Teilnehmenden die Angabe, weshalb sich die Summen in Tabelle 6 von den Summen der vorherigen Auswertungen unterscheiden. Der Anteil der Verweigerungen variiert dabei deutlich zwischen den Richtlinien (2-25 %), weshalb die Teilnehmenden und die Ausgaben der Richtlinien nicht im gleichen Verhältnis in die Auswertung einfließen.

Tabelle 6: Frauenanteil nach Migrationshintergrund

	Teilnehmende		Gesamtausgaben	
Migrationshintergrund	Insgesamt	Frauen	Insgesamt	Frauen
mit Migrationshintergrund	55.139	63%	76,7 Mio. €	64%
ohne Migrationshintergrund	19.718	61%	49,4 Mio. €	56%

Hinweis: Die Angabe zum Migrationshintergrund (Teilnehmende ausländischer Herkunft) kann verweigert werden. Die Summen weichen daher von den beiden vorherigen Auswertungen ab.

Etwa drei Viertel (74 %) der Teilnehmenden besitzen nach eigener Angabe einen Migrationshintergrund. Es ist anzunehmen, dass der tatsächliche Anteil noch etwas höher liegt, da die Angabe vermutlich selektiv häufiger von Personen mit Migrationshintergrund verweigert wird. 63 % der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund und 61 % der Teilnehmenden ohne Migrationshintergrund waren weiblich. Dass beide Werte oberhalb des insgesamt für das Programm ausgewiesenen Anteil liegen, ist darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger als Frauen die Angabe des Migrationshintergrunds verweigerten.

Bei der Analyse nach Alter und Vorbildung betrug die Abweichung zwischen dem Frauenanteil an den Teilnehmenden und an den Ausgaben bisher maximal einen Prozentpunkt. Dies trifft auch für Teilnehmende mit Migrationshintergrund zu. Auffällig ist dagegen die Abweichung von fünf Prozentpunkten für Teilnehmende ohne Migrationshintergrund. Aktuell ist diese Abweichung noch unter Vorbehalt zu interpretieren, mittelfristig könnte sich aber zeigen, dass **Frauen ohne Migrationshintergrund verglichen mit Männern ohne Migrationshintergrund überproportional an Vorhaben mit niedrigeren Pro-Kopf-Kosten teilnehmen**.

4.3 TEILNAHMEDAUER NACH GESCHLECHT

Bei den bisherigen Auswertungen blieb unberücksichtigt, wie intensiv Frauen und Männer an den Maßnahmen teilnehmen. Aufgrund einer geänderten Datenstruktur ist es im Unterschied zur letzten Förderperiode nicht mehr möglich, die Teilnahmedauer im Gender Budgeting zu berücksichtigen (vgl. Kapitel 3). Um die Teilnahmeintensität dennoch abzubilden, werden in Tabelle 7 die geschlechtsspezifischen Teilnahmedauern unabhängig von den Ausgaben für alle Richtlinien ausgewiesen. Berücksichtigt werden dabei nur vollständige Austritte, weshalb deutlich weniger Teilnehmende einfließen als bei den vorherigen Auswertungen. Auch der „EhAP Plus" bleibt unberücksichtigt, da für dessen Teilnehmende keine Austrittsdaten erfasst werden.

Die durchschnittliche Teilnahmedauer in Tagen unterscheidet sich zwischen den Richtlinien, liegt jedoch meist bei mehreren Monaten. Insgesamt liegt sie aktuell bei 160 Tagen. **Frauen nahmen mit 164 Tagen durchschnittlich etwas länger teil als Männer mit 155 Tagen.** Verglichen mit der Teilnahmedauer der Männer entspricht dies einem Unterschied von +6 %.

Auf Ebene der Richtlinien variiert der relative Unterschied zwischen Frauen und Männern. An Vorhaben der Richtlinie zum „Wandel der Arbeit" nehmen Frauen durchschnittlich 35 % kürzer teil als Männer. Auch an den Zukunftszentren und „STäM" nehmen Frauen kürzer teil (-14 %). An „Aki(F) Plus" (+10 %) und „BIWAQ V" (+8 %) nehmen Frauen dagegen durchschnittlich länger teil. Für die übrigen Richtlinien sind die Unterschiede gering oder (nahezu) null.

Tabelle 7: Durchschnittliche Teilnahmedauer nach Geschlecht

		Austritte		Ø-Teilnahme in Tagen			Frauen vgl. mit Männern	
Prio/SZ	Richtlinie	Frauen	Männer	Insg.	Frauen	Männer	absolut	relativ
1/ESO4.3	MY TURN	4.665	-	-	216	-	-	-
1/ESO4.4	IQ	3.091	1.901	149	147	151	-4	-3%
1/ESO4.4	rückenwind³	83	56	210	210	210	0	0%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	640	545	66	53	82	-29	-35%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	2.010	1.552	27	25	29	-4	-14%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	253	106	142	146	133	+13	+10%
2/ESO4.8	BIWAQ V	722	705	135	140	130	+10	+8%
2/ESO4.9	WIR	3.041	4.454	183	188	180	+8	+4%
2/ESO4.12	JUVENTUS	126	188	150	148	151	-3	-2%
2/ESO4.12	JUST BEst	1.635	2.100	223	225	222	+3	+1%
4/ESO4.8	STäM	488	309	190	179	207	-28	-14%
4/ESO4.8	Win-Win	-	92	-	-	121	-	-
Insgesamt		**16.754**	**12.008**	**160**	**164**	**155**	**+9**	**+6%**

Hinweis: Prio/SZ = Priorität und spezifisches Ziel nach VO (EU) 2021/1057, siehe Anhang 3. Berücksichtigt werden nur Richtlinien und Vorhaben mit vollständigen Austritten. Es handelt sich daher um eine Teilmenge der allgemein in das Gender Budgeting einfließenden Teilnehmenden.

4.4 GLEICHSTELLUNGSINDIKATOREN

Die Vorhabenträger erfassen über die Angaben zu den Teilnehmenden hinaus noch weitere Merkmale. Hierzu zählen unter anderem Angaben zu den sogenannten Gleichstellungsindikatoren. Es handelt sich um sechs Fragen, die jeweils für das gesamte Vorhaben beantwortet werden.

Die Gleichstellungsindikatoren werden von allen Richtlinien erfasst, auch für die, die keine Teilnehmenden besitzen, die also bei den vorherigen Auswertungen zum Gender Budgeting nicht berücksichtigt sind. Jede der sechs Fragen behandelt unterschiedliche Gleichstellungsaspekte. Je nach Frage gibt es zwei oder vier „Ja"-Optionen und eine „Nein"-Option. Es kann mehr als eine „Ja"-Option (Mehrfachnennungen), aber keine Kombination von „Ja" und „Nein" ausgewählt werden. Bei der folgenden Auswertung werden jeweils Anteile der Zustimmung zu einer Antwortoption ausgewiesen.

Da die Anzahl der Vorhaben zwischen den Richtlinien stark variiert, wird kein Gesamtwert ausgewiesen, sondern je Indikator nur der Anteil der „Ja"-Angaben für die einzelnen Richtlinien dargestellt. Um die Varianz zwischen den Richtlinien zu veranschaulichen, werden die Zustimmungswerte visualisiert. Der Anteil der „Nein"-Angaben wird zugunsten einer kompakteren Darstellung ausgespart. Die Anzahl der Vorhaben und die Zustimmungs- bzw. Ablehnungsanteile können bei Bedarf detailliert Anhang 1 dieses Berichts entnommen werden.

Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass **es sich um Selbstauskünfte der Vorhabenträger handelt, die nicht geprüft werden**.[17] Da die Antwortoptionen nicht fest definiert sind, besitzen die Träger bei der Auslegung Spielräume. Negative Antworten werden nicht sanktioniert und positive Antworten wirken sich finanziell nicht positiv aus. Da alle Vorhaben aber angehalten sind, zur Gleichstellung der Geschlechter beizutragen, muss davon ausgegangen werden, dass – zumindest bei einzelnen Indikatoren – **ein unbekannter Anteil auf sozial erwünschtes Antwortverhalten zurückzuführen** ist. Nicht alle Maßnahmen können zudem im gleichen Umfang zu jedem Aspekt einen Beitrag leisten. Die Interpretation sollte daher immer vor dem Hintergrund der konkreten Maßnahmeninhalte erfolgen – und nicht nach rein quantitativen Maßen.

[17] Für die EXIST-Richtlinien werden die Indikatoren einheitlich im System vorbelegt. Eine individuelle Auswahl für einzelne Vorhaben ist nicht möglich. Möglich sind daher nur die Werte „0 %" oder „100 %".

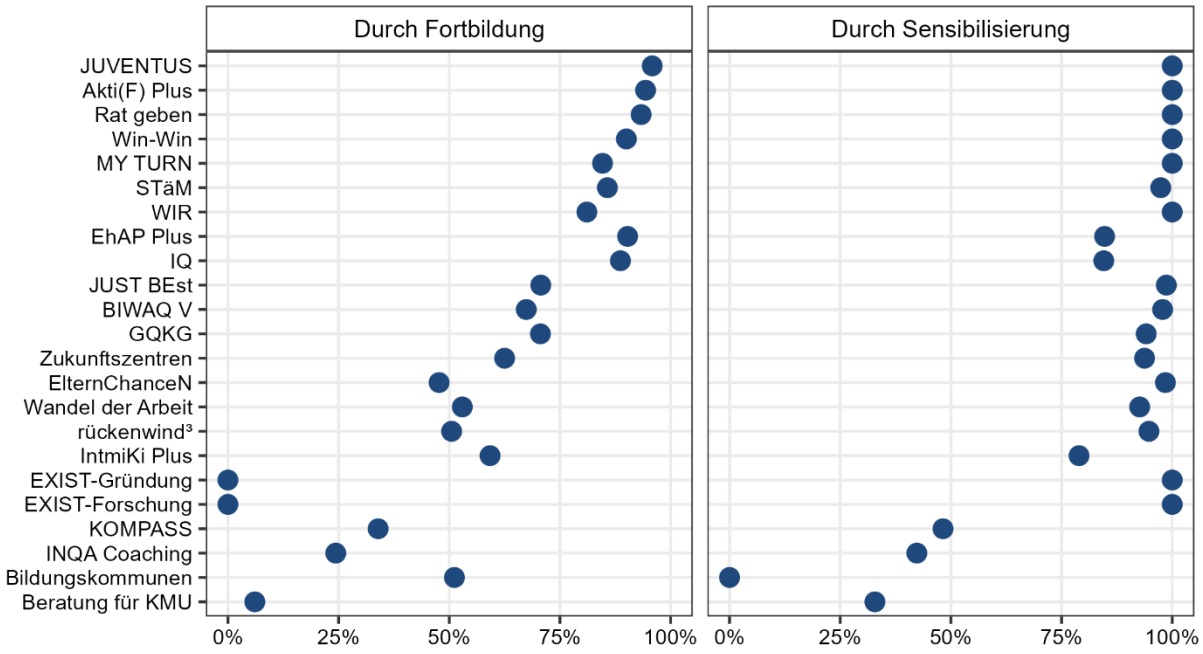
GENDERKOMPETENZ

Abbildung 2 zeigt die Antworten der Vorhabenträger auf die Frage, ob im Vorhaben kontinuierlich Genderkompetenz entwickelt wird. Dargestellt ist der Anteil der Vorhaben, die eine der folgenden Antwortoptionen auswählten:

(1) „Ja, durch Fortbildungen für Mitarbeiter/innen"

(2) "Ja, durch Sensibilisierung der Teilnehmer/innen"

Abbildung 2: Wird im Vorhaben kontinuierlich Genderkompetenz entwickelt?



Hinweis: Die Richtlinien sind absteigend nach ihrer durchschnittlichen Zustimmung sortiert. Die Panels sind aufsteigend nach durchschnittlicher Zustimmung sortiert (1. Panel = niedrigste Zustimmung).

Über alle Richtlinien betrachtet liegen die Zustimmungswerte für die Sensibilisierung der Teilnehmenden deutlich über den Zustimmungswerten für die Fortbildung von Mitarbeitenden. Die Sensibilisierung von Teilnehmenden wird in den meisten Richtlinien von (nahezu) allen Vorhaben bejaht. Nur bei einzelnen Richtlinien liegen die Zustimmungswerte (teils deutlich) unter 75 %. Bei der Fortbildung von Mitarbeitenden zu Genderthemen variieren die Zustimmungsanteile dagegen deutlich stärker und bilden nahezu die gesamte Skala ab.

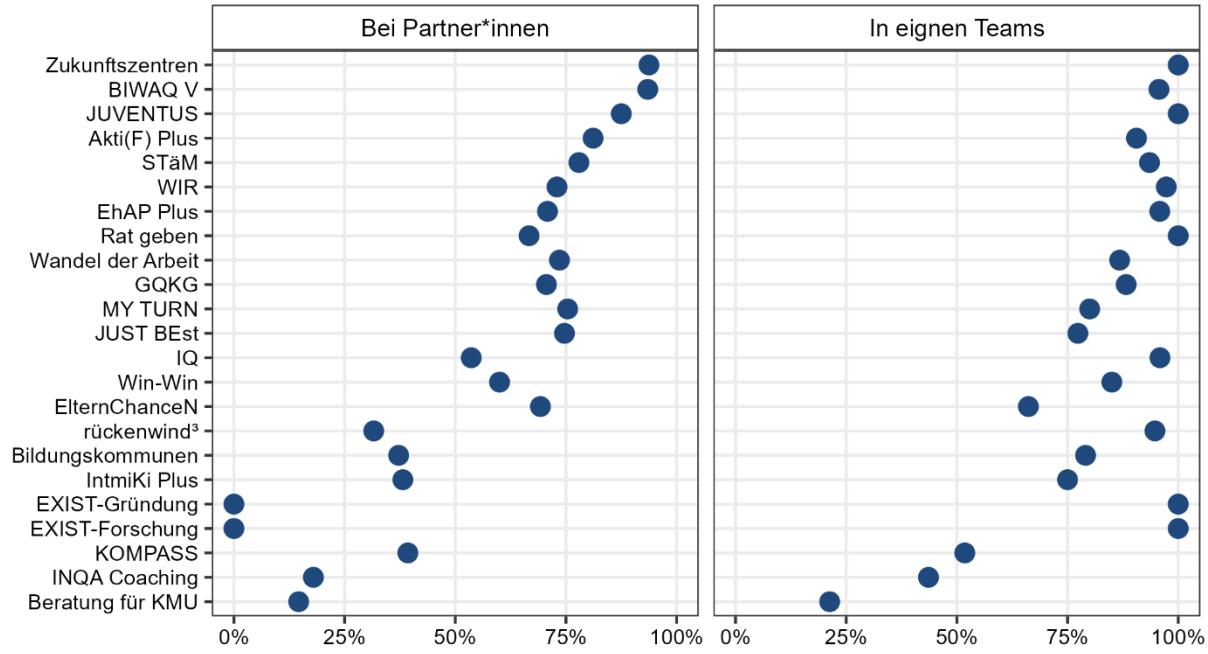
GESCHLECHTERPARITÄT

Abbildung 3 zeigt die Antworten der Vorhabenträger auf die Frage, ob im Vorhaben auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet wird. Dargestellt ist der Anteil der Vorhaben, die eine der folgenden Antwortoptionen auswählten:

(1) „Ja, beim Zuwendungsempfänger wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Teams geachtet“

(2) „Ja, Projektpartner/innen und Kooperationspartner/innen des Zuwendungsempfängers achten auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in ihren Organisationen“

Abbildung 3: Wird im Vorhaben auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet?



Hinweis: Die Richtlinien sind absteigend nach ihrer durchschnittlichen Zustimmung sortiert. Die Panels sind aufsteigend nach durchschnittlicher Zustimmung sortiert (1. Panel = niedrigste Zustimmung).

In den meisten Richtlinien gibt der weit überwiegende Anteil der Vorhaben an, bei sich selbst auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten. Auf Richtlinien, die sich an kleine und mittlere Unternehmen richten, trifft dies vergleichsweise seltener zu. Dass auch Partnerorganisationen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis achten, wird insgesamt seltener bejaht. Die höchsten Zustimmungswerte finden sich hier für Richtlinien, bei denen die Partnerorganisationen mehrheitlich öffentliche Einrichtungen oder soziale Träger sind.

GENDERSENSIBLE ANSÄTZE

Abbildung 4 zeigt die Antworten der Vorhabenträger auf die Frage, ob im Vorhaben gendersensible Ansätze umgesetzt werden. Dargestellt ist der Anteil der Vorhaben, die eine der folgenden Antwortoptionen auswählten:

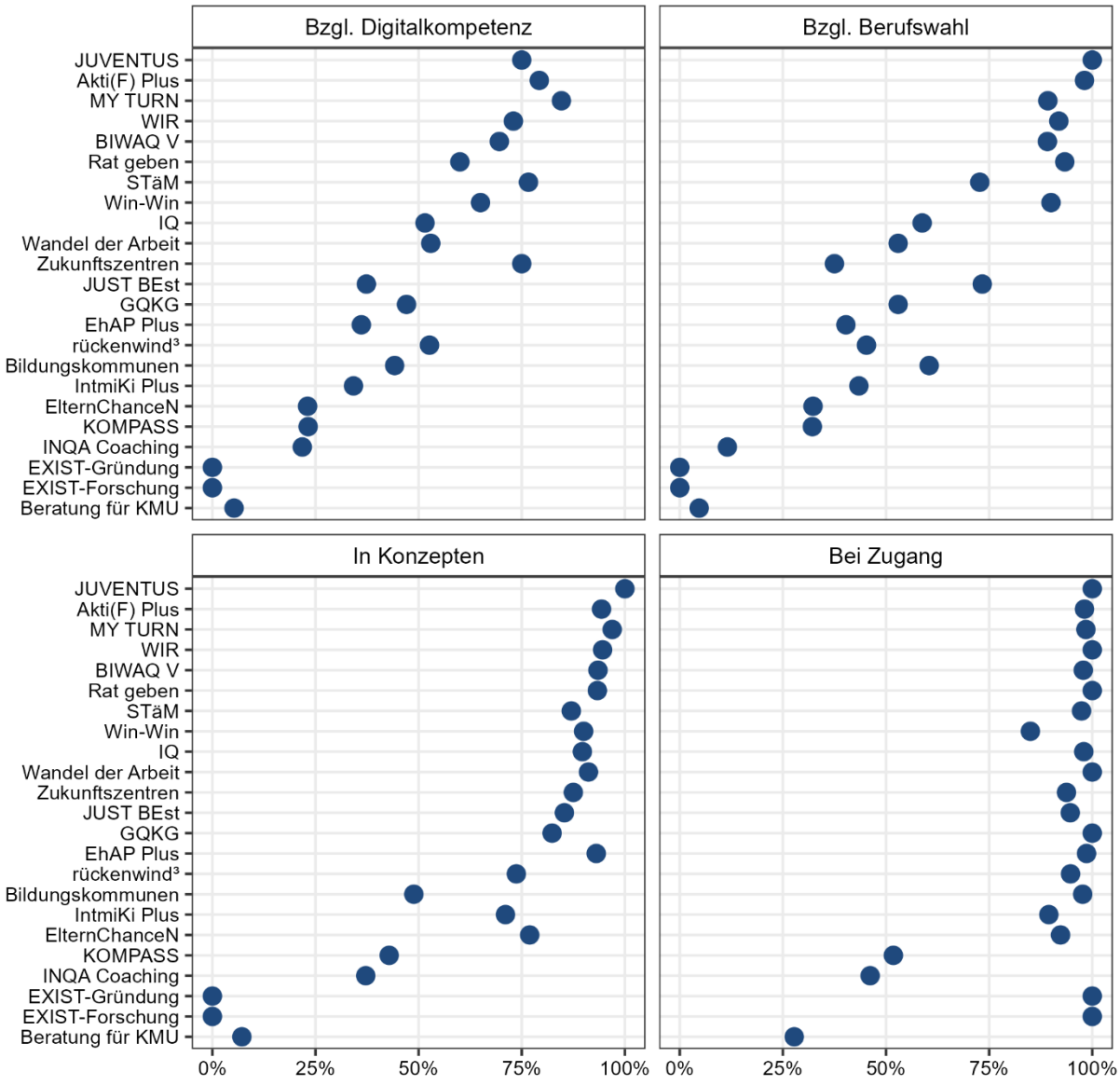
(1) „Ja, bei der Ansprache oder beim Zugang zu den Zielgruppen“

(2) „Ja, in didaktischen und/oder Beratungskonzepten

(3) „Ja, durch Aktivitäten zur Überwindung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation und des eingeschränkten Berufswahlverhaltens der Geschlechter“

(4) „Ja, durch gendersensible Ansätze zur Entwicklung von digitalen Kompetenzen“

Abbildung 4: Werden im Vorhaben gendersensible Ansätze umgesetzt?



Hinweis: Die Richtlinien sind absteigend nach ihrer durchschnittlichen Zustimmung sortiert. Die Panels sind aufsteigend nach durchschnittlicher Zustimmung sortiert (1. Panel = niedrigste Zustimmung).

Beim Zugang zu ihren Zielgruppen nutzen in fast allen Richtlinien (nahezu) alle Vorhaben gendersensible Ansätze. Etwas niedriger ist die Zustimmung zur Verwendung gendersensibler Ansätze in didaktischen Konzepten und in Beratungskonzepten. Bei der Adressierung geschlechterspezifischen Berufswahlverhaltens decken die Richtlinien das gesamte Spektrum von (nahezu) keiner bis zu (nahezu) vollständiger Zustimmung ab. Dies spiegelt die unterschiedlichen Maßnahmetypen und Zielsetzungen der Richtlinien ab. Ähnlich verteilt ist die Zustimmung zur Verwendung gendersensibler Ansätze zur Entwicklung digitaler Kompetenzen. Anders als beim geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten gibt es jedoch keine Richtlinien, in denen dies von (nahezu) allen Vorhaben bejaht wird.

ABBAU VON STEREOTYPEN

Abbildung 5 zeigt die Antworten der Vorhabenträger auf die Frage, ob das Vorhaben auf den Abbau von Geschlechterstereotypen abzielt. Dargestellt ist der Anteil der Vorhaben, die eine der folgenden Antwortoptionen auswählten:

(1) „Ja, in der Berufsorientierung“

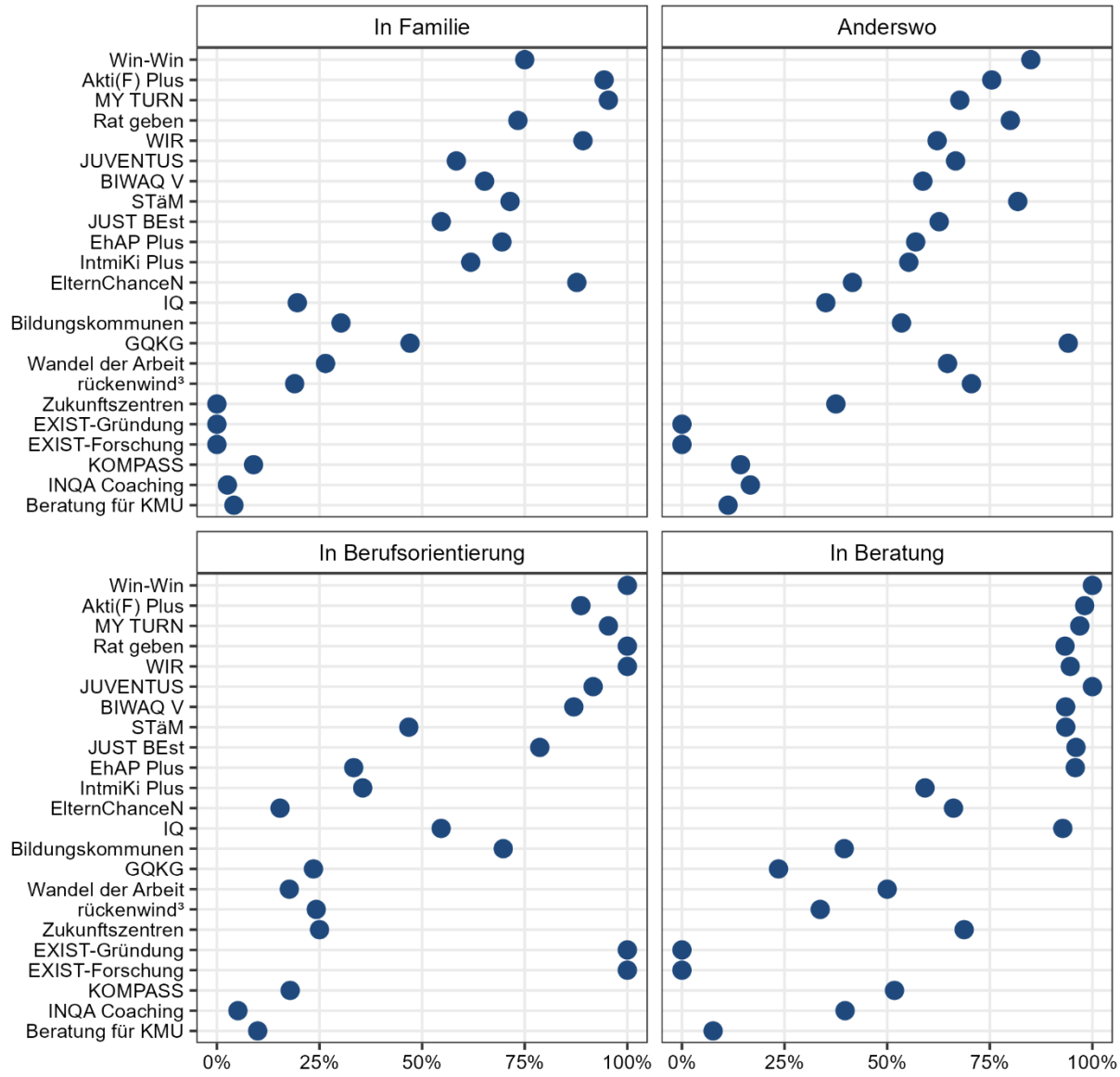
(2) „Ja, in der Beratung“

(3) „Ja, in familiären Zusammenhängen“

(4) „Ja, in anderen Zusammenhängen“

Das Ziel, Geschlechterstereotype durch die eigene Beratung abzubauen, wird über alle Richtlinien betrachtet am häufigsten bejaht. Bei knapp der Hälfte aller Richtlinien trifft dies auf (nahezu) jedes Vorhaben zu. In einem Teil dieser Richtlinien sollen Stereotype auch in der Berufsorientierung adressiert werden. Das Zustimmungsniveau ist hier jedoch insgesamt niedriger, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass nicht alle Richtlinien Bezüge zu Berufsorientierung besitzen. Dass "in anderen Zusammenhängen" auf den Abbau von Stereotypen gezielt wird, gibt je nach Richtlinie ein variierender Anteil der Vorhaben an. In vielen Richtlinien zielen relevante Teile der Vorhaben somit auch auf Bereiche, die nicht durch die übrigen drei Optionen abgedeckt sind. Im Durchschnitt über alle Richtlinien stimmen die wenigsten Vorhaben zu, in familiären Zusammenhängen auf den Abbau von Stereotypen abzuzielen.

Abbildung 5: Zielt das Vorhaben auf den Abbau von Geschlechterstereotypen?



Hinweis: Die Richtlinien sind absteigend nach ihrer durchschnittlichen Zustimmung sortiert. Die Panels sind aufsteigend nach durchschnittlicher Zustimmung sortiert (1. Panel = niedrigste Zustimmung).

Abbau von Ungleichheiten

Abbildung 6 zeigt die Antworten der Vorhabenträger auf die Frage, ob das Vorhaben auf den Abbau struktureller Geschlechterungleichheiten abzielt. Dargestellt ist der Anteil der Vorhaben, die eine der folgenden Antwortoptionen auswählten:

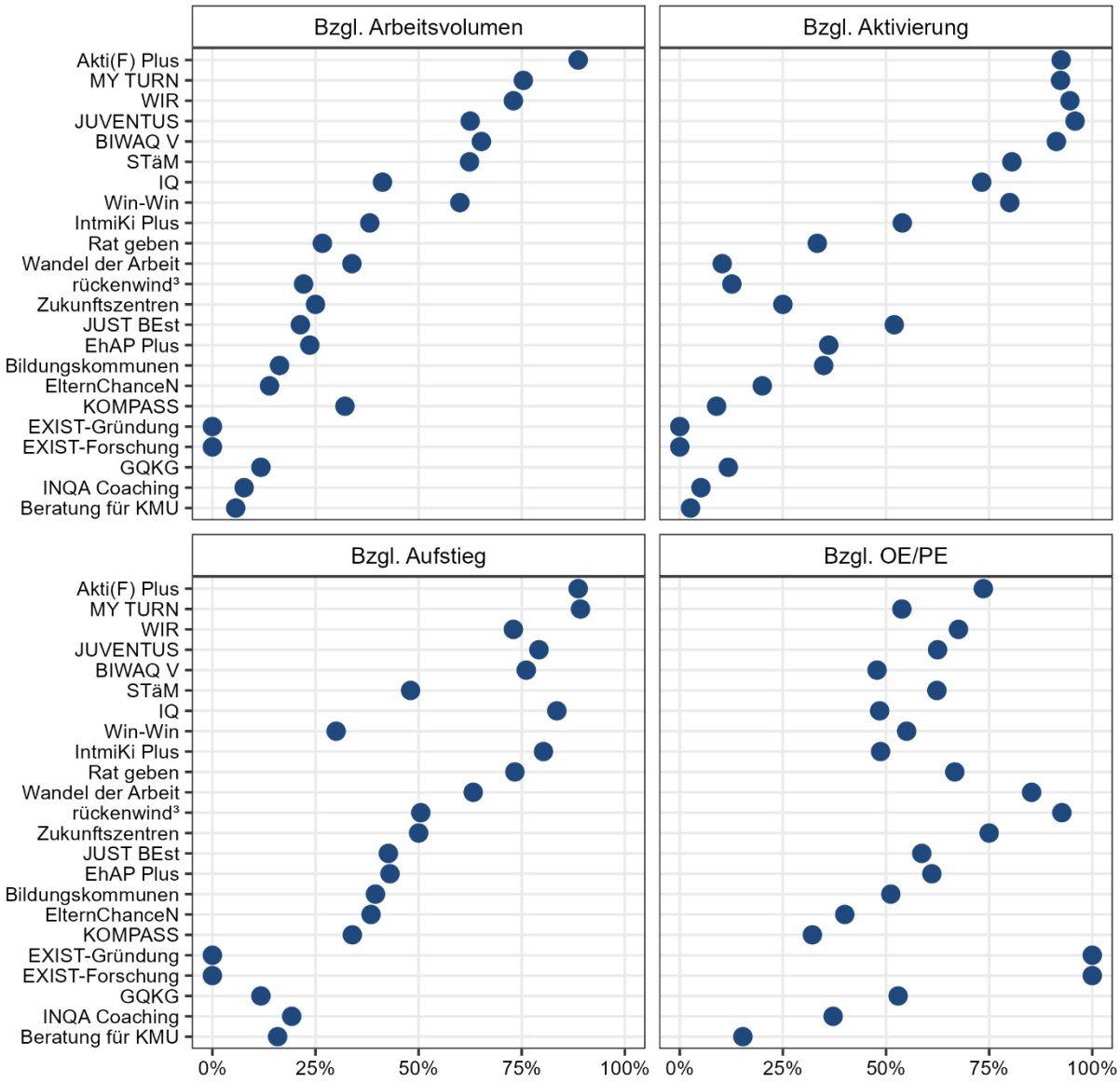
(1) „Ja, durch gleichstellungsorientierte Organisations- und Personalentwicklung in Unternehmen und Institutionen“

(2) „Ja, durch die Förderung existenzsichernder Beschäftigung durch die Erhöhung des Arbeitsvolumens“

(3) „Ja, durch die Förderung existenzsichernder Beschäftigung durch die Arbeitsmarktbeteiligung von Nichterwerbstätigen“

(4) „Ja, durch die Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen“

Abbildung 6: Zielt das Vorhaben auf den Abbau von strukturellen Geschlechterungleichheiten?



Hinweis: Die Richtlinien sind absteigend nach ihrer durchschnittlichen Zustimmung sortiert. Die Panels sind aufsteigend nach durchschnittlicher Zustimmung sortiert (1. Panel = niedrigste Zustimmung).
OE: Organisationsentwicklung, PE: Personalentwicklung

Die Verteilung der Zustimmung zu diesen vier Dimensionen, die alle auf die Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen abzielen, variiert insgesamt sehr deutlich mit den Richtlinien. Vor allem für die Erhöhung des Arbeitsvolumens, die Aktivierung von Nichterwerbstätigen und die Förderung beruflicher Aufstiege verteilen sich die Richtlinien annähernd gleichmäßig von (nahezu) keiner bis zu (nahezu) vollständiger Zustimmung. Die Zustimmungsanteile für diese drei Dimensionen hängen zudem stark zusammen, was daraufhin deutet, dass Vorhaben häufig auf alle drei Aspekte eingehen oder nicht eingehen. Das Muster für die Zustimmung zu einer gleichstellungsorientierten Organisations- und Personalentwicklung unterscheidet sich von den drei übrigen Dimensionen. Die durchschnittliche Zustimmung ist hier am höchsten, was vor allem daran liegt, dass es nur wenige Richtlinien mit einem niedrigen Zustimmungsanteil gibt. Zudem ist kein eindeutiger Zusammenhang mit den übrigen drei Dimensionen erkennbar.

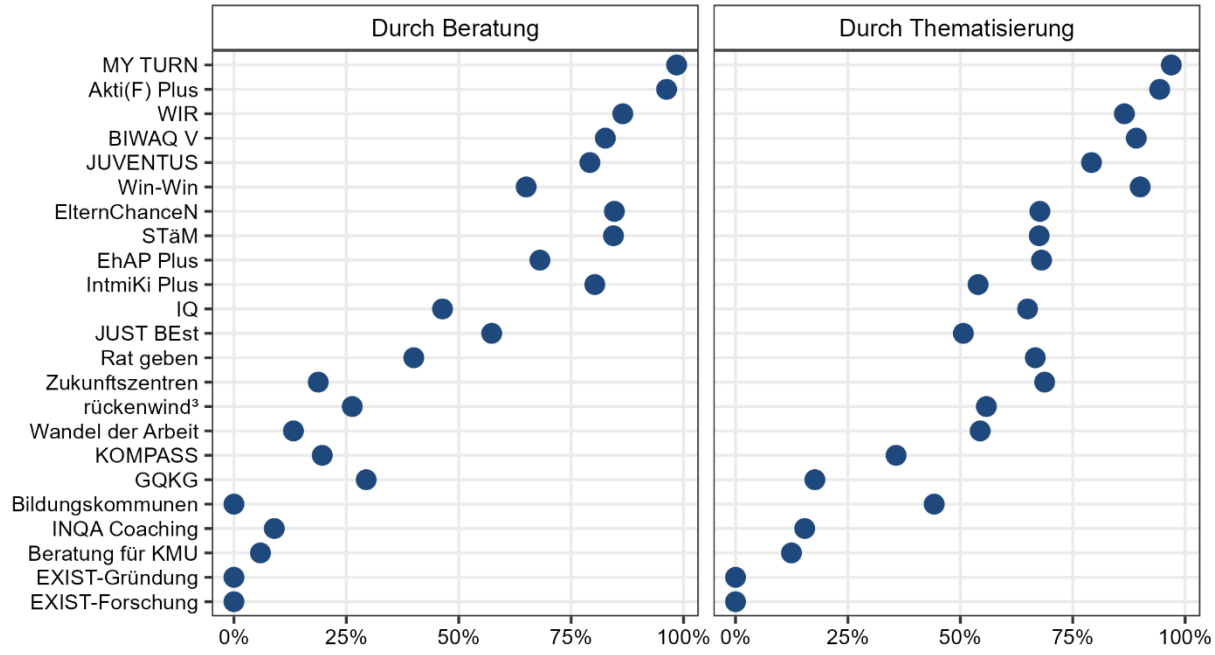
VEREINBARKEIT

Abbildung 7 zeigt die Antworten der Vorhabenträger auf die Frage, ob das Vorhaben auf den Abbau struktureller Geschlechterungleichheiten abzielt. Dargestellt ist der Anteil der Vorhaben, die eine der folgenden Antwortoptionen auswählten:

(1) „Ja, im Vorhaben wird die Aufteilung der Care-Arbeit in Familien (in ihrer Vielfalt) kontinuierlich thematisiert“
(2) „Ja, im Vorhaben werden Teilnehmer/innen zur Kinderbetreuung und/oder zur Pflege von Angehörigen beraten“

Die Thematisierung und die Beratung zur Aufteilung von Care-Arbeit finden in den Richtlinien in sehr unterschiedlichem Umfang statt. Thematisierung und Beratung hängen dabei in den meisten Richtlinien zusammen, was in einer ähnlichen Verteilung beider Indikatoren resultiert. Die Anteile der Vorhaben, die Care-Arbeit thematisieren, sind insgesamt etwas höher als die Anteile der Vorhaben, die ihren Teilnehmenden Beratung zu Care-Arbeit anbieten.

Abbildung 7: Werden im Vorhaben kontinuierlich Vereinbarkeitsfragen thematisiert?



Hinweis: Die Richtlinien sind absteigend nach ihrer durchschnittlichen Zustimmung sortiert. Die Panels sind aufsteigend nach durchschnittlicher Zustimmung sortiert (1. Panel = niedrigste Zustimmung).

5. FAZIT UND AUSBLICK

Das Gender Budgeting im ESF Plus des Bundes ist ein Instrument zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, indem es Geschlechterdiskrepanzen bei der Fördermittelverteilung sichtbar macht. Der Bund setzt das Gender Budgeting in der nun dritten Förderperiode vor allem als gleichstellungsorientiertes Monitoring ein, um eine geschlechtsspezifische Datenbasis zu schaffen und das für Frauen verausgabte Budget transparent zu machen.

Für das Gender Budgeting werden geschlechtsspezifische Pro-Kopf-Ausgaben für alle Richtlinien und Vorhaben mit Teilnehmenden berechnet. Der Anteil der Ausgaben, der für Frauen aufgewendet wird, wird als „Gender-Budgeting-Wert" bezeichnet. Berücksichtigt werden können nur Richtlinien, die unmittelbar Personen fördern. Strukturfördermaßnahmen, etwa für Kommunen oder Unternehmen, können nicht unberücksichtigt werden. Vor der ersten Auswertung wurden für alle Richtlinien Zielwerte erhoben, die mit den erreichten Werten verglichen werden.

Zum Stichtag 30.09.2024 flossen 154,0 Mio. Euro Gesamtausgaben von über 500 Vorhaben mit knapp 130.000 Teilnehmenden in das Gender Budgeting ein. Das Gender Budgeting berücksichtigt damit aktuell 65 % aller Ausgaben des ESF Plus des Bundes. Der Umsetzungsstand der einzelnen Richtlinien variierte zum Stichtag erheblich. Für 13 von 18 Richtlinien, die für das Gender Budgeting berücksichtigt werden, lagen Daten vor. Alle berichteten Anteilswerte sind somit vorsichtig zu interpretieren und können sich in den nächsten Jahren ändern.

Der nächste Gender-Budgeting-Bericht wird mit aktualisieren Daten voraussichtlich im ersten Quartal 2026 veröffentlicht. Der Bericht wird bis zum Ende der Förderperiode jährlich aktualisiert.

Die wichtigsten Ergebnisse des Gender Budgeting zum Stichtag 30.09.2024 sind:

- Gender-Budgeting-Wert: **59 % aller Ausgaben entfallen auf Frauen**. Der **Zielwert in Höhe von 55 %** wird damit aktuell leicht übererfüllt. In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass **90,9 Mio. Euro für Frauen** und **63,1 Mio. Euro für Männer** verausgabten wurden.
- Zwischen den **stärker entwickelten** und den **Übergangsregionen** gibt es **nur geringe Unterschiede**, die aufgrund des aktuellen Umsetzungsstands noch nicht belastbar sind.
- **Je nach Richtlinie** wurden bisher **zwischen 41 % und 77 %** der Ausgaben für Frauen aufgewendet. Diese Unterschiede sind auf unterschiedliche Zielgruppenschwerpunkte zurückzuführen. Zwei Richtlinien fördern nur Frauen, eine Richtlinie unterstützt nur Männer.
- **Fast alle Richtlinien erreichen** aktuell ihren **selbst festgelegten Zielwert**; einige übertreffen ihn leicht. Die regionenspezifischen Werte sind bisher noch nicht belastbar.
- Etwa **zwei Drittel** der **Ausgaben für Über-30-Jährige** und für **mittel bis hoch vorgebildete Personen** entfallen auf Frauen. Der Gender-Budgeting-Wert **für jüngere** und **für gering vorgebildete Personen** liegt bei **ungefähr 50 %**. Für Personen mit und ohne Migrationshintergrund sind die Unterschiede gering.
- **Frauen nehmen** insgesamt etwas **länger an den Maßnahmen teil** als Männer (+6 %). Bei einzelnen Richtlinien sind die Unterschiede deutlicher – positiv wie auch negativ.

6. ANHANG 1: TABELLEN ZU GLEICHSTELLUNGSINDIKATOREN

Tabelle 8: Werte zum Gleichstellungsindikator „Genderkompetenz“

Prio/SZ	Richtlinie	Vorhaben	Durch Fortbildung	Durch Sensibilisierung	Nein
1/ESO4.1	EXIST-Gründung	184	0%	100%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Forschung	50	0%	100%	0%
1/ESO4.3	MY TURN	65	85%	100%	0%
1/ESO4.4	KOMPASS	56	34%	48%	48%
1/ESO4.4	INQA Coaching	78	24%	42%	54%
1/ESO4.4	IQ	97	89%	85%	0%
1/ESO4.4	rückenwind³	95	51%	95%	3%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	68	53%	93%	6%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	62%	94%	6%
1/ESO4.4	Beratung für KMU	16.127	6%	33%	63%
2/ESO4.8	ElternChanceN	65	48%	98%	2%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	53	94%	100%	0%
2/ESO4.8	BIWAQ V	46	67%	98%	0%
2/ESO4.9	WIR	37	81%	100%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	24	96%	100%	0%
2/ESO4.12	Rat geben	15	93%	100%	0%
2/ESO4.12	JUST BEst	75	71%	99%	0%
3/ESO4.5	GQKG	17	71%	94%	0%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	76	59%	79%	8%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	43	51%	0%	49%
4/ESO4.8	STäM	77	86%	97%	0%
4/ESO4.8	Win-Win	20	90%	100%	0%
5/ESO4.12	EhAP Plus	72	90%	85%	0%

Hinweis: Prio/SZ = Priorität und spezifisches Ziel nach VO (EU) 2021/1057, siehe Anhang 3.

Tabelle 9: Werte zum Gleichstellungsindikator „Geschlechterparität“

Prio/SZ	Richtlinie	Vorhaben	In eigenen Teams	Bei Partner*innen	Nein
1/ESO4.1	EXIST-Gründung	184	100%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Forschung	50	100%	0%	0%
1/ESO4.3	MY TURN	65	80%	75%	9%
1/ESO4.4	KOMPASS	56	52%	39%	46%
1/ESO4.4	INQA Coaching	78	44%	18%	55%
1/ESO4.4	IQ	97	96%	54%	1%
1/ESO4.4	rückenwind³	95	95%	32%	3%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	68	87%	74%	3%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	100%	94%	0%
1/ESO4.4	Beratung für KMU	16.127	21%	15%	66%
2/ESO4.8	ElternChanceN	65	66%	69%	18%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	53	91%	81%	8%
2/ESO4.8	BIWAQ V	46	96%	93%	0%
2/ESO4.9	WIR	37	97%	73%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	24	100%	88%	0%
2/ESO4.12	Rat geben	15	100%	67%	0%
2/ESO4.12	JUST BEst	75	77%	75%	8%
3/ESO4.5	GQKG	17	88%	71%	6%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	76	75%	38%	16%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	43	79%	37%	19%
4/ESO4.8	STäM	77	94%	78%	3%
4/ESO4.8	Win-Win	20	85%	60%	15%
5/ESO4.12	EhAP Plus	72	96%	71%	3%

Hinweis: Prio/SZ = Priorität und spezifisches Ziel nach VO (EU) 2021/1057, siehe Anhang 3.

Tabelle 10: Werte zum Gleichstellungsindikator „Gendersensible Ansätze“

Prio/SZ	Richtlinie	Vorha-ben	Bei Zugang	In Konzepten	Bzgl. Berufswahl	Bzgl. Digital-kom-petenz	Nein
1/ESO4.1	EXIST-Gründung	184	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Forschung	50	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.3	MY TURN	65	98%	97%	89%	85%	0%
1/ESO4.4	KOMPASS	56	52%	43%	32%	23%	46%
1/ESO4.4	INQA Coaching	78	46%	37%	12%	22%	53%
1/ESO4.4	IQ	97	98%	90%	59%	52%	1%
1/ESO4.4	rückenwind³	95	95%	74%	45%	53%	0%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	68	100%	91%	53%	53%	0%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	94%	88%	38%	75%	0%
1/ESO4.4	Beratung für KMU	16.127	28%	7%	5%	5%	63%
2/ESO4.8	ElternChanceN	65	92%	77%	32%	23%	0%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	53	98%	94%	98%	79%	0%
2/ESO4.8	BIWAQ V	46	98%	93%	89%	70%	2%
2/ESO4.9	WIR	37	100%	95%	92%	73%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	24	100%	100%	100%	75%	0%
2/ESO4.12	Rat geben	15	100%	93%	93%	60%	0%
2/ESO4.12	JUST BEst	75	95%	85%	73%	37%	0%
3/ESO4.5	GQKG	17	100%	82%	53%	47%	0%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	76	89%	71%	43%	34%	5%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	43	98%	49%	60%	44%	0%
4/ESO4.8	STäM	77	97%	87%	73%	77%	0%
4/ESO4.8	Win-Win	20	85%	90%	90%	65%	0%
5/ESO4.12	EhAP Plus	72	99%	93%	40%	36%	0%

Hinweis: Prio/SZ = Priorität und spezifisches Ziel nach VO (EU) 2021/1057, siehe Anhang 3.

Tabelle 11: Werte zum Gleichstellungsindikator „Abbau von Geschlechterstereotypen“

Prio/SZ	Richtlinie	Vorhaben	In Berufs-ori-entierung	In Beratung	In Familie	Anderswo	Nein
1/ESO4.1	EXIST-Gründung	184	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Forschung	50	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.3	MY TURN	65	95%	97%	95%	68%	0%
1/ESO4.4	KOMPASS	56	18%	52%	9%	14%	48%
1/ESO4.4	INQA Coaching	78	5%	40%	3%	17%	60%
1/ESO4.4	IQ	97	55%	93%	20%	35%	3%
1/ESO4.4	rückenwind³	95	24%	34%	19%	71%	12%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	68	18%	50%	26%	65%	9%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	25%	69%	0%	38%	19%
1/ESO4.4	Beratung für KMU	16.127	10%	8%	4%	11%	73%
2/ESO4.8	ElternChanceN	65	15%	66%	88%	42%	3%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	53	89%	98%	94%	75%	0%
2/ESO4.8	BIWAQ V	46	87%	93%	65%	59%	0%
2/ESO4.9	WIR	37	100%	95%	89%	62%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	24	92%	100%	58%	67%	0%
2/ESO4.12	Rat geben	15	100%	93%	73%	80%	0%
2/ESO4.12	JUST BEst	75	79%	96%	55%	63%	1%
3/ESO4.5	GQKG	17	24%	24%	47%	94%	0%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	76	36%	59%	62%	55%	11%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	43	70%	40%	30%	53%	7%
4/ESO4.8	STäM	77	47%	94%	71%	82%	4%
4/ESO4.8	Win-Win	20	100%	100%	75%	85%	0%
5/ESO4.12	EhAP Plus	72	33%	96%	69%	57%	3%

Hinweis: Prio/SZ = Priorität und spezifisches Ziel nach VO (EU) 2021/1057, siehe Anhang 3.

Tabelle 12: Werte zum Gleichstellungsindikator „Abbau von Geschlechterungleichheiten“

Prio/SZ	Richtlinie	Vorha-ben	Bzgl. OE/PE*	Bzgl. Arbeits-volumen	Bzgl. Aktivierung	Bzgl. Aufstieg	Nein
1/ESO4.1	EXIST-Gründung	184	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Forschung	50	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.3	MY TURN	65	54%	75%	92%	89%	2%
1/ESO4.4	KOMPASS	56	32%	32%	9%	34%	52%
1/ESO4.4	INQA Coaching	78	37%	8%	5%	19%	62%
1/ESO4.4	IQ	97	48%	41%	73%	84%	3%
1/ESO4.4	rückenwind³	95	93%	22%	13%	51%	3%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	68	85%	34%	10%	63%	10%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	75%	25%	25%	50%	6%
1/ESO4.4	Beratung für KMU	16.127	15%	6%	3%	16%	68%
2/ESO4.8	ElternChanceN	65	40%	14%	20%	38%	35%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	53	74%	89%	92%	89%	2%
2/ESO4.8	BIWAQ V	46	48%	65%	91%	76%	2%
2/ESO4.9	WIR	37	68%	73%	95%	73%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	24	62%	62%	96%	79%	0%
2/ESO4.12	Rat geben	15	67%	27%	33%	73%	7%
2/ESO4.12	JUST BEst	75	59%	21%	52%	43%	20%
3/ESO4.5	GQKG	17	53%	12%	12%	12%	47%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	76	49%	38%	54%	80%	7%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	43	51%	16%	35%	40%	28%
4/ESO4.8	STäM	77	62%	62%	81%	48%	8%
4/ESO4.8	Win-Win	20	55%	60%	80%	30%	10%
5/ESO4.12	EhAP Plus	72	61%	24%	36%	43%	26%

Hinweis: Prio/SZ = Priorität und spezifisches Ziel nach VO (EU) 2021/1057, siehe Anhang 3.

* OE: Organisationsentwicklung, PE: Personalentwicklung

Tabelle 13: Werte zum Gleichstellungsindikator „Vereinbarkeit“

Prio/SZ	Richtlinie	Vorhaben	Durch Thematisierung	Durch Beratung	Nein
1/ESO4.1	EXIST-Gründung	184	0%	0%	100%
1/ESO4.1	EXIST-Forschung	50	0%	0%	100%
1/ESO4.3	MY TURN	65	97%	98%	0%
1/ESO4.4	KOMPASS	56	36%	20%	61%
1/ESO4.4	INQA Coaching	78	15%	9%	83%
1/ESO4.4	IQ	97	65%	46%	27%
1/ESO4.4	rückenwind³	95	56%	26%	33%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	68	54%	13%	40%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	69%	19%	31%
1/ESO4.4	Beratung für KMU	16.127	12%	6%	83%
2/ESO4.8	ElternChanceN	65	68%	85%	5%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	53	94%	96%	2%
2/ESO4.8	BIWAQ V	46	89%	83%	0%
2/ESO4.9	WIR	37	86%	86%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	24	79%	79%	4%
2/ESO4.12	Rat geben	15	67%	40%	27%
2/ESO4.12	JUST BEst	75	51%	57%	28%
3/ESO4.5	GQKG	17	18%	29%	71%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	76	54%	80%	9%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	43	44%	0%	56%
4/ESO4.8	STäM	77	68%	84%	6%
4/ESO4.8	Win-Win	20	90%	65%	10%
5/ESO4.12	EhAP Plus	72	68%	68%	15%

Hinweis: Prio/SZ = Priorität und spezifisches Ziel nach VO (EU) 2021/1057, siehe Anhang 3.

7. ANHANG 2: KURZBESCHREIBUNG DER RICHTLINIEN

Die folgenden Beschreibungen orientieren sich an den Beschreibungen auf der Homepage des ESF Plus. Beschrieben werden nur Richtlinien mit Teilnehmendenbezug, die grundsätzlich für das Gender Budgeting berücksichtigt werden – unabhängig davon, ob schon Teilnehmende eingetreten sind.

Akti(F) Plus – Aktiv für Familien und ihre Kinder

Prio/ Spez. Ziel: 2/ 4.8, Ressort: BMAS, Laufzeit: Feb. 2023 – Dez. 2028

Zielgruppe: Eltern mit Kindern, die von sozialer Ausgrenzung und Armut bedroht sind.

Kurzbeschreibung:

Beratungs- und Coachingangebote zu individuellen und/oder familiären und sozialen Problemlagen, Unterstützung von Eltern mit Behinderungen; Vernetzungsstelle.

Bildung und Engagement ein Leben lang (BELL)

Prio/ Spez. Ziel: 3/ 4.6, Ressort: BMFSFJ,

Laufzeit: Aug. 2024 – Mär. 2028

Zielgruppe: Menschen ab 60 Jahren.

Kurzbeschreibung:

Erhöhen von Bildungsaktivitäten älterer Menschen sowohl als Lernende als auch Wissensvermittelnde (Ausbau und Weiterentwicklung von Bildungsgelegenheiten).

BIWAQ V – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier

Prio/ Spez. Ziel: 2/ 4.8, Ressort: BMWSB, Laufzeit: Jan. 2023 – Jun. 2026

Zielgruppe: Schwer erreichbare (Langzeit-)Arbeitslose und Menschen mit Migrationshintergrund (einschl. Drittstaatsangehörige).

Kurzbeschreibung:

Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, Qualifizierung und nachhaltige Integration in Beschäftigung; Stärkung der lokalen Ökonomie über vorrangig KMU in benachteiligten Stadtquartieren; Beitrag zur Beseitigung des Fachkräftemangels insb. im Baugewerbe.

EhAP Plus – Eingliederung hilft gegen Ausgrenzung der am stärksten benachteiligten Personen

Prio/ Spez. Ziel: 5/ 4.12, Ressort: BMAS, Laufzeit: Apr. 2022 – Dez. 2028

Zielgruppe: Benachteiligte neuzugewanderte Unionsbürger/innen; wohnungslose Personen; sowie deren Kinder.

Kurzbeschreibung:

Niedrigschwellige Ansprache, Beratung und Begleitung; Sensibilisierung von Mitarbeitenden im Unterstützungssystem für Antiziganismus und Antidiskriminierung; Modellprojekt zur aufsuchenden Information und Verweisberatung in den sozialen Medien.

EXIST-Forschungstransfer

Prio/ Spez. Ziel: 1/ 4.1, Ressort: BMWK, Laufzeit: Apr. 2023 – Dez. 2029

Zielgruppe: Gründer*innen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen; Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen aus der Forschung.

Kurzbeschreibung:

Unterstützung herausragender forschungsbasierter Gründungsvorhaben aus der Wissenschaft, die mit aufwändigen und risikoreichen Entwicklungsarbeiten verbunden sind

EXIST-Gründerstipendium

Prio/ Spez. Ziel: 1/ 4.1, Ressort: BMWK, Laufzeit: Apr. 2023 – Dez. 2029

Zielgruppe: Existenzgründer*innen und Hochschulen.

Kurzbeschreibung:

Unterstützung innovativer, technologieorientierter oder wissensbasierter Forschungsvorhaben mit guten wirtschaftlichen Erfolgsaussichten bei der Realisierung der Gründungsidee und Umsetzung in einen Businessplan.

EXIST-Women

Prio/ Spez. Ziel: 1/ 4.1, Ressort: BMWK, Laufzeit: Nov. 2024 – Dez. 2028

Zielgruppe: Existenzgründer*innen (insb. Frauen) und Hochschulen.

Kurzbeschreibung:

Ermutigung von Frauen, den Weg in die unternehmerische Selbstständigkeit zu wagen; Erhöhung des Anteils von Frauen als Geschäftsführerinnen und Gesellschafterinnen von innovativen Unternehmensgründungen.

Integration durch Qualifizierung (IQ)

Prio/ Spez. Ziel: 1/ 4.4, Ressort: BMAS, Laufzeit: Jul. 2022 – Dez. 2028

Zielgruppe: Menschen ausländischer Herkunft.

Kurzbeschreibung:

Maßnahmen zur nachhaltigen und bildungsadäquaten Integration in den Arbeitsmarkt; Beratungsangebote zur Berufsanerkennung und fairen Integration, Qualifizierungsangebote zum Erreichen einer vollen Gleichwertigkeit von aus dem Ausland mitgebrachter Berufsabschlüsse sowie Angebote für Akteur*innen, die in diesen Themenfeldern aktiv sind.

JUGEND STÄRKEN – Brücken in die Eigenständigkeit (JUST Best)

Prio/ Spez. Ziel: 2/ 4.12, Ressort: BMFSFJ, Laufzeit: Mai 2022 – Dez. 2027

Zielgruppe: Junge Menschen, die die stationäre Jugendhilfe verlassen (sog. "Care Leaver"), entkoppelte Jugendliche und junge Erwachsene; wohnungslose oder von Wohnungslosigkeit bedrohte Personen.

Kurzbeschreibung:

Individuelle Begleitung und Unterstützung bei einer stabilen Lebensführung und gesicherten Wohnverhältnissen (aufsuchende Jugendsozialarbeit; niedrigschwellige Beratung/Clearing; Case Management; Erprobung neuer Wohnformen).

JUVENTUS: Mobilität stärken – für ein soziales Europa

Prio/ Spez. Ziel: 2/ 4.12, Ressort: BMAS, Laufzeit: Okt. 2022 – Dez. 2028

Zielgruppe: Benachteiligte junge Menschen von 18 bis 30 Jahren (z. B. Schulabbrecher*innen, Ausbildungsabbrecher*innen, Langzeitarbeitslose, etc.).

Kurzbeschreibung:

Förderung transnationaler Mobilitätsmaßnahmen (begleitete mehrmonatige betriebliche Praktika im europäischen Ausland) zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit.

Kompetenz Klima – Nachhaltigkeit und Klimaschutz im Beruf

Prio/ Spez. Ziel: 3/ 4.6, Ressort: BMWK, Laufzeit: Jan. 2025 – Dez. 2027

Zielgruppe: Junge Personen im Alter von 14 bis 29 Jahren.

Kurzbeschreibung:

Förderung vergüteter, mehrwöchiger Praktika zur Berufsorientierung mit Klimaschwerpunkt; Beratungsstellen zur Praktikumsvermittlung und -koordinierung.

MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch

Prio/ Spez. Ziel: 1/ 4.3, Ressort: BMAS, Laufzeit: Mai 2022 – Dez. 2029

Zielgruppe: Frauen mit Migrationserfahrung.

Kurzbeschreibung:

Frauenspezifische (Verweis-)Beratung sowie individuelle Begleitung während Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen, Praktika, Hospitationen sowie während der Integration in Ausbildung und Arbeit; Unterstützung bei der Suche von Kinderbetreuung.

rückenwind³ für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft

Prio/ Spez. Ziel: 1/ 4.4, Ressort: BMAS, Laufzeit: Jun. 2022 – Dez. 2028

Zielgruppe: Arbeitnehmer*innen; Unternehmen; Gemeinnützige Unternehmen aus dem Bereich der Sozialwirtschaft.

Kurzbeschreibung:

Fachkräftesicherung in sozialen Berufsfeldern, mit besonderem Fokus auf die Herausforderungen des demografischen und digitalen Wandels (u. a. moderne Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Umgang mit neuen Arbeitsplatztechnologien, Strategien zur Personalgewinnung und Personalbindung) sowie grüne Kompetenzen.

Stärkung der Teilhabe älterer Menschen (STÄM)

Prio/ Spez. Ziel: 4/ 4.8, Ressort: BMFSFJ, Laufzeit: Mai 2022 – Sep. 2027

Zielgruppe: Ältere Beschäftigte ab 60 Jahren, die vom Ausschluss vom Arbeitsmarkt bedroht oder betroffen sind.

Kurzbeschreibung:

Sozial innovative Vorhaben mit neuen Ideen und Konzepten zur Bekämpfung ungewollter Vereinsamung und sozialer Isolation, Stärkung der finanziellen Absicherung im Alter und Unterstützung kommunaler Teilhabestrukturen für Ältere.

Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern (ESF-Sozialpartnerrichtlinie)

Prio/ Spez. Ziel: 1/ 4.4, Ressort: BMAS, Laufzeit: Jun. 2022 – Dez. 2028

Zielgruppe: Sozialpartner, Unternehmen, Beschäftigte (insb. Frauen).

Kurzbeschreibung: Aufbau nachhaltiger Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen und die Stärkung der gleichberechtigten, existenzsichernden Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt.

Win-Win – Durch Kooperation zur Integration

Prio/ Spez. Ziel: 4/ 4.8, Ressort: BMAS, Laufzeit: Feb. 2023 – Dez. 2028

Zielgruppe: Benachteiligte junge Männer mit und ohne Migrationshintergrund im Alter von 18 bis 35 Jahren.

Kurzbeschreibung: Neue Kooperations- /Projektverbünde bestehend aus Kommune, der Arbeitsverwaltung, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Unternehmen.

WIR – Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt

Prio/ Spez. Ziel: 2/ 4.9, Ressort: BMAS, Laufzeit: Apr. 2022 – Dez. 2028

Zielgruppe: Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis, Personen mit Aufenthaltsgestattung sowie Personen mit einer Duldung, die keinem absoluten Arbeitsverbot unterliegen.

Kurzbeschreibung:

Passgenaue teilnehmendenbezogene Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration (Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder Schulbildung und langfristige Begleitung) sowie strukturelle Maßnahmen für Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung, Betriebe sowie für sonstige Stellen, die mit der Zielgruppe in Kontakt stehen, zur Verbesserung des Zugangs zu Arbeit oder (Aus-)Bildung.

Zukunftszentren

Prio/ Spez. Ziel: 1/ 4.4, Ressort: BMAS, Laufzeit: Mai 2022 - Dez. 2027

Zielgruppe: Beschäftigte, Unternehmen (insb. KMU), Selbstständige (insb. Solo-Selbstständige).

Kurzbeschreibung:

Unterstützung im digitalen, demografischen und ökologischen Wandel durch ein Hub "Zentrum Zukunft der Arbeitswelt", zwölf "Regionale Zukunftszentren" sowie ein "Haus der Selbstständigen" als Kompetenz-, Vernetzungs-, und Beratungszentren zur Bewältigung des Wandels der Arbeitswelt.

8. ANHANG 3: PRIORITÄTEN UND SPEZIFISCHE ZIELE IM ESF PLUS

PRIORITÄTEN DES ESF PLUS BUNDESPROGRAMMS

Priorität 1: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung, Gründungen und Unternehmertum sowie Anpassung an den Wandel

Priorität 2: Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut

Priorität 3: Investitionen in allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen

Priorität 4: Soziale Innovationen

Priorität 5: Unterstützung der am stärksten benachteiligten Personen

SPEZIFISCHE ZIELE, DIE IM ESF PLUS BUNDESPROGRAMM ANWENDUNG FINDEN

ESO4.1: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und Aktivierungsmaßnahmen für alle Arbeitsuchenden, insbesondere für junge Menschen, vor allem durch die Umsetzung der Jugendgarantie, für Langzeitarbeitslose und auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen sowie für Nichterwerbspersonen, sowie durch die Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit und der Sozialwirtschaft

ESO4.3: Förderung einer ausgewogenen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, gleicher Arbeitsbedingungen sowie einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, unter anderem durch Zugang zu erschwinglicher Kinderbetreuung und zu Betreuungsleistungen für abhängige Personen

ESO4.4: Förderung der Anpassung von Arbeitskräften, Unternehmen und Unternehmern an den Wandel, Förderung eines aktiven und gesunden Alterns sowie einer gesunden und angemessenen Arbeitsumgebung, die Gesundheitsrisiken Rechnung trägt

ESO4.5: Verbesserung der Qualität, Inklusivität, Leistungsfähigkeit und Arbeitsmarktrelevanz der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, unter anderem durch die Validierung nichtformalen und informellen Lernens, um den Erwerb von Schlüsselkompetenzen, einschließlich unternehmerischer und digitaler Kompetenzen, zu unterstützen, und durch die Förderung der Einführung dualer Ausbildungssysteme und von Lehrlingsausbildungen

ESO4.6: Förderung des gleichberechtigten Zugangs zu hochwertiger und inklusiver allgemeiner und beruflicher Bildung einschließlich des entsprechenden Abschlusses, insbesondere für benachteiligte Gruppen, von der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung über die allgemeine Bildung und die berufliche Aus- und Weiterbildung bis hin zur höheren Bildung und Erwachsenenbildung, sowie Erleichterung der Lernmobilität für alle und der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen

ESO4.7: Förderung des lebenslangen Lernens, insbesondere von flexiblen Möglichkeiten für Weiterbildung und Umschulung für alle unter Berücksichtigung unternehmerischer und digitaler Kompetenzen, bessere Antizipation von Veränderungen und neuen Kompetenzanforderungen auf der Grundlage der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts, Erleichterung beruflicher Übergänge und Förderung der beruflichen Mobilität

ESO4.8: Förderung der aktiven Inklusion mit Blick auf die Verbesserung der Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und aktiven Teilhabe sowie Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere von benachteiligten Gruppen

ESO4.9: Förderung der sozioökonomischen Integration von Drittstaatsangehörigen, einschließlich Migranten

ESO4.12: Förderung der sozialen Integration von Menschen, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind, einschließlich der am stärksten benachteiligten Personen und Kindern

9. LITERATURVERZEICHNIS

Alonso-Albarran, V.; Curristine, T.; Preston, G.; Soler, A.; Tchelishvili, N. & Weerathunga, S. (2021). Gender Budgeting in G20 Countries. IMF Working Paper, 21/269.

Downes, R. & Nicol, S. (2020). Designing and implementing gender budgeting – a path to action. OECD Journal on Budgeting, 2020/2.

EIGE Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2019). Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework. Verfügbar unter (13.03.25): https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0118419enn_002.pdf

EIGE Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (2022). Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung: Schritt-für-Schritt-Toolkit. Leitlinien für EU-Fonds. Vilnius. Verfügbar unter (13.03.25): https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2022.0037_mh0122000den_002.pdf

Europäische Kommission (1998). 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik – Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern.

Europäische Kommission (2025). 2025 Report on gender equality in the EU. SWD(2025) 67 final.

European Parliamentary Research Service (2024). Gender-responsive budgeting: State of play and opportunities for the European Parliament's 10th term. Verfügbar unter (13.03.25): https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2025)767228

IMF International Monetary Fund (2017). Gender Budgeting in G7 countries, IMF Policy Paper. Verfügbar unter (13.03.25): https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/PP/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries.ashx

IPOL, Policy Department for Budgetary Affairs of the European Parliament (2024). European Union gender budgeting – state of play 2024. Verfügbar unter (13.03.25): https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/767348/IPOL_BRI(2024)767348_EN.pdf

OECD (2023). Gender Budgeting in OECD Countries 2023, OECD Publishing, Paris. Verfügbar unter (13.03.25): https://doi.org/10.1787/647d546b-en

Quinn, S. (2016). Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working Paper, 2016/155.

Rudolf, C. (2017). Gender Budgeting in deutschen Bundesländern. Analyse der Implementierungsimpulse einer Innovation in öffentlichen Haushalten. Springer VS.

Polzer, T.; Nolte, I. M.; Seiwald, J. (2021). Gender budgeting in public financial management: a literature review and research agenda. International Review of Administrative Sciences, 89(2), 450-466. Verfügbar unter (13.03.25): https://doi.org/10.1177/00208523211031796

Stotsky, J. G. (2016). Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes, IMF Working Paper, 16/149.

Viedenz, J. & Kalvelage, G. (2024): Abschlussbericht zum Gender Budgeting für das Operationelle Programm des ESF-Bund in der Förderperiode 2014-2020. Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn. Verfügbar unter (13.03.25): https://www.esf.de/portal/SharedDocs/Publikationen/gender_budgeting_bericht_2024.html

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2023). Sachstand Gender Budgeting auf Bundesebene. Aktenzeichen WD 4 - 3000 - 029/23.