



Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen  
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft



# Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“

zwischen

der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend, Wissenschaft und  
der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration, Frauen

Berlin, 29. Juni 2015



# Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“

zwischen

der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend, Wissenschaft und  
der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration, Frauen

---

## Präambel

Das „Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR II) für die 17. Legislaturperiode“ wurde am 15. April 2014 vom Berliner Senat beschlossen (Drucksache 17/1609). Darin wird Bildung als eins von insgesamt fünf zentralen Handlungsfeldern definiert. Die besondere Bedeutung von vorschulischer und schulischer Bildung, von beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung und von Forschung und Lehre im Hochschulbereich wird weiterhin betont:

*„Um dieser Bedeutung gerecht zu werden und die bisherigen Prozesse zu systematisieren, wird eine direkte und kontinuierliche Kooperation zwischen der Bildungsverwaltung und Gleichstellungsverwaltung vereinbart. Ziel der Kooperation ist es, die Gleichstellungsperspektive in der Bildungspraxis auf allen Stufen des Bildungssystems nachhaltig zu verankern und umzusetzen. Dazu werden konkrete Handlungsoptionen und Umsetzungsschritte erarbeitet und vereinbart, die in beiden Häusern mit Priorität verfolgt werden.“*

*(GPR II 2014, Drucksache 17/1609, Seite 11)*

Im Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ verpflichtet sich das Land zu dem bildungspolitischen Leitsatz:

*„Frauen und Männer, Mädchen, Jungen und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten, in ihren verschiedenen Lebensaltern und ihrer Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung lernen und lehren geschlechtergerecht in Schulen, Kitas und allen weiteren Bildungseinrichtungen. Sie können auf eine Verwaltung vertrauen, die geschlechtergerecht spricht, schreibt und handelt.“*

*(GPR II 2014, Drucksache 17/1609, Seite 6)*

Bildung ist die zentrale Schlüsselressource für die Verwirklichungschancen von Mädchen und Jungen, bzw. Frauen, Männern und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten in ihrem Lebensverlauf. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm hat aufgrund der zentralen Bedeutung, die dem Bildungsbereich für die Entwicklung der Individuen und der Gesellschaft zukommt in der bestehenden Legislaturperiode einen Schwerpunkt der Arbeit im Bereich der frühkindlichen, schulischen, beruflichen und Hochschulbildung gesetzt.

Im Folgenden wird der Begriff Gender-Diversity zur Beschreibung der Vielfalt von Geschlecht unter Einschluss aller Aspekte aus der oben zitierten Definition des Leitbildes verwendet. Geschlecht wird damit in allen Dimensionen der Vielfalt berücksichtigt und Inter- und Transgeschlechtlichkeit in die Kategorie Geschlecht explizit eingeschlossen. Die gesellschaftlichen Einschränkungen und Begrenzungen der heute geltenden zweigeschlechtlichen Ordnung (Frau - Mann) bleiben jedoch das organisierende Prinzip für Wahrnehmung/Selbstwahrnehmung, Bildungschancen, Rollenzuschreibungen und Hierarchisierungen zwischen den Geschlechtern und stehen damit im Fokus des gleichstellungsorientierten Handelns.

Dem Auftrag des Kooperationsabkommens (GPR, S. 4) folgend sind die Diversity-Merkmale zunächst in ihrem Bezug auf Gender, aber mit einer Vielfalts-Perspektive zu verstehen, da das Merkmal Geschlecht allen anderen Merkmalsgruppen inhärent ist.

Die im Weiteren formulierten Handlungsbedarfe orientieren sich schwerpunktmäßig an den für den Bildungsbereich empfohlenen Maßnahmen, die im Gutachten der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht „Neue Wege - Gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ der Bundesregierung enthalten sind. Hier wird darauf verwiesen, dass Bildungschancen weiterhin zu stark von einem jeweiligen Verständnis von Weiblichkeit und Männlichkeit beeinflusst werden, das sowohl in den Interaktionen der Bildungsprozesse transportiert als auch in den geschlechtlich konnotierten Fachkulturen und Lernsettings sichtbar wird. Im Ergebnis werden dadurch Chancen im Lebensverlauf geöffnet bzw. geschlossen, die durch Geschlechtszuschreibungen und nicht durch individuelle Entscheidungsfindung geprägt sind. Im Gutachten werden insbesondere die Auswirkungen sog. „Bildungsbruchstellen“ thematisiert, die je nach Geschlechterzugehörigkeit, sozialer und kultureller Herkunft zu sehr unterschiedlichen Übergangsrissen im Lebensverlauf führen. Die Handlungsbereiche im Bildungsbereich sollen hinsichtlich wesentlicher Aufgabenerfordernisse stärker miteinander verknüpft werden. Darüber hinaus, setzt das Land Berlin ergänzende gleichstellungspolitische Schwerpunkte, um die Teilhabe von Frauen im Hochschulbereich zu verbessern.

## **Ziele und Schwerpunkte der Zusammenarbeit**

Die Kooperationspartnerinnen vereinbaren Maßnahmen und Projekte zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags im Bereich Bildung, insbesondere frühkindliche und schulische Bildung, berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung und Hochschulbildung. Im Fokus des Kooperationsabkommens stehen die Vorhaben:

- **Bildung der Bildenden**

Verstärkung der Gender-Diversity-Kompetenz bei pädagogischen Fachkräften sowie Leitungskräften in Kindertageseinrichtungen, bei Schulleitungen und Lehrkräften

- **Steuerung und Qualitätsentwicklung**

Gender-Diversity orientierte Qualitätsentwicklung, Schulinspektion und Evaluation an Berliner Kindertagesstätten und Schulen

Gender-Diversity-Mainstreaming der Steuerungsinstrumente

## **Rechtlicher Rahmen**

Das Kooperationsabkommen stützt sich auf gesetzliche Regelungen der Landes- und Bundesebene sowie auf internationale Vereinbarungen zur Bildungs- und Gleichstellungspolitik, insbesondere Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz, das Sozialgesetzbuch VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz), das Kindertagesförderungsgesetz, das Schulgesetz und das Lehrkräftebildungsgesetz sowie das Berliner Hochschulgesetz. Die UN-Konvention gegen Diskriminierung im Unterricht und die UN-Konvention CEDAW dienen als weitere Grundlage gleichstellungsorientierten Handelns im Bildungsbereich.

## **Personalentwicklung**

Im Hinblick auf die Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit bei der Personalzusammensetzung in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft sowie den nachgeordneten Einrichtungen in den Bereichen Bildung und Jugend werden Personalentwicklungs- und Fortbildungskonzepte auf Gender-Diversity-Aspekte überprüft und angepasst. Bei Bedarf werden weitere Maßnahmen entwickelt.

## I. Frühkindliche, schulische und berufliche Bildung

Im Fokus der Weiterentwicklung des GPR im Bildungsbereich steht die Zielsetzung der Implementierung von Gender-Diversity-Mainstreaming, die Erhöhung der Gender-Diversity-Kompetenz insbesondere der Führungs- und Fachkräfte und die Förderung einer geschlechterreflektierten und vorurteilsbewussten Pädagogik in den jeweiligen Bildungsbereichen und auf den unterschiedlichen Bildungsstufen.

Im Vordergrund stehen neben den im GPR genannten weiteren Vorhaben die Personalentwicklung und Qualifizierung der Leitungs- und Führungskräfte in der frühkindlichen, schulischen und beruflichen Bildung, der mit Aufsicht, Beratung und Qualitätsentwicklung in den jeweiligen Bereichen befassten Personen. Weitergehend sind Fachkräfte, die für MINT-Inhalte und Berufs- und Studienorientierung und Lebensverlaufsplanung zuständig sind, ebenfalls auf geeignete Weise für Gleichstellung, die Überwindung von Geschlechterstereotypen und für weitere Vielfaltsdimensionen zu sensibilisieren.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft identifiziert darüber hinaus die für ihre Arbeit und die Arbeit der frühkindlichen, schulischen und berufsbildenden Einrichtungen relevanten Steuerungsmittel, integriert die ggf. fehlende Gender-Diversity-Perspektive und sichert die Umsetzung. Der Prozess der Qualitätsentwicklung im frühkindlichen Bereich wird fortgesetzt. Im Bereich der schulischen Qualitätsentwicklung wird die bestehende Indikatorenbildung entsprechend weiterentwickelt und findet Eingang in die interne und externe Berichterstattung.

Anpassungen sind weitergehend in der Lehrkräftebildung, bei der Umsetzung des zukünftigen Rahmenlehrplans und bei der Bereitstellung geeigneten Lehr- und Lernmaterials vorgesehen.

### **Maßnahmen**

#### **Frühkindliche Bildung: Verankerung von Gender-Diversity-Aspekten in der Ausbildung**

- Anpassung der Curricula für die Ausbildung sozialpädagogischer Fachkräfte in Bezug auf die Verankerung einer verstärkten Gender-Diversity-Orientierung, etwa hinsichtlich der Erstellung von Studien, Modulen etc. zu Kindheitspädagogik, Früher Bildung usw.

#### **Vorbereitungsdienst innerhalb der Lehrkräftebildung**

- Anpassung und Weiterentwicklung der Ausbildungsmodule (insbesondere auch des Moduls „Erziehen und Innovieren“) im Vorbereitungsdienst in Bezug auf eine Erhöhung der Gender-Diversity-Kompetenzen.
- Überprüfung und Anpassung des Handbuchs zum Vorbereitungsdienst.

#### **Teilzeitberufsausbildung**

Die Lebenslaufforschung weist darauf hin, dass die Lebensverlaufsperspektive von Frauen, Männern und Menschen mit verschiedenen Geschlechtsidentitäten im gleichen Maß Bildungsmöglichkeiten auch in einer späteren bzw. schwierigen Lebensphase ermöglichen muss. Die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie in allen Lebensphasen ist eine prinzipielle Voraussetzung für den beruflichen Lebensverlauf. Für Personen mit Familienverantwortung besteht gem. § 8 BBiG/§ 27 HWO die Möglichkeit zur Teilzeitberufsausbildung.

- Die Berücksichtigung der besonderen Zeitstrukturen von Auszubildenden mit Pflegeverantwortung in einer Teilzeitberufsausbildung sollen an beruflichen Schulen – soweit bildungsgangspezifisch möglich – in ebenfalls reduzierter zeitlicher Form für die Wahrnehmung der beruflichen Weiterentwicklung und familiären Einbindung angeboten werden.

## **Berufs- und Studienorientierung/Lebensverlaufsplanung**

- Weiterentwicklung der **Girls' Day Akademie** im Rahmen des Landeskonzpts zur Berufs- und Studienorientierung und die weitergehende Integration an Schulen. Entsprechende Angebote für Schüler.
- Erhöhung des Anteils männlicher Studierender für das sozialpädagogische Arbeitsfeld - Unterstützung von Initiativen wie Boys Day und „Mehr Männer in Kitas“.
- Entwicklung von **Arbeitsmaterialien** zur Unterstützung einer geschlechterreflektierten Berufs- und Studienorientierung/beruflichen Lebensverlaufsplanung.
- **Kompetenzfeststellung:** Implementierung von gendersensiblen Verfahren zur Feststellung von Fähigkeiten der Lernenden in den MINT-Bereichen.
- **Qualitätssicherung:** Evaluation der Schulprogramme (Fortbildung der Lehrkräfte in Bezug auf Gender-Diversity-Kompetenz; geschlechterreflektierenden Berufs- und Studienorientierungsangebote; geschlechterreflektierte Kompetenzfeststellung; geschlechterdifferenzierte Erfassung und Auswertung der Übergänge).

## **Berliner Bildungsprogramm für Kitas und Kindertagespflege – BBP (2014)**

Das BBP geht im einleitenden Kapitel zum Bildungsverständnis auf Gleichheit und geschlechtlich-kulturelle Vielfalt ein und leitet daraus Qualitätsansprüche und Qualitätskriterien für die Arbeit in den Einrichtungen ab. Diese sind Teil der Orientierungsqualität. Sie bilden sich in den je individuellen Einrichtungskonzeptionen ab und werden im Rahmen der regelmäßigen und verpflichtenden internen und externen Evaluationen überprüft.

- Evaluation und Steuerung des Qualitätsentwicklungsprozesses sowie die wissenschaftliche Begleitung durch ein Qualitätsinstitut sind fortzusetzen. Gender-Diversity-Aspekte werden berücksichtigt.

## **Handlungsrahmen Schulqualität/Handbuch der Schulinspektion**

- Überprüfung und Weiterentwicklung der Gender-Diversity-Indikatoren in den genannten Steuerungsinstrumenten und ihre Berücksichtigung bei den Schulprogrammen und der internen und externen Berichterstattung.

## **Rahmenlehrplan**

Der Entwurf des neuen Rahmenlehrplans für die Jahrgangsstufen 1 bis 10 enthält neben den Fachteilen auch Vorgaben für eine breit gefächerte fachübergreifende Kompetenzentwicklung. Dabei zeichnet sich die inklusive Schule in der heterogenen Gesellschaft durch die Wertschätzung sozialer, geschlechtlicher, sexueller, körperlicher, altersbezogener, ethnischer, religiöser, und kultureller Vielfalt und die Förderung von Selbstbestimmung und Akzeptanz aus. Die fachübergreifenden Kompetenzen spiegeln sich auch in den Fachteilen wider.

- Damit die Lehrkräfte den Unterricht entsprechend gestalten können, sind Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Fort- und Weiterbildung erforderlich.
- Sukzessive Entwicklung und Bereitstellung von entsprechenden Lehr- und Lernmaterialien, die Vielfalt abbilden und verschiedenste Lebensweisen darstellen sowie eine gleichwertige und zahlenmäßig ausgewogene Darstellung von Frauen, Männern und Menschen verschiedenen Geschlechts beinhalten.

## **Handlungsempfehlungen für Gender-Diversity-kompetente Kindertageseinrichtungen und Schulen**

- Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die genannten Einrichtungen als Arbeitshilfe zur Umsetzung von Gender-Diversity-Mainstreaming und zur Erhöhung der Gender-Diversity-Kompetenz.

### **Fortbildung zu Gleichstellung und Gender-Diversity**

Gender-Diversity-Entwicklung von Modulen für die Fortbildung bzw. Fortführung und Ausbau vorhandener Angebote der Fortbildung insbesondere der

- Leitungs- und Führungskräfte in frühkindlichen, schulischen und berufsbildenden Einrichtungen,
- Schulaufsicht, für die in Kindertageseinrichtungen und Schulen mit Qualitätssicherung Beauftragten (Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die interne und externe Evaluation in Kindertageseinrichtungen, Mitarbeitende der Schulinspektion),
- Seminarleitungen im Vorbereitungsdienst,
- Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Schulberatung
- Fachkräfte, die für die Umsetzung des Landeskonzepts Berufs- und Studienorientierung (Lebensverlaufsplanung) und der Jugendberufsagentur zuständig sind (Kordinatorinnen und Koordinatoren der BSO-Teams,
- Beraterinnen und Berater der beruflichen Schulen,
- Beraterinnen und Berater der Jugendberufsagenturen,
- Mitarbeitende in der Netzwerkstelle,
- Fachkräfte, die für MINT-Fächer zuständig sind sowie der weiteren Lehrkräfte und pädagogischen Fachkräfte.

## II. Hochschulen

Ziel der Kooperation ist es, die Gleichstellungsperspektive in der Bildungspraxis auf allen Stufen des Bildungssystems nachhaltig zu verankern. Dazu zählt im Bereich der Hochschulen u. a. die Repräsentanz von Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere zu erhöhen, Geschlechterstereotypen in der Studienfachwahl entgegenzuwirken und hierfür auch die (Aus-) Bildung der Lehrkräfte einzubeziehen. Im Dialog mit den Verantwortlichen sollen die hierfür notwendigen Voraussetzungen entwickelt werden.

Das Berliner Gesamtkonzept der Hochschulgleichstellungspolitik basiert auf der Praxis des gemeinsamen Dialogs. Eine so aufgestellte Steuerung trägt dem Grundsatz der Autonomie der Hochschulen Rechnung und ermöglicht unter der Leitidee „Steuerung im Dialog“ eine gemeinsam getragene Politik. Unter dieser Prämisse wird die institutionsübergreifende Zusammenarbeit im Kooperationsabkommen fortgeführt und ausgebaut, um Steuerungsinstrumente nach dem Prinzip des Gendermainstreaming weiterzuentwickeln und eine zielgerichtete und effektive Gleichstellungspolitik an und mit den Hochschulen zu erarbeiten.

### **Maßnahmen**

#### **Handlungsrahmen: Gleichstellung an Hochschulen**

Es wird angestrebt, die Zielvorgabe „Geschlechtergerechtigkeit“ auch zukünftig als integralen Aspekt in den Hochschulverträgen zu verankern. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft wird sich im Rahmen der Neuverhandlungen für die Beibehaltung dieser Zielvorgabe einsetzen. Damit verbunden sind die Überprüfung und gegebenenfalls Weiterentwicklung des Indikatorensets zur Gleichstellung in der leistungsorientierten Hochschulfinanzierung sowie die Dokumentation der Zielerreichung im Rahmen eines gendersensiblen Berichtswesens in den Leistungsberichten. Dabei werden auch die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an Berliner Hochschulen als Selbstverpflichtung zugrunde gelegt. 2017 werden im Rahmen eines Workshops die erreichten Ergebnisse und Instrumente im Kontext der Geschlechtergerechtigkeit bewertet sowie Beispiele guter Praxis vorgestellt und erörtert.

#### **Förderung von Chancengleichheit an Hochschulen**

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) wird von 2016 bis 2020 als wichtiger Baustein der gleichstellungspolitischen Gesamtstrategie im Hochschulbereich weitergeführt. Durch die zielgerichtete Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen sowie Maßnahmen zum Abbau struktureller Barrieren leistet das BCP einen entscheidenden Beitrag für die Erfolge in der Hochschulgleichstellungspolitik.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft setzt sich bei der Entwicklung von Bund-Länder-Initiativen im Hochschulbereich für die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten ein. Die finanzielle Absicherung der Beteiligung an zukünftigen Bund-Länder-Programmen (Professorinnenprogramm, Postdoc-Programme) zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an Berliner Hochschulen wird angestrebt. Die Umsetzung von Gleichstellungszielen in Landesprogrammen (z. B. Qualitätsoffensive für die Lehre 2012-2016) wird in die bestehenden Monitoring- und Controllingprozesse einbezogen.

#### **Weiterführung der institutionsübergreifenden Zusammenarbeit**

Zur Unterstützung der Hochschulen beim weiteren Ausbau der hochschulischen Gleichstellungspolitik wird im Rahmen des institutionsübergreifenden Dialogs gemeinsam mit der LaKoF eine Handreichung zur Umsetzung von Allgemeinen Gleichstellungsstandards an Berliner Hochschulen erarbeitet.

## **Abbau von Geschlechterstereotypen bei der Studienwahl**

Um Geschlechterstereotype bei der Berufs- und Studienwahl aufzubrechen, sind trotz vielfältiger Aktivitäten der Hochschulen in Zusammenarbeit mit den Schulen zusätzliche Anstrengungen notwendig:

- Stärkung der genderspezifischen Beratungskompetenz (z. B. im MINT Bereich) an der Schnittstelle zwischen Schule und Hochschule
- Kooperation zur Auswertung der Daten der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft zum Übergang Schule/Hochschule
- Umsetzung der Genderaspekte gemäß des Lehrkräftebildungsgesetz (LBiG) im Rahmen bestehender Strukturen (z.B. Einbeziehung des Kooperationsrates)

## **Gleichstellung in Verbundprojekten**

Mit der zunehmenden Verflechtung von hochschulischer und außerhochschulischer Forschung in neuen Forschungsk Kooperationen können gleichstellungspolitische Herausforderungen entstehen. In diesem Fall müssen neue Strukturen entwickelt werden. Die Kooperationspartnerinnen setzen ihre Expertise daher dafür ein, dass die gleichstellungspolitischen Qualitätsstandards der Berliner Hochschulen auch in der Verbundforschung erhalten bleiben.



### III. Vereinbarungen zum Kooperationsverfahren

#### **Zeitraumen**

Die Kooperationsvereinbarung wird mit dem Zeitpunkt der Unterschrift gültig. Die Zusammenarbeit wird für den Zeitraum 2015-2020 vereinbart. Eine Kooperation über diesen Zeitpunkt hinaus wird angestrebt.

#### **Arbeitsweise**

Die Arbeitsgruppe geschlechtergerechte Bildung (im Folgenden: AG Bildung), in der beide Senatsverwaltungen mit ihren jeweiligen fachlichen Zuständigkeiten vertreten sind, ist für die Koordination und die Implementierung der gemeinsamen Projekte entsprechend dem Arbeitsprogramm zuständig. Die AG Bildung trifft sich mindestens zweimal im Jahr sowie nach Bedarf. Entsprechend der fachlichen Anforderungen und Bedarfe werden Unterarbeitsgruppen gebildet, deren Ergebnisse in der AG Bildung präsentiert und diskutiert werden. Die Verantwortlichkeit für eine erfolgreiche Arbeit der AG Bildung liegt in beiden Senatsverwaltungen. Die Sitzungen werden abwechselnd inhaltlich und organisatorisch vorbereitet und begleitet.

#### **Ergebnisse der Kooperation**

Zum Ende des vereinbarten Kooperationszeitrahmens wird die AG Bildung über die Ergebnisse der Kooperation berichten.

Berlin, 29. Juni 2015

**Sandra Scheeres**

Senatorin für Bildung, Jugend und Wissenschaft

**Dilek Kolat**

Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen