



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

GENDER BUDGETING- BERICHT 2025

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: VIGruEF1@bmas.bund.de
Internet: www.esf.de

Stand: November 2025

Diese Publikation können Sie kostenlos herunterladen unter:

www.esf.de/publikationen oder www.publikationen-bundesregierung.de

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:

Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
ISDN-Bildtelefon: 030 211 911 015
Fax: 030 211 911 017

INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK



Weinsbergstr. 190
50825 Köln

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

E-Mail: esf-bund@isg-institut.de
Internet: www.isg-institut.de

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.

1. EINLEITUNG: GENDER BUDGETING IM ESF PLUS1

2. DEFINITION UND STATUS QUO VON GENDER BUDGETING.....2

3. METHODIK, ZIELWERTE UND REICHWEITE8

4. ERGEBNISSE DES GENDER BUDGETING..... 11

 4.1 GENDER BUDGETING NACH RICHTLINIE..... 11

 4.2 GENDER BUDGETING NACH PERSONENGRUPPEN 14

 4.3 TEILNAHMEDAUER NACH GESCHLECHT 16

 4.4 GLEICHSTELLUNGSINDIKATOREN 18

5. FAZIT UND AUSBLICK..... 28

6. ANHANG 1: TABELLEN ZU GLEICHSTELLUNGSINDIKATOREN..... 29

7. ANHANG 2: KURZBESCHREIBUNG DER RICHTLINIEN..... 35

8. ANHANG 3: PRIORITÄTEN UND SPEZIFISCHE ZIELE IM ESF PLUS 40

9. LITERATURVERZEICHNIS..... 41

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

SEITE

Tabelle 1: Frauenanteil am Programm	11
Tabelle 2: Frauenanteil in den einzelnen Richtlinien	12
Tabelle 3: IST- und Zielwerte nach Richtlinie	13
Tabelle 4: Frauenanteil nach Alter.....	14
Tabelle 5: Frauenanteil nach Vorbildung.....	15
Tabelle 6: Frauenanteil nach Migrationshintergrund.....	15
Tabelle 7: Durchschnittliche Teilnahmedauer nach Geschlecht	17
Tabelle 8: Werte zum Gleichstellungsindikator „Genderkompetenz“	29
Tabelle 9: Werte zum Gleichstellungsindikator „Geschlechterparität“	30
Tabelle 10: Werte zum Gleichstellungsindikator „Gendersensible Ansätze“	31
Tabelle 11: Werte zum Gleichstellungsindikator „Abbau von Geschlechterstereotypen“	32
Tabelle 12: Werte zum Gleichstellungsindikator „Abbau von Geschlechterungleichheiten“.....	33
Tabelle 13: Werte zum Gleichstellungsindikator „Vereinbarkeit“	34
Abbildung 1: Ganzheitlicher Ansatz zu Gender Budgeting im Haushaltszyklus.....	3
Abbildung 2: Wird im Vorhaben kontinuierlich Genderkompetenz entwickelt?	19
Abbildung 3: Wird im Vorhaben auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet?	20
Abbildung 4: Werden im Vorhaben gendersensible Ansätze umgesetzt?	22
Abbildung 5: Zielt das Vorhaben auf den Abbau von Geschlechterstereotypen?.....	24
Abbildung 6: Zielt das Vorhaben auf den Abbau von strukturellen Geschlechterungleichheiten?	26
Abbildung 7: Werden im Vorhaben kontinuierlich Vereinbarkeitsfragen thematisiert?	27

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 zweite Gender-Budgeting-Bericht in der Förderperiode 2021-2027. Stichtag ist der 08.10.2025. 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 Richtlinien (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. Diese waren bereits im Bericht 2024 enthalten und wurden für den vorliegenden Bericht um Ausführungen zur Wirkung von Gender Budgeting ergänzt.

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 idealtypischen Definition des Europarats² 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.“



©Visual Generation/shutterstock.com

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 Ansätze³ 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 Fallbeispiele⁵ nur begrenzt auf andere Länder übertragbar. Die Analyse der praktizierten Gender-Budgeting-Verfahren ist komplex und die verwendete Terminologie nicht einheitlich. Eine Einbettung von GB-Instrumenten im EU-Haushaltsprozess ist

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.

besonders anspruchsvoll, da dieser auf supranationaler Ebene ein System *sui generis* darstellt (zu den GB-Initiativen auf EU-Ebene s.u.).

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 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.

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

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).

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.

⁷ SDG: Sustainable Development Goals.

Eine aktuelle Bestandsaufnahme⁸ 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 Deutschland⁹) und 2022 waren es 23 Länder.
- ➔ Es gibt nicht „die“ eine Methode oder das eine Instrument, das für Gender Budgeting eingesetzt wird.
- ➔ Das durchschnittliche Level von GB-Praktiken ist noch immer relativ niedrig. Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern („gender gaps“) bestehen – in unterschiedlichem Ausmaß – in allen OECD-Ländern fort.¹⁰
- ➔ 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.

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 erzielt¹¹. 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.¹² 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).¹³ Der Bund berichtet im Rahmen des finanziellen Monitorings über die der Dimension 7 zugeordneten Mittel.¹⁴ Im Bundes-ESF wird aufgrund der durchgängigen

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.

¹⁰ Vgl. hierzu ausführlich auch OECD, 2019.

¹¹ Vgl. hierzu EIGE, 2019.

¹² Dieses findet neben dem ESF Plus auch im EFRE, dem Kohäsionsfonds und dem JTF Anwendung. Für eine kritische Diskussion vgl. IPOL, 2024.

¹³ Die Systematik wird genauer beschrieben als Instrument 8 des EIGE-Toolkits für die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung ([EIGE, 2022 \(abgerufen am 27.10.25\)](#), enthalten nur in der englischen Fassung). 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).

¹⁴ Vgl. [ESF Plus Homepage \(abgerufen am 27.10.25\)](#).

Berücksichtigung der bereichsübergreifenden Grundsätze kein Programm mit dem Koeffizienten 0 % ausgewiesen.¹⁵

Gemäß den Auswertungen der Europäischen Kommission¹⁶ 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. Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass GB auf europäischer Ebene „in erster Linie als Tracking-Mechanismus eingesetzt wird und nicht im gesamten Haushaltszyklus, von der Planung bis zur Evaluation, eingebettet ist. Dies limitiert sein transformatives Potential“ (IPOL 2024, eigene Übersetzung). 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.¹⁷ 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 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 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Artikel 23) sowie in den UN-Nachhaltigkeitszielen (SDG 5) gefordert ist.

Auf Ebene der Länder und der Kommunen bestehen in Deutschland vereinzelt Ansätze zum Gender Budgeting in den Landes- bzw. Kommunalhaushalten.¹⁸

WIRKUNG VON GENDER BUDGETING

Die Frage, ob Gender Budgeting einen signifikanten Beitrag zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen leistet, lässt sich nach jetzigem Forschungsstand aufgrund des noch kurzen Betrachtungshorizonts, aber auch aufgrund methodischer Probleme, nur schwer beantworten.

¹⁵ Für den ESF Plus wurde die Null-Dimension kommissionsseitig außer Kraft gesetzt.

¹⁶ Vgl. [Europäische Kommission, 2025 Report on gender equality in the EU, SWD\(2025\) 67 final](#).

¹⁷ Vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, 2023.

¹⁸ Für einen Überblick vgl. Rudolf, 2017.

Zur Messung der Gender Gaps werden üblicherweise folgende Indices herangezogen, die in unterschiedlicher Zusammensetzung statistische Daten aus den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung, Gesundheit, Zeitverwendung (für Care-Arbeit/ gesellschaftliches Engagement) sowie Macht/Einflussnahme verwenden:

- Deutschland: *Gender Index* des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung für deutsche Regionen¹⁹
- Europa: *Equality Index* des Europäischen Instituts für Gleichstellung EIGE²⁰
- International: *Gender Inequality Index* der Vereinten Nationen²¹

Den Indices ist gemein, dass sie länderspezifische Besonderheiten nicht immer ausreichend berücksichtigen können. Außerdem sind innerhalb der Nationalstaaten auf Regionenebene teils große Unterschiede vorhanden, die bei der Betrachtung der nationalen Kennziffern unbeachtet bleiben. Grundsätzlich schneiden die meisten Staaten bei manchen Kennziffern gut, bei anderen weniger gut ab; es gibt kein Land, in welchem die Gleichstellung vollkommen erreicht wäre.

- Stellt man das Level von Gender-Budgeting-Praktiken den sozioökonomischen Gender Gaps in den jeweiligen Ländern gegenüber, so zeigt sich: Im direkten Vergleich zwischen Deutschland (mit einem niedrigen OECD GB-Index-Wert) und den in Gender Budgeting fortgeschritteneren Ländern Österreich, Spanien und Schweden erreicht Deutschland im EIGE-Equality Index den Wert 72.0, während Österreich mit 71.7 Punkten sogar etwas darunter liegt, auch wenn es seinen Platz im Ranking seit 2010 stetig verbessert hat.²² Dagegen erreicht Spanien mit 76.7 einen höheren Wert und Schweden liegt mit 82.0 innerhalb der EU auf Platz 1.
- Im Vergleich zwischen Deutschland und Kanada (welches im OECD-Gender Budgeting Index den ersten Platz belegt), erreicht Deutschland im Gender Inequality Index der UN einen im internationalen Vergleich sehr guten Wert von 0,057 und Kanada einen (noch etwas besseren) Wert von 0,052.²³
- Grundsätzlich zeigt sich damit, dass die betrachteten Länder, in denen Gender Budgeting weiter fortgeschritten ist, in Bezug auf die Gender Gaps nicht schlechter, sondern eher besser abschneiden – mit Ausnahme Österreichs, welches aber eine positive Entwicklung verzeichnete. Zu möglichen Korrelationen oder gar kausalen Wirkungszusammenhängen lassen sich keine Aussagen treffen.

Die OECD postuliert positive Beschäftigungseffekte und damit verbundene höhere BIP-Wachstumsraten als Ergebnis von Gender Budgeting (OECD 2023, Sharp 2003). **Analysen zu Wirkungen von Gender Budgeting Initiativen auf Gender Gaps oder auf das Wirtschaftswachstum sind methodisch jedoch schwierig.** Grundsätzlich lässt sich sagen, dass – wie auch im Bereich Gender Mainstreaming – zwar Implementationsstudien (oder auch Selbstberichte der jeweiligen Regierungen,

¹⁹ Vgl. [Homepage des BBSR \(abgerufen am 27.10.25\)](#)

²⁰ Vgl. [Homepage des EIGE \(abgerufen am 27.10.25\)](#)

²¹ Vgl. [Homepage des UNDP \(abgerufen am 27.10.25\)](#)

²² Werte des Gleichstellungsindex 2024 (beruhend auf Daten aus dem Jahr 2022). Der Gleichstellungsindex gibt der EU und den Mitgliedstaaten eine Punktzahl von 1 bis 100. Ein Wert von 100 würde bedeuten, dass ein Land die vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht hat. Der Durchschnittswert in der EU lag 2024 bei 71 von 100 Punkten.

²³ Ein niedriger GII-Wert bedeutet eine geringe Ungleichheit zwischen Frauen und Männern und umgekehrt. Der weltweite Durchschnittswert lag 2023 bei 0,455.

wie z. B. in Kanada²⁴ oder Österreich²⁵) vorliegen, Wirkungsanalysen jedoch auch methodisch kaum möglich sind, da Wirkungen institutioneller Arrangements schwer zu untersuchen sind. Die Evaluation von Gender Budgeting Initiativen ist aufgrund ihrer Anlage als Querschnittsaufgabe und der vielfältigen Politikfelder, in denen Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung umgesetzt werden können, voraussetzungsreich. Wie oben gezeigt wurde, gibt es nicht „die“ eine Methode oder das eine Instrument, das für Gender Budgeting eingesetzt wird, sondern diese sind länderspezifisch sehr unterschiedlich. Die vorliegenden Länderfallstudien beschreiben die umgesetzten Gender Budgeting Initiativen, ohne die Wirkung von Gender Budgeting auf die Gleichstellungsergebnisse zu evaluieren (vgl. Quinn 2018, Polzer 2021).

Daher konzentrieren sich die GB-Indices der OECD und des IMF darauf, die Anwendung von GB-Instrumenten im Haushaltsprozess abzubilden. Die OECD sieht einen soliden **institutionellen Rahmen** als entscheidend an, um eine wirksame Umsetzung, Koordinierung und Nachhaltigkeit der Gleichstellungsziele zu gewährleisten. Dies spiegelt sich auch in der Zusammensetzung des GB-Indexes der OECD wider. Entsprechend erreicht Kanada, welches sich – neben einer Reihe anderer Maßnahmen – im Haushalt 2018 verpflichtet hat, eine rechtliche Grundlage für Gender Budgeting zu schaffen, besonders hohe Werte im Index.

Daneben **enthält der Gender Budgeting Index der OECD selbst eine wirkungsbezogene Dimension**, die erstens auf die *Häufigkeit* abstellt, in der Gender Budgeting Informationen (gendersensible Daten) bei Haushaltsentscheidungen genutzt werden und zweitens darauf, in welchem *Umfang* diese Informationen in die Programmentwicklung und Mittelzuweisung einfließen.

Methodisch machbar sind Untersuchungen zwischen konkreten politischen Maßnahmen in einzelnen Politikfeldern und ihren Wirkungen, sofern die notwendigen Daten vorliegen. So liegen z. B. zu den geschlechtsspezifischen Beschäftigungswirkungen makroökonomischer Strategien (Steuer- und Geldpolitik) und den Auswirkungen auf die Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit ökonomische Untersuchungen vor, die Hinweise für die Ausgestaltung politischer Strategien geben können (Stotsky 1996, Akin 2020). Durch die zahlreichen Wechselwirkungen zwischen den Politikfeldern ist die **Anlage von Gender Budgeting als Querschnittsaufgabe** notwendig, um geschlechtsbedingte Disparitäten abzubauen.

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 08.10.2025. 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.

²⁴ Vgl. [Department of Finance Canada \(2024\). Budget 2024. Statement on Gender Equality, Diversity and Inclusion \(abgerufen am 27.10.25\)](#).

²⁵ Außerdem wird in Österreich ein Wirkungsmonitoring veröffentlicht, welches auch den Bereich Gleichstellung umfasst, vgl. [Wirkungsmonitoring in Österreich, Thema Gleichstellung \(abgerufen am 27.10.25\)](#).

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 abgerechnete 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 vorausgegangenen 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 Maßeintritt 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. Nach Abschluss der Förderperiode wird geprüft, ob es relevante geschlechterspezifische Unterschiede in der Teilnahmedauer gibt. Sofern es hierfür Anzeichen gibt, kann der Gender-Budgeting-Wert zu diesem Zeitpunkt auch unter Hinzuziehung der Projekttage berechnet werden.

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-binären Teilnehmenden** ist allerdings sehr gering (**0,2 %**; 477 Personen). Eine tiefergehende Analyse der Daten dieser Personengruppe würde keine Aussagekraft besitzen. Nicht-binäre Teilnehmende und die Ausgaben, die auf ihre Förderung entfallen, werden daher **für das Gender**

Budgeting im ESF Plus nicht berücksichtigt. Bisher wurden 1.571.132 Euro für die Förderung von nicht-binären Teilnehmenden 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
- EhAP Plus
- EXIST-Forschungstransfer
- EXIST-Gründerstipendium
- EXIST-Women
- Integration durch Qualifizierung (IQ)
- JUGEND STÄRKEN (JUST BEst)
- JUVENTUS
- Kompetenz Klima
- MY TURN
- rückenwind3
- 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 nicht-binäre 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 Zielgruppen der Richtlinien zurückzuführen. Der Anteil des insgesamt für Frauen eingeplanten Budgets ist somit ein **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 30 von insgesamt 33 Richtlinien vor. Für **16 der 18** für das Gender Budgeting berücksichtigten **Richtlinien** waren sowohl **Teilnehmendeneintritte als auch abgerechnete Ausgaben** erfasst. Insgesamt waren 748,5 Mio. Euro von 36.164²⁶ Vorhaben abgerechnet. Davon fließen **498,0 Mio. Euro (67 %) von 935 Vorhaben mit 275.980 Frauen und Männern** in das Gender Budgeting ein.

Im Vergleich zur Datenlage des Vorjahresberichts hat sich die Anzahl der Vorhaben fast verdoppelt und die Teilnehmendenzahl sogar mehr als verdoppelt. Die Ausgaben stiegen sogar um mehr als das Dreifache.

Dennoch sind die ermittelten Gender-Budgeting-Werte vor dem Hintergrund der aktuellen Umsetzung vorsichtig zu interpretieren. Für zwei Richtlinien liegen noch keine Förderdaten vor. Überdies variiert der Umsetzungsstand zwischen den Richtlinien. Insbesondere der aus allen Einzelwerten aggregierte Gesamtwert kann sich somit noch spürbar verändern.

²⁶ Von den 36.164 Vorhaben stammen allein 31.010 aus der Richtlinie „Förderung von Unternehmensberatungen“. Dort zählt jedes geförderte KMU als ein Vorhaben.

4. ERGEBNISSE DES GENDER BUDGETING

Zum 8.10.2025 beträgt der Gender-Budgeting-Wert wie im Vorjahr 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 935 Vorhaben mit 275.980 Teilnehmenden umgesetzt. 58 % der Teilnehmenden waren Frauen. Die Gesamtausgaben betragen 498,0 Mio. Euro. 59 % dieser Ausgaben entfallen auf Frauen (Gender-Budgeting-Wert).

In den stärker entwickelten Regionen (seR) wurden 723 Vorhaben mit 220.960 Teilnehmenden durchgeführt (Frauenanteil: 57 %). Der Gender-Budgeting-Wert liegt mit aktuell 59 % leicht über dem seR-Zielwert in Höhe von 56 %. In den Übergangsregionen wurden 212 Vorhaben mit 55.020 Teilnehmenden mit einem Frauenanteil von 60 % 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 der laufenden Umsetzung sind diese Ergebnisse allerdings vorsichtig zu interpretieren.

Tabelle 1: Frauenanteil am Programm

Region	Vorhaben	Teilnehmende		Gesamtausgaben	
		Insgesamt	Anteil Frauen	Insgesamt	Anteil Frauen
seR	723	220.960	57%	383,0 Mio. €	59%
ÜR	212	55.020	60%	115,0 Mio. €	60%
Insgesamt	935	275.980	58%	498,0 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 zentralen Inhalte der einzelnen Richtlinien bietet Anhang 2 dieses Berichts.

Tabelle 2: Frauenanteil in den einzelnen Richtlinien

Prio/SZ	Richtlinie	Vorhaben	Teilnehmende		Gesamtausgaben	
			Insgesamt	Anteil Frauen	Insgesamt	Anteil Frauen
1/ESO4.1	EXIST-Gründungsstipendium	80	247	26%	9,3 Mio. €	26%
1/ESO4.1	EXIST-Forschungstransfer	36	143	29%	7,5 Mio. €	30%
1/ESO4.3	MY TURN	66	27.215	100%	65,7 Mio. €	100%
1/ESO4.4	Integration durch Qualifizierung (IQ)	65	23.602	62%	63,5 Mio. €	60%
1/ESO4.4	rückenwind ³	123	16.970	73%	34,8 Mio. €	72%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	69	13.969	57%	34,2 Mio. €	58%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	14	9.190	55%	30,6 Mio. €	51%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	54	10.093	73%	24,9 Mio. €	74%
2/ESO4.8	BIWAQ	48	14.507	55%	23,0 Mio. €	54%
2/ESO4.9	WIR	41	37.242	42%	47,4 Mio. €	43%
2/ESO4.12	JUVENTUS	29	1.275	42%	15,6 Mio. €	41%
2/ESO4.12	JUGEND STÄRKEN (JUST BEst)	73	15.384	44%	48,1 Mio. €	44%
3/ESO4.6	BELL	6	37	84%	0,1 Mio. €	84%
4/ESO4.8	Stärkung der Teilhabe älterer Menschen	77	15.091	71%	23,9 Mio. €	71%
4/ESO4.8	Win-Win	37	1.949	0%	6,9 Mio. €	0%
5/ESO4.12	EhAP Plus	117	89.066	48%	62,4 Mio. €	48%
Insgesamt		935	275.980	58%	498,0 Mio. €	59%

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

In Priorität 1 lagen zum Stichtag Daten für sieben Richtlinien mit 453 Vorhaben und 91.336 Teilnehmenden vor. Der Frauenanteil an den Teilnehmenden variiert zwischen 26 % und 100 %, wobei in der Richtlinie "MY TURN" ausschließlich Frauen gefördert werden. Die Gesamtausgaben in dieser Priorität betragen 245,6 Mio. Euro, davon entfallen zwischen 26 % und 100 % auf Frauen.

In Priorität 2 lagen Daten für fünf Richtlinien vor. Insgesamt wurden 245 Vorhaben mit 78.501 Teilnehmenden umgesetzt. Der Frauenanteil liegt zwischen 42 % und 73 %. Die Gesamtausgaben betragen 159,0 Mio. Euro, wobei der Anteil der Ausgaben für Frauen zwischen 41 % und 74 % liegt.

Priorität 3 beinhaltet zum Stichtag nur Daten für „BELL“ mit 6 Vorhaben und 37 Teilnehmenden (Frauenanteil: 84 %). Die Gesamtausgaben betragen 0,1 Mio. Euro, davon entfallen 84 % auf Frauen.

In Priorität 4 werden zwei Richtlinien umgesetzt. Die Richtlinie „Win-Win“ mit 37 Vorhaben, 1.949 Teilnehmenden und 6,9 Mio. Euro Ausgaben richtet sich ausschließlich an Männer. In der Richtlinie „STÄM“ wurden in 77 Vorhaben (Ausgaben: 23,9 Mio. Euro) insgesamt 15.091 Teilnehmende gefördert. Der Frauenanteil an den Teilnehmenden sowie an den Ausgaben beträgt 71 %.

In Priorität 5 wird nur „EhAP Plus“ umgesetzt. 48 % der 89.066 Teilnehmenden waren Frauen, auf die 48 % der Gesamtausgaben von 62,4 Mio. Euro entfallen.

Bei den meisten Richtlinien ist die Differenz zwischen dem Frauenanteil an den Teilnehmenden und dem Frauenanteil an den Ausgaben gering. Bei den Zukunftszentren, „IQ“, „BIWAQ“, „rückenwind³“ und der Richtlinie „JUVENTUS“ liegt der Gender-Budgeting-Wert (leicht) 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“, „Wandel der Arbeit“, „EXIST-Forschungstransfer“ und „WIR“ ist es umgekehrt – hier nehmen Frauen überproportional an Vorhaben mit höheren Pro-Kopf-Ausgaben teil. Aktuell sind die beschriebenen Differenzen mit -4 bis +1

Prozentpunkten gering und vor dem Hintergrund der laufenden Umsetzung vorsichtig zu interpretieren. Sie können 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). **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 ausschließlich an Frauen bzw. an Männer richten. Positive Abweichungen von mindestens fünf Prozentpunkten gibt es für „BELL“ (+29 %P), „STÄM“ (+21 %P), „WIR“ (+10 %P), „EXIST-Forschungstransfer“ (+9 %P), „Wandel der Arbeit“ (+8 %P) und die Zukunftszentren (+5 %P). Negative Abweichungen von mindestens fünf Prozentpunkten liegen aktuell für keine Richtlinie vor.

Tabelle 3: IST- und Zielwerte nach Richtlinie

Prio/SZ	Richtlinie	Vorhaben			Gesamtausgaben					
		Insg.	seR	ÜR	IST			ZIEL		
					Insg.	seR	ÜR	Insg.	seR	ÜR
1/ESO4.1	EXIST-Gründungsstipendium	80	72	8	26%	25%	36%	25%	25%	25%
1/ESO4.1	EXIST-Forschungstransfer	36	34	2	30%	31%	25%	21%	21%	21%
1/ESO4.3	MY TURN	66	51	15	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1/ESO4.4	Integration durch Qualifizierung	65	49	16	60%	61%	59%	60%	59%	64%
1/ESO4.4	rückenwind ³	123	97	26	72%	72%	74%	75%	75%	75%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	69	49	20	58%	55%	62%	50%	50%	50%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	14	8	6	51%	49%	53%	46%	47%	42%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	54	50	4	74%	74%	75%	70%	70%	72%
2/ESO4.8	BIWAQ	48	38	10	54%	54%	54%	54%	56%	46%
2/ESO4.9	WIR	41	30	11	43%	43%	41%	33%	33%	33%
2/ESO4.12	JUVENTUS	29	23	6	41%	42%	33%	45%	45%	45%
2/ESO4.12	JUGEND STÄRKEN (JUST BEst)	73	53	20	44%	43%	45%	45%	45%	45%
3/ESO4.6	BELL	6	5	1	84%	68%	100%	55%	55%	55%
4/ESO4.8	Stärkung der Teilhabe älterer Menschen (STÄM)	77	35	42	71%	69%	73%	50%	50%	50%
4/ESO4.8	Win-Win	37	32	5	0%	0%	0%	0%	0%	0%
5/ESO4.12	EhAP Plus	117	97	20	48%	48%	42%	44%	44%	44%

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

Bei den meisten Richtlinien unterscheidet sich der Zielwert zwischen den Regionen nicht. Nur für „IQ“, die Zukunftszentren, „Akti(F) Plus“ und „BIWAQ“ gibt es Unterschiede zwischen den stärker entwickelten und den Übergangsregionen. Die regionenspezifischen Gender-Budgeting-Werte sind für viele Richtlinien aktuell nur eingeschränkt interpretierbar, da häufig nur wenige Vorhaben in den Übergangsregionen umgesetzt wurden. Die Gesamtwerte werden stark durch die Werte für die stärker

entwickelten Regionen beeinflusst. Für „Wandel der Arbeit“ (+7 %P) und „STÄM“ (+4 %) zeichnet sich ab, dass der Gender-Budgeting-Wert in den Übergangsregionen oberhalb des Wertes für die stärker entwickelten Regionen liegt. In beiden Richtlinien wird der Zielwert für die Übergangsregionen somit noch deutlicher überfüllt als in den stärker entwickelten Regionen. Für „EhAP Plus“ zeichnet sich eine umgekehrte Abweichung zwischen den Regionen ab (-6 %P). Der IST-Wert für die Übergangsregionen (42 %) liegt aktuell leicht unterhalb des Zielwertes (44 %), für die stärker entwickelten Regionen liegt der Wert dagegen leicht oberhalb des Zielwertes (48 %).

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 vorgegebenen Altersgruppen sind unterschiedlich groß und umfassen z. B. 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

Alter	Teilnehmende			Gesamtausgaben		
	Insgesamt	Anteil Frauen	Anteil an allen TN	Insgesamt	Anteil Frauen	Anteil an Gesamtausgaben
Unter 18 Jahre	6.687	45%	4%	17,2 Mio. €	46%	4%
18-29 Jahre	48.905	49%	26%	130,0 Mio. €	49%	30%
30-54 Jahre	101.874	68%	55%	231,9 Mio. €	67%	53%
55 Jahre und älter	29.448	68%	16%	56,5 Mio. €	67%	13%

55 % der Teilnehmenden sind zwischen 30 und 54 Jahre alt. 53 % aller Ausgaben des Bundesprogramms entfallen auf diese Gruppe. Die zweitgrößte Gruppe bilden 18- bis 29-Jährige (26 % der Teilnehmenden; 30 % der Ausgaben). Auf ältere und jüngere Teilnehmende entfallen kleinere Anteile (über 54 Jahre: 16 % / 13 %; unter 18 Jahre: 4 % / 4 %).

Der Frauenanteil an den Teilnehmenden variiert deutlich zwischen den Altersgruppen. 45 % 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 30- bis 54-Jährigen sowie den Über-54-Jährigen sind 68 % weiblich. Der Gender-Budgeting-Wert als Anteil der Frauen an den Ausgaben unterscheidet sich nur marginal vom Frauenanteil an den Teilnehmenden. Der ESF Plus fördert somit **unter den Über-30-Jährigen überproportional viele Frauen**, was als Hinweis auf einen Nachteilsausgleich in dieser Lebensphase interpretiert werden kann.

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

Vorbildung	Teilnehmende			Gesamtausgaben		
	Insgesamt	Anteil Frauen	Anteil an allen TN	Insgesamt	Anteil Frauen	Anteil an Gesamtausgaben
niedrig (ISCED 0-2)	63.625	52%	34%	150,1 Mio. €	53%	34%
mittel (ISCED 3-4)	58.404	65%	31%	120,8 Mio. €	65%	28%
hoch (ISCED 5-8)	64.885	69%	35%	164,6 Mio. €	65%	38%

Gemessen an der Zahl der Teilnehmenden sind die drei Gruppen ähnlich groß. Teilnehmende mit niedriger Vorbildung machen 34 % aller Teilnehmenden aus, Teilnehmende mit mittlerer Vorbildung machen 31 % und Teilnehmende mit hoher Vorbildung machen 35 % aus. Für Teilnehmende mit mittlerer Vorbildung werden leicht unterproportional viele Mittel aufgewendet. 28 % der Ausgaben entfallen auf diese Gruppe, was unter ihrem Anteil an den Teilnehmenden liegt. Für Teilnehmende mit hoher Vorbildung werden dagegen mit 38 % leicht überproportional Mittel aufgewendet. Für Teilnehmende mit niedriger Vorbildung sind die jeweiligen Anteile proportional.

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: 65 % / 69 %) deutlich überrepräsentiert.** Der Gender-Budgeting-Wert als Anteil der Frauen an den Ausgaben unterscheidet sich nicht oder nur leicht vom Frauenanteil an den Teilnehmenden.

MIGRATIONS Hintergrund

Tabelle 6 zeigt die Verteilung der Teilnehmenden und Gesamtausgaben nach einem eventuellen Migrationshintergrund der Teilnehmenden, differenziert nach dem Anteil der Frauen und dem Anteil an der Grundgesamtheit. 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 (1%-27 %), weshalb die Teilnehmenden und die Ausgaben der Richtlinien nicht im gleichen Verhältnis in die Auswertung einfließen.

Tabelle 6: Frauenanteil nach Migrationshintergrund

Migrationshintergrund	Teilnehmende			Gesamtausgaben		
	Insgesamt	Anteil Frauen	Anteil an allen TN	Insgesamt	Anteil Frauen	Anteil an Gesamtausgaben
mit Migrationshintergrund	126.571	62%	74%	284,8 Mio. €	63%	66%
ohne Migrationshintergrund	45.517	62%	26%	149,7 Mio. €	56%	34%

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 haben 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. Jeweils 62 % der Teilnehmenden mit und ohne Migrationshintergrund waren weiblich. Dass beide Werte oberhalb des insgesamt für das Programm ausgewiesenen Anteils liegen, ist darauf zurückzuführen, dass Männer häufiger als Frauen die Angabe des Migrationshintergrunds verweigerten.

Bei der Analyse nach Alter und Vorbildung war die Abweichung zwischen dem Frauenanteil an den Teilnehmenden und an den Ausgaben bisher gering. Dies trifft auch für Teilnehmende mit Migrationshintergrund zu. Auffällig ist dagegen die Abweichung von sechs 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 211 Tagen. **Frauen nahmen mit 223 Tagen durchschnittlich länger teil als Männer mit 194 Tagen.** Verglichen mit der Teilnahmedauer der Männer entspricht dies einem Unterschied von +15 %.

Auf Ebene der Richtlinien variiert der relative Unterschied zwischen Frauen und Männern. An Vorhaben der Zukunftszentren nehmen Frauen durchschnittlich 30 % kürzer teil als Männer. Auch an „Wandel der Arbeit“ (-19 %) und „STÄM“ (-8 %) ist die Teilnahmedauer von Frauen kürzer. An „rückenwind³“ (+19 %), „BIWAQ“ (+17 %) und „WIR“ (+7 %) nehmen Frauen dagegen durchschnittlich länger teil. Für die übrigen Richtlinien sind die Unterschiede gering (unter 5 %) oder (nahezu) null. Für die beiden EXIST-Richtlinien und „BELL“ liegen aktuell nur einzelne Austritte vor.

Tabelle 7: Durchschnittliche Teilnahmedauer nach Geschlecht

Prio/SZ	Richtlinie	Austritte		Ø-Teilnahme in Tagen			Frauen vgl. mit Männern	
		Frauen	Männer	Insg.	Frauen	Männer	absolut	relativ
1/ESO4.1	EXIST-Gründungsstipendium	11	23	210	223	204	+19	+9%
1/ESO4.1	EXIST-Forschungstransfer	2	8	244	182	260	-78	-30%
1/ESO4.3	MY TURN	13.773	-	-	305	-	-	-
1/ESO4.4	Integration durch Qualifizierung (IQ)	10.042	6.080	194	191	198	-7	-4%
1/ESO4.4	rückenwind ³	414	175	237	249	210	+39	+19%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	1.984	1.697	90	81	100	-19	-19%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	4.667	3.741	33	28	40	-12	-30%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	2.307	918	250	253	244	+9	+4%
2/ESO4.8	BIWAQ	3.160	2.846	194	209	178	+31	+17%
2/ESO4.9	WIR	7.557	10.877	233	242	227	+15	+7%
2/ESO4.12	JUVENTUS	314	444	157	159	156	+3	+2%
2/ESO4.12	JUGEND STÄRKEN (JUST BEst)	3.471	4.519	260	264	257	+7	+3%
3/ESO4.6	BELL	18	3	3	3	3	0	0%
4/ESO4.8	Stärkung der Teilhabe älterer Menschen	1.654	911	284	276	299	-23	-8%
4/ESO4.8	Win-Win	-	878	-	-	170	-	-
Insgesamt		49.374	33.120	211	223	194	+29	+15%

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. Für EhAP liegen keine Daten zur Teilnahmedauer vor.

4.4 GLEICHSTELLUNGSINDIKATOREN

Die Vorhabenträger machen bei der Antragstellung unter anderem auch Angaben zu den sogenannten Gleichstellungsindikatoren. Es handelt sich um sechs Fragen, die jeweils für das gesamte Vorhaben beantwortet werden.

Die Gleichstellungsindikatoren werden in allen Richtlinien erfasst, auch für diejenigen, 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 Zustimmung- bzw. Ablehnungsanteile können bei Bedarf detailliert Anhang 1 dieses Berichts entnommen werden. Alle Daten können auch über DATES III abgerufen werden.

Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass **es sich um Selbstauskünfte der Vorhabenträger handelt, die nicht geprüft werden.**²⁷ 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. Die Angaben können in unterschiedlichen Zusammenhängen aufgegriffen werden, zum Beispiel bei Sachberichten, um die geschlechterspezifische Wirkung eines Vorhabens zu bewerten.

²⁷ Für die EXIST-Richtlinien werden die Indikatoren einheitlich im System vorgelegt. Eine individuelle Auswahl für einzelne Vorhaben ist nicht möglich. Möglich sind daher nur die Werte „0 %“ oder „100 %“.

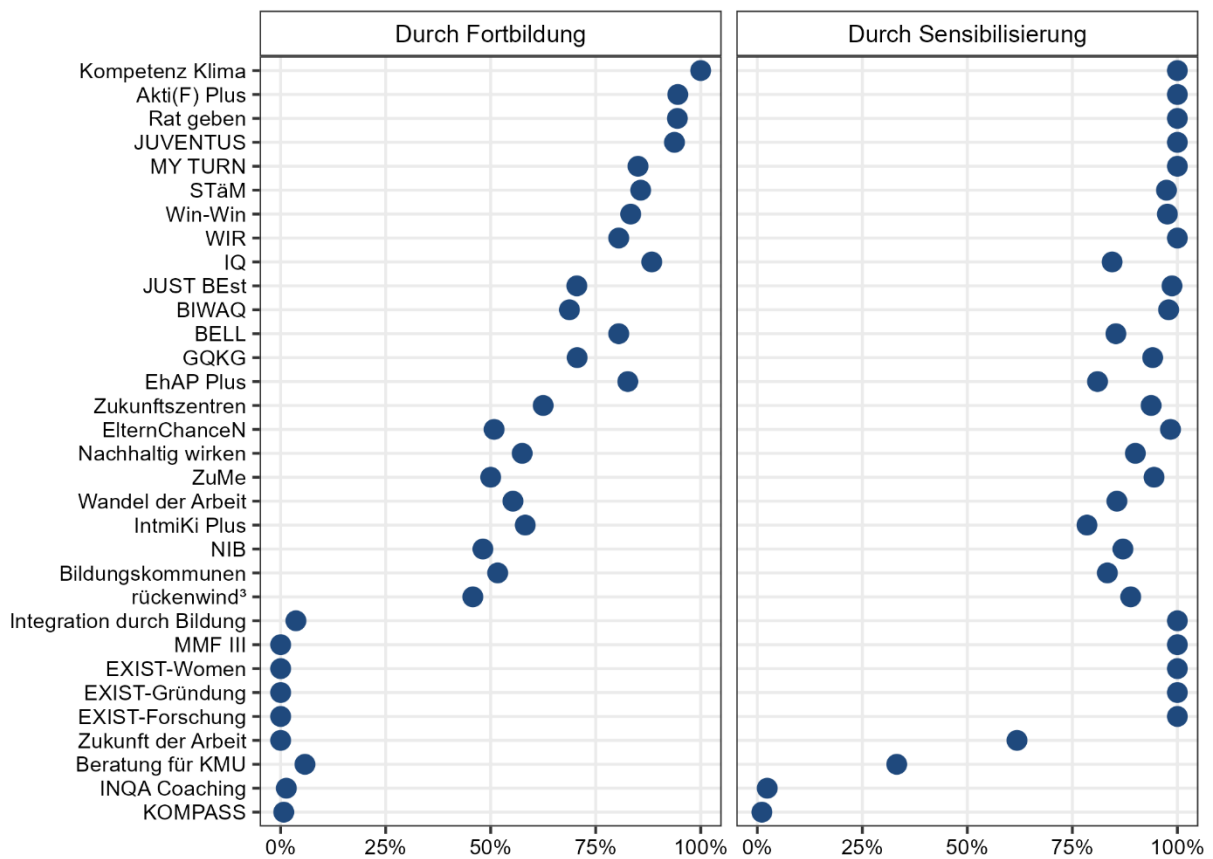
GENDERKOMPETENZ

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

- (1) „Ja, durch Fortbildungen für Mitarbeiter*innen“
- (2) „Ja, durch Sensibilisierung der Teilnehmer*innen“

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 Zustimmungswerte dagegen deutlich stärker und bilden nahezu die gesamte Skala ab.

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).

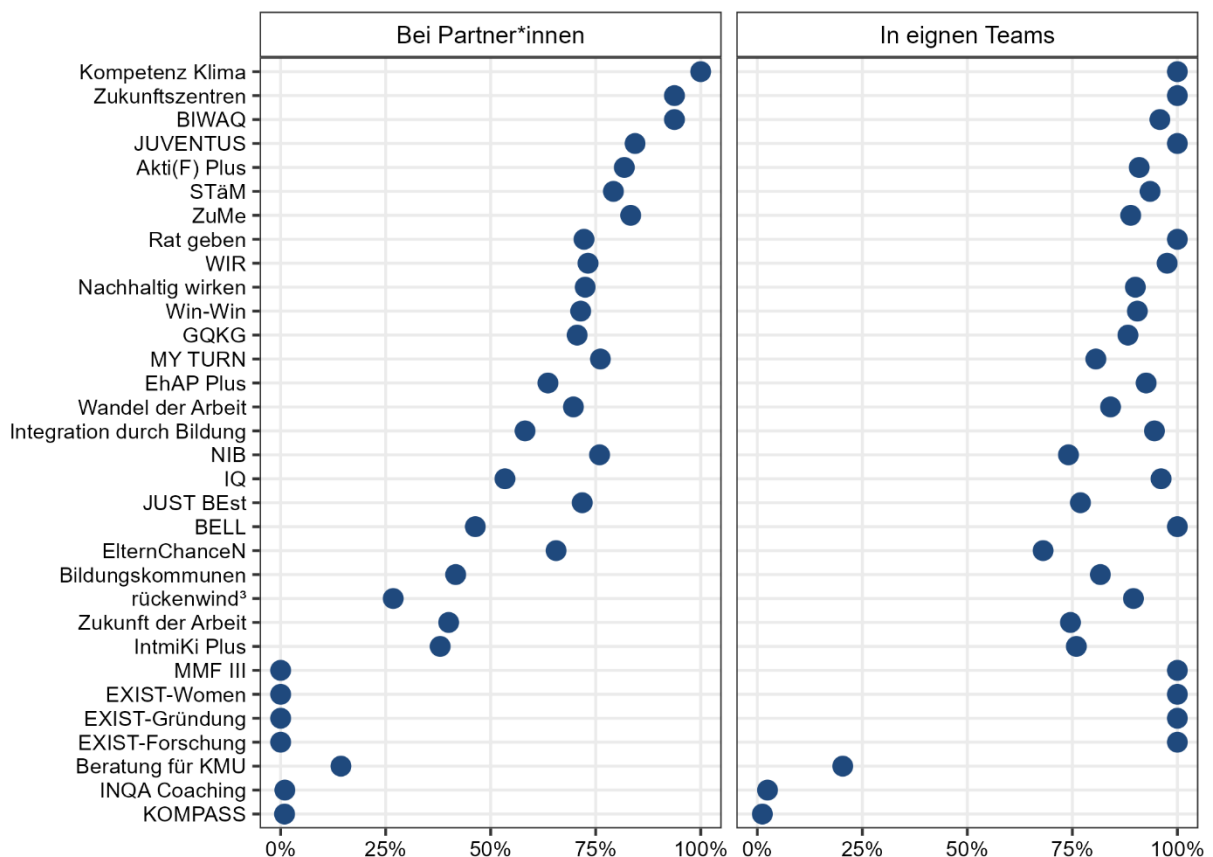
GESCHLECHTERPARITÄT

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 die 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“

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.

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).

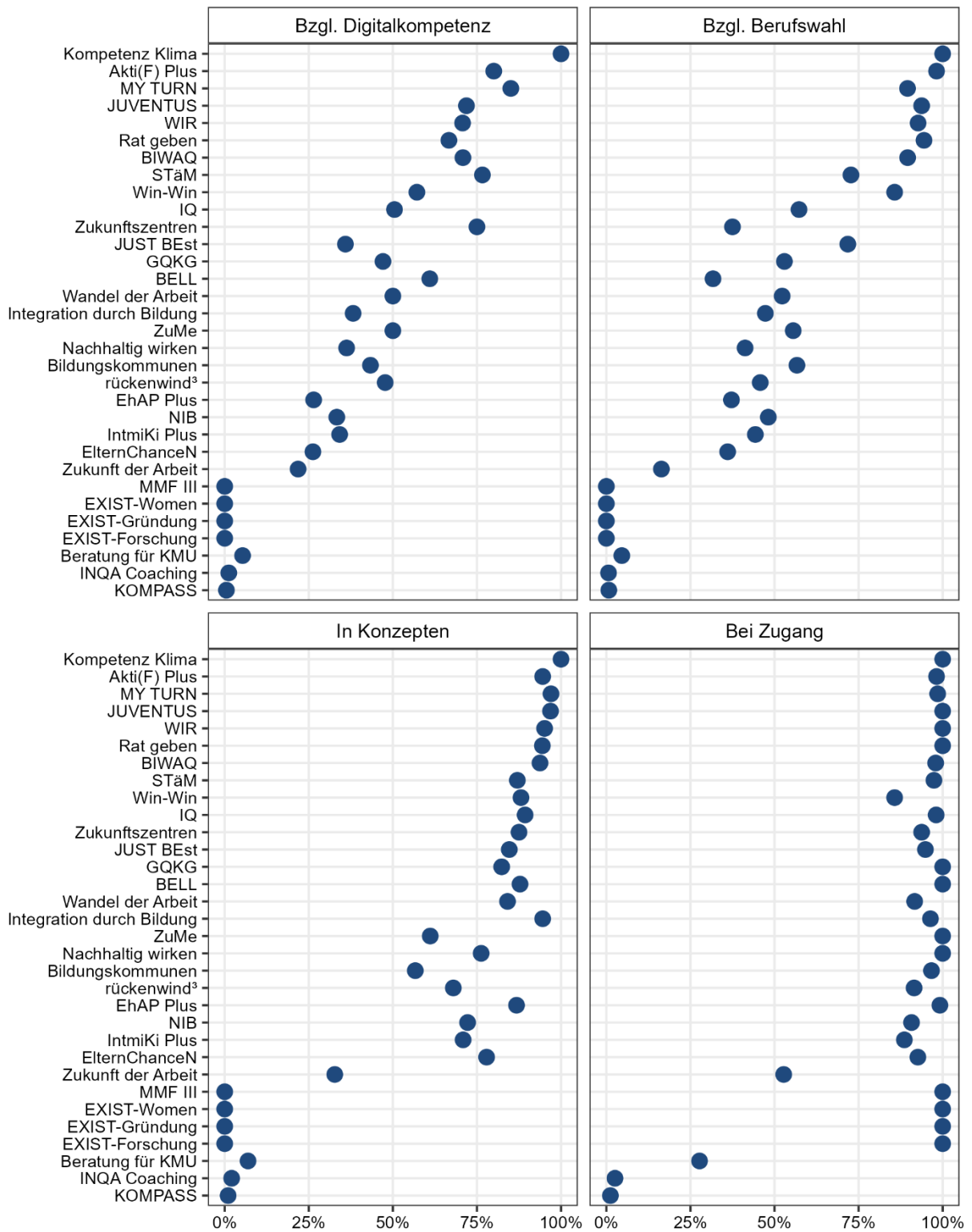
GENDERSENSIBLE ANSÄTZE

Abbildung 4 zeigt die Antworten der Vorhabenträger auf die Frage, ob im Vorhaben gendersensible Ansätze umgesetzt werden. Dargestellt ist der Anteil der Vorhaben, die die 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“

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 wider. Ähnlich verteilt ist die Zustimmung zur Verwendung gendersensibler Ansätze zur Entwicklung digitaler Kompetenzen. Anders als beim geschlechtsspezifischen Berufswahlverhalten gibt es lediglich eine Richtlinie, in welcher dies von (nahezu) allen Vorhaben bejaht wird.

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).

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 die 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 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 abzu zielen.

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).

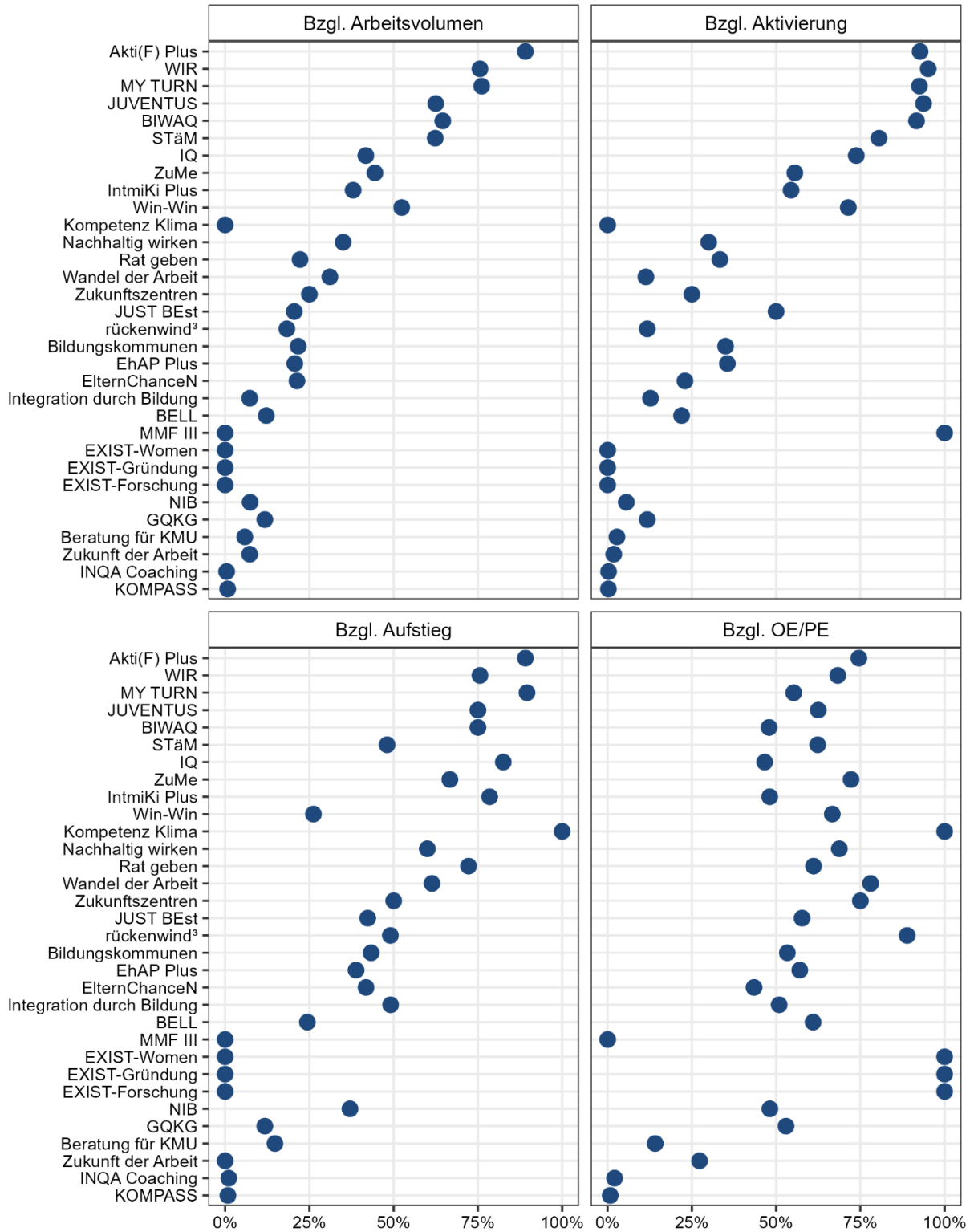
ABBAU VON UNGLEICHHEITEN

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 die 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“

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 Zustimmungsteile 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 Zustimmungsteil gibt. Zudem ist kein eindeutiger Zusammenhang mit den übrigen drei Dimensionen erkennbar.

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

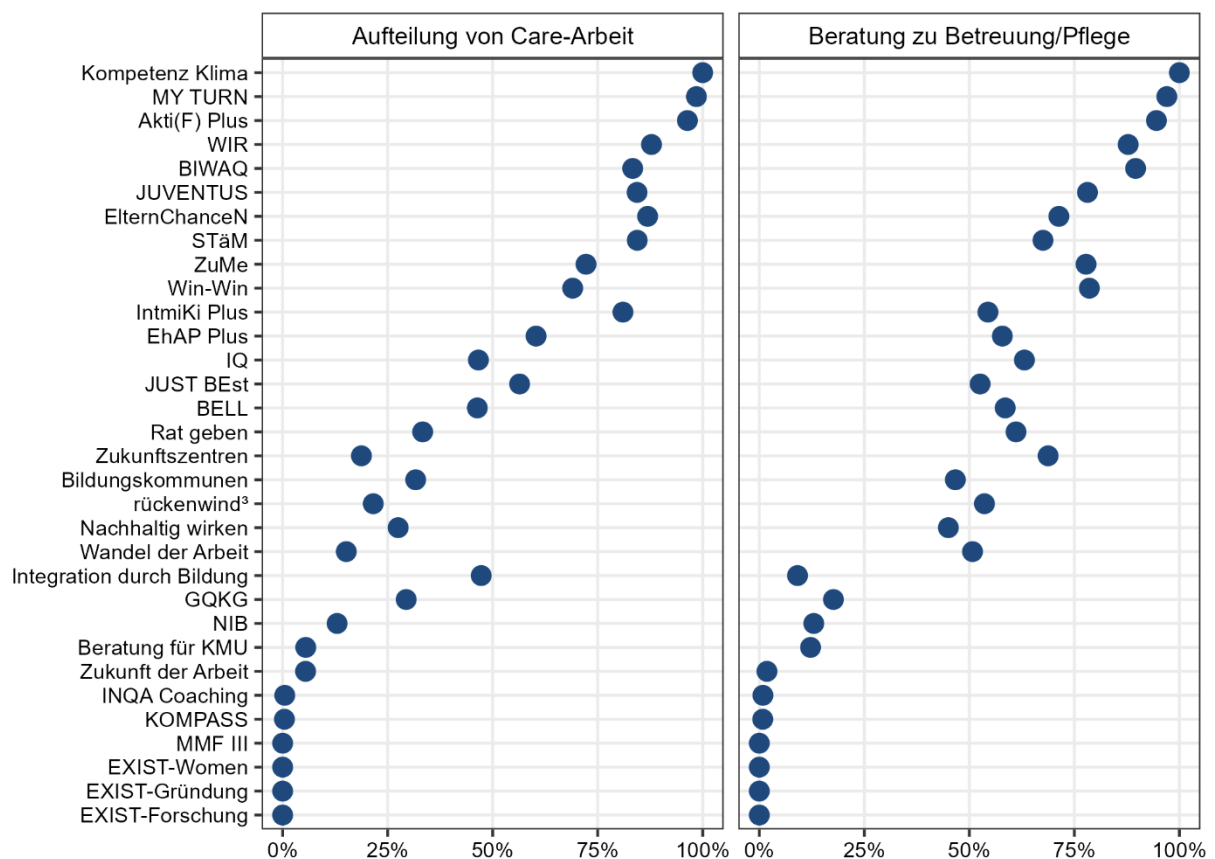
VEREINBARKEIT

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 die 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 der Aufteilung von Care-Arbeit und die Beratung zu Kinderbetreuung und/oder Pflege von Angehörigen 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 ihren Teilnehmenden Beratung zu Kinderbetreuung und/oder Pflege in Form von Hinweisen zu kommunalen / regionalen Unterstützungsangeboten anbieten, sind insgesamt etwas höher als die Anteile der Vorhaben, die die Aufteilung von Care-Arbeit thematisieren. Bei KMU-adressierten Richtlinien können auch betriebsbezogene Aktivitäten adressiert werden, angefangen von flexiblen Arbeitszeiten / Home-Office-Regelungen bis hin zu anspruchsvolleren Initiativen wie die Zeitpolitik unter Care-Arbeitsaspekten.

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 berücksichtigt werden. Vor der ersten Auswertung wurden für alle Richtlinien Zielwerte erhoben, die mit den erreichten Werten verglichen werden.

Zum Stichtag 08.10.2025 flossen 498,0 Mio. Euro Gesamtausgaben von über 900 Vorhaben mit rund 276.000 Teilnehmenden in das Gender Budgeting ein. Das Gender Budgeting berücksichtigt damit aktuell 67 % aller Ausgaben des ESF Plus des Bundes. Der Umsetzungsstand der einzelnen Richtlinien variierte zum Stichtag. Für 16 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 aktualisierten Daten voraussichtlich im ersten Quartal 2027 veröffentlicht. Der Bericht wird bis zum Ende der Förderperiode jährlich aktualisiert.

Die wichtigsten Ergebnisse des Gender Budgeting zum Stichtag 08.10.2025 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 **293,8 Mio. Euro für Frauen** und **204,2 Mio. Euro für Männer** verausgabt wurden.
- Zwischen den **stärker entwickelten** und den **Übergangsregionen** gibt es **nur geringe Unterschiede**, die aufgrund des aktuellen Umsetzungsstands häufig noch nicht belastbar sind.
- **Je nach Richtlinie** wurden bisher **zwischen 26 % und 84 %** der Ausgaben für Frauen aufgewendet. Diese Unterschiede sind auf unterschiedliche Zielgruppenschwerpunkte zurückzuführen. Eine Richtlinie fördert nur Frauen²⁸, eine Richtlinie unterstützt nur Männer.
- **Fast alle Richtlinien erreichen** aktuell ihren **selbst festgelegten Zielwert**; einige übertreffen ihn. Die regionenspezifischen Werte sind häufig 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 knapp unter bzw. knapp über **50 %**. Für Personen mit und ohne Migrationshintergrund sind die Unterschiede gering.
- **Frauen nehmen** insgesamt etwas **länger an den Maßnahmen teil** als Männer (+15 %). Bei einzelnen Richtlinien sind die Unterschiede deutlicher – positiv wie auch negativ.

²⁸ Es gibt zwei Förderrichtlinien im ESF Plus, die nur Frauen fördern, für EXIST-Women lagen aber noch keine Ergebnisse vor.

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-Gründungsstipendium	372	0%	100%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Forschungstransfer	98	0%	100%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Women	123	0%	100%	0%
1/ESO4.1	Mikromezzaninfonds III	2	0%	100%	0%
1/ESO4.3	MY TURN	67	85%	100%	0%
1/ESO4.4	KOMPASS	2.583	1%	1%	99%
1/ESO4.4	INQA Coaching	1.402	1%	2%	97%
1/ESO4.4	Integration durch Qualifizierung (IQ)	103	88%	84%	0%
1/ESO4.4	rückenwind ³	153	46%	89%	8%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	132	55%	86%	12%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	62%	94%	6%
1/ESO4.4	Nachhaltig wirken	80	57%	90%	9%
1/ESO4.4	Förderung von Unternehmensberatungen	31.010	6%	33%	63%
2/ESO4.8	ElternChanceN	122	51%	98%	1%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	55	95%	100%	0%
2/ESO4.8	Zusammenhalt stärken (ZuMe)	18	50%	94%	6%
2/ESO4.8	BIWAQ	48	69%	98%	0%
2/ESO4.9	WIR	41	80%	100%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	32	94%	100%	0%
2/ESO4.12	Rat geben	18	94%	100%	0%
2/ESO4.12	JUGEND STÄRKEN (JUST BEst)	78	71%	99%	0%
3/ESO4.5	Gemeinsam für Qualität im Ganzttag	17	71%	94%	0%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	79	58%	78%	9%
3/ESO4.6	Integration durch Bildung	55	4%	100%	0%
3/ESO4.6	Kompetenz Klima	1	100%	100%	0%
3/ESO4.6	BELL	41	80%	85%	5%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	60	52%	83%	8%
3/ESO4.7	Nachhaltig im Beruf	54	48%	87%	6%
3/ESO4.7	Zukunft der Arbeit	55	0%	62%	38%
4/ESO4.8	Stärkung der Teilhabe älterer Menschen (STÄM)	77	86%	97%	0%
4/ESO4.8	Win-Win	42	83%	98%	0%
5/ESO4.12	EhAP Plus	121	83%	81%	1%

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-Gründungsstipendium	372	100%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Forschungstransfer	98	100%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Women	123	100%	0%	0%
1/ESO4.1	Mikromezzaninfonds III	2	100%	0%	0%
1/ESO4.3	MY TURN	67	81%	76%	9%
1/ESO4.4	KOMPASS	2.583	1%	1%	99%
1/ESO4.4	INQA Coaching	1.402	2%	1%	98%
1/ESO4.4	Integration durch Qualifizierung (IQ)	103	96%	53%	1%
1/ESO4.4	rückenwind ³	153	90%	27%	9%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	132	84%	70%	9%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	100%	94%	0%
1/ESO4.4	Nachhaltig wirken	80	90%	72%	1%
1/ESO4.4	Förderung von Unternehmensberatungen	31.010	20%	14%	67%
2/ESO4.8	ElternChanceN	122	68%	66%	16%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	55	91%	82%	7%
2/ESO4.8	Zusammenhalt stärken (ZuMe)	18	89%	83%	0%
2/ESO4.8	BIWAQ	48	96%	94%	0%
2/ESO4.9	WIR	41	98%	73%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	32	100%	84%	0%
2/ESO4.12	Rat geben	18	100%	72%	0%
2/ESO4.12	JUGEND STÄRKEN (JUST BEst)	78	77%	72%	10%
3/ESO4.5	Gemeinsam für Qualität im Ganzttag	17	88%	71%	6%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	79	76%	38%	15%
3/ESO4.6	Integration durch Bildung	55	95%	58%	0%
3/ESO4.6	Kompetenz Klima	1	100%	100%	0%
3/ESO4.6	BELL	41	100%	46%	0%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	60	82%	42%	15%
3/ESO4.7	Nachhaltig im Beruf	54	74%	76%	6%
3/ESO4.7	Zukunft der Arbeit	55	75%	40%	16%
4/ESO4.8	Stärkung der Teilhabe älterer Menschen (STÄM)	77	94%	79%	3%
4/ESO4.8	Win-Win	42	90%	71%	10%
5/ESO4.12	EhAP Plus	121	93%	64%	4%

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	Vorhaben	Bei Zugang	In Konzepten	Bzgl. Berufswahl	Bzgl. Digitalkompetenz	Nein
1/ESO4.1	EXIST-Gründungsstipendium	372	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Forschungstransfer	98	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Women	123	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	Mikromezzaninfonds III	2	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.3	MY TURN	67	99%	97%	90%	85%	0%
1/ESO4.4	KOMPASS	2.583	1%	1%	1%	1%	99%
1/ESO4.4	INQA Coaching	1.402	3%	2%	1%	1%	97%
1/ESO4.4	Integration durch Qualifizierung (IQ)	103	98%	89%	57%	50%	1%
1/ESO4.4	rückenwind ³	153	92%	68%	46%	48%	4%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	132	92%	84%	52%	50%	8%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	94%	88%	38%	75%	0%
1/ESO4.4	Nachhaltig wirken	80	100%	76%	41%	36%	0%
1/ESO4.4	Förd. von Unternehmensberatungen	31.010	28%	7%	5%	5%	63%
2/ESO4.8	ElternChanceN	122	93%	78%	36%	26%	0%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	55	98%	95%	98%	80%	0%
2/ESO4.8	Zusammenhalt stärken (ZuMe)	18	100%	61%	56%	50%	0%
2/ESO4.8	BIWAQ	48	98%	94%	90%	71%	2%
2/ESO4.9	WIR	41	100%	95%	93%	71%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	32	100%	97%	94%	72%	0%
2/ESO4.12	Rat geben	18	100%	94%	94%	67%	0%
2/ESO4.12	JUGEND STÄRKEN (JUST BEst)	78	95%	85%	72%	36%	0%
3/ESO4.5	Gemeinsam für Qualität im Ganzttag	17	100%	82%	53%	47%	0%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	79	89%	71%	44%	34%	6%
3/ESO4.6	Integration durch Bildung	55	96%	95%	47%	38%	0%
3/ESO4.6	Kompetenz Klima	1	100%	100%	100%	100%	0%
3/ESO4.6	BELL	41	100%	88%	32%	61%	0%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	60	97%	57%	57%	43%	2%
3/ESO4.7	Nachhaltig im Beruf	54	91%	72%	48%	33%	2%
3/ESO4.7	Zukunft der Arbeit	55	53%	33%	16%	22%	29%
4/ESO4.8	Stärkung der Teilhabe älterer Menschen	77	97%	87%	73%	77%	0%
4/ESO4.8	Win-Win	42	86%	88%	86%	57%	0%
5/ESO4.12	EhAP Plus	121	99%	87%	37%	26%	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- orientierung	In Beratung	In Familie	Anders- wo	Nein
1/ESO4.1	EXIST-Gründungsstipendium	372	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Forschungstransfer	98	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Women	123	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	Mikromezzaninfonds III	2	0%	0%	0%	0%	100%
1/ESO4.3	MY TURN	67	96%	97%	96%	69%	0%
1/ESO4.4	KOMPASS	2.583	0%	1%	0%	0%	99%
1/ESO4.4	INQA Coaching	1.402	0%	2%	0%	1%	98%
1/ESO4.4	Integration durch Qualifizierung (IQ)	103	53%	91%	20%	37%	3%
1/ESO4.4	rückenwind ³	153	23%	33%	18%	66%	19%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	132	22%	48%	23%	57%	21%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	25%	69%	0%	38%	19%
1/ESO4.4	Nachhaltig wirken	80	38%	65%	20%	50%	11%
1/ESO4.4	Förderung von Unternehmensberatungen	31.010	10%	7%	4%	11%	74%
2/ESO4.8	ElternChanceN	122	18%	75%	91%	44%	2%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	55	89%	98%	95%	76%	0%
2/ESO4.8	Zusammenhalt stärken (ZuMe)	18	39%	78%	78%	50%	0%
2/ESO4.8	BIWAQ	48	88%	94%	65%	58%	0%
2/ESO4.9	WIR	41	100%	95%	88%	59%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	32	88%	91%	56%	69%	3%
2/ESO4.12	Rat geben	18	100%	94%	72%	83%	0%
2/ESO4.12	JUGEND STÄRKEN (JUST BEst)	78	77%	96%	53%	60%	1%
3/ESO4.5	Gemeinsam für Qualität im Ganzttag	17	24%	24%	47%	94%	0%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	79	37%	58%	62%	54%	10%
3/ESO4.6	Integration durch Bildung	55	53%	56%	25%	58%	11%
3/ESO4.6	Kompetenz Klima	1	100%	100%	0%	0%	0%
3/ESO4.6	BELL	41	12%	56%	41%	80%	10%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	60	63%	40%	32%	57%	12%
3/ESO4.7	Nachhaltig im Beruf	54	26%	33%	6%	41%	28%
3/ESO4.7	Zukunft der Arbeit	55	13%	4%	0%	13%	73%
4/ESO4.8	Stärkung der Teilhabe älterer Menschen	77	47%	94%	71%	82%	4%
4/ESO4.8	Win-Win	42	93%	98%	71%	76%	0%
5/ESO4.12	EhAP Plus	121	26%	88%	56%	52%	9%

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	Vorhaben	Bzgl. OE/PE	Bzgl. Arbeitsvolumen	Bzgl. Aktivierung	Bzgl. Aufstieg	Nein
1/ESO4.1	EXIST-Gründungsstipendium	372	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Forschungstransfer	98	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	EXIST-Women	123	100%	0%	0%	0%	0%
1/ESO4.1	Mikromezzaninfonds III	2	0%	0%	100%	0%	0%
1/ESO4.3	MY TURN	67	55%	76%	93%	90%	1%
1/ESO4.4	KOMPASS	2.583	1%	1%	0%	1%	99%
1/ESO4.4	INQA Coaching	1.402	2%	0%	0%	1%	98%
1/ESO4.4	Integration durch Qualifizierung (IQ)	103	47%	42%	74%	83%	4%
1/ESO4.4	rückenwind ³	153	89%	18%	12%	49%	8%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	132	78%	31%	11%	61%	17%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	75%	25%	25%	50%	6%
1/ESO4.4	Nachhaltig wirken	80	69%	35%	30%	60%	14%
1/ESO4.4	Förd. von Unternehmensberatungen	31.010	14%	6%	3%	15%	69%
2/ESO4.8	ElternChanceN	122	43%	21%	23%	42%	31%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	55	75%	89%	93%	89%	2%
2/ESO4.8	Zusammenhalt stärken (ZuMe)	18	72%	44%	56%	67%	0%
2/ESO4.8	BIWAQ	48	48%	65%	92%	75%	2%
2/ESO4.9	WIR	41	68%	76%	95%	76%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	32	62%	62%	94%	75%	3%
2/ESO4.12	Rat geben	18	61%	22%	33%	72%	11%
2/ESO4.12	JUGEND STÄRKEN (JUST BEst)	78	58%	21%	50%	42%	21%
3/ESO4.5	Gemeinsam für Qualität im Ganzttag	17	53%	12%	12%	12%	47%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	79	48%	38%	54%	78%	8%
3/ESO4.6	Integration durch Bildung	55	51%	7%	13%	49%	15%
3/ESO4.6	Kompetenz Klima	1	100%	0%	0%	100%	0%
3/ESO4.6	BELL	41	61%	12%	22%	24%	34%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	60	53%	22%	35%	43%	28%
3/ESO4.7	Nachhaltig im Beruf	54	48%	7%	6%	37%	37%
3/ESO4.7	Zukunft der Arbeit	55	27%	7%	2%	0%	67%
4/ESO4.8	Stärkung der Teilhabe älterer Menschen	77	62%	62%	81%	48%	8%
4/ESO4.8	Win-Win	42	67%	52%	71%	26%	7%
5/ESO4.12	EhAP Plus	121	57%	21%	36%	39%	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	Beratung zu Betreuung/Pflege	Aufteilung von Care-Arbeit	Nein
1/ESO4.1	EXIST-Gründungsstipendium	372	0%	0%	100%
1/ESO4.1	EXIST-Forschungstransfer	98	0%	0%	100%
1/ESO4.1	EXIST-Women	123	0%	0%	100%
1/ESO4.1	Mikromezzaninfonds III	2	0%	0%	100%
1/ESO4.3	MY TURN	67	97%	99%	0%
1/ESO4.4	KOMPASS	2.583	1%	0%	99%
1/ESO4.4	INQA Coaching	1.402	1%	0%	99%
1/ESO4.4	Integration durch Qualifizierung (IQ)	103	63%	47%	28%
1/ESO4.4	rückenwind ³	153	54%	22%	37%
1/ESO4.4	Wandel der Arbeit	132	51%	15%	45%
1/ESO4.4	Zukunftszentren	16	69%	19%	31%
1/ESO4.4	Nachhaltig wirken	80	45%	28%	45%
1/ESO4.4	Förderung von Unternehmensberatungen	31.010	12%	6%	84%
2/ESO4.8	ElternChanceN	122	71%	87%	3%
2/ESO4.8	Akti(F) Plus	55	95%	96%	2%
2/ESO4.8	Zusammenhalt stärken (ZuMe)	18	78%	72%	11%
2/ESO4.8	BIWAQ	48	90%	83%	0%
2/ESO4.9	WIR	41	88%	88%	0%
2/ESO4.12	JUVENTUS	32	78%	84%	3%
2/ESO4.12	Rat geben	18	61%	33%	33%
2/ESO4.12	JUGEND STÄRKEN (JUST BEst)	78	53%	56%	27%
3/ESO4.5	Gemeinsam für Qualität im Ganzttag	17	18%	29%	71%
3/ESO4.6	IntmiKi Plus	79	54%	81%	9%
3/ESO4.6	Integration durch Bildung	55	9%	47%	49%
3/ESO4.6	Kompetenz Klima	1	100%	100%	0%
3/ESO4.6	BELL	41	59%	46%	34%
3/ESO4.7	Bildungskommunen	60	47%	32%	43%
3/ESO4.7	Nachhaltig im Beruf	54	13%	13%	80%
3/ESO4.7	Zukunft der Arbeit	55	2%	5%	93%
4/ESO4.8	Stärkung der Teilhabe älterer Menschen	77	68%	84%	6%
4/ESO4.8	Win-Win	42	79%	69%	17%
5/ESO4.12	EhAP Plus	121	58%	60%	24%

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 unter www.esf.de. Beschrieben werden nur Richtlinien mit Teilnehmendenbezug, die grundsätzlich für das Gender Budgeting berücksichtigt werden – unabhängig davon, ob bereits Teilnehmende eingetreten sind.

<p>Akti(F) Plus – Aktiv für Familien und ihre Kinder</p> <p><u>Prio/ Spez. Ziel:</u> 2/ 4.8, <u>Ressort:</u> BMAS, <u>Laufzeit:</u> Feb. 2023 – Dez. 2028</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Eltern mit Kindern, die von sozialer Ausgrenzung und Armut bedroht sind.</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u></p> <p>Beratungs- und Coachingangebote zu individuellen und/oder familiären und sozialen Problemlagen, Unterstützung von Eltern mit Behinderungen; Vernetzungsstelle.</p>	
<p>Bildung und Engagement ein Leben lang (BELL)</p> <p><u>Prio/ Spez. Ziel:</u> 3/ 4.6, <u>Ressort:</u> BMBFSFJ,</p> <p><u>Laufzeit:</u> Aug. 2024 – Mär. 2028</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Menschen ab 60 Jahren.</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u></p> <p>Erhöhen von Bildungsaktivitäten älterer Menschen sowohl als Lernende als auch Wissensvermittelnde (Ausbau und Weiterentwicklung von Bildungsgelegenheiten).</p>	
<p>BIWAQ – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier</p> <p><u>Prio/ Spez. Ziel:</u> 2/ 4.8, <u>Ressort:</u> BMWSB, <u>Laufzeit:</u> Jan. 2023 – Dez. 2028</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Schwer erreichbare (Langzeit-)Arbeitslose und Menschen mit Migrationshintergrund (einschl. Drittstaatsangehörige).</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u></p> <p>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.</p>	
<p>EhAP Plus – Eingliederung hilft gegen Ausgrenzung der am stärksten benachteiligten Personen</p> <p><u>Prio/ Spez. Ziel:</u> 5/ 4.12, <u>Ressort:</u> BMAS, <u>Laufzeit:</u> Apr. 2022 – Dez. 2028</p> <p><u>Zielgruppe:</u> Benachteiligte neuzugewanderte Unionsbürger*innen; wohnungslose Personen; sowie deren Kinder.</p> <p><u>Kurzbeschreibung:</u></p> <p>Niedrigschwellige Ansprache, Beratung und Begleitung; Sensibilisierung von Mitarbeitenden im Unterstützungssystem für Antiziganismus und Antidiskriminierung; Modellprojekt zur aufsuchenden Information und Verweisberatung in den sozialen Medien.</p>	

EXIST-Forschungstransfer

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

Zielgruppe: Existenzgründer*innen und Hochschulen.

Kurzbeschreibung:

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



EXIST-Women

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

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

Kurzbeschreibung:

Ermunterung 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 Berufsankennung 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: BMBFSFJ, Laufzeit: Mai 2022 – Dez. 2028



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: BMWF, 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: BMBFSFJ, 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

- Akin, S. S. (2020). Three Essays on Gender-Specific Employment Outcomes of Macroeconomic Policies. Verfügbar unter (27.10.25): <https://doi.org/10.7275/97gc-fc89>
- 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 (22.10.25): 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 (22.10.25): 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 (22.10.25): [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2025\)767228](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 (22.10.25): <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 (22.10.25): [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/767348/IPOL_BRI\(2024\)767348_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2024/767348/IPOL_BRI(2024)767348_EN.pdf)
- OECD (2019). Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Leadership, OECD Publishing, Paris. Verfügbar unter (27.10.25): <https://doi.org/10.1787/g2g9faa5-en>
- OECD (2023). Gender Budgeting in OECD Countries 2023, OECD Publishing, Paris. Verfügbar unter (22.10.25): <https://doi.org/10.1787/647d546b-en>
- Quinn, S. (2016). Europe: A Survey of Gender Budgeting Efforts. IMF Working Paper, 2016/155.
- Quinn, S. (2018). Chapter 4. Europe. In Fiscal Policies and Gender Equality. USA: International Monetary Fund. Verfügbar unter (27.10.25): <https://doi.org/10.5089/9781513590363.071.ch004>
- 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 (22.10.25): <https://doi.org/10.1177/002085232111031796>
- Sharp, R. (2003). Budgeting for Equity: Gender Budget Initiatives within a Framework of Performance Oriented Budgeting. New York: United Nations Development Fund for Women.
- Stotsky, J. G. (1996). Gender Bias in Tax Systems. IMF Working Paper 96/99. 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 (22.10.25):
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.