

15. Wahlperiode

Mitteilung – zur Kenntnisnahme –

a) Gender Mainstreaming: Verankerung der Chancengleichheit in allen Politikfeldern (1) Umsetzung in Politik und Verwaltung

Drucksachen 15/190, 15/397, 15/1503, 15/1924 und 15/2690

b) Finanzpolitische Instrumente des Gender-Mainstreaming (Gender-Budget)

Drucksachen 15/415, 15/601, 15/1503, 15/1924 und 15/2690 - Schlussbericht -

Der Senat legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Zu a)

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner Sitzung am 16. Mai 2002 Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, einen Senatsbeschluss zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern zu fassen. Folgende Punkte sind dabei zu beachten:

- Verankerung gleichstellungspolitischer Auswirkungen (Gender-Check als Routineverfahren) im Mitzeichnungsverfahren sowie in allen Senatsbeschlüssen
- Einrichtung einer durch alle Senatsverwaltungen (auch finanziell) getragenen befristeten Geschäftsstelle zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Verwaltung
- Einrichtung einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe auf Führungsebene (Staatssekretär/-innen bzw. Abteilungsleiter/-innen)
- Statistiken / Analysen sind geschlechterdifferenziert zu erstellen
- Fortbildungsangebote für die Mitarbeiter/-innen der Verwaltung
Verankerung eines wirksamen, begleitenden Controlling
- Start von Pilotprojekten in einer Hauptverwaltung sowie in zwei Bezirken (Ost- und Westteil der Stadt) im Jahr 2002

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses sind bei der Kulturbuch-Verlag GmbH zu beziehen.

Hausanschrift: Sprosserweg 3, 12351 Berlin-Buckow · Postanschrift: Postfach 47 04 49, 12313 Berlin, Telefon: 6 61 84 84; Telefax: 6 61 78 28.

Gender Check und Controlling sind auf ein zielbasiertes Indikatorensystem zu stützen, das folgende Schritte umfasst:

1. Zieldefinition (inhaltlich)
2. Analyse des Status quo
3. Definition von quantitativen Zielen mit Terminierung
4. Jährliche Messung der Zielerreichung

Der Senat wird aufgefordert, dem Abgeordnetenhaus jährlich bis zum 31. März über den Stand der Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern zu berichten.“

Zu b)

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner Sitzung am 27.06.2002 Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, in inhaltlicher Weiterentwicklung des Antrags 13/547 (Verwendungsnachweis von Haushaltsmitteln für die Gleichstellung in Berlin) in dieser Legislaturperiode die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass bei der Vorlage der Haushaltspläne künftig die Gesamtbreite der jeweiligen Haushaltsansätze Gegenstand einer gendersensiblen Analyse und Berichterstattung gegenüber dem Hauptausschuss wird.

Die Implementierung dieses Gender-Budget-Ansatzes verlangt ein stufenweises Vorgehen. Die Senatsverwaltungen werden deswegen beauftragt, Pilotbereiche von fachlicher und finanzieller Relevanz zu definieren, in denen die gendersensible Betrachtung der veranschlagten bzw. verausgabten Haushaltsmittel in einem ersten Schritt umgesetzt wird. Die Planung, welche weiteren Bereiche bis zum Ende der Legislaturperiode in die Betrachtung einbezogen werden sollen, erfolgt mit der Bestimmung der Pilotbereiche; jährlich werden zwei weitere Ressorts in das Verfahren einbezogen. Bis zum Ende der Legislaturperiode muss gewährleistet sein, dass die Verwendung aller öffentlichen Ausgaben auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter hin überprüft werden kann.

Synergieeffekte mit den Prozessen des Gender-Mainstreaming, der Verwaltungsmodernisierung und der Evaluierung von Transferleistungen sind gezielt zu nutzen.

So ist insbesondere gemeinsam mit der regelmäßigen Vorlage der Berichte zur Umsetzung des Gender-Mainstreamings erstmalig zum 31.03.2003 zu berichten, wie

1. die mit der Koordinierung und Steuerung des Gender-Mainstreaming-Prozesses beauftragten

Stellen um entsprechende Kompetenzen und Kapazitäten – auch mit entsprechendem fachlichen Hintergrund – ergänzt werden können oder ob eine senatsübergreifende Arbeitsgruppe unter Federführung der Frauenverwaltung eingerichtet wird,

2. auf den im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung zur Verfügung stehenden Steuerungsinstrumenten (KLR, Berichtswesen, zielwirkungsorientiertes Controlling) aufgesetzt und für das öffentliche Dienstleistungsangebot (Kostenträgerkatalog) geeignete gendersensible Zielerreichungsindikatoren und Kennziffern entwickelt werden können. Diese müssen in geeigneter Weise auch ihren Niederschlag in den ergebnisorientierten Verfahren der Finanzmittelzuweisung (Budgetierung) finden,
3. gewährleistet wird, dass die für die Transferleistungen im verstärkten Maße vorgesehenen Evaluierungen gendersensibel ausgeführt und deren Ergebnisse adäquate Umsetzung in den Haushaltsansätzen finden.

Zum frühestmöglichen Zeitpunkt sollen für den Gender Budgeting Prozess europäische Mittel (ESF, EFRE) beantragt werden.“

Hierzu wird zu a) und b) berichtet:

Zweiter Bericht über Gender Mainstreaming
(einschließlich Gender Budgeting) in der
Berliner Politik und Verwaltung
(Pilotphase April 2003 bis März 2004)

Kurzfassung

0 Vorbemerkung

Die Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in der Berliner Verwaltungspraxis haben Senat und Abgeordnetenhaus 2002 beschlossen (Drs. 15/190, 15/397, 15/1503, 15/415 und 15/601). Dazu gehört auch, jährlich Bilanz zu ziehen und über die Ergebnisse zielorientiert zu berichten.

Der Erste Bericht über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung wurde im Juli 2003 vorgelegt und vom Senat beschlossen. Mit dem nun hier vorgelegten Zweiten Bericht wird auf den Erstbericht aufgebaut und ein aktualisierter Gesamtüberblick über die Aktivitäten und Ergebnisse der einjährigen Pilotphase¹ seit April 2003 gegeben. Erstmals wird auch über Gender Budgeting berichtet.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in zahlreichen Projekten auf Senats- und Bezirksebene erprobt wurde und sich der Umgang mit dieser Strategie positiv verändert hat. Darüber hinaus sind eine Vielzahl anderer struktureller Maßnahmen eingeleitet worden, die als Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming unabdingbar sind: Dazu gehören die Landeskommission, die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, die Herstellung von Genderkompetenz durch Fort- und Weiterbildung, die ressortübergreifende AG „Gender Budget“ sowie die AG „Geschlechterdifferenzierte Statistik und Daten“, die externe Organisationsberatung für Projekte „vor Ort“ und die zahlreichen Lenkungsgruppen in den Pilotverwaltungen auf Senats- und Bezirksebene.

Deutlich wurde, dass die Prozesse insgesamt sehr unterschiedlich und diskontinuierlich verlaufen sind. Nach den aktuellen Berliner Erfahrungen ist erneut festzustellen, dass eine so komplexe Strategie wie die des Gender Mainstreaming/Gender Budgeting nicht kurzfristig zu realisieren ist. Soll sie dauerhaft und nachhaltig etabliert werden – und zwar sowohl als Organisationsentwicklungs- und Veränderungs- als auch als Wissens- und Kommunikationsprozess –, so kann es sich hierbei um ein nur langfristig zu erreichendes Ziel handeln.

In der Regel waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Thematik Gender Mainstreaming/Gender Budgeting nicht vertraut. Sie mussten sich in die Perspektive von Gender Mainstreaming neu einarbeiten und die besonderen Methoden der Projektarbeit erlernen und oft erstmals anwenden. Für die meisten Mitwirkenden bedeutete die Arbeit in einem Pilotprojekt eine zusätzliche Arbeitsbelastung, da sie ihre „regulären“ Aufgaben weiterhin zu erledigen hatten. An dieser Stelle ist ausdrücklich auf die hohe Motivation, die Hartnäckigkeit und die Mühe aller in den Pilotprojekten Mitwirkenden hinzuweisen und Dank für ihren Einsatz auszusprechen.

¹ An der einjährigen Pilotphase (April 2003 bis März 2004) haben sich zwölf Verwaltungen (vier Senats- und acht Bezirksverwaltungen) mit insgesamt einundzwanzig Gender Mainstreaming Projekten beteiligt. Im Winter 2003/2004 kamen vier Gender Budgeting Pilotprojekte hinzu, die in drei Bezirken und in einer Senatsverwaltung durchgeführt wurden.

Gender Mainstreaming in Berlin – Umsetzungsstrategie und Ziele

Die **Berliner Umsetzungsstrategie** sieht vor, Gender Mainstreaming/Gender Budgeting als einen in sukzessiven Phasen sich vollziehenden Prozess zu etablieren. Diese sind:

- Zunächst eine einjährige Pilotphase. In ausgewählten Verwaltungsbereichen wird Gender Mainstreaming/Gender Budgeting auf Senats- und Bezirksebene exemplarisch erprobt (Stufe I ab April bzw. Herbst 2003). Danach wird die Pilotphase ausgewertet und eine politische Entscheidung über die weitere Implementierung getroffen.
- Anschließend eine zweijährige Hauptphase unter Einbeziehung aller Senats- und Bezirksverwaltungen. Gender Mainstreaming soll in re-präsentativen und relevanten Organisationsbereichen (Abteilungen/ LuV's/Referate) umgesetzt werden. Gleichzeitig wird Gender Budgeting auf Senatsebene anhand der Haupttitelgruppen 6 und 8² und auf Bezirksebene anhand ausgewählter Produkte flächendeckend eingeführt (Stufe II ab Herbst 2004). Anhand der gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen wird politisch erneut über das weitere Umsetzungsverfahren entschieden.
- Die flächendeckende Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting (Stufe III) als langfristiger Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozess beginnt im Herbst 2006. Dieser Prozess ist kontinuierlich zu koordinieren und durch ein ausdifferenziertes systematisches Gender-Controlling nachhaltig (d.h. qualitätsorientiert, bürgerinnen- und bürgerorientiert und dauerhaft) im Sinne der Verwaltungsreform abzusichern.

Damit einhergehende Ziele sind auf die Erreichung qualitativer Standards fokussiert:

1. Gender Mainstreaming/Gender Budgeting als Top-Down-Strategie institutionalisieren
2. Gender Mainstreaming/Gender Budgeting exemplarisch erproben (Pilotprojekte)
3. Gender Mainstreaming erfolgreich durch den Einsatz spezifischer Verfahren (Instrumente) umsetzen (Bildungsinstrumente, Analytische Instrumente, Konsultationsinstrumente)

² Hauptgruppe 6 umfasst Ausgaben für Zuweisungen und Zuschüsse mit Ausnahme für Investitionen. Hauptgruppe 8 umfasst Sonstige Investitionsausgaben und Ausgaben zur Investitionsförderung.

Teil I: Gender Budgeting

1. Gender Budgeting in Pilotprojekten

Gender Budgeting gilt als neues und wirkungsvolles Konzept, um Geschlechtergerechtigkeit auch über eine veränderte Haushalts- und Finanzpolitik herzustellen. Sollen wirtschaftliche und gesellschaftliche Zielsetzungen der Haushaltspolitik wirkungsvoll umgesetzt werden, bedarf es der Berücksichtigung³ von Geschlechterverhältnissen, d.h. der systematischen Implementierung von Gender Budgets. Vorteile, positive Effekte und Nutzen lassen sich bereits auf den ersten Blick wie folgt beschreiben: 1. Gender Budgeting schafft geschlechterdifferenzierte Kostentransparenz. 2. Die Haushaltsplanung wird zielgerichteter. 3. Die Geschlechtergerechtigkeit wird erhöht. 4. Dadurch können Folgekosten vermieden werden (denn Geschlechterungleichheit ist ökonomisch ineffizient). 5. Die Situation von Familien kann verbessert werden beispielsweise durch veränderte Rahmenbedingungen für Kindererziehung und Bildung durch Ganztagschulen.

Das Berliner Abgeordnetenhaus hat am 26. Juni 2002 mit Beschluss (Drs. Nrn. 15/415, 15/601 und 15/503) über „Finanzpolitische Instrumente des Gender Main-streaming (Gender Budget)“ den Senat aufgefordert,

„(...) in dieser Legislaturperiode die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass bei der Vorlage der Haushaltspläne künftig die Gesamtbreite der jeweiligen Haushaltsansätze Gegenstand einer gendersensiblen Analyse und Berichterstattung gegenüber dem Hauptausschuss wird. Die Implementierung dieses Gender Budget Ansatzes verlangt ein stufenweises Vorgehen. Die Senatsverwaltungen werden deswegen beauftragt, Pilotbereiche von fachlicher und finanzieller Relevanz zu definieren, in denen die gendersensible Betrachtung der veranschlagten bzw. verausgabten Haushaltsmittel in einem ersten Schritt umgesetzt wird (...)“.

Der Beschluss beinhaltet auch die Berichterstattung darüber, wie entsprechende Kompetenzen in die Steuerung und Koordinierung der Gender Mainstreaming Prozesse einbezogen werden können bzw. ob eine senatsübergreifende Arbeitsgruppe eingerichtet wird.

Gemäß dieser politischen Vorgabe (s.o.) hat sich die Landeskommission bereits in ihrer konstituierenden Sitzung am 22. Mai 2003 entschieden, dem Themenkomplex Gender Budget hohe Priorität einzuräumen. Die praktische Einführung und Umsetzung von Gender Budgets sollte durch eine ressort- und verwaltungsübergreifende Arbeitsgruppe unter dem Vorsitz der Senatsverwaltung für Finanzen in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming konzeptionell vorbereitet und organisiert werden. Die im Sommer 2003 eingerichtete Arbeitsgruppe „Gender Budget“ wurde beauftragt, ein entsprechendes Konzept bzw. eine praxisnahe Umsetzungsstrategie zu entwickeln und der Landeskommission gegenüber regelmäßig zu berichten.

Die AG hat bisher zwölfmal getagt. Bis auf wenige Abweichungen haben die beteiligten Häuser feste Vertreter und Vertreterinnen in die Sitzungen der AG entsandt. Dazu gehören auch leitende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Haushaltsbereiche und der Fachabteilungen. Die dem NGO-Bereich zuzuordnende „Initiative für eine geschlechtergerechte Haushaltsführung in Berlin“ war von Anfang an explizit eingebunden. Ebenso arbeiten zwei Mitglieder des Abgeordnetenhauses in der AG mit.

³ Ein Budget, das Geschlechterverhältnisse berücksichtige, so international anerkannte Ökonomen, sei deshalb sinnvoll, weil es damit wirksamer zur ökonomischen und sozialen Entwicklung eingesetzt werden könne (Elson/Young 2002).

Die Mitglieder repräsentieren folgende Verwaltungs- und Politikbereiche:



Abbildung 1: Zusammensetzung der AG Gender Budget

Konstatiert werden kann, dass sich die AG in ihrer ressort- und verwaltungsübergreifenden Zusammensetzung und Arbeitsweise als effektiv erwiesen hat: Die Zusammenarbeit zwischen Verwaltungen, Politik und anderen Fachleuten war kooperativ, ziel- und ergebnisorientiert; die Arbeitsteilung zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen und der Gender Mainstreaming Geschäftsstelle hat sich bewährt. Der Vorsitz der Arbeitsgruppe unter dem für Finanzen zuständigen Fachressort ist als effektiv zu bewerten; er hat zur höheren Akzeptanz bei der praktischen Einführung der genderorientierten Budget Analyse in der Berliner Verwaltung geführt.

Die im September 2003 von der AG vorgelegte Gender Budgeting Einführungsstrategie sah vor, dass Verwaltungen benannt werden, die in einem ersten Schritt relevante Haushaltstitel und Produkte unter Gender Budget Gesichtspunkten definieren. Sukzessive sollten zu den zunächst mitwirkenden vier Verwaltungen weitere auf Senats- und Bezirksebene hinzukommen.

Das vorgeschlagene Vorgehen war stark praxisorientiert und sollte insofern zunächst nur eine **geschlechtersensible Nutzenanalyse** anhand ausgewählter Haushaltstitel und Produkte beinhalten. Dabei werden die geschlechtsspezifischen Anteile etwa einer primär personenbezogenen Fördermaßnahme, Beratung oder Unterbringung oder jene von Nutzerinnen und Nutzern öffentlicher Einrichtungen quantifiziert und die geschlechtsspezifische (finanzielle) Ressourcenverteilung dargestellt. Dieses Verfahren ist **nur eines** der in der Fachliteratur immer wieder beschriebenen und empfohlenen Beispiele für geschlechtsspezifische Haushaltsanalysen.

Auf Grundlage der Einführungsstrategie wurden Verwaltungen des Landes Berlin gesucht, die bereit waren, sich an der Pilotphase zum Gender Budgeting zu beteiligen. Drei Bezirksamter und eine Senatsverwaltung zeigten Interesse, den Prozess der Einführung des Gender Budgeting im Land Berlin zu begleiten: **Bezirksamt Lichtenberg; Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf; Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg; Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen.**

Die Implementierung des Gender Budgeting ist für einen Landeshaushalt in Deutschland absolutes Neuland. Bisher wurden geschlechterdifferenzierte Daten nicht in der Haushaltsplanaufstellung berücksichtigt. Besonderer Charakter des Projektes ist es daher, nicht auf schon erprobte Verfahren und Vorgehensweisen zurückgreifen zu können.

Die Pilotphase startete damit, dass die drei Bezirkverwaltungen eine produktbezogene Gender Analyse durchführten. Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen hat anhand des kameraleen Haushalts bei repräsentativen Titeln der Hauptgruppen 6 und 8 die geschlechterspezifische Ressourcenverteilung im Sinne einer Nutzenanalyse untersucht. Für die Berücksichtigung geschlechtssensibler Informationen im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens haben also die Bezirke und die Senatverwaltungen zwei unterschiedliche Vorgehensweisen gewählt, die der vorhandenen Logik der Haushaltswirtschaft entsprechen. Den Bezirken stehen auf Basis der Kosten- und Leistungsrechnung und der weitgehenden Einführung der outputorientierten Budgetierung die Produkte zur Verfügung. Diese werden bereits weitgehend zu Steuerungszwecken genutzt. Die Hauptverwaltung orientiert sich an den kameraleen Titeln. Somit testen die Bezirke das Gender Budgeting auf Produktebene und die Hauptverwaltung im kameraleen System.

Die Durchführung der geschlechterspezifischen Nutzenanalyse wird im Folgenden am Beispiel des **Bezirksamtes Lichtenberg** dargestellt. Für alle Produkte wurde ermittelt, ob die Angebote / Leistungen vermehrt von Frauen oder Männern genutzt werden sowie die Abbildung, welche Leistung / Angebote gefragt waren. Zusätzlich wurden die so gewonnenen Ergebnisse auf das zur Verfügung stehende Budget umgelegt und Prozente errechnet. Die bezirkliche Steuerungsgruppe hat den Prozess der Datenerhebung begleitet und terminlich kontrolliert und das vorläufige Auswertungsergebnis zustimmend zur Kenntnis genommen.

Abbildung 2: Geschlechterdifferenzierte Nutzenanalyse

Produkt- nummer	Produkt- bezeichnung	Budgetwirksame Produktkosten 2003 €	Budgetwirksame Produktkosten 2004 €	Budget- verteilung weiblich	Budget- verteilung männlich
75476	Entleihung	1.765.561	1.345.000	1.050.509 59,5%	715.052 40,5%
60970	Vermittlung Medien- kompetenz	52.693	87.000	44.511.44 51,4% ⁴	42.140.56 48,6% ⁵
76843	Lehrveranstaltung VHS	1.927.677	1.306.000	1.401.421 72,7%	526.256 27,3%
77673	Bereitstellung von Sportanlagen	2.006.559	1.921.000	1.582.371 38,3% ⁶	2.548.747 61,7%
78422	Bereitstellung von Sportanlagen auf Schulstandorten	2.124.958 4.131.517	1.183.000 3.104.000		
78387	Allgemeine Kinder- und Jugendarbeit	4.992.085	3.232.000	2.136.612 42,8%	2.855.473 57,2%
	Gesamtbudget	12.869.533	9.074.000		

⁴ Die Zahlen beziehen sich auf 2004.

⁵ Haushaltsjahr 2004.

⁶ Die Nutzungsstunden von Frauen liegen mit 38,3% noch unter ihrem Anteil an den Vereinsmitgliedern (40,4%).

In der Pilotphase hat sich gezeigt, dass schon wenige zusätzliche Informationen, die mit dem Gender Budgeting einhergehen, zu einer deutlichen Verbesserung des Informationsgehalts der Haushaltspläne führen können. Um diesen Erkenntnissen gerecht zu werden und einen vertretbaren Aufwand bei der Aufstellung des Haushalts bei gleichzeitiger Transparenz Rechnung zu tragen, wird angeregt, geschlechtersensible Informationen sowohl zu den Produkten der Bezirke als auch zu den Titeln der Hauptverwaltung als Anhang zum Haushaltsplan zu entwickeln.⁷

Von großer Bedeutung ist die von der Arbeitsgruppe Gender Budget konkretisierte, d.h. erweiterte Gender Budgeting Einführungsstrategie für die Berliner Verwaltung. Diese wurde der Landeskommision zu ihrer Sitzung im Februar 2004 präsentiert und ist anschließend beschlossen worden. Strategisch ist nunmehr intendiert, das weitere Umsetzungsverfahren auf **alle** Senats- und Bezirksverwaltungen ab Sommer/Herbst 2004 auszudehnen. **Die Bezirksverwaltungen sollen im Rahmen der produktorientierten Herangehensweise Produkte (die Summe aller Produktbudgets soll ca. 8-10% des Produktsummenbudgets umfassen) untersuchen. Alle Senatsverwaltungen sollen die Titel der Hauptgruppen 6 und 8 ihrer jeweiligen Einzelpläne im Zuge einer kameralen Herangehensweise gendersensibel analysieren.**

Zentrale Empfehlungen der Arbeitsgruppe sind:

1. Jede Verwaltung muss für ihren eigenen Bereich die Umsetzung von Gender Budgeting (zunächst als Nutzenanalyse) organisieren. Primär verantwortlich sind die jeweiligen LuV-/Abteilungsleitungen.
2. Für eine effektive Arbeit ist die Unterstützung durch die politische und administrative Führungsebene der einzelnen Häuser unabdingbar. Dies beginnt bei der regelmäßigen Information und Kommunikation und setzt sich fort über Schulungen bis zur verantwortungsvollen Steuerung des Personaleinsatzes bei der Umsetzung von Gender Budgeting (Top-Down-Prinzip).
3. Bei der flächendeckenden Einführung von Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung müssen die Leitungen der Personal- und Finanzservicebereiche sowie die Leitungen aller Fachabteilungen eine zentrale Verantwortung für die Koordinierung der hausinternen Steuerungsprozesse übernehmen. Während der mehrmonatigen Testphase mit Gender Budgets in vier Berliner Verwaltungsbereichen (s.o.) hat sich herausgestellt, dass die Prozesse effektiver organisiert werden konnten, wenn Leitungskräfte im Rahmen ihrer primären Fachzuständigkeit und Führungsverantwortung aktiv geworden sind.
4. Im Sinne einer erfolgreichen praktischen Einführung von Gender Budgeting wird empfohlen, dass die neu hinzukommenden Senats- und Bezirksverwaltungen zunächst repräsentative Titel der Hauptgruppen 6 und 8 bzw. Produkte identifizieren. Hierbei sollen nicht nur aussagekräftige Titel und Produkte ausgewählt werden, sondern auch solche (z.B. zunächst primär personenbezogene Fördermittel oder identifizierbare Zielgruppen), bei denen ohne großen Aufwand entsprechende (verfügbare) Statistiken herangezogen werden können.

⁷ Im Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg bestand indes die Überlegung, diese Daten ggf. in die Erläuterung zu den Titeln hinzuzunehmen.

Teil II : Gender Mainstreaming

1. Gender Mainstreaming in Pilotprojekten

Ziel der einjährigen Pilotphase von April 2003 bis März 2004 war es, in ausgewählten Senats- und Bezirksverwaltungen Bereiche zu definieren, in denen Gender Mainstreaming exemplarisch erprobt werden sollte. Aus den dabei gewonnenen Ergebnissen in Bezug auf gendersensible Qualitätssteigerung, Prozessgestaltung und Wissenserweiterung sollten verallgemeinerbare Erfahrungen abgeleitet werden, um die praktischen Umsetzungsprozesse bei allen Senats- und Bezirksverwaltungen in der anschließenden zweijährigen Hauptphase effektiver und effizienter gestalten zu können. Zu konstatieren sind folgende Handlungs- und Organisationsfelder, in denen Gender Mainstreaming Projekte durchgeführt wurden bzw. noch werden:

Pilotverwaltungen	Pilotprojekte/ Bezeichnung	Handlungs-/ Organisationsfelder
Senatsverwaltung für Justiz	Diensteinteilung und Personaleinsatz unter Gender Aspekten	Justizvollzugsanstalt Düttel Jugendarrestanstalt Berlin
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung	Entwicklung eines Gender-Arbeitsforums am Beispiel der Entwicklung der Innenstadt Berlins als Lebenswelt von Frauen und Männern	Abteilung II (Städtebau/Projekte)
Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz	Gender Mainstreaming in der Krebsvorsorge	Abteilung Gesundheit und Verbraucherschutz
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen	Umsetzung von Gender Mainstreaming im Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht 2004	Abteilungsübergreifend. Federführung Abteilung II (Wirtschafts- u. Technologiepolitik, Wirtschaftsordnung)
Bezirksamt Lichtenberg	Gender Mainstreaming im Handbuch „Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeitstätten“ Gender Mainstreaming in der Stadtplanung (Beirat Stadtumbau Ost)	LuV Jugend/AG Evaluation Fachbereich Stadtplanung
Bezirksamt Mitte	Gender Mainstreaming in der Jugendförderung Gleichberechtigung und Islam Gender Mainstreaming im öffentlichen Gesundheitsdienst/ (Gesundheitsbe-richterstattung)	Abteilung Jugendförderung Integrationsreferent/ Gleichstellungsbeauftragte Plan- und Leitstelle Gesundheit
Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg	Geschlechtergerechte Zugangsbedingungen zu öffentlich geförderten Sportanlagen Einblicke in „vergeschlechtlichte“ Strukturen im Bezirksamt	Abteilung Jugend, Familie und Sport (Sportförderung) Bereich Bauaufsichtsamt
Bezirksamt Neukölln	Gender Mainstreaming im Standesamt Neukölln Gender Mainstreaming in der Stadtbibliothek	Standesamt Stadtbibliothek
Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf	Gender Mainstreaming in der Sozialberichterstattung Gender Mainstreaming im Jahreswirtschaftsbericht Berücksichtigung der Geschlechter als Anliegen der Jugendbehörde	Ressortübergreifende Arbeitsgruppe LuV Wirtschaft und Beschäftigungsförderung Abteilung Jugend
Bezirksamt Pankow	Psychiatrische Pflichtversorgungsangebote (Psychiatrie und Sucht) unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming	Abteilung Gesundheit und Soziales (Plan- und Leitstelle)

	Gender Mainstreaming in der Wirtschaftsförderung	Büro für Wirtschaftsförderung
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg	Gender Mainstreaming Projekt zur Standortanalyse und -entwicklung im Bereich Wirtschaftsförderung	Wirtschaftsförderung
Bezirksamt Treptow-Köpenick	Gender Mainstreaming im Bereich der Kindertagesstätten	Drei Kindertagesstätten sowie Bereich Kindertagesbetreuung

Abbildung 3: Gender Mainstreaming Pilotprojekte in der Berliner Verwaltung

Bei verschiedenen Berliner Pilotprojekten lässt sich bereits ein Nutzen nachvollziehen und auf andere Maßnahmen/Verwaltungsbereiche übertragen: Insbesondere die datengestützten Berichte und Analysen (Sozialberichterstattung, Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht, Krebsvorsorgeuntersuchungen, geschlechterdifferenzierte Stadtteilporträts, Gesundheitsberichterstattung, psychiatrische Pflichtversorgung, geschlechtsspezifische Wirtschaftsberatung; Wirtschaftsförderung etc.) haben zu einer sichtbaren Optimierung der geschlechterdifferenzierten Datenbasis geführt. Aufgrund der jeweils gewonnenen „neuen“ Erkenntnisse könnten diese jetzt unmittelbar einfließen in die operative Arbeit.

So hat beispielsweise die Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz ein Pilotprojekt zum Thema Krebsvorsorge durchgeführt. Obwohl Krebs die zweithöchste Todesursache in Berlin ist, nutzen nur 56,7% der anspruchsberechtigten Berlinerinnen die Möglichkeit der Krebsvorsorge durch Teilnahme an Krebsfrüherkennungsuntersuchungen. Geschlechtsspezifisch aufschlussreich ist die Tatsache, dass Männer die Krebsvorsorge aber nur zu 20,1 % der Anspruchsberechtigten nutzen. Eine Arbeitsgruppe untersuchte Hintergründe für dieses gesundheitsriskante Verhalten und entwickelte Möglichkeiten für bessere Angebote zur Prävention. Die Arbeitsgruppe kam zum Ergebnis, dass einerseits weitere Studien zu den Gründen für das konstatierte Verhalten notwendig sind, dass aber andererseits eine auf Männer bzw. Frauen spezifisch abgestimmte Aufklärungskampagne die Akzeptanz von Frühuntersuchungen erhöhen könnte.

In verschiedenen anderen Pilotbereichen liegen ebenfalls konkrete Ergebnisse vor, deren Nutzen und Übertragbarkeit hervorzuheben ist. Beispielhaft ist auf die im Bezirksamt Neukölln im Standesamt und Bibliotheksbereich durchgeführten Gender Projekte hinzuweisen. In der Stadtteilbibliothek belegten Genderanalysen ein geschlechtsspezifisch unterschiedliches Ausleih- und Leseverhalten bei den Nutzerinnen und Nutzern. Daraufhin entwickelte Maßnahmen sind in der Realität bereits umgesetzt worden. Die Akteurinnen und Akteure dieses Gender Mainstreaming Projektes gehen von einer Verallgemeinerbarkeit⁸ der gewonnenen Erkenntnisse aus und empfehlen daher, entsprechende Maßnahmen auch in anderen städtischen Bibliotheken umzusetzen. Für die erarbeiteten Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der geschlechtergerechten Behandlung der Beschäftigten und Bürgerinnen/Bürgern im Bereich Standesamt gilt ähnliches.

Aufgrund der vielfältigen Analysen und Erfahrungen werden als **Ergebnis** der einjährigen Pilotphase folgende Empfehlungen für die weitere effektive Umsetzung von Gender Mainstreaming in der **Hauptphase** vorgeschlagen:

1. Um Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltungspraxis wirkungsvoll anzuwenden, wird empfohlen, ab Sommer 2004 (mit Beginn der Hauptphase) größere Organisationsbereiche (Abteilungen/Referate, LuV's oder einzelne Ämter) einzubeziehen und eine engere fachliche Verzahnung zwischen den unterschiedlichen Handlungsfeldern herzustellen. Zumindest aber sollte ein repräsentativer Bereich in geeig-

⁸ Die im Übrigen auch schon durch die Gender Budget Analyse des Bezirksamtes Lichtenberg anhand es Produktes „Entleihung“ bestätigt wurde.

neten Abteilungen bzw. in geeigneten LuV's einer Senatsverwaltung/Bezirksverwaltung als GM-Bereich identifiziert werden. Die in den nächsten Jahren geplante, flächendeckende Einführung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting könnte so qualifizierter vorbereitet werden.

2. Die bereits ab Herbst 2004 vorgesehene Ausdehnung von Gender Budgeting (auf der Basis ausgewählter Produkte bzw. der Hauptgruppen 6 und 8) auf alle Senats- und Bezirksverwaltungen ist besonders geeignet, ein möglichst breites Spektrum an Fachabteilungen/LuV's etc. jetzt schon einzubeziehen, zumal Gender Budget Analysen nur durchzuführen sind, wenn ein konstruktives Zusammenwirken zwischen den Haushalts- und den anderen Fachabteilungen gewährleistet ist.
3. Die Verantwortung für die Reformstrategie des Gender Mainstreaming muss zukünftig noch stärker auf der politischen und administrativen Führungsebene angesiedelt sein. Insbesondere den LuV- und Abteilungsleitungen obliegt jeweils das Controlling darüber, wie Gender Mainstreaming in das normale Verwaltungshandeln integriert wird. Den Führungskräften ist zu empfehlen, Gender Mainstreaming als Bestandteil der eigenen Führungsaufgabe zu begreifen und sich entsprechend zu qualifizieren.
4. Um eine systematische (routinemäßige) Anwendung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung zu erreichen, muss sich die genderpolitische Qualität von Senatsverlagen verbessern. Deshalb sind Senatsvorlagen standardmäßig vom jeweils federführenden Fachressort einem Gendercheck zu unterziehen. Es wird empfohlen, ein entsprechendes Verfahren ressortübergreifend zu entwickeln.
5. Die Qualifizierung geschlechterdifferenzierter Statistiken und Daten ist unbedingt notwendig. Zunächst sollten in den Ressorts/Bezirksverwaltungen sogenannte Übersichten über den Ist-Stand vorhandener Daten erstellt werden. Diese Übersichten sollen den Verwaltungen dazu dienen, die geschlechtsspezifisch vorliegenden Daten besser nutzen zu können und aus dem Abgleich der von ihnen ermittelten Bedarfe an Daten gemäß den Anforderungen von Gender Mainstreaming mit dem Ist-Stand entsprechende Defizite feststellen und in einem weiteren Schritt so weit möglich beheben zu können.
6. Es wird empfohlen, dass Gender Mainstreaming insbesondere auch in den jeweiligen Zentralabteilungen der Ressorts bzw. Bezirksverwaltungen erprobt wird. Der Personalentwicklungsbereich (etwa die Gebiete Anforderungsprofile für Führungskräfte, Managementkompetenzen, Qualitätsmanagement, Beurteilungswesen, Personal Budget etc.) würde sich als ein außerordentlich interessantes Erprobungsfeld für Gender Mainstreaming anbieten, zumal hier bei einem Zusammenwirken mehrerer Verwaltungen erhebliche Synergieeffekte zu erwarten wären.
7. Gender Mainstreaming Projekte sollten inhaltlich, zeitlich und organisatorisch so geplant werden, dass in einem realistischen (überschaubaren) Zeitraum bestimmte Ergebnisse zu gewinnen sind, die mit anderen Erfahrungen verglichen und auf andere Projekte übertragen werden können.
8. In der Einführungsphase von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting ist die externe Unterstützung und wissenschaftliche Beratung von Projekten in den meisten Fällen unabdingbar, weil sowohl Genderwissen als auch die methodischen Kenntnisse und die entsprechenden Verfahren zur praktischen Umsetzung in den Projekten bzw. den Handlungsfeldern noch nicht genügend verankert sind.
9. Den Projektleiterinnen und -leitern wird empfohlen, sich vor Beginn der Projektarbeit mit grundlegenden Methoden des Projektmanagements vertraut zu machen.

10. Den neuen Gender Mainstreaming Projekten wird empfohlen, eine Projektskizze (bzw. einen groben Projektplan) mit den wesentlichen Elementen (Gegenstand, Ziel, Fragestellung, Methoden, Vorgehen, Arbeitsteilung, Einbeziehung der Mitwirkenden, Verantwortlichkeit usw.) zu erarbeiten, die als Basis für eine gezielte Abstimmung der Beratungstätigkeit nutzbar ist.
11. Bei Bedarf können neue Gender Mainstreaming Projekte auch gemeinsam mit einem externen Beratungsunternehmen schon in der Vorbereitungsphase des Projektes zusammenarbeiten und gemeinsam die Projektfindung, die Projektvorbereitung und den Projektstart durchführen.
12. Den neu hinzukommenden Verwaltungen bzw. Verwaltungsbereichen wird empfohlen, den beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor dem offiziellen Projektstart eine Fortbildung zu Gender Mainstreaming/Gender Budgeting (Verwaltungsakademie, IVM oder hausintern) zu ermöglichen.

2. Externe Organisationsberatung

Der Staatssekretärausschuss für Verwaltungsmodernisierung hat am 12. Mai 2003 das von der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming beantragte Reformprojekt „Implementierung von Gender Mainstreaming in den Pilotprojekten der Senats- und Bezirksverwaltungen“ positiv beschieden. Die zur Verfügung gestellten Mittel sollen für die externe Gender- und Prozessberatung der Projekte vor Ort verwendet werden.

Im September 2003 erfolgte der Vertragsabschluss mit vier Beratungsunternehmen. Die Auftragsvergabe an die Unternehmen war so konzipiert, dass jedes Unternehmen eine bzw. mehrere Pilotverwaltung(en) insgesamt betreut hat, unabhängig von der Anzahl der einzelnen GM-Projekte vor Ort. Die externen Unternehmen waren in den meisten Pilotverwaltungen rund ein halbes Jahr (September 2003 – März 2004) (vor Ort) tätig.

In den Verträgen wurde für die einzelnen Leistungsbereiche ein Rahmen vorgegeben, der aber je nach Bedarf vor Ort mit Zustimmung der Geschäftsstelle abgewandelt werden konnte:

- Allgemeine Einführung in Gender Mainstreaming (4 Stunden)
- Entwicklung von persönlicher und fachspezifischer Genderkompetenz durch vertiefendes Gendertraining (16 Stunden)
- Fachliche Begleitung der Implementationsprozesse (18 Stunden)
- Unterstützung der Erfolgskontrolle und Evaluation einschließlich Berichterstattung (8 Stunden)

Auf der Grundlage der Abschlussberichte der Beratungsunternehmen und auch der Rückmeldungen aus den Pilotverwaltungen kann festgestellt werden, dass die Arbeitsfähigkeit und eine ergebnisorientierte Prozessgestaltung in den meisten Pilotprojekten durch die Beratungsunternehmen mit ihrer Expertenkompetenz zu Gender Wissen, Prozessberatung und Projektmanagement entscheidend gefördert wurde.

3. Lenkungs- und Steuerungsgremien

3.1 Gender Mainstreaming Geschäftsstelle

Die bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen als Stabsstelle angesiedelte Gender Mainstreaming Geschäftsstelle ist im Januar 2003 auf drei Jahre befristet eingerichtet worden. Sie ist ministerielle Schnittstelle für die Einführung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting als Querschnittsaufgabe in allen Berliner Verwaltungen. Ihre Perso-

nalausstattung verteilt sich auf vier Mitarbeiterinnen (von denen zwei teilzeitbeschäftigt sind) und einen Mitarbeiter. Bei der landesweiten Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting handelt es sich insgesamt um einen komplexen und langfristigen Veränderungsprozess, der primär durch die Gender Mainstreaming Geschäftsstelle initiiert, koordiniert, gesteuert und fachlich begleitet wird.

3.2 Landeskommision Gender Mainstreaming

Die Landeskommision ist mit Beschluss des Senats vom 4. März 2003 eingesetzt worden. Seither hat sie viermal getagt. Das Gremium setzt sich seiner Bedeutung entsprechend aus Staatssekretärinnen und Staatssekretären verschiedener Ressorts, durch den Rat der Bürgermeister benannte Vertreterinnen dreier Bezirke sowie Vertreterinnen und Vertreter verschiedener anderer Bereiche aus Verwaltung, Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen (NGO's) zusammen.

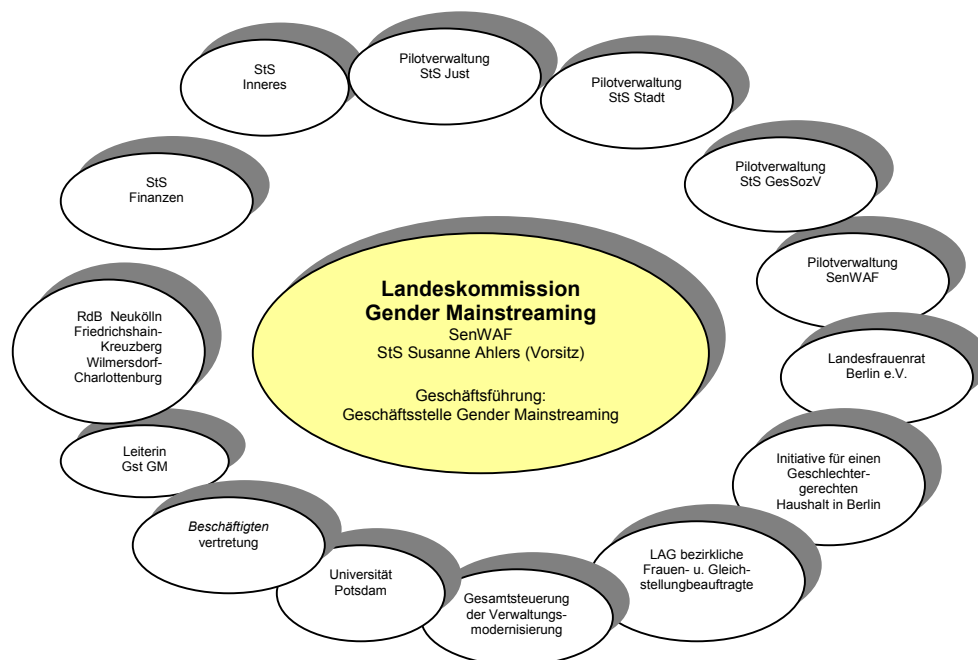


Abbildung 4: Zusammensetzung der Landeskommision

In ihrer vierten Sitzung (15. Juli 2004) hat die Landeskommision den von der Gender Mainstreaming Geschäftsstelle im Entwurf vorgelegten „Zweiten Bericht über Gender Mainstreaming (einschließlich Gender Budgeting)“ – umfassend diskutiert und u.a. folgende Empfehlungen im Hinblick auf die Hauptphase beschlossen:

- Gender Mainstreaming soll in relevanten und repräsentativen Organisationsbereichen aller Fach- und Bezirksverwaltungen umgesetzt werden
- Gender Budgeting (geschlechtergerechte Haushaltspolitik) soll in ausgewählten Haushaltsbereichen aller Fach- und Bezirksverwaltungen eingeführt werden – vorbereitend für die Haushaltsaufstellung 2006
- Es soll ressortübergreifend ein Verfahren entwickelt werden, das einen routinemäßigen Gender-Check (prüfen der Berücksichtigung beider Geschlechter) bei Senatsvorlagen ermöglicht.

3.3 Bezirkliches Steuerungsgremium

Das bezirkliche Steuerungsgremium GM hat seit seiner konstituierenden Sitzung im April 2003 weitere viermal getagt. Zum Abschluss der Pilotphase – im April 2004 – fand die letzte Sitzung dieses Gremiums in der bisherigen Form statt. Anstelle des bezirklichen Steuerungsgremiums soll künftig – während der zweijährigen Hauptphase – die Koordination und Unterstützung der bezirklichen GM/GB-Prozesse neben der Landeskommission durch den Rat der Bürgermeister (RdB) erfolgen.

4. Herstellung von Genderkompetenz

Entsprechend dem Berliner Umsetzungskonzept, Gender Mainstreaming „top-down“ voranzubringen und zunächst die politisch Verantwortlichen und obersten Führungskräfte zu qualifizieren, wurden 2003/2004 Schulungen bzw. Beratungen durchgeführt.

Diese Fortbildungen stellen einen wichtigen Beitrag zur Vermittlung von Genderwissen dar. Sie müssen zukünftig konzeptionell ausgebaut und insbesondere auch von den neu hinzukommenden Verwaltungen genutzt werden. Außerdem müssen für andere Zielgruppen der Verwaltung spezifische Fortbildungsangebote zum Erwerb von Genderkompetenz gemacht werden.

5. Geschlechterdifferenzierte Statistiken und Daten

Die Landeskommission GM beschloss im Februar 2004 die Einrichtung einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe „Geschlechterdifferenzierte Statistiken und Daten“. Ziel der AG ist es, die Statistiken und Datenerhebungen in der Verwaltung entsprechend den Erfordernissen von Gender Mainstreaming zu qualifizieren und auf eine geschlechterdifferenzierte Datenbasis in allen Verwaltungsbereichen hinzuwirken.

6. Öffentlichkeitsarbeit der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

Die Geschäftsstelle hat an zahlreichen Veranstaltungen in den Bereichen Verwaltung, Politik und Wissenschaft mitgewirkt, um die Strategie des Gender Mainstreaming bekannt zu machen und die Erfolge der Berliner Prozesse zu präsentieren. Die Gender Mainstreaming Präsentation Berlins befindet sich auf den Internetseiten unter www.berlin.de/gendermainstreaming. Konzipiert wird derzeit eine Konferenz zu Gender Mainstreaming/Gender Budgeting, die 2005 durchgeführt werden soll.

Zweiter Bericht über Gender Mainstreaming
(einschließlich Gender Budgeting) in der
Berliner Politik und Verwaltung
(Pilotphase April 2003 bis März 2004)

Inhalt

Einleitung	5
Gender Mainstreaming in Berlin – Umsetzungsstrategie und Ziele	7
Teil I: Gender Budgeting (Geschlechtergerechte Haushaltspolitik)	10
1. Vorbemerkungen	10
2. Beschluss des Abgeordnetenhauses „Finanzpolitische Instrumente des Gender Mainstreaming“ vom 27. Juni 2002 sowie zum Doppel-Haushalt 2004/2005 vom 18. März 2004	12
3. Gender Budget in der Berliner Landeskommision GM	13
4. Arbeitsgruppe Gender Budget	14
5. Gender Budgeting in den Pilotverwaltungen	17
Bezirksamt Lichtenberg	18
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg	20
Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf	23
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen	25
6. Zusammenfassung	27
7. Empfehlungen für die landesweite Ausdehnung von Gender-Budgeting ab Herbst 2004	30
Teil II: Gender Mainstreaming	34
1. Erprobung von Gender Mainstreaming in Pilotprojekten	34
1.1 Pilotprojekte in den Senats- und Bezirksverwaltungen	35
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen	35
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung	38
Senatsverwaltung für Justiz	42
Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz	46

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg	52
Bezirksamt Lichtenberg	56
Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf	60
Bezirksamt Mitte	65
Bezirksamt Neukölln	68
Bezirksamt Pankow	71
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg	77
Bezirksamt Treptow-Köpenick	80
1.2 Zusammenfassung	81
2. Der geschärfte Blick von außen: Externe Gender- und Organisationsberatung	86
2.1 Gender Mainstreaming als Projekt der Verwaltungs- modernisierung (Neuordungsagenda 2006)	86
2.2 Evaluationsberichte der externen Organisations- beratungsfirmen	87
2.3 Zusammenfassung	91
2.4 Weitere externe Unterstützung der Implementierung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in 2004 und 2005	92
3. Lenkungs- und Steuerungsgremien	94
3.1 Gender Mainstreaming Geschäftsstelle	94
3.2 Landeskommision Gender Mainstreaming	96
3.3 Bezirkliches Steuerungsgremium	98
4. Herstellung von Genderkompetenz durch Fort- und Weiterbildung	100
4.1 Gender Mainstreaming als Leitungsaufgabe und Top-Down- Prozess (Auswertung der Veranstaltungen am IVM)	100
4.2 Generelle Anforderungen an Fort- und Weiterbildungskonzepte im Bereich Gender Mainstreaming/Gender Budgeting	102

4.3	Fachliche Anforderungen an Dozentinnen/Dozenten, die im Bereich Gender Mainstreaming/Gender Budgeting schulen/weiterbilden/qualifizieren	102
5.	Geschlechterdifferenzierte Statistiken und Daten	103
6.	Öffentlichkeitsarbeit der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming	107
7.	Empfehlungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Hauptphase (2004 bis 2006)	111
Anhang		
	Literatur (ausgewählte)	116
	Liste der Pilotprojekte	118

Einleitung

Der Erste Bericht über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung wurde im Juli 2003 vorgelegt und vom Senat beschlossen. Mit dem nun hier vorgelegten Zweiten Bericht, den die „Berliner Geschäftsstelle Gender Mainstreaming“ federführend erarbeitet hat, wird auf den Erstbericht aufgebaut und ein aktualisierter Gesamtüberblick über Erfahrungen und Ergebnisse der einjährigen Pilotphase¹ seit April 2003 gegeben. Dabei wird aufgezeigt, dass der Stand der Umsetzung des Gender Mainstreaming/Gender Budgeting innerhalb der Berliner Verwaltung gut vorangekommen ist.

In der Regel waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weder mit der Thematik Gender Mainstreaming vertraut, noch brachte eine nennenswerte Anzahl von ihnen Erfahrungen in der Konzeptualisierung, Planung und Durchführung von Projekten mit. Sie mussten sich in die Perspektive von Gender Mainstreaming neu einarbeiten und die besonderen Methoden der Projektarbeit erlernen und oft erstmals anwenden. Für die meisten Mitwirkenden bedeutete die Arbeit in einem Pilotprojekt eine zusätzliche Arbeitsbelastung, da sie ihre „regulären“ Aufgaben weiterhin zu erledigen hatten. Die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming und die Landeskommission Gender Mainstreaming möchten an dieser Stelle ausdrücklich auf die hohe Motivation, die Hartnäckigkeit und die Mühe aller in den Pilotprojekten Mitwirkenden hinweisen und Dank für ihren Einsatz aussprechen.

Entsprechend den Empfehlungen des Abgeordnetenhauses wird auch über das erstmalig auf Landes- und Bezirksebene initiierte Gender Budgeting berichtet. Vorbereitend für die Haushaltsaufstellung 2006 soll Gender Budgeting auf alle Senats- und Bezirksverwaltungen ausgedehnt werden. Die anhand repräsentativer Titelgruppen bzw. Produkte durchgeführten ersten geschlechterdifferenzierten Budgetanalysen können als strategisch sehr sinnvoll und ergebnisreich bezeichnet werden. Bietet doch die in ausgewählten Bereichen erhöhte Kostentransparenz jetzt schon die Grundlage sowohl für weitere Analysen als auch für Steuerungen im Sinne einer geschlechtergerechteren Budgetpolitik.

Gleichwohl wird deutlich, dass die Prozesse insgesamt sehr unterschiedlich und diskontinuierlich verlaufen sind. Der jetzige (virtuelle) Zielerreichungsgrad ist zunächst nur als eine wichtige Vorstufe zur Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit zu kennzeichnen. Nach den aktuellen Berliner Erfahrungen ist erneut festzustellen, dass eine so komplexe Strategie wie die des Gender Mainstreaming/Gender Budgeting (selbst bei relativ guten politischen und konzeptionellen Rahmenbedingungen) nicht kurzfristig zu realisieren ist. Soll sie dauerhaft und nachhaltig etabliert werden – und zwar sowohl als Organisationsentwicklungs- und Veränderungs- als auch als Wissens- und Kommunikationsprozess –, so kann es sich hierbei um ein nur langfristig zu erreichendes Ziel handeln.

Damit dennoch viele Zwischenziele möglichst frühzeitig erreicht werden, bedarf es in der Berliner Verwaltung zukünftig einer noch vehementeren und sichtbareren Unterstützung durch die politische und administrative Führungsebene. Moderne Managementmethoden (wie beispielsweise das Projektmanagement oder Zielvereinbarungen), welche jeweils Aufschluss über den Grad der Zielerreichung geben, sollten stärker eingesetzt werden. Eine strikte Ergebniskontrolle – verbunden mit einem modernen Gender Controlling – schafft die notwendige Basis, um den Nutzen des Gender Mainstreaming/Gender Budgeting für Kundinnen und Kunden der Verwaltung (Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Bürgerinnen/Bürger) zu erhöhen.

¹ An der einjährigen Pilotphase haben sich zwölf Verwaltungen (vier Senats- und acht Bezirksverwaltungen) mit insgesamt einundzwanzig Gender Mainstreaming Projekten beteiligt. Im Winter 2003/2004 kamen vier Gender Budgeting Pilotprojekte hinzu, die in drei Bezirken und in einer Senatsverwaltung durchgeführt wurden.

Soll die Berliner Verwaltungs- und Politikkultur tatsächlich im Sinne des Gender Mainstreaming modernisiert werden, dann tut mehr Wandel not. Dann muss auch das Sprechen über Geschlechtergerechtigkeit nach innen (Verwaltung) und außen (Gesellschaft) modernisiert werden. Gender Mainstreaming als ein Synonym für Geschlechtergerechtigkeit (auch in finanz- und haushaltspolitischer Hinsicht) muss bei wichtigen politischen und administrativen Entscheidungen für Bürgerinnen und Bürger sprachlich und inhaltlich deutlich sichtbar werden. Die Qualität von Senatsvorlagen vorzubringen und Gender Mainstreaming schrittweise in Routineverfahren zu integrieren (gegenderte Senatsvorlagen), spielt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle.

Im Mittelpunkt aller weiteren Interventionen muss zudem die Sensibilisierung und Qualifizierung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für die gesellschaftlich hergestellten Geschlechterverhältnisse stehen. Denn erst eine auf Gender-Wissen aufbauende (fundierte) Genderkompetenz bildet eine weitere Voraussetzung dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre jeweiligen Dienstleistungen nutzerinnen- und nutzerorientiert optimieren können. Deshalb ist es auch wichtig, die externe Organisations- und Genderberatung zu intensivieren. In der jetzt anstehenden zweijährigen Hauptphase wird nicht nur eine Vielzahl an Verwaltungen hinzukommen, sondern die begonnenen Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Prozesse in den bisher beteiligten Pilotverwaltungen müssen gefestigt und qualifiziert fortgesetzt werden.

Es sollte ein übereinstimmendes Ziel sein, dass sich die zweite Phase der Umsetzung auf die nunmehr konkreter vorhandenen Erkenntnisse stützt und in quantitativer und qualitativer Hinsicht eine noch größere Priorität erhält. Die Strategie und der Prozess des Gender Mainstreaming muss den Mainstream der Verwaltung erreichen, darf sich nicht auf „Inseln“ oder Papier (gegendertes Berichtswesen) oder selektive Behandlung des Themas beschränken, sondern muss die allgemeinen Fachabteilungen/LuV's²/Ämter etc. auf allen Hierarchiestufen und Arbeitsfeldern erreichen und professionalisieren. Die Verankerung von Gender Mainstreaming im Mitzeichnungsverfahren sowie in allen Senatsbeschlüssen (Gender-Check als Routineverfahren) muss mit Beginn der Hauptphase ressortübergreifend vorbereitet werden.

Der hier vorliegende Zweite Bericht soll die Praxis und auch die Diskussion über Gender Mainstreaming/Gender Budgeting weiter voranbringen und ist so aufgebaut, dass wesentliche Handlungsfelder jeweils in einem Kapitel gesondert behandelt werden. Der Bericht umfasst zwei große Teile: Gender Budgeting und Gender Mainstreaming. Beide Teile schließen jeweils getrennt ab mit einem Empfehlungsteil für die weitere Ausdehnung bzw. Umsetzung von Gender Budgeting/ Gender Mainstreaming in der zweijährigen Hauptphase.

² Leistungs- und Verantwortungszentren

Gender Mainstreaming in Berlin – Umsetzungsstrategie und Ziele

Die **Berliner Umsetzungsstrategie** sieht vor, Gender Mainstreaming/Gender Budgeting als Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozess schrittweise, d.h. innerhalb von drei Phasen zu organisieren. Diese sind:

- Zunächst eine einjährige Pilotphase. In ausgewählten Verwaltungsbereichen wird Gender Mainstreaming/Gender Budgeting auf Senats- und Bezirksebene exemplarisch erprobt (Stufe I ab April bzw. Herbst 2003). Danach wird die Pilotphase ausgewertet und eine politische Entscheidung über die weitere Implementierung getroffen.
- Anschließend eine zweijährige Hauptphase unter Einbeziehung aller Senats- und Bezirksverwaltungen. Gender Mainstreaming soll in repräsentativen und relevanten Organisationsbereichen (Abteilungen/LuV's/Referate) umgesetzt werden. Gleichzeitig wird Gender Budgeting auf Senatsebene anhand der Haupttitelgruppen 6 und 8 und auf Bezirksebene anhand ausgewählter Produkte flächendeckend eingeführt (Stufe II ab Herbst 2004). Anhand der gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen wird politisch erneut über das weitere Umsetzungsverfahren entschieden.
- Die flächendeckende Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting (Stufe III) als langfristiger Organisationsentwicklungs- und Veränderungsprozess beginnt im Herbst 2006. Dieser Prozess ist kontinuierlich zu koordinieren und durch ein ausdifferenziertes systematisches Gender-Controlling nachhaltig (d.h. qualitätsorientiert, bürgerinnen- und bürgerorientiert und dauerhaft) im Sinne der Verwaltungsreform abzusichern.

Einhergehend mit der zunächst exemplarischen Einführung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting hatte die Gender Mainstreaming Geschäftsstelle ergebnisorientierte Ziele definiert, um nach Abschluss der Pilotphase anhand nachvollziehbarer Kriterien eine aussagekräftige Bewertung über den Umsetzungsstand vornehmen zu können. Da Gender Mainstreaming/Gender Budgeting bekannterweise nur effektiv eingeführt und implementiert werden kann, wenn das Umsetzungskonzept gleichzeitig auch bestimmte strukturelle und konzeptionelle Kriterien erfüllt, war es naheliegend, die Ziele auf die Realisierung qualitativer Standards zu fokussieren:

1. Gender Mainstreaming/Gender Budgeting als Top-Down-Strategie institutionalisieren
2. Gender Mainstreaming/Gender Budgeting exemplarisch erproben (Pilotprojekte)
3. Gender Mainstreaming erfolgreich durch den Einsatz spezifischer Verfahren (Instrumente) umsetzen:

Bildungsinstrumente

- Sensibilisierung, Motivierung und Herstellung von Gender-Kompetenz durch Weiterbildung für oberste Führungskräfte und politisch Verantwortliche (Senatsberatung; Beratung der Staatssekretärinnen/Staatssekretäre; eintägige Schulungen für oberste Führungskräfte (Abteilungs-/LuV- und Referatsleitungen; Bürgermeisterinnen/Bürgermeister, Stadträtinnen/Stadträte) am Institut für Verwaltungsmanagement bzw. innerhalb hausinterner Schulungen

- Externe Gender- und Organisationsberatung für Pilotverwaltungen (für Pilotprojekte vor Ort)
- Allgemeine Infoveranstaltungen zu Gender Mainstreaming durch die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming
- Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Informationsservice der Berliner Geschäftsstelle Gender Mainstreaming (Internetseiten: www.berlin.de/gendermainstreaming)

Analytische Instrumente

- Schrittweise geschlechterdifferenzierte Statistiken und Datenerhebungen in der Berliner Verwaltung einführen bzw. qualifizieren (vorbereitet durch eine verwaltungsübergreifende Arbeitsgruppe)
- Fragebogenerhebung zum Ist-Stand geschlechterdifferenzierter Daten und erkannten Handlungsbedarfen in den Pilotverwaltungen durchführen und auswerten
- Erprobte Methoden für ergebnisorientiertes Gender Mainstreaming einführen (3-R-Methode, 6-Schritte Methode u.a.)
- Gender Budget Analyse (Nutzenanalyse) anhand von Pilotprojekten einführen und Strategie für flächendeckende Einführung entwickeln
- Kriterienkatalog entwickeln für Berichtszulieferungen aus den Pilotverwaltungen
- Leitfäden/Checklisten/Standardtabellen zur Verfügung stellen
- Steuerung, fachliche Begleitung und Auswertung der Prozesse: Jährliche Berichterstattung (Abgeordnetenhaus) über Gender Mainstreaming/Gender Budgeting organisieren und federführend erstellen (Controlling)

Konsultationsinstrumente

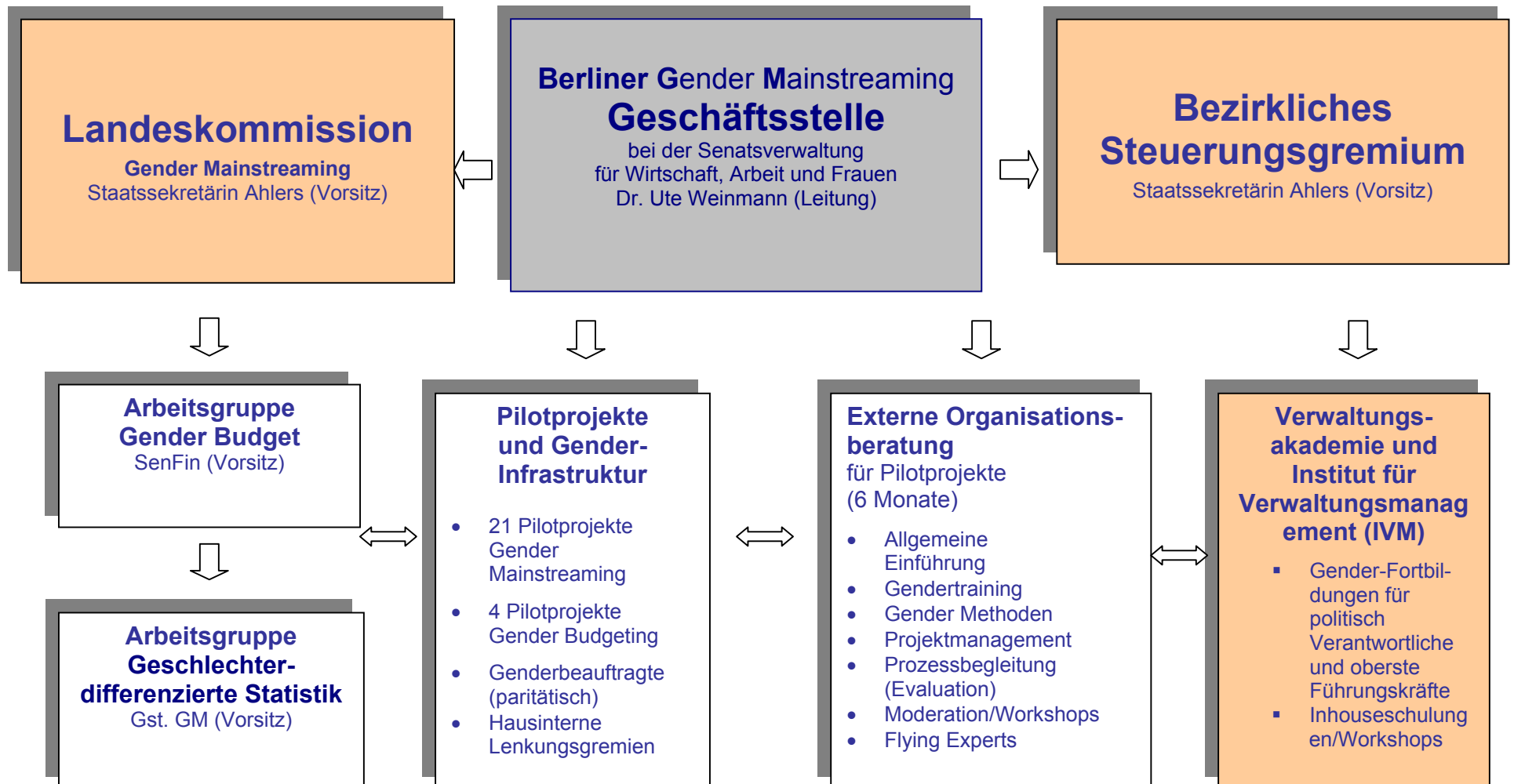
- Geschäftsstelle Gender Mainstreaming als ministerielle Schnittstelle, Koordinations-, Informations- und Servicestelle einrichten und aufbauen
- Steuerungs- und Lenkungsgremien initiieren und ergebnisorientiert begleiten (Landeskommission, Bezirkliches Steuerungsgremium, Arbeitsgruppe „Gender Budget“, Arbeitsgruppe „Geschlechterdifferenzierte Statistik und Datenerhebung“; ressortinterne Lenkungsgremien)
- Genderbeauftragte benennen (paritätisch nach Geschlecht und bevorzugt oberste Führungskräfte)
- Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen aufbauen und Prozesse transparent gestalten

In der folgenden Grafik (S.9) wird dargestellt, inwieweit die mit dem Berliner Umsetzungskonzept korrespondierenden Ziele innerhalb der Pilotphase realisiert wurden und welche Kooperationsstrukturen dabei entstanden sind.

Kooperationsstrukturen bei der Implementierung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung

(Pilotphase 2003 – 2004)

Abbildung 1: Strukturen der Implementierung



Teil I: Gender Budgeting (Geschlechtergerechte Haushaltspolitik)

1. Vorbemerkung

Öffentliche Haushalte als demokratische Steuerungsinstrumente stehen zunehmend im Blickpunkt der Öffentlichkeit. Dies gewinnt insbesondere in Zeiten leerer Kassen und der Einsparung beziehungsweise Umverteilung finanzieller Ressourcen an Bedeutung. Die Geschichte der Gender Budgets dokumentiert die zunehmende Erkenntnis, dass öffentliche Haushalte nur scheinbar geschlechtsneutral und die unterschiedlichen Lebensbedingungen und -chancen von Männern und Frauen mit wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungen eng verknüpft sind. Gender Budgeting gilt als neues und wirkungsvolles Konzept, um Geschlechtergerechtigkeit auch über eine veränderte Haushalts- und Finanzpolitik herzustellen. Sollen wirtschaftliche und gesellschaftliche Zielsetzungen der Haushaltspolitik wirkungsvoll umgesetzt werden, bedarf es der Berücksichtigung³ von Geschlechterverhältnissen, d.h. der systematischen Implementierung von Gender Budgets. Vorteile, positive Effekte und Nutzen lassen sich bereits auf den ersten Blick wie folgt beschreiben: 1. Gender Budgeting schafft geschlechterdifferenzierte Kostentransparenz. 2. Die Haushaltsplanung wird zielgerichteter. 3. Die Geschlechtergerechtigkeit wird erhöht. 4. Dadurch können Folgekosten vermieden werden (denn Geschlechterungleichheit ist ökonomisch ineffizient). 5. Die Situation von Familien verbessert sich beispielsweise durch veränderte Rahmenbedingungen für Kindererziehung und Bildung durch Ganztagschulen.

Für das auf die Budget-Politik fokussierte Gender Mainstreaming gibt es sowohl auf internationaler wie auch nationaler Ebene rechtliche und politische Anknüpfungspunkte. Zu nennen wäre auf UN-Ebene u.a. die 4. Weltfrauenkonferenz in Peking 1995, auf der die Überprüfung des Steuersystems und die Erarbeitung von makro- und mikroökonomischen Politiken aus einer Geschlechterperspektive gefordert wurden. Im Amsterdamer Vertrag von 1999 haben sich die Mitgliedstaaten der EU zu Gender Mainstreaming auf allen Ebenen und in allen Bereichen verpflichtet. Auf Bundesebene sind nach der Gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO) vom Juli 2000 alle Ressorts der Bundesregierung aufgefordert, den Gender Mainstreaming Ansatz bei allen politischen, normativen und verwaltenden Maßnahmen zu berücksichtigen. Verschiedene Bundesländer haben die Vergabe öffentlicher Aufträge unter bestimmten Bedingungen an die Förderung von Frauen gebunden.

Ihren expliziten Niederschlag finden Gender Budgeting Ansätze inzwischen in der Gleichstellungspolitik verschiedener europäischer und außereuropäischer Länder: u.a. Schweiz, Österreich, Großbritannien, Australien, Südafrika, Brasilien⁴. Im Europäischen Parlament in Brüssel fand im Januar 2003 eine öffentliche Anhörung zu „Gender Budgeting – Geschlechterperspektive in den öffentlichen Haushalten“ statt, in der es auch um weitere Schritte und Empfehlungen an die EU-Mitgliedstaaten ging. Und die für den Haushalt der Europäischen Kommission zuständige Kommissarin kündigte in der Plenardebatte zum Haushalt 2004 an:

³ Ein Budget, das Geschlechterverhältnisse berücksichtige, so international anerkannte Ökonominen, sei deshalb sinnvoll, weil es damit wirksamer zur ökonomischen und sozialen Entwicklung eingesetzt werden könne (Elson-/Young 2002).

⁴ Vgl. dazu etwa: Budlender/Hewitt 2002; Schratzenstaller 2002; Elson/Young 2002; Erbe 2003.

„(...) Unter Gender Budgeting ist allerdings ein umfassenderer Ansatz zu verstehen, nämlich das gesamte Budget darauf zu prüfen, ob es Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen abbaut oder verstärkt. Die Kommission hat zugesagt, in dieser Analyse weitere Schritte zu gehen“ (vgl. Plenardebatte Europäisches Parlament, 23. September 2003).

In der Schweiz wird seit den 90er Jahren versucht, geschlechtsspezifische Budgetanalysen auf Bundes, Kantons und Gemeindeebene zu verankern. So wurde bereits 1996 unter dem Titel „*An Frauen sparen?*“ eine Untersuchung zu den Auswirkungen der Sparpolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden vorgelegt⁵. Diese Budgetanalyse zeigte auf den verschiedenen Ebenen der Verteilung öffentlicher Gelder ein großes Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern. Inzwischen sind in der Schweiz zahlreiche weitere Aktivitäten entwickelt worden. So wurde beispielsweise im Kanton Basel anhand einer geschlechterdifferenzierten Budget-Inzidenzanalyse untersucht, wie sich die Ausgaben des Kantons Basel-Stadt auf die Einwohnerinnen und Einwohner verteilen. Primär wurde also untersucht, gibt der Kanton mehr für Männer oder Frauen, für Alte oder Junge aus? Sind Frauen und Männer gleichermaßen von Sparmaßnahmen betroffen? Zahlen, Analysen und Fakten hierzu liefert eine einzigartige Studie, deren Kernstück die durchgehende, „*auf Basler Statistiken beruhende Inzidenzanalyse sämtlicher Staatsausgaben aus dem Jahre 2000 nach den Kriterien Geschlecht, Alter und Nationalität*“ bildet. Mit der in Basel entwickelten Methode der geschlechterdifferenzierten Budgetanalyse wird die Transparenz der Verteilung staatlicher Mittel erheblich verbessert. Aufschlussreich wäre es, so die Herausgeberinnen,

„die Zahlenanalysen in Zukunft fortzuschreiben und festzustellen, wie sich eine bestimmte Ausgabe, verglichen mit dem Durchschnitt, verändert oder welche Änderungen im Ablauf mehrerer Jahre sichtbar werden. Aussagekräftig sind auch Veränderungen zwischen Spar- und Aufbauperioden. Solche Vergleiche ergeben richtungsweisende Aussagen zur Finanzpolitik eines Gemeinwesens“ (Pfeifer/Madörin/Felten von/Schwendener 2003: 6).

Volkswirtschaftlich und unternehmerisch interessant ist eine Studie der Stadt Zürich. Sie hat belegt, dass der volkswirtschaftliche Nutzen einer umfassenden Kinderbetreuung die Kosten erheblich übersteigt, u.a. weil aufgrund der Erwerbstätigkeit beider Eltern das Familieneinkommen steige und damit auch die Kaufkraft. Gleichzeitig könne mehr in die Sozialversicherung einbezahlt werden, wenn beide Eltern bzw. Frauen und Männer sich jeweils eine eigene Altersversorgung aufbauten. Die völlig anderen Arbeitsmarktbedingungen in Berlin erlauben jedoch nur eine sehr eingeschränkte Übertragbarkeit dieser Ergebnisse auf Berlin.

Auch in Deutschland gibt es mittlerweile unterschiedliche offizielle Initiativen sowie konkrete politische Aktivitäten zur Einführung und Umsetzung geschlechterdifferenzierter Budget Analysen⁶. Gleichwohl mangelt es nach wie vor an praxisnahen Beispielen, anhand derer die diffusen methodischen, inhaltlichen und strategischen Anforderungen bei der Einführung von Gender Budgets präzisiert, verglichen und erlernt werden könnten.

Auf der Landesebene sind in diesem Zusammenhang auf verschiedene Ansätze in NRW hinzuweisen. Dort wurde eine grobe geschlechterdifferenzierte Bewertung des Landeshaushalts NRW vorgenommen; diese führte zu dem Ergebnis, dass ca. 55 % der Ausgaben des Landes (überwiegend ohne Ausgaben für Personal) Männern dienen oder von ihnen verursacht werden⁷.

⁵ Bauer/Baumann 1996.

⁶ Vgl. Gender Budget. (Hrsg.): Petra Kelly Stiftung. 2002: 23ff.; Erbe 2003.

⁷ Die Grünen im Landtag NRW. 2003: 28ff.

Auch auf kommunaler Ebene in Deutschland gibt es einzelne Beispiele für Gender Budget Aktivitäten. München beispielsweise hat erste Handlungsansätze auf dem Weg zu einem geschlechtergerechten Haushalt vorgeschlagen und insbesondere bezüglich der kommunalen Haushaltsplanung für 2003 geschlechterdifferenzierte Prüfungen einzelner Einsparvorschläge durchgeführt (Erbe 2003).

Berlin hat innerhalb der in Deutschland verfolgten Aktivitäten zu Gender Budget einen besonderen Weg eingeschlagen. Hier ist zunächst die Rolle der „Berliner Initiative für einen geschlechtergerechten Haushalt“ zu erwähnen, deren Lobbyarbeit in Verbindung mit dem Engagement vor allem der Frauenarbeitskreise in den Parteien dazu geführt hat, dass Gender Budgeting Bestandteil der Koalitionsvereinbarung für die Legislaturperiode 2001-2006 wurde. Die explizite Aufnahme des Gender Budget in die Berliner Koalitionsvereinbarung kann als ein echtes politisches Novum in Deutschland bezeichnet werden.

Entsprechende Beschlüsse des Berliner Abgeordnetenhauses waren dann die Voraussetzung für den politisch eindeutig dokumentierten Willen, dass in der Berliner Landesverwaltung praxisnahe Vorbereitungen zur konkreten Durchführung von Gender Budgets getroffen und organisiert werden müssen. Gleichwohl – Gender Budgeting Initiativen sind auch auf der bezirklichen Ebene angeregt worden. Beispielsweise hat die BVV⁸ in Charlottenburg-Wilmersdorf am 23.1.2003 beschlossen, eine geschlechtergerechte Analyse des Bezirkshaushalts zur Vorbereitung einer nachfolgenden Haushaltsaufstellung durchzuführen. Ähnliche BVV-Beschlüsse wurden zudem in Pankow, Lichtenberg sowie Marzahn-Hellersdorf und schließlich in ausdifferenzierterer Form auch in Tempelhof-Schöneberg gefasst. Die Umsetzung ist allerdings teilweise noch offen.

Die folgenden Darstellungen sollen deutlich machen, wie Gender Budgeting in Berlin auf der operationalen Ebene strategisch und methodisch organisiert wird und welche Ergebnisse inzwischen vorliegen. Dabei nehmen die Arbeit der Berliner Landeskommision und die der Arbeitsgruppe Gender Budget sowie die Erfahrungen der vier Pilotverwaltungen besonderen Raum ein. Zum besseren Verständnis der Entwicklung wird zunächst jedoch zusammenfassend auf die wichtigsten haushaltspolitischen Beschlüsse zum Gender Budget eingegangen.

2. Beschluss des Abgeordnetenhauses „Finanzpolitische Instrumente des Gender Mainstreaming“ vom 27. Juni 2002 (Drs. Nrn. 15/415, 15/1503) sowie Auflagenbeschluss (Drs. 15/2551) zum Doppel-Haushalt 2004/2005 vom 18. März 2004

Angelehnt an die weiter oben formulierten Ziele und Effekte einer geschlechtergerechten Haushaltspolitik hat das Berliner Abgeordnetenhaus im Juni 2002 mit Beschluss über „Finanzpolitische Instrumente des Gender Mainstreaming (Gender Budget)“ den Senat aufgefordert,

„(...) in dieser Legislaturperiode die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass bei der Vorlage der Haushaltspläne künftig die Gesamtbreite der jeweiligen Haushaltsansätze Gegenstand einer gendersensiblen Analyse und Berichterstattung gegenüber dem Hauptausschuss wird. Die Implementierung dieses Gender Budget Ansatzes verlangt ein stufenweises Vorgehen. Die Senatsverwaltungen werden deswegen beauftragt, Pilotbereiche von fachlicher und finanzieller Relevanz zu definieren, in denen die gendersensible Betrachtung der veranschlagten bzw. verausgabten Haushaltsmittel in einem ersten Schritt umgesetzt wird (...).“

⁸ Bezirksverordnetenversammlung.

Der Beschluss beinhaltet auch die Berichterstattung darüber, wie entsprechende Kompetenzen in die Steuerung und Koordinierung des Gender Mainstreaming Prozesses einbezogen werden können bzw. ob eine senatsübergreifende Arbeitsgruppe eingerichtet wird.

Von Bedeutung⁹ ist eine weitere (aktuelle) parlamentarische Aktivität, wonach der Ausschuss für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen am 28.1. 2004 dem Hauptausschuss empfahl, zukünftig die Berichte zur geschlechtergerechten Haushaltsaufstellung unter Beachtung folgender Kriterien bzw. Fragen zu verfassen:

- „mit welchen Maßnahmen der Frauenförderung, des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting bestehende Ungleichheiten von Männern und Frauen ausgeglichen werden
- mit welchen Anteilen Frauen und Männer an Haushaltsmitteln (titelscharf) partizipieren
- mit welchen Maßnahmen, Vorgaben oder Bemühungen die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern gewährleistet oder angestrebt wird, wenn keine titelscharfe Aufteilung möglich ist
- welche Veränderungen sich in der Haushaltsplanaufstellung im Vergleich mit den Vorjahren ergeben und
- ob und wie die von der AG Gender Budget entwickelten Kriterien und Voraussetzungen berücksichtigt wurden“

Dieser Empfehlung hat das Abgeordnetenhaus von Berlin am 18. März 2004 in seinen Auflagenbeschlüssen zum Doppelhaushalt 2004/2005 Rechnung getragen (Drs. Nr 15/2551III.A.15)¹⁰ und den Senatsverwaltungen zur Auflage gemacht. In diesem Auflagenbeschluss werden verschiedene (frühere) haushalts- und genderpolitisch relevante Berichte zusammengeführt und betreffen alle Senatsverwaltungen.

3. Gender Budget in der Berliner Landeskommision GM¹¹

Gemäß der politischen Vorgabe (s.o.) hat sich die Landeskommision bereits in ihrer konstituierenden Sitzung am 22. Mai 2003 entschieden, dem Themenkomplex Gender Budget hohe Priorität einzuräumen. Die praktische Einführung und Umsetzung von Gender Budget sollte durch eine ressort- und verwaltungsübergreifende Arbeitsgruppe unter dem Vorsitz der Senatsverwaltung für Finanzen in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming konzeptionell vorbereitet und organisiert werden. Die Arbeitsgruppe Gender Budget wurde explizit beauftragt, ein entsprechendes Konzept bzw. eine praxisnahe Umsetzungsstrategie zu entwickeln und der Landeskommision gegenüber regelmäßig zu berichten.

⁹ Hinsichtlich der Darstellung des Haushaltsplans unter Berücksichtigung von Gender Budget Gesichtspunkten hatte im Übrigen auch der Regierende Bürgermeister den zuständigen Senator für Finanzen am 13. Mai 2003 im Rahmen der 66. Senatssitzung gebeten, die entsprechenden Vorarbeiten insoweit zielführend voranzubringen, dass die konkrete Implementierung zum Haushaltsplanentwurf des Jahres 2006 erfolgen kann.

¹⁰ Unter der Überschrift „Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern sowie Förderung von Frauen gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen bei der Haushaltsaufstellung gemäß Artikel 10 Abs.3 der Verfassung von Berlin“.

¹¹ Im Folgenden auch LaKo genannt.

Die Mitglieder der Landeskommision haben sich während ihrer ersten regulären Sitzung am 25. September 2003 im Rahmen eines Vortrags durch eine externe Expertin (NGO-Bereich¹²) über Erfahrungs- und Handlungsansätze zu Gender Budgeting informieren lassen. Dabei stellte sich heraus, dass Berlin sich bei der Durchführung von Gender Budgets zwar an einschlägigen, in der Fachliteratur immer wieder dargestellten Analysemethoden und Kriterien orientieren kann (vgl. Frey 2003). In keinem der anderen Bundesländer sind jedoch tatsächliche Ansätze sichtbar geworden, aus denen die Berliner Landesverwaltung einen Nutzen ziehen könnte. Es existieren schlicht und einfach keine praktischen Vorarbeiten bezüglich eines zu gendernden Landeshaushaltes – z. B auf der Ebene der Haushaltspläne bzw. der Einzelpläne der Ressorts.

Auf der gleichen Sitzung legte die AG Gender Budget erste Zwischenergebnisse (s.w.u.) über eine **Gender Budgeting Einführungsstrategie** vor. Die Landeskommision hat diesbezüglich einen einstimmigen Beschluss gefasst (s.w.u.). Einen weiteren fasste sie, nachdem die AG Gender Budget zur Sitzung der Landeskommision im Februar 2004 und auf der Basis erster Erfahrungen in den vier Pilotverwaltungen eine weiterentwickelte Einführungsstrategie vorgelegt hatte. Diese beinhaltet, dass ab 2004 zur Vorbereitung der Haushaltsaufstellung 2006 alle Senatsverwaltungen anhand repräsentativer Titelgruppen und alle Bezirksverwaltungen anhand gender- und finanzrelevanter Produkte Gender Budgeting (im ersten Schritt zunächst jedoch nur als sogenannte geschlechterdifferenzierte **Nutzenanalyse**) durchführen (s. w. u. zu den Arbeitsergebnissen der AG Gender Budget). Gegenüber der „ursprünglichen“ Einführungsstrategie sollte die Pilotphase nunmehr also ausgedehnt werden auf alle Senats- und Bezirksverwaltungen, sodass einzelne Instrumente der geschlechtsspezifischen Budgetanalyse dann flächendeckend implementiert werden und die erzielten Erkenntnisse in die nächste Haushaltsaufstellung qualifiziert einfließen könnten.

4. Arbeitsgruppe Gender Budget

Die Mitglieder repräsentieren folgende Verwaltungs- und Politikbereiche:

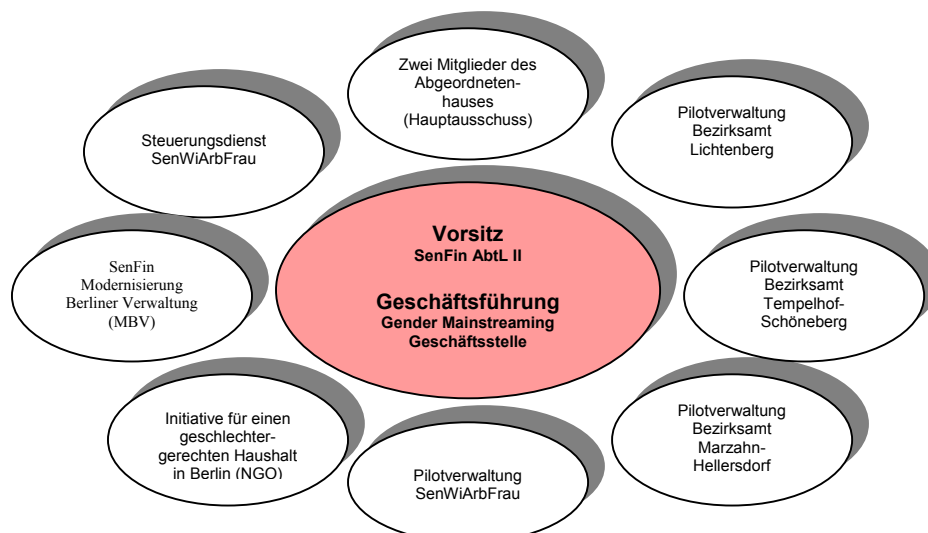


Abbildung 2: Zusammensetzung der AG Gender Budget

¹² = Abkürzung für Nicht-Regierungs-Organisationen (Non-Governmental-Organizations).

Auftrag und Ziel der Arbeitsgruppe lautet, bis zur Haushaltsaufstellung 2006 erste verallgemeinerbare Informationen (Daten, Kriterien, Instrumente) über eine gendersensible Analyse und Berichterstattung des Haushalts des Landes Berlin zur Verfügung stellen zu können.

Die AG hat bisher zwölfmal getagt. Bis auf wenige Abweichungen haben die beteiligten Häuser feste Vertreter und Vertreterinnen in die Sitzungen der AG entsandt. Dazu gehören auch leitende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Haushaltsbereiche und der Fachabteilungen. Die dem NGO-Bereich zuzuordnende „Initiative für eine geschlechtergerechte Haushaltsführung in Berlin“ war von Anfang an explizit eingebunden. Im Rahmen der AG Gender Budget beobachtet sie die Prozesse; gibt praktische Anregungen, wie etwa Dialoge mit Bevölkerungsgruppen herzustellen wären, um Männer und Frauen an der Prioritätensetzung bei der Vergabe öffentlicher Mittel teilhaben zu lassen; sie informiert auch über den Stand internationaler Gender Budget Aktivitäten, die z.T. von internationalen Frauennetzwerken initiiert wurden und inzwischen in zahlreichen staatlichen Kontexten erfolgreich durchgeführt werden.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass sich die AG in ihrer ressort- und verwaltungsübergreifenden Zusammensetzung und Arbeitsweise als effektiv erwiesen hat. Die Zusammenarbeit der beteiligten Verwaltungen war kooperativ, ziel- und ergebnisorientiert; die Arbeitsteilung zwischen der Senatsverwaltung für Finanzen und der Gender Mainstreaming Geschäftsstelle hat sich bewährt. Der Vorsitz der Arbeitsgruppe unter dem für Finanzen zuständigen Fachressort ist als effektiv zu bewerten; er hat zur höheren Akzeptanz bei der praktischen Einführung der genderorientierten Budget Analyse in der Berliner Verwaltung geführt. Aufgabe der Senatsverwaltung für Finanzen hierbei ist in erster Linie die Sicherstellung der technischen Umsetzung des Prozesses durch die Ressorts im Rahmen der nächsten Haushaltsplanaufstellung. Die Gender Mainstreaming Geschäftsstelle hingegen begleitet die Einführung und Umsetzung inhaltlich und organisatorisch.

Erste Arbeitsergebnisse der AG Gender Budget

Die im September 2003 von der AG vorgelegte Gender Budgeting Einführungsstrategie sah vor, dass Verwaltungen benannt werden, die in einem ersten Schritt relevante Haushaltstitel und Produkte unter Gender Budget Gesichtspunkten definieren. Sukzessive sollten zu den zunächst mitwirkenden vier Verwaltungen weitere auf Senats- und Bezirksebene hinzukommen.

Das vorgeschlagene Vorgehen war stark praxisorientiert und sollte insofern zunächst nur eine **geschlechtersensible Nutzenanalyse** anhand ausgewählter Haushaltstitel und Produkte beinhalten. Dabei werden die geschlechtsspezifischen Anteile etwa einer primär personenbezogenen Fördermaßnahme, Beratung oder Unterbringung oder jene von Nutzerinnen und Nutzern öffentlicher Einrichtungen quantifiziert und die geschlechtsspezifische (finanzielle) Ressourcenverteilung dargestellt. Dieses Verfahren ist **nur eines** der in der Fachliteratur immer wieder beschriebenen und empfohlenen Beispiele für geschlechtsspezifische Haushaltsanalysen. Weitere sind:

- Geschlechterbewusste Wertung politischer Strategien
- Geschlechterdifferenzierte NutzerInnen-Abfrage und Analyse der Prioritätensetzung von Frauen und Männern
- Geschlechterdifferenzierte Analyse des Steueraufkommens (und sonstiger Einnahmen)
- Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Analyse des Einflusses öffentlicher Haushalte auf Zeitnutzung
- Geschlechtersensibler Ansatz einer mittelfristigen Finanzplanung
- Geschlechtersensibler Haushaltsentwurf

Die von der AG getroffene Entscheidung einer geschlechtersensiblen Nutzenanalyse ausgewählter Haushaltsansätze bzw. Produkte ist ein erster – pragmatischer – Schritt. Weitere Analyseschritte, vor allem aber auch qualitative Bewertungen der jeweiligen Ergebnisse, Erklärungsansätze für ggf. ungleiche geschlechtsspezifische Verteilungsergebnisse und Schlussfolgerungen für haushalts- bzw. geschlechtergerechte Veränderungen müssen folgen. Grundlage und zentrale Voraussetzung für die Analyse ist allerdings die Erhebung und laufende Aktualisierung geschlechts-spezifisch aufbereiteter Daten in allen relevanten Verwaltungsfeldern.

Mittlerweile werden – gemäß der von der AG Gender Budget im September 2003 vorgelegten und anschließend von der LaKo beschlossenen Einführungsstrategie – in vier Verwaltungen Gender Budgets als Nutzenanalyse durchgeführt (s. u.). Über die jeweiligen Erfahrungen und Prozesse ist in der Arbeitsgruppe regelmäßig diskutiert worden. Im Vordergrund stand dabei u.a. die Übertragbarkeit von Kriterien für die Auswahl bestimmter Produkte oder Förderprogramme, anhand derer eine Gender Budget Analyse durchgeführt werden sollte. Einschränkungen und Probleme traten in den Verwaltungen vor allem dann auf, wenn geschlechterdifferenzierte Statistiken und Daten nicht oder nur sehr unzureichend verfügbar waren. Die Arbeitsgruppe beschäftigte sich zudem mit den unterschiedlichen Prozessen, die bei der Einführung von Gender Budget in den Verwaltungen entstanden waren. Dabei war im Laufe der Arbeit der AG zu konstatieren, dass Qualität und Stand der jeweiligen Realisierung von Gender Budget in den Pilotverwaltungen ganz entscheidend davon abhängig war, ob effektive Arbeitsstrukturen aufgebaut werden konnten und sich sowohl die politisch als auch die fachlich primär verantwortlichen Führungskräfte verbindlich in den Gender Budget Prozess eingebracht haben.

Von großer Bedeutung ist die von der AG konkretisierte, d.h. erweiterte Gender Budget Einführungsstrategie für die Berliner Verwaltung. Diese wurde der Landeskommission zu ihrer Sitzung im Februar 2004 präsentiert und ist anschließend beschlossen worden. Strategisch ist nunmehr und abweichend von dem zuvor favorisierten Verfahren (s.o.) intendiert, das weitere Umsetzungsverfahren auf **alle** Senats- und Bezirksverwaltungen ab Sommer 2004 auszudehnen. Die Bezirksverwaltungen sollen im Rahmen der produktorientierten Herangehensweise Produkte (die Summe aller Produktbudgets soll ca. 8-10% des Produktsummenbudgets umfassen) untersuchen. Alle Senatsverwaltungen sollen die Titel der Hauptgruppen¹³ 6 und 8 ihrer jeweiligen Einzelpläne im Zuge einer kameralen Herangehensweise gendersensibel analysieren.

Damit einhergehende Fort- und Weiterbildungsbedarfe bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Finanz- und Haushaltsabteilungen müssen durch ein kompetentes und regelmäßiges Angebot an der Verwaltungsakademie und/oder durch externe Prozess- und Genderberatungen abgedeckt werden. Darauf verständigte sich die AG Gender Budget ebenso wie auf praxisorientierte (methodische) Vorgaben für alle Verwaltungen, die bei einer flächendeckenden Ausdehnung einbezogen werden. Ohne entsprechende Vorbereitungen, die Nutzen, Methoden und Ziele des Gender Budget betreffen, werden die involvierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den häufig noch nicht transparenten (fachlichen und organisatorischen) Anforderungen kaum gerecht werden können.

Insofern hat die AG Gender Budget entsprechende Empfehlungen für eine einheitliche und pragmatische Umsetzung erarbeitet, die in den hier vorgelegten Bericht integriert wurden (s.w.u.). Die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming hat notwendige finanzielle und personelle Ressourcen zu begründen und konzeptionelle Vorschläge hinsichtlich genereller und externer Gender- und Organisationsberatung (bevorzugt auch für den Bereich Gender Budget) zu entwickeln.

¹³ Hauptgruppe 6 umfasst Ausgaben für Zuweisungen und Zuschüsse mit Ausnahme für Investitionen. Hauptgruppe 8 umfasst Sonstige Investitionsausgaben und Ausgaben zur Investitionsförderung.

5. Gender Budgeting in den Pilotverwaltungen

Auf Grundlage der Einführungsstrategie wurden Verwaltungen des Landes Berlin gesucht, die bereit waren, sich an der Pilotphase zum Gender Budgeting zu beteiligen. Drei Bezirksämter und lediglich eine Senatsverwaltung zeigten Interesse, den Prozess der Einführung des Gender Budgeting im Land Berlin zu begleiten. An der Pilotphase haben sich beteiligt:

- Bezirksamt Lichtenberg
- Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf
- Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen

Der Prozess der Implementierung des Gender Budgeting ist für einen Landeshaushalt in Deutschland absolutes Neuland. Bisher wurden geschlechterdifferenzierte Daten nicht explizit in der Haushaltsplanaufstellung berücksichtigt. Charakter des Projektes ist es daher, dass nicht auf schon erprobte Verfahren und Vorgehensweisen zurückgegriffen werden kann. Vielmehr konzentriert sich die Arbeit zunächst auf den Aspekt der praktischen Umsetzbarkeit der Abbildung von geschlechterdifferenzierten Daten. Die Pilotphase startete damit, dass die drei Bezirkverwaltungen eine produktbezogene Gender Analyse durchführten. Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen hat anhand des kameraleen Haushalts bei repräsentativen Titeln der Hauptgruppen 6 und 8 die geschlechterspezifische Ressourcenverteilung im Sinne einer Nutzenanalyse untersucht. Für die Berücksichtigung geschlechtssensibler Informationen im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens haben also die Bezirke und die Senatverwaltungen zwei unterschiedliche Vorgehensweisen gewählt, die der vorhandenen Logik der Haushaltswirtschaft voll entsprechen. Den Bezirken stehen auf Basis der Kosten- und Leistungsrechnung und der weitgehenden Einführung der outputorientierten Budgetierung die Produkte zur Verfügung. Diese werden bereits weitgehend zu Steuerungszwecken genutzt. Die Hauptverwaltung orientiert sich an den kameraleen Titeln. Somit testen die Bezirke das Gender Budgeting auf Produktebene und die Hauptverwaltung im kameraleen System. In der Pilotphase hat sich gezeigt, dass schon wenige zusätzliche Informationen, die mit dem Gender Budgeting einhergehen, zu einer deutlichen Verbesserung des Informationsgehalts der Haushaltspläne führen können. Um diesen Erkenntnissen gerecht zu werden und einen vertretbaren Aufwand bei der Aufstellung des Haushalts bei gleichzeitiger Transparenz Rechnung zu tragen, wird angeregt, geschlechtersensible Informationen sowohl zu den Produkten der Bezirke als auch zu den Titeln der Hauptverwaltung als Anhang zum Haushaltsplan zu entwickeln.¹⁴

¹⁴ Im Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg bestand indes die Überlegung, diese Daten ggf. in die Erläuterung zu den Titeln hinzuzunehmen.

Die beteiligten Bezirke haben entsprechend der unterschiedlichen Beschlusslagen in ihren Leitungsgremien unterschiedliche Vorgehensweisen gewählt, die im Folgenden beschrieben werden. Schon jetzt ist darauf hinzuweisen, dass bei der zukünftigen Ausdehnung der Analyse auf alle Bezirke eine zumindest teilweise Vereinheitlichung der untersuchten Produkte auf Basis eines einheitlichen Top-down-Ansatzes erfolgen muss.¹⁵

Bezirksamt Lichtenberg

Vorbereitung der Gender Budgeting Prozesse

Eine eingerichtete Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming“ hat im August 2003 beschlossen, dass sich das Bezirksamt Lichtenberg an der verwaltungsübergreifenden Arbeitsgruppe „Gender Budgeting“ beteiligt und mit der geschlechtsspezifischen Budgetanalyse beginnt.¹⁶ Als Mitglied der Arbeitsgruppe wurde der Leiter des Personal- und Finanzservices benannt, dem zugleich die Federführung und Koordination der Budgetanalyse innerhalb des Bezirks übertragen wurde. In der Arbeitsgruppe wurde gemeinsam mit den für die Produkterstellung verantwortlichen Führungskräften die Methodik festgelegt, die vorhandene Datenbasis geprüft bzw. die Möglichkeit und die Grundlagen der Datenerhebung ermittelt. Die Datenerhebung selbst erfolgte bis zu einem vorgegebenen Termin durch die jeweiligen mit der Produkterstellung betrauten Fachbereiche. Die Steuerungsgruppe hatte zunächst dafür votiert, die geschlechtsspezifische Budgetanalyse sowohl auf Basis kameraler Haushaltsansätze als auch der Produktbudgets vorzunehmen, ist jedoch bereits bei der Analyse der geschlechtsspezifischen Verwendungen der im Jahre 2003 vergebenen BVV-Sondermittel zu der Erkenntnis gelangt, dass aussagekräftige und steuerungsrelevante Daten kaum zu gewinnen sind. Die genderbezogene Analyse der Produkte erfolgte zunächst ausschließlich als geschlechterdifferenzierte Nutzenanalyse, um überhaupt einen praxis-orientierten Einstieg in die Thematik zu finden, die Beteiligten mit dem Ansatz und der Strategie vertraut zu machen und ggf. erste Erkenntnisse für Handlungsansätze zu finden. Als Ergebnis einigte sich das Bezirksamt Lichtenberg, die geschlechterdifferenzierte Budgetanalyse auf folgende Produkte zu erstrecken:

¹⁵ Die Originalberichtsbeiträge der Verwaltungen werden in Kürze zur Verfügung gestellt. Dabei ist zu beachten, dass die statistische Darstellung der jeweils durchgeführten Budget Analyse bislang noch nicht anhand vereinheitlichter Vorgaben bzw. Tabellen vorgenommen werden konnte. Die geschlechtsspezifische Häufigkeitsverteilung beschränkte sich daher vielfach nur auf die Nennung der Mädchen- und Frauenanteile. Um umständliche Nachberechnungen und selektive Datenanalysen möglichst zu vermeiden, sollten die geschlechtsspezifischen Anteile von Frauen und Männern etwa in Bezug auf Repräsentation und Ressourcen immer getrennt dargestellt werden. Die für den GM- und GB-Bericht federführend zuständige Gender Mainstreaming Geschäftsstelle hat bei der Verwendung betreffender Tabellen im Textteil versucht, diesen Mangel nachträglich auszugleichen. Auch die von den Pilotverwaltungen vorgenommene erste Bewertung der geschlechtsspezifischen Budgetverteilung zeigt, dass qualifizierte Analyse- und Bewertungskriterien im Hinblick auf Auswirkungen von Maßnahmen auf die Geschlechtergerechtigkeit noch zu erarbeiten sind.

¹⁶ Inzwischen hat die BVV die Bürgermeisterin des Bezirks beauftragt, eine Vorlage zur Ausweitung von Gender Budgets auf alle Bezirke in den RdB einzubringen.

Produktnummer	Produktbezeichnung	Budgetwirksame Produktkosten 2003 €	Budgetwirksames Produktbudget 2004 €
75476	Entleihung	1.765.561	1.345.000
60970	Vermittlung Medienkompetenz	52.693	87.000
76843	Lehrveranstaltung VHS	1.927.677	1.306.000
77673	Bereitstellung von Sportanlagen	2.006.559	1.921.000
78422	Bereitstellung von Sportanlagen auf Schulstandorten	2.124.958 4.131.517	1.183.000 3.104.000
78387	Allgemeine Kinder und Jugendarbeit ¹⁷	4.992.085	3.232.000
	Gesamtbudget	12.869.533	9.074.000

Maßgebend für die Auswahl der Produkte waren folgende Aspekte:

- finanzielle Relevanz (die Summe aller Produktbudgets sollte mind. 8 v.H. des Produktsummenbudgets umfassen)
- bezirkliche Steuerungsrelevanz (es sollte sich um angebotsgesteuerte Produkte handeln, bei denen der Bezirk direkt oder indirekt Einfluss nehmen kann auf die Zielgruppen und die Ergebnisse)
- die Zielgruppe sollte individualisierbar sein, um eine aussagekräftige, geschlechterdifferenzierte Nutzen-Analyse vornehmen zu können.

Durchführung der geschlechterspezifischen Nutzenanalyse¹⁸

Für alle Produkte wurde ermittelt, ob die Angebote / Leistungen vermehrt von Frauen oder Männern genutzt werden sowie die Abbildung, welche Leistung / Angebote gefragt waren. Zusätzlich wurden die so gewonnenen Ergebnisse auf das zur Verfügung stehende Budget umgelegt und Prozente errechnet. Die bezirkliche Steuerungsgruppe hat den Prozess der Datenerhebung begleitet und terminlich kontrolliert und das vorläufige Auswertungsergebnis zustimmend zur Kenntnis genommen.

Produkt-nummer	Produktbezeichnung	Budgetwirksame Produktkosten 2003 €	Budgetwirksame Produktkosten 2004 €	Budget- verteilung weiblich	Budget- verteilung männlich
75476	Entleihung	1.765.561	1.345.000	1.050.509 59,5%	715.052 40,5%
60970	Vermittlung Medienkompetenz	52.693	87.000	44.511,44 51,4% ¹⁹	42.140,56 48,6% ²⁰
76843	Lehrveranstaltung VHS	1.927.677	1.306.000	1.401.421 72,7%	526.256 27,3%
77673	Bereitstellung von Sportanlagen	2.006.559	1.921.000		
78422	Bereitstellung von Sportanlagen auf Schulstandorten	2.124.958 4.131.517	1.183.000 3.104.000	1.582.371 38,3% ²¹	2.548.747 61,7%
78387	Allgemeine Kinder- und Jugendarbeit	4.992.085	3.232.000	2.136.612 42,8%	2.855.473 57,2%
	Gesamtbudget	12.869.533	9.074.000		

¹⁷ Angebote für Freizeit, außerschulische Bildung etc. in kommunalen Jugendeinrichtungen.

¹⁸ Für die ermittelten Ergebnisse der erhobenen geschlechtsspezifischen Daten wird auf die anschaulich dargestellten Tabellen und Visualisierungen des Bezirksamtes Lichtenberg verwiesen, die in Kürze gesondert zur Verfügung gestellt werden; gleichwohl enthalten diese, wie bereits w.o. konstatiert, oft auch nur die Frauenanteile an Lehrveranstaltungen oder an Sportarten.

¹⁹ Die Zahlen beziehen sich auf 2004.

²⁰ Haushaltsjahr 2004.

²¹ Die Nutzungsstunden von Frauen liegen mit 38,3% noch unter ihrem Anteil an den Vereinsmitgliedern (40,4%).

Analyse und vorläufige Bewertung der Daten

Als generelles Ergebnis kann festgehalten werden, dass sich alle für das Jahr 2003 erhobenen Daten auf die erste Nutzerinnen- und Nutzerebene der in Frage stehenden Produkte beziehen. D.h. betrachtet wird z.B., ob Frauen oder Männer Bücher ausleihen. Die Daten geben Auskunft über die Ausleihe, aber nicht über das tatsächliche Leseverhalten. Die Anzahl der Entleihungen bezog sich zu 59,5% auf Mädchen/Frauen (gegenüber 38,3% auf Männer/Jungen). Wird allerdings nach Sachgebieten differenziert, so liegt der Männer-/Jungenanteil etwa im Bereich Tonträger bei 54%, umgekehrt der Mädchen-/Frauenanteil bei 46%. Auch ist zu sehen, dass das Angebot der Volkshochschule vermehrt von Frauen und Mädchen genutzt wurde (Frauenanteil 72,7% gegenüber 27,3 Männeranteil)²². Bei der Bereitstellung von Sportanlagen beziehen sich die ermittelten Daten zu 38,3 % auf Nutzerinnen und zu 61,7% auf Nutzer. Im Produktbereich „Allgemeine Kinder und Jugendförderung“ liegt der Mädchenanteil bei 42,8%, der Jungenanteil bei 57,2%. Geschlechtsspezifische Daten lagen hier für die Angebote und Nutzerinnen/Nutzer kommunaler Jugendfreizeiteinrichtungen in Lichtenberg vor. Um insgesamt zu repräsentativeren Daten zu gelangen, müssten berlinweit analoge (geschlechterdifferenzierte) Produkt- und Budgetanalysen durchgeführt werden. In weiteren (qualitativen) Analyseschritten müsste zudem untersucht werden, welche Ursachen konstitutiv sind für die unterschiedliche Repräsentanz von Frauen/Mädchen bzw. Männern/Jungen bei der Inanspruchnahme öffentlicher Angebote in den ausgewählten Produktbereichen. Im vorliegenden Berichtsteil der Pilotverwaltung wurde bereits betont, dass die anhand der geschlechtsspezifischen Budgetanalyse gewonnenen Erkenntnisse – beispielsweise im Sportbereich – bereits unmittelbar für „Zwecke der geschlechterdifferenzierten Sportförderung genutzt werden könnten“.

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg

Vorbereitung der Gender Budgeting Prozesse

Das Bezirksamt setzte mittels eines Beschlusses (Herbst 2003) eine Arbeitsgruppe ein, die im Januar 2004 ihre Arbeit aufnahm. Das Haushaltsamt, der Steuerungsdienst sowie jede Abteilung des Bezirksamtes entsandten jeweils ein Mitglied. Aus den Abteilungen wurden Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter entsandt, die mit der Haushaltsplanung der Abteilung und/oder mit planenden und steuernden Aufgaben der Abteilung betreut sind. Im Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg koordiniert die Frauenbeauftragte die Arbeitsgruppe. Erweitert wurde die Gruppe um den Personalrat, die Frauenvertreterin und Mitglieder der Fraktionen der Bezirksverordnetenversammlung. Dieser abteilungsübergreifende Austausch war hilfreich für die Datenermittlung und Auswertung. Während des Prozesses waren die Aufgaben derart verteilt, dass die Datenerhebung in den jeweiligen Fachbereichen, die Aufbereitung hingegen durch die jeweiligen Mitglieder der hausinternen Arbeitsgruppe erfolgte.

Als Ergebnis einigte sich das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg, die geschlechterdifferenzierte Budgetanalyse anhand folgender Produkte durchzuführen:

²² Siehe w.u. auch das Pilotprojekt des Bezirksamtes Neukölln: „Gender Mainstreaming im Bereich der Stadtbibliothek“.

Produktnummer	Produktbezeichnung	Produktbudget
Jugend 727 19 783 85 768 37	Jugendberufshilfe und Tagesgruppen Mutter-Kind-Wohnen Kurzpflge und Dauerpflge	€ 842.752 € 406.047 € 312.369
Gesundheit, Stadtentwicklung und Quartiermanagement 77671 60641	 Persönliche Beratung von Behinderten und von Behinderung bedrohter Menschen, von Menschen mit Krebs- und chronischen Erkrankungen einschließlich AIDS Einleitung, Vermittlung, Organisation von Hilfen (Sozialpsychiatrische Hilfe u. Suchtkrankenhilfe, Geistig-Behinderte und Abhängigkeitskranke)	 € 165.287 € 249.734
Sozialwesen 78793	Seniorenbezogene Angebote ²³	
Schule, Bildung, Kultur 72628 72629 72630	 Programmangebot Bildende Kunst ²⁴ Programmangebot Stadtteilgeschichte Programmangebot diverse Sparten	 Budgetkosten für alle 3 Produkte € 1.065.597

Bei der Auswahl der Produkte wurde nach folgenden Kriterien vorgegangen:

- Relevanz
- Steuerbarkeit durch bezirkliche Entscheidung
- Zur Verfügung stehende Daten
- Individuelle Leistungsempfänger

Dabei zeigte sich, dass gerade in der Einführungsphase der Aspekt der Steuerbarkeit durch bezirkliche Entscheidungen die größte Motivation erzeugt. Verspricht doch die Gender Budget Analyse hier einen unmittelbaren Nutzen, da sie dazu beiträgt, die Qualität und Effektivität der eigenen Arbeit zu überprüfen.

Durchführung der geschlechterspezifischen Nutzenanalyse²⁵

Bei der Auswahl der Produkte (z.B. seniorinnen-/seniorenbezogene Angebote, Gesundheit, Kulturangebote) zeigte sich, dass die geschlechterdifferenzierte Datenlage z. T. unzureichend war. Daher mussten zusätzliche bzw. neue Erhebungen durchgeführt werden. Auch zeigte sich, dass eine Gender Budget Analyse bei Produkten ohne personenbezogene Leistungsempfängerinnen und -empfänger (z.B. Baubereich) zur Zeit noch nicht durchführbar ist. Hier müssen insbesondere qualitative Indikatoren entwickelt werden, um prüfen zu können, ob eine bestimmte Maßnahme (etwa im Bau- oder Wirtschaftsbereich) geschlechtergerecht umgesetzt wird oder nicht.

²³ Daten werden ab 2. Quartal erhoben.

²⁴ Die geschlechtsspezifischen Nutzenanteile (Besucherinnen und Besucher) beruhen teilweise auf Schätzungen: Frauenanteile 60%, Männeranteile 40%, da keine entsprechenden Daten vorlagen. Es wäre aus bezirklicher, aber auch aus landespolitischer Perspektive höchst interessant zu überprüfen, ob in den anderen Bezirken für den Bereich Kultur ebenfalls keine differenzierten (bzw. keine geschlechterdifferenzierten) Informationen zu den Besucherinnen und Besuchern kultureller Einrichtungen vorliegen.

²⁵ Für die ermittelten Ergebnisse der erhobenen geschlechtsspezifischen Daten wird auf die ausführlich dargestellten Tabellen des Bezirksamtes Tempelhof-Schöneberg verwiesen, die in Kürze gesondert zur Verfügung gestellt werden.

Weiterhin stellte sich z. B. im Produktbereich Jugend das Problem, dass zwar geschlechterdifferenzierte Daten vorliegen, diese jedoch nach fachlichen Gesichtspunkten ermittelt worden sind und so nicht ohne weiteres auf die Produktsystematik übertragbar sind. Hinzu kommt, dass teilweise mehrere Maßnahmen in einem Produkt zusammengefasst sind oder aber eine Maßnahme auch in mehreren Produkten aufgeht. In diesen Fällen sind die vorliegenden Daten nicht sinnvoll zuzuordnen, wodurch sich ihre inhaltliche Aussagekraft reduziert.

Produktnummer	Produktbezeichnung	Produktbudget	Budgetverteilung weiblich	Budgetverteilung männlich
Jugend 727 19	Jugendberufshilfe und Tagesgruppen	€ 842.752	€ 134.840 (16%)	€ 707.912 (84%)
783 85	Mutter-Kind-Wohnen	€ 406.047	€ 296.414 (73%)	€ 109.633 (27%)
768 37	Kurzpflege und Dauerpflege	€ 312.369	€ 171.803 (55%)	€ 140.566 (45%)
Gesundheit, Stadtentwicklung, Quartiermanagement				
77671	Persönliche Beratung von Behinderten und von Behinderung bedrohter Menschen, Menschen mit Krebs und chronischen Erkrankungen einschließlich AIDS	€ 165.287	€ 96.447 (58%)	€ 68.839 (42%)
60641	Einleitung, Vermittlung, Organisation von Hilfen (Sozialpsychiatrische Hilfe u. Suchtkrankenhilfe, Geistig-Behinderte und Abhängigkeitskranke)	€ 249.734	€ 125.660	€ 124.074
Sozialwesen 78793	Seniorenbezogene Angebote ²⁶			
Schule, Bildung, Kultur 72628	Programmangebot Kunst	Budgetkosten für alle 3 Produkte € 1.065.597	€ 663.936 (60%)	€ 426.238 (40%)
72629	Programmangebot Stadtteilgeschichte			
72630	Programmangebot diverse Sparten			

Analyse und vorläufige Bewertung der Daten

Zu aussagekräftigen Erkenntnissen kann die bisher durchgeführte (quantitative) Gender Budget Analyse noch nicht kommen. Es müssen weitere, in vielen Fällen bereits vorhandene, Daten herangezogen werden: z.B. demografische Daten oder Statistiken zu den jeweiligen Zielgruppen etc. Bei Seniorenangeboten müssten beispielsweise die Geschlechteranteile mit Altersstrukturen in Verbindung gebracht werden; bei gesundheitlicher Beratung müssten Krankheitsstatistiken, die Aufschluss über sogenannte Frauen- bzw. Männerkrankheiten geben, berücksichtigt werden. Außerdem müssten die Erfahrungen und Kenntnisse der jeweiligen Fachdienste einbezogen werden. Als Beispiel für die unsichere Datenbasis sei das Produkt (77671) „Persönliche Beratung von Behinderten und von Behinderung bedrohter Menschen, von Menschen mit Krebs und chronischen Erkrankungen einschließlich AIDS“ genannt. Die Daten-

²⁶ Daten werden ab zweitem Quartal 2004 erhoben.

analyse hat zwar ergeben, dass die Beratung von mehr Frauen (58%) als Männern (42%) in Anspruch genommen wurde. Fraglich bleibt aber, ob diese Zahl als valide gewertet werden kann, da ja z.B. auch die Angehörigen einer/es Kranken zur Beratung kommen können und nicht nur die/der Betroffene selbst bestimmte Leistungen in Anspruch nimmt. Qualität erhalten diese oder ähnliche Zahlen somit erst, wenn beispielsweise Krankheitsstatistiken und/oder demografische Daten zur Interpretation mit herangezogen werden. Dieses wären jedoch primär Aufgaben, die im Rahmen der Qualitätssicherung in der psychosozialen Arbeit ausdifferenzieren und zu erledigen wären. Hier liegt eine Schnittstelle zwischen Gender Budget und Gender Mainstreaming.

Hervorgehoben wurde im Rahmen der bezirklichen Berichtszulieferung, dass Gender Budgeting nach ersten Erfahrungen („wenn auch noch mit Schwierigkeiten und Einschränkungen“) in vielen Bereichen durchführbar sei. Der Prozess decke vorhandene Defizite der Datenlage (traditionelle und geschlechterdifferenzierte) auf und könne aufgrund der konkreten Nachfrage zu einer „forcierten Verbesserung“ beitragen. Außerdem zeichne sich der Wunsch ab, die quantifizierten Informationen auch im jeweiligen fachlichen Kontext zu interpretieren und somit eine Qualitätssteigerung der Arbeit zu erreichen.

Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf

Vorbereitung der Gender Budgeting Prozesse

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin hat im Januar 2004 beschlossen, die geschlechterdifferenzierte Budget Analyse mit einem Produkt aus dem Produktkatalog des Jugendamtes zu beginnen. In Vorbereitung des o.g. Bezirksamtsbeschlusses haben mehrere Gespräche mit dem Jugendamt stattgefunden. Gegenstand des Beschlusses war auch die Bildung einer Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming“ unter Leitung des Bezirksbürgermeisters. Für den Bereich Gender Budget wurde auf der ersten Beratung des Steuerungsgremiums dann über die Aufnahme weiterer Produkte in die geschlechterdifferenzierte Gender Budget Analyse entschieden. Zur praktischen Umsetzung von Gender Budget wurde daraufhin im Bereich des Jugendamtes unter Leitung des Gender-Beauftragten der Abteilung Jugend eine Arbeitsgruppe gebildet. Um einen praxisorientierten Einstieg in die Thematik zu finden und alle Beteiligten mit der Methode und Strategie vertraut zu machen sowie erste Erkenntnisse für Handlungsansätze zu gewinnen, wurden Produkte ausgewählt, deren vorhandene Datenbasis eine geschlechterdifferenzierte Nutzenanalyse ermöglicht.

Als Ergebnis einigte sich das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf, die geschlechterdifferenzierte Budget Analyse auf folgende Produkte zu erstrecken:

Produkt-nummer	Produktbezeichnung	Budgetwirksame Produktkosten 2003	Bezugsgröße
78387	Allgemeine Kinder- und Jugendförderung	€ 5.675.000	106.814 Angebotsstunden
30124	Integrative Erziehungs- und Familienberatung	€ 800.750	914 Anzahl der abgeschlossenen Fälle
76839	Ambulante Hilfen	€ 312.381	476 abgeschlossene Beratungsfälle

Maßgebend für die Auswahl der Produkte waren folgende Aspekte:

- der Einstieg in die geschlechterdifferenzierte Kosten Nutzen Analyse, um ein Ausweiten auf weitere Produkte in der späteren Arbeit vornehmen zu können
- die Zielgruppe sollte individualisierbar sein, um eine aussagekräftige, geschlechterdifferenzierte Nutzen Analyse vornehmen zu können.

Durchführung der geschlechterspezifischen Nutzenanalyse²⁷

Die methodische Grundlage für den Gender Budget Ansatz bildete die geschlechterdifferenzierte Nutzenanalyse, die von den Produktverantwortlichen wahrgenommen wird. Alle Produkte wurden daraufhin untersucht, inwieweit Frauen oder Männer die Produkte in Anspruch nahmen und daraufhin das Budget bezüglich der Nutzerinnen und Nutzer umgerechnet. Es wurden hauptsächlich Produkte ausgewählt, bei denen geschlechterdifferenzierte Statistiken vorhanden waren. Bei der Umrechnung des Budgets anhand der ermittelten Daten zeigten die Kostenverantwortlichen keine Einschränkungen auf.

Produkt-nummer	Produktbezeichnung	Budget gesamt	Nutzerinnen ²⁸	Nutzer
78387	Allgemeine Kinder- und Jugendförderung	€ 2.688.000 (o.Umlagen) € 5.675.000(m.Umlagen)	48,93% € 1.315.238,00 € 2.776.770,50	51,06% € 1.372.761,00 € 2.898.222,50
76839	Ambulante Hilfen, Erziehungsberatung lt. Vertrag m. zwei freien Beratungsstellen	€ 312.381	49% 231 Mädchen € 153.067,00	51% 245 Jungen € 159.313,00
30124	Integrative Erziehungs- und Familienberatung	€ 800.750	45% 411 Mädchen € 360.338,00	55% 503 Jungen € 440.412,00

Stichprobe Monatsstatistik April 2003 (mit zeitlichen Abweichungen)
Nutzerinnen-/ Nutzeranteil²⁹ in kommunalen Kinder- und Jugendeinrichtungen

Einrichtung	Nutzer und Nutzerinnen absolut	Nutzerinnen absolut	Nutzerinnen in %	Nutzer absolut	Nutzer in %
01. Lubminer	1.465	.684	46,66	781	53,34
02. Titanic	2.622	.787	30,00	1.835	70,00
03. Joker	1.051	.368	35,00	683	65,00
04. Eastend	1.660	.830	50,00	830	50,00
05. FAIR	7.129	3.802	53,33	3.327	46,67
06. C 18	2.860	1.507	52,70	1.353	47,30
07. Hella	828	811	98,00	17	2,00
08. UNO*	1.172	820	70,00	325	30,00
09. Mehrweg*	2.569	934	36,35	1.635	63,65
10. Muchte*	2.390	1.207	50,50	1.183	49,50
11. Springpfehlhaus*	1.445	.819	56,66	626	43,34
12. AnnaLandsberger*	2.025	1.012	50,00	1.013	50,00
13. Nische	317	132	41,66	185	58,34
14. Joy in	531	354	66,66	177	33,33
15. XXL (Neubau)					
16. U 5	984	655	66,56	329	33,44
17. Villa Pelikan*	4.473	2.013	45,00	2.460	55,00
18. Klinke	2.390	837	35,00	1.535	65,00
Gesamt	35.911	17.572		18.339	

²⁷ Für die im Einzelnen ermittelten Ergebnisse der erhobenen Daten wird auf die ausführlich dargestellten Tabellen des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf verwiesen, die ebenfalls in Kürze gesondert zur Verfügung gestellt werden.

²⁸ Darunter sind zwei Mädchenspezifische Einrichtungen bzw. Angebote.

²⁹ Zusammenfassende geschlechtsspezifische Verteilung: Mädchen: siebenmal unterrepräsentiert; viermal ausgewogen; viermal überrepräsentiert, zweimal Mädchenspezifische Angebote. Jungen: siebenmal überrepräsentiert; viermal unterrepräsentiert; viermal ausgewogen; keine explizit jungenspezifischen Angebote.

Analyse und vorläufige Bewertung der Daten

Der Vorteil der hier erfolgreich durchgeführten produktorientierten Nutzenanalyse besteht darin, dass tatsächlich zunächst ausschließlich Produkte ausgewählt wurden, für die datengestützte Informationen vorlagen. In der weiteren Arbeit ist vorgesehen, die vorliegenden geschlechterdifferenzierten Daten durch die Fachverantwortlichen zu bewerten, um auf dieser Grundlage gleichstellungsrelevante Aussagen treffen zu können. Es wurde erkannt, dass der Erfolg des Gender Budget Projektes zukünftig dadurch bestimmt wird, wie die ermittelten statistischen Informationen nach deren fachlichen Auswertungen praktisch verwendet werden.

Die durchgeführte Datenanalyse zeigt inhaltlich, dass Jungen und Mädchen an den angebotenen Beratungen und Unterstützungen noch nicht gleichberechtigt partizipieren. Darüber hinaus sind weitere Informationen und Analysen notwendig, um zu prüfen, ob durch die sozialpädagogischen Beratungsangebote für Mädchen und Jungen, bei denen vorwiegend Mütter als Antragstellende (64%: 13% bzw. 47%: 12%) aktiv geworden sind, herkömmliche soziale Geschlechterrollen (Gender) verfestigt oder abgebaut werden. Speziell im Bereich der kommunalen Jugendarbeit (bei freien und kommunalen Trägern bzw. Einrichtungen) wäre festzulegen, inwieweit durch geschlechtsbewusste Ausgestaltung aller Leistungen und Angebote (Gender Mainstreaming) die Lebenswirklichkeiten von Jungen und Mädchen gezielter berücksichtigt werden und dementsprechend die jeweiligen Partizipationsmöglichkeiten erhöht werden können.

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen

Vorbereitung der Gender Budgeting Prozesse

Aufgrund der Festlegung der Landeskommision Gender Mainstreaming sollten in der Hauptverwaltung anhand des kameralen Haushaltssystems die Hauptgruppen 6 und 8³⁰ des Einzelplans 13 einer Gender Budget Analyse unterzogen werden. Innerhalb der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen erfolgte die Leitung des Projekts durch die Zentrale Serviceeinheit Finanzen.

Zur Vermeidung einer aufwändigen, flächendeckenden Erhebung sämtlicher Titel der Hauptgruppen 6 und 8 im Einzelplan 13 sollten in der Pilotphase zunächst aussagekräftige Titel herangezogen werden. Hierbei war wünschenswert, dass Synergien des bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen ebenfalls durchgeführten Projektes „Gender Mainstreaming im Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht“ genutzt werden, in dem auch bei Gender Budget zunächst die personenbezogenen Wirtschafts- und Arbeitsmarkt- sowie Frauenfördermaßnahmen untersucht wurden.

Die Abteilungen schlugen einen repräsentativen Anteil dieser Titelgruppen an ihrem Budget vor und erläutern hierzu ausgewählt die Genderaspekte. Hierbei sollten als Schwerpunkt die im Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht neu orientierten Gender Mainstreaming Aussagen dienen, die sich auf personenbezogene Fördermittel beziehen. Eine Erhebung über sämtliche Einzeltitel scheint hierdurch entbehrlich zu werden. Im Hinblick auf die verfügbaren Daten wurden primär personenbezogene Förderungen analysiert.

³⁰ Hauptgruppe 6 umfasst Ausgaben für Zuweisungen und Zuschüsse mit Ausnahme für Investitionen. Hauptgruppe 8 umfasst Sonstige Investitionsausgaben und Ausgaben zur Investitionsförderung.

Als Ergebnis einigte sich die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, die geschlechterdifferenzierte Analyse auf folgende Titel ihres Einzelplans 13 zu erstrecken:

Programm/ Maßnahme 2002	Kapitel	Titel		Ausgaben Gesamt 2002	Frauenanteil	Männer anteil
		a) b) c)	Land Bund EU			
Meistergründungsprämie	13 30	a)	683 50	654.720	27%	73%
	13 30	c)	683 96	1.053.690	176.468 23,1% 242.963	478.253 76,9% 810.728
Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen	13 40	a)	540 10	2.021.264	49,1% 992.429	50,9% 1.028.835
	13 40	c)	546 95	7.255.029	49,1% 3.562.178	50,9% 3.692.852
LKZ an private und freie Träger	13 40	a)	683 32	7.660.778	48% 3.680.076	52% 3.980.702
Zuschüsse zur Förderung der Berufsausbildung	13 40	a)	683 33	9.293.815	45,5% 4.231.789	54,5% 5.062.026
Existenzgründungsdarlehen	13 40	a)	683 34	1.925.972	47,6% 917.669	52,4% 1.008.303
	13 40	c)	683 96	2.149.631	47,6% 1.024.236	52,4% 1.125.395
ABM und Projektförderung bei freien Trägern	13 40	a)	683 56	40.681.995	49,2% 20.024.943	50,8% 20.657.052
Vergabe SAM	13 40	a)	684 17	7.600.000	24,8% 1.883.354	75,2% 5.716.646
SAM bei freien Trägern	13 40	a)	684 17	19.850.342	55,3% 10.977.779	44,7% 8.872.562
		c)	684 95	6.629.180	55,3% 3.666.117	44,7% 2.963.063
Modular Duale Qualifizierungs-Maßnahme (MDQM)	13 40	a)	684 18	3.026.849	32,8% 993.634	67,2% 2.033.215
	13 40	c)	684 95	10.986.168	32,8% 3.606.465	67,2% 7.379.703
Bund Länder Programme	13 40	a)	684 50	24.443.670	39,7% 9.702.877	60,3% 14.740.792
	13 40	b)	231 12	8.790.029	39,7% 3.489.189	60,3% 5.300.840
Zuschüsse nach dem AFBG	13 40	a)	686 34	448.640	32,7% 146.803	67,3% 301.837
	13 40	b)	231 48	1.590.633	32,7% 520.482	67,3% 1.070.151
Einzelfallbezogene Hilfen zum Lebensunterhalt (EULE)	13 50	a)	681 65	188.368	100%	0%
Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und Beratung von Frauen	13 50	a)	684 18	2.322.958	100%	0%
	13 50	b)	684 95	1.883.316	100%	0%

Maßgebend für die Auswahl der Titel waren folgende Kriterien:

- personenbezogene Förderung
- Verbindung zum Projekt Gender Mainstreaming
- zur Verfügung stehende Daten

Durchführung der geschlechterspezifischen Nutzenanalyse

Durch die Zentrale Serviceeinheit Finanzen wurde ein Muster für die Ermittlung der genderspezifischen Daten erstellt. Sie führte dann anhand dieser Mustertabelle eine

Abfrage bei den LuV-Leitungen der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen durch.

Aufgrund der erarbeiteten Tabelle wurden in den einzelnen Ressorts die Titel auf die vorhandenen Informationen zur geschlechterspezifischen Verteilung von Haushaltsfördermitteln zunächst als Betrag ermittelt und dann auch in Prozente umgerechnet. Zur zügigen Durchführung der Erhebung haben die Abteilungen dabei auf verfügbare Daten des Jahres 2002 zurückgegriffen. Bei Nichtverfügbarkeit von Daten kann in der Tabelle erläutert werden, ob Datenerhebungen angestoßen worden sind oder angestoßen werden können.

Zukünftig soll dann im Einzelplan 13 zusätzlich zu den Erläuterungen jeweils die hier erarbeitete Tabelle aufgenommen werden, mit der Darstellung der zur Verfügung stehenden Daten zum Gender Budgeting.

Analyse und vorläufige Bewertung der Daten

Für die oben aufgezeigten Titel der personenbezogenen Förderung sind die Daten zum einen nach der Differenzierung männlich/weiblich aufgestellt worden. Zum anderen wurde die Verteilung der Finanzvolumina auf die vorgenommene Förderung ermittelt. Somit konnte dann für die personenbezogene Förderung eine Budget Analyse durchgeführt werden. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bezogen auf die hier untersuchten Titel, eine relativ hohe Inanspruchnahme von Fördermitteln durch Antragstellerinnen hervortrat. An den Gesamtausgaben in 2002 (€ 161.157.389) partizipierten Frauen³¹ mit € 74.552.026 (46,3%), Männer mit € 86.605.363 (53,7%). Im Einzelnen waren Frauen in den jeweiligen Programmen und Maßnahmen: 10 mal unterrepräsentiert, 1 mal überrepräsentiert, zwei Förderbereiche beziehen sich zu 100% auf Frauen. Bei Männern ergibt sich folgenden Verteilung: 10 mal überrepräsentiert, 1 mal unterrepräsentiert, keine explizit männerspezifischen Programme.

Im Hinblick auf die Frage, inwieweit die hier aufgelisteten wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen jeweils dazu beitragen, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen und geschlechtsspezifische Rollenstereotypen zu überwinden, sind weitere, vor allem qualitative Analysen durchzuführen und vorliegende Forschungsergebnisse einzubeziehen.

Nach Durchführung der ersten Gender-Budget Analyse ist vorstellbar, diese Datenermittlung auch für andere Bereiche von Förderungen in Erwägung zu ziehen. Dies sollte insbesondere in enger Verknüpfung mit dem Pilotprojekt Gender Mainstreaming im Wirtschafts- und Arbeitsmarktbereich erfolgen, damit die Synergie im Einzelplan 13 erfolgreich realisiert werden kann.

6. Zusammenfassung

Probleme

Generell stellt sich bei der erfolgreichen Umsetzung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting die Frage nach dem Vorhandensein und der Qualität fachbe-

³¹ Darunter fallen auch die sogenannten frauenspezifischen Förderprogramme mit ca. € 4.500.000 in der Beruflichen Bildung.

zogener geschlechterdifferenzierter Daten³². Alle einschlägigen Erfahrungen in Landesministerien deuten auf erhebliche Handlungsbedarfe hin, denn bislang sind geschlechterdifferenzierte Daten nicht systematisch erhoben worden. Die Gender Budgeting Analyse, das finanzpolitische Instrument des Gender Mainstreaming, kann aber nur durchgeführt werden, wenn genügend quantitative Informationen, d.h. geschlechterdifferenzierte Daten über den jeweiligen Ist-Stand einer Maßnahme, eines Programms oder einer Leistung zur Verfügung stehen. In den vier Berliner Verwaltungen, die mit der Einführung von Gender Budget begonnen haben, tauchten diesbezüglich ganz unterschiedliche Probleme auf. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Selbst wenn Daten vorlagen, mussten umfangreiche Statistiken noch per Hand ausgewertet werden.
- Häufig lagen keine oder nicht ausreichend nach Geschlechtern auf-geschlüsselte Daten für die ausgewählten Produkte bzw. identifizierten Handlungsfelder vor. Auch in diesen Fällen mussten mühsam per Aktenlage und per manueller Auswertung Daten ermittelt werden. Es sollte darauf hingearbeitet werden, IT-gestützte Verfahren zur Anwendung zu bringen.
- Einige für die Gender Analyse zunächst ausgewählte Produkte mussten angesichts diverser Faktoren (beispielsweise zu hoher Zeitaufwand für nachträgliche oder zusätzliche Datenrekonstruktion) zurückgestellt werden.
- Es muss weiterhin festgehalten werden, dass bestimmte (nicht personengebundene) Produkte, Zuschüsse oder Förderungen im Leistungsbereich eine quantitative Gender Budget Analyse zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht zulassen. In diesen Fällen wären vor allem qualitative Methoden und Kriterien des Gender Budgeting anzuwenden. Zum Beispiel wäre bei Förderungen und Zuschüssen an Unternehmen zu fragen, welche Unternehmen, welche Branchen mit welchen geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstrukturen und geschlechtergerechten Leitkulturen gefördert werden.
- In der Pilotphase sind zunächst nur genderspezifische Daten auf Grundlage der ersten Nutzenebene (z.B. Bibliotheksbereich: geschlechtsspezifisches Ausleihverhalten und Budgetverteilung; oder Bereitstellung von Sportanlagen oder Gesundheitsversorgung) ermittelt worden. Wünschenswert wären auch aussagekräftige Informationen über die zweite oder dritte Nutzenebene, da die „wirklichen“ Nutznießerinnen und Nutznießer eines bestimmten Produktes nicht immer identisch sind mit der ersten Ebene.
- Obwohl geschlechterdifferenzierte Daten vorliegen, sind diese häufig jedoch nach fachlichen Gesichtspunkten ermittelt worden und sind so nicht ohne weiteres auf die Produktsystematik übertragbar. Daraus folgt, dass in die Weiterentwicklung des Produktkataloges insbesondere hinsichtlich Produktbeschreibung und Qualitätsindikatoren die Erfordernisse des Gender Budgeting Eingang finden müssen. Wenn nämlich eine große Anzahl von Leistungen in einem Produkt zusammengefasst wird, so können aus geschlechterdifferenzierter Sicht kaum aussagekräftige Ergebnisse gewonnen werden.
- Sensibilierungs-, Informations- und Wissenslücken im Bereich des Gender Mainstreaming/Gender Budgeting treten auf und können die praktische Umsetzung des Gender Budget hemmen. Entsprechende Schulungen, Weiterbildungen und Prozessbegleitungen insbesondere für Haushälter und Haushälterinnen in Verbindung mit den Vertreterinnen und Vertretern anderer Fachabteilungen sollten kontinuierlich angeboten werden.

³² Siehe weiter unten zu den Zielen und Aufgaben der Arbeitsgruppe „Geschlechterdifferenzierte Statistik und Datenerhebungen“. Die ressortübergreifende AG arbeitet unter der Leitung der Gender Mainstreaming Geschäftsstelle und hat sich im April 2004 konstituiert.

- Die aufgeführten Aspekte lassen erkennen, dass das Gender Budgeting häufig mit einem zusätzlichen Aufwand, wie z.B. der geschlechterdifferenzierten Datenbeschaffung, verbunden ist. Bei Kosten-Nutzen-Überlegungen sind für die Nutzebene allerdings auch Effekte einzubeziehen. Ob beispielsweise durch die Wissens- und Informationserweiterung über die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern die Qualität und Effektivität politischer und administrativer Maßnahmen erhöht werden kann und ob infolgedessen sogar mit Kostenersparnissen zu rechnen ist.
- Um den Entbürokratisierungsbestrebungen des Landes Berlin nicht zuwider zu laufen, sollte Gender Budgeting so unkompliziert wie möglich organisiert werden.
- Neben den fachlichen Problemlagen ergeben sich auch organisatorische. Häufig konnte beobachtet werden, dass die Pilotverwaltungen auf Führungsebene nicht die nötige Unterstützung zum Gender Budgeting Prozess erhalten haben.
- Auch zeigte sich, dass die Zusammenarbeit der Bezirke noch nicht optimal ausgenutzt worden ist. Im weiteren Umsetzungsverfahren (Hauptphase) sollte eine engere Zusammenarbeit und Austausch untereinander praktiziert werden. Mit Eintritt von mehreren Senatsverwaltungen muss diese Zusammenarbeit auch unter ihnen gefördert werden.

Positive Auswirkungen

- Die positiven Auswirkungen des Gender Budgetings sind eindeutig in der Gewinnung von mehr Informationen zu sehen. Am Ende des Prozesses werden neue Erkenntnisse stehen, die zu der Möglichkeit einer geschlechtergerechten und evtl. effizienteren Nutzung der Haushaltsmittel führen kann. Denn erst mit der Erhebung der Daten ist die Chance gegeben, den Haushalt unter Gendergesichtspunkten zu analysieren und zu verändern. Nach Beendigung der Pilotphase, in der zunächst die reinen technischen Schwierigkeiten der Ermittlung, Aufbereitung und Abbildung der geschlechterdifferenzierten Daten bewältigt wurden, kann und muss in einem zweiten Schritt intensiv überlegt werden, welche Schlüsse und Konsequenzen aus diesen Daten zu ziehen sind, d.h. welche genderpolitischen Ziele sollen erreicht werden. Gerade in dieser zukünftigen Arbeit, der qualitativen Analyse der einzelnen Probleme auf dem Weg für mehr Geschlechtergerechtigkeit und den zu entwickelnden Alternativen liegt eine große Herausforderung auch für den haushalts- und finanzpolitischen Bereich.
- Die Erfahrungsberichte zeigen, dass die bislang in den vier Pilotverwaltungen unternommenen Anstrengungen, die geschlechterdifferenzierte Datenbasis schrittweise zu optimieren, insgesamt zu einer größeren Sensibilisierung im Umgang mit traditionell vorliegenden Daten geführt haben. Allein die forcierte Thematisierung hat bereits zu einer Qualifizierung herkömmlicher Daten und zu mehr Methodenkompetenz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt.
- Auch zeigt sich in einigen Fällen, dass Gender Mainstreaming Prozesse aufgrund der gezielten Beschäftigung mit Gender Budgeting gefördert worden sind.
- In diesem Kontext ist auch die Bedeutsamkeit einer verbesserten geschlechterdifferenzierten Datenbasis für die parlamentarische Debatte hervorzuheben.

- Für Gender Mainstreaming/Gender Budgeting erforderliche Daten und Statistiken sind weder „lästiger Datenmüll“ noch unverhältnismäßiger bürokratischer Aufwand, sondern Informations- und Erkenntnisgewinnung für differenzierte Steuerungszwecke zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit.
- Die derzeitige praktische Etablierung von Gender Budgeting in den Senats- und Bezirksverwaltungen kann genutzt werden, die öffentliche Diskussion zu intensivieren und für die notwendige Kostentransparenz in der Berliner Haushalts- und Finanzpolitik zu sorgen. Verfolgt doch auch das in den Bezirken bereits eingeführte ergebnisorientierte Budgetierungsverfahren das Ziel, staatliche Haushaltsmittel möglichst wirtschaftlich, gezielt und bürgerinnen- bzw. bürgernah einzusetzen.
- Die ersten Resultate dieser exemplarischen Gender Budget Analyse tragen jetzt schon zu einer höheren Kostentransparenz bei.
- Qualitativ spiegeln die geschlechterdifferenziert aufgeschlüsselten Daten relativ deutlich die sozial-kulturell tradierten und auch gelebten Rollen der Geschlechter wider. Besonders eklatante Unterschiede sind in den untersuchten Bereichen Sport, Bildung, Wirtschaftsförderung und Jugendförderung (wer verursacht höhere Kosten im Jugendbereich) zu konstatieren.

7. Empfehlungen für die landesweite Ausdehnung von Gender Budgeting ab Herbst 2004

1. Jede Verwaltung muss – insofern der Senat den vorliegenden Bericht zustimmend zur Kenntnis nimmt – für ihren eigenen Bereich die Umsetzung von Gender Budgeting (zunächst als Nutzenanalyse) organisieren. Primär verantwortlich sind die jeweiligen LuV-/Abteilungsleitungen.
2. Für eine effektive Arbeit ist die Unterstützung durch die politische und administrative Führungsebene der einzelnen Häuser unabdingbar. Dies beginnt bei der regelmäßigen Information und Kommunikation und setzt sich fort über Schulungen bis zur verantwortungsvollen Steuerung des Personaleinsatzes bei der Umsetzung von Gender Budgeting (Top-Down-Prinzip).
3. Bei der flächendeckenden Einführung von Gender Budget in der Berliner Verwaltung müssen die Leitungen der Personal- und Finanzservicebereiche sowie die Leitungen aller Fachabteilungen eine zentrale Verantwortung für die Koordinierung der hausinternen Steuerungsprozesse übernehmen. Während der mehrmonatigen Testphase mit Gender Budgets in vier Berliner Verwaltungsbereichen (s.o.) hat sich herausgestellt, dass die Prozesse effektiver organisiert werden konnten, wenn Leitungskräfte im Rahmen ihrer primären Fachzuständigkeit und Führungsverantwortung aktiv geworden sind
4. Im Sinne einer erfolgreichen praktischen Einführung von Gender Budget wird empfohlen, dass die neu hinzukommenden Senats- und Bezirksverwaltungen zunächst repräsentative Titel der Hauptgruppen 6 und 8 bzw. Produkte identifizieren. Hierbei sollen nicht nur aussagekräftige Titel und Produkte ausgewählt werden, sondern auch solche (z.B. zunächst primär personenbezogene Fördermittel oder identifizierbare Zielgruppen), bei denen ohne großen Aufwand entsprechende (verfügbare) Statistiken herangezogen werden können.

5. Die Gender Budget Analyse kann als quantitative Nutzenanalyse bei den personenbezogenen Fördermitteln oder bei individualisierbaren Zielgruppen (Kinder- und Jugendförderung: Nutzung von Angeboten) relativ zügig durchgeführt werden. In der Regel liegen für diese Bereiche statistische Informationen nach Geschlechtern differenziert vor, sodass eine eindeutige geschlechtsspezifische Budget Analyse vorgenommen werden kann.
6. Die auszuwählenden Produkte (ca. 10) oder Titel der Hauptgruppen 6 und 8 sollten in ihrer Gesamtheit einen repräsentativen Ausschnitt an dem jeweiligen Produktsummenbudget (mind. 8 v. H.) bzw. an dem gesamten Budget darstellen.
7. Um zu repräsentativeren Ergebnissen zu kommen, sollten die Bezirke die geschlechterdifferenzierte Budget Analyse zunächst möglichst anhand analoger Produkte durchführen (wie sie das Bezirksamt Lichtenberg bereits untersucht hat). Erst aus einem überbezirklichen Vergleich lassen sich verallgemeinerbare Erkenntnisse für politische Entscheidungen und geschlechtergerechteres Verwaltungshandeln ableiten.
8. Sowohl die Bezirke als auch die Senatsverwaltungen sollten für die quantitative Darstellung der geschlechtsspezifischen Budget Analyse eine sogenannte Standardtabelle verwenden. Darüber könnten methodische Anfangsschwierigkeiten einfacher überwunden werden. Die vom Haushaltsbereich der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen diesbezüglich erstellte „Abfragetabelle“ könnte auch von anderen Senatsverwaltungen genutzt werden. Die Tabellen müssen grundsätzlich statistische Informationen zur Verteilung der Haushaltsmittel nach Frauen und Männern getrennt sowohl als Betrag als auch prozentual enthalten. Entsprechende Daten müssen obligatorisch von den Fachabteilungen oder LuV's erhoben werden bzw. abgefragt werden können. Auf der Grundlage standardisierter Quantifizierungen können qualifiziertere und komplexere Fragen gestellt werden.
9. Da die Bezirke die Gender Budget Analyse anhand von Produkten und die Senatsverwaltungen diese im kameraleen Haushaltssystem durchgeführt haben, wird vorgeschlagen, die landesweite Ausdehnung der Gender Budgets zunächst getrennt in zwei Arbeitsgruppen, einmal für die Bezirke und einmal für die Senatsverwaltungen, zu erarbeiten und zu koordinieren.
10. Die bisherigen Erfahrungen in der AG Gender Budget haben deutlich gemacht, dass gerade bei der Arbeit auf der bezirklichen Ebene eine **engere Abstimmung** notwendig ist. Deshalb sollte überlegt werden, ob einer der in der AG vertretenen Bezirke hier die Leitung übernimmt, um die bezirklichen Interessen zu bündeln. Die Entscheidung über die Leitung und die diesbezügliche Organisation ihrer weiteren Arbeit sollte den Bezirken vorbehalten bleiben.
11. Die in der Berliner Politik und Verwaltung fokussierte landesweite Einführung geschlechterdifferenzierter Haushaltsanalysen ist ebenso auf das Vorliegen wie auf die Erhebung zusätzlicher geschlechts-spezifischer Daten zumindest in allen genderpolitisch besonders sensiblen Bereichen angewiesen. Die Erfahrungen in den vier Berliner Pilot-verwaltungen zeigen, dass die Datenlage höchst unterschiedlich ist und qualifiziert werden muss.

12. Zu empfehlen ist, dass sich analoge Fachbereiche (z.B. Jugendämter, Kulturämter, Wirtschaftsämter, Sport- und Bildungsabteilungen etc.) auf Landes- und Bezirksebene sinnvoll koordinieren und über jeweilige Bedarfe und Herangehensweisen zur zügigen Gewinnung relevanter (produktbezogener) Daten wechselseitig informieren. Zentral verfügbare Daten könnten beispielsweise auch gebündelt abgerufen werden – insoweit etwa bei Statistiken im Bibliotheksbereich (geschlechtsspezifisches Ausleihverhalten). Im Verbundnetz öffentlicher Bibliotheken Berlins (VÖBB) liegen geschlechterdifferenzierte Daten von Nutzerinnen und Nutzern IT-gestützt vor.
13. Damit der methodische, organisatorische und zeitliche Aufwand bei der Erhebung zusätzlicher Daten bzw. bei der Ermittlung nicht präsenter Daten nicht zu unnötigen Bürokratisierungen führt, wird eine enge Zusammenarbeit der Pilotverwaltungen mit der ressortübergreifenden AG „Geschlechterdifferenzierte Statistik und Datenerhebung“ empfohlen. Besonderes Bemühen dieser im Frühjahr 2004 eingerichteten AG ist es, kurzfristig darauf hinzuwirken, dass in den jeweiligen Ressorts und Bezirksverwaltungen zentrale Datenübersichten über vorhandene amtliche Statistiken und weitere (z.B. hausinterne) Erhebungen (Ist-Stand) erstellt werden, die dann für die unterschiedlichen Arbeitszusammenhänge zügig genutzt werden könnten. Dabei soll angeregt werden, diese Datenübersichten qualitativ so aufzubereiten, dass deutlich wird, ob das Merkmal „Geschlecht“ als zu erhebende Kategorie berücksichtigt wurde. Anhand dieser Datenübersichten ist in den jeweiligen Fachabteilungen bzw. Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Bereichen zudem zu prüfen, ob weitere Datenerhebungen mit geschlechterspezifischen Merkmalen durchzuführen und/oder auszuwerten sind.
14. Fortbildungen zu Gender Budget sollten sowohl **zentral an der Verwaltungsakademie bzw. dem Institut für Verwaltungsmanagement (IVM)** stattfinden (jeweils flächendeckende Veranstaltungen für die Bezirks- bzw. für die Senatsverwaltungen) als auch integriert in die Beratungen der Verwaltungen durch **Externe** einfließen. Dabei wäre hinsichtlich der Auswahl der Dozentinnen/Dozenten darauf zu achten, dass bestimmte Expertinnen- und Expertengruppen, die bisher voneinander getrennt waren, nunmehr eng miteinander kooperieren. Es empfiehlt sich daher, dass Expertinnen/Experten der Administration mit externen Gender Expertinnen/Experten zusammenarbeiten und auf diese Weise zwei Wissensbereiche zusammengebracht, d.h. für die praktische Einführung von Gender Budgets kompetent und effektiv verbunden werden.
15. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe werden im September 2004 für die Senatsmitglieder eine entsprechende Veranstaltung zu Gender Budget durchführen. Auch die obersten Führungskräfte (Abteilungs- und LuV-Leitungen) sollten im Rahmen von Kick-off-Veranstaltungen über die geplante flächendeckende Einführung von Gender Budgeting informiert werden. Mit dem Institut für Verwaltungsmanagement wurde bereits auf StS-Ebene vereinbart, dass ab September 2004 für alle weiteren fachlich Verantwortlichen entsprechende eintägige Veranstaltungen zu Gender Budgeting angeboten werden.

16. Es wird zudem empfohlen, dass bereits an der Berliner Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege (FHVR) in den verschiedenen verwaltungswissenschaftlichen Fachgebieten ein Expertinnen-/Experten- und Dozentinnen-/Dozentenpool gebildet wird, der entsprechendes Fachwissen auf den Gebieten Gender Mainstreaming/Gender Budgeting abdecken kann. Damit erhielten die Studierenden als zukünftige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes die Möglichkeit, Genderkompetenz frühzeitig zu erwerben.
17. Die Fachebene der Senats- und Bezirksverwaltungen sollte neben Schulungen und weiteren Einbeziehungen durch einen „**Leitfaden**“ (**einschließlich Fallbeispielen**) über Gender Budgeting als Methode, um Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung öffentlicher Mittel herzustellen, informiert werden; dieser sollte auch ins Netz gestellt werden.
18. Gender Budgeting Ansätze sollten auch genutzt werden, die konkreten **Bürgerinnen- und Bürgerinteressen** stärker zu berücksichtigen. Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit (z.B. im Sinne partizipativer Haushalte) – gerade in einer Situation knapper Ressourcen – könnte bedeuten, die **Wirkungen finanzieller Einschnitte** und Umschichtungen auf die Nutzerinnen und Nutzer öffentlicher Mittel besser einschätzen und steuern zu können.
19. Durch einen **Flyer** zu GB könnte auch eine breitere Öffentlichkeit erreicht werden.
20. Die ressort- und verwaltungübergreifende Zusammenarbeit in der Arbeitsgruppe Gender Budgeting sollte zielorientiert fortgesetzt werden. In der AG werden die Ergebnisse aus Bezirks- und Senatsverwaltungen zusammengeführt, koordiniert und methodisch weiterentwickelt. Die Ergebnisse müssen insgesamt **transparent** und hinsichtlich einheitlicher Zielsetzungen **integrierbar** bleiben. Über die AG findet eine enge Verzahnung von produktorientierter und kameraler Herangehensweise statt. Die AG sollte offen für weitere Verwaltungen sein und insbesondere weiteren Senatsverwaltungen eine Mitarbeit anbieten, sie bleibt zentrales Steuerungsorgan für die landesweite Umsetzung von Gender Budgeting; sie berichtet regelmäßig gegenüber der Landeskommision GM.
21. Das weitere **Controlling** ist durch den Auflagenbeschluss des Hauptausschusses sowie regelmäßige (jährliche) Berichterstattungen gegenüber dem Abgeordnetenhaus gegeben.

Teil II: Gender Mainstreaming

1. Erprobung von Gender Mainstreaming in Pilotprojekten

Ziel der einjährigen Pilotphase von April 2003 bis März 2004 war es, in ausgewählten Senats- und Bezirksverwaltungen Bereiche zu definieren, in denen Gender Mainstreaming zunächst exemplarisch erprobt werden sollte. Aus den dabei gewonnenen Ergebnissen in Bezug auf gendersensible Qualitätssteigerung, Prozessgestaltung (Arbeitsstrukturen, Zusammenarbeit, Informationsfluss, Arbeitszufriedenheit) und Wissenserweiterung (Genderkompetenz, Methodeneinsatz, Projektmanagement) sollten verallgemeinerbare Erfahrungen abgeleitet werden, um die praktischen Umsetzungsprozesse bei allen Senats- und Bezirksverwaltungen in der anschließenden zweijährigen Hauptphase effektiver und effizienter gestalten zu können.

Die im Folgenden dargestellten einundzwanzig Pilotprojekte aus vier Senats- und acht Bezirksverwaltungen sind ganz unterschiedlich initiiert, organisiert und realisiert worden; auch fand die Implementierung von Gender Mainstreaming auf sehr verschiedenen Verwaltungsfeldern und Ebenen statt. Zum Strukturieren und festgelegten Dokumentieren der Erfahrungen nach Abschluss der Pilotphase hat die Gender Mainstreaming Geschäftsstelle allen 12 Pilotverwaltungen eine Checkliste³³ übergeben.

Die Fragen und Kriterien der Checkliste beziehen sich auf die wesentlichen Inhalte, die typischen Abläufe und auf die themenbezogenen Gesichtspunkte bei der Durchführung von Projekten in einer Erprobungsphase. Die Projektleiterinnen und -leiter nahmen die Gelegenheit wahr, ihre Arbeit und ihre Probleme sowie die Erfahrungen und Ergebnisse ihrer Projekte ausführlich darzustellen. Die Geschäftsstelle hat die Berichte aus den Bezirken bei Bedarf lediglich gestrafft, sprachlich bearbeitet und inhaltlich präzisiert, jedoch keine inhaltlichen Änderungen vorgenommen. Die relativ ausführliche Übernahme der Berichte soll es insbesondere den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Pilotprojekte wie auch jenen der neu hinzukommenden Verwaltungen ermöglichen, einen instruktiven Einblick in die abgeschlossenen oder laufenden Gender Mainstreaming Projekte zu bekommen.

Der Berliner Senat hat vielfältige Rahmenstrukturen hergestellt, um möglichst wirkungsvolle Erfahrungen bereits während der Pilotphase sammeln zu können. Dazu zählt auch, dass alle Pilotverwaltungen über mehrere Monate durch externe Beratungsunternehmen fachlich und prozessorientiert unterstützt worden sind. Nur punktuell (und entsprechend gekennzeichnet) fließen diese Erfahrungen implizit und explizit in die jeweiligen Berichterstattungen über die Pilotprojekte ein. Die wesentlichen (im Rahmen der externen Organisationsberatung generierten) Erkenntnisse über Erfolge und Probleme bei der Implementierung von GM werden in einem gesonderten Kapitel präsentiert (s. unter II. 2.).

³³Inhalt bzw. Kriterien: 1. Bezeichnung des Pilotprojektes 2. Anzahl der beteiligten Abteilungen/-Referate/LuV's/Personen 3. Projektinhalt: Welche Ziele wurden formuliert? Wozu sollte das Projekt durchgeführt werden? 4. Was sollte in dem Projekt erarbeitet werden? 5. Was geschah bislang? Welche Arbeitsschritte konnten realisiert werden? Was lief schlecht? Was lief gut? 6. Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte ein Top-down-Prozess aufgebaut werden? 7. Welche Ergebnisse liegen vor. Nutzen der gegenderten Maßnahme? 8. Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Verwaltungsbereiche 9. Projektplanung und Prozessgestaltung: Welche Rolle nahm die externe Oganisationsberatung in Bezug auf die Herstellung von Genderkompetenz und Prozessbegleitung ein? 10. Verbesserungsvorschläge.

1.1 Pilotprojekte in den Senats- und Bezirksverwaltungen

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen

Bezeichnung des Pilotprojekts

Gender Mainstreaming im Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht 2004

Anzahl der beteiligten Abteilungen/Referate sowie der beteiligten Personen

Alle fünf Abteilungen der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen sind involviert. Insgesamt sind ca. 20 Referate des Hauses konkret mit dem Pilotprojekt befasst. Die Anzahl der Personen, die sich im Rahmen des Projekts mit der Umsetzung der GM-Ansatzes in der Wirtschafts-/Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik befassen, hängt ab von der Zahl der Personen, die zum Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht einen fachlichen Beitrag leisten und variiert entsprechend zwischen ca. 2 und 5 Personen pro Referat.

Projekthalt/Ziel: Wozu sollte das Projekt durchgeführt werden?

Formuliertes Projektziel ist die Implementierung zentraler Aspekte des Gender-Mainstreamings in den Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht der SenWAF. Alle Berichtsteile sollten daraufhin analysiert werden, inwieweit zusätzliche geschlechtspezifisch differenzierte Datensätze/Aspekte in die Berichtsdarstellung 2004 einfließen können bzw. sollten. Dahinter verbirgt sich das eigentliche – *implizite* – an mittelfristigen Wirkungen ausgerichtete Ziel, die Philosophie des Gender Mainstreaming für alle Kolleginnen und Kollegen des Hauses transparenter und damit in seiner Anwendung handhabbarer zu machen. Soweit die Berücksichtigung des GM-Ansatzes in einzelnen Handlungsfeldern, insbesondere bei der Konzipierung von Förderinstrumenten, in der Vergangenheit nicht oder nur unzureichend stattgefunden hat, sollen Ansatzpunkte für eine weitergehende Beachtung in der Zukunft entwickelt werden. Dem GM-Ansatz soll sowohl bei der Durchführung von Routinearbeiten als auch bei der politischen Konzeptgestaltung die Bedeutung beigemessen werden, die erforderlich ist, um dem übergeordneten Ziel der Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Politikfeldern näher zu kommen.

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Die Zielerreichung des Pilotprojekts ist auf ein mittelfristig ausgerichtetes Zeitfenster fokussiert. Analytisches Bearbeitungsinstrument ist die 3-R-Methode als Ausgangspunkt für eine Gender-Analyse der politischen Handlungsfelder. Entsprechend der 3-R-Methode wurde versucht, die nötigen Informationen zur Umsetzung des Gender-Mainstreaming in allen relevanten Politikbereichen systematisch zu erheben (Stufe 1: Repräsentation). In einzelnen Themenbereichen ist es bereits gelungen, den zweiten Analyseschritt (Ressourcenverteilung) zu machen. Hier wird in den kommenden Monaten, auch in Bezug auf die Durchführung des dritten Schrittes der 3-R-Methode (Realitätserklärung) konsequent weitergearbeitet, um schließlich einen weitestmöglich geschlechtsspezifisch differenziert formulierten Berichtsrahmen zu erhalten, der in den Folgejahren als Orientierung und Ausgangspunkt für vertiefende Analysen verwendet werden kann.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?)

- August 2003: Kick-Off-Veranstaltung ⇒ GM-Beauftragter („Warming-up“, erster Auftrag: Durchsicht WAB 2003 ⇒ GM-Aspekte (Frist: Mitte Oktober)
- Oktober 2003: Zusammenstellung der Zuarbeiten (geschlechterdifferenzierte Daten) aus den Referaten
- November 2003: Workshop GM „Einführung und Projektplanung WAB 2004“ (Moderation und fachlicher Input: Externe Organisationsberatung).
 - Bedeutung des GM für die Erstellung des WAB 2004
 - Auswertungsrunde „Was ist bislang an Aktivitäten in den jeweiligen Bereichen erfolgt?“ ⇒ Erhebung des Ist-Zustandes (Repräsentation) ⇒ Arbeit in Arbeitsgruppen:
 - Technologiepolitik / Wirtschaftsförderung / Arbeitsmarkt
 - Skizzierung erster, interessant erscheinender Themenbereiche
- Dezember 2003: Weiterarbeit/Konkretisierung der Ergebnisse in Arbeitsgruppen unter Leitung GM-Beauftragter des Hauses.
 - Arbeitsgruppe „Wirtschaftsförderung“ (Regionalpolitik)
 - Arbeitsgruppe „Innovationspolitik“
- Januar 2004: Zusammenfügen der Ergebnisse in großer Arbeitsgruppe (Moderation und fachlicher Input: Externe Organisationsberatung).
 - Vorstellung der Ergebnisse der AG's
 - Systematische Anwendung / Erfahrungen mit der 3-R-Methode
- Februar 2004: Systematische Analyse geschlechterdifferenzierter Datenbestände:
 - Arbeitsgruppe „Öffentlich geförderte Beschäftigung“
 - Arbeitsgruppe „Wirtschaftsförderung“ (Regionalpolitik)
 - Arbeitsgruppe „Innovationspolitik“
 - Fachgespräch zur Umsetzung des GM-Ansatzes in der „Beruflichen Weiterbildung“ unter Beteiligung der externen Organisationsberaterin
- März 2004:
 - Zulieferung der fachspezifischen Textbausteine aus den Referaten (als zentrale Basisarbeit zur Erstellung des Gesamttextes durch die Grundsatzreferate „Wirtschaft“ und „Arbeitsmarkt-/Berufsbildungspolitik“)
 - Fachgespräch zur Anwendung des GM-Ansatzes bei der Umsetzung und Evaluierung des Förderprogramms „Lokales Soziales Kapital Berlin“ unter Beteiligung der externen Organisationsberaterin
- August 2004: Veröffentlichung des Berichts

Bewertung:

- Bisheriger Projektverlauf weitgehend positiv.
- Geschlechterdifferenzierte Daten teilweise bereits vorhanden, nur noch nicht durchgängig in den bisherigen WAB integriert. Neue Datensätze sind z.T. beschaffbar.
- Schwerpunkt der Arbeiten bei diesem Bericht ⇒ Die erste Stufe des 3-R-Ansatzes, teilweise auch die zweite – abhängig von der Datenverfügbarkeit – auszugestalten: „Repräsentation“ + „Ressourcen“. In Einzelfällen wird angestrebt, auch nähere Ausführungen zur dritten Komponente – „Realität“ – in den Bericht aufzunehmen.
 - Geschlechterdifferenzierte Daten für die Arbeitsmarktanalyse vorhanden (insb. Daten der Bundesagentur für Arbeit).
 - Teil Wirtschaft diesbezüglich ausbaufähig. Schwerpunkte: Konjunkturanalyse wird kein Schwerpunkt sein, ebenso nicht Themenbereiche, die das Feld Staatsaufsicht (Banken etc.) berühren.

- Dafür wichtiges Thema „Innovationspolitik“ als GM-Analysebereich ausbauen, Beispiele:
- Technologie Coaching Center mit einer Mitarbeiterin, die sich nur um Belange von Existenzgründerinnen kümmert. ⇒ Wissen für WAB 2004 aktivieren
- Innovationsförderprogramm ⇒ Heute schon gemäß Nachhaltigkeitsgesichtspunkten ausgerichtet (ökologisch, ökonomisch, sozial) ⇒ Chancengleichheit ⇒ Geschlechterdifferenzierte Daten einbaufähig

Als herausfordernd wird gesehen, einerseits einen knappen, kompakten Bericht zu verfassen, andererseits neue, tieferegehende (Gender-)Analysen durchzuführen.

Lösungsansatz: Schwerpunktfelder, Auswahl besonders relevanter Teilbereiche ⇒ Analyse dritter Schritt beim 3-R-Ansatz (Realität): Kosten-Nutzen-Analyse ⇒ Prüfung, ob festgestellte Ungleichgewichte unter abbildbaren und vertretbaren Kosten behoben werden können.

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top-Down-Prozess aufgebaut werden?

Die Arbeiten am Pilotprojekt erfolgen auf **zwei** miteinander verflochtenen Ebenen:

Ein engerer Arbeitskreis (Koordination), Mitglieder: GM-Beauftragter des Hauses, sein Stellvertreter, die für die Erstellung des WAB zuständigen Referentinnen und Referenten aus den Grundsatzreferaten „Wirtschaft“ und „Arbeitsmarkt-/Berufsbildungspolitik“.

Ein weiter gefasster Arbeitskreis (Workshops), Mitglieder: GM-Beauftragter des Hauses, sein Stellvertreter, die für die Erstellung des WAB zuständigen Referentinnen und Referenten aus den Grundsatzreferaten „Wirtschaft“ und „Arbeit“, Vertreterinnen und Vertreter aus den mit der Erstellung des WAB befassten Referate sowie ein Referent aus der Gender Mainstreaming Geschäftsstelle.

Darüber hinaus wurden vertiefende Diskussionen in ad-hoc-Arbeitskreisen (i.d.R. moderiert von der externen Organisationsberatung) geführt.

Ein sichtbarer Top-Down-Prozess kam nur bedingt zustande; zwar wurde zahlreichen Abteilungs- und Referatsleitungen in speziellen eintägigen Fortbildungsveranstaltungen am IVM allgemeines Wissen über Gender Mainstreaming und die Berliner Umsetzungsstrategie vermittelt, die Arbeitsebene hatte jedoch nur partiell Gelegenheit zur Teilnahme an Gender-Fortbildungen, was die Kommunikation in einzelnen Arbeitsgruppen teilweise erschwerte.

Zusammenfassung der Ergebnisse unter Berücksichtigung des jeweiligen Nutzens der gegenderten Maßnahme und der Prozesse

Alle Berichtsteile wurden in einem das gesamte Haus SenWiArbFrau einbindenden Prozess daraufhin analysiert, inwieweit zusätzlich geschlechtsspezifisch differenzierte Datensätze/Aspekte in die Berichtsdarstellung 2004 einfließen können bzw. sollten. Während die bisherige Darstellung des Politikfeldes „Arbeitsmarkt- u. Beschäftigungspolitik“ in vielen Belangen bereits den Ansprüchen des Gender Mainstreaming genügt, werden insbesondere in den Bereichen „Wirtschaftsförderung“ und „Innovationspolitik“ neue Ansätze gesetzt. Geschlechtsspezifisch differenzierte Daten werden hier so umfassend wie möglich dargestellt und darauf aufbauend erste Handlungsempfehlungen formuliert.

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Der Vorteil des gewählten Ansatzes ist, dass er eine selektive Wahrnehmung des Themas innerhalb der agierenden Projektverwaltung quasi ausschließt.

Eine wichtige Erkenntnis der bisherigen Gender-Analysen ist, dass frühzeitig geschaut werden muss, an welchen Stellen die Landespolitik wirklich Handlungsmöglichkeiten hat und an welchen nicht. Ansonsten ist die Gefahr groß, dass vertiefte Analysen auch dort durchgeführt werden, wo das Land Berlin keine Änderungen zugunsten von mehr Geschlechtergerechtigkeit bewirken kann. Dies sollte jedoch sowohl unter dem Gesichtspunkt des sinnvollen Ressourceneinsatzes als auch unter dem Aspekt der Erhaltung der Motivation der Beteiligten möglichst vermieden werden.

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung ein? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

Die Externe Organisationsberatung wurde vornehmlich im Bereich der Moderation eingesetzt. Als Kommunikationshindernis erwies sich die räumliche Entfernung. Insbesondere in kleineren Arbeitsgruppen war der hier geleistete Input gewinnbringend. Im Projektverlauf zeigte sich, dass die Implementierung des Gender Mainstreaming ein stark mit Einzelfallproblemen behafteter Prozess ist, der am zielführendsten in einer Vielzahl von (kurzen) face-to-face-Kontakten zu gestalten ist.

Die indirekte Zielstellung des Projektes, alle Handlungsfelder der SenWiArbFrau auf dem Gebiet der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik unter Gender Mainstreaming Gesichtspunkten noch einmal intensiv zu betrachten, ist eine sehr ambitionierte Zielstellung. Die Komplexität dieser Politikfelder und der einem Bundesland hierbei offen stehende Handlungsspielraum ist für Außenstehende nur schwer zu durchschauen.

Verbesserungsvorschläge

Zügigere Umsetzung des Top-Down-Ansatzes ⇨ Erreichen der Arbeitsebene.

Einsatz und Auswahl von Beratungskapazität nach klarerer Festlegung von Aufgaben und Zielen der Beratung.

Senatsverwaltung für Stadtentwicklung

Bezeichnung des Pilotprojekts

Gender Mainstreaming in der Stadtplanung

Es wurden im Laufe der Pilotphase vier städtebauliche Planungsvorhaben ausgewählt:

1. Der ***Bebauungsplan Friedrichswerder*** trifft Festsetzungen zu Wohnbauflächen für parzelliertes Wohnen und Arbeiten in der Innenstadt. Gegenstand des Bebauungsplans ist die Festsetzung und Neuordnung von Bau-, Straßenverkehrs-, Grün- und Platzflächen. Im Zusammenhang mit den Festsetzungen des Bebauungsplans steht die aktuelle Vermarktung von Teilflächen für Bauzwecke im Wege von Bieterverfahren bzw. durch direkte Vergabe an Erwerberinnen und Erwerber und ein freiraumplanerischer Wettbewerb zur Gestaltung der öffentlichen Grünflächen.
2. Der ***freiraumplanerische Wettbewerb am Alexanderplatz*** dient dazu, eine neue Platzgestaltung zu finden, die Bezug nimmt auf die städtebaulich bereits abschließend definierte Umgestaltung des Alexanderplatzes (Hochhäuser und Platzrandbebauung).

3. Der **Bebauungsplan Spittelmarkt** setzt Straßenverkehrsflächen und Platzflächen im Verlauf der Leipziger- und Gertraudenstraße und des Spittelmarkts fest, die eine neue Führung des Verkehrs voraussetzen. Gegenstand der Auseinandersetzung ist auch die Ausformung der Baukörper mit Arkaden sowie die Abwägung, ob eine Weiterführung des Uferwanderwegs, der die neue Gertraudenbrücke unterqueren müsste, zielführend oder eine Querung der Fußgängerführung über den Straßenverlauf sinnfälliger ist.
4. Das **Gebiet entlang der Chausseestraße** („Stadion der Weltjugend“) sollte mittels eines bezirklich geführten Bebauungsplans als Wohnstandort mit gemischten Randnutzungen entwickelt werden. Aufgrund des Ersuchens des Bundes hat der Senat beschlossen, auf der Fläche die Ansiedlung des Bundesnachrichtendienstes (BND) zu befördern. Hiervon können vielfältige Entwicklungsimpulse für den nördlichen Innenstadtrand ausgehen. Allerdings wird unverändert das Erfordernis erkannt, diese großmaßstäbliche Nutzung in den städtischen Kontext einzubinden und — insbesondere in Bezug auf funktionale Mischung und Integration des Vorhabens in den städtischen Kontext — einen tragfähigen Kompromiss zwischen den Anforderungen des BND und den Anforderungen an eine funktionierende Stadt zu finden

Anzahl der beteiligten Abteilungen, Personen etc.

Die Abteilung II hatte den Auftrag erhalten, GM in der städtebaulichen Planung zu erproben. Unterstützt wurden die Prozesse durch den Fachfrauenbeirat, eine von der Hausleitung berufene Evaluatorin, die externe, von der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming beauftragte Organisationsberatung sowie eine zusätzliche bei der Abteilung angesiedelte Mitarbeiterin.

Projekthalt (Welche Ziele wurden formuliert? Wozu sollte das Projekt durchgeführt werden?)

Ziel der Erprobung ist es, GM zu einem integralen Bestandteil städtebaulicher Planungen und der Arbeitszusammenhänge in der Stadtplanung werden zu lassen. Darüber hinaus war es ein grundlegendes Anliegen, GM nicht nur projektorientiert einzuführen, sondern zum Gegenstand steter Diskussion und im Miteinander der beiden Geschlechter in der Arbeitswelt zu machen.

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Als Ziele wurden die Entwicklung von gendergerechten Verfahren für die Bauleitplanung/Bebauungsplanung und Wettbewerbe, die Entwicklung von Kriterienkatalogen für die Beurteilung von städtebaulichen Gestaltungselementen sowie die Einführung von entsprechenden Regelverfahren formuliert.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

Im Herbst 2002 wurde das Pilotvorhaben angestoßen. Die Vorphase hat der Steuerungsdienst eingeleitet und moderiert. Die Fachabteilung hat sich mit großem Engagement in das Thema eingearbeitet und mit dem Einführungsworkshop zu Gender Mainstreaming im Februar 2003 für die Hauptphase die Verantwortung für das eigene Projekt übernommen. Zur extern moderierten Auftaktveranstaltung (Difu)³⁴ am 12.03.2003, an der neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung auch Mitglieder des Fachfrauenbeirates und der verwaltungsinterne Steuerungsdienst teilnahmen, legte die Abteilung ihr Konzept vor, diskutierte Inhalte, Bedarfe, offene Fragen und Organisationsnotwendigkeiten, die während der Projektphase umgesetzt werden sollten. Durch die Einbeziehung des Frauenbeirates war die Veranstaltung frauendominiert.

³⁴ = Deutsches Institut für Urbanistik.

Abteilungsintern wurden projektbezogene Termine mit unterschiedlicher personeller Zusammensetzung und eine Gender-Routine (4W/3M) eingeführt. In den abteilungsinternen Besprechungen (Referatsleitungen (1W/4M); Referats-/Gruppenleitungen (4W/12M) wurde GM obligatorisch als TOP aufgenommen. Bedarfsorientierte Zusammenkünfte fanden mit dem Fachfrauenbeirat (frauendominiert) und betroffenen Referaten der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung (männerdominiert) statt.

Die an der Bearbeitung der Projekte beteiligten Auftragnehmer und Auftragnehmerinnen wurden in die interne Diskussion eingebunden, zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten verpflichtet und auch mit der Bearbeitung von GM-relevanten Aufgabenstellungen beauftragt. Für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fanden Wahrnehmungsschulungen statt. Bedingt durch das zunehmende Interesse der (Fach-)Öffentlichkeit sah sich die Abteilung mit einer zunehmenden Öffentlichkeitsarbeit konfrontiert, die von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen wurde. Zudem wurden zwei größere Veranstaltungen organisiert:

Am 1. Oktober 2003 wurde in Kooperation mit der SRL³⁵ ein Workshop mit durchschnittlich 60 Teilnehmerinnen/Teilnehmern (80% Frauen, 20 % Männer) und am 25. März 2004 eine abteilungsinterne Veranstaltung (9W/12M) im Rahmen der Beauftragung der externen Organisationsberatungsfirma durchgeführt. Mit Unterstützung der externen Beratung fand eine Reflexion der bisherigen Arbeit statt, die zur Konkretisierung der gesetzten Ziele und Verfahrensweise führte. Das Pilotverfahren wurde durch die Hausleitung bis zum 30. Juni 2004 verlängert, um den eingeleiteten Prozess noch im Rahmen der Pilotprojekte zu verstetigen. Die Projektergebnisse wurden aufbereitet und abteilungsintern diskutiert. Für das weitere Verfahren wurden zu diesem Themen (1) Aufstellung von Bebauungsplänen, (2) Wettbewerbsverfahren, (3) Beirat für Genderbelange und (4) Führung, Zusammenarbeit und Kommunikation Vorschläge für die Einbeziehung in die künftigen Planungsverfahren entwickelt.

Die hochgesteckten Ziele der Pilotabteilung konnten für die angestrebte *Verfahrensentwicklung* innerhalb der bisherigen Bearbeitungszeit annähernd erreicht werden. So wurden Kriterien entwickelt, in die die Verfahren eingeführt und auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Gremien geachtet wurde. Aufgrund der bewussten Auswahl von laufenden Verfahren mit „fremdbestimmter Zeitschiene“ hat eine Verstetigung noch nicht stattgefunden. Die Beteiligten innerhalb der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung sind sich jedoch einig, dass neben der erreichten Verfahrensentwicklung auch die Umsetzung der Erkenntnisse in Regelverfahren als lohnenswertes Ziel weiterverfolgt wird. Die Anfragen von Fachämtern mit vergleichbaren Aufgaben bestätigen dies und ermutigen zu diesem Vorgehen.

Einzelne Arbeitsschritte, wie z.B. die Erweiterung der Beteiligung der Träger öffentlicher Belange (TÖB) um Vertretergruppen von Gender-Belangen, fanden nicht die erhoffte Resonanz und zusätzlich die vehemente Ablehnung der Rechtsaufsicht. Der Zeit- und vor allem Kostenaufwand für das Verfahren ist im Vergleich zum Ergebnis zu gering und enttäuscht zudem die Beteiligten, wenn sichtbar wird, dass die rechtlichen Möglichkeiten keine verbindliche Aufnahme der dargestellten Anregungen zulässt, da diese sich hauptsächlich auf weitere Planungsstufen beziehen. So wurde die Koppelung der Gender-Beteiligung an die rechtlich vorgeschriebene Beteiligung TÖB erneut auf den Prüfstand gestellt und wird unter Verwendung der gewonnenen Erkenntnisse in Zusammenarbeit mit der Rechtsaufsicht zu einem effektiveren Verfahren entwickelt. Andere Arbeitsschritte wurden im Umfang unterschätzt. Dies trifft insbesondere für die Prozessintegration (Integration von Gender in Denkstrukturen, Verhaltensmustern und die Wahrnehmung von Arbeitsweisen) zu. Hier konnte lediglich ein kleiner Bereich bearbeitet werden.

³⁵ SRL= Vereinigung für Stadt-, Regional- und Landschaftsplanung.

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top-Down-Prozess aufgebaut werden?

Das Projekt wird Top-Down begleitet. Für die strategische Implementierung von Gender Mainstreaming und zur Unterstützung der politischen Leitung ist der Steuerungsdienst verantwortlich. Für die strategische Begleitung wurde das Lenkungs-gremium Gender Mainstreaming eingerichtet. In dem Gremium sind die zuständige Staatssekretärin, der Steuerungsdienst, die Leitung der Fachabteilung (ein Mann, eine Frau), die Geschäftsstelle des Frauenbeirates, die Sprecherin des Frauenbeirates, die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, der Personalrat, die Frauenvertretung und die Vertretung der Schwerbehinderten vertreten.

Zur Unterstützung der Steuerung wurde eine dezentrale Projektkoordinatorin benannt (seit Juni 2003). Als beratendes Gremium wurde der Frauenbeirat mit der Begleitung der Einführung von Gender Mainstreaming eingebunden.

Der Abteilungsleiter war Mitglied der Lenkungsgruppe der Senatsverwaltung (frauendominiert). Gemeinsam mit einer Mitarbeiterin des Steuerungsdienstes wurde er zum Genderbeauftragten berufen. Ebenso nimmt er die Berufung als Beiratsmitglied (w 6/m3) innerhalb des EXWost-Projektes „Gender Mainstreaming im Städtebau“ (Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung) wahr.

Zusammenfassung der Ergebnisse: Erfahrungen und Verbesserungs-möglichkeiten

Das vorliegende Ergebnis ist hauptsächlich aufgrund des Engagements der Beteiligten zu Stande gekommen.

- Der Top-down-Prozess hat klare Strukturen und Zuständigkeiten aufgezeigt und der Abteilung zu Freiräumen verholfen, in denen die Projekte bearbeitet werden konnten.
- Das Interesse für das Thema wurde bei am Verfahren beteiligten gendernerfahrenen Dritten durch entsprechende Darstellungen durch Einzelgespräche oder Einladungen zu Veranstaltungen geweckt.
- Die Projektbeteiligten in der Verwaltung haben ihre Aufgabe trotz Arbeitszeitverkürzung und Haushaltssperre erfolgreich bearbeitet.
- Die Berliner Haushaltssituation und die während der Projektphase zusätzlich geltende Haushaltssperre führte zu Einschränkungen bei der Bearbeitung der Projekte.
- Die Beauftragung von freien Planerinnen/Planern, die üblicherweise an der Bearbeitung der Projekte beteiligt sind, musste auf ein Mindestmaß beschränkt werden. Die problemlose Integration von Gender Mainstreaming in die Bearbeitung und die intensive Auseinandersetzung mit der Problematik ist dem Interesse der Auftragnehmerinnen/Auftragnehmer am Thema zu verdanken. Nichtsdestotrotz ist für zukünftige Verfahren der höhere finanzielle Aufwand zu kalkulieren.
- Die Ermittlung von Daten wurde aufgrund der Haushaltssperre zurückge-stellt und wird nun mit Verspätung in reduzierter Form durchgeführt. Die möglicherweise für das Projekt eintretende Zeitverzögerung kann durch das bearbeitende Büro und eine intensive Betreuung und Koordinierung nur teilweise ausgeglichen werden.
- Schulungen und eine durchgehende Evaluationen konnten nur in geringem Maß durchgeführt werden. Es hat sich allerdings gezeigt, dass eine intensive Wahrnehmungsschulung und zeitintensive Fachdiskussion nicht nur als Einführung in die Thematik erforderlich ist, sondern auch zur Intensivierung bereits vorhandener Genderkompetenz gewünscht wird und als notwendig erkannt wurde.
- Zur Gewährleistung der angestrebten Veränderung der Regelverfahren ist die Ausweitung des Pilotstatus mit der notwendigen finanziellen Ausstattung erforderlich.

- Ohne personelle Verstärkung auf Dauer über die bisherige fachliche Besetzung hinaus, ist eine qualifizierte Arbeit wie in den Pilotprojekten, nicht zu gewährleisten. Mitunter wurden bei genderkompetenten Beteiligten zu hohe Erwartungen an die Umsetzung von Genderaspekten geweckt.

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung ein? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

Durch die externe Organisationsberatung konnte sowohl die Genderkompetenz als auch die Effektivität des Prozesses gesteigert werden. Die Beauftragung erfolgte zu einem Zeitpunkt, zu dem die Pilotprojekte bereits intensiv bearbeitet wurden und nachdem bereits zwei Externe mit der Einführung der Thematik bzw. der Evaluation tätig waren. Durch die Kompetenz der externen Beratungsfirma zu Themen der Raumplanung und die Möglichkeit, den vorgegebenen Arbeitsplan an die Erfordernisse der Pilotabteilung anzupassen, wurde die in der Abteilung latent vorhandene Beratungsmüdigkeit und -resistenz überwunden und das gemeinsam festgelegte Arbeitsprogramm erfolgreich absolviert. Für die weitere Bearbeitung / zukünftige Projekte ist die Begleitung der Abteilung während des gesamten Projektes wünschenswert.

Senatsverwaltung für Justiz

Bezeichnung der Pilotbereiche/Pilotprojekte

1. Jugendarrestanstalt Berlin
„Diensteinteilung und Personaleinsatz unter Genderaspekten“
2. Justizvollzugsanstalt Düppel
„Umsetzung von Gender Mainstreaming im Personaleinsatz“

Anzahl der beteiligten Behörden sowie der beteiligten Personen

In beiden Justizvollzugsanstalten wurden die Projektgruppen hierarchie- und fachdienstübergreifend besetzt, wobei jeweils die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Vollzugsdienstes (AVD) am stärksten vertreten waren. In der Jugendarrestanstalt Berlin haben sieben Personen regelmäßig in der Projektgruppe Gender Mainstreaming mitgearbeitet. Die Justizvollzugsanstalt Düppel hat ihre Arbeit mit sechs Projektmitgliedern begonnen und nach inhaltlicher Thematik kontinuierlich erweitert. Die zukünftige Projektgruppenarbeit wird mit 8 Personen weitergeführt.

Projekthalt / Projektziel

Jugendarrestanstalt Berlin:

„Diensteinteilung und Personaleinsatz unter Genderaspekten“

Definition des **Oberziels**: Die Zufriedenheit des Personaleinsatzes soll bis Ende 2004 für Frauen und Männer aus dem Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD) erhöht werden. Geplantes **Entwicklungsziel** bis Ende März 2004:

Vorlage eines Maßnahmenkataloges, der die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Personaleinsatz des Allgemeinen Vollzugsdienstes regelt.

Justizvollzugsanstalt Düppel:

„Umsetzung von Gender Mainstreaming im Personaleinsatz“

Definition des Oberziels: Die Zufriedenheit des Personaleinsatzes soll bis Ende 2004 für Frauen und Männer aus dem Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD) erhöht werden. Dies umfasst den Aufbau von Chancengleichheit und den Abbau von Ungerechtigkeiten im Personaleinsatz. Das Projekt sollte nach Auffassung der Projektgruppenmitglieder folgende Ergebnisse erzielen:

- Konkrete Veränderungen in der Dienstplangestaltung
- Insgesamt eine höhere Akzeptanz von Frauen im Dienstgeschehen
- Bessere Arbeitsverteilung im Rahmen von vorgegebenen Regelungen zwischen Männern und Frauen

Geplantes **Entwicklungsziel** bis Ende März 2004:

Vorlage eines Konzeptes, das den Personaleinsatz nach Genderaspekten gestaltet.

Konkrete Arbeitsplanung

Als Verfahren zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Projektbereichen Jugendarrestanstalt Berlin und Justizvollzugsanstalt Düppel wurde die „6-Schritte-Methode“ von Krell/Mückenberger/Tondorf gewählt:

SCHRITTE	INHALT	WAS WURDE GEMACHT	ZEITRAUM
1. Schritt	Zieldefinition	Definition des Oberziel und Entwicklungsziel sowie quantitatives Analyseverfahren festgelegt	November 2003
2. Schritt	Analyse der Probleme	Erstellung und Analyse von Personalstatistiken, daraus resultierte: JAA Berlin: Fragebogen zum Thema „Personaleinsatz und Dienstplangestaltung unter Genderaspekten“ entwickelt und Befragung eingeleitet JVA Düppel: Ursachenanalyse für definierte Schwerpunktthemen mit der Projektgruppe durchgeführt	Dezember 2003 und Januar 2004
3./4. Schritt	Entwickeln und Bewerten von Optionen Auswertung der Analyse Entwicklung eines Lösungsvorschlages	JAA Berlin: Fragebogen ausgewertet, Ansatzpunkte gebildet und Veränderungen entworfen. JVA Düppel: Inhaltliche Schwerpunktsetzung hinsichtlich einer zentralen Dienstplangestaltung unter Genderaspekten vorgenommen. Erweiterung der Projektgruppe.	Februar 2004
5./6. Schritt	Planung der weiteren Umsetzung Prozessevaluation	Festlegung der weiteren Arbeitsweise bzw. der Maßnahmen für 2004 Reflexion und Schlussfolgerungen über den Prozessverlauf der Pilotphase	März und April 2004

Ausgangsbedingungen – Projektstart – Prozessverlauf/Zielerreichung

Ende 2002 hatten die Jugendarrestanstalt Berlin sowie die Justizvollzugsanstalt Düppel in ihrer Zielvereinbarung mit der Senatsverwaltung für Justiz (Abteilung III) u.a. die Implementierung von Gender Mainstreaming in ihrer Anstalt als Ziel für das Jahr 2003 benannt. Zur Unterstützung dieses Zielvorhabens hat die Senatsverwaltung für Justiz im Januar 2003 beide Anstalten als Pilotprojekte für die modellhafte Erprobung von Gendering in der Berliner Politik und Verwaltung benannt.

Die Pilotphase begann jeweils mit einer von der Senatsverwaltung für Justiz finanzierten eintägigen Schulung „*Gender Mainstreaming und was sich dahinter verbirgt – eine Einführung*“ für alle Bediensteten der jeweiligen Anstalt:

- am 08.05.2003 in der Justizvollzugsanstalt Düppel
- am 26.06.2003 in der Jugendarrestanstalt Berlin

Nach Bildung der Projektgruppen in beiden Bereichen wurde für die Projektgruppenmitglieder im Oktober 2003 ein von der Senatsverwaltung für Justiz finanziertes gemeinsames Gender-Training durchgeführt.

Insgesamt war zu Beginn des Prozesses in beiden Anstalten bei allen Beteiligten ein hohes Maß an Skepsis und Unsicherheit zum Thema Gender Mainstreaming und dessen Implementierung sichtbar. Unsicherheiten bestanden sowohl in inhaltlichen Fragen als auch darin, die Rolle als Multiplikator/Multiplikatorin intern einzunehmen. Die kritische Reflexion des eigenen Rollenverhaltens konnte nur punktuell geleistet werden. Die durchgeführte Befragung (s.o.) hatte ergeben, dass die Beteiligten subjektiv keine maßgebliche „Ungerechtigkeit oder Ungleichheit“ zwischen den Geschlechtern erleben. Insofern wurde auch das Nachdenken über „Gender“ und Gender Mainstreaming zu einem großen Teil in Frage gestellt. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einbezogenen Anstalten herrschten z.T. Vorstellungen vor wie: Chancengleichheit sei bereits in den 70er Jahren erreicht worden, oder die herkömmliche Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern sei als ein Vorteil zu sehen.

Die Projektgruppenmitglieder bekundeten jedoch, dass sie zunehmend sensibler mit Fragen, die z.B. die Arbeitsverteilung zwischen Männern und Frauen betreffen, umgehen und auch Entscheidungen inzwischen anders einleiten und treffen als vorher. Dies kann als positives Ergebnis gewertet werden.

Auch sorgte die Integration des Gender Mainstreaming in die alltägliche Anstaltsarbeit und der damit verbundene zusätzliche Arbeitsaufwand zu Beginn der externen Beratung für eine eher zurückhaltende Motivation. Gleichwohl zeigten die Intensität der Mitarbeit an den Arbeitstreffen sowie das verbindliche Erledigen von Zusatzarbeiten für die jeweiligen Sitzungen deutlich, dass die Bereitschaft, sich mit Gender Mainstreaming ernsthaft auseinanderzusetzen, durchaus vorhanden war. Die aktive Beteiligung und das hohe Engagement konnten nur dadurch erreicht werden, dass jeweils ein deutlicher Schwerpunkt auf „Brennpunktthemen in der Anstalt“ gelegt wurde. Von Seiten der externen Moderatorin musste im Rahmen der Prozessbegleitung immer wieder darauf geachtet werden, dass Gender Mainstreaming Gesichtspunkte bei der Beschäftigung mit herkömmlichen Themen systematisch berücksichtigt wurden. Ohne externe Kontrolle trat das geschlechterdifferenzierte und geschlechtersensible Denken schnell wieder in den Hintergrund oder wurde eher begleitend diskutiert.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der beiden Anstalten haben das mit externer Begleitung durchgeführte Pilotprojekt positiv bewertet. Über die Gender Mainstreaming Einführungsveranstaltung hinaus habe die externe Prozessbegleitung zu einer vertiefenden Sensibilisierung für Gender Mainstreaming beigetragen. Anfängliche Widerstände und Skepsis gegenüber der neu einzuführenden Methode konnten abgebaut bzw. verringert werden; in Bezug auf den Erwerb von Genderkompetenz sind die Akteurinnen und Akteure in den beteiligten Anstalten durchaus handlungsfähiger geworden.

Die zu Beginn der Projekte definierten Oberziele (Erhöhung der Zufriedenheit des Personals durch geschlechtergerechten Personaleinsatz bis Ende 2004 und Vorlage eines entsprechenden Maßnahmenkataloges) konnten nur teilweise erreicht werden, da sich durch die Ergebnisse der im Prozessverlauf durchgeführten schriftlichen Befragung zusätzliche Themenschwerpunkte eröffneten. Insgesamt wurde zum Abschluss ein Maßnahmenplan entwickelt, der die Fortführung der begonnenen Arbeit sicherstellen soll.

Hausinterne Unterstützung der Projektgruppen

Sowohl in der Senatsverwaltung für Justiz als auch in den beiden nachgeordneten Behörden ist Gender Mainstreaming als Top-down-Strategie aufgebaut worden. Die politische und fachliche Führungsebene hat sich für GM eingesetzt. Die dann benannte Genderbeauftragte hat den hausinternen Prozess federführend in beiden Anstalten durchgängig betreut und begleitet. In den Anstalten selbst wurde die Implementierung von Gender Mainstreaming jeweils von der Anstaltsleitung initiiert. Beide Leitungen haben an dem Projekt aktiv mitgearbeitet und die

dafür notwendigen Arbeits- und Zeitressourcen über die jeweiligen Arbeitstreffen hinaus in ihrem Bereich zur Verfügung gestellt.

Zusammenfassung der Ergebnisse (Probleme und Nutzen)

Nutzen

- Eine Projektgruppe mit einer klaren Zielsetzung für zentrale Themen konnte installiert werden.
- Gender Mainstreaming als ein Querschnittsthema zu betrachten, ist durch die Projektarbeit verständlicher geworden.
- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (insbesondere der Projektgruppenmitglieder) zu Gender Mainstreaming konnte durch die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema erreicht werden.
- Gender Mainstreaming ermöglicht vor allem Männern einen leichteren, vorurteilsfreieren Zugang zur Gleichstellung.
- Probleme zwischen Männern und Frauen im Vollzug wurden durch die vertiefenden Diskussionen in der Projektarbeit zunehmend bewusster wahrgenommen. Hatte doch eine bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Allgemeinen Vollzugsdienstes durchgeführte schriftliche Fragebogenerhebung über „Personaleinsatz und Diensteinteilung unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming“ zunächst zu dem Ergebnis geführt, dass es diesbezüglich keine geschlechtsspezifischen Ungerechtigkeiten oder Bevorzugungen in der JAA gäbe.

Probleme

- Die Komplexität von Gender Mainstreaming zu begreifen und dies als Multiplikatorin/Multiplikator dem übrigen Personal zu vermitteln, bereitet vielen noch große Schwierigkeiten
- Der Nutzen von Gender Mainstreaming konnte nicht allen verdeutlicht werden.
- Auf kollegialer Ebene mussten die Gruppenmitglieder eine starke Ablehnung, Skepsis und Widerstand zu ihrer Arbeit im Projekt erfahren. Ihr Engagement in der Sache wurde z.T. nicht respektiert und auch ins Lächerliche gezogen.

Übertragbare Ergebnisse auf andere Verwaltungsbereiche

- Einsatz des von der Genderbeauftragten erstellten **Fragenkatalogs** zur Einführung von Gender Mainstreaming
- **Einführungsveranstaltung** zum Thema Gender Mainstreaming für alle Bedienstete eines Bereiches als Grundinformation
- **Gendertraining** für die Mitglieder der Projektgruppen ermöglicht eine kritische Reflexion der eigenen Geschlechterrolle
- **Arbeitsgruppen**, die fach- und hierarchieübergreifend sowie paritätisch besetzt sind, finden beim Gesamtpersonal eine höhere Akzeptanz
- **Bereitschaft der Leitung**, Gender Mainstreaming zu implementieren, eine Arbeitsgruppe aktiv zu unterstützen und die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen
- Eine **externe Moderation**, die den Prozess strukturiert und die AG richtungsgebend und zielorientiert begleitet und Methodenwissen vermittelt
- **Fachliche Begleitung** auch durch die **Genderbeauftragten** der zuständigen Senatsverwaltung, um Erfahrungen aus anderen Bereichen der Berliner Politik und Verwaltung nutzbar zu machen
- Eine kritische **IST-Analyse** der Probleme unter Genderaspekten ist hilfreich und unverzichtbar

- Auf **Umsetzbarkeit der Maßnahmen** achten, durch Wahl eingegrenzter, realisierbarer Ziele
- Zum Thema „Personaleinsatz und Dienstplangestaltung unter Genderaspekten“ den von der Jugendarrestanstalt Berlin entwickelten **Fragenkatalog** einsetzen

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf die Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung?)

Um eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming realisieren zu können, war aufgrund der noch fehlenden Genderkompetenz in den Anstalten eine zusätzliche externe fachliche Begleitung während des Pilotprozesses zwingend notwendig. Nach den Auftaktveranstaltungen in den beiden Anstalten wurde deutlich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem in der Auseinandersetzung und Bearbeitung folgender Themen professionelle Unterstützung erfahren mussten:

- Erweiterung des gesellschaftlichen und individuellen Bewusstseins der Bedeutung und Notwendigkeit von Gleichstellung
- Erweiterung der Kompetenz bezüglich der Reflexion der eigenen Geschlechterrolle im beruflichen Alltag
- Erörterung und Beseitigung der Probleme im Praxistransfer des Gender Mainstreaming
- Vermittlung von Methodenkompetenz insbesondere bei Berufsgruppen, denen die Arbeit mit analytischen Instrumenten eher fremd ist
- Professionelle Begleitung und Hilfestellung bei der Realisierung des Projektes und der Evaluation des Prozessverlaufs

Verbesserungsvorschläge

Die Multiplikatorenfunktion stellt die Beteiligten vor große Herausforderungen. Hier wäre es sinnvoll über die Verwaltungsakademie Berlin Trainings- oder Schulungsmaßnahmen anzubieten, die sie in dieser neuen Rolle fördern und unterstützen.

Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz

Bezeichnung des Pilotprojekts

Gender Mainstreaming in der Krebsvorsorge

Anzahl der beteiligten Abteilungen/Referate/Personen

Das Genderprojekt wurde mit dem Personalentwicklungsprogramm KompetenzPlus verbunden, das sich an den Führungskräftenachwuchs des Hauses SenGesSozV richtete. Aus dem Teilnehmerinnen- und Teilnehmerkreis dieses Programms rekrutierte sich das eigentliche Projektkernteam, das aus 7 Personen (4 Frauen, 3 Männern) besteht, die aus folgenden Bereichen stammen: Politik für Menschen mit Behinderungen; Krankenhauswesen; Drogen und Sucht; ZS C – Finanzen; Landesamt für Gesundheitsschutz und technische Sicherheit

Um dieses Projektkernteam in seiner Arbeit zu unterstützen, wurde ein Begleitteam eingesetzt, in dem der Fachabteilungsleiter Gesundheit, zwei Referentinnen aus den Bereichen der Prävention und Frauengesundheit sowie die Bereiche des Steuerungsdienstes und der Personalentwicklung vertreten waren. Es bestand jedoch Einvernehmen darin, dass dem Projektteam eine sehr „autonome“ Stellung und dem Begleitteam eine eher beratende Funktion zukommen sollte. Projektteam und Projektbegleitteam sind im Projektverlauf 6 mal zu koordinierenden Sitzungen zusammengekommen.

Projekthalt (welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu sollte das Projekt durchgeführt werden?)

Ausgehend von der in der Berliner Gesundheitsberichterstattung dokumentierten Tatsache, dass 58 % der Berlinerinnen, aber nur 18 % der Berliner Krebsvorsorgeuntersuchungen in Anspruch nehmen, sollte bis zum 30. 4. 2004 ein geschlechterdifferenziertes Konzept zur verbesserten Inanspruchnahme von Krebsfrüherkennungsuntersuchungen (KFU) vorgelegt werden. Für die Entscheidung zugunsten dieses Pilothandlungsfeldes sprachen u.a.:

- eine gute Datenausgangslage (u.a. Berliner Frauengesundheitsbericht, Mai 2003)
- ein nachvollziehbarer „genderpolitischer Anfangsverdacht“ im Handlungsfeld
- ein für die Projektzielsetzung förderlicher übergeordneter mainstream, der die Stärkung präventiver Ansätze in der Gesundheitspolitik zum Ziel hat
- der Blickwechsel auf die Zielgruppe Männer

Projektziele

Mit dem Projekt waren drei verschiedenen Zieldimensionen verbunden:

- Unterstützung des GM-Prozesses im Haus, best-practice Beispiel
- Fachpolitik: verbesserte Inanspruchnahme von KFU, genderorientiertes Präventionskonzept
- KompetenzPlus/Führungskräftequalifizierung

Das Projekt stand vor der nicht einfachen Herausforderung, diese Zieldimensionen gleichgewichtig zu behandeln.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert?)

Betont werden muss, dass der eigentlichen Projektarbeit ein – wichtiger – Vorprozess vorangegangen war, der sich mit folgenden Schritffolgen verband:

1. Sicherung der Leitungsunterstützung
2. Sensibilisierung von Führungskräften
3. Identifizierung eines genderrelevanten Pilothandlungsfeldes
4. Klärung der Ressourcenfrage

Hierbei war eindeutig die **Klärung der Ressourcenfragen (verstanden als Zurverfügungstellung von personellen Ressourcen)** die schwierigste Hürde. Die grundsätzliche Zustimmung zu einem GM-Prozess stieß immer dann auf Grenzen, wenn es darum ging, personelle Ressourcen für ein **als zusätzlich verstandenes Projekt** bereitzustellen. Die Argumentation, dass mit der Gendersicht ein Fachprozess an Qualität und Zielgenauigkeit gewinnen könne, so gesehen dessen integraler Teil sei, wog nicht so schwer wie der Hinweis auf bestehende Arbeitsbelastungen, die nicht noch ausgeweitet werden konnten.

Die chronologische Übersicht veranschaulicht die Abfolge der verschiedenen Arbeitsschritte von der Projektidentifizierung bis hin zur Abschlusspräsentation.

Was ?	Wann ?
SenGesSozV wird GM-Pilotverwaltung	1. 4. 2003
Identifizierung genderrelevanter Handlungsbereiche bei SenGesSozV, Analyse der Datenlage (GBE, Frauengesundheitsbericht)	April/ Mai 003
Die Umsetzung des GM-Ansatzes wird in die Reformagendaprojekte (Verwaltungsmodernisierung) aufgenommen; dadurch wird die Bereitstellung von Ressourcen für externe Gender-Organisationsberatungen gewährleistet	April 2003
Das Institut für Verwaltungsmanagement führt GM-Schulungen für oberste Führungskräfte durch	April 2003
Benennung von Gender-Beauftragten	April 2003
Konstituierung einer ressortübergreifenden Genderbeauftragten-AG	April 2003
AbtL-Runde zum Themenschwerpunkt GM	Mai 2003
Auswahlentscheidung für ein konkretes GM-Handlungsfeld (Inanspruchnahme von Krebsvorsorgeuntersuchungen)	Juni 2003
Verbindung des Genderpilotprojektes mit dem Personalentwicklungsprogramm Kompetenz-Plus (K+)	Juni 2003
Abschluss des K+-Auswahlverfahrens, Benennung des Projektteams	Juni 2003

Erster Bericht zur Umsetzung des GM-Ansatzes in der Berliner Politik und Verwaltung	Juli 2003
Abschluss der GM-Vorphase bei SenGesSozV	Juli 2003
Beginn der GM-Hauptphase(=Projektphase)	August 2003
Schaffung projektbegleitender Strukturen - Konstituierung eines Begleiteams zur fachlichen Unterstützung des Kernteams	August 2003
Auswahl externer Gender-Organisationsberatungen	August / Sept. 2003
Qualifizierungsinput: Inhouse Seminar „Grundlagen des Projektmanagements“	17. – 19. 9. 2003
Qualifizierungsinput: Informationsveranstaltung Gender-Mainstreaming	18./19. 9. 2003
Erster Austausch Projektkernteam-Projektbegleiteteam (Koordinationsrunde)	23. 9. 2003
Koordinationsrunde - Projektstrukturplan	21. 10. 2003
Abstimmungsgespräch zur effektiven Einbindung der externen Gender-Organisationsberatung	30. 10. 2003
Qualifizierungsinput: Rhetorik und Präsentation	8. 12. 2003
Koordinationsrunde – Vorbereitung der Zwischenpräsentation	18. 12. 2003
Zwischenpräsentation – breites Teilnehmer/innenspektrum, nahezu alle Bereiche des Hauses GesSozV sind vertreten	21. 1. 2004
Genderworkshop (erweiterter Teilnehmer/innenkreis: Projektkern- und Projektbegleiteteam)	26. 1. 2004
Koordinationsrunde – erster Entwurf von Handlungsempfehlungen	17. 2. 2004
Evaluationsworkshop mit Gender-Organisationsberatung	23. 3. 2004
Koordinationsrunde – Diskussion der Handlungsempfehlungen	2. 4. 2004
Ausführlicher Austausch des Projektteams mit StSGesV	6. 4. 2004
Abschlusspräsentation <i>Kplus</i> und Gender-Projekt	28. 4. 2004

Die Projektarbeit im engeren Sinne vollzog sich über folgende Schrittfolgen:

→ Recherche

- Klärung der institutionellen Rahmenbedingungen
- Klärung der rechtlichen Grundlagen
- Beschreibung der gesundheitspolitischen Trends
- Fragebogenaktion externe Akteure
- Datenlage Krebs
- Datenlage Krebsvorsorgeuntersuchungen

→ Analyse

→ Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen

Folgende Stärken des Projekts lassen sich konstatieren:

- Das Projektthema war politisch-strategisch gut eingebunden, weil es sich in einen übergeordneten mainstream einfügte, der die Stärkung präventiver Ansätze in der Gesundheitspolitik zum Ziel hat.
- Positiv für das Gender-Projekt war der Umstand, dass zeitgleich eine Reihe Fachveranstaltungen externer Akteurinnen/Akteure ähnlich gelagerte Themen und Sichtweisen aufnahmen. Auf diese Art und Weise standen dem Projekt die in GM-Prozessen wichtigen „flying experts“ zur Verfügung. Beispielhaft seien hier genannt:
 - die im Wintersemester 2003/04 durchgeführte Vorlesungsreihe der FU-Berlin „Wege zu mehr Qualität in der Medizin, in der Prävention und in der Gesundheitsförderung“
 - die Fachtagung des Robert-Koch-Instituts „Gesundheitsberichterstattung und Gender Mainstreaming“ (16. 2. 2004)
 - der „Berliner Männergesundheitstag“, der im Rahmen des Deutschen Krebskongresses am 29. 2. 2004 durchgeführt wurde
- Mit der Verknüpfung von GM-Projekt und Personalentwicklung standen dem Projektteam zudem auch eine Reihe zusätzlicher Inputs/Fortbildungen zur Verfügung (Projektmanagement, Präsentationstechniken; aber auch Gender-Organisationsberatung), die für den Projektprozess hilfreich waren.
- Die Verknüpfung des Genderprozesses mit dem der Personalentwicklung konnte verdeutlichen, dass Genderkompetenz ein integraler Bestandteil der Führungskräftequalifizierung sein muss.

- Öffentlichkeitsarbeit.
 - Das Projektteam besaß die Bereitschaft und die Fähigkeit, den Projektstand durch eine **Zwischenpräsentation** im Januar 2004 und eine **Abschlusspräsentation** Ende April 2004 aktiv ins Haus zu kommunizieren. Die Resonanz war sehr positiv, wie die Beteiligung der politischen und fachlichen Führungsebene an den Veranstaltungen verdeutlicht.
 - Das andere Bein der Öffentlichkeitsarbeit war die Erstellung der „**Gender-Seiten**“ von SenGesSozV, die zum 8. März 2004 freigeschaltet wurden. Hier werden Informationen zum Pilotprojekt, aber auch allgemeinere Infos zum GM-Ansatz bereitgestellt. Die Erarbeitung und die redaktionelle Betreuung erfolgte durch den Steuerungsdienst. In Planung befindet sich ein aktiv-mailing System, das einen gender-interessierten Verteilerkreis im Haus ansprechen will.
- Das Projektteam hat in sich außerordentlich gut „funktioniert“, gut zueinander gestanden, zielorientiert, selbständig und selbstbewusst gearbeitet.

Die Schwierigkeiten des Projekts liegen in folgenden Bereichen:

- Zielkonflikte – das Projekt stand im Focus verschiedener Interessenlagen, die immer wieder ausgesteuert werden mussten. Ein wichtiges Diskussionsergebnis war dabei die Erkenntnis, dass genderanalytische Elemente und Fachpolitik zusammengehören – hier also weniger ein Zielkonflikt, denn eine Zielkongruenz besteht. Weiterhin musste klargestellt werden, dass dem Pilotprojekt nicht die Verantwortung für die Implementierung der GM-Prozesse im Hause GesSozV aufgeschultert werden konnte (Überforderung).
- Die Kolleginnen/Kollegen des Projektteams konnten keine oder nur geringe Vorerfahrungen auf dem Gebiet der Prävention/Krebsfrüherkennung, des Gender-Mainstreaming und der Projektarbeit aufweisen und mussten sich sozusagen von drei Seiten neu auf das Thema zubewegen. Der entsprechende Recherche-Aufwand war außerordentlich hoch.
- Die Frage, ob und inwieweit die angebotenen Informations- und Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte eine konkrete Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag entfalten konnten, ist noch offen.
- Im Handlungsfeld der Krebsfrüherkennung bestimmen größtenteils externe Akteure (kassenärztliche Vereinigung, Krankenkassen etc.) das Feld. Deren Mitwirkungsbereitschaft - bspw. in Bezug auf einen vom Projektteam entwickelten Fragebogen – war unterschiedlich. Zudem hatte das Projektteam nicht immer das Gefühl, diesen Akteuren mit einem ausreichenden Standing gegenüber treten zu können.
- Obwohl mit der Berliner Gesundheitsberichterstattung und dem Frauengesundheitsbericht eine gute Datenausgangslage bestand, zeigt sich deren Grenze bei einer tiefergehenden Analyseebene. Es fehlte insbesondere an empirischen Informationen zur geschlechterdifferenzierten Motivationslage für die Teilnahme an KFU und zur Wirksamkeit von KFU.
- Es war im Projektverlauf ein Reflex zu beobachten, der immer wieder der Versuchung nachgab, sich auf scheinbar geschlechtsneutrale Ebenen zurückzuziehen (Beispiel: die starke Betonung der Handlungsempfehlung „Stärkung des Individuums in seiner Entscheidungsfähigkeit“).
- Obwohl die Fachabteilung in den Prozess integriert war, blieb die Frage, wie mit den erarbeiteten fach-genderpolitischen Handlungsempfehlungen umgegangen wird, offener, als es für die Motivationslage im Projekt und den Genderprozess insgesamt wünschenswert wäre.

- Die Vorstellung und Anwendung einer übertragbaren Gender-Methodik (6- Schritte Verfahren o.ä.) wurde zu spät in den Prozess eingeführt, was deren Übertragbarkeit in andere Bereiche erschwert.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass das Projektziel erreicht worden ist; geschlechterdifferenzierte Handlungsempfehlungen zur Inanspruchnahme von Krebsvorsorgeuntersuchungen liegen nunmehr vor.³⁶

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top-down-Prozess aufgebaut werden?

Als klassischer Top-Down-Prozess kann der GM-Prozess insoweit bezeichnet werden, als

- die Entscheidung zugunsten des Projekthandlungsfeldes und zu dessen Verbindung mit dem PE-Programm KompetenzPlus von der Senatorin nach Erörterung in der Abteilungsleitungsrunde gefasst worden ist;
- der Staatssekretär und der Leiter der Fachabteilung Gesundheit bei der IVM-GM-Schulung für oberste Führungskräfte vertreten waren;
- mit dem Leiter der Fachabteilung Gesundheit eine Führungskraft mit strategischer Handlungskompetenz als Genderbeauftragter benannt worden ist und im Projektbegleitteam vertreten war.

Zusammenfassung der Ergebnisse unter Berücksichtigung des jeweiligen Nutzens der gegenderten Maßnahme und der Prozesse

Der Praxisnutzen der gegenderten Maßnahme – hier bezogen auf die Handlungsempfehlungen hinsichtlich einer optimierten Inanspruchnahme von Krebsfrüherkennungsuntersuchungen – kann sich erst erweisen, wenn diese in der Tat von der Fachabteilung aufgenommen, gegenüber weiteren internen und externen Akteuren vermittelt und kooperativ umgesetzt werden. Die Notwendigkeit eines Folgeprozesses, der nicht im Rahmen einer Projektarbeit, sondern im Rahmen der Routine/Regelarbeit stattfinden muss, wird sehr deutlich. Grundsätzlich kann an dieser Stelle nur gesagt werden, dass die sorgfältige Herleitung und gendersensible Ausrichtung der Handlungsempfehlungen einen zielgruppengenaueeren und damit effizienteren Umgang mit KFU erwarten lässt.

Hinsichtlich des Aufbaus von Genderkompetenzen sind aus Sicht aller Teilnehmenden Zugewinne zu verzeichnen, die nach eigener Aussage vor allem auch von entsprechenden Diskussionen im Team profitierten. Bezüglich der Nachhaltigkeit und der „Multiplizierung“ dieses in der Projektarbeit geschliffenen Blickwinkels wird es darauf ankommen, dass diese Kompetenzen künftig von den jeweiligen Führungskräften abgefordert werden.

³⁶ Vgl. www.berlin.de/sengessv/gend_main/pilotprojekt.html.

Können bestimmte Ergebnisse/Erfahrungen aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Der Gender-Prozess ist als Lernprozess zu verstehen und insofern sind Schlussfolgerungen sowohl aus den genannten Plus- wie aus den Minuspunkten zu ziehen:

- Gezielte Nutzung vorhandener Kenntnisse: SenGesSozV kann gerade im Ressortbereich Gesundheit schon auf eine Reihe geschlechterdifferenzierter Erkenntnisse und Initiativen (bspw. in den Bereichen der Gesundheitsberichterstattung, der gesundheitlichen Folgen häuslicher Gewalt, der Projektförderung oder der zielgruppenorientierten Drogenpolitik) sowie auf ein zunehmend gendersensibles Umfeld zurückgreifen.
- Kommunikationsprozesse fördern
Dem hausinternen Kommunikationsprozess muss große Aufmerksamkeit gewidmet werden. Präsentationen zum Projektstand, Nutzung neuer Medien / Internetpräsenz und Ähnliches tragen zu Erkennbarkeit, Transparenz, Akzeptanz des GM-Ansatzes bei und sind wichtige Brücken von den Innovationsinseln in die Alltagsarbeit.
- Frühzeitige Vermittlung gender-orientierter Methoden Know-hows
Leider ist der methodische Teil, der sich im Rahmen der gestellten fachpolitischen Aufgabe angeboten hätte (konsequente und frühzeitige Anwendung des 6-Schritte Verfahrens) sehr spät in den Beratungsprozess eingebracht worden, sodass sich die Sinnhaftigkeit und Übertragbarkeit eines konkreten gender-orientierten Instruments/Werkzeugs nicht beweisen konnte. Dieser Aspekt – Vermittlung eines gender-orientierten Methoden know-hows – muss künftig zu Beginn eines Gender-Prozesses stehen.
- Klare Ergebnisverantwortung herstellen
Der Pilotprojekt-Ansatz weist Vor- und Nachteile auf: Zwar ist mit ihm viel genderpolitisches Querdenken möglich, dieses ist aber oft auf den Bereich einer „Innovationsinsel“ beschränkt. Die Klippe zur alltäglichen Facharbeit ist schwer zu nehmen und war durch die Sondersituation bei SenGesSozV – ein nicht fachbezogen, sondern heterogen zusammengesetztes Projektteam – zusätzlich erschwert. Die Ergebnisverantwortung für ein Genderprojekt muss künftig klarer als bisher in der Fachabteilung liegen.
- Beeinflussbarkeit der Zielsetzung prüfen
Bei der Projektzielsetzung muss dem Kriterium der Beeinflussbarkeit durch Verwaltungshandeln ein stärkeres Gewicht beigemessen werden. Ein Handlungsfeld, in dem externe Akteurinnen/Akteure eine große Rolle spielen, macht es schwer, einen zeitnahen, greifbaren Projekterfolg zu realisieren, der letztendlich auch NachahmerInnen motivieren sollte.

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf die Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung ein? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

Es war ungünstig für den Prozess, dass eine erste Einführungsveranstaltung der Gender-Organisationsberatung unter großem Zeitdruck durchgeführt werden musste. Eine eigentlich im Vorfeld zu führende Abstimmung der verschiedenen Input-Angebote war nicht möglich.

In den Feedback-Bögen zum Einsatz der externen Genderberatung, der an die Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer ausgereicht wurde, kam u.a. der Wunsch zum Ausdruck, diese noch stringenter am eigentlichen Projektthema auszurichten und mit konkreten Arbeitshilfen zu verbinden. Eingefordert wurde auch eine flexiblere und kurzfristigere Abrufmöglichkeit der Beratungseinheiten, wofür eine Ortsansässigkeit der Beraterinnen/Barater hilfreich ist. Weiterhin kam zum Ausdruck, dass der Aufbau/resp. Ausbau der eigenen Gender-Kompetenz zum Teil durch die Gender-Beratung, aber auch aus anderen Quellen – wie projektinterne Diskussionen, Literaturrecherchen, externe Fachveranstaltungen, Internet – gestützt werden konnte.

Als Fazit lässt sich ziehen, dass eine zentrale Anforderung an die externe Gender- und Organisationsberatung sein muss, die Vermittlung von methodischer und inhaltlicher Genderkompetenz von Beginn an auf den konkreten Projekt- und Prozesskontext zuzuschneiden.

Verbesserungsvorschläge

- Gezielteres GM Wissensmanagement, um schon vorhandene Erkenntnisse zur Verfügung zu stellen und Kontakt zu Gender-ExpertInnen der jeweiligen Fachgebiete herstellen zu können.
- Dezentralisierung des Verfahrens im Zusammenhang mit den Gender-Beratungsdienstleistungen, um einen flexibleren und passgenaueren Einsatz der Mittel vor Ort zu gewährleisten.
- Stärkung des ressortübergreifenden Gender-Networkings. Verstärkung der eigeninitiativ gegründeten AG der Genderbeauftragten der Senatsverwaltungen
- Genauere Beschreibung der Funktion und Kompetenzen der Genderbeauftragten. Es besteht ansonsten die Gefahr, dass eine solche Funktion, die bisher ohne organisatorischen Unterbau, Ressourcen und Weisungsbefugnis auskommen muss, mit diffusen Erwartungen und Zuweisungen überfrachtet wird.
- Last not least: den GM-Prozess „erden“ – GM weniger als wissenschaftliche Disziplin verstehen und vermitteln, sondern als eine Sichtweise, in der auch eine gesunde Portion sensibler Fachverstand weiterhilft.

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg (Zwei Pilotprojekte)

Bezeichnung des ersten Pilotprojektes

„Schaffung geschlechtergerechter Zugangsbedingungen zu öffentlich geförderten Sportanlagen“
– Förderung des Mädchen- und Frauensports

Anzahl der beteiligten Ämter und Personen

Das Pilotprojekt arbeitet in der Abteilung Jugend, Familie und Sport, FB 1 (Förderung von jungen Menschen und Familien) Bereich Sportförderung.

Beteiligte Personen:

- Verwaltungsangestellte und -beamtinnen/beamte im Bereich Sportförderung (fünf Personen)
- Arbeitskreis „Mädchen- und Frauensportförderung beim Bezirksamt“ (acht ständige Mitglieder – Ämter- und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit)
- Unterausschuss zur Förderung von Mädchen und Frauen im Sport beim Sportausschuss der BVV (zehn ständige Teilnehmerinnen/Teilnehmer)

Projekthalt – Ziele

Das Pilotprojekt arbeitet auf der Basis eines BVV-Beschlusses vom Februar 2003 (DS/0542/II). Im Rahmen der externen Projektbegleitung wurden insgesamt fünf Schwerpunkte herausgearbeitet, die Gegenstand der Betrachtung waren:

1. Unterstützung des laufenden Prozesses der Drucksache DS/0542/ II durch Erarbeitung einer umfassenden Sachstandsanalyse zur Lage des Mädchen- und Frauensports im Bezirk

2. Betrachtung der geschlechterdifferenzierten Nutzung von Sportangeboten und deren Förderung
3. Vergabe von Sportanlagen unter Geschlechteraspekten
4. Bauliche Gestaltung von Sportanlagen unter Beachtung mädchen- und frauenspezifischer Anforderungen
5. Vorbereitung von „Runden Tischen“ zur Vernetzung der Träger des Sports und zur Verbesserung der Informations- und Kommunikationsstrukturen innerhalb der Ortsteile und der Sozialräume.

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Das Pilotprojekt erstreckt sich auf einen langen Zeitraum bis 2006. Die erste Etappe (2003 – 2004) soll den derzeitigen Ist-Zustand der Beteiligung von Mädchen und Frauen an sportlichen Aktivitäten erfassen, die Anteile der jeweiligen Anbieter ermitteln und die Ursachen für Art und Umfang der Beteiligung (Für und Wider, gute und weniger gute Erfahrungen usw.) feststellen. In der Folge sollen die Ergebnisse ausgewertet und Schlussfolgerungen in das Verwaltungshandeln integriert werden.

Schwerpunkt bildet dabei das Erkennen von Handlungsspielräumen auf Bezirksebene – die Ermittlung von Möglichkeiten direkter Einflussnahme, der Stellschrauben für die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit und die Analyse bestehender und zu verändernder Rahmenbedingungen.

Projekttablauf

Nach Aufstellung des Arbeitskreises zur Mädchen- und Frauensportförderung beim BA und der Wiederaufnahme der projektbezogenen Tätigkeit im Unterausschuss der BVV arbeiteten beide Gremien nach Arbeitsplänen, die inhaltlich und arbeitsteilig abgestimmt waren. Es gab regelmäßige, monatliche Zusammenkünfte, in denen Aufgaben zur Ermittlung der o. g. Anfangsangaben festgelegt wurden. Die Erfüllung dieser Aufgaben und die daraus resultierenden Ergebnisse wurden zusammengestellt und in verschiedenen Dokumenten abgebildet.

Besonders hilfreich und wirkungsvoll unterstützend stellte sich die Zusammenarbeit der handelnden Gremien mit der externen Projektbegleitung dar. Es ist der Meinung aller Beteiligten nach gelungen, tatsächliche Sachverhalte zu erkennen und an der Realität – nicht an verwaltungsinternen Sichtweisen – zu spiegeln. Im Ergebnis dessen war es möglich, die wirklichen Handlungsfelder zu erkennen, die Schlüsselpersonen und -bereiche auszumachen und durch Herstellung direkter Kontakte einander näher zu bringen. Es gab eine Vielzahl von Aktivitäten in Schulen, Sportvereinen, Jugendfreizeiteinrichtungen, Kitas, der Volkshochschule und anderen Trägern des Sports.

Bisherige Beispiele:

- Sportler-/innenehrung für verdienstvolle ehrenamtlich tätige Fördererinnen und Förderer des Mädchen- und Frauensports,
- Information des Bezirksselternausschusses über BVV-Beschluss und Umsetzungsstrategie,
- ca. 40 Einzelgespräche mit Schulleiterinnen/-leiter und Vorsitzenden von Sportvereinen
- Durchführung eines „Runden Tisches“ im Sozialraum II; regelmäßige Information über den Arbeitsstand im Sportausschuss der BVV

In Planung befindlich:

- Sportwerbefest für Mädchen und Frauen im SR II
- Mädchensportfest „Leyla rennt“
- „Runder Tisch“ im Ortsteil Friedrichshain

Strukturen zur Unterstützung der Implementierung

Ein hochrangig besetztes Steuerungsgremium unter Leitung der Bezirksbürgermeisterin stützt aktiv die Implementierungsprozesse vor Ort. Die zuständigen Leitungspersonen haben die Pilotprojekte von Beginn an nachhaltig unterstützt. Einbezogen wurden auch Mädchen- und Frauen-Netzwerke im Bereich des Sports. Besonders positiv war der spürbare politische Willen des Bezirksamtes und der Bezirksverordnetenversammlung, sich des Prozesses der GM-Implementierung von Anfang an mit aller Konsequenz zu stellen und zu dokumentieren, dass die Ergebnisse der Arbeit der Pilotprojekte auch eine tatsächliche Berücksichtigung in den bezirklichen Führungs- und Leitungsprozessen erfahren sollen. Die im Bericht der externen Beratungsfirmen dargestellten Gespräche der Gremien mit der Bezirksbürgermeisterin, den zuständigen Stadträtinnen/Stadträten, LuV-, Amts- und Bereichsleitungen ermöglichte einen tatsächlichen Top-down-Prozess, der sich in den Arbeitsergebnissen widerspiegelt.

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse/Nutzen

- Es gibt tatsächlich eine Unterrepräsentation von Mädchen und Frauen im Sport .
- Es gibt erkennbare Ursachen dafür, die sich innerhalb bestimmter Handlungsspielräume beeinflussen lassen.
- Eine tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit ist nur bei einer qualitativen Veränderung bestehender Rahmenbedingungen möglich.
- Der Gender-Mainstreaming-Gedanke muss sich im Sportförderungsgesetz und der Sportanlagennutzungsverordnung niederschlagen – dadurch wird die Implementierung auch rechtlich fundiert.
- Eine tatsächliche Förderung von Mädchen und Frauen im Sport ist nur durch eine weitläufige Vernetzung aller Träger des Sports und eine enge kommunikative Verknüpfung handelnder Personen miteinander dauerhaft möglich – bestehende Strukturen müssen in ihrem Bestand ständig gepflegt und aktualisiert werden.

Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Verwaltungsbereiche

Prinzipiell ist die Art und Weise des Strukturaufbaus in vergleichbaren Verwaltungseinheiten ähnlich möglich. Besonders hervorzuheben ist die enge Verzahnung der Zusammenarbeit von Politik und Verwaltung, wodurch eine hohe Effizienz der Arbeit erreicht werden kann. Ausgangsüberlegung muss sein, wer oder was „gegendert“ werden soll: Handelt es sich um Verwaltungsabläufe mit bloßer Innenwirkung (zum Beispiel die paritätische Besetzung von Stellen in Verwaltungseinheiten), oder sind Auswirkungen in der Öffentlichkeit direkt spürbar. Davon ausgehend müssen die Ziele definiert und – je nach Lage – der Anteil einzubeziehender Kräfte festgelegt werden. Im vorliegenden Beispiel ist das gut gelungen. Das in Friedrichshain-Kreuzberg entwickelte Verfahren ist auch auf andere Sportämter und -bereiche übertragbar. Es ist gut möglich, dass mit fortschreitendem Prozess der Implementierung die hier gemachten, verallgemeinerungswürdigen Erfahrungen auch anderen Bezirksverwaltungen zugänglich gemacht werden.

Auch die Art und Weise der Zusammenarbeit aller im Bericht benannten Akteurinnen/Akteure sollte so oder besser organisiert werden, anderenfalls wird der Umfang zu leistender Arbeit ein wirkliches Fortkommen in der Sache verhindern. Mit Fertigstellung der Internet-Präsentation des Bereichs Sportförderung werden alle erstellten Dokumente unter einem speziellen Link nachlesbar sein.

Projektplanung und -gestaltung

Der Einsatz der externen Projektbegleitung hat sich sehr positiv auf die Projektarbeit ausgewirkt. Durch die „außenstehende“ Reflexion konnten „hausinterne“ Sichtweisen objektiviert und neue Impulse für Gedankengänge initiiert werden. Auch hinsichtlich der Zusammenfassung und Auswertung der Arbeitsergebnisse hat sich die Zusammenarbeit sehr hilfreich erwiesen und zu einem hohen Maß an Professionalität der Darstellung beigetragen. Förderlich war der Umstand, dass das zur Verfügung stehende Potenzial an Zeit und Aufwand

praktisch fast vollständig dem Pilotprojekt in der Sportförderung zufließen konnte. Begünstigt durch das Vorhandensein bereits bestehender Strukturen wurde so der Arbeitsprozess beschleunigt, er konnte auch auf eine breite Basis gestellt werden, was sich in den umfangreich betrachteten Problemfeldern dokumentiert.

Verbesserungsvorschläge

Es hat sich erwiesen, dass für die Arbeit eines derart umfangreichen Pilotprojektes wesentlich mehr Zeit und Aufwand erforderlich ist, als Anfangs angenommen. Es kann davon ausgegangen werden, dass allein die Beschreibung des Ist-Zustandes und die Analyse der Gegebenheiten nicht „nebenbei“ erledigt werden können. Es sind umfangreiche Zeitressourcen und WoMan-Power erforderlich. Hier sollte seitens der Verwaltung verstärkt unterstützend eingegriffen werden. Im Verlaufe der Umsetzung der Ergebnisse wird sich der Umfang zu leistender Arbeiten möglicher Weise in einer positiv verstandenen Routine (Denk- und Handlungsroutine) minimieren.

Im Ergebnis ist es besonders wichtig, die festgestellten Erfordernisse zu ändernder Rahmenbedingungen über die Geschäftsstelle GM in die Senatsverwaltung(en) und das Abgeordnetenhaus zu tragen. Dort sollte dann eigenverantwortlich geprüft werden, inwieweit Möglichkeiten bestehen, den Beginn des Implementierungsprozesses in allen anderen Bezirksverwaltungen zu erleichtern und der Geschlechtergerechtigkeit zu einem tatsächlichen Durchbruch zu verhelfen.

Bezeichnung des zweiten Pilotprojektes

„Einblicke in vergeschlechtlichte³⁷ Strukturen des Bezirksamtes Friedrichshain-Kreuzberg – Zu Voraussetzungen von Gender Mainstreaming-Prozessen“ (Bereich Bauaufsichtsamt)

Anzahl der beteiligten Abteilungen, Personen etc.

Untersucht wurde das Bauaufsichtsamt innerhalb der Abteilung für Stadtentwicklung und Bauen mit rund fünfzig Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert ? Wozu soll das Projekt durchgeführt werden?)

Das Projekt wurde von einer studentischen Forschungsgruppe des Instituts für Sozialwissenschaften an der Humboldt- Universität von Berlin im Bauaufsichtsamt des Bezirksamtes Friedrichshain-Kreuzberg durchgeführt. Ziel des Projektes war es, Strukturen, Handlungsmuster und (Gender-)Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bauaufsichtsamt aus einer Genderperspektive zu erforschen und daraus Schlussfolgerungen für mögliche Ansatzpunkte des Gender Mainstreaming abzuleiten.

³⁷ Zum Begriff vgl. Andresen/Dölling/Kimmerle Opladen 2003, bes. S. 50ff. Die Autorinnen/der Autor nehmen für den Zusammenhang von Geschlecht und Organisation an, „dass Geschlecht als Differenzierungs- und Hierarchisierungsmuster sowohl in die Struktur von Organisationen, wie auch in die Handlungs- und Wahrnehmungsmuster der Akteur/e/innen eingelassen ist (...)“ (S. 55).

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Das Projekt war empirisch angelegt und bezieht sich auf die Ebenen Organisationsstruktur, Kundinnen-/Kundenkontakt und Geschlechterwissen.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen) und welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

Zunächst wurde versucht, die vergeschlechtlichten Strukturen und den Stand des Genderwissens im Bauaufsichtsamt empirisch zu erheben. Anschließend wurden die Ergebnisse mit den Beschäftigten diskutiert.³⁸ Dieses sogenannte Zwischenpräsentation im Rahmen eines Workshops ist von der externen Organisationsberatung moderiert worden.³⁹ Schließlich sollten die Beschäftigten des Bauaufsichtsamtes selbst Instrumente zur Implementierung von Gender Mainstreaming entwickeln.

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Grundsätzlich ist es sinnvoll, einen Verwaltungsbereich gründlich zu analysieren und Datenmaterial zu erheben, um somit eine fundierte Basis für Schlussfolgerungen zu haben.

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf die Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung ein? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

Im Rahmen einer Vorstellung der Projektergebnisse wurde von der externen Organisationsberatungsfirma, die primär das erste Pilotprojekt des Bezirksamtes (Mädchen- und Frauensport) begleitet hat, eine Informationsveranstaltung über GM für das gesamte Amt durchgeführt.

Verbesserungsvorschläge

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes wurden vor Beginn der Untersuchung über GM informiert. Es ist jedoch dringend erforderlich, vor Konfrontation der Beschäftigten mit einem völlig fachfremden und neuen Thema Informationsveranstaltungen und Schulungen nicht nur auf Leitungsebene durchzuführen. Die Akzeptanz auf Ebene von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern würde in jedem Fall erhöht.

Bezirksamt Lichtenberg

(zwei Pilotprojekte)

Bezeichnung des ersten Pilotprojektes

Gender Mainstreaming Projekt: Jugendförderung (Handbuch „Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeitstätten“)

³⁸ Vgl. hierzu die Kurzfassung (Projektendbericht) März 2004, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann.

³⁹ Bei dem Workshop kam es zu einer kritischen und aufgeschlossenen Diskussion der Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die von den Studentinnen/Studenten vorgelegten Forschungsergebnisse. Nach Vorlage des schriftlichen Berichts soll die Diskussion amtsintern fortgesetzt werden.

Anzahl der beteiligten LuV's sowie der beteiligten Personen

LuV Jugend mit AG Evaluation

Projekthalt

Überarbeitung des Einleitungsteils und zweier exemplarischer Kapitel im „Handbuch Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeitstätten“⁴⁰ unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming.

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret bearbeitet werden?

Es sollten im LuV Jugend des Bezirksamtes Lichtenberg eine genderorientierte Auseinandersetzungen über die bisherige Struktur des Qualitätshandbuches erfolgen und gleichzeitig Vorschläge entwickelt werden, wie Gender Mainstreaming als Qualitätsmerkmal in ein entsprechendes Handbuch integriert werden kann. Außerdem sollte eine Auseinandersetzung mit dem Thema „Geschlechterdifferenzierte Jugendarbeit“ im Bezirk eingeleitet werden.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht? Was lief gut?

Das Projekt in der Jugendförderung startete im Sommer 2003. Ab Dezember 2003 wurde die AG Evaluation, bestehend aus Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Vertreterinnen/Vertretern freier und öffentlicher Träger sowie dem Forum freier Träger und dem Jugendhilfeausschuss, einbezogen. Unterstützt durch die hinzugezogene externe Organisationsberatungsfirma konnten schrittweise auf der Basis von erworbenem Genderwissen die Kapitel „Arbeitsorganisation“, „Offener Bereich“ und „Grundsätze“ des Qualitätshandbuches nachgebessert werden. Von mehreren Kleingruppen sind Textvorschläge erarbeitet worden, die die Berücksichtigung der Lebenswelten von Mädchen und Jungen beispielsweise im Bereich der Offenen Jugendarbeit oder im Leitungsbereich der entsprechenden Einrichtungen beinhalten. Die Ergebnisse wurden der AG „Berliner öffentliche Jugendhilfe“, dem Landesjugendamt sowie der Landesarbeitsgemeinschaft „Geschlechtersdifferenzierte Jugendarbeit“ vorgestellt.

Eine Auseinandersetzung mit dem Thema geschlechtersdifferenzierte Jugendarbeit wurde im Rahmen eines Workshops begonnen. Dabei wurde festgestellt, dass eine gut strukturierte und reflektierte Mädchenarbeit bereits besteht. Eine kritische und reflektierte Jungenarbeit hingegen konnte im Bezirk noch nicht aufgebaut werden. Ein im März 2004 durchgeführter erster Workshop zum Thema Jungenarbeit kann insofern als weichenstellend für jungenspezifische Ansätze in der bezirklichen Jugendarbeit bezeichnet werden.

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top-down-Prozess aufgebaut werden?

Das Bezirksamt Lichtenberg von Berlin hat bereits im Jahr 2001 einen Beschluss zu Gender Mainstreaming gefasst und damit festgelegt, dass

- jedes Verwaltungshandeln hinsichtlich seiner unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter zu überprüfen ist,
- geeignete Statistiken zu entwickeln sind und alle Daten dazu geschlechtersdifferenzierend erfasst und ausgewertet werden,
- Führungskräfte mit Ergebnisverantwortung zu Gender Mainstreaming weiterzubilden sind,
- jährlich in einem Gleichstellungsbericht des Bezirksamtes über die Ergebnisse berichtet wird und
- sich das Bezirksamt Lichtenberg bereit erklärt, an Pilotvorhaben Berlins mitzuwirken.

⁴⁰ Das Landesjugendamt (IA 1) koordiniert die Erstellung des Handbuchs für die Berliner Jugendfreizeitstätten.

Im Mai 2003 hat sich eine hochrangig besetzte Steuerungsgruppe "Gender Mainstreaming" konstituiert, die von der Bezirksbürgermeisterin geleitet wird. Dort sind neben Bezirksstadträtinnen und -räten auch die Leitungen einzelner Fachämter, die bezirkliche Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertretung des BVV-Gleichstellungsausschusses vertreten. Die Steuerungsgruppe tagt monatlich, koordiniert die Einführung von Gender Mainstreaming im Bezirksamt, begleitet die Pilotprojekte und forciert das Pilotvorhaben Gender Budgeting. Ziel des Bezirksamtes ist, für ein breites Verständnis des Gender Ansatzes bei allen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sorgen, um ein nachhaltiges genderbewusstes Verwaltungshandeln dauerhaft zu gewährleisten. Deshalb haben alle Mitglieder der Steuerungsgruppe im Mai 2003 an einem vom IVM organisierten Seminar zu Gender Mainstreaming teilgenommen.

Im Rahmen eines weiteren ganztägigen, ebenfalls vom IVM durchgeführten Inhouse-Seminars wurden darüber hinaus im Dezember 2003 die übrigen Bezirksamtsmitglieder und alle Leiterinnen und Leiter von Leistungs- und Verantwortungszentren sowie Serviceeinheiten zum Thema "Gender Mainstreaming" und "Gender Budgeting" geschult. Sie sollen die von ihnen zu verantwortenden Leistungen unter Gender-Aspekten prüfen und insbesondere auch als Multiplikatoren und Multiplikatorinnen innerhalb ihrer Leitungsverantwortung wirken.

Kenntnisse des Gender-Mainstreaming-Prinzips und des Gender-Budgeting sowie die Berücksichtigung der Perspektive der Geschlechterverhältnisse in allen Entscheidungsprozessen werden als Basisanforderungen für Aufgaben mit Führungsverantwortung in alle entsprechenden Anforderungsprofile aufgenommen.

Zusammenfassung der Ergebnisse unter Berücksichtigung des jeweiligen Nutzens der gegenderten Maßnahme

Nach Bearbeitung bzw. genderorientierter Weiterentwicklung einzelner Aspekte und Textstellen des Handbuchs „Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeitstätten“ wurden diese Ergebnisse an das Landesjugendamt mit der Empfehlung weitergegeben, auch andere Kapitel entsprechend gendersensibel zu bearbeiten. Der Landesarbeitsgemeinschaft wurden die Ergebnisse ebenfalls übermittelt. Im Sommer 2004 sollen alle Berliner Jugendämter das fertiggestellte Qualitätshandbuch erhalten und anwenden.

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Die im Rahmen des Projektes erarbeiteten genderbezogenen Qualitätsindikatoren (am Beispiel des Produktes „Allgemeine Kinder- und Jugendförderung“) sollen Eingang in das Produktänderungsverfahren finden. Dadurch wird ein bezirksübergreifender qualitativer Vergleich der Leistungen und Angebote möglich; außerdem können Gender-aspekte bei der Haushaltsplanung berücksichtigt werden.

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung ein? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

In der Lichtenberger Steuerungsrunde vom 19. März 2004 wurde festgestellt, dass die Zusammenarbeit mit der externen Organisationsberatungsfirma sehr gut war und die Implementierungsprozesse gefestigt wurden.

Verbesserungsvorschläge

Die Steuerungsrunde Lichtenberg schlägt vor, dass die beiden noch nicht abgeschlossenen GM-Projekte noch ein weiteres Jahr extern durch dieselben Beratungsfirmen begleitet werden. Außerdem soll eine überbezirkliche Abstimmungsstruktur gefunden werden, damit die Ergebnisse von Pilotprojekten auch verallgemeinert und von anderen Bezirken genutzt werden können.

Bezeichnung des zweiten Lichtenberger Pilotprojektes

Gender Mainstreaming in der Stadtplanung (Beirat Stadtumbau Ost)

Anzahl der beteiligten LuV's sowie der beteiligten Personen

Amt für Planen und Vermessen, Fachbereich Stadtplanung, Kernbeirat mit 15 Mitgliedern und 5 Gebietsbeiräte mit 8-12 Mitgliedern, Steuerungsdienst mit Stadtteilmanagerinnen

Projekthalt

Installation eines Projektbeirates zur Begleitung baulicher Aufwertungsmaßnahmen unter Gender Aspekten im Rahmen der Umsetzung des Programms „Stadtumbau Ost“ (bezogen auf 5 regionale Fördergebiete). Der Projektbeirat berät das Bezirksamt im Verwaltungshandeln unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer relevanter Aspekte und unterstützt die Bürgerbeteiligung in den Fördergebieten. Intendiert ist, Bürger- und Bürgerinneninteressen möglichst aller Altersgruppen bei der Neugestaltung öffentlicher Räume zu berücksichtigen und dabei genderrelevante lokale Ausgangsbedingungen und Bedürfnisse in die Diskussion zur Fördermaßnahme einzubringen.

Was soll/sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Im November 2003 konstituierte sich der Projektbeirat. Die Organisation des Beirates erfolgt zweistufig über einen Kernbeirat und fünf Gebietsbeiräte. Der Kernbeirat ist für die Gesamtmaßnahme Stadtumbau Ost zuständig und soll z. B. Ziel- und Qualitätskriterien sowie Indikatoren entwickeln, nach denen die Stadtumbaumaßnahmen unter GM - Aspekten bewertet werden können. Für die fünf Fördergebiete wurden jeweils Gebietsbeiräte berufen. Dafür sollen die genderrelevanten lokalen Ausgangsbedingungen und Bedarfe erhoben bzw. berücksichtigt werden, um daraus Aufwertungsmaßnahmen abzuleiten, zu entwickeln und in ihrer Umsetzung zu begleiten.

Der Kernbeirat setzt sich zusammen aus Vertreter/innen aus Wissenschaft und Forschung, des Fahrgastverbandes, freier Träger, Vertreter/innen der bezirklichen Seniorenvertretung, des Behindertenbeirates, des Bezirksschulerausschusses, des Migrantennrates, des Frauennetzwerkes sowie je einer Vertreterin aus den fünf Gebietsbeiräten. In die Gebietsbeiräte wurden lokale Vertreter/innen des Frauennetzwerkes, der Bewohnerschaft, der Wohnungsunternehmen und freier Träger berufen. Für den Kernbeirat besteht eine Geschäftsstelle beim Amt für Planen und Vermessen, Stadtplanungsamt. Die Gebietsbeiräte werden vom Steuerungsdienst/Stadtteilmanagement betreut. Der Projektbeirat tritt nach Bedarf, mindestens vierteljährlich zusammen. Die Sitzungen sind öffentlich. Der Kernbeirat und die fünf Gebietsbeiräte tagen seit Januar 2004 regelmäßig. In den Beiräten wurde mit der Diskussion zu Gender Kriterien im Allgemeinen und anhand konkreter Fördermaßnahmen aus dem Programm Stadtumbau Ost begonnen. Es wurde eine Checkliste für Gender Kriterien erarbeitet, nach der die Planungsziele der Fördermaßnahmen konkretisiert und abgewogen werden können. Des Weiteren wurde festgelegt, dass bei Planungsaufträgen und Ausschreibungen Gender Aspekte Berücksichtigung finden müssen. Schwierig gestaltete sich, dass viele an den Beiräten beteiligte Bürgerinnen und Bürger über keine Erfahrungen mit Gender Mainstreaming verfügten und andererseits auch die

Bezirksverwaltung mit dieser speziellen Form der Bürgerinnen- und Bürgerbeteiligung Neuland betrat. Die Unterstützung bei diesem (Lern-) Prozess durch die externe Organisationsberatung erwies sich dabei als besonders wertvoll. Innerhalb des Projektbeirates müssen die Arbeitsstrukturen und Kooperationsformen zwischen den einzelnen Gebietsbeiräten und dem Kernbeirat weiter ausgebaut werden.

Die Pressearbeit ist zu organisieren und es müssen Formen der Öffentlichkeitsarbeit und der Transparenz der Arbeit des Projektbeirates für die Bürgerinnen und Bürger entwickelt werden. Das Modellprojekt „Projektbeirat Stadtumbau Ost“ muss außerdem in zentrale Strukturen, z. B. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, rückgekoppelt und ggf. erweitert werden.

Ergebnisse

Das Projekt ist noch nicht abgeschlossen. Es ist jedoch bereits deutlich geworden, dass mit dem gewählten Pilotprojekt die inhaltliche Aufgeschlossenheit für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit bei allen Beteiligten vertieft werden konnte und dass die Einrichtung der Beiräte zu einer Qualifizierung der Bürgerbeteiligung führt.

Projektplanung und Projektgestaltung - Rolle der externen Organisationsberatung

Die Zusammenarbeit mit der externen Beratungsfirma wird als sehr gut eingeschätzt. Es wurde nachdrücklich festgestellt, dass die Arbeit des Kernbeirates, insbesondere aber auch die Tätigkeit der Gebietsbeiräte, von großer Bedeutung sind und eine externe Begleitung auch künftig gesichert werden sollte.

Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf

(drei Pilotprojekte)

Bezeichnung des ersten Pilotprojektes

Gender Mainstreaming im Jahreswirtschaftsbericht 2003 des BA Marzahn/Hellersdorf

Anzahl der beteiligten LuVs sowie der beteiligten Personen

Erstellendes LuV: Wirtschaft und Beschäftigungsförderung

Beteiligte Personen: acht (Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aus Wirtschaftsförderung, Projektentwicklung, Verkehrserziehung und Verbraucherschutz, Gewerbeangelegenheiten und Amtsleitung)

Projekthinhalte

Rechenschaftslegung über das vergangene Jahr in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung im Bezirk: Aktivitäten (z.B. Veranstaltungen, die federführend durch das Amt organisiert und durchgeführt wurden, Öffentlichkeitsarbeit des LuVs, Unternehmensansiedlungsunterstützung und ausgeübte Beratungstätigkeit bei Existenzgründungen, Unternehmerbetreuung durch Lösung von Problemlagen im Sinne von Ämterkoordination, Betriebsbesuche u.a.)

Projektziele

Vergleichsdaten zu den Vorjahren und Beschreibung neuer Entwicklungen im Wirtschaftsraum (demographische Entwicklung, Gewerbeentwicklung, Nutzung der Angebote auf dem Gebiet der Verkehrserziehung und Verbraucheraufklärung, Ansiedlungsentwicklung und Beschreibung der Problematik, Insolvenzentwicklung, Arbeits- und Ausbildungssituation bzw. in der angebotsorientierten Wirtschaftsförderung (z.B. Regionalmanagement, Veranstaltungen im Rahmen des Projekts „Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und des unternehmerischen Potenzials von KMU im Stadtraum Ost“) sowie der über die eigene Abteilung hinausgehenden Projekte in der EU-Tätigkeit, Beschäftigungsförderung.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht? Was lief gut?

Der Jahreswirtschaftsbericht ist in der Zeit vom 12.1 bis 27.2.2004 im Wesentlichen geschrieben worden. In den Monaten davor ist die geschlechterdifferenzierte Datenerfassung sowie die Sensibilisierung für das Thema erfolgt. Aktuelle Entwicklungen sind bis zuletzt mit eingearbeitet worden. Der Bericht stützt sich auf eigene Erfassungen (Primärdaten) sowie auf Angaben der Bundesagentur für Arbeit sowie des Statistischen Landesamtes (Sekundärdaten). Per 1.3.2004 ist der Bericht abgegeben worden (BVV am 25.3., Pressekonferenz am 26.3.) Das Projektziel (Analyse der wirtschaftlichen Tätigkeit im Vergleich und neue Tendenzen einer Weiterentwicklung) konnte erreicht werden. Probleme bei der Erstellung gab es nicht. Gut verlief die Aufgabenverteilung im Team und themenbezogene Zusammenarbeit.

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top-down-Prozess aufgebaut werden?

Der Top-down-Prozess konnte in diesem Jahr intensiviert werden (Amtsleitung-Fachbereichsleitung-Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter). Bei der Datenerstellung ist bewusst auf den Genderaspekt und die damit verbundenen Auswirkungen eingegangen worden.

Zusammenfassung der Ergebnisse unter Berücksichtigung des jeweiligen Nutzens der gegenderten Maßnahme und der Prozesse

Nach Auswertung der erfassten Daten konnten Rückschlüsse auf neue, nach Zielgruppen ausgerichtete Maßnahmen zur Arbeit des LuVs gezogen werden. Diese neuen und ergänzenden Inhalte werden in die Arbeit des nächsten Berichtes einfließen.

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Nur auf die Verwaltungsbereiche, die ein ähnlich geartetes Berichtswesen anbieten (Gesundheitsberichterstattung).

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf die Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung ein? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

Die externe Organisationsberatung war ein wichtiger Ansprechpartner in Bezug auf Außenwirkung und -interpretation der dargestellten Problemlagen. Außerdem konnten methodische Fragen erörtert werden.

Verbesserungsvorschläge

Damit neue Überlegungen und Anregungen in künftige Prozesse einfließen können, sollte jetzt ein Austausch mit anderen Bezirksverwaltungen erfolgen.

Bezeichnung des zweiten Pilotprojektes

Gender Mainstreaming in der Sozialberichterstattung mit den Aspekten „ressortübergreifende Sozialberichterstattung im Bezirksamt“ und „Sozialbereich“.

Anzahl der beteiligten Abteilungen

Mit der BA – Vorlage Nr. 820 / II wurde für den Bezirk Marzahn-Hellersdorf die Bildung einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe zur bezirklichen Sozialberichterstattung beschlossen. In dieser sind als ständige Mitglieder die Bereiche Jugendhilfeplanung, Gesundheitsplanung, Stadtplanung, Sozialplanung und die Beauftragten (Migr B, Gleich B, Behind B) vertreten. Die Bereiche Schulplanung und Wohnen werden themenbezogen einbezogen.

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu soll das Projekt durchgeführt werden?)

Als Zielstellung wurde für die erste Phase bis zum 31.03. 2004 bestimmt:

„Erarbeitung der Datenstruktur für den Basisbericht gemäß der Vorlage Nr. 820 / II und Einarbeitung der Gender- Aspekte / Abgleich und Optimierung der Datenquellen und der Datenstruktur“

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Erarbeitung der Datenstruktur für den (s.o.) genannten Basisbericht.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

Der Projektstart erfolgte im Ergebnis des unter 2. genannten Bezirksamtsbeschlusses. Damit wurde die ressortübergreifende Arbeitsgruppe zur Sozialberichterstattung als ständige Arbeitsgruppe geschaffen. Die Motivationslage der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ist als hoch einzuschätzen. In mehreren zeitlich aufeinanderfolgenden Teilschritten (regelmäßige Arbeitstreffen) wurde die Struktur des Basisberichtes entwickelt.

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top-down-Prozess aufgebaut werden?

Das Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf hat am 14.01. 2004 die Bildung einer Steuerungsrunde Gender Mainstreaming unter Leitung des Bürgermeisters beschlossen. Diese Steuerungsrunde dient der Einführung von Gender Mainstreaming in der Marzahn-Hellersdorfer Verwaltung (speziell in den Abteilungen mit Pilotprojekten) und der Steuerung der Pilotphase. In den Pilotabteilungen wurden Genderbeauftragte ernannt. Speziell mit dem o.g. Pilotprojekt wurden keine hausinternen (abteilungsinternen), sondern ressortübergreifenden (abteilungsübergreifenden) Strukturen geschaffen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

S.o. Erarbeitung einer geschlechterdifferenzierten Datenstruktur für den Basisbericht „Sozialberichterstattung“.

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Die Arbeitsweise und die Verteilung der Verantwortlichkeiten der Mitglieder der Arbeitsgruppe zeichnet sich durch ein kooperatives Gleichberechtigtsein der Mitglieder untereinander aus. Die Arbeitsgruppe wird nicht von einer Einzelperson geleitet. Jedes Arbeitstreffen wird nach dem Rotationsprinzip abwechselnd von einem Mitglied moderiert. Für jeweils neu entstehende Teilaufgaben werden kooperativ Einzelverantwortlichkeiten mit Terminstellung, z. B. Datenbeschaffung und Aufbereitung, festgelegt. Die Ergebnisse werden in der Arbeitsgruppe diskutiert, angenommen bzw. überarbeitet.

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf die Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

Zur Entwicklung von Gender-Kompetenz erfolgte eine spezielle Schulung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen auf unterschiedlichen Ebenen (Fachbereichsleiter, Teamleiter) und der Mitglieder der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe durch die externe Organisationsberatung. Die Teilnehmerinnen/Teilnehmer der Schulung wurden für die Thematik Gender Mainstreaming sensibilisiert. Die externe Organisationsberatung nahm ebenfalls an Beratungen der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe teil; sie hat den Prozess begleitet, das Thema fokussiert und die Implementierung von GM in diesem Arbeitskontext befördert.

Verbesserungsvorschläge

- Für die Hauptphase wird angeregt, auch das Statistische Landesamt in diesen Prozess einzubeziehen. Daten aus dem Mikrozensus werden auf bezirklicher Ebene nicht gegendert dargestellt.
- Es wird für notwendig und sinnvoll gehalten, dass alle Fachabteilungen ihre Berichterstattung unter Gender-Aspekten vornehmen und eine Zusammenführung der Berichte erfolgt (z. B. in einer entsprechenden Geschäftsstelle des Bezirkes). Die Fachberichte sollten abteilungsübergreifend abgestimmt werden.
- Ein Jugendhilfebericht sollte analog zum Sozialhilfebericht als politische Entscheidungsgrundlage erstellt werden.
- Die Gender Mainstreaming Geschäftsstelle sollte aus den Berichtszulieferungen der Bezirke für den „Zweiten Senats-Bericht über die Umsetzung von GM und GB in der Berliner Verwaltung“ eine Zusammenfassung erarbeiten (Methodik, Arbeitsweise, Ergebnisse) und sie für die zweite Projektphase zur Verfügung stellen.

Bezeichnung des dritten Pilotprojektes

Berücksichtigung der Geschlechter als Anliegen der Jugendbehörde

Anzahl der beteiligten Abteilungen/ Personen

Alle Bereiche der Abteilung Jugend haben sich in das Pilotprojekt eingebracht; rund zwanzig Personen waren daran beteiligt.

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu soll das Projekt durchgeführt werden?)

Ergänzung und Verbesserung der Arbeit in der Jugendhilfe durch Berücksichtigung der Geschlechterperspektive.

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

- Erarbeiten von Stadtteilporträts mit geschlechterdifferenzierter Datenbasis
- Untersuchung einzelner „Produkte“ auf ihre geschlechtspolitischen finanziellen Auswirkungen hin (Gender Budgeting)
- Zusammenarbeit zu geschlechtsspezifischen Fragen innerhalb der Abteilung und zu anderen Bereichen
- Ggf. fachlicher Austausch, Weiterbildung, Öffentlichkeitsarbeit

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen) und welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

Eine auf der Leitungsebene des Jugendamtes angesiedelte Gruppe benannte ein GM-Pilotprojekt in der Fachabteilung und nahm an Gremien auf Landes- bzw. Bezirksebene teil. Nach Einleitung der Pilotphase erfolgte eine externe Beratung. In kleineren Arbeitszusammenhängen wurde die Umsetzung konkretisiert.

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top-down-Prozess aufgebaut werden?

- Extern begleitete Gruppe auf Jugendamtsebene
- Planungsgruppe zu Regionalportraits angesiedelt bei der Jugendhilfeplanung
- Genderbeauftragter zur Koordinierung in der Fachabteilung
- Koordination mit der bezirklichen Geschäftsstelle GM

Zusammenfassung der Ergebnisse

- Gender Mainstreaming wurde als zu bearbeitendes Thema auf der Leitungsebene der Abteilung Jugend angesiedelt
- Konzepterstellung und zugesicherte Zuarbeiten für datengestützte (geschlechterdifferenzierte) Stadtteilporträts
- Einführung von Gender Budget als Nutzenanalyse anhand des Produktes (Jugend)
- Das Projekt ist nicht beendet – es werden quantitative und qualitative Erweiterungen der bisherigen Projektarbeit erwogen

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Alle Erfahrungen und Ergebnisse sind vergleichbar und übertragbar.

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf die Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung ein? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

Die externe Beratung hat zur vertieften Beschäftigung mit Gender Mainstreaming beigetragen. Nach der erfolgten Datenerhebung steht nun die Auswertung der Daten und die fachliche Bewertung an. Der künftige Erfolg hängt davon ab, wie in den Fachbereichen und im Querschnittsbereich eigene Aufgaben zur Chancengleichheit gesehen werden und wie denen nachgegangen wird. Es sollten Interessierte aus der Jugendhilfe mittelfristig in den Austausch miteinander treten, um über die quantitativen Einsichten hinaus qualitative Ansprüche zu entwickeln.

Verbesserungsvorschläge

- Datenökonomie, Nutzung des Internets

- Ergänzung des Top-down-Vorgehens durch das Anregen fachlich interessierter Arbeits- und Diskussionszusammenhänge zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Jugendhilfe
- Förderung von Projekten mit geschlechtsspezifischer Fachlichkeit.

Bezirksamt Mitte⁴¹ (drei Pilotprojekte)

Bezeichnung des ersten Pilotprojektes

Gender Mainstreaming in der Jugendförderung

Anzahl der beteiligten Abteilungen

Abteilung Jugendförderung; Kinder- und Jugendeinrichtungen des Bezirks.

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu soll das Projekt durchgeführt werden?)

Gender Mainstreaming wird in der Kinder- und Jugendarbeit als Qualitätskriterium für kommunale und freie Träger eingeführt.

Was soll in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Das Pilotprojekt wird in mehreren Schritten durchgeführt: Analysephase, Konzepterarbeitung und -einführung im Feldbereich der Jugendförderung, Entwicklung von Handlungszielen, Umsetzung bei den Trägern, Evaluation. Die Konzeption dieses Gesamtprozesses und die Durchführung der Analysephase waren Gegenstand des Pilotprojektes.

Die Umsetzung des Projektes begann im März 2004; insgesamt ist eine Zeitplanung bis 2006 vorgesehen.

Im ersten Schritt wurde bei den Einrichtungen in freier und kommunaler Trägerschaft mittels eines standardisierten Interviewleitfadens eine Befragung zu geschlechterrelevanten Themen in der Jugendarbeit durchgeführt (Ist-Analyse). Die Ergebnisse werden dokumentiert und in einem

zweiten Schritt im Jugendhilfeausschuss sowie in den Arbeitsgemeinschaften nach § 78 SGB VIII vorgestellt.

Im dritten Schritt werden Arbeitsgruppen gebildet, die einen Entwurf zu Handlungszielen und Evaluation der Chancengleichheit in den Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit vorbereiten (November 2004). Ziel ist es, diese Handlungsziele als verbindliches Qualitätskriterium zur weiteren Unterstützung von Chancengleichheit in der Kinder- und Jugendarbeit des Bezirkes Mitte im vierten Schritt ab März 2005 einzuführen. Gleichzeitig soll im fünften Schritt eine Evaluation durchgeführt werden, deren Ergebnisse ab Mai 2005 handlungsleitend sein soll für die weitere Arbeit der kommunalen und freien Träger.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

⁴¹ Die drei Pilotprojekte in Mitte legten jeweils eigene (umfangreiche) Projektberichte vor. Außerdem liegt ein Evaluationsbericht vor, der unter Beteiligung der Projektgruppen und der externen Beratungsfirma erstellt wurde.

Das Konzept wurde erstellt und ein Zeit- und Maßnahmenplan entwickelt, in dem die einzelnen Handlungsschritte bis 2006 festgelegt wurden. Die als erster Schritt vorgesehene Bestandsaufnahme (Ist-Analyse) wurde durchgeführt.

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top-down-Prozess aufgebaut werden?

Die drei Pilotprojekte des BA Mitte haben gemeinsam die Angebote der externen Organisationsberatungsfirma genutzt, sodass bereits auf diesem Weg ein intensiver Erfahrungs- und Informationsaustausch entstand. Es entstand eine Pilotprojektsteuerungsgruppe, an der alle Projektbeteiligten aktiv mitwirkten. Diese Pilotprojektsteuerungsgruppe hatte u.a. folgende Funktionen:

- Die projektübergreifenden Informationen und Schritte für den Implementierungsprozess in Berlin-Mitte an alle Beteiligte zu vermitteln
- Die Fortschritte in den Teilprojekten wahrzunehmen, deren Ergebnis-, Prozess- und Strukturqualitäten zu besprechen und für die jeweils eigenen Aufgaben auszuwerten
- Als strukturübergreifende Steuergruppe den Implementierungsprozess zu befördern⁴².

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Konzeption dieses Gesamtprozesses und die Durchführung der Analysephase sind Gegenstand des bis 2006 laufenden Pilotprojektes.

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Die Zusammenarbeit in der Pilotprojektsteuerungsgruppe hat die Chance eröffnet, über den originären Zuständigkeitsbereich hinaus informelle Vernetzungen herzustellen.

Bezeichnung des zweiten Pilotprojektes

Gleichberechtigung und Islam – Gender Mainstreaming in der Berliner Bezirksverwaltung

Anzahl der beteiligten Abteilungen, Personen etc.

Das Projekt wird von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Integrationsreferenten des Bezirksamtes Mitte entwickelt. Weiteren Ressourcen stehen nicht zur Verfügung

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu soll das Projekt durchgeführt werden?)

Erstellung einer Handreichung für die Verwaltungspraxis, d.h. für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bezirksamtes Mitte. Ist-Situation: Viele Beschäftigte der Bezirksverwaltung sind mit den Auswirkungen des Islams auf die Menschen konfrontiert. Unter Umständen müssen bezirkliche Entscheidungen getroffen werden, die das Leben von MuslimInnen betreffen – auch Gleichstellungsfragen können dabei eine Rolle spielen. Die zu erstellende Handreichung will den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine fachliche Hilfestellung und Orientierung bieten.

⁴² Zitiert aus dem Bericht der externen Beratung.

Was soll/sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Inhaltlich wird sich die Handreichung auf folgende Themen beziehen: Stellung von Frauen und Mädchen im Islam; Definition und Erklärung von Gender Mainstreaming; Darstellung verschiedener Gruppen von Musliminnen; Empfehlungen zum Umgang mit dem Themenkomplex „Frauen und Islam“.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

Ein Grobkonzept der Handreichung wurde erstellt; Ausarbeitung der Teile „Stellung der Frauen und Mädchen im Islam“ und „Gender Mainstreaming“.

Bezeichnung des dritten Pilotprojektes

Gender Mainstreaming im Öffentlichen Gesundheitsdienst: exemplarisch am Beispiel der Gesundheitsberichterstattung (GBE)

Anzahl der beteiligten Abteilungen, Personen etc.

Das Projekt wird im Bezirksamt Mitte in der Plan- und Leitstelle Gesundheit von zwei Personen durchgeführt. Über diese Personen hinaus stehen in der Pilotphase keine weiteren Ressourcen zur Verfügung.

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu soll das Projekt durchgeführt werden?)

Größe und Umfang des Öffentlichen Gesundheitsdienstes legten es nahe, ein strategisch wichtiges Fachgebiet – nämlich die Gesundheitsberichterstattung (GBE) – als Startbereich für das Pilotprojekt „Gender Mainstreaming“ auszuwählen. Diese Wahl hat außerdem den Vorteil, dass die Daten und Analysen der GBE auch eine Basis für die Arbeit und die Schwerpunktsetzung in den anderen Bereichen bilden, d.h. zukünftig stärker genderdifferenziert zu arbeiten.

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

In der Pilotphase sind die Projektziele die Ausarbeitung einer kommentierten Gliederung für einen gendersensiblen Gesundheitsbericht für den Bezirk Mitte sowie die Aufzeichnung des Prozesses, um die Arbeit ähnlicher Projekte in der Zukunft zu erleichtern. Hierbei werden nicht nur die zu behandelnden Themen mit ihren dazugehörenden Datenquellen genannt, sondern auch die Bereiche identifiziert, in denen Daten gegenwärtig noch fehlen. Im weiteren Verlauf des Projektes soll das Konzept des Gender Mainstreaming auch in anderen Bereichen/Dienststellen des Öffentlichen Gesundheitsdienstes angewandt werden. Schließlich soll voraussichtlich im Jahre 2006 ein erster gendersensibler Gesundheitsbericht für den Bezirk Mitte vorliegen.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

Das Konzept für einen gendersensiblen kommunalen Gesundheitsbericht wurde bis Mitte April 2004 erstellt. Im Laufe des Jahres 2004 sollen zahlreiche Kontakte mit Datenlieferanten hergestellt und zugleich Gender Mainstreaming als ein in der Gesundheitsberichterstattung zu berücksichtigendes Kriterium vermittelt werden. Die Gliederung des genderdifferenzierten kommunalen Gesundheitsberichtes umfasst folgende Bereiche:

1. Bevölkerung
2. Soziale Lage, Lebens- und Arbeitsbedingungen
3. Basisdaten zur Gesundheit/Krankheit
4. Kinder- und Jugendgesundheit
5. Besondere gesundheitliche Gefährdungen
6. Gesundheitliche Versorgung
7. Schlussfolgerungen

In den einzelnen Textteilen soll ausdrücklich auf jene Bereiche hingewiesen werden, in denen relevante geschlechterdifferenzierte Daten (noch) nicht verfügbar sind.

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Da sich die bisherige Umsetzung des Projektes in erster Linie mit der Sammlung von Materialien (mögliche Datenquellen) und der Entwicklung von Konzeptionen befasst hat, sind die verallgemeinerbaren Ergebnisse ebenfalls in diesen Bereichen zu finden. Insbesondere hinsichtlich der Frage der Verfügbarkeit von geeigneten Daten für die GBE können die bisherigen Erfahrungen im Projekt ohne weiteres für andere ähnliche Projekte von Bedeutung sein. Insgesamt ist es für Außenstehende kaum begreiflich, dass in Bereichen mit einer ausführlichen Dokumentationspflicht (z.B. in der Arztpraxis oder im Krankenhaus) die so gewonnenen Daten nicht oder nur relativ undifferenziert der Gesundheitsberichterstattung zur Verfügung stehen.

Der Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming im Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖDG) hat sich bislang nur auf das Modellarbeitsgebiet erstreckt. Von den bislang noch nicht direkt beteiligten Kolleginnen und Kollegen wird Gender Mainstreaming skeptisch beobachtet und entsprechend kommentiert.

Bezirksamt Neukölln

(zwei Pilotprojekte)

Bezeichnung des ersten Pilotprojektes

Gender Mainstreaming im Standesamt Neukölln

Anzahl der beteiligten Abteilungen, Personen etc.

Beschäftigte des Standesamtes (zwanzig Personen)

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu soll das Projekt durchgeführt werden?)

Im Bereich des Standesamtes wurden zu Beginn (mit Hilfe der externen Beratung) geschlechterbezogene Handlungsfelder in den Arbeitsprozessen gesucht und gefunden. Diese lagen im Speziellen bei folgenden Punkten:

- Personalsituation und Arbeitszeitgestaltung
- Kundenbedienung und -beratung
- räumliche Situationen.

Mit Hilfe eines eintägigen Workshops, bei dem alle im Standesamt Beschäftigten beteiligt waren, wurden die genannten Punkte eingehend untersucht und nach Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Behandlung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Bürgerinnen/Bürgern gesucht.

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Situation in den zuvor genannten Themenfeldern unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen) und welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

Es wurden als erstes die Arbeitsabläufe unter den Aspekten des Gender Mainstreaming mit Hilfe der begleitenden externen Beratungsfirma durchleuchtet. Nachdem Handlungsfelder identifiziert waren (Personalsituation und Arbeitszeitgestaltung, Kundinnen-/Kundenbedienung und -beratung, räumliche Situation), wurden Alternativen für einen geschlechtergerechteren Umgang mit Bürgerinnen/Bürgern und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern entwickelt. Die Ergebnisse sind dann anschließend mit der zuständigen LuV-Leitung abgestimmt worden und mit deren Unterstützung inzwischen zum Teil auch bereits umgesetzt.

- So werden zur besseren Kundinnen- und Kundenlenkung nunmehr bei Auskünften regelmäßig Hinweise auf lange Wartezeiten bei den Spätsprechstunden gegeben.
- Mehrere Hinweisschilder, die z.B. auf Still- und Wickelbereiche hinweisen, wurden im Publikumsbereich angebracht.
- Eine zusätzliche Sprechstunde der Geburtenbuchabteilung im Krankenhaus Neukölln ist geplant und steht kurz vor der Umsetzung. Es fehlt z.Zt. nur noch eine entsprechende Verwaltungsvereinbarung.
- EC-Cashgeräte für Gebührenbezahlung, auch außerhalb der Kassenzeiten, werden im 2. Halbjahr 2004 vorbehaltlich entsprechender Finanzierung beschafft werden.
- In Zusammenarbeit mit dem Bürgeramt wird eine Broschüre entwickelt, die den Bürgerinnen und Bürgern die ersten Schritte nach der Eheschließung und eventuellen späteren Problemen erleichtern soll.
- Weitere Sitzmöglichkeiten für wartende Bürgerinnen und Bürger sind vom Verwaltungsamt zugesagt worden.
- Auch andere Verbesserungen sind angedacht, bedürfen aber zur Umsetzung noch einige Zeit.

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top- down-Prozess aufgebaut werden?

Es hat in den Projekten im Bezirk Neukölln ein ergebnisreicher Arbeitsprozess stattgefunden. An diesem waren jedoch in erster Linie nur die beteiligten Ämter und deren LuV-Leitungen beteiligt. Die politische Führungsebene (Bezirksamt) wurde lediglich in zwei Veranstaltungen durch die externe Beratungsfirma an Ziele und Konzept des Gender Mainstreaming herangeführt. Zu direkten Kontakten zwischen der politischen Führungsebene und den Pilotprojekten ist es leider bisher nicht gekommen. Auch die Auswahl der Genderbeauftragten für den Bezirk, die als Frauenbeauftragte bzw. als Standesamtsleiter nur sehr begrenzte Möglichkeiten und Rechte zur Einwirkung auf andere Ämter bzw. Abteilungen haben, ließ den Aufbau hausinterner Strukturen zur Unterstützung des gesamten GM-Prozesses nicht zu. Lediglich in den Pilotämtern konnte auf niedrigerer Hierarchieebene ein Top-down-Prozess aufgebaut werden.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Siehe oben: Stand der Projektrealisierung (einschließlich Verbesserungsvorschläge für geschlechtergerechtere Bedingungen im Standesamt).

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Im Bericht der externen Organisationsberatung wird dazu Folgendes festgehalten:

„Die Ergebnisse des Pilotprojekts sind im Wesentlichen nicht nur auf andere Standesämter übertragbar. Auch andere Bereiche, die Leistungen im Rahmen enger gesetzlicher Regelungen erbringen, können das methodische Vorgehen, bearbeitete Fragestellungen und teilweise auch die gefundenen Antworten auf sich übertragen. Es ist wichtig, bei der Darstellung der Ergebnisse und bei der Beurteilung ihrer Übertragbarkeit (beispielsweise bei den Serviceverbesserungen), die Geschlechterkomponenten immer wieder zu betonen und mit Wertschätzung zu versehen. Anderenfalls ist zu befürchten, dass die Ergebnisse als Selbstverständlichkeit in den Mainstream aufgesogen werden und die Geschlechter- und Gleichstellungsaspekte, die den Ausgangspunkt bildeten, dabei verloren gehen. Der Prozess erbrachte mit relativ wenig Aufwand eine große Dichte an Einzelergebnissen. Bei dem Teilprojekt im Standesamt geht das Ergebnis für Gender Mainstreaming aber weit über diese einzelnen Arbeitsergebnisse hinaus. Es kam mit Hilfe der externen Begleitung zu einer *systematischen* Identifizierung der geschlechterbezogenen Handlungsspielräume und der Erarbeitung von Handlungsschritten“.

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf die Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung – einschließlich Controlling – ein? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

Als besonders hilfreich war im gesamten Berichtszeitraum die externe Begleitung anzusehen. Sie trug vor allem dazu bei, eine strukturierte Projektplanung zu erstellen, mit der alle beteiligten Personen bei der vorherrschenden Arbeitsbelastung in den Ämtern überfordert gewesen wären. Auch wurden bestimmte Vorgehensweisen im Projekt immer wieder kritisch hinterfragt, um Fehlentwicklungen zu verhindern. Gleichzeitig verstanden es die externe Beraterin/der externe Berater, die Motivation der Kolleginnen und Kollegen trotz starker sonstiger Arbeitsbelastung zu wecken und zu erhöhen. Das Angebot der Beratungsfirma konnte jederzeit sehr hilfreich genutzt werden.

Bezeichnung des zweiten Pilotprojektes

Gender Mainstreaming in der Stadtbibliothek

Anzahl der beteiligten Abteilungen, Personen etc.

Beschäftigte der Stadtbibliothek, insgesamt über 30 Personen

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu soll/sollte das Projekt durchgeführt werden?)

Ziel war es, eine geschlechterdifferenzierte Datenanalyse des Ausleihverhaltens durchzuführen. Darüber hinaus sollten Männer verstärkt an jene Fachliteratur herangeführt werden, die sich mit „Männlichkeitsbildern“ befasst. Außerdem sollte der Umgang mit Nutzerinnen und Nutzern unter Gender-Aspekten betrachtet werden. In diesem Sinne beschreibt auch die externe Beratung die Themenstellung:

- Datenanalyse des Ausleihverhaltens (Vorbereitung der Datenbeschaffung)
- Sonderaufstellung für Männer oder Jungen als Zielgruppe
- Personalpolitische Aspekte des Gender Mainstreaming in der Bibliothek
- Gender-Aspekte im Umgang mit Nutzern und Nutzerinnen

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

„Zu Beginn wurde der Pilotprozess mit der Bibliotheksleiterin geplant. Im Anschluss wurde ein Gendertraining durchgeführt, in der über Gender Mainstreaming informiert wurde. Dafür wurden von der externen Beratung bibliotheksbezogene Beispiele aufgearbeitet. Daran schloss sich eine intensive Diskussion gender-relevanter Themen und ein Planungsprozess für das weitere Vorgehen an. So brachten Mitarbeiterinnen Informationen über Gender-Aspekte mit, z.B. über das schlechte Leseverhalten von Jungs. Vier Workshops wurden terminiert und inhaltliche Aspekte für jedes der geplanten Themenfelder wurden identifiziert. (...)

In den Veranstaltungen erfolgte eine Kombination aus genderbezogener Wissensvermittlung durch die externe Beratung und die Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten. So wurden Handlungsmöglichkeiten für Gender Mainstreaming identifiziert und viele Maßnahmen schon im Projektverlauf realisiert“ (zitiert aus dem Bericht des externen Beratungsunternehmens).

Zusammenfassung der Ergebnisse

Zu den Ergebnissen lässt sich im Wesentlichen festhalten, dass erreicht werden konnte, dass im Verbund öffentlicher Bibliotheken (VÖBB) die Daten über geschlechterspezifisches Ausleihverhalten nicht nur wie bisher erhoben, sondern nunmehr auch für den Bezirk abrufbar und damit auswertbar sind. Auch andere Berliner Bibliotheken haben bereits ihr Interesse dazu angemeldet.

Literatur zum Thema “Männlichkeitsbilder” wird nunmehr abweichend von der sogenannten Berliner Systematik in einem Sonderregal präsentiert. Als Ort dafür wurde ein Bereich gewählt, der ohnehin von Männern und männlichen Jugendlichen häufig genutzt wird. Direkt daneben wurde auch ein kleiner Lesebereich eingerichtet, so dass auch gleich in Ruhe vor Ort geschmökert werden kann. Nach Ablauf eines längeren Zeitraums soll dann überprüft werden, ob diese Bücher verstärkt ausgeliehen wurden.

„Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass auch für den Bereich „Konflikte im Umgang mit Nutzerinnen und Nutzern“ Handlungsempfehlungen entwickelt werden konnten. Diese Konflikte sind oft mit Geschlechteraspekten verknüpft, weil die Störenden oft Jungs oder junge Männer sind. Zum Umgang mit Störern wurde ein konkretes Verfahren vereinbart und trainiert“ (Bericht der externen Organisationsberatung).

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Die Ergebnisse im Pilotprojekt sind auf andere Bibliotheken übertragbar, soweit sie sich nicht auf die spezielle bauliche Struktur oder auf die spezielle Bevölkerung von Neukölln beziehen, insbesondere von Nord-Neukölln mit dem hohen Anteil von Bewohnerinnen und Bewohnern verschiedenster Staatsbürgerschaften (Bericht der Externen).

Bezirksamt Pankow (zwei Pilotprojekte)

Bezeichnung des ersten Pilotprojektes

Analyse der psychiatrischen Pflichtversorgungsangebote in den Bereichen Psychiatrie und Sucht im Bezirk Pankow unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming.

Anzahl der beteiligten Abteilungen, Personen etc.

Das Projekt ist in der Abteilung Gesundheit und Soziales angesiedelt und wird von der Plan- und Leitstelle federführend durchgeführt. Verantwortlich für die Durchführung des Pilotprojektes sind die Psychiatriekoordinatorinnen der Plan- und Leitstelle des Gesundheitsamtes Pankow von Berlin. Die originären Arbeitsgremien der Psychiatriekoordinatorinnen wurden als Informations- und Motivationsforen zur Vermittlung des Anliegens des Pilotprojektes genutzt und dienten dazu, im persönlichen Kontakt Inhalt und Anliegen des Projektes zu transportieren, um letztlich den Gender-Gedanken zu implementieren.

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu soll das Projekt durchgeführt werden?)

Ziel des Projektes ist die Ableitung von Leitlinien und Handlungsempfehlungen für die weitere Entwicklung des Versorgungssystems unter dem Aspekt, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen regelmäßig zu berücksichtigen.

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Konzeptionierung und Durchführung einer empirischen Erhebung (Ist-Analyse). Ausgehend von der schriftlichen und mündlichen Befragung der psychosozialen Träger zur Anzahl, dem Geschlecht und den Altersgruppen der betreuten Personen werden die vorhandenen Angebote, der Bedarf an weiteren Angeboten und die Möglichkeiten der Umsetzung von geschlechtergerechten Angeboten und Leistungen erfasst.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

Die Eröffnungsveranstaltung für das Projekt wurde im November 2003 durchgeführt. Die Projektziele waren zu diesem Zeitpunkt noch unklar. Es existierte aber bereits ein schriftlicher Fragebogen zur geschlechterdifferenzierten Erfassung der Leistungsangebote der Träger. Ab Ende November 2003 wurde das Projekt extern begleitet. Aufstellung eines Zeit- und Arbeitsplans. Definition von Projektziel, Projektinhalt und Projektinhalt. Durchführung der Erhebung. Zusammentragen und Analyse der Daten. Schlussfolgerungen. Erstellung des Projektberichtes. Evaluation des Pilotprojektes.

Insgesamt wurden 12 Träger aus dem Bereich der Psychiatrie und 9 Träger aus dem Bereich Suchtkrankenhilfe befragt. Im Befragungszeitraum waren insgesamt 4.960 Personen (3.473 Männer und 1.487 Frauen) betreut worden.

Die Befragung der einzelnen Träger beinhaltete folgend Themen:

- Anzahl der betreuten Klientinnen/Klienten nach Altersgruppen und Geschlecht (im Zeitraum Januar bis Dezember 2003)
- Nachfrage und Akzeptanz nach geschlechtsspezifischen Angeboten für die betreuten Klientinnen und Klienten
- Gründe für die Notwendigkeit des Vorhaltens von geschlechtsspezifischen Angeboten
- Gründe dafür, dass keine entsprechenden Angebote vorgehalten werden
- Frage zum gesehenen Bedarf und der Möglichkeiten der Realisierung dieses Bedarfes

Die Untersuchung konnte im vorgesehenen Zeitraum abgeschlossen werden. Das weiter oben definierte Ziel wurde mit der Vorlage „von Leitlinien“ und „Handlungsempfehlungen“ erreicht. Letztere beinhalten im Einzelnen Ergebnisse, die auf vergleichbare Verwaltungsbereiche übertragbar sind:

- In den Versorgungsbereichen Psychiatrie und Sucht sollte bereits in der Phase der Konzeptentwicklung bzw. bei notwendigen Konzeptveränderungen der Projekte von den jeweiligen Trägern und Diensten Gender Mainstreaming neben anderen fachlichen und wirtschaftlichen Kriterien durchgängig berücksichtigt werden.
- Gender Mainstreaming sollte bereits in die Rehabilitationsplanung implementiert werden. Im Rahmen der Erstellung der Rehabilitationspläne bietet sich die Möglichkeit, die Hilfeplanung unter Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Bedürfnislagen zu konzipieren.
- Die gezielte genderanalytische Erhebung von qualitativen und quantitativen Daten in Sach- und Qualitätsberichten der Träger von Zuwendungen ist verbindlich als Qualitätskriterium einzuführen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der psychiatrischen Pflichtversorgung sollten Gender-Kompetenz erwerben und entsprechende Angebote wahrnehmen. Bei einigen Trägern konnten bereits im Rahmen der durchgeführten Untersuchung diesbezüglich Bereitschaften erkannt werden.
- Statistische Erhebungen und Daten der Träger sollten von vornherein geschlechterdifferenziert aufgeschlüsselt sein. Damit ist eine zielgenauere und geschlechtergerechtere Steuerung der Produkte bezüglich Versorgungs-, Beschäftigungs- und Freizeitangebote für betroffene Frauen und Männer möglich.

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top- down-Prozess aufgebaut werden?

Auf Initiative des Bezirksstadtrates erfolgte die Bewerbung zur Teilnahme am Gender-Pilotprojekt. Die Thematik des Pilotprojektes wurde als grober Arbeitstitel eng an das Aufgabenfeld der Psychiatriekoordinatorinnen gekoppelt. Es gab keine Zusammenarbeit der Projekte innerhalb des Bezirkes und auch keinen Austausch mit vergleichbaren Projekten. Der Transfer über den Gesamtprozess wurde ausschließlich von der externen Organisationsberatung geleistet.

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Aufgrund der bereits skizzierten Spezifik der Tätigkeit, die in der Koordination und Steuerung komplexer Systeme besteht, ist davon auszugehen, dass auch in anderen Verwaltungsbereichen mit ähnlichen Aufgabenprofilen Ergebnisse dieses Projektes genutzt und weiter entwickelt werden können. Folgende Ergebnisse seien beispielhaft genannt:

- Die Einführung und Umsetzung des Gender Mainstreaming setzt eine genaue „Feldkenntnis“ voraus. D.h., dass es möglich sein muss, ohne größeren Aufwand relevante Daten erheben und analysieren zu können. Die Nutzung unserer gewachsenen und gemeinsam entwickelten Arbeitsstrukturen und Gremienlandschaft hat die Datenerhebung besonders in qualitativer Sicht sehr erleichtert. Methodisch ist hier das Interview zu erwähnen, das über die Fragebogenerhebung hinaus wichtige Daten als auch höhere Akzeptanz der Beteiligten bewirkt hat. Des Weiteren ist im System der psychiatrischen Pflichtversorgung die Dokumentation in verschiedener Weise ein gefordertes und geprüftes Qualitätskriterium. Die Verpflichtung für die Träger, ihre Dokumentationssysteme darauf hin zu überprüfen und ggf. umzustellen, dass geschlechterdifferenzierte Statistiken und Datenerhebungen (einschließlich genderspezifischer Checklisten) verfügbar sind, ist ein konkretes Ergebnis der Studie.
- Ableitend von eigenen Widerständen bei Übernahme des Auftrags wurde auch mit Widerständen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Träger und Einrichtungen gerechnet. Diese wurden auch bestätigt. Sie bestanden in der Erwartung von Mehrbelastungen und der Infragestellung ihrer Leistungen. Durch den konkreten Einstieg in das umstrittene Thema gelang gleichzeitig eine inhaltliche Beschäftigung

mit Gender Mainstreaming. Insbesondere die positive Rückkoppelung über bereits vorhandene geschlechterdifferenzierte Angebote hat sich motivierend für die weitere Beschäftigung mit Gender Mainstreaming ausgewirkt.

- Ein weiteres, durchaus verallgemeinerbares Ergebnis lässt sich für die methodische Vorgehensweise verzeichnen: es geht nicht nur darum Zahlen (Daten) geschlechterdifferenziert zu erheben, sondern sie gleichzeitig inhaltlich zu bewerten (z.B. Gründe für bzw. gegen geschlechtsspezifische Angebote herauszuarbeiten, die dem Beurteiler oder der Beurteilerin die Möglichkeit gibt, seine/ihre Professionalität zu dokumentieren).
- Durch die einheitliche und kontinuierliche Datenerhebung aller Struktureinheiten der Öffentlichen Gesundheitsdienste sind gute Grundlagen für die Analyse und Bewertung der geschlechtsspezifischen Wirkungen von Planungen und Maßnahmen in Politik und Verwaltung vorgegeben.

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf die Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung – einschließlich Controlling – ein? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

Ab Ende November 2003 erfolgte eine externe Organisationsberatung, die als sehr bereichernd und hilfreich erlebt wurde, und zwar sowohl im Hinblick auf die Auseinandersetzung mit dem Gendergedanken und dem Erwerb von Genderkompetenz als auch im Hinblick auf die Information über die strukturellen Anbindungen unseres Pilotprojektes. Dank dieser Unterstützung ist es letztlich auch gelungen, den Gendergedanken in das individuelle Handeln bewusster einfließen zu lassen und im zukünftigen Handeln kontinuierlich umzusetzen. Eine Teilnahme an den speziellen Schulungen und Workshops fand auf Grund von Informationsdefiziten und zeitlichen Engpässen nicht statt.

Bezeichnung des zweiten Pilotprojektes

Gender Mainstreaming im Büro für Wirtschaftsförderung Pankow

Anzahl der beteiligten Abteilungen, Personen etc.

Erstellende Struktureinheit: Büro für Wirtschaftsförderung (Stabsstelle bei der Bezirksstadträtin für Kultur und Wirtschaft). Beteiligte Personen: 5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu soll/sollte das Projekt durchgeführt werden?)

Untersuchung des Produktes 77645 (Wirtschaftsberatung/Unternehmensbetreuung) auf genderrelevante Aspekte und Schlussfolgerungen zur weiteren Qualifizierung der Beratungstätigkeit.

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Erfassen genderdifferenzierter Daten (wie viele Männer und Frauen nehmen die Leistungen des Produktes in Anspruch) und Herausarbeitung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beratungsbedürfnissen des Klientels, hier besonders der Existenzgründerinnen und Existenzgründer; Sensibilisierung der Wirtschaftsberaterinnen und -berater für dieses Thema.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

Entsprechend des Auftrages (05. 05. 2003) der Bezirksstadträtin für Kultur und Wirtschaft erfolgte im Büro für Wirtschaftsförderung im Jahr 2003 eine Datenerfassung zu o.g. Problemstellung. Für diese wurde das Produkt 77645 (Wirtschaftsberatung/Unternehmensbetreuung) ausgewählt, weil nur hier vorausgesetzt werden kann, eine statistisch verwertbare Stichprobe aus einer Grundgesamtheit zu erhalten. Im vorgegebenen Rahmen wurde mit vertretbarem Aufwand das Verhaltensmerkmal „Inanspruchnahme von Beratungsleistungen der Verwaltung“ für das Jahr 2003 erfasst.

Ergebnisse der geschlechterdifferenzierten Datenerhebung⁴³ in der Wirtschaftsberatung/Unternehmensbetreuung (Produkt 77645):

- Der Anteil der Bürgerinnen liegt konstant im Jahr 2003 bei ca. einem Drittel (31,7 %; im ersten Halbjahr: 34,2 %) mit einer Streuung von min. pro Monat 25,6 % (erstes Halbjahr: 31,2 %) bis max. 39,5 %.
- Im ersten Halbjahr waren die Maxima bei den Quartalsendemonaten (39,5 % und 38,7 %) auffällig. In einigen Fällen ist dies bedingt durch Kündigungen zum Quartalsende und der notwendigen Neuorientierung. Dies ist im zweiten Halbjahr nicht zu erkennen.
- Der Anteil der Bürgerinnen in den Sprechstunden der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter differiert erheblich: BzBer3 : 43,8 %; BzBer 4: 33,2 %; BzBer 1 : 31,7 %; BzBer 2 : 23,9 %. Der Beratungsdurchschnitt liegt bei 31,7 % (Frauen) bzw. 68,3% (Männer).⁴⁴
- Der Frauenanteil beträgt bei allgemeinen Beratungen 57 %, bei Existenzgründungsberatungen 43,2 %, bei der Bestandspflege 37,5 %, bei Investorenberatungen 21,9 %, bei Fördermittelberatungen 53,6 % und bei Standortberatungen/-analysen 32,4 %. Hier könnte eine Kundinnen- und Kundenbefragung zu weiteren Ergebnissen über die geschlechtsspezifische Motivation für ein Beratungsbegehren und über die unterschiedlichen Erwartungen an die Verwaltung führen.

Gemäß Auftrag vom 05. 05. 2003 sollte auch untersucht werden: Wie verhalten sich Frauen und Männer? Fragen Frauen und Männer anders nach? Kommen sie unterschiedlich vorbereitet usw. Ziel war es, die unterschiedlichen Trends zu erfassen und zu dokumentieren. Da die eruierten Informationen auf einer zu geringen Stichprobe basieren, können zum jetzigen Zeitpunkt noch keine verallgemeinerbaren Schlüsse gezogen werden. Weitere und differenziertere – auch qualitative – Erhebungen müssten folgen. Nach ersten Versuchen, sich den oben genannten Fragen empirisch zu nähern, stellen sich folgende Probleme und Fragen:

- Zur Grundeinstellung der Arbeitsweise im Büro für Wirtschaftsförderung gehört, dass bei einer Beratungstätigkeit alle Interessentinnen und Interessenten scheinbar in gleicher Weise behandelt werden. Die Frage wäre daher, anhand welcher Kriterien ließe sich objektivieren, ob ein Berater/eine Beraterin geschlechtergerecht oder etwa geschlechterblind agiert?
- In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, anhand welcher Kriterien eine Bewertung des Nachfragens oder der Vorbereitung der Bürgerinnen und Bürger vorgenommen und dokumentiert werden sollte.

⁴³ Bei geschlechterdifferenzierten Datenerhebungen sollten sowohl die Frauen- als auch Männeranteile (jeweils getrennt) genannt und dargestellt werden.

⁴⁴ Inwieweit die Geschlechtszugehörigkeit des Beraters/der Beraterin hierbei relevant sein könnte, muss weiteren Untersuchungen überlassen werden.

- Die durch BzBer 1 in den Monaten Juni und Juli 2003 versuchsweise vorgenommene Bewertung des geschlechtsspezifischen Verhaltens von Kundinnen und Kunden in den jeweiligen Sprechstunden ist nach ersten Informationen problematisch, weil der subjektive Faktor zu sehr im Vordergrund stand. Eine rein technische Bewertungsskala (etwa entsprechend den herkömmlichen Schulnoten 1 bis 5) kann hier als nicht ausreichend betrachtet werden.
- Oftmals kommen Frauen mit Klein- und Kleinstkindern (in Extremfällen zwei Frauen gemeinsam mit drei oder vier Kindern) in die Beratung. Naturgemäß wird dadurch eine Beratung in nicht unerheblichem Maß gestört, wenn nicht die Kanzlei hier die Kinderbetreuung übernehmen kann. Auch haben die BzBer für diese Situation Bonbons, Spielzeug und Malutensilien bereit liegen. Ist dies ein Zeichen von schlechter Vorbereitung der Beratung seitens der Mutter (Nichtbesorgen eines Babysitters) oder ein Kennzeichen für eine dynamische Frau, die ihr Kind an allem teilhaben lässt? Wie ist zu bewerten, dass Männer als Ratsuchende in derartigen Situationen kaum in Erscheinung treten?
- Eine annähernd adäquate Erfassung und Bewertung von Verhaltensmerkmalen bezüglich ratsuchender Frauen und Männer im Bereich Wirtschaftsförderung lässt sich nach diesen ersten Erfahrungen in Pankow nur auf der Basis theoretisch überprüfbarer (aber auch praxisnaher) Erhebungs- und Auswertungskriterien vornehmen.

Nach Rücksprache mit der GM-begleitenden Organisationsberatungsfirma am 27. 11. 2003 wurde die Erfassung nicht weitergeführt. Gemeinsam wurde durch das Büro für Wirtschaftsförderung, der Stadträtin und der externen Beratung die Erfassung der weichen Faktoren neu definiert. Der Auftrag lautete nun „Aufnahme von Gender Mainstreaming als Qualitätskriterium in das Produkt Wirtschaftsberatung“.

Dabei ging es auch darum zu klären, mit welchen unterschiedlichen Voraussetzungen und Anliegen kommen Männer und Frauen in die Existenzgründungsberatung, und was bedeutet das für eine adäquate Beratung? Gemeinsam mit den externen Organisationsberatern und -beraterinnen wurde diese Fragestellung ausgiebig bearbeitet. Daraus wurden Erkenntnisse gewonnen und Ergebnisse erzielt.

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top-down-Prozess aufgebaut werden?

Es wurden keine gesonderten hausinternen Strukturen aufgebaut. Die im Rahmen der Inhouse-Schulungen mit den externen Beratungsfirmen gemeinsam herausgearbeiteten besonderen Erscheinungsmerkmale weiblicher und männlicher Existenzgründer werden in künftigen Beratungen stärkere Berücksichtigung finden.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Bereits durch andere Institutionen erarbeitete Unterschiede im Gründungsverhalten von Frauen und Männern konnten zum großen Teil bestätigt werden. So gründen Frauen in der Regel kleinere Firmen. Männer gehen risikoreicher an ihre Finanzplanung. Frauen haben durchschnittlich weniger Eigenkapital und unzureichende Sicherheiten. Frauen und Männer pflegen unterschiedliche Netzwerke und haben offensichtlich verschiedene Kommunikations- und Führungsstile. Männer sind durch die Angst vor Arbeitslosigkeit eher unter Zeitdruck bei ihrer Gründung (soziale Stigmatisierung). Bei den Branchen der Gründung spiegelt sich die klassische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wider. Frauen: Hotel- und Gastronomiegewerbe, Mode, Eventorganisation, Kranken- und Altenpflege. Männer: Bauhaupt- und -neben Gewerbe, Computer-, Fuhrunternehmen. Mit diesem (ständig fortzuschreibenden) Wissen kann die Beratung noch punktgenauer erfolgen und führt bei dem/der zu Beratenden zu einem höheren Mehrwert.

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden?

Nein. Die Beratungstätigkeit innerhalb des Büros für Wirtschaftsförderung ist gekennzeichnet durch eine hohe Spezifik, die bedingt ist durch die starke individuelle Ausprägung einer geplanten Existenzgründung und aller damit im Zusammenhang stehenden Probleme/Lösungsvorschläge.

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf die Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung – einschließlich Controlling – ein? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

Die beratende externe Begleitung wird als qualitativ gut und sehr hilfreich bei der Herstellung der angestrebten Gender-Kompetenz eingeschätzt. Ihr ist es gelungen, vorhandene Vorbehalte gegen die Projektinhalte zu großen Teilen abzubauen.

Verbesserungsvorschläge

Es wäre sicherlich für alle Beteiligten wesentlich hilfreicher und effizienter gewesen, wenn die externe Beratung nicht während des laufenden Projektes eingesetzt würde, sondern bereits im Vorfeld (vor Projektbeginn) die beteiligten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter informiert und sensibilisiert hätten für die Inhalte und Ziele des Gender Mainstreaming.

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg

(ein Pilotprojekt)

Bezeichnung des Pilotprojektes

Entwicklung von genderspezifischen Fragestellungen und Kriterien für ein Projekt zur Standortanalyse und -entwicklung im Rahmen der Wirtschaftsförderung

Anzahl der beteiligten Abteilungen, Personen etc.

Die Wirtschaftsförderung und -beratung ist eine kleine Organisationseinheit (vier Personen).

Es wurde eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe eingerichtet. In ihr sind das Haushaltsamt, der Steuerungsdienst, die Frauenbeauftragte sowie alle Abteilungen des Bezirksamtes vertreten. Die Abteilungen sind dabei durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten, die mit Controlling bzw. mit Planungsaufgaben befasst sind. Die Arbeitsgruppe wurde außerdem erweitert um den Personalrat, die Frauenvertreterin sowie Mitglieder der Fraktionen der Bezirksverordnetenversammlung. (fünfzehn Personen)

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu soll das Projekt durchgeführt werden?)

Der Projektantrag „Entwicklung lokaler Netzwerke in produktionsgeprägten Gewerbegebieten Tempelhof-Schöneberg“ sollte systematisch genderspezifische Fragestellungen einbeziehen. Somit sollten exemplarisch geschlechterdifferenzierte Erkenntnisse im Bereich „Standortsicherung und -entwicklung“ gewonnen werden.

Was sollte in dem Pilotprojekt konkret erarbeitet werden?

Zunächst ging es darum, genderrelevante Fragestellungen und Erkenntnisinteressen zu entwickeln, die in den Projektantrag einfließen sollten. Zudem sollte konkretisiert werden, welche Folgerungen sich daraus für Methodik, Projektdurchführung, Controlling und Auftragsvergabe ergeben. In der weiteren Perspektive war an eine „Checkliste“ gedacht, die auch auf zukünftige weitere Projekte angewendet werden könnte.

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

Das Projekt in der Wirtschaftsförderung wurde durch eine externe Beratungsfirma unterstützt. Es startete mit einem Einführungsworkshop im Dezember 2003, bei dem nach einer allgemeinen Einführung in den Themenkomplex Gender Mainstreaming die verschiedenen Arbeitsbereiche der Wirtschaftsförderung und -beratung im Hinblick auf denkbare Projekte im Rahmen der Pilotphase überprüft wurden. Im Ergebnis wurde das o.g. Projekt gewählt und ein Arbeitsplan zur Durchführung entworfen. Zu ersten Konkretisierungen des Projektes führte dann eine weitere Veranstaltung, die mit Unterstützung der externen Beratung im Januar 2004 stattfand. Die diskutierten Fragen bezogen sich auf die Projektziele und die Projektrealisierung:

- Definition der Projektziele aus genderspezifischer Sicht
- Fragestellungen, die Gegenstand des Projektes sein sollten (Datenerhebungen und qualitative Fragestellungen)
- Methoden zur Durchführung der Standort-Analyse und -entwicklung
- Kriterien, die die mit der Untersuchung Beauftragten erfüllen müssen
- Notwendigkeit einer einführenden Schulung der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter
- Anforderungen an das Controlling durch die Wirtschaftsförderung
- ein Zeitplan zur Umsetzung des Projektes

Dabei wurde deutlich, dass mit diesem Projekt „Neuland“ betreten wird. Erst die Durchführung des Projektes und seine Auswertung werden zeigen, inwieweit die intendierten Erkenntnisse zu gewinnen sind und dann in zu entwickelnden Maßnahmen der Standortentwicklung einbezogen werden können.

An diesem Punkt traten Schwierigkeiten mit der weiteren Arbeit ein, da das Projekt nach der ursprünglichen Planung im Frühjahr starten sollte. Da derzeit jedoch aufgrund der ungesicherten Kofinanzierung keine neuen Projekte eingereicht werden konnten, verzögerte sich der Ablauf. Erschwerend kommt ein personeller Engpass hinzu.

Die von der Wirtschaftsförderung in Zusammenarbeit mit der externen Organisationsberatung erzeugten Arbeitsergebnisse werden nunmehr in den Projektantrag einfließen. Das Gender Mainstreaming Projekt kann dann – nach positivem Bescheid des Antrags – fortgesetzt werden.

Die Auswahl eines Pilotprojektes, das nach derzeitigem Kenntnisstand auf keinerlei Vorbilder zurückgreifen kann und zudem als Standortanalyse von externer Finanzierung abhängig ist und auch extern durchgeführt werden soll, hat sich im Rückblick als schwierig erwiesen. Auch ist der Zeitraum, der nötig ist, um zu Ergebnissen zu gelangen, mit dem vorgegebenen Zeitraum für Pilotprojekte nicht vereinbar.

Welche hausinternen Strukturen wurden zur Unterstützung der Erprobung von GM aufgebaut? Inwieweit konnte in den Pilotverwaltungen ein sichtbarer Top- down- Prozess aufgebaut werden?

Bezirkliche Strukturen zur Steuerung der Implementierungsprozesse von Gender Mainstreaming wurden nicht vorab geschaffen, sondern sie entwickelten sich prozesshaft in folgenden Schritten:

- Einführungen in das Thema in den zentralen Gremien des Bezirkes: Bezirksamtskollegium/abteilungsübergreifende LuV-Leitungsrunde.
- Beschluss zur Teilnahme an der Pilotphase, Auswahl der Piloten
- Benennung des Bezirksbürgermeisters und der Jugendstadträtin als Genderbeauftragte des Bezirkes
- Teilnahme der Genderbeauftragten und Führungskräfte aus Abteilungen an einer ganztägigen Schulung am IVM
- Bezirksamtsbeschluss zur Einrichtung einer abteilungsübergreifenden Arbeits-gruppe Gender Budgeting
- Festlegung der Koordinierungsfunktion der Frauenbeauftragten
- Durchführung der Piloten

Im Zuge dieses Prozesses wurde zunehmender Koordinierungs- und Steuerungsbedarf sichtbar. Sporadisch einberufene Runden der Genderbeauftragten, der Frauenbeauftragten sowie ggf. weiterer Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Steuerungsdienst und den Piloten konnten hier entgegenwirken. Es ist beabsichtigt, eine feste Steuerungsrunde einzurichten.

Darüber finden auf Leitungsebene in einzelnen Abteilungen Gespräche über die Umsetzung von Gender Mainstreaming statt. In der Abteilung Jugend wurde ein Kollege aus dem Planungsstab mit der Aufgabe betraut, diesen Prozess zu organisieren.

Durch die Tatsache, dass der Bezirksbürgermeister und die Jugendstadträtin sich sichtbar für die GM-Strategie einsetzen und ein erster Bezirksamtsbeschluss in diesem Zusammenhang erfolgt ist, ist sichergestellt, dass die Einführung von Gender Mainstreaming auf der politischen Agenda des Bezirksamtes steht. Auch die weiteren Schritte zur Umsetzung in den Abteilungen werden jeweils in Runden der politisch Verantwortlichen und der Führungskräfte verabredet. Insofern wird GM als Top-down-Strategie umgesetzt.

Gleichzeitig zeigt jedoch die Erfahrung, dass es für einen erfolgversprechenden Prozess ebenso wichtig ist, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Dabei ist es von besonderer Bedeutung, den Nutzen von GM-Prozessen für die Qualität und Effizienz der eigenen Arbeit herauszuarbeiten und GM anhand laufender Arbeitsvorhaben zu erproben

Der Stellenwert des GM-Prozesses wird auch durch die laufende Begleitung in den Gremien der BVV gesichert.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Der Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming im Rahmen der Wirtschaftsförderung des Bezirksamtes Tempelhof-Schöneberg lässt sich erst nach Durchführung der externen Standortanalyse näher beschreiben und weiterentwickeln.

Können bestimmte Ergebnisse aus der Erprobungsphase auf andere Verwaltungsbereiche übertragen werden? (Arbeitsweisen, Verantwortlichkeiten, Datenbeschaffung, Einsatz bestimmter Instrumente, erweiterte Wissens-elemente, neue Kooperationsformen etc.)

Nach Abschluss des Projektes können die Ergebnisse der Wirtschaftsförderung anderen Bezirken sowie der Senatsverwaltung zur Verfügung gestellt werden.

Projektplanung und Projektgestaltung (Welche Rolle nahm die externe Organisationsberatung in Bezug auf die Herstellung von Gender-Kompetenz und Prozessbegleitung – einschließlich Controlling – ein? Konnte das Angebot effektiv genutzt werden?)

In unserem Bezirk wurde bislang nur ein Pilot von einer externen Organisationsberatung begleitet. Diese erwies sich als hilfreich. Hervorzuheben ist vor allem der Erfahrungsvorsprung der externen Beratung im Projektmanagement, der dazu führte, dass rasch eine klare Strukturierung des Projektes möglich war. Die Unterstützung durch die externe Beratung hat sich als hilfreich erwiesen, sowohl im Hinblick auf inhaltliche Anregungen als auch für die Strukturierung des Projektes.

Verbesserungsvorschläge

Für die nächste Phase wäre eine externe Unterstützung für den Implementierungsprozess von GM in die Bezirksverwaltung insgesamt hilfreich. Es muss eine Struktur gefunden werden, die gewährleistet, dass nunmehr die Überleitung von Ergebnissen der Pilotphase anhand von Verfahren organisiert wird, die zwischen den Bezirken abgestimmt sind.

Bezirksamt Treptow-Köpenick

(ein Pilotprojekt)

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick hat sich ursprünglich an der Pilotphase mit dem in der Wirtschaftsförderung angesiedelten Projekt „Statistische Erfassung und Auswertung von Beratungsgesprächen in der Wirtschaftsförderung“ beteiligt. Im Zentrum des Pilotprojektes stand die Orientierungsberatung zur beruflichen Selbstständigkeit und die in Kooperation mit privaten UnternehmensberaterInnen durchgeführte Existenzgründungsberatung. Dieses Projekt wurde im Januar 2004 abgebrochen.

Im Anschluss daran wurde ein neues GM-Projekt initiiert, das im Februar 2004 gestartet wurde. Es ist im Bereich der Kindertagesstätten angesiedelt und wird im Folgenden skizziert.

Bezeichnung des Pilotprojektes

Gender Mainstreaming im Bereich der Kindertagesstätten im Bezirk Treptow-Köpenick

Anzahl der beteiligten Abteilungen, Personen etc.

Beteiligt sind nach derzeitigem Stand Mitarbeiterinnen aus drei Kindertagesstätten sowie der Bereich Kindertagesbetreuung des Bezirksamtes.

Projekthalt (Welche – ergebnisbezogenen – Ziele wurden formuliert? Wozu soll das Projekt durchgeführt werden?)

Folgende Zielsetzungen wurden für das Projekt, für das von einer Laufzeit bis 2006 ausgegangen wird, benannt:

- Konzeptionelle Entwicklung eines Handlungskonzeptes für die pädagogische Praxis in der Kita, einschließlich entsprechender Qualitätsstandards
- Verbreitung einer genderorientierten Vorschulpädagogik durch den Dialog in der pädagogischen Praxis sowie praxisintegrierter Fort- und Weiterbildung

Was geschah bislang (Projektstart und Ausgangsbedingungen), welche Arbeitsschritte wurden realisiert? Was lief schlecht, was lief gut? Konnte das Projektziel erreicht werden?

In allen drei Kitas wurden bislang Einführungsworkshops durchgeführt, die vorrangig die Einführung von GM im Kontext der Vorschulpädagogik und Entwicklung von möglichen Handlungsfeldern für die Beteiligung der Kitas im Pilotprojekt des Bezirkes thematisierten.

1.2 Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Auswertung der Projektberichte lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Der mit der Pilotphase intendierte Nutzen, für die zweijährige Hauptphase (2004-2006) möglichst übertragbare Erkenntnisse und Erfahrungen zu gewinnen, konnte aufgrund der Heterogenität (Qualität, Größe, Laufzeit, Rahmenbedingungen) der einundzwanzig Pilotprojekte nur begrenzt erzielt werden.
- Sah das ursprüngliche Ziel noch vor, Pilotprojekte zunächst lediglich in einer Senatsverwaltung und in zwei Bezirken zu starten, so hat sich im Frühjahr 2003 herausgestellt, dass die größere Anzahl aller Senats- und Bezirksverwaltungen bereits in die einjährige Erprobungs- bzw. Pilotphase von Gender Mainstreaming einbezogen werden wollte (vier Senats- und acht Bezirksverwaltungen).
- Obwohl aufgrund der o.g. Besonderheiten der Pilotphase die Ergebnisse sehr unterschiedlich sind und z.T. nur als erste Zwischenergebnisse interpretiert werden können, heben sie dennoch den Nutzen der Pilotphase für die weitere Optimierung und professionelle Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung insgesamt hervor.
- Nach der vorgegebenen Zeitplanung sollten die Pilotprojekte einzelne, inhaltlich festgelegte Projektphasen durchlaufen: 1. **Definitionsphase:** Projektdefinition/Projektziele 2. **Planungsphase:** Projektablauf/ Projektplan/Projektstart 3. **Realisierungsphase:** Umsetzung/Projektrealisierung 4. **Abschlussphase:** Projektabschluss einschließlich Auswertung.
- Die damalige Planung ging demnach davon aus, dass nach der Entscheidung über die Teilnahme an der Pilotphase in den entsprechenden Senats- und Bezirksverwaltungen insoweit Vorkehrungen getroffen werden, dass ab April 2003 zügig mit der Projektidentifizierung und den notwendigen Voraussetzungen für die anschließende, zeitlich befristete Erprobung von Gender Mainstreaming in den ausgewählten Verwaltungsbereichen begonnen werden kann.
- Einige Pilotverwaltungen haben sich professionell auf den neu zu erprobenden Praxisprozess eingelassen. Nachdem der Projektgegenstand klar definiert worden war, wurde die Zielerreichung dieser Projekte dann auf ein bestimmtes (mittelfristiges) Zeitfenster fokussiert. Analog dazu sind effektive Arbeits-, Ver-antwortungs- und Kommunikationsstrukturen aufgebaut worden, sodass die Projektarbeit schrittweise realisiert und die zuvor definierten Ziele am Ende der Pilotphase auch erreicht werden konnten (s.w.u.). Speziell in diesen Projekten wird man davon ausgehen können, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahren haben, wie durch Gender Mainstreaming das eigene Verwaltungshandeln und die jeweilige Produktqualität beeinflusst und verändert werden kann.

- Andere Verwaltungen haben die Definition und Planung ihrer Gender Mainstreaming Projekte erst mit Unterstützung der externen Organisations-beratungsunternehmen ab September 2003 konkretisieren können, sodass sich durch den entstandenen Zeitverzug die Projekt(teil)ziele tendenziell auf die Beschaffung bzw. Strukturierung von Datenmaterial oder auf eine Antragstellung, auf Konzeptionelles, auf rein Kommunikatives oder auf Analytisches verengten.
- In einigen Pilotverwaltungen wurden Projekte mit einer Laufzeit bis 2006 definiert, die somit im Rahmen der Pilotphase kaum Ergebnisse liefern können. Lediglich eine Bezirksverwaltung musste ihr Gender Mainstreaming Projekt vorzeitig abbrechen, weil extrem ungünstige Rahmenbedingungen einer erfolgreichen Projektumsetzung im Wege standen. Neun Pilotprojekte sind während der Pilotphase abgeschlossen worden; bei elf Pilotprojekten war die Projektdauer langfristiger angelegt.
- Betrachtet man die ausgewählten Testfelder (Verwaltungs- oder Politikbereiche) im Einzelnen, so lässt sich für die vier Senatsverwaltungen bzw. acht Bezirksverwaltungen feststellen: Fast alle Bereiche haben eine hohe Genderrelevanz.
- Im Einzelnen waren folgende Bereiche⁴⁵ und/oder Aufgabengebiete tangiert: Wirtschaftsförderung/Jahreswirtschaftsbericht/Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht (viermal); Jugendfreizeiteinrichtungen/Jugendförderung/Jugendarbeit/Jugendhilfe (dreimal); Gesundheitsberichterstattung/Suchthilfe/Psychiatrie/Krebsvorsorge (dreimal); Stadtplanung/Projektbeirat: Stadtumbau Ost/Bauaufsichtsamt (dreimal); Justizvollzug (einmal); Stadtbibliothek (einmal); Standesamt (einmal); Sozialberichterstattung (einmal); Sportförderung (einmal); Integrationsarbeit (einmal); Kindertageseinrichtungen (einmal).
- Teilweise handelte es sich um große Projekte, die abteilungs-/LuV- oder auch verwaltungsübergreifend ausgerichtet waren (Berichtswesen, Planungsvorhaben, Förderbereiche, Beiräte); teilweise um von außen oder auch hausintern durchgeführte Untersuchungen und Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterbefragungen in einzelnen Ämtern/Anstalten; teilweise betraf das Genderprojekt eine ganze bezirkliche Organisationseinheit wie das Standesamt, die Stadtbibliothek oder das Bauaufsichtsamt. In anderen Fällen hatten einzelne Personen ein Genderprojekt als zusätzliche Aufgabe neben der normalen Arbeit verstanden; mal wurde ein Genderprojekt mit einem Personalentwicklungsprogramm für den Führungskräftenachwuchs (außerhalb der etablierten Arbeits- und Abteilungsstrukturen) verbunden; mal sollte Gender Mainstreaming nicht nur projektorientiert umgesetzt werden, sondern „auch zum Gegenstand steter Diskussion und im Miteinander der beiden Geschlechter in der Arbeitswelt“ gemacht werden; auch sollte mittels eines zu erarbeitenden Maßnahmenkataloges der Personaleinsatz von Frauen und Männern im Justizvollzug geschlechtergerechter gestaltet werden; dann hat eine Studentinnengruppe (sogenannte geschlechtsspezifische) Strukturen und Handlungsmuster aus einer Genderperspektive im Bauaufsichtsamt untersucht; ein bezirkliches GM-Projekt im Bereich „Jugendförderung“ hat z.B. das „Handbuch Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeitstätten“ an drei Stellen genderspezifisch angereichert. Das bezirkliche Pilotprojekt „Sozialberichterstattung“ beinhaltete zunächst die Erarbeitung der Datenstruktur unter Einbeziehung von Gender Mainstreaming; ähnlich auch das Jugendhilfeprojekt „Stadtteilporträts“, welches ebenfalls zuerst eine geschlechterdifferenzierte Datenbasis erstellt hat; die Plan- und Leitstelle des Gesundheitsamtes Pankow führte eine aufwändige und umfangreiche Analyse der psychiatrischen Pflichtversorgungsangebote in den Bereichen Sucht und Psychiatrie mit Berücksichtigung des Gender Mainstreaming durch; und das Büro für Wirt-

⁴⁵ Jedoch meistens nur punktuell mit einzelnen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern.

schaftsförderung in Pankow hat die Wirtschaftsberatung (Existenzgründungsberatung) quantitativ und qualitativ untersucht. Schöneberg wollte im Bereich der „Wirtschaftsförderung“ Neuland betreten und ein Gender Mainstreaming Projekt zur Standortanalyse und -entwicklung (Projektantrag) konzipieren.

- Thematisch fällt nicht nur die selektive Häufung bestimmter Themen-/ Arbeitsgebiete auf, sondern deutlich wird überdies, dass in den jeweiligen Zentralabteilungen der Ressorts bzw. Bezirksverwaltungen (teilweise ausgenommen: Finanzen/Haushalt) bislang noch keine Erprobung von Gender Mainstreaming durchgeführt wurde. Der Personalentwicklungsbereich (etwa die Gebiete Anforderungsprofile für Führungskräfte, Managementkompetenzen, Qualitätsmanagement, Beurteilungswesen, Personal-Budget etc.) würde sich jedoch als ein außerordentlich interessantes Erprobungsfeld für Gender Mainstreaming anbieten, zumal hier bei einem Zusammenwirken mehrerer Verwaltungen erhebliche Synergieeffekte zu erwarten wären. Bezüglich der verschiedenen Pilotprojekte im Jugendbereich fällt auf, dass zwar einerseits an die kommunalen und freien Träger der Jugendhilfe Gender Mainstreaming als ein Qualitätskriterium herangetragen wird. Die originären Verwaltungsbereiche des Jugendamtes hingegen (die Fachbereiche „Familienunterstützende Hilfen“, „Erziehungs- und Familienberatung“, „Tagesbetreuung von Kindern“, „Allgemeine Förderung von jungen Menschen“ etc.) lassen bislang die Implementierung von Gender Mainstreaming nicht erkennen. Die hier theoretisch durchaus geführte Diskussion scheint auf die Praxis der administrativen Kinder- und Jugendhilfe häufig noch nicht übertragen worden zu sein. Dabei wirkt sich ja die Implementierung des Gender Budgeting etwa anhand des Produkts „Jugendförderung“ bereits nachhaltig aus, weil „plötzlich“ ein expliziter Bedarf an geschlechterdifferenzierten Daten und Statistiken um dieses Produkt herum artikuliert worden ist (s.w.o.). Daher wird zukünftig eine enge Verzahnung zwischen Gender Mainstreaming in der behördlichen Jugend- und Kinderarbeit und der Umsetzung von Gender Budgeting angestrebt werden müssen – schon allein deshalb, weil die Zusammenhänge ansonsten nicht nachvollziehbar wären.
- Darüber hinaus zeigen die Projektberichte eine bevorzugte Erprobung von Gender Mainstreaming auf z.T. abgelegenen „Inseln“ (in „künstlichen“ Situationen). Auch daraus ist zu schließen: Gender Mainstreaming hat den Mainstream der Berliner Verwaltung noch nicht erreicht.⁴⁶
- Vorrangiges Ziel der Pilotphase war es, die Ergebnisse für die weitere Umsetzungspraxis möglichst gewinnbringend anzuwenden. Bei verschiedenen Berliner Pilotprojekten lässt sich bereits ein Nutzen nachvollziehen und auf andere Maßnahmen/Verwaltungsbereiche übertragen: Insbesondere die datengestützten Berichte und Analysen (Sozialberichterstattung, Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht, Krebsvorsorgeuntersuchungen, geschlechterdifferenzierte Stadtteilporträts, Gesundheitsberichterstattung, psychiatrische Pflichtversorgung, geschlechtsspezifische Wirtschaftsberatung; Wirtschaftsförderung etc.) haben zu einer sichtbaren Optimierung der geschlechterdifferenzierten Datenbasis geführt. Auch die empirischen – qualitativ konzipierten – Mitarbeiterinnen-/ Mitarbeiterbefragungen etwa im Bauamt oder Strafvollzug liefern erste Hinweise über verbreitete geschlechtsspezifische Denk- und Wahrnehmungsstrukturen. Freilich wären diese theoretisch und methodisch weiterzuentwickeln, wollte man sie etwa für verallgemeinerbare personalplanerische Aktivitäten nutzen. Die bei der geschlechterdifferenzierten Datenaufbereitung und -analyse permanent aufgetauchten Probleme zeigen, dass das Vorhandensein von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Statistiken zukünftig unabdingbar ist. Deshalb wird erneut die Einführung geschlechterdifferenzierter Datenerhebungen und Statistiken

⁴⁶ Zu betonen ist, dass das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf zu Beginn des Jahres 2004 sogenannte Testbereiche in fast allen Abteilungen gebildet hat.

empfohlen.⁴⁷ Entsprechende Entscheidungen, zukünftig bei allen relevanten, datengestützten Berichten das Merkmal Geschlecht als soziologisches Differenzierungskriterium neben anderen Merkmalen regelmäßig einzuführen, müssten in den Häusern kurzfristig und vereinheitlicht getroffen werden.

- Auch in verschiedenen anderen Pilotbereichen liegen konkrete Ergebnisse vor, deren Nutzen bzw. Übertragbarkeit hervorzuheben ist. So ist insbesondere auf die im Bezirksamt Neukölln im Standesamt und Bibliotheksbereich durchgeführten Gender Analysen hinzuweisen, aufgrund derer konkrete Maßnahmen entwickelt und in der Realität bereits umgesetzt wurden. Die Akteurinnen/Akteure dieser GM-Projekte gehen von einer Verallgemeinerbarkeit der gewonnenen Erkenntnisse über geschlechterdifferenziertes Ausleihverhalten aus und empfehlen daher, die eingeleiteten Handlungsempfehlungen auch in anderen städtischen Bibliotheken umzusetzen. Für die bereits eingeleiteten Maßnahmen zur geschlechtergerechteren Kundinnen-/Kundenbedienung und zur räumlichen Situation im Standesamt gilt ähnliches. Auch die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Inanspruchnahme von Krebsvorsorgeuntersuchungen liegt vor. Der Praxisnutzen der gegenderten Maßnahme könne sich hier allerdings erst zeigen, so die Berichterstatteerin von SenGesSozV, wenn diese in der Tat von der Fachabteilung aufgenommen, gegenüber weiteren internen und externen Akteurinnen/Akteuren vermittelt und kooperativ umgesetzt werde.
- Da Gender Mainstreaming auch ein Lern-, Erfahrungs- und Veränderungsprozess für alle Beteiligten ist, werden im Folgenden die von Seiten der Pilotprojekte vorgetragenen Verbesserungsvorschläge zusammengefasst.
 - Die vorhandene Kenntnisse und Wissensbestände in den unterschiedlichen Politikfeldern sollten optimal genutzt werden (das Rad muss nicht jedes Mal neu erfunden werden)
 - Effektive Arbeitsstrukturen und klare Verantwortlichkeiten
 - Steuerungsgremien, in denen die Hausspitzen vertreten sind
 - Erfahrungen und Kenntnisse im Projektmanagement
 - Transparentere und praktikable Umsetzungsverfahren
 - Einsetzbare Instrumente (Gender Methoden)
 - GM-Schulungen sollten vor dem Projektbeginn für alle voraussichtlichen Projektbeteiligten erfolgen und nicht auf die oberste Führungsebene beschränkt sein
 - Die externe Begleitung sollte bereits im Vorfeld des Projektes, bei der Projektidentifizierung, einsetzen
 - Die Projekte bzw. deren Ziele sollten auf die Bereiche eingegrenzt werden, bei denen das Land Berlin einen Handlungsspielraum hat
 - Wichtig sei, dass die Realisierung des GM-Projekts nicht von weiteren, nicht beeinflussbaren Faktoren abhängen, wie z.B. der Frage der Finanzierung durch Dritte
 - GM müsse als Aufgabe von der politischen Führung an- und wahrgenommen werden. „Top-down“ müsse aktiv „vorgelebt“ werden, zum Beispiel beim Aufbau einer hausinternen Genderinfrastruktur
 - Genderbeauftragte sollten hausintern über tatsächliche Einwirkungsmöglichkeiten verfügen; vor diesem Hintergrund sollten Genderbeauftragte möglichst der politischen Führungsebene angehören

⁴⁷ Ein bezirklicher Pilotbereich forderte in diesem Zusammenhang: Die Erhebung von Daten sollte mit der Abfrage verknüpft werden, warum beispielsweise eine Notwendigkeit für geschlechtsspezifische Angebote nicht gesehen wird. Erfahrungsgemäß würde eine solche Zusatzfrage eine intensivere Auseinandersetzung mit GM bewirken.

- Es sollte eine Verständigung über die Funktion und Kompetenzen der Genderbeauftragten auf breiter Ebene erfolgen; es bestehe ansonsten die Gefahr, dass eine solche Funktion, die bisher ohne organisatorischen Unterbau, Ressourcen und Weisungsbefugnis auskommen muss, mit diffusen Erwartungen und Zuweisungen überfrachtet werde
 - „Top-down“ sollte von „bottom-up“ ergänzt werden
- Insgesamt zeigt sich, dass ein Teil der Realisierungsprobleme von GM-Projekten auf Defiziten im Projekt- und Zeitmanagement beruht: Unklarheiten über den notwendigen Aufwand und die Zeitschiene für das Projekt, die Einbindung des erforderlichen Personals, die Aufgabenverteilung und Verantwortlichkeiten sowie über die Zieldefinition behindern maßgeblich den Projektverlauf.
 - Die Unterstützung der Projekte durch die externen Organisationsberatungsfirmen wurde zumeist positiv angenommen und wirkte überwiegend als „Projekt-Katalysator“. Dennoch ist auch hier kritisch anzumerken, dass das Angebot der externen Beraterinnen und Berater von den Häusern weit effektiver hätte genutzt werden können, wenn im Vorfeld Klarheit über die notwendigen Arbeitsstrukturen, die Projektziele bis hin zur Koordination der verschiedenen GM-Projekte bestanden hätte. Hier hat sich die zum Teil sehr zögerliche oder nicht existente Bildung einer hausinternen Genderinfrastruktur negativ ausgewirkt.
 - Darüber hinaus ist festzustellen, dass auf verschiedene Angebote, die sich insbesondere auf den ressortübergreifenden Erfahrungs- und Informationsaustausch oder GM-Qualifizierungen in der Pilotphase bezogen haben, eine häufig nur zögerliche Resonanz erfolgte. Dies betraf sowohl GM-Qualifizierungen der externen Beratungsunternehmen als auch das Angebot, sich im Rahmen des bezirklichen Steuerungsgremiums fachübergreifend auszutauschen. Trotzdem ist dem häufig vorgetragenen Wunsch nach mehr Transparenz und ressortübergreifendem Erfahrungs- und Informationsaustausch Rechnung zu tragen (vgl. dazu bezirkliches Steuerungsgremium).
 - Hinsichtlich der Erfahrungen und Empfehlungen zur Auswahl externer Beraterinnen und Berater haben die Pilotprojekte die folgenden Anregungen vorgetragen:
 - Eine Ortsansässigkeit der Unternehmen wäre wünschenswert, um im Bedarfsfall schnelle Rückkoppelungen zu ermöglichen.
 - Das Verfahren zur Gewinnung von externen Beraterinnen und Beratern sollte dezentralisiert werden, um passgenau die verschiedenen Unterstützungsbedarfe berücksichtigen zu können.
 - Die externen Organisationsberatungsfirmen sollten thematisch eng mit dem als Handlungsfeld identifizierten GM-Bereich verbunden sein, somit über eine ausgeprägte Feldkompetenz verfügen.
 - In der Pilotphase erfolgreich begonnene Projekte sollten weitere externe Begleitung durch dieselbe Firma erhalten können.

2. Der geschärfte Blick von außen: Externe Gender- und Organisationsberatung

2.1 Gender Mainstreaming als Projekt der Verwaltungsmodernisierung (Neuordnungsaenda 2006)

Der Staatssekretärausschuss für Verwaltungsmodernisierung hat am 12. Mai 2003 das von der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming beantragte Reformprojekt „Implementierung von Gender Mainstreaming in den Pilotprojekten der Senats- und Bezirksverwaltungen“ positiv beschieden. Im Rahmen der Neuordnungsaenda 2006 sind für die Haushaltsjahre 2003 :€ 40.000, für 2004 :€ 100.000 und für 2005 :€ 50.000 bewilligt worden. Die Mittel sollten für die externe Gender- und Prozessberatung der Projekte vor Ort verwendet werden.

Zwecks Auftragsvergabe hatte die Geschäftsstelle eine beschränkte Ausschreibung durchgeführt, in die im Vorfeld alle Pilotverwaltungen einbezogen worden waren. Aus dem Kreis der Anbieterinnen wurden vier einschlägig erfahrene Beratungsunternehmen ausgewählt: Diese verfügten explizit über jahrelange Organisationsberatungskompetenz, Gender- und Feldkompetenz und hatten sich bereits durch erfolgreiche Beratung verschiedener Ministerien auf Bundes- und Landesebene sowie durch wissenschaftliche Veröffentlichungen bundesweit einen „Namen“ gemacht. Die nach diesen Kriterien ausgewählten Unternehmen wurden schließlich so eingeteilt, dass auch die jeweils erforderliche Feldkompetenz in den Pilotverwaltungen adäquat zum Einsatz kommen konnte. Es hat sich gezeigt, dass zukünftig noch engere Abstimmungen zwischen den Verwaltungen, der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming und den externen Beratungsunternehmen erfolgen müssen.

Im September 2003 erfolgte der Vertragsabschluss mit den vier Beratungsunternehmen. Zwischen der Geschäftsstelle und den Unternehmen, die mit der Begleitung und Beratung der einundzwanzig Pilotprojekte beauftragt waren, bestand eine enge Zusammenarbeit. Die Auftragsvergabe an die Unternehmen war so konzipiert, dass jedes Unternehmen eine bzw. mehrere Pilotverwaltung(en) insgesamt betreut hat, unabhängig von der Anzahl der einzelnen GM-Projekte vor Ort. Die externen Unternehmen waren in den meisten Pilotverwaltungen rund ein halbes Jahr (September 2003 – März 2004) im Kontext der GM-Projekte vor Ort tätig; innerhalb dieses Zeitraums fanden kontinuierliche Rückkoppelungen mit der Geschäftsstelle statt. Darüber hinaus erfolgten vertiefende Beratungen und Erörterungen im Rahmen zweier Gesprächsrunden, zu denen die Geschäftsstelle die vier Unternehmen gemeinsam eingeladen hatte.

Das erste Treffen diente der Bestandsaufnahme über den Ist-Stand der Projekte aus Sicht der externen Beratungsunternehmen sowie Absprachen über das weitere Verfahren bis zum Ende der Pilotphase. Vor dem Hintergrund des sehr unterschiedlichen Realisierungsgrades der Projekte wurde erörtert, welche prozessunterstützenden Maßnahmen im Einzelnen zu erfolgen haben, um vor Ort die Gender- und Projektmanagementkompetenz weiter zu stärken. Die Evaluation und Berichterstattung waren Schwerpunkt des zweiten Treffens. Mit Blick auf die Hauptphase wurden erste Handlungsempfehlungen erörtert.

Nach Abschluss der Pilotphase lässt sich konstatieren, dass die externe Organisationsberatung nach zögerlichem Start in den meisten Pilotverwaltungen stark in Anspruch genommen wurde und eine wichtige Rolle für die Projektrealisierung einnahm. Die für die Pilotphase veranschlagten Mittel (€ 40.000) wurden vollständig ausgeschöpft.

2.2 Evaluationsberichte der externen Beratungsunternehmen

Die Verträge zwischen der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming und den Beratungsunternehmen umfassen zusätzlich zu den Beratungsleistungen auch deren Erfolgskontrolle einschließlich der Berichterstattung über ihre Arbeit. In einem Gespräch zwischen den Beratungsunternehmen und der Geschäftsstelle wurde die Berichterstattung ausführlich thematisiert. Es wurde vereinbart, dass der Abschlussbericht Aussagen über die angestrebten und erreichten Ziele der Beratungstätigkeit enthalten sollte. Dieser Bericht sollte es der Geschäftsstelle ermöglichen, in der Hauptphase ab 2004 bei Bedarf Änderungen beim weiteren Einsatz externer Beratung vornehmen zu können. Die Mitwirkungsbereitschaft bzw. die Akzeptanz der Beratungstätigkeit sollte ebenfalls Gegenstand des Berichtes sein.

Die Schwerpunkte der Beratung

In den Verträgen wurde für die einzelnen Leistungsbereiche ein Rahmen vorgegeben, der aber je nach Bedarf vor Ort mit Zustimmung der Geschäftsstelle abgewandelt werden konnte:

- Allgemeine Einführung in Gender Mainstreaming (4 Stunden)
- Entwicklung von persönlicher und fachspezifischer Genderkompetenz durch vertiefendes Gendertraining (16 Stunden)
- Fachliche Begleitung der Implementationsprozesse (18 Stunden)
- Unterstützung der Erfolgskontrolle und Evaluation einschließlich Berichterstattung (8 Stunden)

In der Mehrzahl der Pilotprojekte bzw. der Pilotverwaltungen kam es im Verlauf des Beratungsprozesses zu einer leichten bis erheblichen quantitativen Verschiebung der Schwerpunkte hin zum Bereich „fachliche Begleitung des Implementationsprozesses“. Er umfasst die fachliche Unterstützung des Umsetzungsprozesses in der jeweiligen Organisationseinheit mit der Vermittlung von Kompetenzen und Methoden zum Projektmanagement, zur Projektplanung und zur Entwicklung von Arbeits- und Projektstrukturen. Diese auffällige Verschiebung der Beratungsfelder kann als eine Reaktion auf einen Mangel an Erfahrung mit der Durchführung von Projekten bzw. ein Defizit von Kenntnissen zu den Methoden des Projektmanagement interpretiert werden.

Die Berichte zur externen Beratung in den Senatverwaltungen

Auf Grund der starken inhaltlichen und strukturellen Unterschiede der GM-Pilotprojekte in den Senatverwaltungen und der ebenfalls sehr heterogenen Berichte der Firmen sind gemeinsame Darstellungen und Einschätzungen der Beratungsleistungen nur schwer möglich. Die Erfahrungen der externen Unternehmen aus ihrer Beratungstätigkeit in den Senatsverwaltungen werden aus diesen Gründen wie auch wegen ihrer Bedeutung für den Umsetzungsprozess von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung einzeln dargestellt. Die Beratung in den Senatverwaltungen richtete sich zum erheblichen Teil nach den vorhandenen Projektstrukturen und deren Rahmenbedingungen.

Dies gilt auch für die Senatsverwaltung für *Stadtentwicklung*. Vier schon laufende Planungsvorhaben wurden für die Erprobung von Gender Mainstreaming ausgewählt. Sie wurden unter frauenspezifischen Gesichtspunkten begleitet vom Fachfrauenbeirat der Senatsverwaltung und begutachtet von einer Prozessevaluatorin. Das externe Beratungsunternehmen begann mit seiner Tätigkeit erst in einem fortgeschrittenen Stadium des Planungsprozesses. Als Auftaktveranstaltung moderierte sie einen Workshop zu Gender

Mainstreaming in der Raumplanung (am Beispiel von Radfernwanderwegen). Entsprechend den Vorstellungen der Abteilung beriet das externe Unternehmen weitgehend entlang den schon laufenden Planungsverfahren der Fachverwaltung und engagierte sich vorrangig in der Prozessbegleitung bei der Beratung der durchführenden Abteilung. In Zusammenarbeit mit dem Fachfrauenbeirat überprüfte sie Gender-Kriterien für die Freiraumplanung, die auch für weitere Planungsverfahren genutzt werden sollen. Das Beratungsunternehmen führte weiterhin ein allgemeines Gender-Training für die zuständige Abteilung durch mit dem Ziel, den Wissensstand in der gesamten Abteilung auf eine breitere Basis zu stellen und der Diskussion und Verabredung von Handlungsmöglichkeiten. Der vorliegende Evaluationsbericht kommt zu dem Schluss, dass die hochgesteckten Ziele des Gender-Mainstreaming-Prozesses in den Planungsverfahren nicht alle erreicht wurden, dass jedoch die Verankerung von Gender Mainstreaming in den Abläufen der Abteilung entscheidend gefördert wurde.

In der Senatverwaltung für *Justiz* fand die Beratung der beiden Pilotprojekte in zwei nachgeordneten Einrichtungen (Haftanstalten) statt. Neben der allgemeinen Fortbildung zu Gender Mainstreaming und der Unterstützung der Projektauswertung galt die Aufmerksamkeit der externen Beraterin vor allem der fachlichen Beratung und Begleitung der Projektgruppen und der Abstimmung mit der Gender-Beauftragten und damit zum größten Teil der Prozessbegleitung. Sie wirkte auch am Entwurf eines Fragebogens für eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Haftanstalten mit. Der Abschlussbericht konstatiert einerseits, dass im Beratungsprozess die Akzeptanz von Gender Mainstreaming deutlich gesteigert werden konnte, dass aber andererseits die kritische Reflexion des eigenen Rollenverhaltens im Sinne einer persönlichen Gender-Kompetenz nur in Ansätzen erfolgt ist.

Die Senatsverwaltung für *Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz* führte im Rahmen eines Personalentwicklungsprojektes für Nachwuchsführungskräfte ein GM-Projekt zur Krebsvorsorge durch. Das GM-Projekt wurde erst nachträglich als besonderer Teil in das umfassendere Projekt integriert. Damit entstanden parallele Strukturen mit unterschiedlichen Zielstellungen, die erst einer Abstimmung bedurften. Das externe Beratungsunternehmen konzentrierte sich auf die Einführung und fachliche Fortbildung in Gender Mainstreaming und auf die Prozessbegleitung. Die begleitende Beratung von Projektteam und Genderbeauftragter bzw. vom Begleiteteam fand getrennt statt, nachdem die unterschiedlichen Erwartungen geklärt werden konnten. Als problematisch wurde der hohe Zeitdruck empfunden, der eine eingehende Vertiefung des Gender-Wissens verhinderte. Auch die räumliche Distanz der Fachabteilungen, aus denen die beteiligten Projektmitglieder delegiert wurden, erschwerte den Beratungsprozess. Die geplante Genderbildungsveranstaltung fand nicht statt. Hinsichtlich der allgemeinen Genderfortbildung wurde konstatiert, dass die genderpolitischen Ziele zukünftig klarer vermittelt werden müssen und dadurch der persönliche Nutzen erkennbar wird. Falls es eine Umsetzungsphase für die erarbeiteten Handlungsempfehlungen gibt, so die externe Firma, sei für die dann übernehmenden Fachkräfte eine qualitativ hohe Weiterbildung notwendig. Insgesamt wird die Prozessbegleitung von der Beratungsfirma als wirksam eingeschätzt und die Kooperation mit der Genderbeauftragten positiv gewertet.

Aus Sicht der Geschäftsstelle führten Abstimmungsprobleme zwischen Pilotverwaltung und externem Beratungsunternehmen zu einer nicht optimalen Nutzung des Gender-Qualifizierungsangebotes.

In der Senatverwaltung für *Wirtschaft, Arbeit und Frauen* führte das Beratungsunternehmen seine Tätigkeit in den Schwerpunktbereichen Prozesssteuerung, Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und begleitender Beratung von Arbeitsgruppen durch. Die Gespräche zur Prozesssteuerung wurden mit dem Leitungsteam geführt, das für die Erstellung des Wirtschafts- und Arbeitsmarktberichtes und damit auch für dessen Bearbeitung als GM-Projekt verantwortlich ist. In einem Arbeitsfeld des Projektes fand eine Beratung zur Gender-Analyse statt. Zudem wirkte das Beratungsunternehmen an der Präsentation des Projektes mit. Aufgrund von Abstimmungsproblemen kam die geplante allgemeine Einführung und die Vertiefung von Kenntnissen zu Gender Mainstreaming nicht

zustande mit der Folge, dass in einigen Verwaltungsbereichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit geringen GM-Kenntnissen am Projekt beteiligt waren. Ein erhebliches Koordinationsproblem war für das externe Beratungsunternehmen die Tatsache, dass die Projektbeteiligten aus mehr als 20 Referaten kamen. In der externen Bewertung hat „das Pilotprojekt eine Art Brückenfunktion zu den einzelnen Arbeitsbereichen der Referate übernommen, insofern als diese teilweise zum ersten Mal mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit konfrontiert wurden.“ Im Bereich der Wirtschaftspolitik sei von einer ersten Sensibilisierung auszugehen, im Hinblick auf Nachhaltigkeiten werden weitere Gender Mainstreaming Aktivitäten für notwendig gehalten. Um zukünftig weitere Bereiche des Wirtschafts- und Arbeitsmarktberichtes zu „gendern“, so die externe Beratung, sollten die zuliefernden Referate stärker in den Prozess des Gender Mainstreaming einbezogen werden. Insbesondere müsse die „Bottom-up Strategie“ in dieser Verwaltung intensiviert werden.

Die Berichte zur externen Beratung in den Bezirksverwaltungen

Startphase der Projektberatung

In der Regel fand zwischen den Beratungsunternehmen und den Projekten ein Erstgespräch statt, das der Abstimmung der Beratungsleistungen und der groben Festlegung eines Planes für den Beratungsprozess und dessen zeitlichem Ablauf diente. Diese Startphase lief in jenen Bezirken erfolgreich, in denen das Projekt von einer verantwortlichen Leiterin oder einem Leiter inhaltlich vorbereitet war, die Mitwirkenden über ihre Aufgaben und das Projekt informiert waren und die aktive Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. Führungskräfte und Genderbeauftragte vorhanden war.

In einer Reihe von GM-Projekten in anderen Pilotbezirken gestaltete sich der Einstieg der Beratungsfirmen in ihre Tätigkeit jedoch schwierig und war mit erheblichen Verzögerungen verbunden. Die Beratungsunternehmen konnten teilweise nicht direkt mit ihren vereinbarten Leistungen beginnen, sondern arbeiteten zu Beginn ihrer Tätigkeit oft gemeinsam mit den Projektteams an der Projektfindung, der Projektdefinition und der Entwicklung des Projektplans mit. Erst auf einer so gemeinsam geschaffenen Basis erfolgten dann die eigentlichen Beratungsleistungen.

Allgemeine Einführung in Gender Mainstreaming und vertiefendes Gender-training

Nach den Erstgesprächen, teilweise nach Auftaktveranstaltungen und den notwendigen Klärungsprozessen in einem Teil der Projekte hinsichtlich des Projektgegenstandes und des Projektziels boten die Beratungsunternehmen eine *allgemeine Einführung* in Gender Mainstreaming an. Ziel dieser Fortbildungsangebote war es, die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Thematik zu sensibilisieren und für eine konstruktive Mitwirkung zu gewinnen. In einigen Bezirken verknüpften die Beraterinnen und Berater die Einführung von Gender Mainstreaming direkt mit den fachlichen Fragestellungen des jeweiligen Projektes und damit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in das spezifische Handlungsfeld des Projektes.

In Bezirken, die schon im Vorfeld hausinterne Fortbildungen zu Gender Mainstreaming angeboten hatten, konnte die allgemeine GM-Einführung übersprungen werden. In anderen Bezirken wurden allgemeine Einführungsveranstaltungen durchgeführt, an denen neben den Projektbeteiligten auch die Stadträtinnen und Stadträte, oberste Führungskräfte und die LuV-Leitungen teilnahmen.

Das im Beratungskonzept vorgesehene vertiefende Gendertraining, das sich aus den Teilbereichen Entwicklung persönlicher Genderkompetenz und der Entwicklung fachspezifischer Genderkompetenz zusammensetzt, konnte von den Beratungsunternehmen nur in einem Teil der Bezirke realisiert werden. Insbesondere der Baustein zur Entwicklung persönlicher Genderkompetenz mit der selbstkritischen Überprüfung der eigenen Geschlechterrolle wurde von den Bezirken und auch von den Senatverwaltungen nur selten abgerufen. In den Berichten der Unternehmen wird nicht näher auf diesen Tatbestand eingegangen.

Der zweite Baustein zur Entwicklung fachspezifischer Genderkompetenz, die fachbezogene Wissensvermittlung bei der Anwendung von GM-Methoden auf das Handlungsfeld des Projekts, wurde von den Beraterinnen und Beratern entweder als eigenständige Veranstaltung, meist als Workshop, angeboten, oder in die fachliche Beratung im Rahmen der Prozessbegleitung integriert. In Bezirken mit mehreren GM-Projekten wurde das fachspezifische Gendertraining in der Regel für jedes Projekt getrennt durchgeführt. Insgesamt kann konstatiert werden, dass in fast allen Projekten eine anwendungs- und umsetzungsbezogene Vermittlung von Methoden des Gender Mainstreaming durch die Beratungsunternehmen realisiert werden konnte. Je nach Ausrichtung des Projektes zählen hierzu beispielsweise die Einführung in die Methoden der Gender-Analyse oder die Erhebung von geschlechterdifferenzierten Daten.

Prozessberatung, begleitende fachliche Beratung

In der Mehrzahl der Pilotprojekte nahm die kontinuierliche fachliche Begleitung des Implementationsprozesses vor Ort durch regelmäßige Treffen einen erheblichen Teil der Beratungskapazitäten der externen Beratungsunternehmen in Anspruch. Diese fachliche Unterstützung des GM-Umsetzungsprozesses im jeweiligen Projekt umfasste je nach dem besonderen Bedarf auch die Entwicklung eines Zeit- und Ablaufplans, die Förderung effektiver Projekt- und Arbeitsstrukturen und die Vermittlung von Methoden des Projektmanagements.

In einigen Projekten war die Projektbegleitung durch das Beratungsunternehmen gekoppelt mit der anwendungsbezogenen Vermittlung von GM-Methoden bzw. mit der Unterstützung der Projektleitung bei der Projektsteuerung.

In vielen Projekten stellte sich schon zu einem frühen Zeitpunkt der Beratung heraus, dass nur wenig Erfahrung bei der Organisation von Projekten vorlag und Kenntnisse über Methoden des Projektmanagements nur rudimentär vorhanden waren. Dem entsprechend artikulierten Bedarf nach Unterstützung der Prozessplanung und -steuerung und der Vermittlung von Kenntnissen des Projektmanagements kamen die Beratungsunternehmen nach. Dies hatte zur Folge, dass der Beratungsbaustein „Prozessbegleitende Beratung“ von den Beraterinnen und Beratern über den geplanten Umfang hinaus angeboten werden musste und auch angeboten wurde. Diese Ausweitung wurde noch dadurch gefördert, dass in den Bezirken mit mehreren Projekten in jedem einzelnen ein projektspezifischer Bedarf an begleitender Beratung bestand, dem von den externen Expertinnen und Experten nachzukommen war.

Evaluation, Berichterstattung

Die Beratungsunternehmen hatten den Auftrag, die GM-Projekte bei ihrer Erfolgskontrolle bzw. ihrer Evaluation zu unterstützen. In den Berichten der Unternehmen wird diese Aufgabe meist auch kurz angeführt.

Die Abschluss- bzw. Evaluationsberichte der externen Unternehmen bestehen in der Regel aus zwei Teilen, einerseits aus der Selbstevaluation ihrer Beratungstätigkeit und andererseits aus der Darstellung der Arbeit der Projekte. Dem hier vorliegenden Abschnitt des Zweiten Berichtes der Geschäftsstelle liegen die Berichtsteile zur Selbstevaluation der Beratungsunternehmen zugrunde.

2.3 Zusammenfassung

Den Berichten sind vier Beratungsschwerpunkte zu entnehmen:

- Allgemeine Einführung von Gender Mainstreaming
- Vernetzung von Gender- und Feldkompetenz/Vermittlung Gender Methoden
- Projektmanagement und die entsprechende praktische Unterstützung
- Prozessberatung/Evaluation

Auf der Grundlage der Abschlussberichte kann festgestellt werden, dass die Arbeitsfähigkeit und eine ergebnisorientierte Prozessgestaltung in den meisten Pilotprojekten durch die Beratungsunternehmen mit ihrem Expertenwissen zur Prozessberatung und zum Projektmanagement entscheidend gefördert wurde.

In der Einführungsphase von Gender Mainstreaming ist die Unterstützung von Projekten durch externe Beratungsunternehmen in den meisten Fällen unabdingbar, weil sowohl Genderwissen als auch die methodischen Kenntnisse und die entsprechenden Verfahren zur praktischen Umsetzung in den Projekten bzw. den Handlungsfeldern noch nicht genügend verankert sind.

In vielen Fällen weisen die Evaluationsberichte der externen Unternehmen auf typische Umsetzungsbarrieren hin:

- Nach der Entscheidung der Verwaltungen, an der Pilotphase teilzunehmen, erfolgten in einigen Verwaltungen nur geringe eigene Aktivitäten, das Gender Mainstreaming Projekt praktisch vorzubereiten und umzusetzen
- Primäre Arbeit am Beginn der externen Beratung war es, das oftmals unklar definierte Projekt zu präzisieren, abzugrenzen, schrittweise zu planen und dessen Umsetzung zu begleiten
- Zum Teil hohe Motivation, jedoch keine Kenntnisse im Projektmanagement (d.h. ohne Wissen um Erwartungen an Form, Ergebnis, Erfolgskriterien, Belastung und Ressourcenverfügung wurden Projekte übernommen)
- Die Frage der Verantwortung für das Projekt war in einigen Verwaltungen unklar
- Mangelnde Verantwortung für Gender Mainstreaming bei den Führungskräften, sodass diese teilweise deligiert werden sollte an die externen Unternehmen
- Die Pilotverwaltungen haben die Beratungstermine nur unregelmäßig vereinbart und z.T. kurzfristig abgesagt, sodass eine verbindliche Zeitplanung oft nicht möglich war.

2.4 Weitere externe Unterstützung der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting (Hauptphase 2004-2006)

Für die Haushaltsjahre 2004 und 2005 wurde die Fortsetzung bzw. Ausweitung der externen Gender- und Organisationsberatung von der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming mit folgender Begründung beantragt.⁴⁸

Projektziele

Ziel des Reformprojektes ist es, durch externe Gender- und Prozessberatung die 2003 begonnene Umsetzung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung zu forcieren, zu qualifizieren und nachhaltig zu sichern. Das professionelle Verwaltungshandeln von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll durch die systematische Implementierung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting geschlechtergerechter, wirksamer und wirtschaftlicher gestaltet werden. Das in der Berliner Verwaltung besonders auch auf die Budget-Politik fokussierte Gender Mainstreaming, welches geschlechterdifferenzierte Kostentransparenz, eine geschlechtergerechtere Haushaltsplanung und die Vermeidung von Folgekosten aufgrund geschlechterungleicher Entscheidungen zum Ziel hat, ist für einen Landeshaushalt absolut neu und bedeutet perspektivisch, dass auch hier gezielte Fort- und Weiterbildung sowie kompetente Prozesssteuerung unabdingbar ist.

Konkreter Zweck der externen Unterstützung

Gender Mainstreaming/Gender Budgeting als moderne und komplexe Reform-Strategie zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit braucht neben bestimmten politischen, rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen Motivation, gendersensibles Problembewusstsein, Gender-Fachwissen und eine professionelle Prozessbegleitung, damit die systematische Integration in alle Verwaltungs- und Politikbereiche gelingt. Der konkrete Zweck des beantragten Reformprojektes bezieht sich insofern auf allgemeine und spezielle Bildungs- und Projektentwicklungsmaßnahmen, die von entsprechend qualifizierten externen Organisationsberatungsunternehmen zur erfolgreichen Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den verschiedenen Fachressorts (insbesondere auch in den Serviceeinheiten Finanzen und Haushalt) durchzuführen sind.

Im Einzelnen können die beantragten Mittel im Haushaltsjahr 2004 von den Verwaltungen nur nach einer zugrundeliegenden ausgewogenen Projektierung, zweck-gebunden und erfolgsversprechenden positiven Analyse eingesetzt werden. Es handelt sich dabei um folgende Zwecke: Auftakt- und allgemeine Einführungsveranstaltungen zum Gender Mainstreaming und Gender Budgeting; Spezielle Veranstaltungen zum Stand der Umsetzung und flächendeckenden Einführung von Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung; Beratungen und Weiterqualifizierungen zur Implementierung von Methoden und Instrumenten des Gender Budgeting und Gender Mainstreaming; Gendertrainings zur Sensibilisierung der eigenen Geschlechterrolle; Moderation prozessbegleitender und fachbereichsbezogener Workshops; kontinuierliche Prozessbegleitung und Projektmanagement (einschließlich Gender-Controlling/Berichterstattung); „flying experts“ zur Verbindung von Feld- und Genderkompetenz.

⁴⁸ Die Mittel sind inzwischen bewilligt und freigegeben.

Erbringung durch Dienststellen des Landes Berlin möglich?

Genderkompetenz gilt als Schlüsselqualifikation und notwendige Grundlage für effektive Genderpolitik. Sie geht über das reine (sich auf die Frauen- und Geschlechterforschung berufende) Wissen hinaus. Sie umfasst Handlungskompetenz als Fähigkeit, gleichstellungspolitische Konzepte kritisch beleuchten, definieren, effizient gestalten, implementieren und steuern zu können. Und es geht darum, im jeweils zu gendernden Politik- und Verwaltungskontext Prozesse einzuleiten, die neue Optionen für Geschlechtergerechtigkeit jenseits geschlechtlicher Zuschreibungen und Fixierungen eröffnen. Im Normalfall verfügen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Verwaltungen über keine entsprechende Handlungskompetenz. Deshalb müssen unbedingt externe Expertinnen und Experten für einen bestimmten Zeitraum hinzugezogen werden. Das zeigen neben einschlägigen Erfahrungen in anderen Bundesländern (z.B. Sachsen-Anhalt) auch die ersten Berliner Erfahrungen während der Pilotphase. Nicht zuletzt konnte die Akzeptanz für Gender Mainstreaming durch externe Unterstützung deutlich erhöht werden.

Mittel in der beantragten Größenordnung erforderlich?

Die in der Pilotphase (**Ende** 2003 bis März 2004) durchgeführten Qualifizierungs- und Prozesssteuerungsmaßnahmen umfassten ein Volumen von 40.000 €. Die erste Auswertung der Pilotphase zeigt, dass damit eine gute Unterstützung bei Projekten bzw. Verwaltungen in der Startphase gegeben wurde. Zum Aufbau von gefestigtem Genderwissen und effektiver Prozesssteuerung (einschl. Controlling) reichte diese Summe aber nicht aus.

Da es jetzt (mit Beginn der zweijährigen Hauptphase) sowohl um erste Fortbildungen und Prozessbegleitungen für alle **neu** hinzukommenden Verwaltungen als auch um die erstmalige externe Unterstützung zur flächendeckenden Umsetzung von Gender Budgeting anhand von finanzrelevanten Produkten und Hauptgruppen und zudem um die nachhaltige Weiterqualifizierung in den ehemaligen Pilotverwaltungen geht, wird von einem Bedarf von 100.000 € ausgegangen. Bei der Projektbeantragung wurde von einem Bedarf für Fort- und Weiterbildung sowie Organisationsentwicklung pro Verwaltung von rund 5 000 € ausgegangen.

2005 muss es vor allem darum gehen, die erworbene Genderkompetenz und die damit einhergehenden Veränderungsprozesse in den Haushalts- und Fachbereichen der Berliner Verwaltung so zu festigen, dass Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als Standard-Verfahren in politischen und administrativen Handlungsfeldern zumindest sektoriell effektiv eingeführt ist und flächendeckende Prozesse vor dem Hintergrund nützlicher und verallgemeinerbarer Erfahrungen „leichter“ einzuleiten sind. Konkretisierungen für diese Phase der Implementierung von GM und GB können erst nach weiteren, noch festzustellenden Bedarfen in der Hauptphase erfolgen.

Kassenwirksame Ausgabe in 2004?

Aufgrund bisheriger Erfahrungen (nach Abschluss der Pilotphase) ist davon auszugehen, dass die Mittel in voller Höhe kassenwirksam verausgabt werden. Entscheidend hierfür ist jedoch eine noch stärkere Verantwortung für die Umsetzung von GM und GB auf Seiten der politischen und administrativen Führungsebene.

3. Lenkungs- und Steuerungsgremien

3.1 Gender Mainstreaming Geschäftsstelle

Die bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen als Stabsstelle angesiedelte Gender Mainstreaming Geschäftsstelle⁴⁹ ist im Januar 2003 auf drei Jahre befristet eingerichtet worden. Sie ist ministerielle Schnittstelle für die Einführung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting als Querschnittsaufgabe in allen Berliner Verwaltungen. Ihre Personalausstattung verteilt sich auf vier Mitarbeiterinnen (von denen zwei teilzeitbeschäftigt sind) und einen Mitarbeiter. Das Spektrum der Aufgaben ist extrem vielfältig, heterogen und überwiegend schwierig und bedeutungsvoll. Es verlangt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neben fundierten Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Kompetenzen umfangreiche allgemeine Fachkenntnisse und spezifische Fachkompetenzen in verschiedenen Politikfeldern. Bei der landesweiten Einführung und Umsetzung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting handelt es sich insgesamt um einen schwierigen und langfristigen Veränderungsprozess, der primär durch die Gender Mainstreaming Geschäftsstelle initiiert, koordiniert, gesteuert und fachlich begleitet wird. Deshalb sind in den verschiedenen Schwerpunkten bzw. Aufgabenfeldern der Geschäftsstelle Fähigkeiten und Kompetenzen gefragt, die über normale fachspezifische Fähigkeiten hinausgehen. Diese beziehen sich u.a. auf methodische Kompetenzen wie Projektmanagement/Zeitmanagement und Controlling, konzeptionelles Schreiben (Berichtssysteme) und erfolgreiches Verhandeln (Gesprächsführung), strategisches Planen/Konfliktsteuerung und Qualitätssicherung, Moderieren, Präsentieren, Visualisieren, GM/GB-Internetauftritt bzw. -service etc. etc. pp.

Zentrale Ziele der Gender Mainstreaming Geschäftsstelle sind:

- die der Strategie des Gender Mainstreaming/Gender Budgeting entsprechenden konzeptionellen und administrativen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass die Vorgaben der Senats- und Abgeordnetenhausbeschlüsse sowie die Zielsetzungen der Landeskommission Gender Mainstreaming zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung des Landes Berlin erfolgreich (dauerhaft, qualitätsorientiert und transparent) umgesetzt werden können.
- mit Gender Mainstreaming Akteurinnen/Akteuren/Expertinnen/Experten aus Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Verbänden, Initiativen und Praxis landes-, bundes- und europaweit zusammenzuarbeiten, um Netzwerkstrukturen aufzubauen, Gender-Wissen zu bündeln und Umsetzungsprozesse zu qualifizieren.
- als Service-, Beratungs- und Informationsstelle tätig zu werden insbesondere für Berliner Verwaltungen auf Landes- und Bezirksebene sowie für Studierende und Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, die über Gender Mainstreaming Prozesse in der Berliner Verwaltung arbeiten.

Damit einhergehend korrespondieren folgende Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte:

- **Weiterentwicklung des Berliner Konzeptes Gender Mainstreaming/Gender Budgeting** (konzeptionelle und strategische Weiterentwicklung; Vermittlung; Operationalisierung; Evaluation, Daten, Analysen)
- **Koordinierung/Vernetzung/Controlling der Gesamtprozesse der Implementierung von GM/GB in der Berliner Verwaltung**

⁴⁹ Gemäß Senatsbeschluss Nr. 225/02 vom 14. Mai 2002.

- **Geschäftsführung der Landeskommision**
- **Geschäftsführung des Bezirklichen Steuerungsgremiums**
- **Geschäftsführung der von SenFin geleiteten AG Gender Budget**
- **Leitung und Geschäftsführung der AG Geschlechterdifferenzierte Statistik und Datenerhebung** (Steuerung und strategische Koordinierung der ressortinternen und -übergreifenden Vorgehensweisen zur Qualifizierung, Erweiterung und Transparenz geschlechterdifferenzierter Daten)
- **Berichterstattung an das Abgeordnetenhaus** (Gender Controlling/ Evaluation: Jährlicher Bericht über die Umsetzung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung; laufende Angelegenheiten im politisch-administrativen Bereich)
- **Gender-Fortbildung** (Gender-Kompetenz; Weiterentwicklung der Konzeption, Ziele, Inhalte, Adressaten/Zielgruppen, Lehrformen/Methoden, Dozentinnen/-Dozenten usw.; Kooperation mit dem IVM und externen Genderexpertinnen/-experten, Evaluation der Maßnahmen; Abstimmung mit den entsendenden Verwaltungen)
- **Externe Organisationsberatung für Pilotprojekte vor Ort (Reformprojekt)** (Steuerung, Mittelbewilligung; Auswahl/Abstimmung mit den Projekten, verwaltungsmäßige Abwicklung, Überwachung/Abrechnungscontrolling, Evaluation der Leistungen, Empfehlungen, Korrekturen, Änderungsbedarf feststellen, GM als Teil der Verwaltungsreform)
- **Beratung, Betreuung** (Information zur Umsetzung von GM/GB; GM-Projekte, Gender-Beauftragte, Fachverwaltungen, Bezirke, GM-Akteure; Wissenschaft, Studentinnen/Studenten, Doktorandinnen/Doktoranden, Praktikantinnen/Praktikanten usw.)
- **Erstellung von Arbeitshilfen: Leitfäden, Checklisten/Kriterienkataloge/ Beispielhandreichungen**
- **Kooperation mit Wissenschaft/Hochschulen/Instituten** (GeKo, Gender-Kompetenz-Zentrum, diverse Hoch- und Fachhochschulen, GISA)
- **Kooperation, Kontakte, Netzwerke, Erfahrungs- und Informationsaustausch** (Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Bund-Länder-AG, andere)
- **Öffentlichkeitsarbeit/Informationsvermittlung/Beratung/Veranstaltungen/ Infomaterialien/Broschüren/Flyer**
- **Internetpräsentation: Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Präsentation Berlins** (Inhalte, Ziele, Gestaltung, Service, Pflege, Aktualisierung, Vernetzung)

3.2 Landeskommision Gender Mainstreaming

Die Landeskommision ist (wie im Ersten Bericht über Gender Mainstreaming in der Berliner Politik und Verwaltung – Berichtszeitraum 2002/2003 – dargestellt) mit Beschluss des Senats vom 4. März 2003 eingesetzt worden. Seither hat sie viermal getagt. Das Gremium setzt sich seiner Bedeutung entsprechend aus Staatssekretärinnen und Staatssekretären verschiedener Ressorts, durch den Rat der Bürgermeister benannte Vertreterinnen dreier Bezirke sowie Vertreterinnen und Vertreter verschiedener anderer Bereiche aus Verwaltung, Wissenschaft und Nichtregierungsorganisationen (NGO's) zusammen. Die Geschäftsführung liegt bei der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming.

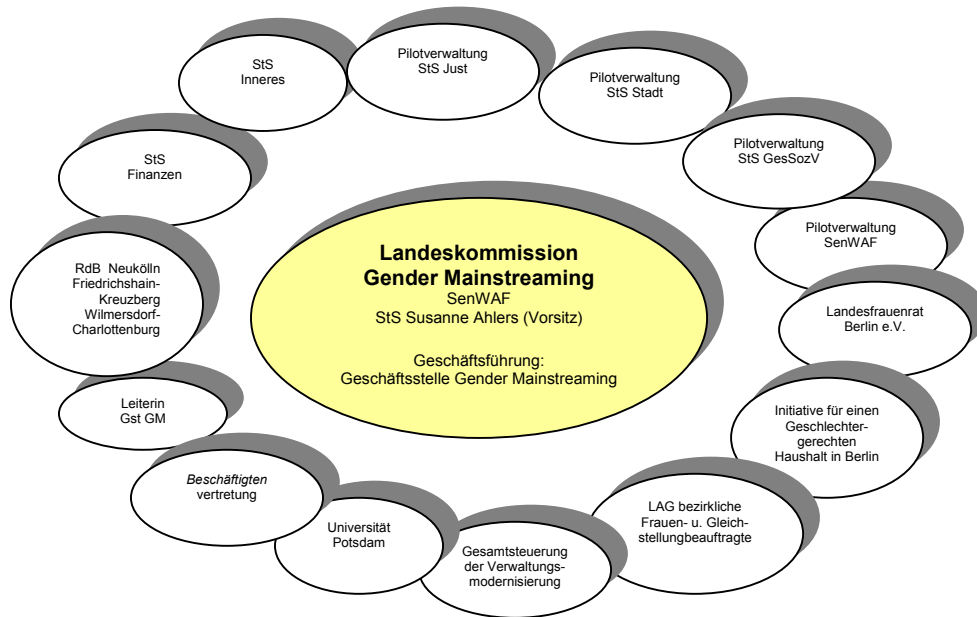


Abbildung 3: Zusammensetzung der Landeskommision

Die Landeskommision hat ihren Arbeitsschwerpunkten entsprechend (vgl. Erster Bericht 2003: 5) Unterarbeitsgruppen zunächst zu „Gender Budget“ und anschließend zu „Geschlechterdifferenzierten Statistiken und Datenerhebung“ eingerichtet. Beide Arbeitsgruppen erhielten klar definierte Arbeitsaufträge, über deren Zwischen-ergebnisse der Landeskommision gegenüber regelmäßig zu berichten ist. Auf dieser Basis hat die Landeskommision bereits wichtige Beschlussfassungen zur landesweiten Einführung von Gender Budget (vgl. w.o.) und Gender Mainstreaming getroffen.

Das Gremium diskutiert und hinterfragt die jeweils vorgelegten Zwischenberichte und Verfahrensvorschläge. Die Umsetzungsvorschläge der AG Gender Budget etwa sind einerseits ausgiebig erörtert und anschließend einstimmig beschlossen worden, andererseits sind bestimmte Vorlagen mit Prüfaufträgen zurück in die AG gegeben worden. Auch hinsichtlich anderer Arbeitsschwerpunkte wie etwa der Fort- und Weiterbildung zu Gender Mainstreaming steuert die Landeskommision aktiv die Vorgehensweise in den Verwaltungen. Sie beschließt und begleitet die einzelnen Schritte der Implementierung von Gender Mainstreaming. Die Bewertung und selbstkritische Rückschau auf Arbeitsabschnitte, die ihr in Berichtsform von der Geschäftsstelle vorgelegt und in den Sitzungen diskutiert werden, dienen sowohl der Selbstreflexion des Gremiums als auch einer Evaluation des gesamten Implementierungsprozesses. Zugleich haben sie die Funktion einer Richtungsentscheidung für

die weitere Umsetzung und damit zukunftsweisende Bedeutung, wie sie zum Aufgabenspektrum der Landeskommision Gender Mainstreaming gehören.

Die Landeskommision beobachtet und begleitet auch die bezirklichen Prozesse und hat bezüglich der Optimierung der Arbeit des Bezirklichen Gremiums beschlossen: *Die Landeskommision empfiehlt dem Bezirklichen Steuerungsgremium sich auf die Behandlung des Themas Gender Mainstreaming zukünftig im Rat der Bürgermeister (RdB) zu verständigen und – sofern gewünscht – einen Erfahrungsaustausch auf Fachebene zu initiieren mit dem Ziel, die genderpolitischen Abstimmungs- und Umsetzungsprozesse auf bezirklicher Ebene zu verbessern.* Das bezirkliche Gremium folgte dieser Empfehlung in seiner Sitzung am 29. April 2004 und hat einen konkretisierten und umfassenderen Vorschlag zur künftigen Verfahrensweise entwickelt (s. w.u.).

In ihrer vierten Sitzung (15. Juli 2004) hat die Landeskommision den von der Gender Mainstreaming Geschäftsstelle im Entwurf vorgelegten „Zweiten Bericht über Gender Mainstreaming – einschließlich Gender Budgeting“ – diskutiert und damit umfassend Gelegenheit genommen zu einer kritischen Würdigung und Kommentierung der exemplarischen Erprobung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting während der einjährigen Pilotphase. Da die ersten exemplarischen Umsetzungsversuche deutlich zeigten, wie Gender Mainstreaming effektiv bzw. weniger effektiv implementiert werden kann, hat die Landeskommision am 15. Juli 2004 beschlossen:

Die Landeskommision nimmt den von der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming vorgelegten Bericht zur Kenntnis und beschließt unter Berücksichtigung der Ergebnisse der einjährigen Pilotphase die folgenden Empfehlungen:

- 1. In der zweijährigen Hauptphase soll Gender Mainstreaming in relevanten und repräsentativen Organisations- und Handlungsbereichen (Abteilungen/LuV's/-Referate/Ämter) ergebnisorientiert umgesetzt werden.*
- 2. Gender Budgeting wird vorbereitend zur Haushaltsaufstellung 2006 in allen Senats- und Bezirksverwaltungen anhand der Hauptgruppen 6 und 8 bzw. anhand ausgewählter Produkte eingeführt.*
- 3. Um die routinemäßige Verankerung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung adäquat vorzubereiten, werden Senatsvorlagen standardmäßig vom jeweils federführenden Fachressort einem Gendercheck unterzogen. Das Verfahren wird ressortübergreifend entwickelt.*
- 4. In den Senats- und Bezirksverwaltungen sollen Übersichten über vorhandene Statistiken unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming erstellt werden (Ist-Stand).*
- 5. Die Perspektive des Gender Mainstreaming soll zukünftig bei Berichten der Ressorts/Verwaltungen berücksichtigt werden.*
- 6. Um die Einführung bzw. weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Hauptphase zu optimieren, sind weiterhin Beratung und wissenschaftliche Begleitung sicherzustellen.*
- 7. Es wird ein Konzept zur Kommunikation der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Berliner Politik und Verwaltung entwickelt.*

Für die fünfte Sitzung der Landeskommision im Herbst 2004 ist u.a. die Vorstellung des postgradualen Zusatzstudiengangs Gender-Kompetenz (GeKo) an der Freien Universität Berlin vorgesehen und damit die Möglichkeit gegeben, auf diesem Gebiet eine engere Verknüpfung von Wissenschaft und Verwaltungspraxis zu fördern.

Nach den bisherigen Erkenntnissen hat die Landeskommision die zunächst auf die Pilotphase fokussierten selbstgesteckten Aufgaben und Ziele verbindlich und zielführend bewältigt.

3.3 Bezirkliches Steuerungsgremium

Das bezirkliche Steuerungsgremium GM hat seit seiner konstituierenden Sitzung im April 2003 weitere viermal getagt. Zum Abschluss der Pilotphase – im April 2004 – fand die letzte Sitzung dieses Gremiums in der bisherigen Form statt. Anstelle des Bezirklichen Steuerungsgremiums soll künftig – während der zweijährigen Hauptphase – die Koordination und Unterstützung der bezirklichen GM/GB-Prozesse neben der Landeskommission durch den Rat der Bürgermeister (RdB) erfolgen.

Die Mitglieder des Bezirklichen Steuerungsgremiums waren die von den Pilotbezirken benannten Genderbeauftragten oder Projektverantwortlichen. Demzufolge setzte sich das Gremium sowohl aus Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeistern, Stadträtinnen und Stadträten, Fachleuten aus verschiedenen Projektbereichen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Den Vorsitz dieses Gremiums hatte die Staatssekretärin für Arbeit und Frauen; die Geschäftsführung nahm die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming wahr.

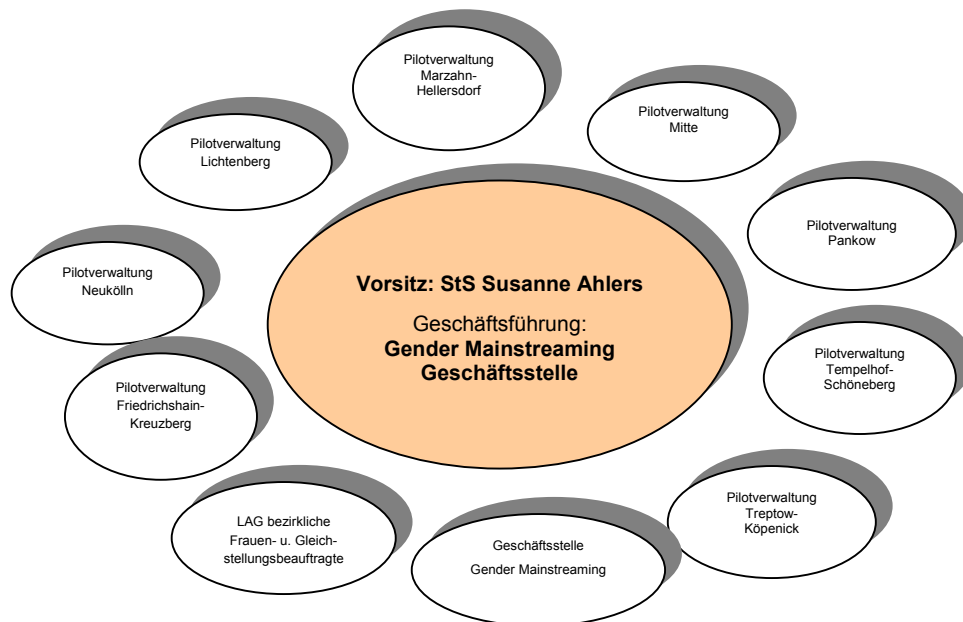


Abbildung 4: Zusammensetzung des Bezirklichen Steuerungsgremiums

Ziel des Bezirklichen Steuerungsgremiums war es, die Umsetzungsprozesse auf der bezirklichen Ebene zu unterstützen und den landesweiten Umsetzungsprozess transparent zu machen. Darüber hinaus diente das Gremium als Schnittstelle zwischen den zahlreichen bezirklichen Pilotfeldern und der Geschäftsstelle; durch regelmäßige Treffen bestand das Angebot eines ressortübergreifenden Informations- und Erfahrungsaustausches. Schwerpunktthemen der Sitzungen waren:

- Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den bezirklichen Pilotprojekten
- Beschlüsse und Empfehlungen der Landeskommission
- Genderspezifische Infrastruktur
- Gender-Fortbildungen für oberste Führungskräfte am IVM/hausinterne Schulungen/Multiplikatorinnen-/Multiplikatorenmodell
- Externe Organisationsberatung für Pilotprojekte vor Ort

- Erfahrungen mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming in anderen Bundesländern (Gastvortrag „Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt“)
- Jährliche Berichterstattung/Evaluation (Bericht Abgeordnetenhaus)
- Gender Budget
- Geschlechterdifferenzierte Daten und Bewertung
- Bezirkliche Gleichstellungsberichte
- Auswertung der Pilotphase und Entwicklung von Handlungsempfehlungen für die Hauptphase

Das bezirkliche Steuerungsgremium hat sich aus unterschiedlichen Gründen nicht bewährt. Nach Aussprache auf StS-Ebene mit Vertreterinnen des RdB und der Geschäftsstelle GM wurde ein produktiveres Vorgehen besprochen, welches auch der Landeskommission zur Beschlussempfehlung vorgelegt werden sollte. Dieses beinhaltete:

„Das bezirkliche Gremium soll in der bisherigen Zusammensetzung nur noch einmal tagen und die Pilotphase auswerten. In der Hauptphase soll sich der Rat der Bürgermeister im Rahmen seiner Sitzungen ca. zweimal im Jahr mit Gender Mainstreaming befassen. Für die Projektverantwortlichen sollen, soweit dies gewünscht wird, weiterhin regelmäßige –fachbezogene – Treffen durch die Geschäftsstelle GM angeboten werden, um für die Arbeitsebene eine Möglichkeit des Erfahrungsaustausches sicherzustellen. Die Geschäftsstelle soll eine schriftliche Abfrage der Bezirksverwaltungen zu letzterem Vorschlag durchführen.“

Die Landeskommission hat in ihrer Sitzung am 26. Februar 2004 gemäß dieser Vorschläge einen entsprechenden Beschluss gefasst. Eine Sitzung des bezirklichen Gremiums fand schließlich am 29. April 2004 statt. Es folgte eine intensive, z.T. kontroverse Diskussion über die zukünftige Arbeit des bezirklichen Gremiums bzw. über eine obligatorische Behandlung von Gender Mainstreaming im Rat der Bürgermeister. Beschlossen wurde Folgendes:

„Das Bezirkliche Steuerungsgremium wird bis auf weiteres nicht mehr in der bisherigen Form tagen. Stattdessen wird Gender Mainstreaming/Gender Budgeting direkt im Rat der Bürgermeister behandelt; eine cirka zweimalige Befassung des RdB mit Gender Mainstreaming pro Jahr wird angestrebt. Zur Vorbereitung der RdB-Sitzungen und Abstimmung der genderpolitischen Vorlagen tagen die Genderbeauftragten der Bezirksämter in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen. Die Geschäftsführung übt weiterhin die Gender Mainstreaming Geschäftsstelle aus. Pro Bezirksamt soll explizit eine Person (eine Genderbeauftragte/ein Genderbeauftragter) mit politischer Entscheidungskompetenz entsandt werden. Eine Vertretungsmöglichkeit für diese Treffen zur Vorbereitung der RdB-Sitzungen wird nicht vorgesehen.

Um den Informationsfluss beizubehalten, werden die Protokolle der Landeskommission auch den Genderbeauftragten der Bezirke zugeleitet.

Darüber hinaus soll auf der fachlichen Ebene der Bezirksverwaltungen im Bereich Gender Mainstreaming/Gender Budgeting eine enge inhaltliche Verzahnung (themenspezifischen Austausch) entwickelt werden. Die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming wird dafür die Rahmenbedingungen schaffen und zu gegebener Zeit einladen.“

In seiner letzten Sitzung hat sich das bezirkliche Gremium auch mit den Ergebnissen und Erfahrungen der einjährigen Pilotphase insgesamt beschäftigt. Nach intensiver Aussprache verständigte man sich auf folgende Faktoren für erfolgreiches Gender Mainstreaming:

- Die positive Wirkung eines **funktionierenden „Top-down-Prinzips“**
Die wichtige **Steuerungsfunktion von hausinternen Lenkungsgremien**, in denen die politische und fachliche Leitung zusammenwirkt
- **Die zentrale Bedeutung der Definitionsphase eines Projektes:**
(Es muss im Vorfeld eines Projektes Klarheit über den notwendigen Aufwand, die Einbindung des erforderlichen Personals, die Aufgabenverteilung und Verantwortlichkeiten sowie über die Zieldefinition bestehen)

- Die **Notwendigkeit zur Stärkung der Projektmanagementkompetenz**, um Projektrisiken zu mildern
Ein festzustellender kontinuierlicher **Bedarf an GM-Fortbildungen unterhalb der Führungsebene**

4. Herstellung von Genderkompetenz durch Fort- und Weiterbildung

4.1 Gender Mainstreaming als Leitungsaufgabe und Top-Down Prozess (Auswertung der Veranstaltungen am Institut für Verwaltungsmanagement (IVM))

Entsprechend dem Berliner Umsetzungskonzept, Gender Mainstreaming „top-down“ voranzubringen und zunächst die politisch Verantwortlichen und obersten Führungskräfte zu informieren, wurden die in 2003 durchgeführten Schulungen durch folgende Veranstaltungen ergänzt:

Im August 2003⁵⁰ fand im Rahmen einer Staatssekretärskonferenz eine zweistündige Beratung der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre zum Thema Gender Mainstreaming statt. Die Veranstaltung wurde von einer externen Organisationsberatungsfirma durchgeführt und gliederte sich in einen einführenden Fachvortrag mit Beispielen zu Gender Mainstreaming sowie einen Schwerpunkt zum Thema Gender Budget. Beispiele aus den Bereichen Sport, Stadtplanung und Erfahrungen aus anderen Verwaltungsbereichen rundeten die Einführung ab.

Im Oktober 2003 wurde analog der im Frühjahr durchgeführten Schulungen für die politisch Verantwortlichen und obersten Führungskräfte eine Veranstaltung für die obersten Führungskräfte der Bezirksverwaltungen durchgeführt. Sie richtete sich an Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Stadträtinnen und Stadträte, LuV- bzw. Amtsleiterinnen und -leiter aus den Pilotbezirken Lichtenberg, Marzahn-Hellersdorf, Mitte, Pankow, Tempelhof-Schöneberg, Treptow-Köpenick, Neukölln, Friedrichshain-Kreuzberg. Insgesamt haben an den drei Auftaktveranstaltungen für die an der Pilotphase beteiligten Senats- und Bezirksverwaltungen 53 Personen teilgenommen.

Funktion	Frauen	Männer	Gesamt
Staatssekretär	--	1	1
Abteilungsleitungen	--	4	4
Referatsleitungen	6	7	13
Bezirksbürgermeister/innen	2	1	3
Stadträtinnen/Stadträte	3	2	5
LuV-Leitungen	3	7	10
Fachbereichsleitungen	2	3	5
Weitere Teilnehmer/innen	9	3	12

Abbildung 5: Fortbildungen für oberste Führungskräfte

⁵⁰ Zuvor war bereits eine Beratung der Senatoren und Senatorinnen durchgeführt worden vgl. Erster Bericht über Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung. Berlin 2003.

Darüber hinaus wurden im Frühjahr und Dezember 2003 auf Wunsch einiger Verwaltungen hausinterne Schulungen für Führungskräfte angeboten. Dazu zählten die Senatsverwaltungen für Stadtentwicklung und für Finanzen sowie die Bezirksämter Lichtenberg und Pankow. Bei diesen Veranstaltungen bot sich der Vorteil, auf jeweils verwaltungsspezifische Fragestellungen und Bedürfnisse eingehen zu können. Die Veranstaltungen waren jeweils für ½ bzw. ein Tag geplant.

Alle bisher am IVM durchgeführten Schulungen wurden von der Geschäftsstelle ausgewertet. Dazu wurden die abgegebenen feedback-Bögen der Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmer analysiert. Ferner fanden Gespräche mit den Dozentinnen und Dozenten und dem IVM dazu statt. In die Auswertung wurde auch die von dem Referententeam durchgeführte Auswertung der Kurse einbezogen. Die Beurteilungen wurden nach Gesamteindruck des Kurses, Vermittlung/Vortragsweise durch Dozentin/Dozent, thematischem Schwerpunkt, Nutzen und Lehrgangsdauer differenziert ausgewertet. Äußerungen der Kursteilnehmerinnen/teilnehmer zu den Fragen, was ihnen besonders gefallen habe, was ihnen nicht gefallen habe und wo sie Anregungen und Verbesserungsmöglichkeiten sähen, wurden gesondert erfasst.

Da die Leiterin der Gender Mainstreaming Geschäftsstelle einen Teil der Veranstaltungen am IVM als Dozentin mit gestaltet hatte, konnte sie sich darüber hinaus einen persönlichen Eindruck von Aufnahme und Akzeptanz der Schulungen verschaffen.

Zusammenfassend festzuhalten ist, dass die meisten Veranstaltungen insgesamt gut beurteilt wurden. Überwiegend sind Orientierungen für das eigene Arbeitsgebiet deutlich geworden. Der Zweck der Kurse als Einführung in das Thema ist positiv bewertet, die angesprochene Zielgruppe ist überwiegend erreicht worden. Insoweit stellen die Veranstaltungen einen wichtigen Beitrag zur ersten Vermittlung von Gender-Wissen (Herstellung von Gender-Kompetenz) dar und sind auch in der Hauptphase der Implementierung vor allem für die neu hinzukommenden Verwaltungen anzubieten. So sind Anschaulichkeit, Praxisbezogenheit, Anregungen und Einführung in die Thematik in den Kursen von etlichen Teilnehmenden als gut beurteilt worden. Andere Führungskräfte haben die Veranstaltung wiederum als „langatmig“, „theoretisch“ beurteilt und den mangelnden Praxisbezug hinsichtlich der Führungsverantwortung herausgestellt. Zahlreiche Führungskräfte kritisierten, dass sie zur Teilnahme „verpflichtet“ worden wären; konzeptionell nicht genügend Raum für eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit Genderpolitik gegeben worden wäre oder auch die Teilnehmerinnen-/Teilnehmerorientierung in den Veranstaltungen zu kurz gekommen wäre. Dennoch kann insgesamt von einer positiven Aufnahme gesprochen werden. Beobachtet werden konnte bei diesen Veranstaltungen überdies, dass „die Kunst des Zuhörens“, auf die es bei diesen genderspezifischen Fortbildungen auch ankam, auf Seiten der Führungskräfte nicht immer gegeben war.

Nach Einschätzung der Geschäftsstelle sind die Kurse allerdings in Bezug auf den Nutzen für die eigene Praxis der Führungskräfte, die die Gender Mainstreaming Prozesse in erster Linie zu koordinieren, zu steuern und zu kontrollieren haben, noch verbesserungsfähig. Gerade hier ergibt sich ein spezifisches (praxisbezogenes) Anwendungsfeld von Gender Mainstreaming. Insbesondere ihre Rolle als Führungskräfte hinsichtlich ihrer Führungsverantwortung auf allen Ebenen muss unter Gesichtspunkten des Gender Mainstreaming differenziert betrachtet und wird zukünftig in den Schulungen stärker berücksichtigt werden müssen. Dies setzt voraus, dass der Anwendungsbezug und der Nutzen von Gender-Wissen/Genderkompetenz für die eigene Führungspraxis noch deutlicher herausgearbeitet wird. Da die Erfahrungen gezeigt haben, dass Gender Mainstreaming zunächst „top-down“, aber auch „bottom-up“ vorangebracht werden muss, haben die Veranstaltungen für Führungskräfte hier ihren besonderen Stellenwert.

4.2 Generelle Anforderungen an Fort- und Weiterbildungskonzepte im Bereich Gender Mainstreaming/Gender Budgeting

Die einschlägige Fachliteratur benennt für die Konzeption von Gendertraining drei grundlegende Bausteine (vgl. u.a. Blickhäuser/van Bargaen 2003 :2ff.):

1. Sensibilisierung: Hier findet eine Reflexion auf männliche und weibliche Geschlechterrollen in Organisationen statt; Gender soll als soziale Kategorie vermittelt werden.
2. Fachlicher Input: Hier geht es um fachliche Inhalte in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Theorie und Anwendung. Themen könnten z. B. die Einführung in das Konzept von Gender Mainstreaming, die Zuordnung bzw. Abgrenzung unterschiedlicher geschlechterpolitischer Strategien, Instrumente und Methoden von Gender Mainstreaming, Genderanalyse von Organisationen, Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming in der jeweiligen Organisation, Entwicklung spezifischer Instrumente etc. sein.
3. Handlungsorientierung: Dabei geht es um die praktische Anwendung von Gender Mainstreaming anhand von Beispielen. Gender soll als Analysekategorie und Handlungsaufforderung vermittelt werden, dabei werden auch vorhandene Instrumente angewendet.
4. Zielgruppenorientierung: (Führungsebene oder operative Ebene, Multiplikatorinnen/Multiplikatoren)

Die Erfolgskontrolle darüber, wie das Gelernte in die eigene Praxis umgesetzt wird, gehört ebenfalls zum Gendertraining. Die Methoden der Vermittlung kommen aus der Erwachsenenbildung (z.B. Perspektivenwechsel, Genderdialog, Reflexion, Übungen, Arbeitsgespräche, Vortrag, Arbeitsgruppen). Diese Qualitätskriterien müssen an die Konzepte für Schulungen zu Gender Mainstreaming angelegt und die Schulungen unter diesen Gesichtspunkten bewertet werden.

4.3 Fachliche Anforderungen an Dozentinnen und Dozenten, die im Bereich Gender Mainstreaming/Gender Budgeting schulen/weiterbilden/qualifizieren

Für die Auswahl der Gender-Expertinnen/Experten bieten die im Folgenden aufgeführten Anforderungen Anhaltspunkte:

- Erfahrungen über Strukturen und Verfahrensabläufe innerhalb von Verwaltungen (Ministerien, Kommunalbehörden), Non-Profit-Organisationen und Profitorganisationen oder anderen Institutionen; Befähigung, diese auf die jeweilige spezifische Organisation zu beziehen
- Feldkompetenz (einschließlich Haushalt/Personalplanung)
- Zielgruppenerfahrung (Politische und administrative Führungsebene)
- Kenntnisse von modernen Führungsinstrumenten und deren Anwendung
- Nachweis der eigenen Genderkompetenz (Geschlechterrolle/Alltagsverständnis über Geschlecht; Frauen- und Geschlechterforschung; Männerforschung)
- Methodenkompetenz (Gender Methoden/Projektmanagement/Prozessbegleitung/Evaluation)
- Große Lernbereitschaft, Flexibilität und Belastbarkeit
- Genderorientierte Steuerung von Gruppenprozessen, Kommunikationsprozessen, genderkompetente Moderationstätigkeit im Genderteam

- Geschlechterparitätische Teamkonstellation
- Reflexion der eigenen Arbeit/Selbstevaluation

Dabei spielen nach den bisherigen Erfahrungen neben den Qualifikationen der Gender-Expertinnen/Experten auch die jeweiligen äußeren Rahmenbedingungen, die Zusammensetzung der Teilnehmenden, die Stimmung in der Lerngruppe etc. eine wichtige Rolle für die Bewertung einer Veranstaltung durch die Teilnehmenden. Eine Betrachtung nur der Qualitätsanforderungen an die Trainerteams ist zwar wichtig für die Auswahl, würde als isolierte Voraussetzung für den Erfolg einzelner Veranstaltungen aber zu kurz greifen. Im Übrigen entziehen sich diese Rahmenbedingungen häufig einer Einflussnahme von außen.

5. Geschlechterdifferenzierte Statistiken und Daten

Die Bedeutung geschlechterdifferenzierter Daten für Gender Mainstreaming/Gender Budgeting

Ein Kernelement von Gender Mainstreaming ist die grundsätzliche Berücksichtigung der Wirkung von politischen und administrativen Maßnahmen auf beide Geschlechter. Das zentrale Instrument zur Sichtbarmachung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Betroffenheit von Maßnahmen ist die Gender-Analyse. Voraussetzung für eine solche Analyse sind personenbezogene Daten in den jeweiligen Handlungsfeldern, die nach Geschlechtern getrennt vorliegen müssen. Liegt in relevanten Aufgabengebieten oder gesellschaftlichen Bereichen keine für eine Gender-Analyse ausreichende geschlechterdifferenzierte Datenbasis vor, so muss diese schrittweise geschaffen werden.

Ausgangslage, Beschlüsse

In seinem Beschluss zur „Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in der Berliner Politik und Verwaltung“ vom 15. Mai 2002 (SB Nr. 225/02) fordert der Senat im Punkt 4 a die „Forcierung geschlechterspezifischer Datenerfassungen“. Als Ziele legt er die Identifizierung von Handlungsfeldern sowie die Messung der Entwicklungen und Erfolge bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming mit Hilfe geschlechterdifferenzierter Daten fest.

Der Senat geht mit seiner Vorgabe zur Qualifizierung geschlechtsspezifischer Daten in Übereinstimmung mit der Fachöffentlichkeit davon aus, dass der Stand der geschlechterdifferenzierten Datensammlungen und Datenerhebungen auf Landes- und Bundesebene den Erfordernissen bei der Einführung von Gender Mainstreaming noch nicht entspricht.

Vor dem Hintergrund der als erheblich defizitär eingeschätzten geschlechterdifferenzierten Datenlage legte die Landeskommision Gender Mainstreaming in ihrer ersten Sitzung im Mai 2003 den Arbeitsbereich „Geschlechterdifferenzierte Statistik und Datenerhebungen“ als einen Schwerpunkt ihrer Arbeit fest (vgl. auch den Ersten Bericht über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung 2003).

Pilotphase

Mit Beginn der Pilotphase fand diese Schwerpunksetzung ihren Niederschlag bei der Einrichtung der GM-Projekte in der Mehrzahl der Pilotverwaltungen. Diese haben eine wichtige Funktion bei der Verbesserung der geschlechtsspezifischen Datenlage in ihren jeweiligen Projekt- bzw. Aufgabenfeldern. In der einjährigen Pilotphase der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung ermittelten zahlreiche Pilotprojekte in vier Senatsverwaltungen und acht Bezirken in ihren Projektbereichen den Bedarf an geschlechtsdifferenzierten Daten und erhoben in ihren Arbeitsbereichen Daten für ihre Aufgabenstellung.

In der Hauptphase werden weitere Verwaltungen auf Senats- und Bezirksebene einbezogen. Auch diese werden ihre Bedarfe an geschlechterdifferenzierten Daten feststellen und, wenn möglich, selbst erheben oder ihre Erhebung bei Nichtvorhandensein veranlassen bzw. Vorschläge für ihre Erhebung durch Dritte machen.

Am 2. September 2003 führte die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming ein Treffen der Pilotverwaltungen zum Stand der geschlechterdifferenzierten Statistiken und Daten in den Pilotprojekten und den Pilotverwaltungen durch. Etwa die Hälfte der Projekte stand am Anfang ihrer Arbeit, andere erhoben erste Daten zu ihrem Arbeitsgebiet. Es zeigte sich ein enger Zusammenhang von Aufgabenstellung, Handlungsfeld und Arbeitsstand einerseits und dem Stand der Datenrecherche andererseits.

Die Geschäftsstelle führte nach diesem Treffen weitere Recherchen zum Stand geschlechterdifferenzierter Daten durch. In einem Treffen mit dem Gender-Institut Sachsen-Anhalt G.I.S.A. in Magdeburg zur geschlechterdifferenzierten Datenlage in den Ländern, in der amtlichen Statistik und in der Landesverwaltung in Sachsen-Anhalt fand ein instruktiver Informationsaustausch statt.

Die Analyse eines Gutachtens des Instituts für Mittelstandsforschung zur „Gender-spezifischen Aufbereitung der amtlichen Statistik“ für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ergab interessante Hinweise für die Qualifizierung bei der Erhebung und Auswertung von Wirtschaftsstatistiken. Ein weiteres Gutachten zu einem gender-gemäßen Indikatorensystem für verschiedene politische Handlungsfelder in Sachsen gibt Einblicke in die Diskussion zum Stand und Bedarf an geschlechterdifferenzierten Daten.

Die Recherchen im Bereich Gender Mainstreaming zeigen jedoch insgesamt, dass sich im Arbeitsfeld „Geschlechtsspezifische Daten“ wenig bewegt, sich die Diskussion eher auf der Ebene politischer Forderungen und Programmatik befindet und noch wenig praktisch umgesetzt wird.

Die Geschäftsstelle GM beantwortete im November 2003 eine Kleine Anfrage (Drs.15/ 11 103) über geschlechtsspezifische Datenerhebung in der Berliner Verwaltung und verwies in diesem Zusammenhang auf die geplanten Vorhaben und Verfahren bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in diesem Aufgabenbereich.

Abfrage der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

Im Februar 2004 führte die Geschäftsstelle GM eine schriftliche Abfrage zum Stand und zum Bedarf an geschlechterdifferenzierten Statistiken und Daten in 21 Pilotprojekten und 12 Pilotverwaltungen durch. Ziel der Abfrage war es, mögliche Handlungsbedarfe im Bereich geschlechterdifferenzierte Statistik und Daten zu ermitteln. Der Fragebogen bezog sich auf Stand und Bedarf geschlechterdifferenzierter Daten in den 21 GM-Projekten und auf den Stand und Überblick über geschlechterdifferenzierte Daten in den diese tragenden 12 Pilotverwaltungen. Von den 21 GM-Projekten wurden 20 ausgefüllte Fragebogen zurückgesandt.

Der erste Teil des Fragebogens (Frage 4 bis 7) bezieht sich auf die Bedeutung von geschlechterdifferenzierten Daten in den einzelnen Pilotprojekten:

- 60% der Projekte schätzten den Stellenwert geschlechterdifferenzierter Daten als wichtig, 40% als sehr wichtig ein
- Allen Projekten standen ganz oder zumindest teilweise geschlechterdifferenzierte Daten für ihren Bedarf zur Verfügung
- 8 Projekte (40%) standen alle benötigten Daten zur Verfügung, 12 Projekte (60%) gaben einen Bedarf an weiteren Daten an. Die Art der benötigten Daten richtet sich nach den Arbeitsfeldern des jeweiligen Projektes
- Von diesen 12 Projekten mit zusätzlichem Datenbedarf konnten 5 (25%) die benötigten Daten selbst erheben, während dies den 7 anderen Projekten (35%) aus unterschiedlichen Gründen nicht möglich war
- Es bestätigte sich eine je nach Projektfeld unterschiedliche defizitäre Lage bei den geschlechtsspezifischen Daten in etwa einem Drittel der Projekte und ein daraus abzuleitender entsprechender Handlungsbedarf in den jeweiligen Arbeits- bzw. Projektfeldern

Im zweiten Teil des Fragebogens (Frage 8 bis 11) wurde die geschlechtsspezifische Datenlage in der jeweiligen Fach- oder Bezirksverwaltung abgefragt:

- Die Frage nach einer vorhandenen Übersicht über Statistiken und Datensammlungen in der jeweiligen Pilotverwaltung wurde von 5% mit „ja“, von 70% mit „teilweise“, von 15% mit „nein“ und von 10% mit „weiß nicht“ beantwortet
- Die Frage nach dem Vorhandensein von geschlechterdifferenzierten Daten und Statistiken in der jeweiligen Pilotverwaltung wurden von 20% mit „ja“, von 65% mit „teilweise“, von 5% mit „nein“ und von 10% mit „weiß nicht“ beantwortet
- Auf die Frage, ob derzeit geprüft werde, inwieweit personenbezogene Daten und Statistiken in der jeweiligen Pilotverwaltung geschlechterdifferenziert vorhanden sind, antworteten 40% mit „ja“, 25% mit „teilweise“, 20% mit „nein“ und 15% mit „weiß nicht“
- Auf die Frage nach der Einführung von geschlechterdifferenzierten Statistiken und Datenerhebungen für Gender Mainstreaming in der jeweiligen Pilotverwaltung antworteten 20% mit ja, 35% sinngemäß mit „teilweise“, 10% mit „nein“, 10% mit „geplant“, 10% mit „Nutzung vorhandener Daten“ und 15% machten keine Angaben
- Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in den Pilotverwaltungen die Übersichten über vorliegende Daten und Statistiken unter dem Gesichtspunkt von Gender Mainstreaming unzureichend sind und somit ein entsprechender Handlungsbedarf vorliegt

Übergang in die Hauptphase (2004-2006)

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der schriftlichen Abfrage zum Stand der geschlechterdifferenzierten Statistik und Daten in den GM-Projekten und den Pilotverwaltungen beschloss die Landeskommision Gender Mainstreaming als ersten organisatorischen Schritt zur Umsetzung des Senatsbeschlusses vom Mai 2002 im Arbeitsbereich Statistik und Daten in ihrer Sitzung am 26. Februar diesen Jahres die Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Geschlechterdifferenzierte Statistik und Daten“ auf Landesebene.

Institutionelle Zusammensetzung der Arbeitsgruppe:

- Statistisches Landesamt Berlin
- Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport
- Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz
- Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur
- Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen (je eine Vertretung aus den Bereichen „Wirtschaft“ und „Frauen“)
- Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf
- Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg
- Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

Bei Bedarf werden weitere Fachleute hinzugezogen. Die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming übernimmt die Geschäftsführung der Arbeitsgruppe. Sie übernimmt kommissarisch für die Sitzungen bis Oktober 2004 auch die Leitung der Arbeitsgruppe, für die ursprünglich unter dem Gesichtspunkt der Fachkompetenz das Statistische Landesamt vorgesehen war. Im Oktober entscheidet die Landeskommision Gender Mainstreaming auf der Grundlage der bis dahin gewonnenen Erfahrungen über den weiteren Vorsitz der Arbeitsgruppe.

Zentrales Ziel der AG ist es, auf eine für die Zwecke des Gender Mainstreaming geeignete geschlechterdifferenzierte Datenbasis in allen Verwaltungsbereichen hinzuwirken.

Ihre Aufgaben im engeren Sinne sind die Initiierung, Koordinierung, Bewertung und Unterstützung aller Maßnahmen zur gender-gerechten Qualifizierung von Datenerhebungen, Statistiken, Datensammlungen und Auswertungen in der Berliner Verwaltung entsprechend dem Bedarf der Nutzerinnen und Nutzer der Daten innerhalb und außerhalb der Verwaltung.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Erfüllung dieser Aufgaben besteht in der Feststellung des **Bestands** geschlechterdifferenzierter Daten und Statistiken in allen Verwaltungen des Landes Berlin. Entsprechende **Übersichten** aus allen Aufgaben- und Handlungsfeldern der Senatsverwaltungen und der Bezirke sollen über die Bestandserfassung hinaus auch Hinweise auf Defizite bei geschlechtsspezifischen Daten liefern.

Ein erstes wichtiges Teilziel der Arbeitsgruppe wird es deshalb sein, ein Verfahren zu entwickeln, das es erlaubt, unter Berücksichtigung der fach- und bereichsspezifischen Besonderheiten der einzelnen Fachverwaltungen einen Überblick über den Umfang und die Qualität geschlechtsspezifischer Daten und Statistiken in der Berliner Verwaltung zu gewinnen (Bestandsfeststellung).

Ein weiteres Ziel der Arbeitsgruppe besteht darin, Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass der **Bedarf** an geschlechterdifferenzierten Daten und Statistiken für die gender-relevanten Aufgaben- und Handlungsfelder in allen Verwaltungen ermittelt werden kann.

Die Arbeitsgruppe hat die Aufgabe, geeignete Akteurinnen/Akteure, Methoden und Verfahren zu finden, die eine stufenweise Ermittlung des Bedarfs an geschlechtsspezifischen Daten insbesondere durch die Nutzerinnen und Nutzer der Daten innerhalb und außerhalb der Verwaltung ermöglichen (Bedarfsermittlung).

Aus einem Abgleich von Bestand bzw. Angebot an geschlechterdifferenzierten Daten und dem Bedarf bzw. der Nachfrage nach diesen ergeben sich – bereichsspezifisch unterschiedliche – **Defizite** an Daten für die Erfordernisse des Gender Mainstreaming.

Aufgabe der Arbeitsgruppe ist es, mögliche Instrumente, Methoden und Verfahren aufzuzeigen, wie die ermittelten Defizite an geschlechterdifferenzierten Daten in den jeweiligen Handlungs- und Aufgabenfeldern neu oder zusätzlich erhoben werden könnten und bei Bedarf Maßnahmen zu ihrer Erhebung bis hin zur Änderung von Rechtsvorschriften zu veranlassen (**ergänzende Datenerhebung**).

Der abgestufte Prozess der Bestandsfeststellung, der Bedarfs- und Defizitermittlung, der ergänzenden Erhebung und die gegebenenfalls zu veranlassenden Maßnahmen einschließlich notwendiger rechtlicher Regelungen auf Landes- und Bundesebene werden von der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe abgestimmt, koordiniert und der Landeskommision Gender Mainstreaming entsprechende Empfehlungen vorgeschlagen.

Die AG hat insbesondere die Aufgabe, auf der Grundlage vorhandener Datenübersichten und Bedarfsermittlungen der einzelnen Verwaltungen zu prüfen, ob es erforderlich ist, das Berliner Statistikgesetz mit dem Ziel zu ändern, bei personenbezogenen Daten immer das Merkmal „Geschlecht“ abzufragen und eine entsprechende Gesetzesänderung vorzuschlagen.

Auf ihrer ersten Sitzung am 23. April dieses Jahres konstituierte sich die „Arbeitsgruppe geschlechterdifferenzierte Statistiken und Daten“ auf Landesebene unter der vorläufigen Leitung der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer informierten sich über den Arbeitsauftrag und die Ziele der Arbeitsgruppe, erörterten die Ergebnisse der Abfrage zu Stand und Bedarf an geschlechterdifferenzierten Statistiken und Daten in den Pilotprojekten und -Verwaltungen und verständigten sich über die zahlreichen Frage- und Problemstellungen, die sich aus dem Arbeitsauftrag der AG für dessen Umsetzung ergeben.

In der zweiten Sitzung der Arbeitsgruppe am 10.5. 2004 wurde der Stand der geschlechterdifferenzierten Datenerhebungen in der amtlichen Statistik anhand von ausgewählten Beispielen dargestellt. Vor dem Hintergrund dieser Darstellung setzte sich die AG über ihr Vorgehen zur Gewinnung von Übersichten über den Stand geschlechterdifferenzierter Statistiken in den einzelnen Verwaltungen auseinander.

Die AG wird bis zur nächsten Sitzung der Landeskommission im Oktober 2004 ein Strategiepapier erarbeiten, in dem Vorschläge unterbreitet werden, wie die in den Senats- und Bezirksverwaltungen vorhandenen (geschlechterdifferenzierten) Daten und Statistiken hausintern und verwaltungsübergreifend besser nutzbar gemacht werden können. Insofern wird zuerst ein pragmatischer Weg aufgezeigt werden müssen, wie am effektivsten entsprechende Datenübersichten in den jeweiligen Häusern zur Verfügung gestellt werden können. Diese Übersichten sollen anschließend allen Verwaltungen zur Verfügung gestellt werden (beispielsweise über das Intranet). Somit entsteht ein transparenter Datenpool, der von allen effektiv genutzt werden kann.

6. Öffentlichkeitsarbeit der Gender Mainstreaming Geschäftsstelle

Internetseiten

Die Gender Mainstreaming Präsentation Berlins befindet sich auf den Internetseiten der Geschäftsstelle. Ausgestattet mit einer eigenen Internetadresse

www.berlin.de/gendermainstreaming

ist sie jeder Zeit erreichbar und gleichzeitig Kommunikationsplattform für alle Interessentinnen und Interessenten.

Dieser Informationsdienst richtet sich ausdrücklich nicht allein an Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Verwaltung und Politik, sondern gleichzeitig an interessierte Bürgerinnen und Bürger, die sich mit der neuen (genderpolitischen) Strategie vertraut machen wollen.

Mit der breit angelegten Internetpräsentation bietet die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming seit März 2003 allen Nutzerinnen und Nutzern rund um das Thema Gender Mainstreaming/Gender Budgeting die Möglichkeit, sich ausführlich sowohl über den Umsetzungsstand in Berlin als auch überregional zu informieren. Nach ersten Erkenntnissen der hausinternen monatlichen Statistik über Zugriffe auf www.Berlin.de/senwiarbfrau hat sich gezeigt, dass die Internetpräsentation der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming stark frequentiert wird.

Flyer „Gender Mainstreaming“ in der Berliner Politik und Verwaltung

Der erste Flyer der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming wurde in einer Auflagenhöhe von 10.000 Stück hergestellt und im September 2003 veröffentlicht. Dieser beinhaltet Begriffsbestimmungen, informiert über die geschaffenen Strukturen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sowie den beteiligten Pilotverwaltungen mit ihren Projekten in der Berliner Politik und Verwaltung und trifft darüber hinaus Aussagen zu den Aufgaben der Geschäftsstelle. Der Flyer wurde in der Berliner Verwaltung verteilt und darüber hinaus bei zahlreichen Veranstaltungen bundes- und landesweit ausgelegt. In Kürze sollen weitere Flyer bzw. Broschüren zu Gender Budgeting, best practice Beispielen, Leitfäden udgl. erstellt werden.

Vorträge/Teilnahme der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming an Veranstaltungen 2003/2004 (ausgewählte)

- Teilnahme und Redebeitrag** (Dr. Weinmann, Dr. Manko, Kock) „Startworkshop Gender Mainstreaming“ bei der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung im Rahmen der Pilotvorhaben „Entwicklung eines Gender-Arbeitsforums am Beispiel der Entwicklung der Innenstadt Berlins als Lebenswelt von Frauen und Männern“.
Berlin. 12. Februar 2003
- Teilnahme und Redebeitrag** (Dr. Weinmann, Baude, Kock) Veranstaltung der PDS-Fraktion im Abgeordnetenhaus von Berlin „Gender Mainstreaming im Verwaltungshandeln“ (Vortrag: Ulrike Hauffe, Gleichstellungsbeauftragte des Landes Bremen).
Berlin. 14. Februar 2003
- Teilnahme und Redebeitrag** (Dr. Weinmann) Workshop „Wie kommt Gender in den Mainstream?“ Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.
Berlin. 14. - 16. Februar 2003
- Teilnahme** (Dr. Weinmann, Baude, Kock) an der Veranstaltung der SPD-Fraktion im Abgeordnetenhaus von Berlin und der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen Berlin. „Aufbruch in die Geschlechterdemokratie – neue Wege nach einem Jahr Rot-Rot“.
Berlin. 07. April 2003
- Vortrag** (Dr. Weinmann, Kock) zu Gender Mainstreaming gehalten auf der Veranstaltung der gewählten Frauenvertreterinnen des Landes Berlin im Rathaus Schöneberg.
Berlin April 2003
- Vortrag** (Dr. Weinmann) gehalten auf der 3. Tagung „Macht und Verantwortung“ aus jüdischen Frauenperspektiven. Forum Frauen und Macht im Judentum – Traditionen und Herausforderungen. BET DEBORA e.V. Frauenperspektiven im Judentum.
Berlin. 22. Mai 2003
- Teilnahme** (Dr. Weinmann, Kerler) Auftakttagung Kompetenz und/oder Zuständigkeit. „Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis“. Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin.
Berlin. 04. – 06. Juni 2003
- Teilnahme** (Kerler, Baude, Dr. Manko, Kock) an der Konferenz „Countdown zur Chancengleichheit“ Deutsch-schwedischer Dialog zu Vätern, Familie und Gleichstellung, eine Kooperation zwischen der Schwedischen Botschaft und der Friedrich-Ebert-Stiftung.
Berlin. 18. Juni 2003
- Vortrag** (Dr. Weinmann) Veranstaltungsreihe Frauenblick GRENZENLOS „Gender Budget in Berlin - verkündet und beschlossen“. PDS-Fraktion im Abgeordnetenhaus von Berlin.
Berlin. 19. Juni 2003
- Teilnahme** (Dr. Manko) Fachgespräch „Gender Mainstreaming in der Haushaltspolitik - Gender Budgeting in Deutschland“. Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin. 23. Juni 2003
- Teilnahme** (Dr. Weinmann) Eröffnung Gender-Kompetenz-Zentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin.
Berlin. 27. Oktober 2003
- Teilnahme und Redebeitrag** (Dr. Weinmann) Open-Space-Fachkonferenz „Gender-Mainstreaming-Praxis“. Veranstalter: Heinrich-Böll-Stiftung.
Berlin. 27. – 28. Oktober 2003

- Teilnahme** (Kerler, Kock) Fachtagung „Chancengleichheit von Männern und Frauen? Impulse und Erfahrungen aus Schweden, Österreich und Deutschland zur Verwirklichung einer europäischen Vision. Veranstalter: Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg (LASA). Potsdam.27./28. Oktober 2004
- Teilnahme/Vortrag** (Dr. Weinmann) Treffen der Frauenvertreterinnen der Haupt-Verwaltungen. Schwerpunktthema: Führungskräfte-Schulung im Bereich Gender Mainstreaming. Bei der Senatsverwaltung für Justiz. Berlin. 05. Dezember 2003
- Teilnahme** (Dr. Weinmann) Veranstaltung im Berliner Abgeordnetenhaus „Zwei Geschlechter- zwei Gesundheit?“ Arbeitsgemeinschaften der sozialdemokratischen Frauen Reinickendorf und Charlottenburg-Wilmersdorf. Berlin. 14. Januar 2004
- Vortrag** (Dr. Weinmann) Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung/Stand der Arbeit der Landeskommission. Frauenversammlung bei der Senatsverwaltung für Finanzen. Veranstalter: Frauenvertreterin. Berlin. 21. Januar 2004
- Teilnahme** (Baude, Kock) Zwischenrepräsentation des Pilotprojektes „Krebsvorsorge“ in der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz. Berlin. 21. Januar 2004
- Teilnahme und Kurzvortrag** (Dr. Weinmann) Fachtagung „Die Praxis des Gender Mainstreaming auf dem Prüfstand“. Veranstaltung zum Stärken-Schwächen-Profil bei der Umsetzung von GM in Organisation und Verwaltung. Hessische Gesellschaft für Demokratie und Ökologie e.V. (HGDÖ). Frankfurt am Main. 29. Januar 2004
- Infoveranstaltung der Geschäftsstelle** (Dr. Weinmann, Kerler, Baude, Dr. Manko, Kock) für Zusatzstudiengang „Gender Kompetenz – Wissen und Handlungskompetenz in Fragen der Chancengleichheit“ an der Freien Universität zu Berlin. Berlin. 04. Februar 2004
- Vortrag** (Kerler) zum Thema „Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung“ im Rahmen der Frauenversammlung des Bezirksamtes Mitte Berlin: 08.03.2004
- Teilnahme** und Redebeitrag (Dr. Weinmann) Podiumsdiskussion „Gender Mainstreaming und Gender Budgeting“ im Rathaus Schöneberg. Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen, Landesvorsitzende. Berlin. 25.03. 2004
- Teilnahme** (Baude, Kock) Abschlusspräsentation des Pilotprojektes „Krebsvorsorge“ der Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz Berlin: 28. April 2004
- Teilnahme** und Redebeitrag (Dr. Manko) zum Thema „Gender Mainstreaming / Gender Budgeting“ in der Arbeitsgemeinschaft Serviceeinheit Leiterinnen und Leiter Finanzen des Bezirksamtes Lichtenberg. Berlin. 29.04. 2004

Weitere (geplante) Vorhaben

Fachtagung Gender Mainstreaming/Gender Budgeting (Frühjahr 2005)

Die Umsetzung von GM/GB im Land Berlin und den Berliner Bezirken ist zeitlich (vorerst bis 2006 angelegt) und inhaltlich (alle Senatsbereiche und Bezirke, ausgefeilte Prozessarchitektur) komplex strukturiert. Ein solcher Prozess braucht neben den verwaltungsinternen zusätzliche Kommunikationsstrukturen und öffentlichkeitswirksame Aktivitäten, um die politischen Grundlagen zur Umsetzung von GM/GB zu stabilisieren, Vergleichsmaßstäbe zu verdeutlichen (Ranking, Benchmarking Aspekte), neue politische Perspektiven zu entwickeln und last not least die Motivationsbasis nach innen zu verbreiten. Eine Konferenz, die gezielt im europäischen Rahmen angesiedelt ist, sollte diese Funktionen erfüllen. Sie hat das Ziel, einen europäischen Transfer und Diskurs des fortgeschrittenen Gender Mainstreaming als politischen Prozess zu organisieren. Es sollen Frauen und Männer aus hoher/höheren Führungsebene(n) daran teilnehmen, um den politischen Willen und die im Politischen gewachsene Genderkompetenz ‚einzufangen‘ und transparent zu machen. **Die Konferenz hat zudem das Ziel, die Erfolge der Berliner Prozesse zu veröffentlichen und im europäischen Kontext zu präsentieren.**

Zielgruppen (Referentinnen/Referenten und Einzuladende)

- (Spitzen-)Politikerinnen/Politiker aus allen Ressorts (Europa-, Bundes-, Landesebene)
- Führungskräfte aus den Landes- und Bundesverwaltungen, evtl. auch europäische Verwaltungen
- Führungskräfte der Sozialpartner auf Bundes- und Landesebene (u.a. Gewerkschaften, Wirtschaft)
- Führungskräfte aus Universitäten

Inhalte

Die Palette der Themenschwerpunkte soll sich einerseits an dem besonderen Bedarf im Berliner Umsetzungsprozess, andererseits an guten, kompetenten europäischen Beispielen ausrichten. Das sind insbesondere:

- Gender Budgeting (EU-Kommissarin / Beispiele Schweden)
- Genderdifferenzierte Statistik (u.a. Beispiel Schweden Jäm-Index)
- Entwicklung Genderkompetenz (ggf. Gender Aufbaustudien, Universitäten)
- Kinder-, Jugendbereich (ggf. Beispiel Finnland)
- Gender Mainstreaming in den Politikfeldern: Wirtschaft, Sport, Stadtplanung, Personalentwicklung etc.

7. Empfehlungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Hauptphase (2004 bis 2006)

Verwaltungen und Projekte

1. Um Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltungspraxis wirkungsvoll anzuwenden, wird empfohlen, ab Sommer 2004 (mit Beginn der Hauptphase) größere Organisationsbereiche (Abteilungen/Referate, LuV's oder einzelne Ämter) einzubeziehen und eine engere fachliche Verzahnung zwischen den unterschiedlichen Handlungsfeldern herzustellen. Zumindest aber sollte ein repräsentativer Bereich in geeigneten Abteilungen bzw. in geeigneten LuV's einer Senatsverwaltung/Bezirksverwaltung als GM-Bereich identifiziert werden. Die in den nächsten Jahren geplante, flächendeckende Einführung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting könnte so qualifizierter vorbereitet werden.
2. Die bereits ab Herbst 2004 vorgesehene Ausdehnung von Gender Budgeting (auf der Basis ausgewählter Produkte bzw. der Hauptgruppen 6 und 8) auf alle Senats- und Bezirksverwaltungen ist besonders geeignet, ein möglichst breites Spektrum an Fachabteilungen/LuV's etc. einzubeziehen, zumal die Gender Budget Analyse nur durchzuführen ist, wenn ein konstruktives Zusammenwirken zwischen den Haushalts- und den anderen Fachabteilungen gewährleistet ist.
3. Die Verantwortung für die Reformstrategie des Gender Mainstreaming muss zukünftig noch stärker auf der politischen und administrativen Führungsebene angesiedelt sein. Insbesondere den LuV- und Abteilungsleitungen sollte jeweils das Controlling darüber obliegen, ob Gender Mainstreaming in das normale Verwaltungshandeln integriert wird. Den Führungskräften ist zu empfehlen, Gender Mainstreaming als Bestandteil der eigenen Führungsaufgabe zu begreifen und sich entsprechend zu qualifizieren.
4. Um eine systematische (routinemäßige) Anwendung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung zu erreichen, muss sich die genderpolitische Qualität von Senatsverlagen verbessern. Deshalb sind Senatsvorlagen standardmäßig vom jeweils federführenden Fachressort einem Gendercheck zu unterziehen. Es wird empfohlen, ein entsprechendes Verfahren ressortübergreifend zu entwickeln
5. Es wird empfohlen, dass Gender Mainstreaming insbesondere auch in den jeweiligen Zentralabteilungen der Ressorts bzw. Bezirksverwaltungen erprobt wird. Der Personalentwicklungsbereich (etwa die Gebiete Anforderungsprofile für Führungskräfte, Managementkompetenzen, Qualitätsmanagement, Beurteilungswesen, Personal Budget etc.) würde sich als ein außerordentlich interessantes Erprobungsfeld für Gender Mainstreaming anbieten, zumal hier bei einem Zusammenwirken mehrerer Verwaltungen erhebliche Synergieeffekte zu erwarten wären.
6. Die originären Verwaltungsbereiche der Jugendämter (die Fachbereiche „Familienunterstützende Hilfen“, „Erziehungs- und Familienberatung“, „Tagesbetreuung von Kindern“, „Allgemeine Förderung von jungen Menschen“ etc.) haben bislang nur sehr begrenzt die Möglichkeit genutzt, Gender Mainstreaming umzusetzen. Insofern wird empfohlen, auch in den administrativen Praxisfeldern der Jugendhilfe die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming stärker zu verankern.

7. Die in den Pilotprojekten des Bezirksamtes Neukölln erzielten Ergebnisse und bereits eingeleiteten konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit im Bibliotheksbereich und Standesamt sollten bezüglich ihrer Übertragbarkeit auf analoge Bezirkseinrichtungen überprüft werden. Ähnliches gilt für alle im Berichtswesen durchgeführten Gender Mainstreaming Pilotprojekte: (Arbeits- und Wirtschaftsberichte, Gesundheitsberichte, Sozialberichte, Jugendberichte etc.)
8. Ressort-/verwaltungsspezifische Gender Mainstreaming Projekte sollten inhaltlich, zeitlich und organisatorisch so geplant werden, dass in einem realistischen (überschaubaren) Zeitraum bestimmte Ergebnisse zu gewinnen sind, die mit anderen Erfahrungen verglichen und auf andere Projekte übertragen werden können.
9. In der Einführungsphase von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting ist die externe Unterstützung und wissenschaftliche Beratung von Projekten in den meisten Fällen unabdingbar, weil sowohl Genderwissen als auch die methodischen Kenntnisse und die entsprechenden Verfahren zur praktischen Umsetzung in den Projekten bzw. den Handlungsfeldern noch nicht genügend verankert sind.
10. Den Projektleiterinnen und -leitern wird empfohlen, sich vor Beginn der Projektarbeit mit grundlegenden Methoden des Projektmanagements vertraut zu machen.
11. Den neuen Gender Mainstreaming Projekten wird empfohlen, eine Projektskizze (bzw. einen groben Projektplan) mit den wesentlichen Elementen (Gegenstand, Ziel, Fragestellung, Methoden, Vorgehen, Arbeitsteilung, Einbeziehung der Mitwirkenden, Verantwortlichkeit usw.) zu erarbeiten, die als Basis für eine gezielte Abstimmung der Beratungstätigkeit nutzbar ist.
12. Bei Bedarf können neue Gender Mainstreaming Projekte auch gemeinsam mit einem externen Beratungsunternehmen schon in der Vorbereitungsphase des Projektes zusammenarbeiten und gemeinsam die Projektfindung, die Projektvorbereitung und den Projektstart durchführen.
13. Den neu hinzukommenden Verwaltungen bzw. Verwaltungsbereichen wird empfohlen, den beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor dem offiziellen Projektstart eine Fortbildung zu Gender Mainstreaming/Gender Budgeting (am IVM oder hausintern) zu ermöglichen.
14. Die Ergebnisse der Pilotphase haben gezeigt, dass Gender Mainstreaming nur unter bestimmten strukturellen Voraussetzungen effektiv umgesetzt werden kann. Deshalb ist den neu hinzukommenden Verwaltungen zu empfehlen, Genderbeauftragte auf hoher Führungsebene (jeweils ein Mann/eine Frau) zu benennen. Deren Aufgabe ist es, die hausinternen Prozesse zu koordinieren und als Ansprechpartner/Ansprechpartnerin zu agieren.

Externe Organisationsberatung

15. Die Geschäftsstelle sollte die betreffenden Verwaltungen in die Auswahl der Beratungsunternehmen noch stärker einbeziehen.
16. Um zukünftig einen abgestimmten und transparenten Prozessbeginn zu gewährleisten, sollte die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming an dem ersten Treffen zwischen Verwaltung und externem Beratungsunternehmen teilnehmen. Dies könnte auch zur besseren Übersichtlichkeit der Strukturen und Abläufe von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung beitragen.
17. Die externen Organisationsberatungsunternehmen sollten ihre Tätigkeit stärker auf die professionelle Vermittlung von Gender Kompetenz (Gender Wissen⁵¹, Gender Methoden/Gender Controlling) verlagern, um die Handlungskompetenzen der Akteurinnen/Akteure weiter zu qualifizieren.
18. Den externen Organisationsberatungsunternehmen wird eine regelmäßige Ergebniskontrolle empfohlen.

Genderkompetenz und Fortbildung

19. Um Genderkompetenz weiter zu vermitteln bzw. bei den Beschäftigten der Berliner Verwaltung dauerhaft zu festigen, müssen an der Verwaltungsakademie und anderen berufsspezifischen Bildungseinrichtungen (Sozialarbeit, Pädagogik/Justiz/Polizei) kontinuierlich Schulungs-/Weiterbildungsangebote für unterschiedliche Ziel- und Fachgruppen (gesondert und innerhalb der regulären Fortbildungsprogramme) angeboten werden. Polizei, Feuerwehr, das Personal im Schulbereich und andere Berufsgruppen, die perspektivisch einzubeziehen sind, müssen auf die spezifischen Aufgaben zugeschnittene Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten. Diese Fortbildungen müssen allerdings dem jeweiligen Implementierungsstand entsprechen und setzen erste Schritte zur Einführung von Gender Mainstreaming in den einzelnen Bereichen voraus.
20. Dringend notwendig ist die Einbeziehung von Gender Mainstreaming/Gender Budgeting in die regelmäßigen Veranstaltungen des IVM. Dies muss u.a. bei Seminaren zum Erwerb von Management-Kompetenzen ebenso erfolgen wie bei Veranstaltungen zu den Themenkomplexen Führung und Zusammenarbeit, Personalauswahl und -entwicklung oder Persönlichkeitsentwicklung.
21. In Abstimmung mit dem IVM werden auch weiterhin für oberste Führungskräfte der Berliner Verwaltung Schulungen zu Gender Mainstreaming angeboten. Im Herbst/Winter/ 2004/2005 sind weitere Veranstaltungen eingeplant. Diese Veranstaltungen sind insbesondere für die in der Hauptphase neu hinzukommenden Verwaltungen notwendig.
22. Ebenso notwendig ist die Einbeziehung aller anderen Hierarchiestufen in die Fortbildungen zu Gender Mainstreaming. Insofern wird empfohlen, regelmäßig entsprechende Veranstaltungen, die den jeweiligen Umsetzungsstand von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in Berlin ausdrücklich berücksichtigen, beispielsweise durch die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming oder anderer Gender Expertinnen/Experten anzubieten.

⁵¹ Zur Aneignung bzw. Nichtaneignung von Gender-Wissen in Verwaltungen vgl. die berlinspezifische Studie von Andresen/Dölling/Kimmerle 2003 :113ff.

23. Als wesentliches Hemmnis für die Implementierungsprozesse vor Ort lassen sich skeptische bis reservierte (Abwehr-) Haltungen gegenüber GM ausmachen, die zum weit überwiegenden Teil auf mangelndem Wissen und Vorurteilen beruhen. Dementsprechend kommt dem Aufbau von Genderwissen eine zentrale Bedeutung zu. GM-Fortbildungen sind daher (unterhalb der Führungskräftebildungen) auszubauen und allen Interessierten zugänglich zu machen.
24. Auch die Möglichkeit hausinterner Schulungen sollte weiterhin durch die einzelnen Häuser ausgeschöpft werden. Im Rahmen regelmäßiger Zusammenarbeit der Geschäftsstelle mit den Gender-Beauftragten und den zentralen Lenkungsorganen auf Bezirks- und Landesebene sind die Verwaltungen über die Möglichkeit der Inanspruchnahme hausinterner Schulungen zu Gender Mainstreaming unterrichtet worden. Es ist nach bisherigen Erfahrungen davon auszugehen, dass gerade diese Möglichkeit gut angenommen wird, da die Schulungen sich auf die besonderen Bedürfnisse einzelner Häuser abstimmen lassen. Diese Schulungen können jedoch die zentral angebotenen Veranstaltungen am IVM nicht ersetzen, sondern allenfalls ergänzen.
25. Alle angebotenen Fortbildungen müssen fortlaufend ausgewertet und fachlich-inhaltlich weiterentwickelt werden. Dabei sind auch konzeptionelle Weiterentwicklungen, Gendertrainings für männliche Führungskräfte etwa, die in München sehr erfolgreich waren, im Auge zu behalten. Die Geschäftsstelle befindet sich wegen frühzeitiger Planungen hier in Abstimmung mit dem IVM. Es gilt, die angebotenen Fortbildungen dem Stand der Implementierung anzupassen und sowohl inhaltlich als auch methodisch fortzuschreiben.
26. In diesem Zusammenhang steht die Qualifizierung von bereits am IVM und an der Verwaltungsakademie tätigen Dozentinnen und Dozenten. Im Rahmen von Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterschulungen müssen sie speziell zu Gender Mainstreaming bzw. zu Gender Budgeting qualifiziert werden. Erste Qualifizierungen für die Lehrkräfte hatte die Verwaltungsakademie bereits im 2001 durchgeführt.
27. In Zusammenarbeit mit der Freien Universität (Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz GeKo) sollte untersucht werden, warum das vorgesehene vertiefende (spezielle) Gendertraining, das gezielt u.a. eingesetzt werden sollte, um die vorherrschenden meist unreflektierten Vorstellungen über das hierarchische Geschlechterverhältnis (selbst-)kritisch zu durchleuchten, nicht angenommen bzw. als „organisationsfremd“ von den Akteurinnen/Akteuren (zumindest implizit) abgelehnt wurde.

Geschlechterdifferenzierte Statistik und Daten

28. Die Qualifizierung geschlechterdifferenzierter Statistiken und Daten ist unbedingt notwendig.⁵² Zunächst sollten in den Ressorts/Bezirksverwaltungen sogenannte Übersichten über den Ist-Stand von vorhandenen Daten erstellt werden.

⁵² Ein bezirklicher Pilotbereich forderte in diesem Zusammenhang: Die Erhebung von Daten sollte mit der Abfrage verknüpft werden, warum beispielsweise eine Notwendigkeit für geschlechtsspezifische Angebote nicht gesehen wird. Erfahrungsgemäß würde eine solche Zusatzfrage eine intensivere Auseinandersetzung mit GM bewirken.

29. Zukünftig sollte bei relevanten (insb. datengestützten) Berichten das Merkmal Geschlecht als soziologisches Differenzierungskriterium neben anderen Merkmalen eingeführt werden.
30. Die Arbeitsgruppe „Geschlechterdifferenzierte Daten und Statistik“ sollte praxisnahe, einfache und transparente Wege zur Optimierung geschlechterdifferenzierter Daten und Analysen entwickeln. Die Feststellung des Bestandes an geschlechtsspezifischen Statistiken und Daten in der Berliner Verwaltung, die Unterstützung aller Fach- und Bezirksverwaltungen bei der Ermittlung von Bedarfen an solchen Daten wie auch der daraus abgeleiteten Maßnahmen und notwendigen Verfahren zur ergänzenden Datenerhebung sind die wesentlichen Aufgaben der Arbeitsgruppe.

Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben: Die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt durch die Integration der Geschlechterperspektive in den normalen, routinemäßigen Verwaltungsvollzug ohne zusätzlichen finanziellen oder personellen Mehraufwand. In der Einführungsphase von Gender Mainstreaming entstehen jedoch Kosten für Beratungsleistungen in den Verwaltungen. Für das Haushaltsjahr 2004 sind 100 000 € für Beratungsleistungen vorgesehen. Diese sind als Teil der „Neuordnungsagenda“ bei Kapitel 2908, Titel 540 01 – Sächliche Ausgaben für die Verwaltungsreform – veranschlagt.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen: Sind nicht zu erwarten, da Gender Mainstreaming langfristig durch routinemäßiges Verwaltungshandeln umgesetzt wird.

Wir bitten, den Beschluss damit als erledigt anzusehen.

Berlin, den 31. August 2004

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t
Regierender Bürgermeister

Dr. Heidi K n a k e – W e r n e r
Senatorin für den Senator für
Wirtschaft, Arbeit und Frauen

Anhang

Literatur (ausgewählte)

Andresen, Sünne/ Dölling, Irene/ Kimmerle, Christoph: Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren. Opladen 2003.

Bauer, Tobias/Baumann, Beate: An den Frauen sparen? Eine Untersuchung zu den Auswirkungen der Sparpolitik von Bund, Kantonen und Gemeinden auf die Frauen. Bern 1996.

Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/ Riedmüller, Barbara (Hrsg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt 2002.

Budlender, Debbie/Elson, Diane/Hewitt, Guy/Mukhopadhyay, Tanni : Gender Budgets Make Cents. Understanding Responsive Budgets. Commonwealth Secretariat. London 2002.

Bündnis 90/Die Grünen im Landtag Nordrhein-Westfalen(Hrsg.): Sperriger Name – lohnendes Ziel: Gender Budgeting. Dokumentation einer Veranstaltung im September 2002.

Gender Budget. Grundlagen, Hintergründe, Handlungsmöglichkeiten. Eine Einführung in die geschlechtergerechte Analyse und Gestaltung des Kommunalhaushalts. Hrsg.: Petra-Kelly-Stiftung. Bamberg/München 2002.

Gender Budget Initiatives. Strategies, Concepts and Experiences. Coordinated by Jennifer Klot, Nathalie Holvoet and Elizabeth Villagomez. Edited by Karen Judd. The United Nations Development Fund for Women. New York 2002.

Gender Mainstreaming im Freistaat Sachsen. Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen Bereichen. Erarb. von: Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Leipzig in Zusammenarbeit mit dem Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) e.V. Berlin in Berlin und Strategie 21 e. V. in Bonn. Hrsg.: Sächsisches Staatsministerium für Soziales. Dresden 2003.

Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Konzepte und Erfahrungen. Hofmann/Körner/Färber/Geppert/Rösgen/Wanzek. Hrsg.: Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt. Opladen 2003.

Geschlechtergerechtigkeit durch Gender Budgeting? Überlegungen und Beispiele von Diane Elson und Brigitte Young. Texte zur Einmischung, Nr. 2. Hrsg.: Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin 2002.

Kommunale Haushaltsplanung für Frauen und Männer. Gender Budgeting in der Praxis. Konzepte, Erfahrungen, Perspektiven. Eine Untersuchung von Birgit Erbe. Im Auftrag der Gleichstellungsstelle für Frauen der Landeshauptstadt München. München 2003.

Pfeifer, Andreas/Mascha, Madörin/von Felten, Mirjam/Schwendener, Peter: Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen. Geschlechterdifferenzierte Rechnungsanalysen im Kanton Basel-Stadt. Hrsg.: Gleichstellungsbüro. Statistisches Amt und Frauenrat des Kantons Basel-Stadt. Basel 2003.

Schatzenstaller, Margit: Gender Budgets – ein Überblick aus deutscher Perspektive. In: Bothfeld/Gronbach/Riedmüller (Hrsg.): Frankfurt 2002, S. 133-155.

Wilz, Sylvia M.: ‚Gendered Organizations‘: Neuere Beiträge zum Verhältnis von Organisationen und Geschlecht. In: Berliner Journal für Soziologie 1(2000), 97-107.

Weitere einschlägige Literaturhinweise zum Komplex Gender Mainstreaming/Gender Budgeting sind auf unseren Internetseiten www.berlin.de/gendermainstreaming zu finden.

Liste der Pilotprojekte (2003/2004) Gender Mainstreaming

Pilotverwaltungen	Pilotprojekte/ Bezeichnung	Handlungs-/ Organisationsfelder
Senatsverwaltung für Justiz	Diensteinteilung und Personaleinsatz unter Gender Aspekten	Justizvollzugsanstalt Düppel Jugendarrestanstalt Berlin
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung	Entwicklung eines Gender-Arbeitsforums am Beispiel der Entwicklung der Innenstadt Berlins als Lebenswelt von Frauen und Männern	Abteilung II (Städtebau/Projekte)
Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz	Gender Mainstreaming in der Krebsvorsorge	Abteilung Gesundheit und Verbraucherschutz
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen	Umsetzung von Gender Mainstreaming im Wirtschafts- und Arbeitsmarktbericht 2004	Abteilungsübergreifend. Federführung Abteilung II (Wirtschafts- u. Technologiepolitik, Wirtschaftsordnung)
Bezirksamt Lichtenberg	Gender Mainstreaming im Handbuch „Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeitstätten“ Gender Mainstreaming in der Stadtplanung (Beirat Stadtumbau Ost)	LuV Jugend/AG Evaluation Fachbereich Stadtplanung
Bezirksamt Mitte	Gender Mainstreaming in der Jugendförderung Gleichberechtigung und Islam Gender Mainstreaming im öffentlichen Gesundheitsdienst/ (Gesundheitsberichterstattung)	Abteilung Jugendförderung Integrationsreferent/ Gleichstellungsbeauftragte Plan- und Leitstelle Gesundheit
Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg	Geschlechtergerechte Zugangsbedingungen zu öffentlich geförderten Sportanlagen Einblicke in „vergeschlechtlichte“ Strukturen im Bezirksamt	Abteilung Jugend, Familie und Sport (Sportförderung) Bereich Bauaufsichtsamt
Bezirksamt Neukölln	Gender Mainstreaming im Standesamt Neukölln Gender Mainstreaming in der Stadtbibliothek	Standesamt Stadtbibliothek
Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf	Gender Mainstreaming in der Sozialberichterstattung Gender Mainstreaming im Jahreswirtschaftsbericht Berücksichtigung der Geschlechter als Anliegen der Jugendbehörde	Ressortübergreifende Arbeitsgruppe LuV Wirtschaft und Beschäftigungsförderung Abteilung Jugend
Bezirksamt Pankow	Psychiatrische Pflichtversorgungsangebote (Psychiatrie und Sucht) unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming Gender Mainstreaming in der Wirtschaftsförderung	Abteilung Gesundheit und Soziales (Plan- und Leitstelle) Büro für Wirtschaftsförderung
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg	Gender Mainstreaming Projekt zur Standortanalyse und -entwicklung im Bereich Wirtschaftsförderung	Wirtschaftsförderung
Bezirksamt Treptow-Köpenick	Gender Mainstreaming im Bereich der Kindertagesstätten	Drei Kindertagesstätten sowie Bereich Kindertagesbetreuung