

Vier Jahre Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Rückblick, Auswertung und Perspektiven für die 17. Legislaturperiode

Vier Jahre Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm. Rückblick, Auswertung und Perspektiven für die 17. Legislaturperiode

1. Zusammenfassung
2. Grundlagen und Entwicklung
3. Gleichstellung in der Praxis
4. Auswertung und Perspektiven
5. Resümee und Ausblick

1. Zusammenfassung

Der Senat von Berlin hat im April 2008 das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) beschlossen. Vorausgegangen war eine intensive Phase der Beratungen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Verwaltung, Politik, Verbänden, Vereinen, Selbsthilfegruppen und Bürgerinitiativen zu fachpolitischen Anliegen des GPR. In einer großen öffentlichen Veranstaltung im November 2007 wurde der auf diesen Beratungen fußende Entwurf zum GPR vorgestellt und diskutiert. Nach dem Senatsbeschluss zum GPR erfolgte die Einsetzung des Staatssekretärsausschusses Gleichstellung im Juli 2008, die Einrichtung der Geschäftsstelle Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm im September 2008, die Erarbeitung des Masterplans zum GPR mit dessen Verabschiedung im Senat im Juli 2009 sowie die Erstellung des ersten Berichtes zur Umsetzung des GPR.

Seit 2008 begleitete der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung in sechs Sitzungen die Entwicklung des GPR. Der Aufbau der Geschäftsstelle GPR und die gemeinsame Leitung dieser Geschäftsstelle und der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming erlaubten eine zunehmend engere organisatorische und fachliche Verzahnung der Aufgaben. In regelmäßigem Rhythmus tagte die Arbeitsgruppe der Genderbeauftragten von Senat und Bezirken, deren Zusammensetzung und Arbeitsweise sich im Zuge der Zusammenführung von Gender Mainstreaming (GM) und Gender Budgeting (GB) Prozessen im GPR erheblich veränderten. Kontinuierlich wurde die Arbeit in der AG Gender Budgeting unter Federführung der Senatsverwaltung für Finanzen fortgeführt. Mit einem zweitägigen internationalen Kongress im September 2010 fand der erfolgreiche Gender Budgeting Prozess in Berlin seinen bisherigen Höhepunkt. In weiteren fünf großen Fachveranstaltungen zu den Themenkomplexen Sport, Jugend, Alleinerziehende sowie zur gesellschaftlichen Veränderung von Partnerschaften und Familien wurden Foren zur fachlichen Weiterentwicklung geschlechterbewussten und geschlechtergerechten Handelns geboten und dringend nachgefragte Möglichkeiten zur Vernetzung geschaffen.

Die im Bericht zum Masterplan dokumentierte Fülle von mehr als 300 Einzelmaßnahmen und Aktivitäten wurde in vielen Fällen durch den Einsatz von Mitteln aus der externen Genderberatung ermöglicht. Weitere Projekte konnten als Piloten aus Mitteln des GPR gestartet werden. Die Erweiterung fachbezogener Genderkompetenz konnte damit nachhaltig befördert werden.

Mit dieser knappen Übersicht sind die wichtigsten Eckpunkte aus vier Jahren Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm stichwortartig genannt. Der folgende Bericht zum GPR stellt in seinem ersten Teil die bisherigen Erfahrungen bei der Implementierung und Umsetzung des GPR dar, zieht eine erste Bilanz über Ergebnisse und Erfolge und disku-

tiert Perspektiven für die Weiterentwicklung des Instruments Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm.

Der zweite Teil des Berichts umfasst die Berichterstattung der Haupt- und Bezirksverwaltungen. Diese wurden gebeten, ein Resümee über die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich beizusteuern. Die Zulieferungen sind in ihrem vollständigen Wortlaut beigefügt worden.

2. Grundlagen und Entwicklung

Das Grundgesetz, insbesondere in seiner Neufassung von 1994, verpflichtet den Staat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken (Art 3 II GG).

Diesem Auftrag folgend hat sich die Frauen- und Gleichstellungspolitik im Land Berlin in drei wesentlichen Schritten entwickelt:

- Die Berliner Frauen- und Gleichstellungspolitik fand ihre erste institutionelle Verankerung Mitte der 80er Jahre mit der Einrichtung des Ressorts Frauenpolitik. Es hat neben eigenen Zuständigkeiten wie dem Landesgleichstellungsgesetz und der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen vor allem Querschnittsaufgaben zu anderen Ressorts, um die Beachtung von Gleichstellungsaspekten zu gewährleisten. Die Bedeutung von Geschlechterfragen für alle Politikbereiche erfordert eine angemessene fachliche Kompetenz, die vielfach nicht zum Kernbestand des Verwaltungswissens zählt und von daher durch fachübergreifende Zusammenarbeit mit dem Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik erarbeitet werden muss.
- Motiviert durch die oft unzureichende Verankerung von gleichstellungspolitischen Ansätzen in den Fachressorts wurde auf europapolitischer Ebene das Prinzip des Gender Mainstreaming entwickelt, das alle Einheiten der Verwaltung auf ihren Beitrag zur Gleichstellung verpflichtet. Die Bundesrepublik Deutschland hat sich mit dem Vertrag von Amsterdam im Jahr 2000 verpflichtet, diesem Prinzip Rechnung zu tragen. Im Land Berlin wurde im Jahr 2003 die Implementierung des Gender Mainstreaming in den Senats- und Bezirksverwaltungen beschlossen und die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming zur aktiven Umsetzung der EU-Richtlinie zum Gender Mainstreaming eingerichtet.
- Mit dem 2008 vorgelegten Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm wurde ein neuer strategischer Ansatz entwickelt, den Gleichstellungsprozess von Frauen und Männern im Land Berlin in allen fachlich verantwortlichen Senatsverwaltungen zu verankern. Auch sollte möglichst eine systematische Erweiterung der Genderperspektive auf tatsächlich beide Geschlechter Berücksichtigung finden. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm definiert die fünf wichtigsten Herausforderungen der Berliner Politik in ihrer gleichstellungspolitischen Bedeutung, die wiederum durch insgesamt 16 Handlungsfelder untersetzt wurden. Die Prinzipien und Projekte des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting wurden von Beginn an integriert. Instrumentelle Strukturen und Fachebenen wurden mit dieser Strategie enger miteinander verknüpft.

Ziel in allen Phasen der Frauen- und Gleichstellungspolitik war und ist es, alle Fachebenen und Einheiten der Verwaltung zu befähigen, ihrer Verpflichtung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages fachlich kompetent nachkommen zu können. Der Erfolg dieser

Strategien hängt dabei stark von Faktoren wie dem Commitment der politischen Leitung, dem Grundsatz des Top-down-Prinzips als integrierter Führungsstrategie und der Entwicklung gesellschaftlicher Wahrnehmung und Bewertung von gleichstellungspolitischen Erfordernissen ab. In diesem komplexen Feld teilweise widersprüchlicher Entwicklungen erwächst die Notwendigkeit, Verwaltungsprozesse, fachliche Weiterentwicklung und öffentlichen Diskurs gleichermaßen zu berücksichtigen.

3. Gleichstellung in der Praxis

Aufbauend auf den Erfahrungen der Frauen- und Gleichstellungspolitik und des Gender Mainstreaming wurde das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm mit dem Ziel einer landesübergreifenden und von allen Teilen der Verwaltung fachlich ausgestalteten Gleichstellungspolitik erarbeitet. Das GPR formuliert fünf politische Herausforderungen, die für das Land Berlin von besonderer Dringlichkeit sind:

- Bildung
- Existenzsichernde Beschäftigung
- Demografie
- Soziale Gerechtigkeit
- Integration.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm zielt in erster Linie auf eine qualitative Verbesserung der Leistungen der öffentlichen Verwaltung für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt ab. Das Verwaltungshandeln erstreckt sich aber auch auf die Beschäftigten der Verwaltung selbst und ist damit auch Gegenstand gleichstellungspolitischer Strategien.

Neben den im Masterplan zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm dokumentierten Maßnahmen und Aktivitäten gibt es auch unabhängig davon Projekte und Vorhaben von gleichstellungspolitischer Relevanz. Diese werden in den Berichtsteilen von den jeweiligen Verwaltungen benannt und bewertet.

Die im Bericht zum Masterplan dokumentierten über 300 Einzelmaßnahmen und Aktivitäten weisen in Bezug auf ihren Umfang, ihre Reichweite, ihren exemplarischen Charakter, ihren Entwicklungsstand und ihre Einordnung in Verwaltungsverfahren eine große Bandbreite auf. Die vorgestellten Modelle zeigen beispielhaft, wie an unterschiedlichen Stellen im Verwaltungshandeln das Ziel einer Qualitätsverbesserung durch geschlechterspezifische Analyse und geschlechtergerechtes Handeln erreicht werden kann. Sie stellen nur einen kleinen Teil der vielen Maßnahmen dar und vermitteln einen Eindruck von den Themen und Fachgebieten, aber auch der Art der Maßnahme, die sowohl strukturell als auch in der konkreten Angebotsgestaltung angesiedelt sein kann.

3.1. Ressortübergreifend agieren – Alleinerziehende unterstützen

Berlin als „Hauptstadt“ der Alleinerziehenden bietet Ein-Elternfamilien ein vielfältiges Angebot an Kinderbetreuung und familienunterstützenden Leistungen. Der Alltag von Alleinerziehenden, überwiegend Frauen, ist geprägt von dem Wunsch, die Existenz der Familie eigenständig zu sichern und den hohen Anforderungen und den vielen sehr unterschiedlichen Belastungssituationen, die im Leben mit Kindern immer wieder auftreten, zu bewältigen. Im Rahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms ist in ver-

schiedenen fachlichen Foren und Arbeitszusammenhängen die Sensibilisierung für die sehr unterschiedlichen und oftmals komplexen Bedarfslagen der Alleinerziehenden erfolgt. Mit der Fachtagung „Allein erziehend –doppelt gefordert“ am 30.06.2010 ist ein Prozess angestoßen worden, um die Lebenslagen für Alleinerziehende weiterhin zu verbessern und dabei noch bestehende Angebotslücken zu identifizieren. Für die Zukunft stehen folgende Handlungsschwerpunkte auf der Agenda:

- Einrichtung von Anlaufstellen für Familien,
- Verbesserung der Koordination verschiedener Leistungen für Familien seitens der Bezirksämter,
- Verbesserungen im Informationsangebot für Alleinerziehende,
- Verbesserungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- Sicherung eines besonderen Kinderbetreuungsbedarfs.

Alleinerziehende sind Leistungsträgerinnen, auf deren Potenzial Berlin auch im Hinblick auf den prognostizierten Fachkräftemangel nicht verzichten kann. Gleichstellungspolitik, die Förderung von Alleinerziehenden und Kindern und die Entwicklung zukunftsorientierter und produktiver Strukturen öffentlicher Angebote gehen Hand in Hand.

3.2. Lehrpläne gestalten – Entfaltungsräume für Kinder und Jugendliche schaffen

In der pädagogischen Ausbildung und Fortbildung für Lehrkräfte an Kitas und Schulen und in den Lehrplänen werden Kompetenzen zu Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit gefördert. Kinder und Jugendliche sollen sich frei von Geschlechterstereotypen entwickeln können, die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Gegenstand des Wissenserwerbs sowie der Ausgestaltung des Lernalltags in Kitas und Schulen.

- Der Rahmenlehrplan für die Fachschulausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher beinhaltet u. a. die Entwicklung von Kompetenzen zur Gleichstellung von Frau und Mann und zum Umgang mit der Verschiedenheit von Lebensentwürfen und Lebensweisen. Dabei wird den zukünftigen Erzieherinnen und Erziehern vermittelt, dass Geschlechtsidentität gesellschaftlich konstruiert, gelernt und somit gestaltbar ist. Den Studierenden wird bewusst gemacht, was die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen, die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit der Geschlechter in ihren unterschiedlichen Lebensverhältnissen im Wahrnehmen, Denken und Handeln bedeuten. Sie lernen diese Verhältnisse zu analysieren, um Kinder und Jugendliche als Mädchen oder Jungen in ihren unterschiedlichen Potenzialen zu fördern. Sie werden befähigt, die freie Entwicklung der geschlechtlichen und sexuellen Identität von Kindern und Jugendlichen in der Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Erwartungen an Geschlechterrollen und sexuelle Orientierung zu begleiten.
- In den Rahmenlehrplänen für Schulen ist die Zielsetzung „Erhöhung der Genderkompetenz und zum Abbau von Rollenstereotypen“ enthalten. Die Thematisierung der Gleichstellung von Frau und Mann mit ihren historischen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Aspekten ist für alle Fächer generelles Unterrichtsprinzip. Am Ergebnis dieser Ausrichtung der Rahmenlehrpläne orientieren sich auch die auf dem Markt befindlichen Schulbücher.
- Die Themen und Aufgabenformate in den zentralen Prüfungen für den Mittelschulabschluss und das Abitur richten sich u. a. daran aus, dass weibliche und männliche

Prüflinge gleichermaßen an spezifischen Interessen ansetzen und Stärken unter Beweis stellen können.

- Im Rahmen der pädagogischen Ausbildung ist die Aneignung von Kenntnissen zur Bedeutung geschlechtsspezifischer Einflüsse auf Bildungs- und Erziehungsprozesse Gegenstand der erziehungswissenschaftlichen und fachdidaktischen Studien. Die Kenntnisse werden im Vorbereitungsdienst vertieft.

3.3. Daten erheben - Gesundheitsvorsorge verbessern

Das Erfassen, Herausarbeiten und Darstellen von geschlechterspezifischen Unterschieden ist fester Bestandteil der Berliner Gesundheitsberichterstattung. Seit 2003 gehören zu den Standards der Berichterstattung u. a. geschlechts- und migrationssensible Daten. Nahezu 90 Prozent der Indikatoren der Basisberichte der letzten Jahre liefern differenzierte Aussagen zur Gesundheit von Frauen und Männern.

Der Gesundheitsbericht 2009 des Landes Berlin hat ganz im Sinne des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms verstärkt geschlechtsspezifische Unterschiede dargestellt und damit die Diskussion um eine angemessene Gesundheitsversorgung für Frauen und Männer wirksam unterstützt. Zu den wichtigen Ergebnissen gehört die breite Erfassung von teilweise erheblichen gesundheitlichen Unterschieden zwischen Berliner Frauen und Männern. So haben Berliner Männer z. B. eine um rd. 5 Jahre niedrigere Lebenserwartung als Frauen, zurückzuführen auf eine deutliche erhöhte Sterblichkeit vor Vollendung des 65. Lebensjahres. Gründe dafür liegen überwiegend in verhaltensbedingten Todesursachen, wie Unfällen, alkoholbedingten Erkrankungen und ischämischen Herzkrankheiten. Hinzu kommen jährlich in Berlin durchschnittlich 25.000 stationäre Behandlungsfälle von Männern wegen psychischen und Verhaltensstörungen, die überwiegend durch hohen Alkoholkonsum bedingt sind. Problematisch ist auch das männliche Gesundheitsverhalten: Derzeit liegt die Teilnahme an Krebs-Früherkennungsuntersuchungen bei Männern nur bei 24 Prozent.

Auf Basis dieser Daten wurde gemeinsam mit der Fachstelle für Suchtprävention durch Workshops, Erarbeitung von Handlungsempfehlungen und konkrete zielgruppendifferenzierte Strategien eine nachhaltige Verknüpfung von Gender- und Fachzielen erreicht und spürbare Qualitätsverbesserungen in der Facharbeit erzielt. Dazu wurden und werden Mittel zur externen Genderberatung genutzt, die im Rahmen des Gender Mainstreaming zur Verfügung gestellt werden.

Ein weiterer Befund geschlechtsspezifischer Gesundheitsanalyse sind die bei Frauen und Männern sehr unterschiedlichen Anzeichen für einen Herzinfarkt. Während die typischen Anzeichen bei Männern wie Schmerzen in der linken Brusthälfte, begleitet von Angst, Blässe und Schweißausbrüchen gut bekannt sind, wurde ein Herzinfarkt bei Frauen, oft angekündigt von Symptomen wie plötzlicher Übelkeit und Erbrechen, starken Schmerzen im Oberbauch sowie Schwindel und Müdigkeit, lange kaum erkannt. In der Folge erhielten Frauen sehr oft nicht die richtige und nicht ausreichend schnelle medizinische Hilfe. Aufgrund dieses Befundes wurde in einem Kooperationsverbund von Charité, dem Deutschen Herzzentrum Berlin, dem Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft e. V. (AKF), der Apothekerkammer Berlin und der Senatsfrauenverwaltung eine breite Informationskampagne gestartet, um über Gefahren und Anzeichen eines Herzinfarktes für Frauen zu informieren.

3.4. Mittelvergabe vertraglich regeln – Frauenanteil in Hochschulen erhöhen

Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm bündelt verschiedene Maßnahmen, die darauf abzielen, den Frauenanteil in den einzelnen Qualifikationsstufen der Hochschulen zu erhöhen.

Die Hochschulautonomie wurde konstruktiv genutzt, indem im gemeinsamen Dialog von Senat und Hochschulen individuelle Förderung mit strukturellen Veränderungen verknüpft und Genderaspekte in Forschung und Lehre verankert wurden. Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre war und ist ein wichtiges Instrument zur Erreichung einer tatsächlichen Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen. Es dient:

- der vorgezogenen Nachfolgeberufung von Frauen auf W2-/W3-Stellen in Fächern mit geringem Professorinnenanteil
- der Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen für eine Professur,
- der Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase,
- der Verankerung von Genderaspekten in Forschung und Lehre und
- der Qualifizierung von Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften.

Eingebettet ist das Programm in veränderte Rahmenbedingungen für die Hochschulen durch die Anpassung des Hochschulrechts und durch die leistungsorientierte Hochschulfinanzierung, die mit den Hochschulverträgen 2010 bis 2013 neu gestaltet wurde und die ebenfalls gezielte Anreize für die Berufung von Frauen setzt.

Ergebnis dieser konsequenten Politik sind 55 Prozent Frauenanteil an den Juniorprofessuren, 38 Prozent an Neuberufungen und 27,6 Prozent an den Professuren. Damit nimmt das Land Berlin im bundesweiten Gleichstellungsranking der Hochschulen einen Spitzenplatz ein. Das kreative Potenzial der Wissenschaft wird durch die bessere Beteiligung von Frauen und die Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre gestärkt, die Wettbewerbsfähigkeit gefördert und die Attraktivität für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gesteigert. Die Verknüpfung von vertraglich vereinbarter Mittelvergabe und Frauenförderung im Bereich der Hochschulen zeigt beispielhaft, wie die Verwaltung im Rahmen ihrer Gestaltungsräume die Gleichstellung in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen fördern kann.

3.5. Haushalt aufstellen – Zielgruppen identifizieren

Ziel des Gender Budgeting ist es, genderpolitische Aspekte über die Anbindung an den Haushalt in die Gesamtbreite eines Ressorts einzubringen. Die Verbindung von Fachpolitik und Gender Budgeting steht dabei noch in den Anfängen. Mit einem systematisch angelegten Projekt hat die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales sich dieser Problematik angenommen und ein Modell entworfen, das genderbezogene Haushaltsdaten zu fachlicher Steuerung und Zielsetzung nutzt.

Dem Haushaltsplan lassen sich nach den bisherigen Schritten zur Implementierung des Gender Budgeting bereits vielfältige geschlechtsdifferenzierte Daten entnehmen. So wird beispielsweise deutlich, dass Männer in einem etwas stärkeren Maße (zu 56 %) die Leistungen des Behandlungszentrums für Folteropfer e. V. in Anspruch nehmen, dass die

Tätigkeit ehrenamtlicher Betreuung zu zwei Dritteln von Frauen wahrgenommen wird und dass von den Maßnahmen im Rahmen des öffentlich geförderten Beschäftigungssektors (ÖBS) arbeitssuchende Männer und Frauen gleichermaßen profitieren.

Damit solche Daten nicht allein zur Transparenz, sondern auch zur Ableitung von Handlungsbedarfen beitragen, ist es erforderlich, sie in einen erkennbaren gleichstellungspolitischen Zielkontext zu stellen. Die Grundidee des Projekts ist es demgemäß, titelbezogen gleichstellungsorientierte Zieldefinitionen zu erarbeiten. Dazu wurde eine Arbeitshilfe entwickelt, die ein systematisches Vorgehen befördert, indem sie bezogenen auf den jeweiligen Titel Informationen u. a. zu Empfängerinnen und Empfängern, Zweck, Zielgruppe, gleichstellungspolitischer Relevanz, Steuerbarkeit, gleichstellungspolitischer Zielpräzisierung des Titels sowie gleichstellungspolitischen Steuerungsbedarfen abfragt.

Bei der Arbeit an den verschiedenen Titeln hat sich als ein Nebenergebnis gezeigt, dass der Bestand an fachpolitischen Konzeptquellen, aus denen verbindliche genderpolitische Ziele abgeleitet werden können, eine bemerkenswerte Breite erreicht hat. Dieser Befund wird für eine Übertragung des Modells auf andere Verwaltungsbereiche von Bedeutung sein, da zum einen darauf rekurriert werden kann, zum anderen aber auch deutlich wird, inwieweit genderpolitische Analysen und Anforderungen ihren Niederschlag in Gesetzen, Vereinbarungen etc. gefunden haben.

Im Gesamtergebnis des Projekts sollen die mit den geförderten Maßnahmen verbundenen genderpolitischen Zielsetzungen im Haushaltsplan sichtbar werden und sich damit der Diskussion um notwendige Korrektur- und Aussteuerungsbedarfe öffnen. Etwas grundsätzlicher formuliert, trägt der verbesserte gleichstellungspolitische Informationsgehalt der Haushaltsansätze dazu bei, dass es für alle Beteiligten - einschließlich der parlamentarischen Akteurinnen und Akteure – stärker als bisher ermöglicht wird, ihre Entscheidungen in Abwägung der gleichstellungspolitischen Konsequenzen und Zielerfordernisse zu treffen.

3.6. Beteiligungsverfahren gendersensibel gestalten – Mobilität erleichtern

Der Nahverkehrsplan (NVP) basiert auf der Beteiligung von Zielgruppen. Die im Nahverkehrsplan gesetzten Standards werden über die Verkehrsverträge des Landes Berlin mit den in Berlin tätigen Verkehrsunternehmen umgesetzt, bei denen die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung die Verkehrsleistungen auf der Basis eines nach Genderkriterien untersuchten Bedarfes bestellt. Beispielhaft hervorzuheben sind an dieser Stelle Tagesrandangebote für das vorwiegend weibliche Verkaufs- und Reinigungspersonal, die Rabattierung von Schülertickets, Zugstandards, Barrierefreiheit und Sicherheitsfragen. Die Ausrichtung des Nahverkehrsplans an Gleichstellungszielen ist vor allem geprägt durch die einbezogenen fachlichen Genderkriterien, die Zusammensetzung und das Engagement der Expertenteams bzw. der handelnden Personen, die mehrheitlich Frauen oder junge Väter sind.

Die etablierten Instrumente in den Verkehrsverträgen ermöglichen eine rasche Reaktion auf aktuelle Entwicklungen, wenn diese eine gleichstellungspolitische Justierung der bestellten Leistung erfordern.

- Für den NVP 2010-2014 wurden Taktzeiten den sich verändernden Arbeitsmärkten und -zeiten, Einkaufszeiten und einem veränderten Freizeitverhalten angepasst.

- Ein Projekt mit der Technischen Universität Berlin wurde zur ‚Entwicklung eines integrierten Verkehrskonzepts für die nördliche Sonnenallee unter besonderer Berücksichtigung von Gender Aspekten‘ durchgeführt. Es wurde festgestellt, dass zusätzliche Fahrten insbesondere zur Aufnahme von Eltern mit Kinderwagen, Menschen im Rollstuhl oder mit Rollatoren erforderlich sind. Eine Realisierung wird – bedingt durch den begrenzten Fahrzeugpark der BVG - für Ende 2011 angestrebt.
- Der NVP 2010-2014 enthält eine Liste noch zu sichernder Anschlüsse an definierten Anschlusspunkten, die in Abstimmung mit der BVG festgelegt wurden. Die Anschlusssicherung ist von besonderer Bedeutung für Personen, die Familienarbeit leisten und dabei vermehrt kleinteilige Wegeketten zurücklegen müssen, die durch häufiges Umsteigen gekennzeichnet sind. Das betrifft überwiegend Frauen, die zudem häufiger in Dienstleistungsberufen tätig sind, deren Schichtwechsel an Tagesrandzeiten und Wochenenden liegt, wenn die Takte dünn sind und ein verpasster Anschluss die Fahrtzeit schnell überproportional erhöht.
- Der Verkehrsvertrag mit der BVG hat sich in Bezug auf ein gendergerechtes Angebot von nachfrageschwächeren Kiezverkehren bewährt. Die BVG kann ihre Verkehre auf der Basis gefahrener Kilometer abrechnen, so dass sich auch Verkehre mit geringerer Nachfrage lohnen. Diese Kiezverkehre sind für Personen, die Familienarbeit leisten, oft von großer Bedeutung für die Bewältigung des Alltags.
- Die wiederholten Defizite in der Leistungserbringung der S-Bahn konterkarieren die Gleichstellungsorientierung des NVP. Jedoch entspricht es den Genderkriterien des NVP, dass die Malusbeträge aus den Wintern 2009/2010 und 2010/2011 eingesetzt werden zur Sicherstellung von Anschlüssen, dem Bau von Aufzügen und zusätzlichen Haltestellen.

Die genannten Beispiele tragen unmittelbar zur Verbesserung von städtischer Lebensqualität und Erhöhung von Chancengleichheit bei. Sie basieren auf Beteiligungs- und Planungsverfahren, die Kriterien von Geschlechtergerechtigkeit und gesellschaftlicher Vielfalt einbeziehen. Das gilt für den Nahverkehr wie für andere Bereiche wie Wohnen, Städtebau, Freiflächengestaltung und allen weiteren Beteiligungsverfahren gleichermaßen.

3.7. Nutzungsverhalten analysieren – Angebote verbessern

In mehreren Bezirken wurden verschiedene freiwillige Angebote im Bereich von Kultur, Bildung und Sport auf ihre Nutzung durch Frauen und Männer bzw. Mädchen und Jungen hin analysiert.

Daraus entwickelte sich z. B. für den Bereich der Stadtbibliotheken die Frage, wie männliche Nutzer verstärkt in den Angeboten der Bibliotheken berücksichtigt wurden. Mit Verfahren wie Kundenmonitoring und in Arbeitsgruppen konnten entsprechende Vorschläge erarbeitet und zum Teil realisiert werden. Bibliotheksangebote wie elektronische, visuelle und Audio-Medien, die eher Jungen und Männer ansprechen, sollen verstärkt angekauft werden. Auch in der Sprach- und Leseförderung werden verstärkt Themen, die Jungen ansprechen, ausgewählt.

Die Musikschule eines Bezirkes hat den Fachbereich Rock/Pop im Jahr 2011 neu eingerichtet. Hier werden insbesondere moderne Richtungen wie Rap-Musik angeboten, die mehr männliche Jugendliche ansprechen sollen.

Bei der Ausgestaltung solcher Angebote ist es wichtig, sowohl geschlechtstypische Nachfragen im Auge zu behalten, als auch eine Reduktion auf Geschlechterstereotype zu vermeiden.

3.8. Förderprogramm analysieren – Förderung optimieren

In dem Gender Mainstreaming Projekt „Neuausrichtung der Existenzgründungsförderung“ (2006-2007) wurde unter Einbeziehung der Investitionsbank Berlin (IBB) und verschiedener mit Existenzgründungen befasster Referate der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sowie externer Partnerinnen und Partner untersucht, inwieweit die Berliner Gründungsförderung Frauen erreicht und von diesen in Anspruch genommen wird. Im Rahmen dieses durch externe Beratung unterstützten Prozesses wurde ein Berichtssystem installiert. Dadurch wird seither ermöglicht, die Beteiligung von Frauen an den Gründungsförderprogrammen zu beobachten und zu analysieren. Weiter wurden die Verfahren und Strukturen zur Vergabe der Förderung analysiert und Empfehlungen für eine Optimierung entwickelt.

Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass die Existenzgründungsprogramme Berlins überproportional von Frauen in Anspruch genommen werden, ein Befund, der sich weiter stabilisiert hat. Über die Beteiligung von Frauen an den Förderprogrammen wird seither routinemäßig berichtet.

3.9. Gleichstellung diskutieren - fachliche Vernetzung fördern

In der Zeit von November 2007 bis Mai 2011 wurden insgesamt sechs Kongresse und Fachtagungen zu zentralen Themen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms durchgeführt.

- Auf der Fachtagung **Gleichstellung weiter denken** im November 2007 wurden das GPR und das Leitmotiv des GPR „Gleichstellung weiter denken“ vorgestellt und mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Senatsverwaltungen, Projekten, Verbänden und Initiativen konstruktiv hinsichtlich der Beschlussfassung im April 2008 diskutiert.
- Die Folgeveranstaltung **Beziehungsweisen. Geschlechterverhältnisse im Wandel** im April 2009 befasste sich mit der Bedeutung der Veränderung der Geschlechterrollen in Bezug auf Arbeitsmarkt, Vorstellungen von Ehe und Familie und die Lebensentwürfe von Frauen und Männern in unterschiedlichen sozialen Kontexten. Die ebenfalls große Resonanz auf diese Tagung bestärkte das Grundanliegen des GPR dahingehend, dass die Veränderung der Lebensentwürfe von Frauen in den letzten Jahrzehnten gleichstellungspolitische Antworten für Männer – und von Männern - erfordert.
- Die Fachtagung **Allein erziehend – Doppelt gefordert. Unterstützung, Vernetzung und Handlungsbedarf für Berlin** am 30. Juni 2010 setzte sich zum Ziel, die strukturellen Hürden für Alleinerziehende aus interdisziplinärer Sicht zu diskutieren und praxisorientierte Lösungsansätze für die Berliner Ebene zu entwickeln. Die 160 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Senats-, Bezirksverwaltungen und Jobcentern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Akteurinnen und Akteure aus Politik traten in

einen konstruktiven Austausch über Verbesserungen in der Praxis und eine nachhaltige Vernetzung.

- Am 16. und 17. September 2010 standen der Erfahrungsaustausch über Steuerungsentscheidungen im Gender Budgeting Prozess sowie die Diskussion möglicher Impulse für zukünftiges Handeln im Mittelpunkt der Konferenz **Gender Budgeting - von der Analyse zur Steuerung**. Die Konferenz richtete sich an Abgeordnete und Bezirksverordnete aller Parteien, an Beschäftigte der Verwaltung und an die interessierte Fachöffentlichkeit - aus Berlin, dem gesamten Bundesgebiet sowie weiteren europäischen Ländern. Die vielfältigen Beispiele aus der Praxis gaben wichtige Anregungen für die weitere Nutzung dieses Instruments.
- Die Fachtagung **Mädchen, Jungen, Genderkram – Berliner Wege in der Jugend- und Bildungsarbeit** am 15. Dezember 2010 lud Expertinnen und Experten aus Theorie und Praxis zu einem Fachaustausch zwischen den Bezirken, Senatsverwaltungen, Schulen, Jugendeinrichtungen und Fortbildungsinstitutionen ein. Das Ziel der Fachtagung war es, die bisher erfolgten Gender Mainstreaming Maßnahmen und Projekte im Bereich der Jugend- und Bildungsarbeit vorzustellen und zu weiteren Aktivitäten anzuregen. Die Veranstaltung wurde von den ca. 230 Teilnehmenden intensiv genutzt, um sich zu vernetzen und über eigene Erfahrungen, Ansätze und Projekte auszutauschen.
- Die am 18. Mai 2011 durchgeführte Fachtagung **Gold für Gerechtigkeit! Strategien für geschlechtergerechte Partizipation und Förderung im Berliner Sport** warf einen (gender-) gerechten Blick auf die Berliner Sportpraxis und entwickelte gemeinsam mit den Teilnehmenden aus Politik, Verwaltung und Praxis Perspektiven für einen geschlechtergerechten Sport in Berlin. Im Vorfeld der Frauen-Fußballweltmeisterschaft in Deutschland gelang es, vom Kiezprojekt bis zum Deutschen Fußball-Bund Enthusiasmus und Phantasie für gleiche Start- und Gewinnchancen im Sport zu mobilisieren.

Die große Resonanz auf die Fachtagungen und Kongresse zeigt den erheblichen Bedarf nach Information, Austausch und Vernetzung und dem Aufbau genderkompetenter fachbezogener Kommunikationszusammenhänge auf. Der Aufbau tragender und nachhaltiger Netzwerke in verschiedenen Fachbereichen ist für die Verankerung gleichstellungspolitischer Expertise dringend erforderlich. Dazu gehören das Einspeisen von fachlichen Ergebnissen und die personelle Vernetzung in weiterführenden Arbeitszusammenhängen. Hinzu kommt die Notwendigkeit, zu einer wertschätzenden und fachlich besser informierten Öffentlichkeit zu Fragen der Gleichstellung beizutragen.

4. Auswertung und Perspektiven

4.1. Zielsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms

Zukunftsfähige Entwicklungen und die Lösung drängender Probleme vor allem in den prioritären Handlungsfeldern Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, Demografie, soziale Gerechtigkeit und Integration sind nur möglich, wenn geschlechterpolitische Dimensionen einbezogen werden. Eine zukünftige Überarbeitung der fünf politischen Handlungsfelder sollte entlang der Kriterien Eindeutigkeit, Abgrenzbarkeit, gegebener Handlungsrahmen auf Landesebene sowie konkrete Umsetzbarkeit mit Projekten erfolgen. Die Vernetzung des GPR in strukturierende Prozesse, Masterpläne und Grundsatzpro-

gramme sollte verstärkt fortgesetzt werden. Sinnvoll erscheint, das GPR systematisch mit den gleichstellungspolitischen Fahrplänen der Europäischen Union abzugleichen sowie die fachliche Kommunikation mit anderen Ländern und Kommunen, die mit vergleichbaren Rahmenprogrammen arbeiten, zu intensivieren. Die Vernetzung mit den verschiedenen Akteuren und Behörden, die im Land Berlin Strategien zu Vielfalt und Diversity entwickeln, wird künftig an Bedeutung gewinnen.

4.2. Staatssekretärsausschuss Gleichstellung

Der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung (StSA G) steuert die Umsetzung, Berichterstattung und Weiterentwicklung des GPR. Er wurde im Juli 2008 konstituiert. In diesem Ausschuss sind alle Senatsverwaltungen mit je einer Staatssekretärin oder einem Staatssekretär vertreten. Weiterhin gehören dem Gremium vier Vertreterinnen und Vertreter der Berliner Bezirke, Vertreterinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenvertreterinnen, der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenvertreterinnen der Berliner Hochschulen sowie Vertreterinnen und Vertreter des Hauptpersonalrats und der Schwerbehindertenvertretung an. Darüber hinaus wurden zwei wissenschaftliche Expertinnen in das Gremium berufen. Das Land Brandenburg wird zu den Sitzungen eingeladen.

Der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung hat die bis 2007 bestehende Landeskommission Gender Mainstreaming abgelöst und zweimal im Jahr jeweils im Mai und November unter der Leitung der Staatssekretärin für Frauen im Rahmen der turnusgemäßen Sitzungen der Staatssekretärskonferenz getagt. Der Ausschuss übernahm ab Mitte 2008 auch die Steuerungsaufgaben des Runden Tisches Häusliche Gewalt.

Es hat sich gezeigt, dass im Rahmen des bisherigen Sitzungsrythmus mit 2-3 Zeitstunden im Jahr nur sehr wenig Zeit zur inhaltlichen Vertiefung und Verständigung im Sinne einer gemeinsam getragenen Steuerung zur Verfügung steht. Das Gremium selbst hält einen engeren Tagungsrythmus und längere Sitzungstermine ggf. auch außerhalb der Sitzungstermine der Staatssekretärskonferenz für erstrebenswert. Wünschenswert ist weiterhin eine Reflektion über die Arbeitsweise und Vorstellungen in Bezug auf die politische und fachliche Steuerungsfunktion des Gremiums. Eine gemeinsame Beratung zu Fragen von Gender und Diversity in Form eines Workshops zu Beginn der nächsten Legislaturperiode wird in Auswertung des bisherigen Prozesses für sinnvoll erachtet.

4.3. Geschäftsstelle Gleichstellung

Zur landesweiten und verwaltungsübergreifenden Koordinierung der Umsetzung des GPR wurde durch Senatsbeschluss Ende 2008 die GPR-Geschäftsstelle begründet, in die auch die Öffentlichkeitsarbeit der Abteilung Frauen und Gleichstellung integriert wurde. Die Aufgaben der Gender Mainstreaming Geschäftsstelle wurden zunehmend mit den Aufgaben der GPR-Geschäftsstelle verknüpft sowie die Koordination und fachliche wie inhaltliche Verzahnung weiterentwickelt. Die Zusammenlegung der beiden Geschäftsstellen war von daher fachlich und organisatorisch gleichermaßen geboten. Sie erfolgte im April 2011 in der Geschäftsstelle Gleichstellung

Der Geschäftsstelle obliegt die

- Geschäftsführung für den Staatssekretärsausschuss Gleichstellung

- fachliche Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms, einschließlich Gender Mainstreaming und Gender Budgeting
- landesweite Koordination der Umsetzung des GPR
- Evaluation und Berichterstattung zum GPR
- Geschäftsführung für das Gremium der Genderbeauftragten und die AG Gender Budgeting
- Mittelverwaltung für das GPR, einschließlich der externen Gender- und Prozessberatung
- Öffentlichkeitsarbeit für die Frauen- und Gleichstellungspolitik, GPR, GM und GB

Der Aufbau der Geschäftsstelle und die Zusammenführung der Aufgaben aus dem GPR und den Prozessen des GM/GB sind erfolgt.

4.4. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

Die Instrumente des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting wurden ab 2003 im Land Berlin als landesweiter Prozess eingeführt. Die Projekte zum Gender Mainstreaming und zum Gender Budgeting werden seither durch externe Genderexpertinnen und -experten begleitet. Wesentliche Zielsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms ist eine engere Verzahnung der Gender Mainstreaming und Gender Budgeting Prozesse mit der fachlichen Weiterentwicklung der Gleichstellung in den jeweiligen Senats- und Bezirksverwaltungen. Im Masterplan zum GPR und in der Berichterstattung werden die Maßnahmen und Aktivitäten zum Gender Mainstreaming und zum Gender Budgeting, soweit sie nicht fachlich einem der fünf Schwerpunkte des GPR zugehören, bisher gesondert aufgeführt.

4.4.1. AG Gender Beauftragte

In allen Senats- und Bezirksverwaltungen wurden Beauftragte für die Prozesse des Gender Mainstreaming/Gender Budgeting und des GPR benannt. Sie sind für die Umsetzung, die Koordination, die Kommunikation in die Häuser und die fachliche Weiterentwicklung zwischen Gender- und Fachthemen von besonderer Bedeutung. Diese haben sich in der Arbeitsgruppe (AG) der Genderbeauftragten zusammengefunden, die zweimal jährlich unter der Leitung der Staatssekretärin für Frauen tagt. Die Sitzungen dienen der fachlichen Diskussion und Weiterentwicklung der Gleichstellung im Land Berlin, der organisatorischen Koordination und der Vorbereitung der Sitzungen des Staatssekretärsausschusses Gleichstellung.

Im Zuge der Neustrukturierung von GPR und GM/GB haben sich erhebliche Veränderungen in der Zusammensetzung, der Aufgabenstellung und dem Selbstverständnis der Genderbeauftragten und der AG der Genderbeauftragten ergeben. Um diese konstruktiv zu nutzen, wurde im Zuge einer anonymisierten Abfrage und zweier moderierter Workshops nach den Bedingungen für eine erfolgreiche und zufriedenstellende Arbeit der Genderbeauftragten und der AG gefragt.

Von Seiten der Genderbeauftragten wird es für sinnvoll erachtet, die Definition, Aufgabenbeschreibung und Rahmenbedingungen für die Arbeit der Gender Beauftragten im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm zu regeln, um eine Verbindlichkeit für Arbeitsbedingungen und Ausstattung der Genderbeauftragten und der zugehörigen Arbeitsgemeinschaft zu erreichen.

4.4.2. AG Gender Budgeting

Das Instrument des Gender Budgeting wurde 2003 im Zuge der Gender Mainstreaming Prozesse im Land Berlin eingeführt. Mit den konkretisierenden Vorgaben der Senatsverwaltung für Finanzen für die Aufstellung des Berliner Haushaltplans ist es mittlerweile gelungen, eine geschlechtergerechte Haushaltsanalyse für viele relevante Ausgaben durchzuführen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass für einen beachtlichen Teil der Ausgaben des Landes Berlin Aussagen darüber gemacht werden können, in welcher Größenordnung Ausgaben Frauen oder Männern, Mädchen oder Jungen zugute kommen. Nunmehr geht es darum, die bisherigen Erkenntnisse und Analysen, die sich aus dem Gender Budgeting Prozess ergeben haben, zu wirksamen Instrumenten der Steuerung von Gleichstellungspolitik zu entwickeln. Dieser Fragestellung widmete sich der zweitägige Kongress „Gender Budgeting - Von der Analyse zur Steuerung“ im September 2010.

Zur Begleitung der Prozesse wurde die AG Gender Budgeting unter gemeinsamer Leitung der Senatsverwaltungen für Finanzen und für Wirtschaft, Technologie und Frauen eingerichtet, in der die in Bezug auf das Gender Budgeting besonders engagierten Senats- und Bezirksverwaltungen regelmäßig aktiv vertreten sind. In allen Senats- und Bezirksverwaltungen wurden aus den Haushaltsabteilungen bzw. Serviceeinheiten Gender Budgeting Beauftragte ernannt. In weiteren Unterarbeitsgruppen wurde der Gender Budgeting Kongress vorbereitet bzw. wird an der Entwicklung von Standards bei der Erhebung von Produkten gearbeitet. Für die Zukunft steht die Weiterentwicklung des Analyseinstruments Gender Budgeting zum Steuerungsinstrument im Sinne der Gleichstellung sowie die Erprobung finanzieller Anreize für Projekte zur Gleichstellung im Rahmen des Gender Budgeting auf der Agenda.

4.5. Masterplan

Zur Umsetzung der Ziele des GPR wurde ein landesweiter Masterplan erstellt, der die Vielzahl an konkreten Aktivitäten, Projekten und Maßnahmen zur Gleichstellung erfasst und damit zur Transparenz über den umfangreichen Gesamtprozess des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms beiträgt. Der Masterplan ist analog zum GPR strukturiert, so dass im ersten Teil alle Maßnahmen, Projekte und Aktivitäten zu den fünf prioritären Handlungsfeldern zu finden sind, gefolgt von einem zweiten Teil mit den Maßnahmen im Bereich des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting.

Aufgenommen in den Masterplan wurden alle Maßnahmen und Aktivitäten, die von den Verwaltungen sowie deren nachgeordneten Einrichtungen und Anstalten benannt wurden. Mitgewirkt haben alle Senatsverwaltungen und die Senatskanzlei. Die Berliner Bezirke haben im Rat der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister die Erarbeitung analoger bezirklicher Masterpläne empfohlen. Dieser Empfehlung sind einige Bezirke bereits gefolgt.

Der Masterplan zum GPR wurde im Juli 2009 im Senat als gemeinsame Grundlage der gleichstellungspolitischen Vorhaben des Landes Berlin verabschiedet. Im Zuge der Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms wird ein umfassender Einbezug der Bezirke angestrebt. Eine künftige Überarbeitung und Straffung des Masterplans sollte die Entwicklung von Kriterien zur besseren Nachvollziehbarkeit und Beurteilung von Projekten und Maßnahmen, d. h., die Erarbeitung möglichst praxisbezogener Vorhaben und die Erarbeitung messbarer Ziele und geeigneter Methoden des Controlling zum Gegenstand haben. Die Weiterentwicklung der Querschnittsthemen der Verwaltung

wie Personalentwicklung, Entwicklung von Genderkompetenz oder Öffentlichkeitsarbeit sind weitere Schwerpunkte.

4.6. Mitteleinsatz

Mit dem Haushaltsjahr 2010 wurden zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms im Haushaltsplan 2010-2011 jährlich 200.000 € zur Verfügung gestellt. Für die externe Fachbegleitung und weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Gender Mainstreaming- und Gender Budgeting Projekten stehen jährlich 100.000 € zur Verfügung.

Der Einsatz der Mittel dient in erster Linie zur Unterstützung von gleichstellungspolitischen Vorhaben der Senats- und Bezirksverwaltungen. Weiterhin werden damit Fachveranstaltungen ermöglicht, die den Schwerpunktsetzungen des GPR Rückhalt und öffentliche Resonanz ermöglichen sowie, insbesondere im Bereich des Gender Mainstreaming, die Ergebnisse bisheriger Projekte zusammenfassen und anderen Verwaltungen zur Verfügung stellen. Der Einsatz der Mittel in der bisherigen Form wird in den Berichten der Haupt- und Bezirksverwaltungen als außerordentlich hilfreich beschrieben.

4.7. Kompendium zu Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung

Die Berliner Verwaltung setzt seit dem Jahr 2003 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting mit Erfolg um. In dieser Zeit wurden vielfach Methoden, Fachkenntnisse und Instrumente entwickelt. Häufig wurden in verschiedenen Senats- und Bezirksverwaltungen wertvolle Ansätze entwickelt und über die externe Genderberatung das Handlungswissen der Verwaltung erhöht. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm hat den Umsetzungsprozessen der verschiedenen politischen Ebenen eine gemeinsame Richtung gegeben. Es dient als Zielrahmen der Umsetzung; der Masterplan flankiert die Umsetzung.

Vor diesem Hintergrund bietet es sich an, für die auf verschiedenen Verwaltungsebenen mit der Integration gleichstellungsorientierter Perspektiven Befassten eine Handreichung anzubieten, die

- ein gemeinsames Verständnis der Grundbegriffe vermittelt;
- entsprechend der Handlungsfelder und Fachgebiete des Verwaltungshandelns aufgearbeitete Genderinformationen zur Verfügung stellt;
- auf die Bedürfnisse der Berliner Verwaltungen zugeschnittene Leitfäden und Arbeitshilfen bietet;
- weiterführende Quellen und Lesehinweise zur Vertiefung nach Bedarf zur Verfügung stellt.

Ein solches Kompendium schafft eine gute Grundlage für die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting und setzt Standards. Es kann konkrete Fortbildungsmaßnahmen nicht ersetzen, bietet jedoch einen Ausgangspunkt für Dozentinnen und Dozenten bei der Ausgestaltung von Seminaren. Die Erstellung des Kompendiums als umfassendes Dokumentations- und Arbeitsinstrument hat begonnen und wird für die künftige Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen von zentraler Bedeutung sein.

4.8. Kommunikation

Von besonderer Bedeutung für die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms ist die intensive öffentliche Diskussion der gleichstellungspolitischen Erfordernisse in den prioritären Handlungsfeldern in Verwaltung, Politik und (Fach-)Öffentlichkeit. Mit öffentlichen Veranstaltungen, Präsentationen und Fachdebatten, aber auch mit internen Konsultationen mit allen Beteiligten in Senats- und Bezirksverwaltungen wird der kontinuierliche Austausch zur Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms gesucht. Der Einbezug von Nichtregierungsorganisationen in die fachliche Beratung und Auseinandersetzung stellt einen wesentlichen Punkt der fachlichen Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Verwaltung dar. Ebenso neu und produktiv gestalteten sich die von der Geschäftsstelle angeregten fachbezogenen Konsultationen, in denen aus jeweils einer Verwaltung Gender- und Gender Budgeting Beauftragte und die mit GPR und GM/GB-Projekten befassten Fachreferentinnen und –referenten zusammen mit der Geschäftsstelle Gleichstellung die Vorhaben und spezifischen Problemstellungen des jeweiligen Hauses erörtern.

Die aktive Kommunikation der Anliegen des GPR in verschiedenen Foren der Öffentlichkeit, Politik, Verwaltung und Wissenschaft sowie in den fachbezogenen Konsultationen mit den Senats- und Bezirksverwaltungen hat sich als erforderlich und zielführend erwiesen. Künftig sollte die Vernetzung mit Ländern und Kommunen, die ebenfalls Gleichstellungspolitische Rahmenprogramme erproben und entwerfen, ausgebaut werden.

5. Resümee und Ausblick

Die Erfahrungen der Geschäftsstelle und die Berichte der Senats- und Bezirksverwaltungen ergeben ein breites, vielfältiges und detailreiches Spektrum gleichstellungspolitischer Vorhaben im Land Berlin. Vieles ist weitgehend auf die Situation von Mädchen und Frauen und deren Verbesserung ausgerichtet. Dies muss und wird auch künftig der Fall sein, weil es sich bei den strukturellen Benachteiligungen in der Regel um Benachteiligungen

von Frauen handelt. Es ist zu erwarten und anzustreben, dass der weitere Prozess die notwendigen Veränderungsprozesse auch für Jungen und Männer stärker zum Gegenstand hat.

Das Land Berlin hat mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm einen viel beachteten Schritt zur Weiterentwicklung der Frauen- und Gleichstellungspolitik unternommen. Sowohl auf Bundesebene wie auch in anderen Bundesländern und in der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) wurde das GPR mit großem Interesse beobachtet und in kollegialen Kontakten erörtert. Das Land Brandenburg hat die Idee aufgegriffen und ebenfalls ein Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm entwickelt. Berlin darf damit für sich in Anspruch nehmen, strukturell und fachlich eine gebotene und sinnvolle Entwicklung mit auf den Weg gebracht zu haben.

Für das Gelingen gleichstellungspolitischer Vorhaben ist das politische und fachliche Engagement von Parlament, Amtsleitungen und Fachebene gleichermaßen erforderlich. Ein funktionierendes Top-down-Prinzip zur Verankerung der Gleichstellung ist der Schlüssel zur engagierten Entwicklung und Durchführung fachlich erforderlicher Gleichstellungsmaßnahmen. Die Unterstützung von Politik und Amtsleitungen für die Durchsetzung von Gleichstellung gilt es zu stärken und zu verstetigen. Gleiche Bedeutung kommt der Entwicklung allgemeiner und vor allem fachpolitischer Genderkompetenz zu. Der Einbezug externer Expertise, wie im Prozess des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting bereits erprobt, ist von daher auch zukünftig dringend erforderlich. Darüber hinaus ist es sinnvoll, bereits vorliegende Fachkompetenz und vorhandenes Organisationswissen für Genderpolitiken zu bündeln und anderen Akteurinnen und Akteuren in der Verwaltung zur Verfügung zu stellen. Zur verbindlichen fachlichen Entwicklung von Genderkompetenz bietet sich an, diese grundsätzlich in die Verfahren der Ziel- und Leistungsvereinbarung einzubinden.

Im Zuge von Fachtagen, in Kooperation mit der Verwaltungsakademie des Landes Berlin, und in der Erstellung praxisbezogener Handreichungen wird die Kommunikation und Nachvollziehbarkeit bisheriger Ergebnisse künftig systematisch ermöglicht.

Ziel des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms ist die Integration geschlechterbewussten Handelns in die regulären Abläufe, Programme und Maßnahmen der jeweiligen Fachverwaltung. Dennoch bedeutet die Herstellung dieser Integration, dass Programme reflektiert, Genderkompetenz erworben und Verfahrensprozedere erarbeitet werden müssen. Damit erfordert die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms in vielen Fällen einen zusätzlichen Arbeitsaufwand für die Beschäftigten. Angesichts von Arbeitsverdichtung und Personalknappheit ist die Ausweisung von Personalkapazitäten für Aufgaben, die sich aus dem GPR ergeben, für deren Realisierung und auch für die Akzeptanz in den Arbeitseinheiten von großer Bedeutung.

Dr. Gabriele Kämper

Vier Jahre Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Rückblick, Auswertung und Perspektiven für die 17. Legislaturperiode

Dokumentation der Einzelberichte¹

¹ Die Einzelberichte liegen in der Verantwortung der jeweiligen Verwaltungen

Inhaltsverzeichnis

I.	Regierender Bürgermeister von Berlin - Senatskanzlei -.....	5
II.	Senatskanzlei-Kulturelle Angelegenheiten	8
III.	Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung	12
IV.	Senatsverwaltung für Finanzen.....	18
V.	Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz	21
VI.	Senatsverwaltung für Inneres und Sport	26
VII.	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.....	29
VIII.	Senatsverwaltung für Justiz	34
IX.	Senatsverwaltung für Stadtentwicklung.....	35
X.	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen.....	44
XI.	Bezirksamt Mitte von Berlin.....	56
XII.	Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin	59
XIII.	Bezirksamt Pankow von Berlin.....	70
XIV.	Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin	73
XV.	Bezirksamt Spandau von Berlin.....	76
XVI.	Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin	78
XVII.	Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin.....	79
XVIII.	Bezirksamt Neukölln von Berlin.....	86
XIX.	Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin	91
XX.	Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin.....	94
XXI.	Bezirksamt Lichtenberg von Berlin	99
XXII.	Bezirksamt Reinickendorf von Berlin.....	102

I. Regierender Bürgermeister von Berlin - Senatskanzlei -

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) wird grundsätzlich als hilfreich bei der Wahrnehmung der Aufgaben in der Verwaltung angesehen. Die GPR-Projekte der Senatskanzlei während der laufenden Legislaturperiode umfassten ausschließlich Workshops, durch die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Genderkompetenzen erwarben, die sie für ihre tägliche Arbeit benötigen. Die Workshops richteten sich jeweils an alle Beschäftigten einer Abteilung. Folgende Workshops fanden statt:

Ende 2006:

- ganztägiger Workshop zum Erwerb von Genderkompetenzen für die Beschäftigten der Abteilung Politische Koordination, insbesondere zur Umsetzung des Gender-Checks bei den Senatsvorlagen

2008:

- zwei Workshops für die Beschäftigten der Abteilung Presse, Information und Medien zur Einführung von Genderkriterien in die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, davon gezielt ein Workshop für die Redaktion *berlin.de* zur einheitlichen Rahmensetzung für die Internetpräsentation der Stadt
- zwei Workshops für die Beschäftigten der Abteilung Protokoll und Auslandsangelegenheiten, davon ein Workshop zur Einführung von Genderkriterien in der Ordensverleihung/Ehrengräber und ein Workshop zur Einführung von Genderkriterien in der internationalen Zusammenarbeit

2009:

- Workshopreihe für die Abteilung Politische Koordination zur Einführung von Genderkriterien in die Arbeit der Spiegelreferate der Senatskanzlei, insbesondere zur Unterstützung und Verstärkung der Achtsamkeit für Genderthemen in den Senatsverwaltungen

2010:

- drei Workshops für die Abteilung Bundes- und Europaangelegenheiten, davon ein Workshop zu geschlechtsspezifischen Verhaltens- und Arbeitsweisen innerhalb eines Aufgabenbereichs und zur stärkeren Berücksichtigung von Genderaspekten in der täglichen Aufgabenbearbeitung, ein Workshop zu Genderaspekten und Genderrelevanz für die Medien- bzw. Öffentlichkeitsarbeit sowie ein Workshop zur stärkeren Berücksichtigung von Genderaspekten im Zusammenhang mit der Mitarbeit an der Gesetzgebung in Bundestag und Bundesrat.

Der Prozess der Berichterstattung zur Umsetzung des GPR im Rahmen des Masterplanes (Erster Masterplan-Bericht) wurde als schwierig wahrgenommen. Die Meldung anhand der vorgegebenen Masken musste sehr knapp gefasst werden. Der Bericht hat zwar eine klare Struktur; im Ergebnis kann jedoch keine gute Vergleichbarkeit der Verwaltungen über das bisher Erreichte hergestellt werden. Möglicherweise gelingt beim nächsten Bericht eine noch bessere Darstellung.

Aufgrund der besonderen Aufgabenstruktur der Senatskanzlei konnten aus den Teilberichten der anderen Verwaltungen keine neuen Ziele und Impulse für die eigenen Projekte und Maßnahmen zum GPR ableitet werden. Die Aufgabe der Senatskanzlei besteht darin, die Durchsetzung der Richtlinien der Politik zu fördern. Eine detaillierte inhaltliche und sachliche Entwicklung z.B. von infrastrukturellen Projekten findet nicht in der Senatskanzlei statt.

Die gezielte Förderung von Maßnahmen (wie z.B. die Förderung der Genderkompetenzen der Beschäftigten) kann zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen. In der Praxis werden eher die Bezirke und die „gestaltenden Verwaltungen“ (wie die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung) bei der Gestaltung der Infrastruktur unserer Stadt und durch ihr Verwaltungshandeln zur Durchsetzung der Geschlechtergerechtigkeit beitragen können.

2. Implementierung von Gender Mainstreaming

Die meisten Beschäftigten der Senatskanzlei, sowie alle Führungskräfte, verfügen bereits über Kenntnisse zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Die Umsetzung der Gender-Prinzipien sind in der täglichen Arbeit stets im Fokus, wobei es Aufgabe der Führungskräfte ist, auf die Einhaltung der Gender-Prinzipien in der täglichen Arbeit zu achten.

Bei ihren Gender-Fortbildungsmaßnahmen wurde die Senatskanzlei bisher durch externe Gender- und Prozessberater/innen unterstützt. Die bereits genannten Workshops der Jahre wurden durch folgende Prozessberater vorbereitet, begleitet und moderiert:

- Frau Elke Schilling und Herrn Wolfgang Düser (Team Dr. Karin Tondorf/GEFA Forschung und Beratung) in 2006
- Frau Elke Schilling und Herrn Wolfgang Düser (Team Dr. Karin Tondorf/GEFA Forschung und Beratung) in 2008
- Frau Christiane Droste (gender+), anfangs mit Herrn Ralf Lange, in 2009
- Herrn Ralf Lange (Praxis für sozialwissenschaftliche Organisationsberatung) in 2010.

Die Einzelworkshops umfassten jeweils ca. 3 bis 4 Stunden. Sie fanden für ganze Abteilungen und für einzelne Referate statt. Um sich auf die Ziele und Inhalte der jeweiligen Workshops zu verständigen, erfolgten zuvor mit den Beratenden Gespräche. Den Beratenden wurden für ihre Vorbereitungen Arbeitsmaterialien aus den Referaten zur Verfügung gestellt, um diese dann beispielhaft in die Workshops einbeziehen zu können. Trotzdem ist es leider nicht in allen Workshops gelungen, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Bedeutung der Thematik für ihre tägliche Arbeit praxisorientiert, interessant und überzeugend zu vermitteln. Für viele Beschäftigte ist Gender Mainstreaming zu theoretisch und stößt daher noch nicht auf genügend Verständnis für die Einbeziehung in die tägliche Arbeit. Für weitere Maßnahmen im Gender Mainstreaming-Prozess wäre eine weitere externe Prozessberatung sehr hilfreich, da der Focus der externen Beratenden ein anderer ist und so einer gewissen Betriebsblindheit entgegensteht.

3. Umsetzung von Gender Budgeting-Prinzipien

Gender Budgeting als Steuerungsinstrument fiskalischer Prozesse im Interesse von Geschlechtergerechtigkeit spielt im Bereich der Senatskanzlei bisher keine maßgebliche und entscheidende Rolle. Die Senatskanzlei ist nicht direkt in den Gender Budgeting-Prozess eingebunden. Eine zukünftige Mitgestaltung wäre durch den Haushaltsbeauftragten der Senatskanzlei, – ZC 1 –, zu dessen Aufgabenbereich auch die Bewirtschaftung von Bundesmitteln, EU-Mitteln (ESF) und Zuwendungen Dritter gehört, denkbar.

Die Zuschussgewährung an Zuwendungsempfänger/innen, die im Sinne des Genderbegriffs benachteiligt sind, kann ein weiterer Beitrag für eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Teilhabe der Menschen an den öffentlichen Aufwendungen des Landes Berlin sein. Entsprechend der Gender-Budget-Richtlinien im Haushaltsplan sind schon jetzt bei Anträgen auf Zuwendungen geschlechtersensitive Daten auszuweisen.

Seitens der Senatskanzlei wurde in der laufenden Legislaturperiode im Jahr 2010 ein Zuschuss für ein Filmprojekt des Bildungs- und Sozialwerk des Schwulen- und Lesbenverbandes erteilt.

II. Senatskanzlei-Kulturelle Angelegenheiten

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

- Das 2008 beschlossene Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) ist in der Berliner Verwaltung „angekommen“. Wie ist die Wahrnehmung in Ihrem Bereich: hilfreich oder hemmend?

Die Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten hat bereits in der Vergangenheit konsequent auf eine geschlechtergerechte Teilhabe am Kunstbetrieb hingewirkt. Beispielsweise werden im Rahmen der Künstlerinnenförderung Haushaltsmittel mit dezidiert frauenspezifischem Bezug veranschlagt. Darüber hinaus wurde schon im Jahr 2007 die Einführung einer einheitlichen Datenbank im Bereich der Vergabe disponibler Mittel beschlossen, mit deren Hilfe u.a. auch eine Verbesserung der Vergabetransparenz in Bezug auf die Teilhabe von Männern und Frauen bei der Vergabe disponibler Mittel erzielt wird.

Ferner sind in der Kulturverwaltung die Leitungspositionen paritätisch mit Männern und Frauen besetzt.

Insofern sind wesentliche Ziele des GPR in der Senatskanzlei - Kulturelle Angelegenheiten bereits weitgehend umgesetzt.

- Haben Sie in der Legislaturperiode mit dem GPR gearbeitet? Gab/ gibt es GPR-Projekte – wie bewerten Sie die Ergebnisse und die Wirkung (kurz-, mittel-, langfristig)?

In der Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten konnte In 2010, ungeachtet der angespannten Personalsituation, ein Projekt zum Thema Gender Mainstreaming in institutionell geförderten Kultureinrichtungen mit externer Unterstützung in einer Kultureinrichtung gestartet werden. Abschließende Resultate können jedoch zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht bilanziert werden.

- Wie haben Sie den Prozess der Berichterstattung zur Umsetzung des GPR im Rahmen des Masterplanes (Erster Masterplan-Bericht) wahrgenommen – was würden Sie anders/ besser machen?

Bei Konzeption und Umsetzung des GPR würde ich versuchen den Prozess so zu steuern, dass die Bereiche, in denen Männer benachteiligt sind (z.B. Gesundheit/Lebenserwartung, Bildung, Obdachlosigkeit etc.), stärkere Berücksichtigung finden. In dem Ersten Masterplan-Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm 2008 – 2011 Berichtszeitraum: 2008 - 2009 wird beispielsweise die Bezeichnung „Frauen“ 909 mal verwendet, währenddessen der Begriff „Männer“ 139 mal eingesetzt wird. Dies ist m. E. ein Indikator für eine gewisse „Frauenlastigkeit“ des Berichtes, was einer Akzeptanz z.B. bei dem männlichen Teil der Adressaten nicht unbedingt förderlich sein muss.

- Konnten Sie aus dem Masterplan-Bericht Anregungen für die eigene Arbeit in Ihrem Verantwortungsbereich herleiten?

Der Masterplan-Bericht weist einige Berührungspunkte mit dem Aufgabenfeld der Senatskanzlei-Kulturelle Angelegenheiten auf. Beispielsweise werden im Rahmen der Künstlerinnenförderung seit 1992 im Kulturbereich Haushaltsansätze veranschlagt, die unmittelbar frauenspezifischen Bezug haben und ausschließlich und eindeutig bezifferbar für die Frauenförderung bestimmt sind. Diese Mittel sollten und sollen direkt dazu führen, Frauen in Bereichen zu unterstützen, in denen sie noch erheblich unterrepräsentiert sind. Wesentliche Maßnahmen sind hierbei die Vergabe von Stipendien und Projektmitteln an Berliner Einzelkünstlerinnen, Gruppen und frauenspezifisch arbeitende Kulturinitiativen. Insofern findet auch die im Kulturbereich erfolgreich umgesetzte Förderung der Teilhabe von Frauen in Ausbildung und Erwerbsarbeit eine Entsprechung und damit eine Bestätigung im Masterplan-Bericht.

- Wie könnte aus Ihrer Sicht die Fortsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms in der neuen Legislaturperiode aussehen?
Stellen Sie sich vor: Sie haben die Möglichkeit, der Berliner Landesregierung und dem künftigen Senat eine gleichstellungspolitische Empfehlung zu geben. Wie würde diese aussehen? Was müsste sich aus Ihrer Sicht im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit als Erstes ändern – und vor allem wie?

Die Fortsetzung des Gleichstellungspolitische Rahmenprogramms sollte die angespannte Personalsituation der Berliner Verwaltung berücksichtigen und wie bereits o.a. neben den berechtigten Interessen der Frauen auch stärker die originären Belange der Männer einbeziehen.

2. Implementierung von Gender Mainstreaming

- Wie schätzen Sie den erreichten Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in Ihrem Verantwortungsbereich ein?

Im Bereich der Senatskanzlei – Kulturelle Angelegenheiten ist bereits eine weitestgehend ausgewogene Teilhabe von Männern und Frauen erreicht. So sind beispielsweise 50 % der Führungspositionen (einschließlich des Beauftragten für Kirchen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften (BKRW) mit Frauen besetzt. Darüber hinaus werden z.B. im Rahmen der Künstlerinnenförderung Haushaltsmittel mit dezidiert frauenspezifischem Bezug veranschlagt (s.o.).

- Fühlen Sie sich von Ihrer Leitung bei der Umsetzung der Gender-Prinzipien in der täglichen Arbeitspraxis unterstützt (Top-Down-Prozess)?

Die Leitung der Skzl-Kult unterstützt die Umsetzung der Gender-Prinzipien in angemessener Weise und unter Abwägung der bei konstantem Aufgabenanfall immer knapper werdenden (Personal-)Ressourcen.

- Gibt es personelle Strukturen von Gender-Verantwortlichen in die jeweiligen Fachabteilungen und Organisationseinheiten?

Da die Skzl-Kult ein relativ kleiner Bereich ist (eine Fachabteilung mit angegliederten Serviceeinheiten), deckt ein Beauftragter für Gender Mainstreaming die Erfordernisse des gesamten Bereichs der Senatskanzlei-Kulturelle Angelegenheiten vollständig und ausreichend ab.

- Wie bewerten Sie Art, Umfang und Wirkung der externen Gender- und Prozessberatung für Ihren Bereich? Welche Beratenden waren im Einsatz – wie schätzen Sie die Zusammenarbeit ein?

Die Zusammenarbeit mit der externen Gender- und Prozessberatung wurde als angenehm empfunden. Der zusätzliche Arbeitsaufwand für die zu beratende Kultureinrichtung war relativ hoch. Für eine abschließende Aussage über die Wirkung der Beratung ist es derzeit noch zu früh.

- Welche besonders hervorzuhebenden Aktivitäten, Maßnahmen und Projekte haben Sie im Gender Mainstreaming-Prozess umgesetzt bzw. realisiert (Best-practice-Beispiele).
- Welche Probleme und Schwierigkeiten sind Ihnen in der Gender-Arbeit begegnet?

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming-Projekten bedeutet für alle Beteiligten einen erheblichen Zusatzaufwand neben den regulären Aufgaben. Dabei ist der Nutzen für die Betroffenen (geschlechtsunabhängig) nicht durchgängig offensichtlich. Insofern ergeben sich hierbei vereinzelt Schwierigkeiten bei der Vermittlung der Sinnhaftigkeit einzelner Maßnahmen.

- Was kann künftig besser gemacht, wie kann Ihre Arbeit in Zukunft wirkungsvoller (durch wen oder was) unterstützt werden?

Die Umsetzung des 2008 beschlossenen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GPR) ist ein zusätzlich geschaffener Aufgabenkomplex, der von der Berliner Verwaltung neben den regulären Aufgaben zusätzlich bewältigt werden muss. Damit die Arbeit der Beauftragten für Gender Mainstreaming wirkungsvoll unterstützt wird, wäre es daher m.E. erforderlich, hierfür zusätzliche Personalmittel für die Organisationseinheiten (Senatsverwaltungen, Bezirke, ggf. größere nachgeordnete Einrichtungen) bereitzustellen. Darüber hinaus könnte ein budgetorientiertes Anreizsystem helfen noch vorhandene Defizite in Verwaltungen auszugleichen.

3. Umsetzung von Gender Budgeting-Prinzipien

- Spielt Gender Budgeting als Steuerungsinstrument fiskalischer Prozesse im Interesse von Geschlechtergerechtigkeit eine Rolle in Ihrem Verantwortungsbereich?

Gender Budgeting findet in einer Reihe von Bereichen der Skzl-Kult Berücksichtigung. Beispielhaft sei in diesem Zusammenhang die bereits mehrfach genannte Künstlerinnenförderung erwähnt. Aber auch das erfolgreiche Bestreben Jurys zu mindestens 50% mit Frauen zu besetzen und die Auswertung von Besucherzahlen von Kultureinrichtungen nach Geschlecht belegen eine besondere Sensibilität in der Kulturverwaltung für diese Thematik.

- Ist Ihre Verwaltung direkt in den Gender Budgeting-Prozess eingebunden? Haben Sie eine Stimme in der Arbeitsgruppe Gender Budgeting? Wenn nein – können Sie sich eine aktive Mitgestaltung vorstellen?

Die Senatskanzlei-Kulturelle Angelegenheiten ist nicht in der Arbeitsgruppe Gender Budgeting vertreten. Eine Mitarbeit ist aufgrund der knappen Personalressourcen derzeit nicht vorstellbar.

- Glauben Sie, dass mit Hilfe der Steuerung von Finanzmitteln (Zuwendungen, Bereitstellung von Ressourcen, gegenderte Haushaltsplan-Ansätze) eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Teilhabe aller Menschen an den öffentlichen Aufwendungen des Landes Berlin erreicht werden kann? Wenn ja – was ist in Ihrem Verantwortungsbereich davon bereits in Umsetzung begriffen?

Eine vollständige diskriminierungsfreie Teilhabe aller Menschen an den öffentlichen Aufwendungen wird m. E. ein Ideal bleiben dem man mit entsprechendem Steuerungsaufwand zumindest nahe kommen kann.

Im Bereich der Kulturverwaltung sind die Themengebiete, die durch die Verwaltung, unter Berücksichtigung der Künstlerischen Freiheit, unmittelbar beeinflusst werden können, wie z.B. Besetzung von Leitungspositionen, Künstlerinnenförderung, Jurybesetzung, bereits weitestgehend erfolgreich gegendert.

- Gab es in der Legislaturperiode erfolgreich umgesetzte Budgeting-Projekte? Wenn ja – mit welchen Ergebnissen?

...

- Wenn Sie für die neue Legislaturperiode einen budgetingbezogenen Wunsch frei hätten – welcher wäre das?

...

III. Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Handlungsgrundlage für die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms in der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist der gemeinsam erarbeitete Masterplan und die darin definierten Ziele und Maßnahmen der folgenden Politik- und Handlungsfelder:

Bildung

- Vorschulische und schulische Bildung und Erziehung
- Berufliche Bildung und Weiterbildung
- Hochschule

Existenzsichernde Beschäftigung

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Soziale Gerechtigkeit

- Alleinerziehende

Integration

- Gleichberechtigte Teilnahme an Bildung und Erwerbsleben

Weitere Implementierung von Gender Mainstreaming Verfahren

- Externes Verwaltungshandeln

Im Ergebnis der gleichstellungspolitischen Arbeit der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung fügten sich die Maßnahmen und Aktivitäten zu einem breiten, vielfältigen und detailreichen Spektrum gleichstellungspolitischer Vorhaben, an deren weiteren Umsetzung auch nach der zu Ende gehenden Legislaturperiode weiter zu wirken sein wird!

Im Rahmen der Gesamtberichterstattung stellt die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung die Implementierung und Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms in den Jahren 2007 bis 2011 in ihren Verantwortungsbereichen wie folgt dar:

1. Verantwortungsbereich Schule

Eine Fortsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms wird als sinnvoll erachtet, da die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting zwar begonnen, aber noch nicht abgeschlossen ist.

Es besteht im allg. Schulbereich seit längerem die Praxis, dass alle Ausschreibungen freier und besetzbarer Stellen, die im Bereich der Lehrkräfte, Erzieher/innen und des sonstigen pädagogischen Personals erfolgen, gegendert sind.

Darüber hinaus werden Veröffentlichungen, Berichte usw. unter Verwendung einer geschlechterbewussten Sprache in Wort und Schrift verfasst. Auswertungen, beispielsweise zu langzeiterkrankten Lehrkräften erfolgen ebenfalls geschlechterspezifisch.

Als ein best-practice-Beispiel kann die Initiative des Senats zur „sexuellen Vielfalt“ gelten, bei der das Themenfeld der „Diversity“ im Mittelpunkt steht und Schnittstellen zum Themen-

feld des Gender Mainstreaming gegeben sind. Damit verbunden sind Qualifizierungsmaßnahmen für den Schul- und Jugendbereich.

Die Gender-Budgeting-Prinzipien orientieren sich an den allgemeinen haushaltswirtschaftlichen Vorgaben und Regelungen des Hauses.

Im Verantwortungsbereich Schule liegt auch die Entwicklung von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sowie von Rahmenlehrplänen, mit denen **berufliche** Bildungsgänge gesteuert werden.

Die dreijährige Fachschulausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher basiert seit 2006 auf der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung an den staatlichen Fachschulen für Sozialpädagogik im Land Berlin (APVO Sozialpädagogik) und dem unterrichtsleitenden Rahmenlehrplan für die Fachschulen für Sozialpädagogik. Der handlungsorientierte Rahmenlehrplan gliedert sich in 5 Lernbereiche und 16 Themenfelder.

Hauptziel der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher ist die Förderung der Handlungskompetenz, die aus Fachkompetenz, Personal- und Sozialkompetenz sowie Methoden- und Lernkompetenz besteht. Neben diesen Dimensionen der beruflichen Handlungskompetenz werden zusätzlich Kompetenzen gefördert, die grundlegend für alle Lernbereiche und Themenfelder sind. Eine wesentliche Kompetenz ist die Gleichstellung von Mann und Frau (Gender Mainstreaming) und der Umgang mit der Verschiedenheit von Lebensentwürfen und Lebensweisen (Diversity).

Dabei wird den zukünftigen Erzieherinnen und Erziehern vermittelt, dass Gender Mainstreaming als soziale Geschlechtsidentität gesellschaftlich konstruiert, gelernt und somit gestaltbar ist. Den Studierenden wird bewusst gemacht, was die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen, die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit der Geschlechter in ihren unterschiedlichen Lebensverhältnissen im Wahrnehmen, Denken und Handeln bedeuten. Sie lernen diese Verhältnisse zu analysieren, um Kinder und Jugendliche als Mädchen oder Jungen in ihren unterschiedlichen Potentialen zu fördern.

Im Themenfeld 4 „Entwicklung der personalen und gesellschaftlichen Identität von Kindern und Jugendlichen unterstützen und begleiten“ sind die psychosexuelle Entwicklung, sexuelle Orientierung und Identität, Geschlechterrollen sowie Gender Mainstreaming wesentliche Inhalte.

Die im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm beschlossenen Maßnahmen finden im Bereich schulische Erziehung und Bildung in den Rahmenlehrplänen, aber auch in den zentralen schulischen Prüfungen und in der pädagogischen Ausbildung Berücksichtigung:

- In den Rahmenlehrplänen (RLP) ist die Zielsetzung „Erhöhung der Genderkompetenz/ Abbau von Rollenstereotypen“ enthalten. Die Thematisierung der Gleichstellung von Mann und Frau mit ihren historischen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Aspekten ist für alle Fächer generelles Unterrichtsprinzip. Am Ergebnis dieser Ausrichtung der RLP orientieren sich auch die auf dem Markt befindlichen Schulbücher.
- Die Themen und Aufgabenformate in den zentralen Prüfungen der Sekundarstufen I und II (MSA und Abitur) richten sich u. a. daran aus, dass männliche und weibliche Prüflinge gleichermaßen an spezifischen Interessen ansetzen und Stärken unter Beweis stellen können.
- Im Rahmen der pädagogischen Ausbildung ist die Aneignung von Kenntnissen zur Bedeutung geschlechtsspezifischer Einflüsse auf Bildungs- und Erziehungsprozesse Ge-

genstand der erziehungswissenschaftlichen und fachdidaktischen Studien. Die Kenntnisse werden im Vorbereitungsdienst vertieft.

2. Verantwortungsbereich Jugend und Familie

Die Abt. Jugend und Familie der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung hatte sich in den Handlungsfeldern Alleinerziehende, vorschulische und schulische Erziehung und Bildung, außerschulische Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit zahlreichen Beiträgen beteiligt. Dabei ging es hauptsächlich um die Verknüpfung von fachpolitischen Zielen mit dem Ziel der Gleichstellung.

Das Handeln in der Kinder- und Jugendhilfe ist gemäß Sozialgesetzbuch (SGB VIII) und Gesetz zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (AG KJHG), zahlreichen Ausführungsvorschriften und Rundschreiben generell gleichstellungsorientiert auszurichten. Bei der Ausgestaltung der Leistungen sind die unterschiedlichen Lebens- und Problemlagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen und Benachteiligungen abzubauen. Insofern ist der Grundsatz des geschlechtsbewussten Handelns in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Jungen immanenter Bestandteil der Angebote und Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe. Für den Bereich der Kindertagesbetreuung fordert das Berliner Bildungsprogramm (BBP) für die Kindertagesstätten (Kita) durchgehend eine gendersensible Gestaltung der pädagogischen Arbeit.

Fortbildung

Die in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Fachkräfte wurden und werden weiterhin auch für das Thema Gleichstellung sensibilisiert. Dazu hat z.B. das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB) genderorientierte Fortbildungen angeboten, z.B. eine Qualifizierungsreihe zur geschlechterbewussten Pädagogik in der Kindertagesstätte. Die Chancen und Ziele der pädagogischen Jugendarbeit wurden z.B. in den Qualifizierungsreihen „Mädchenarbeit im Wandel“ und „Die vielen Seiten der Männlichkeit - Basisqualifizierung Jungenarbeit“ bearbeitet. Dadurch werden ca. 50.000 Beschäftigte angesprochen. Auch die Fragestellung „Kooperation von Jugendarbeit und Schule“ wird unter der geschlechterbewussten Perspektive bearbeitet. Sowohl der Übergang von der Schule in den Beruf als auch die „Schulverweigerung“ wird aus der unterschiedlichen Betroffenheit von Jungen und Mädchen differenziert dargestellt.

Gender Budgeting

Die Forderung geschlechtsbewusster Arbeit wurde zum Bestandteil der Förderkriterien für Träger der freien Kinder- und Jugendhilfe. Bei der Finanzierung der Träger der freien Jugendhilfe muss bei allen Rahmenvereinbarungen, Leistungsbeschreibungen, Zuwendungen etc. sichergestellt werden, dass die geförderten Maßnahmen und Projekte gleichermaßen die Lebenslagen, Interessen und Bedürfnisse der Geschlechter berücksichtigen.

Der Haushaltsplan im Verantwortungsbereich weist verstärkt geschlechtssensitive Daten aus. Damit soll eine geschlechterdifferenzierte Kostentransparenz hergestellt werden. Die Gender Budget-Nutzenanalyse ermittelt bei ausgewählten Titeln oder Produkten, ob die Programme, Angebote oder Leistungen vermehrt von Frauen oder Männern bzw. Mädchen oder Jungen in Anspruch genommen werden. Zusätzlich wird die geschlechtsspezifische Verteilung von Haushaltsmitteln als Betrag bzw. in einen Prozentsatz ermittelt. Mit diesen Ergebnissen können haushaltspolitische Entscheidungen gezielt im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit beeinflusst werden.

Spezielle Projekte

Im Rahmen des GPR hatten die Verantwortungsbereiche Schule sowie Jugend und Familie gemeinsam Mittel für eine externe Gender- und Prozessberatung beantragt und erhalten. In diesem Projekt sollen gemeinsam mit der an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin angegliederten „Koordinierungsstelle Männer in Kitas“ die neuesten Forschungsergebnisse zum Thema Männer in Kitas vorgestellt und geeignete Maßnahmen entwickelt werden, um in den kommenden Jahren den Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas und anderen pädagogischen Einrichtungen spürbar zu steigern.

Dazu fand im Januar 2011 ein Workshop statt, an dem mehr als 65 Verantwortliche und Beteiligte aus Politik und Bildung, z.B. Hochschulen, Träger von Bildungseinrichtungen, Kitas und Schulen teilnahmen. Dabei wurden in den einzelnen Arbeitsgruppen die folgenden Themen behandelt:

- Relevanz des Themas „Mehr Männer in Berliner Kitas“
- Bewertung der bisherigen Diskussion und Entwicklungen in Berlin
- Attraktivität und Hindernisse des Kita-Bereichs für männliche Fachkräfte
- Strategien und Kampagnen um Männer für die Kitas zu gewinnen

Die Träger und Verbände der freien Jugendhilfe machten deutlich, dass sie eine politisch und finanziell deutlich sichtbare Vorreiterrolle des Senats von Berlin erwarten. Es wurde eine hohe Erwartungshaltung von der Abnehmerseite formuliert. Dies bezog sich insbesondere auf eine stärkere öffentliche Werbung für das Thema, wie es z.B. in Hamburg der Fall ist. Darüber hinaus wird die Forderung nach einem höheren Anteil von männlichen Beschäftigten in den Berliner Kitas durch den Fachkräftemangel an Erzieherinnen und Erziehern generell überlagert. So berichteten die Träger und Verbände davon, dass sie praktisch gar keine Wahl haben, ob sie einen Erzieher oder eine Erzieherin einstellen, weil sie jede geeignete Fachkraft nehmen (müssen), die sich auf ausgeschriebene und besetzbare Stellen bewirbt. Die fachlich unterstützende Forderung nach mehr männlichen Fachkräften in den Berliner Kitas wird von zahlreichen anderen Problemen überlagert und wird bisher nicht als vorrangig zu bearbeitendes Thema betrachtet.

Die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung hat die im Workshop zu den oben genannten Themen erarbeiteten Ideen zusammengetragen, systematisiert und als Fragebogen an alle Teilnehmenden mit der Bitte verschickt, die wichtigsten Themen für eine Nachfolgeveranstaltung zu gewichten. Die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung wird auch weiter an dem Thema mit allen interessierten Akteurinnen und Akteuren der einschlägigen Fachschulen, Kita-Trägern und Verbänden arbeiten. So ist ein nächstes Treffen zusammen mit der Katholischen Hochschule für Sozialwesen im Juni 2011 geplant. Dabei soll besprochen werden, welche Schritte notwendig sind, um das Ziel, mehr Männer in Kitas zu erreichen; wo welcher Unterstützungsbedarf besteht; welche Probleme und Hindernisse bei der Zielerreichung auftreten können.

Es ist davon auszugehen, dass zur Umsetzung dieses engagierten Ziels, das sich die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit der signifikanten Steigerung des Anteils männlicher Fachkräfte in den Berliner Kitas gesetzt hat, eine längere Zeitspanne notwendig wird.

3. Verantwortungsbereich Hochschule

Die Berliner Hochschulen sind bundesweit an der Spitze in der Förderung von Frauen. Dies liegt an einer Reihe von aufeinander aufbauender und sich ergänzender Bedingungen, die sowohl strukturell wirken als auch an speziellen Maßnahmen, die von Politik und Hochschulen gemeinsam initiiert und durchgeführt wurden. Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm des Berliner Senats bündelt dabei einzelne Maßnahmen, die alle in dieselbe Richtung zielen: nämlich der Erhöhung des Frauenanteil in den einzelnen Qualifikationsstufen der Hochschulen.

Im Handlungsfeld Hochschule ist zu beachten, dass die Hochschulen Einrichtungen mit innerer Autonomie sind, so dass sich politisch gewünschte Zielsetzungen und Maßnahmen nicht durch bloße Anweisung durchsetzen lassen, wohl aber durch ein Instrumentenset, das genutzt wurde:

Gleichstellungspolitische Aspekte sind in der Novelle des Berliner Hochschulgesetzes noch einmal verstärkt worden, in den Hochschulverträgen für die Jahre 2010 – 2013 sind sowohl gleichstellungspolitische Aufgaben der Hochschulen vereinbart als auch eine finanzielle „Belohnung“ der Berufung von Frauen und von weiblichen Promotionen im Rahmen des leistungsorientierten Hochschulfinanzierungssystems verankert worden.

Mit Hilfe der Sonderprogramme wie das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft“ konnte ein wichtiger Schritt zur Verstärkung bzw. Einführung von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung und in der Erhöhung des Frauenanteils an Professuren erreicht werden. Durch die Masterplan-Ausbildungsoffensive konnten durch die Förderlinie 3 vorgezogene Berufungen von Frauen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind oder eine Kofinanzierung des Professorinnenprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung realisiert werden. Ebenso konnte ein Dual Career Netzwerk seine Arbeit Anfang des Jahres 2011 mit Hilfe der Mittel des Masterplans aufnehmen.

Diese Anregung stammt aus dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) ebenso wie andere Maßnahmen, die zur Orientierung z.B. bei den Verhandlungen zum Hochschulvertrag dienten.

Im Handlungsfeld Hochschule besteht zukünftig ein Handlungsbedarf in der Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dieses sollte ein evt. zukünftiges GPR berücksichtigen.

4. Umsetzung von Gender Budgeting-Prinzipien

Die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist regelmäßig in der ständigen Arbeitsgruppe Gender Budgeting vertreten.

Bisher lag der Schwerpunkt der Diskussion in der Arbeitsgruppe sowie deren Umsetzung in der **Analyse** der vorhandenen Situation einschließlich der Datenerfassung für ausgewählte Bereiche. Im Haushaltsplan wurden diese Ergebnisse entsprechend abgebildet.

Im Jahr 2008 begann eine weitere Etappe im Hinblick auf die Weiterentwicklung des Gender Budgeting von der bisherigen Analyse hin zur Steuerung.

Es wurden Workshops zu ausgewählten Produkten der Bezirke durchgeführt, u.a. am 19.02.2008 zu Ergebnissen und Zielen des Gender Budgeting in den Bereichen Schule, Stadtbibliotheken, Musikschulen und Weiterbildung. Die Ausgangslagen und die Ziele in den Bezirken stellten sich als recht unterschiedlich dar. Einheitliche Vorgaben im Sinne genderpoli-

tischer Ziele für alle Berliner Bezirke wurden weder für sinnvoll noch als zielführend erachtet.

Am 28.10.2008 fand ein Workshop zum Gender Budgeting in der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung statt. U. a. wurde ein Vortrag zur leistungsbezogenen Mittelvergabe über Zielvereinbarungen an den Hochschulen des Landes Berlin gehalten. Für die Bereiche Bildung, Jugend und Forschung wurde anhand von Beispielen aus der Praxis erläutert, dass als Ausgangspunkt für eine Steuerung entsprechende politische Zielstellungen formuliert werden müssten.

An der am 16./17.09.2010 veranstalteten Gender Budgeting-Konferenz war die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung mit einem Vortrag von Herrn Staatssekretär Dr. Husung über „Genderspekte im Berliner System leistungsbasierter Hochschulfinanzierung“ aktiv beteiligt.

Auch zu fachlichen, in die Zuständigkeit der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung fallende Themen der im Rahmen der AG Gender Budgeting gegründeten Unterarbeitsgruppen „Steuerung“, hier zum Thema „Musikschulunterricht“ am 28.01.2011 gab es eine aktive Beteiligung des Fachreferenten. Im Ergebnis der geführten Diskussion wurde für eine punktuelle nicht pauschale Steuerung aufgrund der unterschiedlichen bezirklichen Gegebenheiten plädiert.

IV. Senatsverwaltung für Finanzen

1. Gender Budgeting

Das Instrument Gender Budgeting kommt in Berlin mit dem Ziel eines geschlechtergerechten Haushalts seit 2003 in zunehmendem Maße zum Einsatz. Gender Budgeting bedeutet dabei, das Prinzip des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess anzuwenden und damit eine geschlechterbezogene Bewertung von öffentlichen Haushalten vornehmen zu können. Über eine kritische Analyse von Einnahmen und Ausgaben und entsprechende (Um-) Steuerung soll eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an den Ressourcen des Landes gewährleistet werden.

Mit jedem Berliner Haushalt seit 2004/2005 wurde die Aussagekraft der Genderdaten verstärkt und ausgeweitet. Die Darstellungen im Haushaltsplan sind mittlerweile so weit fortgeschritten, dass Berlin national und international in zunehmendem Maße als Vorbild herangezogen wird. Berlin ist noch das einzige deutsche Bundesland, das Genderdaten flächendeckend im Haushalt abbildet.

In den Haushaltsplänen sind zahlreiche Angaben zur geschlechtsspezifischen Verteilung der Haushaltsansätze enthalten. Einbezogen in die GB-Analyse sind auch die Empfänger von Zuschüssen und Zuwendungen, die eigene Berichtspflichten haben. Auf diese Weise können haushaltspolitische Entscheidungen in ihren geschlechtsspezifischen Auswirkungen noch transparenter dargestellt werden.

In enger Abstimmung mit der Geschäftsstelle Produktkatalog der Bezirke und auf Basis entsprechender Beschlüsse des Rats der Bürgermeister erfolgt auch für die Bezirke eine Fortsetzung und Intensivierung der Gender-Budget-Analyse. Die Zahl der zu untersuchenden Produkte wurde auf rund 100 erweitert. Gearbeitet wird weiterhin an der Verabredung einheitlicher Bezugssysteme, die für eine tatsächliche Vergleichbarkeit erhobener Daten erforderlich sind. Parallel wird ein bezirksindividueller Prozess des Einstiegs in Gender-Budgeting-Verfahren unterstützt.

In den Haushaltsplänen der Senatsverwaltungen werden vor allem in den Einzelplan- und Kapitel Erläuterungen geschlechtsdifferenzierte Aussagen zu Personalmitteln und Beschäftigtenstruktur getroffen. Weil sich in der Diskussion um aussagekräftige Angaben, die auch Steuerungsmöglichkeiten eröffnen, gezeigt hat, dass die einfache Unterteilung der Personalbudgets nach Männern und Frauen allein nicht ausreicht, wurde erstmalig mit dem Haushaltsplan 2010/2011 eine vergleichende Analyse der Durchschnittsgehälter von weiblichen und männlichen Beschäftigten aufgenommen.

In den letzten Jahren gab es insgesamt große Fortschritte im Bereich der geschlechterdifferenzierten Datenerhebung. Immer stärker stellt sich daher die Frage, wie diese Daten im Sinne einer effektiven Gleichstellungspolitik genutzt werden können. Dafür bedarf es auf Grundlage der Daten der Erarbeitung qualitativer Zielsetzungen. Zu diesem Zweck wird die Ausrichtung des Gender-Budgeting-Prozesses zukünftig stärker auf die Verknüpfung mit den jeweiligen fachpolitischen Themen fokussiert.

Die Arbeitsebene für diesen Prozess stellt die mindestens sechs Mal jährlich aus Vertretern der Hauptverwaltung und der Bezirke zusammentreffende AG Gender Budgeting dar. Den Vorsitz hat dabei die Senatsverwaltung für Finanzen, die von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen bei der Leitung unterstützt wird. Die Leitungen aller Berliner

Verwaltungen geben durch den zwei Mal jährlich tagenden Staatssekretärsausschuss Gleichstellung den politischen Rückhalt.

Eine von der AG Gender Budgeting eingerichtete Unterarbeitsgruppe Steuerung untersucht im Laufe des Jahres 2011 die Möglichkeiten eines weiterentwickelten Steuerungsansatzes, in den selbstverständlich auch Finanzmittelströme eingebunden sind. Damit wird ein weiterer Baustein auf dem Weg von der Datenerhebung und –analyse zur Gestaltung in Angriff genommen.

In diesem Zusammenhang war auch die im September 2010 in Berlin stattgefundene Konferenz „Gender Budgeting - von der Analyse zur Steuerung“ bedeutsam. Die Vielfalt der dort präsentierten Praxisbeispiele aus Berlin, dem Inland und aus anderen europäischen Ländern hat wichtige Impulse für den Prozess der fachlichen Steuerung in Berlin gegeben und gezeigt, dass gerade in den Bezirken Berlins bereits erstaunlich viel Gender Budgeting praktiziert wird.

2. Projekt Gender/Stress

Das Projekt Gender/Stress ist durch die Organisationsberatung Sujet GbR im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und ver.di in der Zeit vom Herbst 2007 bis September 2009 neben zwei Privatunternehmen im Finanzamt Mitte-Tiergarten durchgeführt worden. Thema des Projektes waren die Geschlechterrollen im Zusammenhang mit den psychischen Belastungen in der Arbeitswelt. Die Sujet GbR übernahm die fachliche Begleitung und Beratung der Verantwortlichen und Akteure im Gesundheitsmanagement der Senatsverwaltung für Finanzen und der nachgeordneten Dienststellen unter Einbeziehung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes in Gefährdungsbeurteilungen besonders im Hinblick auf den Abbau psychische Belastungen.

Hierfür wurden im Finanzamt Mitte/Tiergarten 15 qualitative Interviews mit Beschäftigten aus verschiedenen Sachgebieten durchgeführt. Es sollten Zusammenhänge zwischen Geschlechterrollenbildern und psychischen Belastungen herausgefunden werden. Es zeigten sich stereotypische Bilder, die die starke Bedeutung der Geschlechterrolle für den Umgang im Finanzamt mit Fehlern, Schwächen und Überforderung sichtbar machte. Die Stereotype beeinflusst, was von Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen bei Männern bzw. bei Frauen als „normal“ akzeptiert wird.

Die Zwischenergebnisse des Projektes wurden im Mai 2009 vorgestellt und die Abschlussveranstaltung wurde im Oktober 2009 durchgeführt.

Aus Sicht der Senatsverwaltung für Finanzen haben die Befragungsergebnisse und die daraus von den Projektverantwortlichen gezogenen Schlüsse keine wirklich neuen Erkenntnisse und Lösungsansätze gebracht. Problematisch werden hierbei die 15 geführten Interviews gesehen, da diese im Verhältnis zu den Beschäftigten nicht repräsentativ sind.

3. Projekt Gender/Stress – Fortführung – Umgang mit Fehlern, Schwächen und Überforderung unter Gender-Aspekten

Das Projekt Gender/Stress wurde von Oktober bis Ende 2009 mit dem Ziel der Analyse der Fehlerkultur fortgeführt, d.h. es sollten die Fehler und Schwierigkeiten der täglichen Arbeit reflektiert werden. Daraus sollte ein positives Verständnis von Fehlern entstehen und eine Veränderung der Geschlechterkultur erreicht werden.

Hierfür wurden Gruppengespräche zweier Sachgebiete anlässlich einer Fachgeschäftsprüfung zugrunde gelegt. Mit Beendigung der Finanzierung durch die Gender-Geschäftsstelle Ende 2009 wurde das Projekt eingestellt.

4. Gender-Check

Am 08. März 2005 wurde vom Senat beschlossen, dass für alle Senatsvorlagen ab dem 01. Juli 2005 eine Überprüfung ihrer Auswirkungen auf beide Geschlechter vorzunehmen ist. Dieser Ansatz wurde bei der Senatsverwaltung für Finanzen seitdem entsprechend der Vorgaben erfolgreich umgesetzt, so dass eine Verankerung der Thematik erreicht wurde.

5. Gender Mainstreaming-Training für Nachwuchs-Führungskräfte der Berliner Steuerverwaltung

In den Lehrgängen für Nachwuchs-Führungskräfte der Berliner Steuerverwaltung sind seit einigen Jahren Unterrichtseinheiten zum Thema „Gender Mainstreaming“ vorgesehen. Dieser Unterricht wird von der Senatsverwaltung für Finanzen als positiv bewertet und soll auch in den kommenden Jahren mit je zwei Unterrichtseinheiten fortgesetzt werden.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat im Januar 2011 mit der Durchführung eines Auditierungsverfahrens zum Thema „Familie und Beruf“ begonnen. Das Verfahren wird zusammen mit der „berufundfamilie gGmbH“, einer Tochtergesellschaft der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, durchgeführt. Ziel ist es, eine familienbewusste Personalpolitik in der Senatsverwaltung für Finanzen zu verankern, die es den Mitarbeiter/innen ermöglicht, Arbeit und Karriere unter anderem mit der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen besser zu vereinbaren.

Die Auditierung soll im August 2010 mit der Festlegung einer Zielvereinbarung, welche konkrete Maßnahmen für das zukünftige Handeln der Verwaltung beinhaltet, abgeschlossen werden. Im Anschluss daran folgt eine dreijährige Umsetzungsphase.

Während dieser Zeit sollen die vereinbarten Maßnahmen bei der Senatsverwaltung für Finanzen umgesetzt werden. Die Ergebnisse dieser Phase werden u.a. in Teilberichten und 2014 bei der Reauditierung vorgestellt und von der „berufundfamilie gGmbH“ bewertet.

7. Fortschreibung Frauenförderplan

Die Fortschreibung des Frauenförderplans der Senatsverwaltung für Finanzen wird derzeit vorgenommen. Schwerpunkte dieser Fortschreibung werden u.a. die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, als Ziel der Frauenförderung, und auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein.

V. Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz wurde mit Beginn der Legislaturperiode 2006 – 2011 gebildet und ist schwerpunktmäßig für die Bereiche Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz zuständig.

Der Umgang mit Genderthemen und der Reifegrad der Umsetzung von Gender Mainstreaming war und ist in den einzelnen Abteilungen sehr abhängig vom fachpolitischen Aufgabefeld unterschiedlich ausgeprägt.

Die Herausforderung besteht immer noch insbesondere darin, einzelne Bereiche, die sich zu meist aus fehlenden Zusammenhängen mit Ihrer Facharbeit bisher weitestgehend zurückhalten, mit dem Konzepten von Gender Mainstreaming und Diversity in deren Tätigkeitsbereich vertraut zu machen. Überlagert werden diese Bestrebungen häufig von dringenden alltäglichen Herausforderungen der Fachbereiche bei gleichzeitiger Verdichtung von Arbeitsinhalten.

Die Zukunft der Projektarbeit in Rahmen eines Masterplan-Berichts ist weiterhin die besondere Herausforderung und sichert die Nachhaltigkeit der Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Wünschenswert wäre hier eine stärkere Präsenz in der Öffentlichkeit mit Themen aus unterschiedlichen Bereichen, in denen eine Entwicklung in Richtung Geschlechtergerechtigkeit nachvollziehbar bewertet werden kann. Hierzu sind einerseits die Abteilungen gefordert und sollte andererseits überlegt werden, inwiefern auch die Öffentlichkeitsarbeit von GPR-Projekten grundsätzlich förderungsfähig ist.

Vom Senat und der maßgeblichen Senatsverwaltung wird das Ausleben des Vorbildcharakters erwartet. Es geht insbesondere darum „wie GM konkret gelebt und umgesetzt wird“. Wenn dies annähernd stimmig ist, kann eine Umsetzung nachvollziehbarer auch in anderen Bereichen eingefordert werden.

1. Umsetzung von Gender Mainstreaming – in den Fachbereichen angekommen – und nun systematisch verankern

Die Implementierung von Gender Budgeting in den Hauptverwaltungen ist noch nicht flächendeckend erreicht. Der Top-Down-Prozess der Umsetzung von GM durch die Hausleitung ist gewährleistet. Die Unterstützung des GM-Prozesses durch die Hausleitung ist optimal und es bedarf besonderer Anstrengungen, dem in jedem Fall gerecht zu werden. Eine neue Qualität wurde durch die Veränderung der organisatorischen Anbindung der Aufgabe der Gender-Beauftragten in einen Querschnittsbereich wie Finanzen (SE A) und Politische Koordination und Steuerung (SE C seit 1. 2. 2011) erreicht.

Es wird jedoch empfohlen zu überlegen, inwiefern stärker die Entwicklung von GM-Kompetenz in der Verwaltung neben dem klassischen Instrument der Frauenförderung im Wege der aktiven Personalentwicklung als konkretes, abrechen- und überprüfbares Organisationsziel durch die politische Hausleitung eingefordert wird. Ein denkbarer Weg wäre die Einbringung des Aufgabefeldes „Entwicklung von GM-Kompetenz“ als verpflichtendes Organisationsziel einer Ziel- und Leistungsvereinbarung der Fachbereiche und nachgeordneten Einrichtungen mit den Hausleitungen.

Die Gender-Verantwortung liegt bei den Fachverantwortlichen und wird durch die Gender-Beauftragte verknüpft und weiterentwickelt. Wesentlichstes Instrument ist die Projektarbeit

im Rahmen des GPR. Die Zusammenarbeit mit der externen Gender- und Prozessberatung hat aufgrund der hohen Fachkompetenz von gender⁺ als externe Beraterin sehr gut funktioniert und wurde soweit möglich in Anspruch genommen.

2. Umsetzung der Gender-Budgeting-Prinzipien – stärker an die fachliche Logik heranführen

Hinsichtlich des Einsatzes von Gender Budgeting als Element budgetbezogener Steuerung von Ressourcen ist in der Hauptverwaltung im Gegensatz zu den Bezirken der Nutzen und das Andocken an die fachbezogenen Erfahrungswelten noch nicht gelungen. Der Mehrwert der genderspezifischen Analyse wird noch nicht ausreichend mit dem Alltagswissen der Verwaltungsakteure verknüpft. Hier sollte darauf geachtet werden, dass bei Gender-Budgeting durch positive Erfolge bei Projekten statt allgemeinem und deskriptivem Sachstandbeschreibens der Steuerungseffekt von genderrelevanter Budgetpolitik effizient genutzt wird. Dabei sollten insbesondere die Aufgaben des Fach- und Finanzcontrolling stärker mit Gender Budgeting vernetzt werden.

Gender-Budgeting wird entsprechend den Vorgaben zur Haushaltsplanaufstellung in den Fach- und Querschnittsbereichen dezentral umgesetzt. Speziell im Zuwendungsbereich werden im Haushaltsplan auch Daten zum Gender-Budget ausgewiesen und dienen damit der geschlechterdifferenzierten Steuerung. Dies wird u. a. konkret im Bereich der Förderung der Verbraucherzentrale angewandt. Im Ergebnis kann hier festgestellt werden, dass sowohl die Beschäftigten der Verbraucherzentrale als auch die Nutzer der hier angebotenen Beratungen zu zwei Dritteln weiblich sind. Allerdings sieht es bei dem durchschnittlichen monatlichen Einkommen genau gegenteilig aus. Die Einkommen der männlichen Beschäftigten liegen um 50 Prozent über denen der weiblichen Beschäftigten. Mit dem finanzpolitischen Instrumentarium des Gender-Budgeting kann hier in der Zukunft über eine zuwendungsbewusste Steuerung ein Ausgleich in der Beschäftigtenstruktur - insbesondere im Leitungsbereich - geschaffen und Geschlechtergerechtigkeit hergestellt werden.

Die im Haushalt der Abteilung Verbraucherschutz u. a. schwerpunktmäßig ausgewiesene Förderung des landwirtschaftlichen Bereichs mit Kofinanzierungsmitteln der EU und des Bundes haben sich als für die Steuerung nach Genderaspekten nicht geeignet erwiesen. Das Gleiche gilt für den gesundheitlichen Verbraucherschutz, der überwiegend Überwachungsaktivitäten ausführt und stark durch EU- und Bundesrecht geprägt ist.

3. Projektarbeit – Erfolge stärker hervorheben und Brücken zur Facharbeit systematisch verankern

Die Erarbeitung und Umsetzung von Projekten im Rahmen des GPR hat gezeigt, dass es insbesondere im Bereich der Gesundheit und des Verbraucherschutzes gelungen ist, die Gender-Kompetenz in der Verwaltung nicht nur zu steigern, sondern auch in die alltägliche Arbeit der Fachbereiche zu integrieren.

Beispielsweise ist das Erfassen, Herausarbeiten und Darstellen von geschlechterspezifischen Unterschieden fester Bestandteil der Berliner Gesundheitsberichterstattung (GBE). Seit 2003 wird den Autorinnen und Autoren des Basisberichts ein Leitfaden an die Hand gegeben, in dem die Standards der Berichterstattung (u. a. geschlechts- und migrationssensible GBE, sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen) enthalten sind. Damit werden Anforderungen des Berliner Gesundheitsdienst-Gesetzes vom 25. Mai 2006 (im § 1 ist ausdrücklich die Berücksichtigung geschlechts-, behindertenspezifischer und ethisch-kultureller As-

pekte verankert) sowie der Beschluss des Abgeordnetenhauses über die geschlechtsspezifische Erhebung und Darstellung von Daten von 1997 (Drs. 13/2247) umgesetzt.

Nahezu 90 Prozent der Indikatoren der Basisberichte der letzten Jahre liefern differenzierte Aussagen für Frauen und Männer. Auf geschlechtsspezifische Besonderheiten kann aber in diesen Fällen im Rahmen von Spezialberichten und Statistischen Kurzinformationen eingegangen werden. Bei anderen Indikatoren ist eine Geschlechterdifferenzierung nicht sinnvoll, u. a. weil die Bezugsobjekte (z.B. Krankenhäuser) dies nicht erlauben. Ein Baustein der Qualitätssicherung der Berliner GBE ist das Schließen von Datenlücken – regionale, zeitliche und geschlechts- und migrationspezifische Aspekte betreffend.

Das Gesundheits- und Sozialinformationssystem (GSI, seit Januar 2008 in Betrieb; <http://www.gsi-berlin.info/>) gibt einen guten Überblick über geschlechterdifferenzierte Daten der Gesundheitsberichterstattung und des Sozialstatistischen Berichtswesens des Landes Berlin: Von den insgesamt 6.547 im GSI zur Verfügung gestellten Dokumenten (Berichte, Tabellen, Abbildungen) weisen 4.772 (73%) eine Geschlechterdifferenzierung auf (Stand 23.02.2011). Mit der „erweiterten Suche“ kann in den Dokumenten gezielt nach Stichworten, wie Geschlecht und Migrationshintergrund gesucht werden. Nutzer/innen (u. a. die bezirklichen QPKs; Qualitätsentwicklung, Planung, Koordination) des GSI werden regelmäßig durch einen Newsletter über Neuerungen informiert.

Der Basisbericht 2009 zur Gesundheitsberichterstattung des Landes Berlin (veröffentlicht September 2010) hat ganz im Sinne des vom Senat beschlossenen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms verstärkt geschlechtsspezifische Unterschiede dargestellt und damit die Diskussion um eine angemessene Gesundheitsversorgung für Frauen und Männern wirksam unterstützt. Zu den wichtigen Ergebnissen gehören die teilweise erheblichen gesundheitlichen Unterschiede zwischen Berliner Frauen und Männer. So haben Berliner Männer eine um rd. 5 Jahre niedrigere Lebenserwartung als Frauen, zurückzuführen auf eine deutliche erhöhte Sterblichkeit vor Vollendung des 65. Lebensjahres – Gründe liegen überwiegend in verhaltensbedingten Todesursachen, wie Unfällen, alkoholbedingten Erkrankungen und ischämischen Herzkrankheiten. Hinzu kommen jährlich in Berlin durchschnittlich 25.000 männliche vollstationäre Behandlungsfälle an psychischen und Verhaltensstörungen, überwiegend verursacht durch Alkohol. Psychische und Verhaltensstörungen sind im Erwerbsalter Hauptursache von eingeschränkter Lebensqualität und Leistungsfähigkeit, sie können hohe Anteile an krankheitsbedingten Fehlzeiten und vorzeitigen Berufsausstieg nach sich ziehen. Bedenklich ist auch das männliche Gesundheits- und Risikoverhalten: Derzeit praktizieren z.B. 20% der 50- bis 64jährigen Männer einen riskanten Alkoholkonsum, die Teilnahme an Krebs-Früherkennungsuntersuchungen liegt nur bei 24%.

Die Sicherung der Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Themen in der Landesgesundheitskonferenz (LGK) gemeinsam mit der externen Prozessberatung ist neben der Entwicklung genderpolitischer Fachziele ein Garant für die Untersetzung der genderdifferenzierten Befunde im Gesundheitswesen. Hier werden geschlechterdifferenzierte, geschlechtergerechte und kultursensible Ansätze bei der Planung von Maßnahmen im Zuge der Umsetzung des Gesundheitszielesystems der LGK systematisch berücksichtigt.

Auch wurden gemeinsam mit der Fachstelle für Suchtprävention zusammen mit MigrantInnen-Organisationen Gender- und Diversity-Aspekte durch Workshops, Erarbeitung von Handlungsempfehlungen und konkreter zielgruppendifferenzierter Strategien eine nachhaltige Verknüpfung von Gender- und Fachzielen erreicht und spürbare Qualitätsverbesserungen in der Facharbeit erzielt.

Im Bereich des Verbraucherschutzes ist es gelungen, die vorhandenen Möglichkeiten der genderpolitischen Förderung und Steuerung in das neue Instrument der sozial- und lebens-

räumlichen Ausrichtung von Verwaltungshandel zu integrieren. Um zielgruppenorientierten Verbraucherschutz (z. B. für Jugendliche, Menschen mit Migrationshintergrund und sozial Benachteiligte) zu stärken und „aufsuchenden Verbraucherschutz“ im Kiez zu intensivieren, fördert die Senatsverwaltung seit 2008 konkrete Verbraucherschutzprojekte mit insgesamt 305 T€ p.a.. Seit 2010 werden folgende Projekte unter der Auflage gefördert, genderpolitische Aspekte und Fragestellungen zu berücksichtigen sowie genderrelevante Daten abzurufen.

Diese werden im Rahmen der Nachweisprüfung auch abgefordert. In folgenden Projekten wird Gender-Sensibilität eingefordert und etabliert:

- „Geldkunde - Schuldenprävention für Jugendliche“ des Diakonischen Werkes
- „Moneycare“ der Arbeiterwohlfahrt Berlin
- „Gesunde und ökologische Ernährung“ der Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH (ZAGG)
- Energiesparberatung für Geringverdiener des Bundes für Umwelt und Naturschutz; ab 2011 der Berliner Energieagentur
- Aufsuchender Verbraucherschutz der Verbraucherzentrale Berlin

Beim Projekt „Aufsuchenden Verbraucherschutz“ handelt es sich um ein Pilot-Projekt zum kiezorientierten aufsuchenden Verbraucherschutz, das auf Verbraucherinnen und Verbraucher mit Migrationshintergrund zielt, die in benachteiligten Stadtquartieren leben und aufgrund sprach- und kulturbedingten Zugangsbarrieren bisher keine Möglichkeit haben, die qualifizierten Angebote der Verbraucherzentrale zu nutzen. Zur Umsetzung dieses Vorhabens unter genderrelevanten Vorgaben wurde mit Hilfe von Mitteln für Gender Mainstreaming der SenWTF eine externe Agentur zur Gender- und Prozessberatung beauftragt, die im Sinne der Förderung von Chancengleichheit den Projektumsetzenden und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren die Gender-Relevanz in den ausgewählten Verbraucherschutzthemen vermittelte und diese bei den zu erstellenden Informationsmaterialien unterstützte. Hierzu gehörten auch Sensibilisierungsworkshops.

Auch 2011 werden für die Umsetzung des Masterplans zum GPR erneut Mittel für die Kooperation zur Einbindung von Gender Diversity-Kriterien in dieses Projekt eingeplant. In Abstimmung mit der Geschäftsleitung und Mitarbeitern der Verbraucherzentrale wurden fünf Workshop-Bausteine für eine Gender-Beratung der Verbraucherzentrale entwickelt, die sich aus Wahrnehmungsübungen, der Wissensvermittlung und der gemeinsamen Erarbeitung von Positionen in der Gruppe zusammensetzen. Die Pluralisierung von Lebensstilen und der zunehmende Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der städtischen Bevölkerung führt sowohl zu unterschiedlichen Wahrnehmungen verbraucherorientierter Kennzeichnungen als auch zum Bedarf zielgruppenspezifischerer Informationsangebote.

Im Rahmen der institutionellen Förderung der Verbraucherzentrale Berlin e.V. (VZB) mit jährlich 718 T€ werden gleichfalls die Berücksichtigung genderrelevanter Aspekte und die Ausweisung von entsprechenden nutzerspezifischer Daten eingefordert. Damit soll neben der Qualifizierung und Sensibilisierung von Mitarbeiter/-innen der VZB dort eine nachhaltige Verankerung der Gender-Aspekte gelingen.

Wobei schlussfolgernd festzustellen ist, dass insbesondere im Bereich der externen Partner wie der Verbraucherzentrale oder der Fachstelle für Suchtprävention die deutlichsten Erfolge und Aktivitäten bei der Umsetzung von Gender-Maßnahmen zu verzeichnen sind. Auch ist die Verknüpfung von planungsbezogener Berichterstattung (Gesundheitsberichterstattung + Landesgesundheitskonferenz) und Gender Mainstreaming – Methoden erfolgreich umgesetzt worden.

Eine große Herausforderung wird weiterhin die Öffentlichkeitsarbeit für die guten Projektergebnisse sein, damit auch weitere Akteure für solche innovations- und effizienzsteigernden Organisationsentwicklungsmaßnahmen unter Gender-Aspekten offen sind und somit gleichzeitig Geschlechter- und Fachfragen als Kriterium guter Verwaltungsarbeit betrachtet werden. Unerlässlich ist das Beibehalten der externen Prozessberatung und auch der innovativen Förderstruktur der GPM-Projekte.

Es wäre jedoch zu überlegen, inwieweit nicht durch die dezentrale Fach- und Ressourcenverantwortung des Controllings und des Managements dieser Projekte bei gleichzeitiger Verankerung bei der Geschäftsstelle GPR und Entscheidung der Staatssekretärsrunde gestärkt werden können.

VI. Senatsverwaltung für Inneres und Sport

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm/Implementierung von Gender Mainstreaming

Das **Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm** (GPR) hat erstmalig inhaltliche und strategische Zielsetzungen der Berliner Gleichstellungspolitik verbunden und Schwerpunkte wie

- Bildungsreform I vorschulische und schulische Bildung
- Bildungsreform II Hochschule
- Arbeitsmarkt/Fachkräftemangel
- Demografischer Wandel
- Soziale Gerechtigkeit
- Integration

gesetzt.

Auch die Umsetzung und Optimierung von Gender Mainstreaming Instrumenten wie

- Gender Mainstreaming in der Presse und Öffentlichkeitsarbeit
- Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung
- Gender Mainstreaming im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Gender Mainstreaming in der Stadtentwicklung
- Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe
- Gender Mainstreaming in Senatsvorlagen
- Erstellung von einer einheitlichen Datenbasis für geschlechtergerechtes Handeln in der Berliner Verwaltung
- Weiterentwicklung von Gender Budgeting
- Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming in den Senatsverwaltungen
- Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming in den Bezirken

und die Überführung der bisherigen Landeskommission in ein neues Steuerungsgremium (Staatssekretärsausschuss Gleichstellung) haben einen Beitrag zur Unterstützung und zur positiven Wahrnehmung des Politikfeldes Gleichstellung geleistet.

Der Masterplan Gleichstellung

Gemäß Senatsbeschluss Nr. 590/2007 vom 07. August 2007 waren alle Senatsverwaltungen beauftragt, die in ihrer Zuständigkeit liegenden zentralen Vorhaben des Regierungsprogramms und der Verwaltungsmodernisierung unter genderpolitischen Gesichtspunkten umzusetzen und somit sicherzustellen, dass Gender Mainstreaming integrierter Teil der regulären Verwaltungspraxis wird. Die ressortspezifischen Vorhaben waren mit gleichstellungspolitischen Zielen sowie Indikatoren für den jeweils realisierten Stand der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit zu verbinden.

Die Ziele und Vorhaben unseres Hauses im Rahmen der Umsetzung des Masterplanes zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm waren:

Senatverwaltung	Zielsetzung	Projekt/ Vorhaben	Zeitraumen
Inneres und Sport	Geschlechtersensible Gestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	Erstellung einer Checkliste zur Organisation einer Mitarbeiterinnenbefragung im Kontext Gesundheitsförderung und § 6 VGG (Kann allen Verwaltungen zur Verfügung gestellt werden)	erfolgt
	Entwicklung genderpolitischer Ziele in der Sportförderung	Leitprojekt Gender Budgeting und Sportförderung Workshops zu GM/GB in der Sportabteilung	Ist seit 2007 installiert
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Durchführung des Audits Beruf und Familie bei Sen InnSport	2008/.2012 3- jährige Umsetzungsphase
	Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Durchführung eines Potenzial-Analyse-Verfahrens zur Identifizierung von Führungskräftenachwuchs Inhouse-Mentoring	2011
	Projekt zur Bildung Von Bürger und Ordnungspartnerschaften (ProBüpart)	Stärkung des zivilgesellschaftlichen Engagements Bildung von Bürger- und Ordnungspartnerschaften	Installiert seit 2010

Anlässlich der Berichterstattung an Senat und Abgeordnetenhaus im März 2010 wurden die gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Aktivitäten der Häuser in jeweils einem Berichtsbogen dargestellt.

Die abgefragten Angaben dienten zum einem der internen Auswertung durch die Geschäftsstelle und bildeten die Grundlage für die kommentierende Berichterstattung von SenWTF, zum anderen boten sie Raum für die Darstellung der Ergebnisse und Besonderheiten der jeweiligen Maßnahmen und Aktivitäten unter Angabe der entsprechenden Schwerpunktsetzungen und Handlungsfelder des Masterplans zum GPR des Senats, des GPR bzw. der bezirklichen Masterpläne oder Leitlinien.

Aus unserer Sicht wird es in der kommenden Legislaturperiode nach wie vor nötig sein, der Erkenntnis Rechnung zu tragen, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, Frauen und Männer haben unterschiedliche Bedürfnisse, Interessen und Wahrnehmungen. Frauen und Männer sind je nach Thema in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrati-

ven Entscheidungen betroffen. Das verpflichtet alle politisch Handelnden, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu analysieren und ihre Entscheidungen so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

Das bedeutet:

- weitere Identifizierung vorhandener und notwendiger geschlechterdifferenzierter Informationsquellen zur Umsetzung der Gender Mainstreaming –Strategie
- weitere Erhebung, Aufbereitung, Systematisierung und wissenschaftliche Bewertung gleichstellungsrelevanter Daten und Erkenntnisse, die sich zum Beispiel aus dem ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ableiten lassen
- Aufbau und Pflege von Internetdatenbanken zur systematischen Darstellung und **öffentlichen** Nutzung von Ergebnissen der Gender-Forschung
- Landesweite und länderübergreifende Zusammenarbeit mit Institutionen auf dem Gebiet der Gender-Forschung

Gender Budgeting

Das Ausgabevolumen im Ressort Inneres und Sport ist geprägt durch die Tatsache, dass rund 62% Personalausgaben sind.

Diese Ausgaben sind in der genderorientierten Darstellung so auch im Haushaltsplan nachgewiesen. Steuerungsprogrammatisch sind diesbezüglich die Frauenförderpläne maßgeblich.

Darüber hinaus sind 12% Kosten der Arbeitsplätze, z. B. Mieten. Diesen Ausgaben kann eine geschlechtergerechte Steuerung naturgemäß nicht zugrunde gelegt werden. Vom verbleibenden Rest entfällt wiederum nur ein kleiner Anteil auf Zuwendungen, bei dem eine geschlechterrelevante Steuerung denkbar ist. Tatsächlich besteht im Bereich „Sport“ noch Entwicklungspotenzial.

Eine geschlechtergerechte Bereitstellung von Ressourcen sollte verbessert werden, sie wird auch verbessert werden. Die Fortentwicklung ist jedoch in Abhängigkeit zu sehen mit der dezentralen Ressourcenverantwortung, die wiederum an die fachliche Steuerung gekoppelt ist. Es wird also auch weiterhin eine Konkurrenz geben zwischen einer idealtypischen Gender Budgeting Verbesserung und den fachlichen Vorgaben, die im Zweifelsfall die Interessen des Gender-Budgeting überlagern.

VII. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

0. Vorbemerkungen

Eine geschlechtergerechte Ausgestaltung des Verwaltungshandelns ist zu einer Querschnittsaufgabe geworden, der sich die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in ihren Ressortbereichen verantwortlich und aktiv stellt.

Die gleichstellungspolitischen Strategien des Gender-Mainstreaming, des Gender Budgeting und des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms, die gleichermaßen in ihrer ressortübergreifenden wie aber auch in ihrer dezentralen Dimension betrachtet werden müssen, sind dabei von erheblicher Bedeutung.

Zu den zentralen aktuellen Herausforderungen gehört es allerdings, die gewachsene fachliche Expertise, das Engagement und die Ressourcen, die mit den genannten Prozessen verbunden sind, konsequent aufeinander zu beziehen und Reibungsverluste zu vermeiden, die durch ein bloßes Nebeneinander verschiedener genderorientierter Strategieansätze entstehen. Eine gute Genderpolitik zeichnet sich zudem dadurch aus, dass die Aspekte der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern frühzeitig und konsequent in die fachlichen Schwerpunktsetzungen, Strategien und Grundlinien integriert werden. Schließlich muss sie in der Lage sein, an bereits Erreichtes – bspw. im Bereich der Frauenförderung – konstruktiv anzuknüpfen und es weiterzuführen.

1. Genderpolitische Ansätze und Initiativen in den Ressortbereichen der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Bereits seit langen Jahren wird bei SenIAS für die Teilnehmer/innen von Fördermaßnahmen im Bereich Arbeit und berufliche Bildung ein ausgeglichenes, dem jeweiligen Anteil an den Arbeitslosen entsprechendes Geschlechterverhältnis angestrebt. Diese gleichstellungspolitische Tradition, die zwischenzeitlich in konkrete, rechtlich verpflichtende Vorgaben im SGB II und III „übersetzt“ worden ist, hat zu keiner Zeit an Bedeutung verloren. Angesichts des hohen Anteils von Frauen in Niedriglohnbereichen und prekären Beschäftigungsverhältnissen sind zudem auch die auf Durchsetzung eines Mindestlohnes zielenden SenIAS-Initiativen von zentraler, schlichtweg existenzsichernder Bedeutung für Frauen.

Um einen anderen Ressortbereich zu nennen: ein gewichtiges sozialpolitisches Ziel ist der Erhalt und die Förderung von Selbstbestimmung und Selbständigkeit pflege- und betreuungsbedürftiger Menschen. Mit dem Wohnteilhabegesetz hat SenIAS hier wichtige Eckpfosten gesetzt und dabei u.a. auch das – immer wieder aus frauenpolitischer Sicht geforderte - Recht auf die Betreuung durch Pflegekräfte des eigenen Geschlechts festgeschrieben.

Unter genderpolitischen Gesichtspunkten ist zu betonen, dass gerade in den Handlungsfeldern von SenIAS auch Männer als Zielgruppe genderpolitischen Handelns wahrgenommen werden. Es gilt bspw. mit der Erkenntnis umzugehen, dass bei Maßnahmen zur Prävention und zur Bekämpfung von Rechtsextremismus Männlichkeitsbilder und Gewalt legitimierende Männlichkeitsnormen in den Blick genommen werden müssen. Aber zweifellos sind die Bereiche ehrenamtliches Engagement, Inanspruchnahme sozialer und gesundheitlicher Beratung oder berufliche Bildung ebenso und im geschlechterübergreifenden Sinn Genderfragen.

2. Gender-Check

Als Indikator für die begrüßenswerte Entwicklung hin zu Gender als Regelaufgabe mag die Tatsache gelten, dass bei allen von SenIAS erarbeiteten Senatsvorlagen eine Vorprüfung auf Genderrelevanz erfolgt und qualifizierte Aussagen zur Auswirkung auf die Gleichstellung der Geschlechter gemacht werden. Das gilt ausnahmslos für alle Vorhaben des Ressorts: von der Benennung des Landesbeirates für Menschen mit Behinderung - und der hierbei zu beachtenden geschlechterparitätischen Besetzung des Gremiums - über die unterstützenden Maßnahmen zur Berufsausbildung – bei denen 2010 erstmals auch die Förderung von Alleinerziehenden aufgenommen wurde – bis hin zur Pflegeversicherungs-Schiedsstellen-Verordnung, die an die Erfordernisse einer geschlechtergerechten Sprache angepasst und hierzu konsequent überarbeitet werden musste.

Der Gendercheck-Prozess wird durch ein hausinternes Qualitätsmanagement-Verfahren, an dem die Genderbeauftragten durch ihre Mitzeichnung mitwirken, wirkungsvoll unterstützt. Als Instrument der ressortbezogenen Forcierung genderorientierten Verwaltungshandelns hat es sich bewährt.

3. Gender-Budgeting

Ein Ansatz, der gleichermaßen dazu beiträgt, genderpolitische Aspekte über die Anbindung an den Haushalt in die Gesamtbreite des Ressorts einzubringen, ist das Gender-Budgeting. Seine Bedeutung hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen, dennoch zeigen sich zwischenzeitlich Grenzen, wenn es um die eigentlichen notwendigen Impulse für Korrektur- und Steuerungsprozesse geht. An diesem Defizit setzt das

- **Projekt zur „Stärkung der Zielausrichtung und des Steuerungspotenzials des Gender-Budgeting-Prozesses in der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales“**

an. Unterstützt mittels externer Fachberatung durch Dr. Mara Kuhl und koordiniert durch den Haushaltsreferenten und die Genderbeauftragte wurde die Projektarbeit im Dezember 2010 aufgenommen. Das Projekt läuft parallel zum derzeitigem Haushaltsplanaufstellungsverfahren und wird voraussichtlich im Juni 2011 und mit der Vorlage des Haushaltsplanentwurfs 12/13 abgeschlossen sein.

Projekt-Ausgangslage

Bezogen auf den (SenIAS) Haushaltsplan 2010/11 liegen für gut 70 % des Ausgabevolumens der Hauptgruppe 6 (Zuwendungen; Volumen: 433.000.000 €) geschlechtsdifferenzierte Daten vor. So wird beispielsweise deutlich, dass Männer in einem etwas stärkeren Maße (zu 56 %) die Leistungen des Behandlungszentrum für Folteropfer e.V. in Anspruch nehmen, dass die Tätigkeiten ehrenamtlicher Betreuung zu zwei Dritteln von Frauen wahrgenommen werden und dass von den Maßnahmen im Rahmen des ÖBS (öffentlich geförderten Beschäftigungssektor, d. Red.) arbeitsuchende Männer und Frauen gleichermaßen profitieren.

Zweifellos tragen dieserart Daten zu der gewünschten Transparenz in Bezug auf die geschlechterdifferenzierte Inanspruchnahme öffentlich geförderter Dienstleistungen und Angebote bei. Für eine qualifizierte Fortsetzung des Gender-Budgeting-Prozesses ist es aus Sicht von SenIAS jedoch notwendig, die „blanken“ Daten zur geschlechterdifferenzierten Nutzungsstruktur intensiver auf genderpolitische Handlungs- und Korrekturbedarfe hin zu analysieren. Dies kann nur gelingen, wenn sie in einen erkennbaren gleichstellungspolitischen Zielkontext gestellt werden.

Projektziel

Die Grundidee des Projekts ist es demgemäß, für den Einzelplan 09 titelbezogen gleichstellungsorientierte Zieldefinitionen zu erarbeiten.

Das Projektziel schließt sich nahtlos an die Vorgaben der Nr. III.5. des Aufstellungsrundschreibens 2012/2013 an, nach der die Hauptverwaltungen von SenFin aufgefordert sind, „über die (im Gender Budgeting-Prozess) notwendige Datenbereitstellung hinaus ... bei geeigneten Titeln zusätzlich Ausführungen zu definierten Zielen und entsprechenden Steuerungsmaßnahmen“ zu machen.

Präzisierung gleichstellungspolitischer Zielstellungen

Für die erforderliche titelbezogene Präzisierung der genderpolitischen Zielsetzungen hat die Projektgruppe eine **Arbeitshilfe** entwickelt, die ein systematisches Vorgehen befördert.

So werden für die genderrelevanten Titel des Einzelplans 09 zurzeit folgende Punkte konkret herausgearbeitet und beschrieben:

- Empfänger/innen
- Zweck
- Zielgruppe
- Gleichstellungspolitische Relevanz
- Steuerbarkeit
- Für die Bestimmung des gleichstellungspolitischen Ziels heranzuziehende Fachkonzepte
- Gleichstellungspolitische Zielpräzisierung des Titels
- GB-Informationen/ Datenlage
- Gleichstellungspolitische Steuerungsbedarfe

In der Listung der für die Bestimmung des gleichstellungspolitischen Ziels heranzuziehenden Fachkonzepte/Programme/Rechtsnormen zeigt sich, dass seitens der Fachbereiche auf verschiedene Quellen zurückgegriffen wird. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm ist dabei allerdings eines unter vielen. In der Regel wird auf entsprechende fachbezogene Rechtsnormen, wie das SGB II, III, IX, XI oder die UN-Behindertenrechts-Konvention sie enthält, verwiesen oder es werden Fachkonzepte/Rahmenprogramme/Aktionspläne wie die Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg, das Integrationskonzept, das Integrierte Sozialprogramm oder die Initiative sexuelle Vielfalt herangezogen. Diese enthalten zum Teil sehr klare gleichstellungspolitische Vorgaben. **Es gehört zu den Zwischenerkenntnissen aus dem Projekt, dass der Bestand an fachpolitischen Konzeptquellen, aus denen verbindliche genderpolitische Ziele abgeleitet werden können, eine bemerkenswerte Breite erreicht hat.**

Darstellung im Haushaltsplan

In Folge des Projekts soll der Einzelplan 09 für 12/13 zumindest für den Großteil seiner genderrelevanten Titel von folgend abgebildetem Tableau begleitet sein. Das Tableau baut auf der oben beschriebenen systematischen Zielerfassung auf und übernimmt deren Ergebnisse in konzentrierter Form. Darüber hinaus werden weiterhin die geschlechtsdifferenzierten Nutzungsdaten – das „Ist“ – samt der rechnerischen Ressourcenverteilung in € dargestellt und erstmals wird auch der Versuch gemacht, das gleichstellungspolitische „Soll“ zu beschreiben. Als Beispiel fungiert hier der Titel

684 53 Zuschüsse für besondere Projekte der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik

Zielgruppe	Arbeitslose, sonstige am Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen
GB Zielsetzung:	Die Teilnahme an LSK (Lokales Soziales Kapital)-Projekten steht Frauen und Männern gleichermaßen zur Verfügung. Es wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Teilnehmenden in den geförderten Projekten angestrebt. In den vergangenen Jahren waren Frauen und Männer etwas zu gleichen Anteilen vertreten.
Steuerungsmöglichkeiten/-bedarf:	Weitere Steuerungsmaßnahmen sind nicht erforderlich.

	2008		2009		2010	
	W	M	W	M	W	M
NutzerInnen/ (Ist)						
Absolut	-	-	2.870	2.850	2.300	2.240
Relativ	-	-	51%	49%	51%	49 %
rechnerische Ressourcenverteilung (in T€)			272,2	261,5	298,4	286,6
			2012		2013	
			W	M	W	M
angestrebtes „Angemessenes Geschlechterverhältnis“ (Soll) (soweit quantifizierbar):						
Relativ			50%	50%	50%	50%

Angestrebtes Projektergebnis

Im Gesamtergebnis des Projekts sollen die mit den geförderten Maßnahmen verbundenen genderpolitischen Zielsetzungen im Haushaltsplan sichtbar werden und sich damit der Diskussion um notwendige Korrektur- und Aussteuerungsbedarfe öffnen. Etwas grundsätzlicher formuliert, trägt der **verbesserte gleichstellungspolitische Informationsgehalt der Haushaltsansätze** dazu bei, dass es für alle Beteiligten - einschließlich der parlamentarischen Akteur/innen – stärker als bisher ermöglicht wird, ihre Entscheidungen in Abwägung der gleichstellungspolitischen Konsequenzen und Zielerfordernisse zu treffen.

Ausblick

Das Problem des eingangs angesprochenen - nicht immer produktiven - Nebeneinanders gleichstellungspolitischer Strategien/Organisationsformen und Gremien hat sich dank der ressortübergreifend geführten Diskussion um zentrale gleichstellungspolitische Handlungsfel-

der und Ziele – Stichwort: Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm - entspannt. Auch künftig wird es wichtig sein, die Vielfalt der dezentralen gleichstellungspolitischen Ansätze und Zielsetzungen wertzuschätzen und ihnen ausreichend Raum und Unterstützung zu geben. SenIAS unterstreicht in ihrem Ressortbereich mit dem dargestellten Gender-Budgeting Projekt, dass eine effektive Bündelung dieser Ansätze über das verbindende Element der genderpolitischen Zieldefinition gelingen kann.

VIII. Senatsverwaltung für Justiz

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

zur Berichterstattung der gleichstellungspolitischen Arbeitsergebnisse wird für die Senatsverwaltung für Justiz Folgendes berichtet:

Im Berichtszeitraum ist eine Dokumentation zum Thema „Gender Mainstreaming in der Personalbeurteilung“ erarbeitet worden. Alle Abteilungs- und Referatsleitungen haben an einer Schulung teilgenommen mit dem Ziel, Personalbeurteilungen diskriminierungsfrei zu gestalten. Das Thema findet fortlaufend weiter Berücksichtigung im Bereich der Personalentwicklung.

Die Erarbeitung und Erprobung eines Leitfadens „Merkmale zum Verfassen einer geschlechtssensiblen Pressemitteilung“ für eine zielorientierte Ansprache von Bürgerinnen und Bürgern konnte abgeschlossen werden. Das Pressereferat sowie alle Verfasserinnen und Verfasser von Pressemitteilungen in der Senatsverwaltung für Justiz nehmen auf eine gendergerechte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit Bedacht und verfassen Pressemitteilungen geschlechterdifferenziert und geschlechtssensibel.

Ein weiteres im Berichtszeitraum abgeschlossenes Projekt hatte die Anwendung des Gender Mainstreaming zur Sicherung einer geschlechtergerechten Vollzugsgestaltung im Frauenvollzug zum Ziel. Dabei sind das Strafvollzugsgesetz und administrative Regelungen für den Frauenvollzug auf Landesebene auf potenziell benachteiligende Auswirkungen auf Frauen überprüft worden. Denn in der kriminalpolitischen Diskussion und in der Öffentlichkeit wird der Frauenvollzug nicht als eigenständige Vollzugsform wahrgenommen.

Gesetzesfolgen, Unterbringung und Betreuung der inhaftierten Frauen wurden bisher nicht unter geschlechtergerechten Gesichtspunkten betrachtet.

Bei allem Verwaltungshandeln werden die Themenfelder des GPR als hilfreich angesehen.

Besondere Berücksichtigung findet das GPR im Rahmen des Gesundheitsmanagements, in der Personalentwicklung sowie in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Der Prozess der Berichterstattung zur Umsetzung des GPR im Rahmen des Masterplanes ist als sehr einfach wahrgenommen worden, insbesondere hat sich das einheitliche, elektronisch gestützte Berichtsraster zum 1. Masterplanbericht als sehr nützlich und hilfreich erwiesen. Wünschenswert wäre aus hiesiger Sicht die Einbeziehung aller Bezirke in die Berichterstattung.

Im Berichtszeitraum hat der hiesige Geschäftsbereich zur Umsetzung von Gender Mainstreaming externe Gender- und Prozessberatung in Anspruch genommen. Als Beratende waren Frau Dr. Regina Frey (Genderbüro), Frau Insa Böhme (Böhme Consulting) und Frau Dr. Gisela Pravda (Genderanalysen) im Einsatz. Die jeweils sehr erfolgreich verlaufene Zusammenarbeit wurde vom Umfang als ausreichend und von der Wirkung her als sehr gut eingeschätzt.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming ist in der Senatsverwaltung für Justiz als abgeschlossen zu betrachten. Die Grundsätze des Gender Mainstreaming finden in allen Abteilungen des Hauses bei neuen Projekten die entsprechende Berücksichtigung. Die in den jeweiligen Fachabteilungen für das Gender Mainstreaming Verantwortlichen arbeiten in einer Steuerungsgruppe unter Einbezug des Personalrats und der Frauenvertreterin zusammen.

IX. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung

0. Vorbemerkung

Zielsetzung des hier vorgelegten Kurzberichts zu den Gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung in der aktuellen Legislaturperiode ist es, bisher Geleistetes, aktuelle Entwicklungen sowie ‚Stolpersteine‘ im und Erkenntnisse aus dem Prozess darzustellen.

Berichtsgrundlagen

Der vorliegende Kurzbericht basiert auf den 2009 zusammengetragenen ausführlichen Materialien für den Bericht an das Abgeordnetenhaus zum GPR. Einbezogen wurden weiter die Darstellungen zum Gender Budgeting Prozess des Hauses, Informationen zur Tätigkeit des Frauenbeirats sowie die Ergebnisse von drei leitfadengestützten Interviews mit für den Gender Prozess Verantwortlichen der Senatsverwaltung. Der Kurzbericht bewegt sich auf einer deskriptiven Ebene der Prozess- und Produktbeschreibung

Prozessstrukturen

In der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung sind tragende Strukturelemente des Gesamtprozesses ‚Gender Mainstreaming‘:

- der ‚Beirat für frauenspezifische Belange‘,
- seit 2002 gezielte Gender Mainstreaming Projekte,
- das 2006 eingeführte Gender Budgeting,
- das seit 2008 umgesetzte Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) und
- der verwaltungsinterne Frauenförderplan.

Die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen lässt sich in diesem Prozess entlang von fünf Ebenen darstellen, die so weit wie möglich miteinander verknüpft werden. Dies sind:

1. die Steuerungsebene (Personalentwicklung, Fortbildung, Projektorientierte Führung);
2. die inhaltliche Verknüpfung der Querschnittsaufgaben GPR, Umsetzung des Demografiekonzepts und Gender Budgeting;
3. die zentralen gleichstellungspolitischen Ergebnisse aus
 - a) der Umsetzung des GPR durch die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung 2008 – Frühjahr 2011;
 - b) der Umsetzung von nicht im GPR verankerten Schlüsselprojekten der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung
 - c) der Einführung des Gender Budgeting
4. der Wissenstransfer und die Beratung zu Gender Diversity orientierten Themen.

Die Komplexität lässt bereits erkennen, dass gleichstellungspolitische Aktivitäten in der Senatsverwaltung über die zum GPR beschriebenen Maßnahmen und Projekte hinaus von Bedeutung sind. Dies zeigt sich schon daran, dass die Vielzahl von Maßnahmen und Projekten zumeist ohne Mittel aus dem Budget der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen realisiert wurden. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, nicht einzelne gleich-

stellungspolitische Querschnittsaufgaben losgelöst voneinander, sondern nur als Gesamtprozess zu betrachten.

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung begreift ‚Gender‘ als Differenzierung zwischen den Bedürfnissen aller Geschlechter. Darüber hinaus geht es darum, stärker diversityorientiert zu arbeiten, indem die Zielgruppengerechtigkeit und Nutzungsorientierung, die sich nicht zwangsläufig am Geschlecht festmacht, in den Vordergrund der verschiedenen Bereiche ihres fachlichen Arbeitens gestellt wird. Es wird angestrebt, Benachteiligungen zu verhindern und Teilhabe und Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensrealitäten zu fördern. Ein Handlungsfeld, in dem jedoch explizit die Beteiligung und Teilhabe von Frauen unterschiedlicher kultureller Lebensrealitäten einen Fokus darstellt, ist die ‚Soziale Stadtentwicklung‘.

Die folgenden Kapitel legen die Erfahrungen und Erkenntnisse gegliedert nach den 4 benannten Ebenen dar (Kapitel 1, 2, 3, und 5) und fassen die Erkenntnisse der inhaltlichen Arbeit zusammen (Kapitel 4.)

1. Gender Mainstreaming in Personalentwicklung und ‚Projektorientierter Führung‘

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Alltagshandeln der Verwaltung erfordert abgestimmte Steuerungsinstrumente sowie Instrumente und Arbeitshilfen zur Umsetzung fachlicher Inhalte und Ziele. Das Konzept ‚Projektorientierte Führung‘, das die Senatsverwaltung seit 2008 verfolgt, zeigt insbesondere auf den Ebenen Projektauftrag(sklärung), Projektumfeldanalyse und Kommunikationsarchitektur, Ressourcenprüfung und Controlling vergleichbare Strukturen zu Gender orientierter Projektplanung (GOPP, Heinrich-Böll-Stiftung 2008/2010; Blickhäuser, van Bargaen: Mehr Qualität durch Gender Kompetenz, Helmer 2006). Auch die, für die ‚Projektorientierte Führung‘ wesentlichen Prozesselemente ‚Haltungsänderung‘ und ‚Analyse von Widerständen im Projektumfeld‘ entsprechen den Anforderungen eines Gender Mainstreaming Prozesses. Das erste GPR-Projekt mit Nutzung dieser Instrumente war das Vorhaben ‚Genossenschaftliches Wohnen als selbstbestimmte Wohn- und Lebensform – Innovationen durch Gender sensible Praxis‘.

Weitere zur Umsetzung von Gender Mainstreaming genutzte Elemente der Steuerung sind die Personalentwicklung, die Unterstützung von Elternzeit auch für Väter, Fortbildungskonzepte und ein Gender sensibles innerbetriebliches Gesundheitsmanagement. So konnten Männer verstärkt für Gesundheitsthemen interessiert werden, nachdem die Bedarfe analysiert worden waren. Einerseits fanden daraufhin Informationsveranstaltungen statt, andererseits sollten zum aktiven Mitmachen neben Kursangeboten wie Yoga oder Rückenschule, die überwiegend von Frauen genutzt werden, von Männern angeregte Tai Chi Kurse organisiert werden. Das Thema Personalentwicklung wurde analytisch unterstützt von dem Gender Budgeting Prozess zur Inanspruchnahme von Fortbildungen und der Analyse zu den Personalausgaben.

2. Verknüpfung von Gender Mainstreaming, GPR, Demografiekonzept und Gender Budgeting

Die Senatsverwaltungen stehen in der aktuellen Legislaturperiode bei schwindenden Personalressourcen vor der Herausforderung, zu vier in unterschiedlicher Steuerungsverantwortung liegenden Querschnittsaufgaben (Gender Mainstreaming, GPR, Demografiekonzept, Gender Budget) strategische Maßnahmen und Projekte umzusetzen und zu dokumentieren. SenStadt verfolgt dabei die Strategie, diese Querschnittsaufgaben zu verknüpfen.

Dazu dient, wie oben beschrieben, die Einbettung von Projekten in den Prozess der ‚Projekt-orientierten Führung‘. Gleichzeitig sind

- die fachbezogenen Handlungsfelder, ‚Genossenschaftliches Wohnen als selbstbestimmte Wohn- und Lebensform‘, ‚Soziale Stadtentwicklung‘ und ‚ÖPNV‘ sowohl im Masterplan zur Umsetzung des GPR als auch im Gender Budget verankert;
- die Handlungsfelder ‚Unterstützung von Baugruppen‘, ‚Partizipation‘, ‚Genossenschaftliches Wohnen als selbstbestimmte Wohn- und Lebensform‘, ‚barrierefreie Stadt‘ und ‚Nahraummobilität‘ sowohl Handlungsfelder des GPR als auch Referenzprojekte des Demografiekonzeptes.

3. Zentrale gleichstellungspolitische Ergebnisse der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung in der Legislaturperiode 2006 - 2011

Die gleichstellungspolitischen Ergebnisse von SenStadt in dieser Legislaturperiode setzten sich zusammen aus Erfolgen bei der Umsetzung des GPR, aus der Umsetzung von Gender Mainstreaming bei Maßnahmen, die nicht Teil des GPR waren, und aus den im Gender Budget abgebildeten Maßnahmen mit gleichstellungspolitischer Wirkung, für die gleichzeitig Haushaltsmittel eingesetzt wurden.

3.1. Umsetzung des GPR durch die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung 2008 – Frühjahr 2011

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung hat sich mit dem politischen Schwerpunkt ‚Demografie‘ zu dem Handlungsfeld ‚Lebenswerte Stadt – soziale Stadt – mobile Stadt‘ in den Masterplan zum GPR eingebracht. Hierzu wurden Projekte und strategische Ansätze zur Umsetzung festgelegt und durchgeführt bzw. in etablierten Verfahren reflektiert und sichtbar gemacht. Diese Maßnahmen wurden zu Teilen bereits im GPR-Bericht 2009 dargestellt:

Stärkung innerstädtischen Wohnens / Neue Wohnformen / Baugruppen : Vergabe von ersten Grundstücken aus dem Testportfolio, Weiterführung der Beratungstätigkeit der Netzwerkagentur Wohnen (Beratung, Fachveranstaltungen).

Genossenschaftliches Wohnen als selbstbestimmte Wohn- und Lebensform: erfolgreiche Durchführung eines Pilotprojekts zur Stärkung genossenschaftlichen Wohnens als dritte Säule des Wohnungsmarktes sowie einer öffentlichen Fachtagung 2010, Vermittlung des Nutzens Gender Diversity orientierter wohnungswirtschaftlicher Praxis an Akteure genossenschaftlichen Wohnens, Dokumentation 2011.

Strategien zur Bindung der Bevölkerung: Einführung sozialraumorientierter Stadtentwicklung (2009) sowie von ‚Aktionsräumen Plus‘ 2010, Bindung von Fördermittelvergabe ZIS an Gender Mainstreaming Kriterien.

Stadtentwicklungsplanung Zentren: Stärkung der nahräumlichen Grundversorgung durch die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Zielerreichung einer einheitlichen bezirksorientierten Nahversorgung (2010).

Städtebau: Einführung von Chancengleichheit als Kriterium in Planungsprozessen z.B. im Wettbewerb zur Parklandschaft Tempelhof.

Barrierefreies Bauen: Weitgehende Umsetzung im Haltestellenbereich ÖPNV, selbstverpflichtetes Kriterium in Wettbewerbsverfahren für die Freiraumplanung, Veröffentlichung zweier Arbeitshilfen (siehe Wissenstransfer)

Mobilität / Barrierefreiheit ÖPNV: Der Nahverkehrsplan (NVP) 2006-2009 und dessen Fortschreibung für die Jahre 2010-2014 (Entwurf) basiert auf der Beteiligung von Zielgruppen. Die im NVP gesetzten Standards werden über die Verkehrsverträge des Landes Berlin mit den in Berlin tätigen Verkehrsunternehmen umgesetzt. Insofern bestellt die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung die Verkehrsleistungen auf der Basis eines nach Gender Kriterien untersuchten Bedarfes. Beispielhaft hervorzuheben sind an dieser Stelle Tagesrandangebote für das vorwiegend weibliche Verkaufpersonal, die Rabattierung von Schülertickets (statt Elterntaxi), Zugstandards, Barrierefreiheit und Sicherheitsfragen. Die Ausrichtung des NVP an Gleichstellungszielen ist vor allem geprägt durch die einbezogenen fachlichen Gender Kriterien, die Zusammensetzung und das Engagement der Expertenteams bzw. der handelnden Personen (mehrheitlich Frauen, junge Väter).

Die etablierten technischen, planerischen und vertraglichen Instrumente in den Verkehrsverträgen ermöglichen eine rasche Reaktion auf aktuelle Entwicklungen, wenn diese eine gleichstellungspolitische Justierung der bestellten Leistung erfordern. Beispielsweise können neue Handlungsbedarfe angesichts der alternden Bevölkerung kurzfristig befriedigt werden. Hier zeigt sich eine Verbindung zum Querschnittsthema ‚Demografiekonzept - demografischer Wandel‘.

In Ergänzung zum GPR-Bericht 2009 wird zum Thema **Mobilität / Barrierefreiheit im ÖPNV** berichtet:

- Zum NVP wurde 2009 eine Stellungnahme durch den Frauenbeirat vorgelegt, danach hat Berlin in den letzten Jahren wichtige Schritte zur Gender Gerechtigkeit in der Nahverkehrsplanung getan. Die aktuelle Fortschreibung des NVP spiegelt dies deutlich wieder. Ziel sollte es nun sein, diese besondere Qualität des NVP sichtbar zu machen und zu kommunizieren.
- Für den NVP 2010-2014 wurden Taktzeiten den sich verändernden Arbeitsmärkten und -zeiten, Einkaufszeiten und einem veränderten Freizeitverhalten angepasst.
- Ein Projekt mit der TU Berlin (s. Literaturhinweis Frau Prof. Janssen SS 2010) wurde zur ‚Entwicklung eines integrierten Verkehrskonzepts für die nördliche Sonnenallee unter besonderer Berücksichtigung von Gender Aspekten‘ durchgeführt. Es wurde festgestellt, dass zusätzliche Fahrten insbesondere zur Aufnahme von Eltern mit Kinderwagen, Menschen im Rollstuhl oder mit Rollator erforderlich sind, die jedoch aufgrund des begrenzten Fahrzeugparks der BVG vor Ende 2011 nicht angeboten werden können.
- Der NVP 2010-2014 enthält eine Liste noch zu sichernder Anschlüsse an definierten Anschlusspunkten, die in Abstimmung mit der BVG festgelegt wurden. Die Anschlussicherung ist von besonderer Bedeutung für Personen, die Familienarbeit leisten und dabei vermehrt kleinteilige Wegeketten zurücklegen müssen, die durch häufiges Umsteigen gekennzeichnet sind. Das betrifft überwiegend Frauen, die zudem häufiger in Dienstleistungsberufen tätig sind, deren Schichtwechsel an Tagesrandzeiten und Wochenenden liegt, wenn die Takte dünn sind und ein verpasster Anschluss die Fahrtzeit schnell überproportional erhöht.
- Der Verkehrsvertrag mit der BVG hat sich in Bezug auf ein Gender gerechtes Angebot von nachfrageschwächeren Kiezverkehren bewährt, da die BVG ihre Verkehre auf km/h-Basis abrechnen kann, so dass sich auch Verkehre mit geringerer Nachfrage lohnen. Bei Kiezverkehren, die für Personen, die Familienarbeit leisten, eine große Rolle spielen, kann dies von besonderer Bedeutung sein. Insgesamt konnte so das bisherige Angebotsniveau, das durch die Zugangs- und Qualitätsstandards des NVP vorgegeben wird, gehalten werden.

- Die wiederholten Defizite in der Leistungserbringung der S-Bahn konterkarieren die Gleichstellungsorientierung des NVP. Gleichzeitig entspricht es den Gender Kriterien des NVP, dass die Malusbeträge aus den Wintern 2009/2010 und 2010/2011 eingesetzt werden zur Sicherstellung von Anschlüssen, dem Bau von Aufzügen und zusätzlichen Haltestellen.

Die Wirkung der Vorhaben wird unmittelbar dort als Verbesserung von städtischer Lebensqualität und Erhöhung von Chancengleichheit wahrgenommen, wo strategische Gender Projekte bzw. Gender Diversity orientierte Maßnahmen zur Umsetzung kommen, wie die u. a. oben genannten Vorhaben zu Wohnen, im Städtebau, zur Freiflächengestaltung oder NVP und allen weiteren Beteiligungsverfahren. Dies weist auf einen weitergehenden Bedarf an konkreter Operationalisierung von gleichstellungspolitischen Zielen hin. Eine Nachhaltigkeit ist erst durch eine konsequente Gender und Diversity sensible Entwicklung von Beteiligungs- und (Freiraum-)Planungsverfahren zu erwarten. Eine Verstetigung entwickelt sich in der Nahverkehrsplanung, Freiflächenentwicklung sowie bei Städtebaulichen Wettbewerben.

3.2. Implementierung von Gender Mainstreaming in nicht im GPR verankerten Schlüsselprojekten der Berliner Stadtentwicklung

Die Dokumentation „Gender auf dem Weg in den Mainstream – Berlin auf dem Weg zu einer lebenswerten Metropole für Frauen und Männer“ berichtete bereits 2006 und aktualisiert 2011, über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung. Dies schließt Kooperationen zu Gender orientierten Stadtentwicklungsprojekten mit engagierten Bezirken ein. Auf dieser Basis werden und wurden im Berichtszeitraum eine Vielzahl nicht im gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm verankerter Projekte durchgeführt. Insbesondere gehören hierzu gutachterliche Stellungnahmen in denen der Frauenbeirat der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung gleichstellungspolitisches Wissen in laufende Projekte eingebracht hat und damit auch zur Gender Qualifizierung der Teilnehmenden beitrug.

Projekte und Rolle des Frauenbeirats

Mit dem Senatsbeschluss vom Mai 2002 zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung veränderte und erweiterte sich die Zielsetzung und inhaltliche Aufgabensstellung des Fachfrauenbeirats der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung: er wirkt seitdem maßgeblich an der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung mit. Seine Expertise wird durch die Fachabteilungen der Senatsverwaltung für laufende Verfahren und Projekte angefragt, gleichzeitig wird der Beirat selbst initiativ um Gender Mainstreaming in ausgewählten Handlungsfeldern der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung weiter zu vertiefen. Strategisch-methodisches Ziel ist es dabei, Planungsverfahren von der Zielformulierung bis zur Umsetzung und Evaluation unter Gender Gesichtspunkten zu begleiten und damit zur Bildung von Gender Kompetenz in der Facharbeit der Senatsverwaltung beizutragen. Der Frauenbeirat hat im Zeitraum 2002-2010 über 20 Verfahren und Projekte der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung begleitet, für den Zeitraum 2006-2010 gehören hierzu verschiedene Städtebauliche Verfahren wie u. a.:

- Entwurfsverfahren Breite Straße / Brüderstraße (GPR, 2008/2009)
- Prozessuale Entwicklung Tempelhofer Feld / Columbiaquartier (2008/2009)
- Wettbewerb Parklandschaft Tempelhof (2010)
- Partizipationskonzept für ein Modellprojekt Innerstädtischen Wohnens 2020 (2010)
- Stellungnahme zum BND-Gelände (2006)

- Begleitung Verfahren Gleisdreieck (2005-2008)
- Bernauer Straße / Mauergedenkpark (2007)

Die Gender Expertise fließt durch Stellungnahmen, Gutachten, Mitarbeit von Beiratsmitgliedern in Wettbewerbsjurys, Durchführung von Workshops und Tagungen in die Planungsverfahren ein. Der Frauenbeirat trug durch eigene Veröffentlichungen oder die Begleitung von Publikationen zum Gender Wissenstransfer in die Verwaltung wie die Fachöffentlichkeit bei, hervorzuheben ist die im Frühjahr 2011 erscheinende Arbeitshilfe „Gender auf dem Weg in den Mainstream – Kriterien für die Berliner Stadtentwicklung“. Im Zusammenhang mit den oben genannten Projekten und den Stellungnahmen des Frauenbeirates wurden Beteiligungsverfahren durchgeführt, die die Berücksichtigung der Zielgruppen und ihrer Interessen besser ermöglichten.

3.3. Umsetzung von Gender Budgeting in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung

Im Doppelhaushaltsplan 2006/2007 hat die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung erstmals ein Gender Budget aufgestellt. Das weiter entwickelte Gender Budget umfasste im Doppelhaushaltsplan 2010/2011 dann die Ausgaben für die Soziale Stadt, das GPR Handlungsfeld ‚Genossenschaftliches Wohnen als selbstbestimmte Wohn- und Lebensform‘, die Grün Berlin GmbH mit dem Betrieb und der Entwicklung bedeutsamer öffentlicher Freiraumanlagen, Gender Aspekte des öffentlichen Personennahverkehrs sowie die Ehrungen und Preise, die die Senatsverwaltung vergibt. Auf der Personalsteuerungsebene werden die Verteilung der Personalausgaben auf Frauen und Männer sowie die Inanspruchnahme von Fortbildungen analysiert. Gezeigt hat sich im Berichtszeitraum vor allem, dass GB-Prozesse am besten dort greifen, wo Nutzergruppen direkt adressiert werden / nachweisbar sind.

Der Gender Budget Prozess führt seit 2006 zu einer differenzierteren Zielgruppenorientierung. Es wird genauer betrachtet, welche Adressaten mit den Mitteln erreicht werden sollen. Dabei sind die im GPR enthaltenen Maßnahmen, die Haushaltsmittel beanspruchen, im Gender Budget abgebildet worden:

Genossenschaftliches Wohnen als selbstbestimmte Wohn- und Lebensform: Im Zeitraum von Sommer 2008 bis Sommer 2010 wurden vier Gender Projekte in Berliner Wohnungs(bau)genossenschaften durchgeführt zu den Handlungsfeldern ‚Marketing‘, ‚Wohnungsfeldgestaltung unter Teilhabe der Bewohnerinnen und Bewohner‘, ‚Integration von Mitgliedern mit Migrationshintergrund‘, ‚Interkulturelle Kommunikation‘ und ‚Kommunikation und Sozialverträglichkeit alternsgerechter Bestandsanpassung‘. Das Projekt wurde in einer öffentlichen Fachtagung präsentiert und mit einer Broschüre 2011 dokumentiert.

Grün Berlin GmbH: Ein erster Ansatz, von der Analyse zur Steuerung zu kommen, erfolgte mit dem Gender Gutachten für eine geplante Nutzungsanalyse in den von der Grün Berlin GmbH bewirtschafteten Parkanlagen. Das Projekt konnte noch nicht umgesetzt werden, eine Analyse, wie die Parks ihr Besucherpotential ausschöpfen und durch welche Angebotsanpassungen das möglich wäre, steht noch aus. Die vorhandenen Gender Budgets für den Britzer Garten und Erholungspark Marzahn basieren auf Besucherbefragungen aus 2006 und 2008. Sie bescheinigen den Angeboten eine hohe Qualität.

Soziale Stadt: Im Rahmen des Programmcontrollings zeigte sich, dass 44% des Mittelvolumens in Projekten eingesetzt wurden, die der Gleichberechtigung von Mann und Frau dienlich sind.

Öffentlicher Personennahverkehr: Der ÖPNV wird etwas stärker von Frauen als von Männern genutzt, wobei Frauen aufgrund ihrer Beschäftigungssituationen in der Bewältigung

der Verkettung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit stärker als Männer auf den ÖPNV angewiesen sind und ein höheres Sicherheitsbedürfnis formulieren. Diese besonderen Anforderungen wurden sowohl im NVP (2006-2009) sowie in seiner Fortschreibung 2010-2014 berücksichtigt.

Preisverleihungen: Die Ferdinand-von-Quast-Medaille, die zivilgesellschaftliches Engagement prämiiert, ehrte in höherem Maße Frauen. In den fachlich orientierten Preisverleihungsverfahren des Peter-Joseph-Lenné-Preises und Schinkel-Preises überwog in den betrachteten Jahren der Anteil der Männer. Hervorzuheben ist jedoch, dass der Anteil der Frauen, die den Peter-Joseph-Lenné-Preis verliehen bekommen haben, anstieg.

Inanspruchnahme von Fortbildungen: Der Frauenanteil bei den Fortbildungen lag bisher sowohl bei allgemeinen Fortbildungen als auch bei Führungskräftefortbildungen höher als der der Männer, in beiden Bereichen zudem höher als der Anteil der Frauen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe. Im Rahmen des Controllings der Fortbildungsmittel werden geschlechterdifferenzierte Daten und die Bedarfe der Beschäftigten erhoben, so dass eine Steuerung zugunsten der unterrepräsentierten Männer erfolgen konnte.

4. Zusammenfassung der Erkenntnisse aus dem praktischen Handeln

Die gleichstellungspolitische Arbeit hat in der aktuellen Legislaturperiode in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung zu erkennbaren Ergebnissen geführt, aus denen sich zwei wichtige Erkenntnisse verallgemeinern lassen.

Gender bewirkt Partizipation

Die im Rahmen des GPR und der weiteren Gender Maßnahmen gemachten Erfahrungen zeigen, dass Gender Prozesse Partizipation und Teilhabe befördern – so bei der Wohnumfeldgestaltung in einer Genossenschaftssiedlung, bei den städtebaulichen Verfahren zum Gleisdreieck, zur Mauergedenkstätte und anderer Vorhaben, in besonders umfassender Weise auch bei der Fortschreibung des Nahverkehrsplans, oder bei der Entwicklung der Fortbildungsangebote für die Beschäftigten der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung. Die Partizipationsverfahren haben es den von einer Planung Betroffenen ermöglicht, ihre Interessen einzubringen und die Planungen zu beeinflussen, so dass Gender Prozesse eine bewusste Orientierung der Verwaltung an den Bedürfnissen der zuvor identifizierten Zielgruppe zur Folge hatten.

Gender wirkt wertschöpfend

Unmittelbar damit hängt zusammen, dass Gender Prozesse im Allgemeinen zu einer besseren Qualität von Arbeitsergebnissen beitragen und somit wertschöpfend sind. Ergebnisse, die in Partizipationsverfahren entstehen, sind meist nachhaltiger und sie sind besser umsetzbar als Planungen ohne Zielgruppenbeteiligung. So nutzen die Bewohnerinnen und Bewohner der Siedlung, den von ihnen selbst beplanten Hof intensiver und gleichzeitig rücksichtsvoller als ohne Beteiligung, die Bestellung der ÖPNV-Leistungen kann zielgerichteter erfolgen als ohne Nutzerbeteiligung und die Beteiligung von Männern an Fortbildungsmaßnahmen steigt.

Aber auch in Gender Prozessen, in denen es keinen Beteiligungsverfahren gegeben hat, hat die konsequente Ausrichtung des Handelns einer Verwaltung an Zielgruppen zu neuer Wertschöpfung beigetragen so z.B. bei der Stärkung innerstädtischen Wohnens / Neuer Wohnformen / Baugruppen, den Strategien zur Bindung der Bevölkerung und beim barrierefreien Bauen.

Durch das verbesserte Planungs- oder Handlungsergebnis hat eine zusätzliche Wertschöpfung stattgefunden, die auch ggf. erfolgte Mehrausgaben im Planungsprozess rechtfertigen kann.

5. Wissenstransfer und Beratung zu Gender Diversity orientierten Themen

Wissenstransfer

Ein Wissenstransfer ist für die nachhaltige Berücksichtigung von Gender Themen durch alle Akteure der Stadtentwicklung erforderlich. Adressiert werden einerseits die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, andererseits die politisch Verantwortlichen, die allgemeine Fachöffentlichkeit und Beteiligte an der Berliner Stadtentwicklung (z.B. wohnungswirtschaftliche Akteure, Verbände, landeseigene Unternehmen, Bürger und Bürgerinnen). Das Vorgehen ist von großer Bedeutung für die Weiterentwicklung und Verankerung gleichstellungsorientierten Handelns. Es ist jedoch weder explizites Handlungsfeld des Masterplans noch – abgesehen von der Konzeption der Internetseite zu den Gender Mainstreaming Aktivitäten des Hauses (online 2011) - durch Gender Mainstreaming Mittel gefördert.

Neben dem vor allem durch den Frauenbeirat geleisteten kontinuierlichen Gender Wissenstransfer innerhalb der Verwaltung durch Gutachten zu Schlüsselprojekten im Städtebau und in der Freiraumplanung sowie die Begleitung von Wettbewerbsverfahren stand das Pilotprojekt ‚Genossenschaftliches Wohnen als selbstbestimmte Wohn- und Lebensform – Innovationen durch Gender sensible Praxis‘ im Zentrum des Gender Wissenstransfers. Eine öffentliche Fachtagung schloss das Projekt ab. Im Zeitraum 2006 bis Frühjahr 2011 wurden darüber hinaus diverse Publikationen und insbesondere Arbeitshilfen auf den Weg gebracht, die gleichstellungsorientiertes Arbeiten in allen Bereichen der Stadtentwicklung unterstützen. Diese sind im Wesentlichen:

- die Broschüre „Gender auf dem Weg in den Mainstream der Stadtentwicklung – Berlin auf dem Weg zu einer lebenswerten Metropole für Frauen und Männer“ (2006, 3 . aktualisierte Auflage 2011)
- die englischsprachige Auflage (2011, online) „Gender in Mainstreaming Urban Development. Berlin on the path towards becoming a metropolis worth living in for women and men“
- das Handbuch "Barrierefreies Planen und Bauen in Berlin" (2007)
- Barrier-Free Planning and Construction in Berlin (2007)
- das Handbuch „Design for all - öffentlicher Freiraum in Berlin" (2011)
- das Handbuch zur Sozialraumorientierung (2009)
- das Handbuch Partizipation (2011)
- die Arbeitshilfe „Gender auf dem Weg in den Mainstream – Kriterien für die Berliner Stadtentwicklung“ (in deutscher und englischer Sprache, 2011)
- die Dokumentation „Genossenschaftliches Wohnen als selbstbestimmte Lebensform – Innovationen durch Gender sensible Praxis“ (2011)
- die Kurzfassung der Dokumentation in deutscher und englischer Sprache (2011, online) sowie
- Internetseiten zu den Gender Mainstreaming Aktivitäten und den Aktivitäten des Frauenbeirats im Internetportal von SenStadt (online Frühjahr 2011).

Vorträge u.a. auf der Konferenz „Gender Budgeting – von der Analyse zur Steuerung“ im September 2010 zum ÖPNV und zu Gender Aspekten innerbetrieblicher Fortbildung teilten Erfahrungen zu Gender Themen mit anderen Verwaltungen in Deutschland und im Ausland.

Beratung

Eine Katalysatorenrolle spielt in diesem Prozess die externe Gender Beratung. Im aktuellen Prozessstadium ist es die wesentliche Funktion dieser Beratung, die Verwaltung darin zu unterstützen und dabei zu qualifizieren,

- das eigene ‚doing gender‘ im fachlichen wie im organisationsbezogenen Handeln und Kommunizieren zu erkennen,
- ihre Gender Fachkompetenz intern und mit den Zielgruppen praxisorientiert zu erproben und zu erweitern,
- Brücken zu schlagen zwischen fachlichen und gleichstellungsorientierten Aspekten sowohl bezüglich der Arbeit innerhalb der Verwaltung als auch zwischen der Verwaltung und externen Beteiligten an der Stadtentwicklung,
- Impulse zu geben zur Konzeption von strategisch zielführenden Vorhaben innerhalb der Verwaltung und zunehmend in Kooperation mit externen Beteiligten an der Stadtentwicklung sowie
- Projekte fachlich und kommunikativ zu begleiten und zu dokumentieren.

X. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

1. Implementierung von Gender Mainstreaming im Politikfeld Wirtschaft und Technologie

Im Politikfeld Wirtschaft und Technologie ist Gender Mainstreaming in den Jahren 2006 - 2011 schrittweise in die regelmäßige Verwaltungsvollzug integriert worden. Hierbei wurde über einen längeren Zeitraum die Unterstützung externer Beratung in Anspruch genommen. Die Aktivitäten wurden durch die Hausleitung unterstützt und begleitet und wurden durch den Gender Mainstreaming Beauftragten koordiniert. Sie wurden von wohlwollender Unterstützung der beteiligten Personen getragen.

Meilensteine dieser Entwicklung waren:

- **Das GM-Projekt „Neuausrichtung der Existenzgründungsförderung“ (2006-2007)**
In dem Vorhaben wurde unter Einbeziehung der Investitionsbank Berlin (IBB) und verschiedener mit Existenzgründungen befassten Referate des Hauses eine Untersuchung sowie externer Partnerinnen und Partner untersucht, in wieweit die Berliner Gründungsförderung Frauen erreicht und von diesen in Anspruch genommen wird. Im Rahmen dieses durch externe Beratung unterstützten Prozesses wurde ein Berichtssystem installiert, das es seither ermöglicht, die Beteiligung von Frauen an den Gründungsförderprogrammen zu beobachten und zu analysieren. Weiter wurden die Verfahren und Strukturen zur Vergabe der Förderung analysiert und Empfehlungen für eine Optimierung entwickelt.
Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass die Existenzgründungsprogramme Berlins überproportional von Frauen in Anspruch genommen werden, ein Befund der sich seither stabilisiert hat. Über die Beteiligung von Frauen an den Förderprogrammen wird seither routinemäßig berichtet.
- **Implementierung von GM in den Prozess des Zielvereinbarungs-Controlling (2007-2008)**
Mit dem Vorhaben wurde Gender Mainstreaming dauerhaft in das System der Zielvereinbarung in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen integriert. Unterstützt durch externe Beratung wurde in einer Reihe moderierten Workshops durchgeführt, indem zunächst diejenigen Projekte der bestehenden Zielvereinbarungen identifiziert wurden, die einen Gender Mainstreaming Bezug aufweisen. Im zweiten Schritt wurden für die als geeignet identifizierten Projekte der Zielvereinbarung GM-Zielsetzungen entwickelt, über deren Umsetzung beginnend mit dem 3. Quartal 2008 im Rahmen des regelmäßigen Zielvereinbarungs-Controlling berichtet wird. Damit wurde ein System implementiert, das auch für zukünftige Zielvereinbarungen zur Verfügung steht.

Einbezogen sind die folgenden Projekte:

- Durchführung von jährlichen Wirtschaftskonferenzen
- Deutsche Gründer- und Unternehmertage (deGUT)
- Kulturwirtschaftsberichte
- Projekte in der Entwicklungszusammenarbeit
- Programm Neue Märkte erschließen

- Innovationspreis Berlin-Brandenburg
 - Qualitätspreis Berlin-Brandenburg
 - Industriedialog
- **Qualitätspreis Berlin-Brandenburg (2008-2009)**
 Im Verfahren zum jährlich von den Ländern Berlin und Brandenburg vergebenen Qualitätspreis wurden zu zehn wesentlichen Bewertungsmerkmalen (Teilkriterien) der Organisationsqualität der sich bewerbenden Betriebe gleichstellungs-spezifische Messpunkte in das Bewertungsmodell integriert. Die Integration der gleichstellungs-spezifischen Orientierungspunkte erfolgte im Konsens der am Konstruktionsprozess beteiligten Behörden und Personen und wurde in Zusammenarbeit mit der Technischen Universität Berlin, Fachbereich Qualitätsmanagementwissenschaften, für eine Fachtagung, entwickelt, um die Potenziale des am EFQM-Modell orientierten Preises unter genderpolitischen Aspekten zu beleuchten. Das veränderte Bewertungsverfahren wird seit 2010 angewendet. Eine entsprechende Anwendung in den Auditverfahren findet statt. Das veränderte Bewertungsverfahren ist in der Bewerbungsbroschüre zum Qualitätspreis dokumentiert.

2. Umsetzung von Gender Budgeting-Prinzipien

Erstmals wurden im **Doppelhaushaltsplan 2006/2007 der damaligen Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen** für ausgewählte Titel geschlechtssensitive Daten dargestellt, die auf Erhebungen in den Jahren 2003 und 2004 Bezug nehmen. Aufbauend auf das bereits vorhandene Datenmaterial wurden Zuwendungsempfänger unter Berücksichtigung der von der Arbeitsgruppe „Gender Budget“ entwickelten Vorgaben in erheblichem Umfang zur Datenerhebung verpflichtet.

Das damit zum Zeitpunkt der Aufstellung des **Doppelhaushaltsplans 2008/2009** zur Verfügung stehende Datenmaterial wurde von den Fachbereichen der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen genutzt, um die Analyse im Hinblick auf den Einsatz der Haushaltsmittel innerhalb der zweiten Nutzerebene bei den Erläuterungen der Titel der Hauptgruppen 6 und 8, Obergruppen 68 und 89 auszuweiten. So konnten für rd. 64% aller Haushaltstitel der o. g. Haupt- und Obergruppen im Bereich der Wirtschaftsförderung Ergebnisse der Datenerhebungen ausgewiesen werden. Erstmals sind auch Aussagen zu den Personalmitteln in Form einer tabellarischen bzw. verbalen Kurzdarstellung der Beschäftigtenstruktur des jeweiligen Kapitels getroffen worden.

In den Gender-Erläuterungen wurden Schwerpunkte des erhobenen Datenmaterials in Bezug auf gleichstellungspolitische Wirkungen, aber auch Grenzen der Einflussmöglichkeiten aufgezeigt. Für die Planungsjahre 2008 und 2009 wurden darüber hinaus bei einigen Titeln auch genderpolitische Zielvorstellungen festgelegt.

Die im **Doppelhaushaltsplan 2010/2011** ausgewiesenen geschlechtssensitiven Daten spiegeln wieder, dass sich zum einen die Erhebung von umfangreichen Genderdaten zu einem kontinuierlichen Prozess entwickelt hat, zum anderen die inzwischen vorliegenden Zeitreihen bereits bei einigen Maßnahmen eine qualifizierte Weiterentwicklung von der Nutzer- hin zu einer Wirkungsanalyse erlaubt haben.

Es ist festzustellen, dass das vorliegende Datenmaterial dort am aussagekräftigsten ist, wo eine personenbezogene Förderung erfolgt. Hier konnte die Genderwirkung erfasst und hinsichtlich eines genderpolitischen Handlungsbedarfs analysiert werden. Im Ergebnis einer kritischen Auswertung der bisher erhobenen Genderdaten erfolgte bei mehreren Fördermaßnahmen eine Umstellung bzw. Ausdehnung der Analyse auf andere Nutzerebenen mit dem Ziel,

dem Gender-Aspekt zukünftig noch mehr Rechnung tragen zu können. In diesem Zusammenhang ist das Projekt „Technologie Coaching Center Berlin“ besonders positiv hervorzuheben. Aufgrund einer Ausweitung der Datenerfassung konnten drei Nutzerebenen in die Gender-Analyse einbezogen und damit die Grundlage geschaffen werden, Umsteuerungsmaßnahmen im genderpolitischen Sinn einleiten zu können.

Die personenbezogene Förderung steht jedoch sowohl bei Maßnahmen, die aus dem Kapitel 1320 - Wirtschafts- und Technologiepolitik, Wirtschaftsordnung - als auch aus dem Kapitel 1330 - Wirtschaftsförderung - finanziert werden, nicht im Vordergrund. Im Fokus befindet sich hier vielmehr die unternehmensbezogene Förderung mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft im Land Berlin nachhaltig zu stärken, Wachstum und Arbeitsplätze zu generieren. Eine genderausgerichtete Wirkungsanalyse wird bei diesen Maßnahmen dadurch erschwert, dass der Detaillierungsgrad der vorliegenden Informationen größtenteils nicht ausreicht. Zum Teil lässt der Ausschöpfungsgrad der Fördermittel ein entsprechendes Vorgehen auch nicht als angebracht erscheinen.

Allerdings kann am Beispiel der Förderung von Investitionen in der gewerblichen Wirtschaft im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ aufgezeigt werden, dass auch bei unternehmensbezogener Förderung zum Teil Einfluss auf eine geschlechtergerechtere Verteilung der Fördermittel genommen werden kann. Die Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen findet besondere Berücksichtigung im GRW-Fördersystem, indem frauenspezifische Förderschwerpunkte gesetzt werden. So kann bei der Besetzung von neu geschaffenen, hoch qualifizierten Dauerarbeitsplätzen mit Frauen ein besonderer Investitionszuschuss für jeden Frauenarbeitsplatz i. H. v. 5 T€ gezahlt werden. Des Weiteren werden Investitionen zur Schaffung von Telearbeitsplätzen gefördert, um damit die Berufstätigkeit von Frauen zu unterstützen. Aufgrund der bereits ergriffenen Maßnahmen wird ein Trend deutlich, der einen wachsenden Anteil an geschaffenen Frauenarbeitsplätzen ausweist.

Zusammenfassend ist in Bezug auf den Doppelhaushaltsplan 2010/2011 anzumerken, dass sich bei den Fachbereichen der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen im Zuge der kontinuierlichen Auseinandersetzung mit Fragen der Gender Analyse in allen Handlungsfeldern die Sensibilität für Fragen der Geschlechtergerechtigkeit weiter erhöhen konnte und man sich damit dem Ziel, Ungleichgewichte in der Förderpolitik in stärkeren Maße als bisher durch budgetbezogene Umsteuerungen entgegen wirken zu können, genähert hat.

3. GPR/ Berichterstattung über die Arbeitsergebnisse der 16. Legislaturperiode 2006 - 2011

Das in der 16. Legislaturperiode gemeinsam mit Expertinnen und Experten sowie den für die jeweiligen Fachpolitiken zuständigen Verwaltungen entwickelte Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm und der Masterplan zur Umsetzung hat sich als wirkungsvolles Instrument zur Weiterentwicklung gleichstellungspolitisch relevanter Prozesse erwiesen. Dies galt bzw. gilt insbesondere in Hinblick auf bisher noch nicht dezidiert entwickelte frauenpolitischen Themenstellungen und Angebotslücken und vor allem auch auf die Kooperation der für die Bearbeitung eines Themas relevanten Akteure.

Im Referat IVC wurde zu den Handlungsfeldern I (Bildung), IV (soziale Gerechtigkeit) und V (Integration) gearbeitet. Die Entwicklung in diesen Bereichen lässt sich wie folgt zusammenfassen.

Handlungsfeld I. Bildung

I. 1. Vorschulische und schulische Erziehung und Bildung

Berlin benötigt für die Zukunft gut ausgebildete junge Frauen und junge Männer. Das Erziehungs- und Bildungssystem ist gefordert, die Begabungen, Fähigkeiten und Potentiale jedes einzelnen Kindes bzw. Jugendlichen frühzeitig zu erkennen, individuell zu fördern und dabei auf geeignete Weise dem Entstehen von Geschlechtsrollenstereotypen entgegenzuwirken. Bilder über traditionelle Arbeitsteilung und die damit verbundenen einschränkenden Rollenzuweisungen behindern sowohl gesellschaftliche Modernisierungs- als auch individuelle Entwicklungsprozesse. In Bildungsprozessen sollten sie hinterfragt bzw. vermieden werden.

Im Rahmen des GPR wurden in der vergangenen Legislaturperiode im Bereich der Erweiterung des Berufswahlspektrums Tagungen insbesondere auch anlässlich des 10. Jahrestages des Girls' Day durchgeführt und neue Initiativen eingeleitet. Eine nachhaltigen Vertiefung der Zielsetzung des Girls' Day mit Hilfe der in Baden-Württemberg entwickelten Girls' Day – Akademie ist angestoßen. Im Rahmen der Diskussionen zu Angeboten für Jungen rund um den Girls' Day ist ein Experten-Gremium einberufen worden. Das Experten-Gremium hat eine Handlungsempfehlung erarbeitet, die sich auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums, des Rollenverhaltens und der Lebensplanung von Jungen bezieht und darauf abstellt, die Zielsetzungen des Girls' Day nicht zu gefährden.

Für die neue Legislaturperiode hat die Bildungsverwaltung den Einbezug des Aspekts Gleichstellung der Geschlechter als Qualitätsmerkmal im Hinblick auf Bildungsberichterstattung bzw. Evaluation, Schulinspektion in Aussicht gestellt.

Für die Zukunft enthält das Gutachten für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung Maßnahmen für den Bildungsbereich, die auch schon im GPR enthalten sind und weiterhin umgesetzt werden sollten:

1. Systematische Verankerung von Gender Mainstreaming und einer geschlechterbewussten Pädagogik im Bildungsbereich,
2. Vermittlung von Gender-Kompetenz als professionelle Kompetenz in der Aus-, Fort- und Weiterbildung der pädagogischen Fachkräfte,
3. Förderung einer geschlechtsunabhängigen Fächerwahl bei den Leistungskursen zur Vorbereitung einer geschlechtsunabhängigen Berufswahl
4. Schaffung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern am pädagogischen Personal.

Handlungsfeld IV. Soziale Gerechtigkeit

IV. 1. Alleinerziehende

Berlin als „Hauptstadt“ der Alleinerziehenden bietet Ein-Elternfamilien ein vielfältiges Angebot an Kinderbetreuung und familienunterstützenden Leistungen. Der Alltag von Alleinerziehenden, überwiegend Frauen, ist geprägt von dem Wunsch, die Existenz der Familie eigenständig zu sichern und den hohen Anforderungen und den vielen sehr unterschiedlichen Belastungssituationen, die im Leben mit Kindern immer wieder auftreten, zu bewältigen. Im Rahmen des GPR ist die Sensibilisierung für die sehr unterschiedlichen oftmals komplexen Bedarfslagen der Alleinerziehenden erfolgt. Mit der Fachtagung „Allein erziehend –doppelt gefordert“ am 30.6.2010 ist ein Prozess angestoßen worden, um die Lebenslagen für Alleiner-

ziehende weiterhin zu verbessern und dabei noch bestehende Angebotslücken zu identifizieren. Für die Zukunft stehen folgende Handlungsschwerpunkte auf der Agenda:

1. Einrichtung von Anlaufstellen für Familien - Alles aus einer Hand
2. Verbesserungen im Informationsangebot für Alleinerziehende
3. Verbesserungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
4. Sicherung eines besonderen Kinderbetreuungsbedarfs.

Alleinerziehende sind Leistungsträgerinnen, auf deren Potenzial Berlin auch im Hinblick auf den prognostizierten Fachkräftemangel nicht verzichten kann.

IV.2. Ältere Frauen

Berlin wird im Rahmen des demografischen Wandels älter, internationaler, heterogener und aufgrund der unterschiedlichen Lebenserwartung von Frauen und Männern (82 Jahre Frauen, 77 Jahren Männer) weiblicher. Das Alter bietet Frauen jenseits der Erwerbstätigkeit neue Entfaltungschancen und Partizipationsmöglichkeiten unabhängig von herrschenden Geschlechterrollenstereotypen. Es enthält je nach Lebensverlauf in einem stärkeren Maß als bei Männern jedoch auch das Risiko der Altersarmut, der Isolation und Einsamkeit und der Pflege. Das GPR ist angetreten, die Möglichkeiten eigene Kompetenzen, Ressourcen und Bildungswünsche in die Gestaltung der Gesellschaft einzubringen zu befördern und gleichzeitig Entwicklungen entgegenzutreten, die im Rahmen der ungleichen Lebensverlaufsperspektiven zwischen Frauen und Männern negative Folgen mit sich bringen. So werden z.B. bei der Erstellung eines Sozialberichts für Berlin die Ursachen von Altersarmut ein wichtiges Thema sein. Es ist davon auszugehen, dass dabei die besondere Betroffenheit von Frauen deutlich wird.

Im Rahmen der weiteren demografischen Entwicklung werden moderne geschlechtersensible Altersbilder, die Sicherstellung eines selbstbestimmten Lebens, barrierefreies Wohnen mit einem gleichzeitig breiten Angebot an haushaltsnahen Dienstleistungen sowie einer bedarfs- und geschlechtergerechten Pflege wichtige Eckpunkte sein. Die Seniorenpolitischen Leitlinien und das Seniorenmitwirkungsgesetz sind Instrumente, die in Teilen unterschiedlichen Interessen und Bedarfe von älteren Frauen und Männern - insbesondere auch mit Migrationshintergrund – hier wirksam aufgreifen zu können.

IV 3. Behinderte Frauen

Festgehalten werden kann, dass sich in der vergangenen Legislaturperiode die Situation für behinderte Frauen in Berlin verbessert hat, z.B. durch die barrierefreie Ausstattung von zwei Zufluchtwohnungen, zwei Frauenhäusern und einer Beratungsstelle mit Gehörlosentechnik, die Entwicklung und Finanzierung einer Gebärden- DVD zum Thema Häusliche Gewalt und die Entwicklung und Herausgabe der Broschüre in Leichter Sprache „Was tun bei Sexueller Gewalt - Informationen für Mädchen und Frauen“, die flächendeckend in Berlin verteilt wurde.

Abzuwarten bleibt, ob ein Fortbildungsangebot für Lehrerinnen und Lehrer (Regionale Fortbildung) etabliert werden kann, um an Schulen Selbstbehauptungsangebote für Mädchen und Jungen zur Prävention sexueller Gewalt zu verankern.

Möglicherweise sind die im Wohnteilhabegesetz (WTG) vom 03.07.2010 verankerten Bereiche, wie Gewaltprävention und Frauenpflege, ein Ergebnis, das auf den Diskussionsprozesses um die Inhalte des GPR zurückzuführen ist, da beide Punkte mit einem Dissens belegt waren und nicht in den Masterplan eingeflossen sind, aber bei der Entstehung des Gesetzes Berücksichtigung finden konnten.

Da einige Themenbereiche, die die Belange behinderten Frauen betreffen, nicht im Masterplan enthalten waren, geht es perspektivisch um die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und die Begleitung der Maßnahmen, die behinderten Menschen und insbesondere den Frauen zu Gute kommen. Des Weiteren sollen die Angebote im Anti - Gewaltbereich in Bezug auf die verschiedenen Behinderungsformen weiter ausdifferenziert werden.

IV.5. Gewalt gegen Frauen

Häusliche Gewalt

Mit der Einrichtung der Fachkommission häusliche Gewalt im Mai 2009 gelang es auf breiter Basis, den mit dem Aktionsplan häusliche Gewalt begonnen Prozesse interdisziplinärer und ressortübergreifender Kooperation in Bezug auf Gewalt im Geschlechterverhältnis fortzusetzen. In einem sich ständig weiter ausdifferenzierenden Hilfesystem wurden bei Aufrechterhaltung der bestehenden Angebotsstruktur vor allem die Maßnahmen weiterentwickelt, die die Zielgruppen behinderte Frauen (siehe IV. 3) und Migrantinnen im Blick haben.

Um Migrantinnen besser vor häuslicher Gewalt zu schützen, wurde die Zusammenarbeit mit den communities gezielt ausgeweitet. Vertreterinnen und Vertreter von an der Basis tätigen Institutionen und Gemeinden wurden zu häuslicher Gewalt fortgebildet. Im Rahmen des Förderprogramms Fraueninfrastruktur konnte 2010 bei BIG eine halbe Personalstelle zu diesem Themenbereich eingerichtet werden, wodurch es gelungen ist, mehr Migrantenselbstorganisationen in das Netzwerk gegen häusliche Gewalt einzubinden. Des Weiteren wurde der Wegweiser für von häuslicher Gewalt betroffene Migrantinnen neu aufgelegt und breit verteilt. Für unterschiedliche, mit gewaltbetroffenen Migrantinnen konfrontierte Berufsgruppen wurden Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt bzw. ein Beratungsleitfaden entwickelt.

Die gesundheitliche Versorgung gewaltbetroffener Frauen ist durch den Einbezug niedergelassener Ärzte und Ärztinnen, der durch das Modellprojekt „Medizinische Intervention gegen Gewalt“ (MIGG) ermöglicht wurde, ausgebaut worden. Zusätzlich wurden über den integrierten Gesundheitsvertrag Mittel für eine niedrigschwellige nächtliche Anlaufstelle für psychisch kranke Frauen bereit gestellt.

Mit der Umsetzung der Workplace Policy (Selbstverpflichtung von Unternehmen, Verbänden und Betrieben, sich gegen häusliche Gewalt zu engagieren), sind weitere gesellschaftliche Akteure für die Gewaltthematik sensibilisiert worden. Hier sind besonders die Bezirke Reinickendorf und Charlottenburg - Wilmersdorf mit ihren Aktivitäten hervorzuheben.

Das Recht auf ein gewaltfreies Leben bleibt ein Querschnittsthema für alle Politikbereiche. Um gewaltfreie Lebensverhältnisse verwirklichen zu können, muss weiter an der Stärkung der Ressourcen von Männern und Frauen, aber auch an frühzeitiger Gewaltprävention durch die Schaffung gewaltfreier Lebensdingungen von Kindern und Jugendlichen gearbeitet werden. Dazu gehören für die Zukunft täterorientierte Intervention, die Weiterführung der begonnenen strukturellen Verankerung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen in allen Professionen, die mit häuslicher Gewalt befasst sind, der Ausbau von Prävention an Schulen und eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit, wie sie beispielhaft in der letzten Legislaturperiode mit der Kampagne der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen „Hinter-deutschen-Wänden“ durchgeführt wurde. Auch die Sensibilisierung zu Häuslicher Gewalt in bildungsnahen Schichten und Gewalt gegen ältere Frauen werden Themen der nächsten Legislaturperiode sein.

Das GPR hat dazu beigetragen, das Querschnittsthema häusliche Gewalt zu bündeln und hat damit die angestrebte Steuerungsfunktion nach dem Auslaufen des Berliner Aktionsplans gegen häusliche Gewalt erfüllt.

IV.5 Sexuelle Gewalt

Zur Umsetzung des Masterplans sexuelle Gewalt wurde bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen eine interdisziplinäre und ressortübergreifende Arbeitsgruppe eingerichtet, die kontinuierlich tagt.

Obwohl der Opferschutz durch Fortbildungen (z.B. an der Deutschen Richterakademie – Ergänzung der bestehenden Angebote zu sexueller Gewalt in Bezug auf Behinderung und Gewalt - Fortbildungen von Signal e.V. zu häuslicher und sexualisierter Gewalt für Pflegekräfte und Ärzteschaft, Erarbeitung eines Konzepts für die Fortbildung von Lehrkräften an Pflegeschulen zum Themenfeld „sexualisierte und häusliche Gewalt“), durch das im Oktober 2009 in Kraft getretene 2. Opferrechtsreformgesetz, den Ausbau der niedrigschwelligen Versorgung durch ein Angebot für Frauen in psychischen Krisensituationen und die Durchführung des Pilotprojekts zur Dokumentation einschließlich Spurensicherung nach sexualisierter Gewalt an der Charité punktuell verbessert werden konnte, zeigt sich hier noch großer Handlungsbedarf. So hat die Diskussion der Ergebnisse der von Landeskommission Berlin gegen Gewalt vergebenen Schnittstellenanalyse zu sexualisierter Gewalt ergeben, dass Bedarf gesehen wird in Bezug auf

- die Einrichtung einer Gewaltopferambulanz zur medizinischen Erstversorgung aller Opfer von sexualisierter Gewalt und zur Dokumentation der Spuren,
- Aus- und Fortbildung zur Qualifizierung von Fachkräften in Institutionen und Einrichtungen,
- Begleitung und Information von Angehörigen und Institutionen in Fällen von sexuellem Missbrauch,
- Beratung von Männern als Opfer sexueller Gewalt,
- Prävention und Vernetzung – gerade auch in Hinblick auf die Schnittstelle von erwachsenen Opfern und Kindern/Jugendlichen sowie häuslicher und sexueller Gewalt.

Im Kontext dieser komplexen Ergebnisse hält die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen die Einrichtung einer Koordinierungsstelle, einer Gewaltopferambulanz und eine Anlaufstelle für betroffenen Männer zentrale Aufgaben der nächsten Legislaturperiode.

IV. 5. Menschenhandel

Menschenhandel ist auf den ersten Blick häufig schwer zu erkennen. Daher kommt der Sensibilisierung von Berufsgruppen, die Kontakt zu eventuell Betroffenen haben, große Bedeutung zu. Es ist daher zu begrüßen, dass die ursprünglich im Rahmen der Fachkommission Frauenhandel konzipierten Fortbildungsveranstaltungen für die Polizei nun - unter Beibehaltung des interdisziplinären Konzeptes - im Angebot der Landespolizeischule verankert werden konnten. Auch für den Bereich der Justiz haben Fortbildungsveranstaltungen stattgefunden. Hierbei ist nicht nur der Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung Thema, sondern auch der seit 2005 als eigener Straftatbestand definierte Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft. Bei der Befassung mit diesem Delikt fließt die Expertise der seit 1995 bestehenden Fachkommission Frauenhandel in das 2009 gegründete Berliner Bündnis gegen Menschenhandel ein.

IV. 5. Prostitution

Da die Tätigkeit in der Prostitution aus den unterschiedlichsten Gründen für die meisten Frauen keine dauerhafte Perspektive ist, kommt Maßnahmen, die sich an ausstiegsinteressierte Frauen richten und diese unterstützen, große Bedeutung zu. Zum 1.9.2010 hat in Berlin das von Goldnetz e.V. in Kooperation mit Hydra e.V. durchgeführte Modellprojekt "DIWA - Die

individuelle Alternative zum Ausstieg" seine Arbeit aufgenommen. Das Projekt ist der dritte Standort des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Programms zur Unterstützung des Ausstiegs aus der Prostitution.

Im Berichtszeitraum ist die Debatte um eine Regulierung von Prostitutionsstätten mit dem Ziel, mehr Transparenz und Sicherheit im Milieu zu schaffen und bessere Arbeitsbedingungen für Prostituierte sicher zu stellen, intensiv fortgeführt worden und hat zu einem weitgehenden politischen Konsens in dieser Frage geführt.

IV.6. Gesundheit

Das 2001 mit Unterstützung der für Frauen zuständigen Senatsverwaltung gegründete Netzwerk Frauengesundheit Berlin hat in dieser Legislaturperiode durch die finanzielle Förderung einer Geschäftsstelle eine eigenständige Arbeitsbasis erhalten, die die Grundlage für eine kontinuierliche Arbeit des Netzwerks bildet. Die durch Arbeitsgruppen bearbeiteten Themenschwerpunkte konnten ausgeweitet werden. Zu den seit nahezu 10 Jahren bestehenden Arbeitsgruppen zu gesundheitlichen Folgen von Gewalt, Brustkrebs, reproduktiver Gesundheit und Migration und Frauengesundheit sind im betrachteten Zeitraum die AG Frauen mit Behinderung, die auch maßgeblich den AK barrierefreies Gesundheitswesen beim Beauftragten für Menschen mit Behinderung (Sen IAS) initiiert hat sowie die AG Frauen und Sucht hinzu gekommen. Die von Mitgliedsorganisationen des Netzwerks erarbeitete Broschüre „Kaiserschnitt – Ja. Nein. Vielleicht?“ konnte mit finanzieller Unterstützung der Senatsverwaltungen für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz und Wirtschaft, Technologie und Frauen Berlin weit an die mit Schwangeren arbeitenden Stellen im ambulanten und klinischen Bereich und an die Krankenkassen verteilt werden und erfreut sich einer großen Nachfrage bundesweit.

Diese Beispiele stehen für die Wirkung des GPR auf eine verbesserte verwaltungsübergreifende Kooperation und auch mit im Handlungsfeld tätigen Freien Trägern. Auch die Förderung der SIGNAL-Koordinierungs- und Interventionsstelle und von erweiterten Öffnungszeiten des Frauennachtcafes des Vereins Wildwasser e.V. durch die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz gehören in diesen Kontext.

Wünschenswert für die Zukunft ist eine weitere systematische Entwicklung von Kooperationsprojekten zur Verbesserung der Gesundheitsförderung und gesundheitlichen Versorgung insbesondere von benachteiligten Zielgruppen wie Frauen mit niedriger Bildung, für die z. B. niedrigschwellige Informationsmaterialien zu gesundheitlichen Themen benötigt werden und ein weiterer Abbau von Zugangsbarrieren erforderlich ist.

V. Integration

Recht auf Selbstbestimmung/ gesellschaftliche Teilhabe

Häusliche Gewalt und Zwangsverheiratung

Ein wichtiges Ziel des GPR ist es, von Zwangsverheiratung Betroffene über bestehende Hilfe- und Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren und so eine möglichst frühzeitige Intervention zu ermöglichen. Berlin beteiligt sich daher nach Auslaufen der Modellprojektphase seit Sommer 2010 an der Weiterfinanzierung der online-Beratung SIBEL, die einen niedrigschwelligen Zugang zu Informationen und Unterstützung darstellt. Die sich in erster Linie an Multiplikator/innen richtende Informationsbroschüre des Berliner AK gegen Zwangsverheiratung ist neu überarbeitet und breit verteilt worden. Im Berichtszeitraum sind zudem zahlreiche Informationsveranstaltungen und Projekttag zu Zwangsverheiratung an Berliner Schulen durchgeführt worden.

4. Personal und Gleichstellung

Zielsetzung:	Geschlechtsbezogene Analyse der Personalausgaben
Maßnahme / Aktivität:	1. Gender Budgeting Analyse der Personalausgaben wurde bereits durchgeführt, Ergebnisse liegen vor
Arbeitsergebnisse / Erfahrungen:	2. Die geschlechterbezogene Analyse der Personalausgaben ist abgeschlossen; damit auch für den laufenden Haushalt 2010/11. Im Rahmen der Haushaltsplanung 2012/13 wird erneut eine entsprechende Analyse der Personalausgaben vorgenommen.
3.	
Zielsetzung:	Geschlechtersensible Gestaltung des betrieblichen Gesundheitsmanagements
Maßnahme / Aktivität:	4. Beschäftigtenbefragung zur betrieblichen Gesundheitsförderung im Kontext zu § 6 VGG
Arbeitsergebnisse / Erfahrungen:	<p>5. Eine Beschäftigten-Befragung wurde im November 2010 durchgeführt. Aktuell läuft die Auswertung; dabei werden geschlechtsbezogene Analysen berücksichtigt. Ab April 2011 werden Handlungsfelder definiert. Auch hier werden genderrelevante Erkenntnisse berücksichtigt.</p> <p>6. Die Zielsetzung, das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) geschlechtersensibel zu gestalten, ist definiert und auf einem guten Weg der Erreichung. So wird z.B. die Teilnahme an Maßnahmen des BGM nach Geschlecht ausgewertet. Um die Teilnahme von Männern an Maßnahmen des BGM zu fördern, wurde eine „Männerrunde“ initiiert, die spezielle Möglichkeiten und Belange von Männern im Rahmen des BGM diskutiert.</p>
7.	
Zielsetzung:	Durchführung eines audit zu Beruf und Familie unter Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts

Maßnahme / Aktivität:	8. Vereinbart wurden Maßnahmen, deren Umsetzung in drei Jahrestanchen erfolgt
Arbeitsergebnisse / Erfahrungen:	<p>9. Die SenWiTechFrau hat am 25.03.2010 eine Zielvereinbarung zur Umsetzung der Maßnahmen des audit berufundfamilie geschlossen. Die Maßnahmen sollen Dienstkräften mit Familie ermöglichen, unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Es wird dabei besonders darauf geachtet, Familienarbeit auch für Männer zu thematisieren.</p> <p>10. Um weitere Handlungsbedarfe zu erkennen wurde die Vereinbarkeit im Rahmen der durchgeführten Beschäftigtenbefragung thematisiert. Die Ergebnisse werden derzeit ausgewertet.</p>
11.	
Zielsetzung:	Gendergerechtes Personalentwicklungskonzept
Maßnahme / Aktivität:	12. Die Daten des Personalentwicklungskonzepts unseres Hauses werden zukünftig geschlechtsspezifisch ausgewiesen
Arbeitsergebnisse / Erfahrungen:	13. Das Personalentwicklungskonzept unseres Hauses ist weiterentwickelt worden und liegt in Kürze der Hausleitung zur Zustimmung vor. In das Konzept eingeflossene Daten der Altersstruktur unserer Verwaltung wurden gesondert nach Geschlecht dargestellt.
14.	
Zielsetzung:	Analyse der Personalentwicklungsinstrumente nach Gender-Gesichtspunkten, Erhebung und Auswertung genderbezogener Daten
Maßnahme / Aktivität:	15. Beurteilungswesen, Fortbildung, Anforderungsprofil, Gesundheitsmanagement
Arbeitsergebnisse / Erfahrungen:	<p>16. Die Auswertung im Jahr 2010 ergab:</p> <p>17. Fortbildung:</p>

18. Das Fortbildungsverhalten von Männern und Frauen spiegelt im Wesentlichen die Geschlechterverteilung in der Beschäftigtenstruktur des Hauses wider. Um tiefere Informationen zu erhalten, erfolgten zusätzliche Auswertungen nach Fortbildungsthemen und Laufbahngruppen (mittlerer, gehobener, höherer Dienst). Die Ergebnisse waren jedoch zu vage um Rückschlüsse daraus zu ziehen. Um fundierte Rückschlüsse ziehen zu können, wird eine aussagefähigere Datenmenge gebraucht. Deshalb werden die bisherigen Daten fortgeschrieben und jährlich ausgewertet.

19. Beurteilungswesen:

20. Ob Frauen und Männer unterschiedlich beurteilt werden, lässt sich noch nicht abschließend bestätigen. Um Aussagen zu Entwicklungen / Tendenzen machen zu können, werden die bisherigen Daten fortgeschrieben und jährlich ausgewertet.

	<p>21. Alles in allem bleiben jegliche Interpretationen hypothetisch; offen bleibt, ob eine Beurteilung den realen Leistungsstand widerspiegelt oder ob nicht gendergerecht beurteilt wurde.</p> <p>22. <i>Anforderungsprofile:</i></p> <p>23. Anforderungsprofile beziehen sich auf das Aufgabengebiet und nicht auf aktuelle bzw. potenzielle Stelleninhaber/innen. Anhand der zurzeit erfassten Daten der außerfachlichen Anforderungen (z.B. Kommunikationsfähigkeit) aus den Anforderungsprofilen wurde dennoch ein erster Versuch unternommen, die Daten nach Gender-Aspekten auszuwerten. Das Ergebnis war, dass sich keine validen Aussagen zu Gender-Aspekten gewinnen lassen.</p> <p>24. Künftig werden weitere Personalentwicklungsinstrumente unter Gender-Aspekten betrachtet.</p>
25.	
<i>Zielsetzung:</i>	Gender-Informationen für neue Dienstkräfte
<i>Maßnahme / Aktivität:</i>	26. Einführung einer Begrüßungsmail für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hauses
<i>Arbeitsergebnisse / Erfahrungen:</i>	27. Damit neues Personal Hinweise zu den Richtlinien und Vorgehensweisen zur Geschlechtergleichstellung unserer Verwaltung erhält, bekommt es hierzu gezielte Informationen. Nach dem erstmaligen Anmelden im Netz wird eine Mail, die u.a. Links zu unserem Frauenförderplan und zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm enthält, an neue Dienstkräfte versandt.

XI. Bezirksamt Mitte von Berlin

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

- Das 2008 beschlossene Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) ist in der Berliner Verwaltung „angekommen“. Wie ist die Wahrnehmung in Ihrem Bereich: hilfreich oder hemmend?
- Haben Sie in der Legislaturperiode mit dem GPR gearbeitet? Gab/ gibt es GPR-Projekte – wie bewerten Sie die Ergebnisse und die Wirkung (kurz-, mittel-, langfristig)?
- Wie haben Sie den Prozess der Berichterstattung zur Umsetzung des GPR im Rahmen des Masterplanes (Erster Masterplan-Bericht) wahrgenommen – was würden Sie anders/ besser machen?
- Konnten Sie aus dem Masterplan-Bericht Anregungen für die eigene Arbeit in Ihrem Verantwortungsbereich herleiten?
- Wie könnte aus Ihrer Sicht die Fortsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms in der neuen Legislaturperiode aussehen?
- Stellen Sie sich vor: Sie haben die Möglichkeit, der Berliner Landesregierung und dem künftigen Senat eine gleichstellungspolitische Empfehlung zu geben. Wie würde diese aussehen? Was müsste sich aus Ihrer Sicht im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit als Erstes ändern – und vor allem wie?

Antwort:

Das GPR ist wahrgenommen worden.

Leider wurde das GPR nach der Implementierung von GM und GB verabschiedet.

GM und GB sind Strategien, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Vor der Einführung von GM/GB hätte es einer Zielbeschreibung bedurft.

Aus unserer Sicht ist bei einer Fortsetzung des GPR dringend eine Zieldefinition mit der Festlegung von Instrumenten und Indikatoren erforderlich. Das GPR beschreibt lediglich Handlungsfelder, diese oft mit der Formulierung der „Verbesserung von ...“. Das sind aus unserer Sicht keine messbaren Indikatoren.

Teile der Herausforderungen im GPR sind seit Langem Bestandteil bezirklicher Arbeit, z.B. die Bekämpfung und Prävention häuslicher Gewalt, Prävention von Zwangsheirat, gendgerechte Arbeit im Bereich des Aufgabenspektrums des Jugendamtes, Erhöhung des Frauenanteils in der Existenzgründung, Verbesserung der bedarfsgerechten Versorgung mit Kita-Plätzen, Unterstützung von Baugruppen, Unterstützung von Frauen im bürgerschaftlichem Engagement, Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Prostituierten u. v. a. m.

Das gesamte Themenfeld der Integration von MigrantInnen ist gerade im BA Mitte das wichtigste Handlungsfeld und ist als Querschnittsthema in allen Ämtern präsent. Das BA Mitte erarbeitet gerade ein Integrationsprogramm, das die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede berücksichtigt. Die besonderen Anforderungen an ein Verwaltungshandeln und die Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten in allen Lebensbereichen, angefangen bei der Bildung, finden hier ihren Ausdruck.

Aus unserer Sicht kann eine Zielformulierung für das GPR sein: Eine geschlechtergerecht handelnde öffentliche Verwaltung.

2. Implementierung von Gender Mainstreaming

- Wie schätzen Sie den erreichten Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in Ihrem Verantwortungsbereich ein?
- Fühlen Sie sich von Ihrer Leitung bei der Umsetzung der Gender-Prinzipien in der täglichen Arbeitspraxis unterstützt (Top-Down-Prozess)?
- Gibt es personelle Strukturen von Gender-Verantwortlichen in die jeweiligen Fachabteilungen und Organisationseinheiten?
- Wie bewerten Sie Art, Umfang und Wirkung der externen Gender- und Prozessberatung für Ihren Bereich? Welche Beratenden waren im Einsatz – wie schätzen Sie die Zusammenarbeit ein?
- Welche besonders hervorzuhebenden Aktivitäten, Maßnahmen und Projekte haben Sie im Gender Mainstreaming-Prozess umgesetzt bzw. realisiert (Best-practice-Beispiele).
- Welche Probleme und Schwierigkeiten sind Ihnen in der Gender-Arbeit begegnet?
- Was kann künftig besser gemacht, wie kann Ihre Arbeit in Zukunft wirkungsvoller (durch wen oder was) unterstützt werden?

Antwort:

Das BA Mitte hat einen Genderbeauftragten benannt, auf Grund der hohen Bedeutung ist das der Bezirksbürgermeister selbst.

In den Abteilungen sind AnsprechpartnerInnen benannt, die in einer Arbeitsgruppe zusammenarbeiten.

In den letzten Jahren haben wir mit externen BeraterInnen an verschiedenen Genderthemen gearbeitet, einige Beispiele der letzten Jahre:

- Gendergerechte Pressearbeit,
- Gender in der Jugendberufshilfe,
- Gender im Sport,
- Gender in der Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, Beteiligungsprojekt Ottopark
- Gender im Bereich der Spielplatzplanung
- Genderaspekte in allen Landschaftsplanverfahren und bei der Planung öffentlicher Spielplätze

Wir hatten unter anderem mit Herrn Christian Raschke einen sehr erfahrenen Genderberater. Diese Zusammenarbeit gestaltete sich sehr erfolgreich.

Hilfreich scheint zu sein, wenn externe BeraterInnen in mehreren Verwaltungen tätig sind, von dort Erfahrungen mitbringen, und auch, wenn die Externen auf Grund eigener Spezialisierung Fachkenntnisse mitbringen.

Hilfreich ist auch, dass die finanztechnische Abwicklung über die Geschäftsstelle GM läuft.

Eines der Probleme ist die Aufgabenvielfalt in der Weiterentwicklung der öffentlichen Verwaltung. Das ist zum einen die Implementierung von GM und GB, aber auch viele andere

sehr wichtige Themen wie Diversity, Integration, Inklusion, Sozialraumorientierung, Gleichbehandlung u. a. m. Das sind Themen, die gleichzeitig zu bearbeiten, mit einer Überforderung personeller Ressourcen einhergehen können.

3. Umsetzung von Gender Budgeting-Prinzipien

- Spielt Gender Budgeting als Steuerungsinstrument fiskalischer Prozesse im Interesse von Geschlechtergerechtigkeit eine Rolle in Ihrem Verantwortungsbereich?
- Ist Ihre Verwaltung direkt in den Gender Budgeting-Prozess eingebunden? Haben Sie eine Stimme in der Arbeitsgruppe Gender Budgeting? Wenn nein – können Sie sich eine aktive Mitgestaltung vorstellen?
- Glauben Sie, dass mit Hilfe der Steuerung von Finanzmitteln (Zuwendungen, Bereitstellung von Ressourcen, gegenderte Haushaltsplan-Ansätze) eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Teilhabe aller Menschen an den öffentlichen Aufwendungen des Landes Berlin erreicht werden kann? Wenn ja – was ist in Ihrem Verantwortungsbereich davon bereits in Umsetzung begriffen?
- Gab es in der Legislaturperiode erfolgreich umgesetzte Budgeting-Projekte? Wenn ja – mit welchen Ergebnissen?
- Wenn Sie für die neue Legislaturperiode einen budgetingbezogenen Wunsch frei hätten – welcher wäre das?

Antwort:

GB wird in Mitte derzeit so umgesetzt, dass die Pflichtprodukte erhoben und im Vorbericht des Haushaltsplanes abgebildet werden.

Als Steuerungsinstrument fiskalischer Prozesse im Interesse von Geschlechtergerechtigkeit spielt GB noch eine kleine Rolle.

Das Jugendamt hat von einigen Jahren schon das Kriterium Gender/Geschlechtergerechtigkeit zur Förderung freier und öffentlicher Träger in den Jugendfreizeiteinrichtungen eingeführt. Hier ist die Implementierung gelungen.

Wir glauben, dass eine Steuerung von Finanzmitteln ein geschlechtergerechteres Verwaltungshandeln herbeiführen kann.

Angesichts vieler anderer Aufgaben für die EinwohnerInnen des Bezirkes Mitte, halten wir eine umfassendere Betrachtung für erforderlich. Der hohe Anteil von EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund, die großen sozialen Probleme, die Umsetzung von Inklusion sowie der Diversity-Ansatz erfordern auch hier eine Gesamtbetrachtung.

XII. Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin

1. Gleichstellungspolitische Einschätzung der Legislaturperiode 2006 – 2011

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) ist im Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg insgesamt sehr positiv bewertet worden. Insgesamt haben die Verwaltungen in des Bezirksamtes ca. 80 Genderprojekte durchgeführt, die kurz-, mittel- und langfristig sehr erfolgreich eingeschätzt wurden.

Man sollte bei der Berichterstattung zur Umsetzung des GPR im Rahmen des Masterplanes berücksichtigen, dass ein einheitliches Berichtsraster entwickelt wird, das technisch in allen Verwaltungen gut umgesetzt werden kann. Des Weiteren muss auch deutlich auf fehlende personelle Kapazitäten in den Gender Mainstreaming-Projekten hingewiesen werden, welche eine kontinuierliche Fortführung der Einzelmaßnahmen erschwert.

Aus dem Masterplan-Bericht konnten keine wesentlich neuen Erkenntnisse herleitet werden.

Eine Geschlechtergerechtigkeit würde dann erreicht werden, wenn in allen mittleren und höheren Leitungsebenen (Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung etc.) eine Frauenquote offiziell umgesetzt wird.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming ist im Verantwortungsbereich erfolgreich realisiert worden. Der Bürgermeister unterstützt sämtliche Vorschläge zu Gender Mainstreaming und Gender-Prinzipien in der täglichen Arbeit nach dem Top-Down-Prinzip.

Das Bezirksamt nutzt seit Einführung des Gender-Mainstreaming-Prinzips die externe Prozessberatung und ist insgesamt sehr zufrieden mit der externen Beratung. Probleme und Schwierigkeiten, den Prozess langfristig zu steuern, liegen in den fehlenden personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen. Besondere Best-Practice-Beispiele sind in der Sportförderung, der Bauaufsicht und dem Naturschutz- und Grünflächenamt (gendergerechte Spielplatzgestaltung) zu konstatieren.

Umsetzung von Gender-Budgeting-Prinzipien

Auch der Gender-Budgeting-Prozess ist im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg abteilungsübergreifend sehr positiv verlaufen. Friedrichshain-Kreuzberg gibt in den Kapitel Erläuterungen ausführliche Anmerkungen zu den einzelnen Produkten. Der Begriff des Gender-Impact, welche haushaltswirtschaftliche Entscheidungen haben welche geschlechterspezifischen Auswirkungen, wurden bereits in den Vorjahren mit dem Doppelhaushalt 2006/7, allgemein im Vorbericht der Erläuterungen als auch speziell bei einzelnen Produkten ausgewiesen. Im Berichtszeitraum erfolgte eine wesentliche Steigerung der Aussagequalität.

2. Berichterstattung der gleichstellungspolitischen Arbeitsergebnisse des Bezirksamtes Friedrichshain-Kreuzberg der Legislaturperiode 2006 - 2011

Bericht der Abt. Finanzen, Kultur, Bildung und Sport

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm ist im Bereich angekommen und wurde neutral wahrgenommen. Die enthaltenen Anregungen wurden regelmäßig geprüft und wenn möglich für die eigene Arbeit im Verantwortungsbereich genutzt. Grundsätzlich stellte sich

die Frage, in wie weit im LuV die Angebote für Männer verbessert werden können bzw. auf männliche Bedürfnisse verstärkt eingegangen werden kann. Dabei wurde beachtet, dass grundsätzlich die Angebote der Kultur und Bildung vermehrt von Frauen und jungen Mädchen wahrgenommen werden. Eine gleichmäßige Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Nutzern ist nicht erzielbar. Aus diesem Grund wird bei der Erstellung der Angebote auf deren geschlechtliche Neutralität geachtet, geschlechtsspezifische Angebote werden nur in begründeten Einzelfällen z.B. aus pädagogischer Sicht eröffnet.

Ziel des Bereiches ist es, eine möglichst umfassende Breitenwirkung zu erzielen und die Wünsche „Aller“ zu berücksichtigen. Die spezielle Förderung weiblich/männlich wird diesem Ziel untergeordnet.

Die Angebote im Bereich WBiKu sind freiwillige Leistungen, die durch die Bürger/innen bei Bedarf und auf eigenen Wunsch genutzt werden. Hinweise der Bürger/innen bzw. Nutzer/innen werden beachtet und bei der Planung von Angeboten berücksichtigt (z. B. durch Abfrage in Kundenmonitorings).

Aber auch hier wurden zusätzlich Angebote für männliche Nutzer geschaffen, die im Falle der Annahme durch z.B. Musikschüler auch verstetigt werden.

Im Bereich Bibliotheken wurde eine „Projektgruppe Männer“ eingerichtet. Diese hatte die Aufgabe, Vorschläge im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms zu erarbeiten. Die Ergebnisse wurden 2009 vorgestellt.

2 Vorschläge wurden umgesetzt:

- Bibliotheksangebote (z.B. Ankauf von Nicht-Buch-Medien; Computer) für Jungen und Männer werden verstärkt
- Themen, die Jungen ansprechen, werden verstärkt in der Sprach- und Leseförderung angesprochen.

Die Musikschule hat den Fachbereich Rock/Pop im Jahr 2011 neu eingerichtet. Hier werden insbesondere moderne Richtungen wie „Rap“ angeboten, die mehr männliche Jugendliche ansprechen sollen.

Gender Mainstreaming und Gender Budgeting-Prinzipien sind regelmäßig Gegenstand in Dienstberatungen aller Ebenen. Es wird eine ständige Aktualisierung des Wissens in diesem Bereich angestrebt und die vorliegenden Angebote werden anhand der Erkenntnisse überprüft.

Im Bereich WBiKu gibt es keine speziellen Verantwortlichkeiten für Gender. Es wird eine gendersensible Grundhaltung gefördert.

Probleme können wie folgt beschrieben werden:

- freiwillige Leistung und Angebot an Alle,
- Steuerung nur in maßen möglich,
- Besucherzahlen (Ausstellungen, Kulturamt) sind nur geschlechtsneutral messbar und
- Bibliotheksnutzer sind über die Nutzerausweise feststellbar, geben aber nur ein eingeschränktes Bild hinsichtlich der Nutzung durch die Mitglieder innerhalb eines Haushaltes (z.B.: Ausweis ist auf eine Frau ausgestellt, die damit z. B. für ihren Sohn und ihren Partner etwas ausleiht).

Der Bereich WBiKu ist in der Unterarbeitsgruppe Steuerung der Arbeitsgruppe Gender Budgeting der Senatsverwaltung für Finanzen vertreten. Die Abteilung FinBiKuSp ist durch FinL in dort vertreten.

Fachbereich Sportförderung

Frauen und Mädchen sind in den Sportvereinen im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg unterrepräsentiert. Aus diesem Grund fasste die Bezirksverordnetenversammlung im Jahr 2003 den Beschluss, Frauen- und Mädchensport intensiv zu fördern.

Dazu wurde auf der Grundlage dieses Beschlusses in der Sportförderung eine Geschäftsstelle Gender Mainstreaming gegründet, die sich insbesondere um gleichstellungs-politische Aufgaben kümmert.

Zur Implementierung des Gender Mainstreaming im Verwaltungsbereich der Sportförderung konstituierte sich ein „Arbeitskreis zur Mädchen- und Frauensportförderung“ beim Bezirksamt.

Einen zentralen Stellenwert nimmt dabei die Öffentlichkeitsarbeit ein. Um diese zu unterstützen und eine große Anzahl von Interessierten umfassend zu informieren, wurde eine Internetseite entworfen. Über diese Internetseite können sich die Nutzenden zu aktuellen Veranstaltungen, wie Mädchensportfesten, Preisverleihungen und vielem mehr oder zu den dauerhaften Angeboten im Rahmen des Frauen- und Mädchensportes der Vereine informieren. Ebenfalls ist dort der Pilotbericht zum Gender Mainstreaming hinterlegt.

<http://www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/verwaltung/org/sport/>

Durch die Veröffentlichung aller Friedrichshainer und Kreuzberger Sportvereine mit ihren individuellen Angeboten und der Verlinkung auf die Web-Seiten der Vereine wird den Frauen und Mädchen die Auswahl einer für sie passenden Sportart vereinfacht.

Weiterhin wurde mit Hilfe einer externen Gender- und Prozessberatung ein Flyer für Frauensportangebote im Bezirk entwickelt und eine Podiumsdiskussion zum Thema „Sportlerinnen mit Migrationshintergrund berichten über ihr Leben“ geplant und erfolgreich durchgeführt. Als externe Beraterin stand hier Frau Dr. Dorit Meyer hilfreich zur Verfügung.

Zur deutlichen Kennzeichnung der Angebote für die Frauen und Mädchen wurde ein spezielles Logo entwickelt, das in der Broschüre der Sportförderung den Nutzer direkt auf diese Angebote aufmerksam macht.

Weiterhin hat die Sportförderung auf vielfältige Weise, z. B. auf dem Umwelt- und Gesundheitsmarkt und auf vielen Familiensportfesten der Vereine im Bezirk, auf die Möglichkeiten im Bereich des Frauen- und Mädchensportes aufmerksam gemacht und dafür geworben.

Die Erhöhung des weiblichen Anteils der Sport treibenden Bevölkerung ist ein weiterer Schwerpunkt in der Arbeit. Dabei soll der Zugang zum Vereinssport für die Frauen und Mädchen vereinfacht werden und sie zu größerem Engagement und Eigeninitiative in den Vereinen, Vorständen und Verbänden motiviert werden. Spaß und Freude an der Bewegung, Interesse an „frauen- und mädchenuntypischen“ Sportarten zu wecken, und die Übernahme von Verantwortung durch Tätigkeiten als Trainer sind dabei wichtige und umfangreiche Aufgabenstellungen.

Als Anerkennung und Anreiz für ein verstärktes Engagement der bezirklichen Sportvereine wird jährlich der „Innovationspreis zur Förderung des Mädchen- und Frauensports“ vom Bezirksamt -Sportförderung- ausgeschrieben. Der Preis soll die Ehrenamtlichen ermutigen, Angebote zu schaffen, die den Wünschen und Bedürfnissen dieser Zielgruppe entgegen kommen und für dieses Engagement eine Wertschätzung ausdrücken (Im Jahr 2010 musste jedoch leider wegen der bestehenden Haushaltssperre darauf verzichtet werden).

In mehreren „Runden Tischen“, die in unterschiedlichen Sozialräumen stattfanden, wurden Netzwerke zwischen Sportvereinen, Schulen, Sozialraum- AG's, Jugendfreizeiteinrichtungen

und Projekten geschaffen, mit deren Hilfe flexibel auf die Bedürfnisse sportinteressierter Mädchen und Frauen reagiert werden konnte. Im Ergebnis fanden Sportfeste für Mädchen statt, wo Sportvereine den Mädchen unterschiedliche Sportangebote zum Mitmachen, Schnuppern und gleichzeitig eine Kontaktaufnahme zu Übungsleiterinnen boten. In diesem Jahr findet bereits zum 10. Mal das Mädchensportfest „Leyla rennt“ mit ca. 150 aktiven Mädchen statt. Hier wird den Mädchen eine große Vielfalt an Bewegungs- Sportangeboten auch in „frauen - untypischen“ Sportarten mit Vorführungen und Workshops geboten.

Der Arbeitskreis unterstützt tatkräftig das große internationale Event „Discover Football“.

Es handelt sich um eine Art „kleine WM für Mädchen in Kreuzberg“, welches bereits im Jahr 2010 erfolgreich stattgefunden hat. Das Frauen-Fußball-Kulturfestival findet in diesem Jahr im Willy-Kressmann-Stadion statt. Fußballerinnen aus aller Welt waren eingeladen, sich für das Turnier zu bewerben. Fast 40 Teams haben die Gelegenheit genutzt. Eine engere Auswahl hat bereits stattgefunden.

Durch die Bemühungen vieler Akteurinnen in Politik, Verwaltung und Sport konnte der Anteil der weiblichen Mitglieder von im Jahre 2003 27,5% auf aktuell 33 % gesteigert werden.

Sportvereine in Friedrichshain - Kreuzberg

(Friedrichshain-Kreuzberg)						gerundet
Jahr	Anzahl (F-K) Vereine/BSG insgesamt	insgesamt	männlich	weiblich	Entwicklung w in %	in %
2000	153	29.555	21.429	8.126	27,49	27,5
2002	158	28.934	20.592	8.342	28,83	29,0
2003	152	28.890	20.385	8.505	29,44	29,5
2005	148	28.280	19.705	8.575	30,32	30,0
2007	141	28.685	19.852	8.833	30,79	31,0
2009	152	29.661	20.184	9.477	31,95	32,0
2010	150	28.100	18.857	9.243	32,89	33,0

Beim Neubau bzw. Sanierung der Sportanlagen findet eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen, Männern, Mädchen und Jungen statt. Dazu gehören zum Beispiel übersichtlich gestaltete helle Eingangsbereiche und Zugänge zu den Sportanlagen und ihren Funktionsräumen, beleuchtete Wege, vor fremden Einblicken besser geschützte Umkleide- und Sanitärbereiche.

Der Zuwendungstitel der Sportförderung enthält einen Zweckbindungsvermerk, dass 5.000.- € speziell zur Förderung des Mädchen- und Frauensports zu verwenden sind.

Der Arbeitskreis ist ständig auf der Suche nach neuen Impulsen. Es ist festzustellen, dass ein Umbruch in der Kultur der Vereine nur langfristig zu realisieren ist. Es kann aber auch festgestellt werden, dass dieser lange hartnäckige Prozess in jedem Jahr erneut Früchte trägt.

Gender Budget

Die Senatsverwaltungen und die Bezirke sind vom Abgeordnetenhaus aufgefordert worden (Auflage Nr.10 zum Haushalt 2008/2009), im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung darzustellen, wie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern sowie die Förderung von Frauen gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen bei der Haushaltsaufstellung gemäß Artikel 10 Abs. 3 der Verfassung von Berlin gesichert wird.

Der Rat der Bürgermeister hatte dazu in den Anlagen zur Vorlage Nr. R-401/2008 vom 20.10.2008 Produkte definiert, die unter Genderaspekten analysiert werden sollen.

Um eine schnelle und frühzeitige Berücksichtigung von Gender Budgeting in den entsprechenden Handlungsfeldern zu erreichen, wurden die Bezirke im Aufstellungs Rundschreiben 2010/2011 der Senatsverwaltung für Finanzen aufgefordert, in den Vorberichten der bezirklichen Haushaltspläne die Vorgehensweise bei der Gender-Budget-Analyse allgemein zu erläutern. Die Daten und weiteren Ausführungen zu den zu untersuchenden Produkten sollten entweder vollständig im Vorbericht oder jeweils in den Allgemeinen Erläuterungen der inhaltlich betroffenen Fachkapitel ausgewiesen werden.

In jedem Fall war dem Vorbericht eine Übersicht beizufügen, aus der die untersuchten Produkte und der Ort der Ergebnisdarstellung hervorgehen.

Die Durchsicht der Vorberichte aller Bezirke hat ergeben, dass die Übersichten in der geforderten Form von allen Bezirken vorliegen. Dabei reicht die Qualität von der reinen Aufzählung der weiblichen und männlichen Nutzer - wie leider noch von vielen Bezirken praktiziert - bis hin zu individuell formulierten Analyseergebnissen zu den Produkten.

Besonders hervorzuheben sind jedoch zwei Bezirke: Friedrichshain-Kreuzberg gibt in den Kapiterläuterungen ausführliche Anmerkungen zu den Produkten...."

Dieses Zitat beweist: der Genderprozess ist abteilungsübergreifend im Bezirk angekommen. Der Begriff des Gender-Impact, welche haushaltswirtschaftliche Entscheidungen haben welche geschlechterspezifische Auswirkungen, wurden bereits in den Vorjahren mit dem Doppelhaushalt 2006/7, allgemein im Vorbericht der Erläuterungen als auch speziell bei einzelnen Produkten ausgewiesen. Im Berichtszeitraum erfolgte eine wesentliche Steigerung der Aussagequalität.

Bericht der Abt. Bauen, Wohnen und Immobilienservice

Spielplatzgestaltung

Anmerkung: Das Projekt „Geschlechtergerechte Spielplatzgestaltung wurde in der Fachgruppe „Fachausschuss Spielplätze“ aller Berliner Bezirke vorgestellt und diskutiert.

Anlass und Ziel

Gender Mainstreaming ist erklärtes Ziel und seit dem Jahre 2000 beschlossenes gleichstellungspolitisches Konzept der Bundesrepublik Deutschland zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter. Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei allen politischen, normgebenden und administrativen Planungen und Maßnahmen die unterschiedlichen Bedürfnisse, Lebenslagen und Interessen beider Geschlechter berücksichtigt werden müssen. Danach sind Maßnahmen so zu gestalten, dass Benachteiligungen des einen oder anderen Geschlechts vermieden und bestehende Benachteiligungen abgebaut werden.

Dieser generell politische Auftrag findet mittlerweile seinen konkreten Niederschlag im Verwaltungshandeln. So ist über den bezirksübergreifenden Fachausschuss Spielplätze der Vertreterinnen und Vertreter der bezirklichen Fachbereiche Naturschutz und Grünflächen die Anforderung an die Fachämter der Bezirke herangetragen worden, jährlich eine Aussage zur gendergerechten Nutzung von Spielplätzen zu treffen. Voraussetzung hierfür ist eine gendergerechte Erfassung der Ausgangslage. Dazu wurde ein Datenbogen seitens der Fachämter entwickelt, mit dem einheitlich in allen Bezirken die Erfassung erfolgen soll.

Für die Untersuchung wurden Gelder von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen bereitgestellt.

Ziel der Bestandsaufnahme ist es, Aussagen über die „geschlechtergerechte“ Nutzung der Spielplätze treffen zu können, daraus Qualitätskriterien abzuleiten und ggf. perspektivisch Nachbesserungen an den Spielplätzen vorzunehmen, sobald dafür Mittel zur Verfügung stehen.

Die fünf „Lebensweltlich orientierten Räume“ (LOR) in Friedrichshain-Kreuzberg

Die "Lebensweltlich orientierten Räume" (LOR) wurden 2006 gemeinsam zwischen den planenden Fachverwaltungen des Senats, den Bezirken und dem Amt für Statistik Berlin-Brandenburg auf der Grundlage der von der Jugendhilfe bereits definierten Sozialräume einheitlich abgestimmt. Die LOR sind am 01.08.2006 per Senatsbeschluss als neue räumliche Grundlage für Planung, Prognose und Beobachtung demografischer und sozialer Entwicklungen in Berlin festgelegt worden.

Ziel war die Abbildung lebensweltlicher Homogenität bei gleichzeitiger Wahrung einer Vergleichbarkeit der Planungsraumeinheiten. Kriterien für die Abgrenzung der "Lebensweltlich orientierten Räume" waren daher unter anderem einheitliche Baustrukturen bzw. Milieubildung, große Straßen und Verkehrsstrassen sowie natürliche Barrieren, aber auch eine Begrenzung der Einwohnerzahl oder die Vorgabe, keine statistischen Blöcke zu schneiden. Die bisher für die kleinräumige Statistik allein verfügbare Raumhierarchie war sehr stark von der Verkehrsplanung ("Verkehrszellen") dominiert, die vor allem die Verkehrsstrassen als Mittelpunkt und nicht als Grenze von Räumen ansah und damit für sozialräumliche Planung eher ungeeignet war.

Der Bezirk Friedrichshain- Kreuzberg ist in fünf LOR aufgeteilt, die untereinander große Disparitäten aufweisen. Aber auch innerhalb einzelner LOR bestehen große Unterschiede in Bezug auf die Bevölkerungsstruktur, den Anteil der Bewohnerschaft mit Migrationshintergrund und das soziale Ranking.

Der Auswertung ist eine kurze Charakteristik jedes LOR auf der Basis des von der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung 2009 herausgegebenen Entwicklungsindex zur sozialen Stadtentwicklung vorangestellt. Diese Kurzcharakteristik dient der Hintergrundinformation zur Einordnung der Bewertung in den sozialen Kontext.

Vorgehensweise und Methodik der Erhebung

Die Auswahl der **27 zu untersuchenden Spielplätze** aus den über 185 Spielplätzen im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg wurde auf der Basis der fünf sogenannten „lebensweltlich orientierte Räume“ (LOR) vom Fachbereich Naturschutz und Grünflächen des Bezirks selbst vorgenommen. Pro LOR sind 3 - 7 Spielplätze ausgewählt worden. Es handelt sich dabei um größere Anlagen, die auch eine Funktion als Kieztreffpunkt haben sollen.

Als Erhebungsmethode wurde die **teilnehmende Beobachtung** gewählt. Durchgeführt wurde die Beobachtung von vier Studenten und Studentinnen der Stadt- und Regionalplanung – je

zwei weiblich und zwei männlich. Die Studenten erhielten eine Einführung in das Thema „Gender Mainstreaming“ durch Mitarbeiterinnen der BSM mbH. Es wurde eine gemeinsame Beobachtung eines Spielplatzes durchgeführt, um gleiche Einschätzungsstandards einzuüben.

Jedem Studenten / jeder Studentin wurden 6 - 7 Spielplätze zugeteilt. Die durchgeführte Beobachtung erfolgt anhand des vom Bezirksamt bereitgestellten Fragebogens des Fachausschusses der Berliner Naturschutz- und Grünflächenämter, der von der BSM mbH geringfügig erweitert wurde. Zudem erhielt jeder Studenten / jeder Studentin einen Lageplan jedes ihm/ihr zugeteilten Spielplatzes für Notizen / Eintragungen außerhalb des Fragebogens.

Jeder Spielplatz musste im Monat **August 2010** zweimal aufgesucht werden und zwar

- einmal noch in der Ferienzeit (33 KW) und einmal in der Schulzeit (34 oder 35 KW),
- die Uhrzeit der Begehung sollte zwischen 16-19 Uhr liegen,
- am Wochenende war eine Begehung auch früher möglich,
- jeder Beobachtungszeitraum sollte nicht kürzer als eine halbe Stunde sein,
- eine Begehung bei Regenwetter war nicht zulässig.

Der gewählte **Beobachtungszeitraum** 16 – 19 Uhr ist auf die zunehmend längere Verweildauer von Kindern in öffentlichen Einrichtungen zurückzuführen. Sofern öffentliche Kinderspielplätze nicht auch von Kindergruppen, insbesondere von Tagesgroßpflegestellen etc., die über keine eigenen Freiflächen verfügen, aufgesucht werden, wird sich zukünftig der Nutzungszeitraum auf den späten Nachmittag und die Wochenenden konzentrieren.

Nach Abschluss der ersten Begehungsphase ist gemeinsam mit dem Fachbereich Naturschutz und Grünflächen ein erstes Auswertungsgespräch durchgeführt worden. Dabei wurde festgelegt, dass eine erneute Beobachtung aller 27 Spielplätze nicht notwendig erschien, da die beiden bereits vorgenommenen ein ähnliches Bild ergeben hatten.

Ein vertieftes Vorgehen, das heißt eine weitere Begehung, wurde deshalb nur für fünf ausgesuchte Spielplätze beschlossen, die aufgrund ihrer Größe, Ausstattung und Lage eine besondere Bedeutung haben. Dies sind die Anlagen:

07 Viktoriapark, 09 Chamissoplatz, 14 Lohmühlenstraße, 21 Comeniusplatz, 24 Traveplatz.

Im Ergebnis ist zu den Untersuchungszeiten grundsätzlich anzumerken, dass in den Beobachtungen in Bezug auf Ferien- bzw. Schulzeit kaum Unterschiede festgestellt werden konnten. Vielmehr spielen die ungewöhnlich schlechten **Wetterverhältnisse** des August 2010 eine ausschlaggebende Rolle, die sich z. T. in einer (sehr) geringen Frequentierung der Spielplätze und damit in ungünstigen Voraussetzungen für eine teilnehmende Beobachtung niederschlagen haben. Aber auch die Nutzung von Wasserspielmöglichkeiten ist aufgrund der Wetterverhältnisse nur sehr eingeschränkt aussagefähig. Es handelt sich bei dieser Studie folglich um eine nicht repräsentative Momentaufnahme und somit auch keineswegs um eine wissenschaftliche Untersuchung.

Ergebnis der Bestandsaufnahme und der Begehungen im Anhang

Jeder Spielplatz ist wie folgt in der Studie berücksichtigt worden:

1. **Steckbrief** für den Spielplatz hinsichtlich Größe, Lage, Erschließung etc. mit Lageplan
2. Fotodokumentation
3. **Bewertungsmatrix** für die „Genderbewertung“ als Auswertung der Begehungen
4. Verbale Kurzbewertung jedes Spielplatzes

Auf dieser Basis ist ein Fazit gezogen worden, das in Empfehlungen für die weitere Planung bzw. den Einsatz von Mitteln mündet.

Fazit

Aufgrund der geringen Anzahl von Beobachtungen je Anlage (i. d. R. 2, bei wenigen 3) muss noch einmal darauf hingewiesen werden, dass es sich um Momentaufnahmen handelt, aus denen nur bedingt allgemein gültige Rückschlüsse gezogen werden können. Insbesondere Aussagen zu einzelnen Spielgeräten, zu deren Nutzungsintensität und zu ggf. geschlechterspezifischer Nutzung.

Es konnte festgestellt werden, dass es bei Kleinkindern kaum geschlechtsspezifische Unterschiede im Nutzerverhalten gibt. Kleine Mädchen sind etwa beim Klettern, Rutschen, Schaukeln genauso wagemutig wie kleine Jungen. Mädchen sind besonders häufig auf Schaukeln anzutreffen.

Seilbahnen erfreuten sich allgemein großer Beliebtheit, ebenso werden Trampoline und Schaukeln häufig genutzt. Federwippergeräte sind hingegen wenig genutzt. Die Nutzung von Drehscheiben und Reckstangen war bei Beobachtung gering, ebenso bei den Tisch-tennisplatten.

Auf einigen Spielplätzen gibt es Geräte, die gut von mehreren Kindern gemeinsam aktiv genutzt werden können (z. B. Wackel-Schiff, Nr. 16). Diese Geräte werden in den Nachmittagsstunden mit Ausnahme breiter Rutschen kaum genutzt. Hier müsste in den Vormittagsstunden überprüft werden, ob die Anlagen von Kindergruppen aufgesucht werden, die dann die Geräte nutzen.

Die allgemeine Nutzung von Freiflächen auf den Spielplätzen ist stark abhängig von der Bodenbeschaffenheit und Lage. Stark besonnte Flächen wurden weniger genutzt ebenso wie Flächen in Randlage. Wurden die Flächen ausdifferenziert gestaltet (z.B. unterschiedliche Bodenbeschaffenheiten, Bäume als Schattenspender, Steine) war eher eine Nutzung zu verzeichnen.

Bolzplätze und Halfpipes sind eine Domäne von Jungen über sechs Jahren und männlichen Jugendlichen und stellen für sie ein wichtiges Bewegungsangebot dar. Tendenziell können sie die Nutzung des Angebotes der Kinderspielplätze dominieren, wenn die Bolzplätze / Halfpipes in unmittelbarer Nachbarschaft zu anderen Spielangeboten liegen und die Anlagen (zu) klein oder schlecht ausgestattet sind.

In der Tendenz ist ablesbar, dass bei schlechterem Wetter eher Jungen auf den Spielplätzen anzutreffen sind.

In der Genderberichterstattung geht der Fachbereich Naturschutz und Grünflächen in seiner Schätzung von einer ausgewogenen Nutzung der Spielanlagen – mit Ausnahme der Bolzplätze – durch Mädchen und Jungen aus. Bei gut besuchten und vor allem größeren Anlagen kann die Einschätzung voll bestätigt werden. Bei kleineren Anlagen ist eher nur ein Geschlecht vertreten, wobei dann die Jungen mehr Spielplätze dominieren als die Mädchen.

An Wochenenden wurden die aufgesuchten Kinderspielplätze (insgesamt 11) meist weniger frequentiert als an den Wochentagen (Montag – Freitag). An Samstagen und Sonntagen waren Männer häufiger als Begleitpersonen anzutreffen.

Einige wenige Anlagen werden von ethnischen Gruppen stärker aufgesucht als von Kindern ohne Migrationshintergrund, teilweise werden die Anlagen auch dominiert (Spielplatz

Nr. 2- arabisch, 3-mehr türkische Frauen als Kinder, 5- türkisch/arabisch, 7- tür-kisch/arabisch, 9- türkisch/arabisch, 15-arabisch, 16- asiatisch), wobei diese Beobach-tung (Momentaufnahme!) mit dem Anteil an Haushalten mit Migrationshintergrund im Umfeld korreliert.

Allgemeine Empfehlungen

Die für das Thema des Gender Mainstreaming wichtigen Aussagen zur Barrierefreiheit sind bereits im Steckbrief unter dem Punkt „Erschließung“ aufgenommen worden und sollen hier nicht wiederholt werden.

Es fehlen häufig **Sitzgelegenheiten für Begleitpersonen** in enger räumlicher Nähe zu den Spielbereichen für Kleinkinder. Hier wäre ein zusätzliches Angebot sinnvoll. Einige Anlagen weisen Sitzgruppen auf, teilweise mit Tischen, die jedoch vor allem von Haushalten (überwiegend Frauen) mit **Migrationshintergrund** genutzt werden.

Die vorhandenen 23 Bolzplätze werden **ausschließlich von Jungen genutzt**. Demgegenüber ist generell kaum ein direktes Ausstattungsangebot für ältere Mädchen und Jugendliche erkennbar. Inwieweit Mädchen Basketballkörbe auf Bolzplätzen nutzen würden, kann aufgrund der Beobachtungen nicht beantwortet werden. Auch sollte im Weiteren beobachtet werden, ob sie Körbe in halboffenen Ballbereichen akzeptieren würden.

Es besteht insgesamt eine große Unsicherheit darüber, was ein **Angebot für Mädchen** über 12 Jahren überhaupt sein könnte, das heißt, es besteht die Schwierigkeit herauszufinden, was diese Zielgruppe denn wünscht und erwartet. Dies müsste grundlegend untersucht werden, da es nicht nur für die hier untersuchten Plätze und nicht nur für den Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg relevant ist. Empfohlen wird z.B. in einem Workshop mit Mädchen dieser Altersgruppe deren Anforderungen an öffentliche Spiel- und Aktivitätsangebote zu erarbeiten. Wichtig und gleichzeitig besonders schwierig ist es in diesem Zusammenhang, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Rückzugsmöglichkeiten und sozialer Kontrolle zu erlangen. Insgesamt besteht hoher Untersuchungsbedarf.

Tischtennis gilt nach einheitlicher Auffassung als ein Aktivitätsangebot, das auch von Mädchen / jungen Frauen gerne angenommen wird. Tatsächlich waren die **Tischtennisplatten** fast gar nicht genutzt, was nur bedingt auf das Wetter zurück geführt werden kann; auf dem Comeniusplatz waren die Platten von Männern dominiert. Generell sollten die Standorte der Tischtennisplatten überprüft werden, inwieweit die Standorte ausreichend sozial kontrolliert und auch die Wegeverbindungen sicher sind. Tischtennisplatten in unmittelbarer Nachbarschaft zu Bolzplätzen werden erfahrungsgemäß von Mädchen / jungen Frauen nicht aufgesucht.

Graffiti ist auf vielen Spielplätzen anzutreffen und stellt ein generelles **Vandalismusproblem** dar, das sich negativ auf die Akzeptanz der Plätze auswirken kann. Erfahrungen der BSM mbH aus Workshops mit Kindern und Jugendlichen bis 14 Jahren zeigen, dass Verschmutzungen allgemein und besonders bezogen auf Beschmierungen von diesen Altersgruppen bemängelt werden und ein großer Wunsch nach Sauberkeit besteht.

Es ist vorgesehen, dass ähnliche Erhebungen in allen Berliner Bezirken vorgenommen werden sollen. Dazu soll ein einheitlicher **Erhebungsbogen** genutzt werden, der auch bei dieser Untersuchung zum Einsatz gekommen ist.

In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass folgende Ergänzungen im Erhebungsbogen vorgenommen werden sollten:

- Es spielen mehr Mädchen / Jungen auf dem Spielplatz

- ergänzen um die Kategorie „gleich verteilt“
- Gibt es Geräte / Flächen, die stärker...
 - „Flächen“ ergänzen um Hinweise wie z.B. Sand
- Sind Begleitpersonen anwesend?
 - ergänzen um Unterscheidung zwischen Frauen und Männern sowie um präzise Nachfrage nach dem Aufenthaltsort
- weitere Bemerkungen
 - ergänzen um „Ist die Dominanz einer Nutzergruppe erkennbar?“ sowie „Sind ethnische Gruppen sichtbar präsent?“

Spielplatzbezogene Empfehlungen

Spielplatz Nr.	Handlungsempfehlungen	Bewertung Handlungsbedarf
01	Ausrichtung des umgebenden Grüns, mehr Blickbeziehungen aus dem Umfeld zur sozialen Kontrolle ermöglichen	mittel
02	Attraktivierung des Kleinkinderspielangebotes. Grünpflege erforderlich	hoch
03	Ausrichtung des umgebenden Grüns, mehr Blickbeziehungen aus dem Umfeld zur sozialen Kontrolle ermöglichen	hoch
04	Ausrichtung des umgebenden Grüns, mehr Blickbeziehungen aus dem Umfeld zur sozialen Kontrolle ermöglichen, dringende Ergänzung der Ausstattung, Beseitigung von Vandalismusspuren (Graffiti)	sehr hoch
05	Ausrichtung des umgebenden Grüns, mehr Blickbeziehungen aus dem Umfeld zur sozialen Kontrolle ermöglichen, spezielles und einseitiges Angebot für Jungen, zudem Beseitigung von Vandalismusspuren (Graffiti)	hoch - falls Ausstattung diversifiziert werden soll
06		kein
07		kein
08		kein
09		kein
10	ggf. zusätzliche Sitzgelegenheiten im eingezäunten Bereich	gering
11	ggf. zusätzliche Sitzgelegenheiten im Kleinkinderbereich und gruppiert angeordnet schaffen, Flucht- bzw. Zugangsmöglichkeiten verbessern	mittel
12		kein
13	Flucht- bzw. Zugangsmöglichkeiten verbessern, Barrierefreiheit herstellen, Ausstattung deutlich bereichern	sehr hoch

14		kein
15	Empfehlung: Nutzung Beach-Volleyball-Feld überprüfen	gering
16		kein
17	Funktion als Kinderspielplatz eher verfehlt	sehr hoch
18	für seine Größe eher unterausgestatteter Spielplatz	mittel
19		gering
20 a		kein
20 b		kein
21		kein
22	Funktion als Kinderspielplatz eher zweifelhaft, Ausstattung sehr unzureichend	sehr hoch
23	Baumschnitt und gärtnerische Bearbeitung, sowie Befestigung einiger Zugangsbereiche erforderlich	gering bis mittel
24	Angebot an Fahrradabstellmöglichkeiten erhöhen	gering
25	Pflege insbesondere nach den Wochenenden erhöhen	gering
26		kein
27	Rückschnitt der Weide	gering

Berichterstattung durch:

BSM Beratungsgesellschaft für Stadterneuerung und Modernisierung mbH
Katharinenstraße 19-20
10711 Berlin
Lydia Ebermann
Gaby Morr
Sindy Bieler
Thomas Jäger
Anja Krause
Martin Schwemin

in Abstimmung mit dem Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin
Abteilung Bauen, Wohnen und Immobilienservice
Fachbereich Naturschutz und Grünflächen, Birgit Beyer

XIII. Bezirksamt Pankow von Berlin

1. Bezirkliche Ausgangssituation Teilzeitbeschäftigung

Das Bezirksamt Pankow hatte sich bereits im Juni 2001 im Zuge der ersten Diskussionen zur Umsetzung von GM mit einem Beschluss (IV-83/2001) zu Gleichstellungspolitischen Leitlinien verständigt:

„Bezirkliches Handeln hat nach § 21 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) zum Ziel, gleichberechtigte Lebensbedingungen für Frauen und Männer zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen. Die Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern ist gemäß dem Gender Mainstreaming bei allen Aufgaben, Vorhaben und Maßnahmen auf bezirklicher Ebene in allen Bereichen einzubeziehen.

Zu fördern sind insbesondere:

1. Die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen
2. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben für Frauen und Männer
3. Eine frauen- bzw. familiengerechte Stadt- und Verkehrsplanung
4. Eine öffentliche Auseinandersetzung über Gewalt gegen Frauen und Mädchen in Schule, Familie und im öffentlichen Raum sowie Einrichtungen mit Beratungs- und Hilfsangeboten
5. Der Erhalt und Ausbau einer bezirklichen Infrastruktur mit spezifischen Angeboten für Frauen; Möglichkeiten zur Selbstorganisation von Frauen
6. Die Erweiterung der Partizipation und Mitbestimmung von Frauen im öffentlichen bezirklichen Leben
7. Maßnahmen zur Gesundheit von Frauen“

In Ergänzung zu den Gleichstellungspolitischen Leitlinien folgte im April 2002 der BA-Beschluss (V-46/2002) alle in das Bezirksamt eingebrachten Vorlagen auf gleichstellungsrelevante Auswirkungen hin zu überprüfen.

Die beiden Beschlüssen stellten wichtige Voraussetzungen für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages der Bezirksverwaltung dar.

2. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (GPR)

In Kontinuität dieser Beschlüsse der Wahlperiode 2001 – 2006 ist der BVV-Beschluss VI-0572 zu sehen, der den Auftrag für einen bezirklichen Masterplan in Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms formulierte.

In einem ersten Schritt ging es darum, die in den Geschäftsbereichen bereits geplanten Vorhaben und Maßnahmen/Aktivitäten den jeweiligen Handlungsfeldern zuzuordnen und zu einem bezirklichen Masterplan zusammen zu fassen.

Der Masterplan Pankow zeigt, dass neben den Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten vor allem die Bereiche Maßnahmen und Aktivitäten gemeldet haben, die sich in der ersten Etappe mit Pilotprojekten an der Umsetzung von Gender Mainstreaming beteiligt hatten.

Das Demographiprojekt des BA Pankows, das seit 2010 läuft, ist unter anderem als eine inhaltliche Anregung aus dem GPR entstanden. Durch die finanzielle Unterstützung ist es der bereits seit längerem bestehenden Arbeitsgruppe Ressortübergreifende Planungsvernetzung gelungen, das Thema des demographischen Wandels im Bezirk Pankow systematisch einzuführen und unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten mit allen Geschäftsbereichen zu diskutieren. Am Beispiel einer Bezirksregion sollen nun konkrete Handlungsempfehlungen und Maßnahmen entwickelt werden, die dann als Modell auch auf andere Bezirksregionen übertragen werden können.

Eine Fortschreibung des GPR auf der Voraussetzung der Formulierung eines zentralen Leitbildes bietet die Chance, die bereits formulierten Handlungsfelder anhand dieses Leitbildes zu konkretisieren und eventuell neu auszurichten. Das Leitbild könnte sich analog dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung an dem Konzept der Lebenslaufperspektive orientieren. Zentrale Idee der Lebenslaufperspektive ist es, die Wirkungen von Entscheidungen auf den gesamten Lebenslauf hin zu verfolgen. Das heißt einzelne Lebensphasen werden nicht mehr separat betrachtet, sondern in ihren mittel- und langfristigen Auswirkungen auf weitere Lebensphasen.

„Das Ziel ist dabei eine Gleichstellungspolitik aus einem Guss durch die Abstimmung der für die einzelnen Lebensabschnitte zuständigen Akteure und Fachressorts.“²

Für den Bezirk Pankow ist derzeit ein zentrales gleichstellungspolitisches Ziel der Ausbau der Kitaplätzen im Besonderen für Kinder, die jünger als zwei Jahre sind. Vor allem Frauen, die ohne größere Pause wieder ihre Arbeit aufnehmen möchten oder Frauen in Ausbildung/Studium wollen ihre Kinder bereits zu einem früheren Zeitpunkt in eine Einrichtung geben. Daneben fehlt es an vielfältigen Angeboten flexibler Kinderbetreuung und deren Finanzierung.

3. Implementierung von Gender Mainstreaming (GM)

Bezirkliche Strukturen für die Umsetzung von GM

Die Bezirksstadträtin für Jugend und Immobilien ist Genderbeauftragte des BA Pankows. Die bezirklichen Aktivitäten werden durch ein Steuerungsgremium koordiniert.

Die Mitglieder des Gremiums sind die Genderbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragte, eine Mitarbeiterin der Abt. Finanzen und je nach Themenstellung die externe Beraterin. Die Geschäftsführung ist der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet.

In einem zweimal jährlich erscheinenden Infobrief an alle Mitarbeiter/innen (Intranet) wurde über die Aktivitäten im BA Pankow zum Thema GM/GB berichtet.

Einschätzung des bisherigen Umsetzungsprozesses

Zwischen Abwehr und Neugier - Die Phase der Pilotprojekte

Die Phase der Pilotprojekte 2002 - 2007 kann als erfolgreich eingeschätzt werden. Kriterien dieses Erfolgs waren:

² *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. S.3*

- Das deutliche Engagement der Führungsspitze
- Die klare Strukturierung der Projekte mit Einführung, Zielfindung, Arbeit am Projekt und Auswertung.
- Die Begleitung und Unterstützung durch die externe Berater/innen
- GM/GB wurden nicht nur als zusätzliche Arbeitsaufgabe verstanden, sondern als Schritt zur Qualitätsentwicklung der eigenen Arbeit.
- Die Ergebnisse wurden Bestandteil der alltäglichen Arbeit.

Die Mühen der Ebene - Der Zeitraum von 2007 bis 2010

Mit dem Beratungskontingent von 42 Stunden konnten einzelne Projekte auf der Basis der Freiwilligkeit umgesetzt werden. Projektideen kamen überwiegend aus den Bereichen, wo einzelne Mitarbeiter/innen für die Thematik aufgeschlossen sind.

Dabei war das Steuerungsgremium beratend bei der Projektformulierung und der Antragstellung tätig und übernahm die organisatorische Abwicklung mit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen. Die Projekte wurden in einem jährlichen Arbeitsplan der Steuerungsgruppe zusammengefasst. Das Projektcontrolling erfolgt über die Steuerungsgruppe in enger Abstimmung mit der jeweiligen Fachabteilung und den Berater/innen. Die Genderbeauftragte berichtete regelmäßig im Bezirksamt über Verlauf und Ergebnisse.

Die Erfahrungen gerade dieses Zeitraumes zeigt, dass eine erfolgreiche Umsetzung gleichstellungspolitischer Vorhaben in der Bezirksverwaltung einer Struktur bedarf, die alle Abteilungen/Fachabteilungen erreicht.

Dabei ist die Einbeziehung externer Beratung und Unterstützung auch zukünftig erforderlich.

4. Umsetzung von Gender Budgeting-Prinzipien

Nach dem Abschluss der Pilotphase wurden in Pankow keine weiteren Gender Budgeting-Projekte durchgeführt. Die Fachabteilungen liefern die, von der Senatsverwaltung für Finanzen, geforderten Daten zu.

XIV. Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf war an der Erarbeitung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms 2008 – 2011 des Senats nicht beteiligt. Folgerichtig hatte sich der Bezirk dazu verständigt, sich nicht an der Entwicklung eines Masterplanes zu beteiligen.

Wir schlagen vor, dem GPR zentrale gleichstellungspolitische Zielstellungen des Landes Berlin zu Themen der politischen und wirtschaftlichen Partizipation, zum Arbeitsmarkt, zur Vereinbarkeit, zur Bildungs- und Jugendpolitik voranzustellen.

Darüber hinaus empfehlen wir, die Prozesse des GPR und Gender Mainstreaming auf Landesebene inhaltlich und strukturell zu verbinden.

2. Implementierung von Gender Mainstreaming

Im Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf ist im Oktober 2003 ein Umsetzungskonzept für Gender Mainstreaming (GM) einschließlich Leitlinien, Arbeitsplan und Operationalisierung beschlossen worden. Kernstück des Konzeptes ist die von der Gleichstellungsbeauftragten Christine Rabe entwickelte Methode der FGA-Fachbezogene Gender Analyse³.

Die FGA[®] setzt die Formulierung und Beschlussfassung von Gleichstellungszielen voraus, erfordert die Formulierung von fachbezogenen Teilzielen und Maßnahmen in einem Maßnahmenplan.

Das Konzept verfolgt den Anspruch, GM nachhaltig und systematisch einzuführen, das bedeutet:

- die Leitungsspitze, das Bezirksamt hat im Sinne von „top down“ gleichstellungspolitische Zielsetzungen beschlossen,
- alle Abteilungen der Verwaltung sind beteiligt,
- jede Abteilung hat jährlich und in eigener Verantwortung den Wirkungskreis auf weitere Fachbereiche erweitert,
- Gender Budgeting ist ausdrücklich ein Teil von GM,
- Analysen werden schrittweise als Teil von GM-Maßnahmen durchgeführt,
- Zeitplan, Akteure, Ablauf und Instrumente wurden „top down“ beschlossen.

Die Aufgaben bei der Einführung und Umsetzung von GM sind wie folgt verteilt: Das Bezirksamt beschließt die Arbeitspläne, gleichstellungspolitische Ziele und die Berichte an die Bezirksverordnetenversammlung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Beauftragte für Gender Mainstreaming, entwickelte das Konzept, steuert und koordiniert den Prozess. Der Steuerungsdienst befasste sich in der Einführungsphase mit dem Konzept und gab Empfehlungen. GM-Ansprechpartner/-innen koordinieren innerhalb der Abteilungen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln Teilziele und Maßnahmen nach der FGA[®]. Sie stellen Maßnahmenpläne auf und werden dabei von externen Beraterinnen und Beratern und/oder der Gleich-

³ die von der Gleichstellungsbeauftragten Christine Rabe für das Land Berlin entwickelte Methode der FGA-Fachbezogene Gender Analyse[®] wurde als Marke beim Deutschen Patent- und Markenamt am 09.06.2009 unter der Registriernummer 30 2008 052 397 eingetragen.

stellungsbeauftragten unterstützt. Die externen Berater/innen wurden und werden von der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming finanziert und/oder unterstützten unseren Prozess im Rahmen ihres Studienganges Gender Kompetenz und Gender & Diversity Kompetenz der Freien Universität Berlin. Die Bezirksverordnetenversammlung – der Ausschuss für Gender Mainstreaming – kontrolliert und bewertet GM-Ziele und Maßnahmen und empfiehlt der Verwaltung das weitere Vorgehen.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bezirksverwaltung wurde eine Handlungsanleitung Gender Mainstreaming zur Verfügung gestellt.

Jährlich werden der Bezirksverordnetenversammlung und einer interessierten Fachöffentlichkeit die Ergebnisse des Prozesses in Gleichstellungsberichten dargestellt. Das Bezirksamt veranstaltet jährlich eine öffentliche Fachkonferenz Gender Mainstreaming. Alle Ergebnisse wurden und werden fortlaufend dokumentiert.⁴

Das Bezirksamt hat sich auf folgende Gleichstellungspolitische Leitlinien verständigt:

1. Gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen
2. Verbesserung der ökonomischen Eigenständigkeit von Frauen und Teilhabe beider Geschlechter an allen Ebenen des Arbeitsmarktes
3. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
4. Förderung einer öffentlichen Auseinandersetzung über Gewalt gegen Frauen und Kinder in der Familie und im öffentlichen Raum sowie entsprechende Beratungs- und Hilfsangebote
5. Chancengleichheit in der Stadtplanung
6. Förderung einer geschlechterdifferenzierenden Gesundheitsplanung
7. Gezielte geschlechtsspezifische Förderung der Selbstorganisation in verschiedenen Lebenslagen und Altersstufen
8. Gendergerechter Bildungsprozess in der Volkshochschule City West

Nach drei Jahren Erprobung der FGA® von Oktober 2003 bis Juni 2007 hat das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf in seiner Sitzung am 24.07.2007 zur weiteren Umsetzung beschlossen⁵:

1. Gender Mainstreaming (GM) wird in allen Abteilungen umgesetzt und weiterhin schrittweise auf alle Fachbereiche ausgedehnt.
2. Die Methode der FGA-Fachbezogenen Gender Analyse® (siehe Handlungsanleitung in „GM in Charlottenburg-Wilmersdorf, Teil 1“) ist Grundlage der Operationalisierung von GM in der Bezirksverwaltung von Charlottenburg-Wilmersdorf.
3. Jede Abteilung fertigt jährlich mindestens einen Maßnahmenplan und berichtet jährlich jeweils zum Jahresende über dessen Umsetzung.
4. Die vom RdB vorgegebenen Produkte⁶ sind zu analysieren und in die Maßnahmenplanung nach der FGA® einzubeziehen.
5. Alle personenbezogenen Statistiken sind nach Geschlecht differenziert zu erstellen.

⁴ Rabe, Christine; *Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf, eine Dokumentation in 14 Teilen*; Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, Gleichstellungsbeauftragte, Otto-Suhr-Allee 100, 10585 Berlin und www.gleichstellungsbeauftragte.charlottenburg-wilmersdorf.de

⁵ Vorlage zur Kenntnisnahme an die BVV Nr. 0480/3

⁶ Beschluss des RdB Nr. 992/06 vom 15.06.2006

6. Bei allen Veröffentlichungen, allem Schriftverkehr nach außen und innen ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten ...
7. Allen Empfängern von Zuwendungen sind Auflagen hinsichtlich der Gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des Bezirkes und der Führung von nach Geschlecht differenzierten Statistiken zu erteilen.
8. Grundlage der Zielsetzungen sind die Gleichstellungspolitischen Leitlinien des Bezirkes, ... Diese sind ebenso auf alle Entscheidungen und Beschlüsse des Bezirksamtes anzuwenden.

Zurzeit wird durch externe Beratung geprüft, welche weiteren Instrumente notwendig sind, um Gender Mainstreaming als Regelpraxis in das bezirkliche Verwaltungshandeln nachhaltig zu implementieren. Darüber hinaus wird geprüft, wie der GM-Prozess in Charlottenburg-Wilmersdorf mit dem GPR-Prozess der Senatsverwaltungen verbunden werden kann.

3. Umsetzung von Gender Budgeting-Prinzipien

Die BVV Charlottenburg-Wilmersdorf hat bereits am 23.01.2003 beschlossen, eine geschlechtergerechte Analyse des Bezirkshaushaltes zur Vorbereitung der nachfolgenden Haushaltsplanaufstellung durchzuführen. Mit einer ersten Analyse wurde das IFAD – Institut für angewandte Demographie GmbH beauftragt⁷.

Die gleichstellungspolitischen Leitlinien des Bezirkes wurden erstmals in die Haushaltsplanaufstellung 2004/2005 aufgenommen.

Nach der Beschlusslage des Abgeordnetenhauses und des Rates der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister (RdB) zu Gender Budgeting stand der Bezirk vor der Herausforderung, die Vorgaben des Landes Berlin hinsichtlich der zu untersuchenden Produkte in das bezirkliche Konzept zu integrieren. Die FGA® wurde erweitert um folgende Analysefrage: Welchen Beitrag kann das Produkt leisten, um gleichstellungspolitische Ziele umzusetzen? Welche Maßnahmen und Ziele können daraus abgeleitet werden?

In Vorbereitung auf die Haushaltsplanaufstellung 2006/2007 haben die Abteilungen dann mit einem im Bezirk entwickelten Grundraster erstmals Analysen durchgeführt.

Die von SenFin jährlich vorgegebenen Tabellen für die jeweilige Aufstellung des Haushaltsplanes hat der Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf ergänzt um eine Spalte für Zielvorgaben. Unterstützt werden dieser Prozess und die Definition von Zielen durch die Bezirksverordnetenversammlung.

⁷ *Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf, eine Dokumentation in 14 Teilen; Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin, Gleichstellungsbeauftragte, Otto-Suhr-Allee 100, 10585 Berlin, Teil 4*

XV. Bezirksamt Spandau von Berlin

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Das Bezirksamt Spandau hat das Thema Gleichstellung und die Herstellung von gleichberechtigten Lebensverhältnissen und Rahmenbedingungen für Frauen und Männer als dauerhafte Aufgabe angenommen. In der Zeit von 2006 bis 2011 hat das Bezirksamt konkrete Schritte zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Vorgaben unternommen. Die grundlegenden Strukturen zur Einbindung eines Gender Mainstreaming-/ Gender Budget-Verfahrens wurden eingerichtet und damit ist ein langfristiger Organisationsentwicklungsprozess initiiert worden. Im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung sind alle Abteilungen seit dem Jahr 2004 in den Gender-Budget-Prozess eingebunden.

Im Jahr 2006 hat das Bezirksamt im Rahmen eines Projektes bei der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming der Senatsverwaltung finanzielle Mittel für die Implementierung eines Gender Mainstreaming-Verfahrens beantragt. Diese Mittel wurden für den Einsatz einer externen Beratung verwendet, die die Spandauer Bezirksverwaltung bei diesem Prozess unterstützt und begleitet hat.

Im Sinne der Top-Down-Strategie wurde das Thema Gender Mainstreaming und Gender Budget im November 2006 den Mitgliedern des Bezirksamtes vorgestellt und in einem ersten Schritt die Führungskräfte des Bezirksamtes im Dezember 2006 bzw. Januar 2007 entsprechend geschult. Die Leitungsebene wurde für das Thema Gleichstellung sensibilisiert und in Fragen der Gender-Kompetenz qualifiziert.

Im Jahr 2007 wurden weitere finanzielle Mittel für die Fortsetzung der externen Beratung beantragt. In einem zweiten Schritt folgte im Oktober/November 2007 die Schulung aller Mitarbeiter, die an der Erhebung der Daten für die fortzusetzende Produktanalyse im Rahmen des Gender Budget-Verfahrens beteiligt waren. Die Erstellung der geschlechterdifferenzierten Nutzenanalyse und der Gender-Wirkungsanalyse standen hierbei im Vordergrund.

Neben dem bereits bestehenden Gender-Budget-Prozess sollte ein kontinuierliches, ziel- und erfolgsorientiertes Gender Mainstreaming-Verfahren in den Verwaltungsablauf eingebunden werden. Daher hat das Bezirksamt in der Sitzung am 22.01.2008 ein Implementierungskonzept und die übergeordneten gleichstellungspolitischen Ziele des Bezirks beschlossen. Dieses Konzept sah die Gründung einer Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming/Gender Budget unter der Leitung des Bezirksstadtrates für Soziales und Gesundheit vor. Neben der Gender-Beauftragten und der Ansprechpartnerin für Gender Budget sollte je ein Vertreter aus jeder Abteilung der Bezirksverwaltung in der Steuerungsgruppe vertreten sein. Ziel war einerseits eine höhere Akzeptanz in der Verwaltung zu erreichen und andererseits die konsequente Anwendung des Top-Down-Prinzips sicherzustellen.

Das Konzept wurde wie vorgesehen umgesetzt. Bei der konstituierenden Sitzung im April 2008 hat die Steuerungsgruppe die Arbeit aufgenommen. Die Funktion der Steuerungsgruppe besteht darin, die grundsätzlichen Ziele in fachpolitische Ziele zu übersetzen, den Gender Mainstreaming-Prozess zu steuern und dem Bezirksamt gegenüber zu berichten. Die Abteilungen formulieren die fachpolitischen Zielsetzungen und entscheiden über die Umsetzung in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Entsprechend den in der Steuerungsgruppe des Bezirksamtes Spandau festgesetzten Gender-Zielen haben die Abteilungen Handlungspläne zur Operationalisierung des Handlungsbedarf-

fes erstellt. Gleichstellung wurde entsprechend der Kernaufgaben der Abteilung nach innen und nach außen betrachtet.

Nach Einrichtung der grundlegenden Strukturen und dem vielversprechenden Arbeitsbeginn der Steuerungsgruppe konnte der Gender Mainstreaming-Prozess im weiteren Verlauf aufgrund eines längerfristigen krankheitsbedingten personellen Engpasses zunächst nicht mehr entscheidend vorangebracht werden.

Im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung führen die Fachabteilungen aber weiterhin die Gender Budget-Analysen durch. Die Ergebnisse arbeitet die Serviceeinheit Finanzen in den Haushaltsplan ein. Sie führt hier auch regelmäßig eine Plausibilitätsprüfung durch und berät die Dienststellen hinsichtlich bestehender Fragen zum Thema Gender Budget. Das Bezirksamt ist auch mit einer Mitarbeiterin der Serviceeinheit Finanzen in der landesweit arbeitenden „Arbeitsgemeinschaft Gender Budget“ vertreten.

Die Steuerungsgruppe soll ihre Arbeit in Kürze fortsetzen.

XVI. Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin

1. Bericht

Zum Redaktionsschluss lag ein Bericht des Bezirksamtes Steglitz-Zehlendorf leider nicht vor.

XVII. Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg hat bisher keine gemeinsamen, für alle Abteilungen verbindlichen Gleichstellungspolitischen Ziele formuliert und verabschiedet.

In der Folge gibt es bisher auch keinen BVV-Beschluss zur Implementierung und Umsetzung eines Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms.

Der Bezirk beteiligt sich nicht an der Berichterstattung zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm. Die Frauenbeauftragte hat einen Tätigkeitsbericht zu erstellen und über das Bezirksamt die BVV über ihren Bericht zu informieren (Mitteilung zur Kenntnisnahme).

2. Implementierung von Gender Mainstreaming

- **Wie schätzen Sie den erreichten Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in ihrem Verantwortungsbereich ein?**

Es gab eine Kick-off Veranstaltung zur Implementierung von Gender Mainstreaming, an der nicht alle Stadträte und auch nicht alle Abteilungen teilgenommen haben. Auch bezogen auf die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting konnte bisher kein Bezirksamts-Beschluss hergestellt werden, der eine verbindliche Beteiligung aller Dezernate festlegt.

Genderbeauftragte für das Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg sind der Bezirksbürgermeister und die Dezernentin für Familie, Jugend, Sport und Quartiersmanagement.

Insgesamt lässt sich zum erreichten Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming (GM) im Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg sagen, dass der Stand in den Dezernaten und Abteilungen sehr unterschiedlich ist. Während die Dezernate Schule, Bildung und Kultur sowie Bauwesen sich der Thematik bisher kaum bis gar nicht geöffnet haben, wurde im Bereich der Frauenbeauftragten und der Wirtschaftsförderung ein fast zweijähriges vom Bezirksbürgermeister initiiertes Modellprojekt mit Genderaspekten durchgeführt.– Der Dezernent für Bürgerdienste, Ordnungsaufgaben, Natur und Umwelt hat im Bereich der Spielplatzgestaltung ein GM-Projekt initiiert und wurde in seinem Vorhaben durch einen entsprechenden BVV-Beschluss auf der Grundlage eines SPD-Antrages unterstützt.

Im Dezernat für Gesundheit und Soziales wurde eine Fortbildung für Mitarbeiter/-innen der Abteilung Gesundheit bezüglich Genderkompetenz durchgeführt. – Die Dezernentin der Abteilung Familie, Jugend, Sport und Quartiersmanagement hat sich bereits seit 2004 dem Thema und auch der Umsetzung von GM gewidmet. Es gibt in dieser Abteilung eine systematische, kontinuierliche und nachhaltige Implementierung/Umsetzung von GM und zwar in einem Prozess, welcher dem Top-Down-Prinzip folgt; dementsprechend sind im Zuge der Organisationsentwicklung kohärente Strukturen auch für das Handlungsfeld GM entstanden. Es gibt Gender-Verantwortliche für den Bereich Familie/Jugend sowie für den Bereich Sport – beide sind vernetzt mit der übergeordneten Fachleitung und dem Fachcontrolling sowie mit der Dezernentin als Genderbeauftragte des Bezirks und mit der Frauenbeauftragten.

Im Folgenden sind abgebildet:

Gleichstellungspolitische Einschätzung der Legislaturperiode 2006-2011 durch

1. die Abteilung Familie, Jugend, Sport und Quartiersmanagement mit einer Auflistung der bisher durchgeführten Projekte und Maßnahmen
2. Kurzdarstellung des Modellprojekts „Mentoring für gering qualifizierte Frauen“ (15.3.2006 – 31.12.2007) Initiiert durch Bezirksbürgermeister Band; Durchführung durch bfw GmbH - Unternehmen für Bildung in Kooperation mit der Frauenbeauftragten und der Wirtschaftsförderung Tempelhof-Schöneberg
3. Kurzdarstellung des Projektes „Kinder und Jugendliche im öffentlichen Raum – Erarbeitung eines Rahmenkonzeptes für ein Spielplatzprojekt unter Gendergesichtspunkten“
- 4.

**Zu I.: Gleichstellungspolitische Einschätzung der Legislaturperiode 2006-2011
Auszug aus den Leitsätzen des Jugendamtes (Oktober 2007):**

„Es ist Aufgabe aller Beschäftigten des Jugendamts Tempelhof-Schöneberg auf allen Ebenen und in allen Bereichen einen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit zu leisten...“

Die Abteilung Familie, Jugend, Sport und Quartiersmanagement hat schon seit 2004 Aspekte von Gender genau betrachtet.

Besondere Aktivitäten:

Seit 2005/2006:

- Auftaktveranstaltung „Geschlechtsbewusste Jugendarbeit“ und Erarbeitung einer „Handlungsorientierung für Gendersensible Planung, Durchführung und Auswertung von exemplarischen Angeboten der Jugendarbeit in Jugendfreizeitstätten.“

Ab 2006:

- Genderbudgeting-Analyse für viele Jugend- und Sportprodukte. Im Rahmen der regelmäßigen Haushaltsplanaufstellungen werden die Produkte betrachtet und statistisch ausgewertet. Fachliche Erklärungsansätze und Umsteuerungsoptionen werden mit den Fachdiensten gesucht.

November 2006:

- Gender-Workshop für Führungskräfte im Jugendamt

2007:

- Erarbeitung von Zielen und Erstellung eines Handlungsplanes

Oktober 2007:

- Erarbeitung von Leitsätzen und Zielvereinbarungsformulierungen (Projektgruppe mit Leitungskräften und größere Veranstaltungen)

2008:

- Informationsveranstaltung der Abteilung
- Fachtag zum Thema „Gender Mainstreaming in der Jugendförderung“

- Einführung Gender Mainstreaming im Rahmen der Arbeit des Sportamtes

Februar 2008:

- Qualifizierte Gender Budgetanalyse im Bereich Hilfen zur Erziehung (HzE): Inobhutnahme und Tagesgruppe

09/2010:

- Präsentation auf der Konferenz „Gender-Budgeting“ Qualitative Gender Budgeting-Analyse im Bereich HzE (Inobhutnahme und Tagesgruppe)

Momentaner Stand:

Die Aspekte von Gender Mainstreaming sind in die laufenden Prozesse integriert.

Das Genderziel „Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterreflexion als Grundlage für pädagogisches Handeln“ ist in diversen Produkten verankert und eine wichtige Handlungsmaxime.

Weitere gesonderte Gender-Projekte laufen zurzeit nicht.

Externe Unterstützung:

Als externe Unterstützung hatte das Jugendamt Frau Dr. Regina Frey, die uns sehr hilfreich bei den verschiedenen Aktivitäten unterstützte. 2009 und 2010 wurde keine externe Unterstützung in Anspruch genommen. Externe Unterstützung wurde vom Jugendamt auch für 2011 nicht angemeldet. Für einen späteren Zeitpunkt möchten wir die Chance haben, möglicherweise nochmals externe Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Schwierigkeiten im Bereich der HzE: Im Bereich Hilfen zur Erziehung nach dem SGB VIII müssen Leistungen erbracht werden, die auch unter Genderaspekten nicht steuerbar sind. Entweder sind die Leistungen in Notsituationen zwingend notwendig oder es liegen individuelle Leistungsanträge mit gesetzlichen Ansprüchen vor.

Obwohl eine Steuerung nicht möglich ist, werden umfangreiche Daten für die Haushaltsplanaufstellung mit einem erheblichen Aufwand abgefragt.

Das Jugendamt sieht es, bei auffälligen Produkten (mit großen Unterschieden in der Inanspruchnahme), als seine Aufgabe an, das handelnde Personal, auch bei den Leistungserbringern, für die Genderaspekte zu sensibilisieren.

Zu II.: Modellprojekt „Mentoring für formal gering qualifizierte Frauen“ Projektlaufzeit 15.03.2006 bis 31.12.2007

Um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Arbeitswelt zu fördern, gleichzeitig aber auch kleine und mittlere Betriebe bei gezielter Erschließung interner Personal- und Qualifizierungsressourcen zu unterstützen wurde das Modellprojekt „Mentoring für formal gering qualifizierte Frauen“ durchgeführt.

Diskontinuierliche Erwerbsverläufe, ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigung, eine geringere Entlohnung und kaum Beteiligung an beruflicher Weiterbildung kennzeichnen die Gruppe formal gering qualifizierter Frauen in Betrieben und verdeutlichen die notwendige gezielte Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Dabei wurde davon ausgegangen, dass durch zunehmende Rationalisierung eine weitere Erosion gering qualifizierter Beschäftigungsverhältnisse erfolgen wird und sich die Chancen von Frauen in Betrieben zu verbleiben oder neue Beschäftigung zu finden weiter verschlechtern.

Ziel des Projektes war es deshalb, durch Anpassungs- u. ggf. Aufstiegsqualifizierungen den betroffenen Frauen die Verbleibschancen im Unternehmen zu erhalten bzw. zu erhöhen.

Von Relevanz war dabei, dass ein Mehrwert sowohl für die Betriebe als auch für die beschäftigten Frauen erkennbar vorhanden war. Dieser lag für die Betriebe in einer gezielten Personalentwicklung, die sich an den Bedarfen des Betriebes orientierte und dabei interne Personal u. Qualifizierungsressourcen erschloss und bei den beschäftigten Frauen in der Erweiterung ihrer fachlichen und überfachlichen Kompetenzen, in der Stärkung ihres Selbstbewusstseins und in der Erfahrung ihrer Selbstwirksamkeit.

In diesem Sinne verfolgte das Projekt originäre Zielsetzungen des Gender Mainstreaming – nämlich einen Beitrag zu leisten zu geschlechtergerechter Teilhabe an den Chancen am Arbeitsmarkt wie auch an der beruflichen / betrieblichen Weiterbildung.

Mentoring wurde dabei als Begleitungs-, Betreuungs- und Unterstützungsinstrument in den Betrieben implementiert.

In 11 Betrieben wurden insgesamt 119 Frauen qualifiziert und von Mentoren/Mentorinnen der Betriebe begleitet. Entwickelt wurden, nach Abstimmung des Qualifizierungsbedarfes der Betriebe und dem Lernbedürfnis der beschäftigten Frauen 8 unterschiedliche Themenmodule, aus denen sich 18 unterschiedliche Fortbildungen ergaben.

Termine der Qualifizierungen konnten in Absprache flexibel nach betrieblichen und privaten Bedürfnissen der Teilnehmerinnen durchgeführt werden.

Das Projekt hat gezeigt, dass der Mentoring-Ansatz ein erfolgreiches Instrument der betrieblichen Personalentwicklung auch für un- und angelernt beschäftigte Frauen darstellt und diese Zielgruppe als wichtige Ressource für eine betriebsinterne Gewinnung von Fachkräften angesehen werden kann.

Zu III. KINDER UND JUGENDLICHE IM ÖFFENTLICHEN RAUM - Erarbeitung eines Rahmenkonzeptes für ein Spielplatzprojekt unter Gendergesichtspunkten

Das Rahmenkonzept wurde durch Frau Funke von BERLINbewegt e.V. erarbeitet. Frau Funke arbeitete im Rahmen der externen Gender-und Prozessberatung für das LuV Natur und Umwelt. Im Folgenden wird das Konzept anhand eines Zitatenausschnittes inhaltlich zusammengefasst:

„Der Beteiligungsprozess zum Spielplatz Bäumeplan und die Beobachtungen im Quartier haben deutlich gemacht, dass die Aufenthaltsqualität im öffentlichen Raum für Jugendliche mangelhaft ist und es an qualitativ hochwertigen Bewegungsanreizen im Quartier fehlt. Die vorhandenen Bewegungsangebote orientieren sich in erster Linie an den Bedürfnissen männlicher Jugendlicher. Mädchen und junge Frauen sind auf öffentlichen Freianlagen so gut wie nicht anzutreffen.

Ziel des genderorientierten Konzeptes ist es, einen Maßnahmenplan zu entwickeln, der mittel- und langfristig Mädchen und junge Frauen wieder verstärkt den öffentlichen Raum nutzen lässt. Für Jungen und junge Männer soll das Aufenthalts- und Bewegungsangebot qualitativ verbessert werden.“

In den Fokus der weiteren Betrachtungen für das Rahmenkonzept wird der Garten der Blumen und Wasserspiele gerückt, der als integraler Bestandteil des Parkrings in Neu Tempelhof ebenso wie dieser „für alle Bevölkerungsgruppen eine große Bedeutung“ hat. Der Beobachtung zufolge wird der Garten der Blumen und Wasserspiele „überwiegend von Familien, Jugendlichen, Spaziergängerinnen und Spaziergängern, sowie Joggenden genutzt. Dabei halten sich die Familien mit Kindern meist im Rosengarten, auf der Wiese, auf dem kleinen Spiel-

platz und bei dem Nilpferd auf. Die Wiese wird vor allem an Sommerwochenenden auch für private Feste und Treffen genutzt.

Die Joggerinnen und Spaziergängerinnen und Spaziergänger (häufig mit Hunden) nutzen den Weg, der um den Park herum führt. Die Jugendlichen sind im Teil des Parks rund um die Brücke und auf der Steinfläche davor anzutreffen. Häufig wurden umgestellte Bänke und veränderte Sitzsituationen beobachtet. Unter den Brückenflächen sind häufig Obdachlose oder Spuren von ihnen anzutreffen.“

Es wird ein Maßnahmenplan für die Umgestaltung des Gartens der Blumen und Wasserspiele entwickelt. Im Vorfeld dazu wurden geschlechtsspezifische Fragebögen für Interviews mit Kleinkindern, Kindern und Jugendlichen entwickelt und eingesetzt. Ferner wurden fragebogengestützte Interviews mit Lehrerinnen und Lehrern, Erzieherinnen und Erziehern, Betreuerinnen und Betreuern durchgeführt, die im Quartier mit Kindern und Jugendlichen arbeiten. Ebenso wurden fragebogengestützte Interviews mit erwachsenen Nutzerinnen und Nutzern (mit und ohne Kinder) geführt. „In der Befragung der Kleinkinder, Kinder und Jugendlichen spielten zum Einen das Spiel- und Freizeitverhalten, zum Anderen bevorzugte Materialien, Farben und Formen eine Rolle.“ Eine Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Befragung ergibt: „Die doch sehr ähnlichen Wünsche hinsichtlich der Aktivitäten von Kindern und Jugendlichen sind eher untypisch, die geschlechtsspezifischen Unterschiede bzgl. Formen und Farben entsprechen eher den forschungsgeleiteten Erwartungen ...“ – „Auf Grundlage der Ergebnisse der Befragung wurde der thematische Schwerpunkt der Workshops auf die Gestaltung (...) gelegt.“ Es wurde je ein Workshop mit Mädchen und Jungen im Kita-Alter und einer mit Mädchen und Jungen im Jugendalter durchgeführt. Sowohl die Ergebnisse der Befragungen als auch die aus den Workshops fließen in das Raum- und Nutzungskonzept für den Garten der Blumen und Wasserspiele ein. Dieser „soll weiterhin als eine Spiel-, Bewegungs-, Aufenthalts- und Grünfläche (...) generationenübergreifend genutzt werden. Ziel des Konzeptes ist es, den unterschiedlichen Bedürfnissen der Nutzergruppen (Alter und Geschlecht) gerecht zu werden. Das Konzept für den Ort basiert (...) auf der vorhandenen räumlichen Situation (...) wie auch auf Ergebnissen der Befragungen und des Workshops (als) Grundlage für die weitere Konzeptentwicklung. Dazu gehören insbesondere die Wünsche nach großflächigen, natürlichen Spielmöglichkeiten, nach Rutschen, Schaukeln, Klettern und nach unterschiedlich gestalteten Aufenthaltsbereichen. Die Ideen, Wünsche und Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen werden in das vorhandene Gelände in Form von ‚Bewegungs- und Aufenthaltsinseln‘ umgesetzt. (...)Damit entsteht die Möglichkeit im Bereich der Wasserfläche verschiedene Aufenthalts- und Sitzmöglichkeiten für Jugendliche als implantierte Inseln zu gestalten, welche individuelle, gruppen- oder geschlechtssituative Bedürfnisse des Rückzugs, der Sichtbarkeit und verschiedene geschlechterspezifische Gestaltungswünsche ermöglichen. (...) Das Zentrum beider Flächen bilden die unter der Brücke befindlichen Tunnelbereiche. Hier wird das Netz als Kletternetz sichtbar und zieht sich von Tunnelwand zu Decke und Boden. Es lädt ein zum Klettern und Aufhalten. Die Nutzungen sind ähnlich, die Gestaltungsweisen in den beiden Tunnelbereichen unterscheiden sich deutlich. Der „Jungen-Bereich“ ist eher dunkler, dichter, herausfordernder mit Aufenthaltsflächen zum Verstecken, der „Mädchen-Bereich“ ist bunt, hell (z.B. durch verschieden farbige Lichter), offener und leichter zugänglich mit offenen Aufenthaltsflächen.“

Mit folgenden Beratungsfirmen bestand/besteht eine Zusammenarbeit:

- Dörthe Jung – Unternehmensberatung
- Gender Büro – Dr. Regina Frey
- BERLINbewegt, e.V. – Birgit Funke

Eine Einschätzung der Beratungsqualität vermag ich nur zu den beiden letzt genannten Beratungsfirmen abgeben, da die Zusammenarbeit mit Dörthe Jung – Unternehmensberatung seinerzeit nicht in meinen Zuständigkeitsbereich fiel.

Die Begleitung von Projektvorhaben in den o. g. Abteilungen durch die externe Beratung war inhaltlich anspruchsvoll; die Zusammenarbeit war positiv, konstruktiv und hilfreich, auch für den Gesamtprozess. Dasselbe gilt für das Berufsbildungswerk-Unternehmen für Bildung, das in dem oben beschriebenen Modellprojekt als konzipierender und durchführender Träger agierte. Hilfreich und konstruktiv war auch die Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle Gleichstellung / Gender Mainstreaming.

Weitere Unterstützung: Die hier durchgeführte Abfrage hat die Notwendigkeit zu einer gezielten fachbezogenen Fortbildung in GM/GB-Genderkompetenz für Mitarbeiter/innen bestimmter Fachbereiche/LuVs verdeutlicht.

3. Umsetzung von Gender Budgeting-Prinzipien

1. Gender Budgeting als Steuerungsinstrument fiskalischer Prozesse im Interesse von Geschlechtergerechtigkeit ist im Bezirk Tempelhof-Schöneberg noch nicht eingeführt worden. In die Aufstellung des Haushaltes sind diese Aspekte nicht eingeflossen. Die SE Finanzen bereitet Eckwertevorschläge vor, die dann vom Bezirksamt beschlossen werden. Dezentral werden die Mittel veranschlagt und bewirtschaftet. Die LuVs haben bisher aktiv an der Bereitstellung der Daten für die Gender-Produkte mitgewirkt. Diese Daten werden von der SE Finanzen im Haushaltsplan abgebildet. Ob der Prozess der Datenerhebung zu einem Veränderungsprozess in den entsprechenden Bereichen, hin zu mehr Gendergerechtigkeit führte, lässt sich von der SE Finanzen nicht einschätzen. Jedoch wurde seitens des Leiters der Planungs- und Koordinierungsstelle Gesundheit festgehalten: “ Bei den...Produkten 79711+ 79713 entspricht die Geschlechterverteilung weitgehend dem Anteil in der Gesamtbevölkerung, weshalb hier kein spezifischer Handlungsbedarf gesehen wird. Lediglich im Bereich der Suchtberatung (80043) besteht eine Unterversorgung von Frauen, weshalb unser Bezirk schon seit längerer Zeit als sinnvolle und notwendige Ergänzung zum gemischtgeschlechtlichen Alkohol- und Medikamentenberatungsangebot eine Frauensuchtberatungsstelle fördert, welche ein auf die spezifischen Lebens- und Abhängigkeitsverläufe alkohol- und medikamentenabhängiger Frauen abgestimmtes Beratungsangebot bereit hält.“
2. Der Bezirk ist durch die Frauenbeauftragte in der AG Gender Budgeting vertreten und seit kurzem durch einen Mitarbeiter der SE Finanzen in der UAG Steuerung.
3. Vieles, nicht alles lässt sich mit Finanzmitteln erreichen. In dem Prozess hin zu Gendergerechtigkeit ist aber zunächst eine Bewusstseinsveränderung notwendig. Jedem sollte die Problematik bekannt sein. Allein schon durch den Ausweis von geschlechtssensitiven Daten hat sich in den letzten Jahren eine Bewusstseinsveränderung vollzogen. Welche Handlungs- bzw. Steuerungsmöglichkeiten existieren, muss aber noch erarbeitet werden. Zu diesem Zweck hat die AG Gender Budgeting in diesem Jahr eine Unterarbeitsgruppe „Steuerung“ gegründet, um unter anderem zu überprüfen, ob eine gendergerechte Finanzmittelzuweisung „funktioniert“. Die Ergebnisse werden dann berlinweit kommuniziert. (SE Finanzen)
4. In den Fällen, in denen Produkte steuerbar sind, sehe ich eine Möglichkeit, mit Hilfe der Steuerung von Finanzmitteln einen Beitrag zu mehr geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Teilhabe der Bürger/innen an öffentlichen Aufwendungen des Landes Berlin leisten zu können. Jedoch sollte dieser Prozess weiterhin verbunden sein und bleiben

mit GM, da hierdurch inhaltliche Erkenntnisse aus der Qualitäts- und Organisationsentwicklung auch wertvolle Hinweise für eine Steuerung geben können. (Frauenbeauftragte)

5. Qualifizierte Gender Budgeting-Analyse im Bereich HzE (Inobhutnahme + Tagesgruppe)
6. Zusätzliche Finanzmittel, um Projekte zu mehr Gendergerechtigkeit im Bezirk zu initiieren und vor allem auch umsetzen zu können. Hier geht es um Sachmittel (z. B. Grünflächen- und Spielplatzgestaltung) und vereinzelt auch um personelle Ressourcen.
7. Aus einigen LuVs kam die Rückmeldung, dass die Sinnhaftigkeit einer weiteren gendersensitiven Datenerhebung im Zuge der Gender Budgeting Analyse nur schwer nachvollziehbar sei bei solchen Produkten, die nicht steuerbar sind, insbesondere Produkte aus dem Bereich HzE, sowie 75482-Krisenintervention incl. Unterbringung; 78716-Psychosoziale Betreuung + Hilfevermittlung; 78720-Gutachten für von Behinderung bedrohte, behinderte, chronisch kranke, psychischkranke und suchtkranke Erwachsene; 7931-Beratung + Hilfevermittlung für Behinderte u. chronisch Kranke.

XVIII. Bezirksamt Neukölln von Berlin

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Das Bezirksamt Neukölln war an der Erarbeitung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms 2008-2011 des Senats nicht beteiligt. Folgerichtig hatte sich der Bezirk dazu verständigt, sich nicht an der Entwicklung eines Masterplans zu beteiligen. Eine inhaltliche und strukturelle Verbindung der Prozesse des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms und Gender Mainstreaming auf Landesebene wäre wünschenswert.

2. Implementierung von Gender Mainstreaming (GM)

- **Wie schätzen Sie den erreichten Stand der Implementierung von GM und GB in Ihrem Verantwortungsbereich ein?**

Das Bezirksamt Neukölln beteiligte sich an der Gender-Mainstreaming-Pilotphase erfolgreich mit zwei Pilotprojekten.

Die Jugendamtsleitung unterstützt den Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Prozess. Die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen, nach kultureller, nationaler und sozialer Herkunft, ist im Leitbild der Jugendförderung festgeschrieben.

Die Jugendamtsleitung hat im August 2009 eine Steuerungsrunde zu Gender Mainstreaming implementiert. Es wurde der Leitsatz „Die Praxis der Kinder- und Jugendarbeit ist theoretisch und mit methodischer Kompetenz an Zielen der Geschlechtergerechtigkeit situationsgerecht ausgerichtet“ verabschiedet. Folgende gleichstellungsorientierten Handlungsziele wurden verabredet:

-
- Gender Mainstreaming (GM) ist im Jugendhilfeausschuss eingebracht (über den Bericht des Jugendamtes).
- GM ist ins Berichtswesen eingepflegt (fachliche Steuerung und Regionalleitungen).
- Die jährliche Zielvereinbarung der Jugendfreizeiteinrichtungen beinhaltet GM-Ziele.
- GM ist in die jährliche Zielvereinbarung der Jugendfreizeiteinrichtungen eingepflegt.
- GM ist Teil der Evaluation.
- Der IST-Zustand bezüglich GM ist erfasst.
- GM-Impulse aus der offenen Jugendarbeit werden unterstützt.
- Der Begriff GM ist von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter „entspannt“ aufgenommen.
-

Die gleichstellungsorientierten Handlungsziele werden mit entsprechenden Maßnahmen unterfüttert. Die Abteilung Jugend des Bezirksamtes Neukölln führt so die Tradition der geschlechtersensiblen Jugendarbeit fort und forciert die Etablierung des GM-Prozesses in der Fachpraxis.

Genderbeauftragter für das Bezirksamt Neukölln ist der Stadtrat für Bürgerdienste und Gesundheit – Herr Falko Liecke.

Diese Abteilung ist 2010 in die Umsetzung von GM eingestiegen. Es wurde durch die externe Beratung eine Equality-Scorecard entwickelt, die das Gleichstellungspotential im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst messen soll. Daran sollen sich noch in diesem Jahr weiter Implementierungsmaßnahmen (Gender Sensibilisierungen für Fachkräfte im (KJGD) anschließen.

■ **Gibt es personelle Strukturen von G-Verantwortlichen in die jeweiligen Fachabteilungen und Organisationseinheiten?**

Die Prozesse werden in einer Steuerungsrunde seit August 2009 zentral gesteuert. Ziele der Steuerungsrunde sind die Implementierung, Begleitung und Evaluation des GM-Prozess in der Neuköllner Jugendarbeit. Darüber hinaus setzt sich das Gremium für die Sicherstellung der Nachhaltigkeit von GM-Effekten ein. Der Tagungsrythmus wurde auf einmal pro Quartal festgelegt.

Die Steuerungsgruppe setzt sich zusammen aus der Jugendstadträtin, Jugendamtsdirektorin, der Fachsteuerung Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit, die fachliche Steuerungseinheit HzE, Kinderschutz, der Regionalleitungen, eine/r delegierte/n aus der Leitungsrunde der Jugendfreizeiteinrichtungen, der Gleichstellungsbeauftragten, des Genderbeauftragten und der externen Beratung (nach Bedarf).

■ **Wie bewerten Sie Art, Umfang und Wirkung der externen Gender- und Prozessberatung für Ihren Bereich? Welche Beratenden waren im Einsatz- wie schätzen Sie die Zusammenarbeit ein?**

Hervorragend. Im Jahr 2008 wurde die externe Gender- und Prozessberatung von Eva Katharina Gottwalles, Dipl. Sozialwissenschaftlerin, Dipl. Sozialpädagogin/-arbeiterin (FH) übernommen. Sie führt den von der Competence Consulting, Dipl. Soziologe Manfred Köhnen initiierten Prozess der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Neukölln erfolgreich fort.

Die externe Gender- und Prozessberatung durch Frau Gottwalles hat eine breit gefächerte und systematische (Information über und Anwendung von Gender Mainstreaming-Analysemethoden) GM-Sensibilisierung und GM-Prozessgestaltung bewirkt. Dabei wurden konsequent die regionalen Besonderheiten berücksichtigt und ein kultursensibler Ansatz verfolgt.

Durch die dialogisch erarbeitete Prozessgestaltung, die sowohl den Top-Down-Ansatz, das Bottom-Up-Prinzip und das Middle-Up-Down-Management berücksichtigte, wurden alle relevanten Ebenen und Akteure/-innen in den GM-Prozess einbezogen. Allerdings benötigen diese ersten positiven Ergebnisse und neu geschaffenen Strukturen auch weiterhin die fachliche Unterstützung, damit die Umsetzung der GM-Prozesse in Neukölln fortgesetzt werden können.

Die beteiligten Fachkräfte sind inzwischen motiviert, sich aktiv zu beteiligen und erkennen die Potentiale, die mit der Umsetzung von GM einhergehen.

- **Welche besonders hervorzuhebenden Aktivitäten, Maßnahmen und Projekt haben Sie im GM-Prozess umgesetzt bzw. realisiert (Best-practice-Beispiele).**

Die Abteilung Jugend des Bezirksamtes Neukölln kann bereits auf eine langjährige Tradition in der fachlichen Auseinandersetzung mit genderrelevanten Themen zurückblicken. So verabschiedete der Neuköllner Jugendhilfeausschuss im Jahr 1999 die „Leitlinien zum Abbau von Benachteiligung und zur Förderung von Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe des Bezirks Neukölln“. Im Rahmen des „Qualitätszirkel geschlechterdifferenzierte Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ wurde ein Fragebogen zu Genderaspekten für die Jugendeinrichtungen entworfen, der unter Inanspruchnahme externer Beratung entwickelt und ausgewertet wurde.

Die bezirkliche Fortbildungsreihe „Quo vadis –Kinder – und Jugendarbeit!“ stand am 01.04.2009 unter dem Themenschwerpunkt Gender Mainstreaming. Mit den Zielen:

- „Der Begriff des Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit ist verstanden und definiert und findet sich in den Arbeitsprozessen der Einrichtungen wieder.
- Der Begriff der emanzipatorischen Mädchen – und Jungenarbeit ist definiert und in Arbeitsansätzen umgesetzt.
- Die Handlungsansätze sind demokratisch, menschenwürdig und partizipatorisch ausgerichtet.“ (www.neukoelln-jugend.de).

Somit schloss die Veranstaltung an die Workshopreihe aus dem Jahr 2008 an und setzte die begonnene Gender - Sensibilisierung und Gender - Information zum Aufbau von Genderkompetenz im sozialräumlichen Kontext fort.

Die Ergebnisse der Genderanalysen, die zu gleichstellungsorientierten Maßnahmen führten, wurden anhand der zwei Praxisbeispiele (Stadtvilla Global und ReachIna) aus dem Bezirk präsentiert. Künftig soll in jeder Region mindestens eine Jugendfreizeiteinrichtung die Rolle eines Pilotprojektes einnehmen. In der inzwischen zusammengelegten Südregion übernimmt diese Aufgabe die Einrichtung „Stadtvilla Global“. Für die Region Nordost hat sich die Einrichtung „Grenzallee“ angeboten. Hier wurde für das pädagogische Team ein Gender Training durchgeführt, in dessen Rahmen wurden die in der Einrichtung bestehenden GM-Ansätze diskutiert, gefestigt und Perspektiven für die weitere Umsetzung von GM dialogisch entwickelt.

Das im Jahr 2008 entwickelte Modell der systematischen Integration einer gleichstellungsorientierten und kultursensiblen Organisation der regionalisierten Kinder- und Jugendarbeit wurde fortgesetzt und ist derzeit zentral für den GM-Prozess. So haben sich inzwischen drei Stränge herausgebildet, die ineinandergreifen und so die GM-Prozessdynamik steuern.

- Entwicklung von Gender Kompetenz in den Jugendfreizeiteinrichtungen der Regionen
- Schaffung von verbindlichen Strukturen auf übergeordneter Ebene
- Herausbildung von GM-Piloteinrichtungen in den Regionen

Diese drei Ansätze beziehen sich sowohl auf die breite Basis der Fachkräfte im Jugendamt und richten sich an spezielle Piloteinrichtungen, die als Multiplikatoren/-innen fungieren sollen.

Der Gender Mainstreaming-Prozess wurde 2010 auf die Abteilung Bürgerdienste und Gesundheit (Kinder- u. Jugendgesundheitsdienst) ausgeweitet. Zum Einstieg in den GM-Prozess wurde eine Equality Scorecard (in Anlehnung an die Empfehlung von Doblhofer und Küng) erarbeitet. Durch dieses Instrument wird das Gleichstellungspotential der Abteilung ermittelt und der Einstieg in einen dialogisch ausgerichteten GM-Prozess eröffnet. Zudem eignet sie sich zur Vereinbarung gleichstellungsorientierter Ziele sowie als Basis zur Entwicklung von Maßnahmen. Die Equality Scorecard als Selbstevaluierungsinstrument ermöglicht eine grundlegende Einschätzung des Ist-Zustandes bezogen auf die Gleichstellungsorientierung des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes. Es lassen sich sowohl Stärken als auch Erfolgspotentiale herausfiltern. So können anhand dieser Erkenntnisse 2011 vertiefende Gender Analysen durchgeführt und gleichstellungsorientierte Handlungsempfehlungen und Handlungsschritte eingeleitet werden.

■ **Welche Probleme und Schwierigkeiten sind Ihnen in der Gender-Arbeit begegnet?**

Gender Mainstreaming ist anfänglich als abstraktes Konstrukt gesehen worden. Es bestanden und bestehen zum Teil noch immer Ressentiments bezüglich der Notwendigkeit der Umsetzung von GM. Diese lösen sich aber erfahrungsgemäß im Laufe von Gendersensibilisierungen auf. Diese werden daher nach wie vor als sinnvoll und notwendig eingestuft.

■ **Was kann künftig besser gemacht, wie kann Ihre Arbeit in Zukunft wirkungsvoller (durch wen oder was) unterstützt werden?**

Das Neuköllner Modell hat sich bisher sehr gut bewährt. Die strategisch und inhaltlich gut vorbereitete Gender Mainstreaming Implementierung soll zukünftig in den bisher involvierten Abteilungen fortgesetzt werden und weitere Abteilungen sollen eingebunden werden, damit dem Querschnittsgedanken von GM Rechnung getragen wird und die Maßnahmen gut ineinandergreifen. So werden die Bürgerinnen und Bürger, welche Angebote und Leistungen des Bezirksamtes in Anspruch nehmen, in ihren geschlechtsspezifisch strukturierten Lebensumständen wahrgenommen und können dementsprechend bestmöglich im Sinne der Herstellung von Chancengleichheit erreicht werden.

3. Umsetzung von Gender Budgeting-Prinzipien

4.

■ **Spielt GB als Steuerungsinstrument fiskalischer Prozesse im Interesse von Geschlechtergerechtigkeit eine Rolle in Ihrem Verantwortungsbereich?**

Nach der Beschlusslage des Abgeordnetenhauses und RdB-Beschlusses zu Gender Budgeting stand der Bezirk vor der Herausforderung, die Vorgaben des Landes Berlin hinsichtlich der zu untersuchenden Produkte in das bezirkliche Konzept zu integrieren.

Der Finanzservice hat die Informations- und Durchführungsphase des Gender-Budgeting im Haushaltsverfahren Top-down aktiv unterstützt. Die Ebene der Amtsleitungen hat den Prozess unterstützt.

Die Pflichtprodukte wurden gegendert und geschlechtsspezifische Vorgaben beachtet. Nach den Kriterien der unmittelbaren Nutzungsanalyse haben Ämter und Organisationseinheiten geschlechtersensitive Daten erhoben und die Ergebnisse in künftigen Planungen einbezogen.

Die Jugendamtsleitung unterstützt den Gender Mainstreaming/Gender Budgeting Prozess.

- **Glauben Sie, dass mit Hilfe der Steuerung von Finanzmitteln (Zuwendungen, Bereitstellung von Ressourcen, gegenderte Haushaltsplan-Ansätze) eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Teilhabe aller Menschen an den öffentlichen Aufwändungen des Landes Berlin erreicht werden kann? Wenn ja – was ist in ihrem Verantwortungsbereich davon bereits in Umsetzung begriffen?**

Eine Evaluation von Gender Budget wäre sehr hilfreich, um eine Steuerung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Teilhabe aller Menschen an den öffentlichen Aufwändungen des Landes Berlin in der Diskussion voranzubringen.

XIX. Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

- Das 2008 beschlossene Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) ist in der Berliner Verwaltung „angekommen“. Wie ist die Wahrnehmung in Ihrem Bereich: hilfreich oder hemmend?

Die Bewertung des GPR im Bezirksamt Treptow-Köpenick ist nicht einheitlich, überwiegend wird es als hilfreiches Instrument wahrgenommen.

- Haben Sie in der Legislaturperiode mit dem GPR gearbeitet? Gab / gibt es GPR – Projekte – wie bewerten Sie die Ergebnisse und die Wirkung (kurz-, mittel-, langfristig)?

Folgende GPR – Projekte können genannt werden:

Internationale Kunstprojekte, die als sehr gelungen eingeschätzt werden und dem Kulturamt ermöglicht haben, Künstler/innen u.a. nach Paris, Wien und Liechtenstein zu vermitteln und Ausstellungsmöglichkeiten in Europa erschlossen haben.

In der Beratungsstelle für behinderte und krebserkrankte Menschen (BfbkM) hat es von 2007 bis Mai 2010 eine Erfassung der Inanspruchnahme der Leistungen zur Beratung und Hilfermittlung für Behinderte und chronisch Kranke gegeben. Aufgeschlüsselt wurde nach weiblich / männlich und Kohorten 18–40 J., 41–64 J., >65 J. Die Verteilung war ca. 2 zu 1 (w:m), w hauptsächlich in Kohorte 41 – 64 und > 65, in Kohorte 18 – 40 hauptsächlich m. Es gab jedoch keine Auswirkung, da eine Gleichbehandlung in der Beratung vorhanden ist.

Die Wirtschaftsförderung Treptow – Köpenick arbeitet mit dem GPR ausschließlich bei der Existenzgründerberatung; hier wird die Zahl der weiblichen und männlichen Existenzgründer/innen dokumentiert.

Bei Personalmaßnahmen und Personalentscheidungen wird Gender Mainstreaming angewandt und es erfolgt keine geschlechterspezifische Bevorzugung bzw. Benachteiligung bezüglich der Bewilligung von Fort- und Weiterbildungen, der Mitarbeit in internen und externen Arbeitsgruppen sowie der Mitgliedschaft in Gremien.

Im Sozialamt wurde eine Steuerungsgruppe eingerichtet, Qualifizierungs- und Sensibilisierungsworkshops wurden eingeführt, Gender – Budget Analysen wurden aufgestellt, ein jährlicher Gleichstellungsbericht wurde geschrieben und die Optimierung der geschlechterdifferenzierten Datenbasis hat stattgefunden.

- Wie haben sie den Prozess der Berichterstattung zur Umsetzung des GPR im Rahmen des Masterplanes (Erster Master-Bericht) wahrgenommen – was würden Sie anders/besser machen?

Der Prozess der Berichterstattung zur Umsetzung des GPR wurde wahrgenommen. Es wird kein Änderungsbedarf gesehen.

- Konnten Sie aus dem Masterplan-Bericht Anregungen für die eigene Arbeit in Ihrem Verantwortungsbereich herleiten?

Aus dem Masterplan-Bericht konnten im Bereich der Wirtschaftsförderung und des Kulturamtes Anregungen abgeleitet werden, aber es bleibt z.B. bei der Unternehmensnachfolge den Unternehmen selbst überlassen, ob sie einer Frau oder einem Mann zum Geschäftsführer oder Inhaber machen.

- Wie könnte aus Ihrer Sicht die Fortsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms in der neuen Legislaturperiode aussehen?

Eine kontinuierliche Fortsetzung des GPR in der neuen Legislaturperiode unter den gleichen Rahmenbedingungen wird befürwortet.

- Stellen Sie sich vor: Sie haben die Möglichkeit, der Berliner Landesregierung und dem künftigen Senat eine gleichstellungspolitische Empfehlung zu geben. Wie würde diese aussehen? Was müsste sich aus Ihrer Sicht im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit als Erstes ändern – und vor allem wie?

Es müssen Strategien entwickelt werden, um die Diskriminierung der sexuellen Identität jeder Bürgerin und jedes Bürgers zu minimieren. Hierzu ist verstärkt auf die Gleichbehandlung hinzuwirken und Aufklärungsarbeit zu leisten. Homophobie/Vorurteile gegenüber queeren Menschen müssen in unserer Gesellschaft verhindert werden. Der bereits angestoßene Prozess der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Leitungspositionen ist fokussiert und differenziert umzusetzen.

2. Implementierung von Gender Mainstreaming

- Wie schätzen Sie den erreichten Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in Ihrem Verwaltungsbereich ein?

Gender Mainstreaming ist beim Bezirksamt Treptow-Köpenick gut implementiert.

- Gibt es personelle Strukturen von Gender-Verantwortlichen in den jeweiligen Fachabteilungen und Organisationseinheiten?

Das Bezirksamt hat Gender-Beauftragte benannt. In den einzelnen Organisationseinheiten sind teilweise Gender-Verantwortliche benannt worden.

- Wie bewerten Sie Art, Umfang und Wirkung der externen Gender - und Prozessberatung für Ihren Bereich? Welche Beratenden waren im Einsatz – wie schätzen Sie die Zusammenarbeit ein?

Die Beratungen wurden als umfassend und ausreichend eingeschätzt.

- Welche besonders hervorzuhebenden Aktivitäten, Maßnahmen und Projekte haben Sie im Gender der Mainstreaming – Prozesse umgesetzt bzw. realisiert (**Best-Practice-Beispiele**)?

Es wurden Vordrucke, Vorlagen, und Bescheide so überarbeitet, so dass eine geschlechtergerechte Sprache verwendet wird. Darüber hinaus werden geschlechtssensitive Daten erhoben.

- Welche Probleme und Schwierigkeiten sind Ihnen in der Gender – Arbeit begegnet?

Vereinzelt wird der statistische Aufwand als zu hoch eingeschätzt.

Detaillierte Informationen enthält der anliegende Gleichstellungsbericht 2009 des Bezirksamtes Treptow-Köpenick von Berlin.

XX. Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin

Auf der Grundlage von Erfahrungen und Erkenntnissen aus der Abteilung *Jugend und Familie* sowie der Abt. *Ökologische Stadtentwicklung* des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf sind in Folge exemplarisch konkrete Arbeitsergebnisse benannt, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im oben genannten Zeitraum hinsichtlich der Verwirklichung des GPR erzielt haben.

1. Abt. Jugend und Familie

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm ist im Jugendamt "angekommen" und die schrittweise Umsetzung wird über einen Masterplan realisiert, der durch und für das Jugendamt sehr konkrete Untersetzungen enthält und regelmäßig fortgeschrieben wird.

Für die einzelnen Leistungsbereiche der Jugendhilfe wird die geschlechtsspezifische Ausrichtung der Angebote im **Gesetz** zur Ausführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes Rechtsverbindlich verankert. Mit den **Leitlinien** zur Verankerung geschlechtsbewusster Ansätze in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Jugendhilfe sind grundlegende pädagogische und strukturelle Standards formuliert.

Das **Kitaförderungsgesetz** verpflichtet die Träger von Einrichtungen, für gleiche Entwicklungsmöglichkeiten bei Mädchen und Jungen Sorge zu tragen. Insgesamt werden gleichstellungspolitische Aufgaben in der Jugendhilfe als fester Bestandteil und Querschnittsaufgabe in der täglichen Arbeit verstanden und gelebt.

Die über den **Masterplan** erfolgte Strukturierung ist eine gute Methode, um diesen Prozess zu steuern und **Gender Budgeting** ist in den Leistungsbereichen der Jugendhilfe Praxis. Das bedeutet z.B. für die **Kinder- und Jugendarbeit**, bei der Auswertung der Sachberichte und der Formulierung von Zielvereinbarungen, den Einsatz von Mitteln auch unter dem Aspekt zu betrachten, welche finanzielle Mittel (Summen) Mädchen bzw. Jungen zur Verfügung stehen. Es wurde thematisiert, dass Gender Budgeting nicht gleiche Teile im mathematischen Sinne, sondern - vergleichbar mit dem Unterschied von Gleichbehandlung und Chancengleichheit - vielmehr die individuelle Förderung von Mädchen und Jungen in ihrer jeweiligen Identitätsphase und unter Beachtung tatsächlicher Bedarfe und Rahmenbedingungen meint.

Im Bereich **Hilfen zur Erziehung** ist eine geschlechtsbewusste Hilfebedarfsanalyse fachliche Voraussetzung für jegliche Hilfe- und Erziehungsplanung und den Wirksamkeitsdialog zwischen Jugendamt, den Trägern und Leistungserbringern. Darüber hinaus auch insbesondere in den Erziehungs- und Familienberatungsstellen, die MitarbeiterInnen verfügen inzwischen über Genderkompetenz, so dass sich Ihre Kenntnisse auch im Kontext von familienfördernden Maßnahmen auswirken.

Bei der **Vergabe von Fördermitteln und Zuwendungen** wurden Indikatoren herangezogen, die die Berücksichtigung von Genderaspekten verbessern.

Die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms bedarf regelmäßiger Fortschreibung und kritischer Betrachtung der geplanten Maßnahmen.

Genderkompetenz macht sich in erster Linie in der Verbesserung der Qualität der Arbeit der AkteurInnen bemerkbar. Auf Grund der erfolgten Sensibilisierungsprozesse im Hinblick auf Genderaspekte erfolgt auch eine bewusstere Auseinandersetzung und Betrachtung der erzielten Arbeitsergebnisse.

Eine Erreichung von Mehrwert ergab sich insbesondere da, wo es gelang, Mittel aus entsprechenden Programmen und Stiftungen für den Bezirk bzw. für eine Region zu akquirieren so-

wie über Austausch und Netzworkebildung im Regionalbereich und im internationalen Bereich.

Die **AG Geschlechterdifferenzierte Arbeit** ist ein Fachgremium, welches das Vorankommen der Abteilung Jugend im Genderprozess maßgeblich mit gestaltet. Jährlich werden über die AG Fortbildungen für MitarbeiterInnen des Jugendamtes organisiert und auf Entwicklungen und Fortschreibungen in Genderfragen aufmerksam gemacht.

Wir haben gute Erfahrungen damit gesammelt, das große Thema Gender in "kleine", praxisnahe Fragestellungen aufzusplittern und in den Teams zu thematisieren. Je unmittelbarer der Bezug zu Alltagsaufgaben und Erfahrungen der MitarbeiterInnen ist, umso effizienter gestaltet sich ihre Mitwirkung beim Aufspüren von Reserven und neuen Handlungsansätzen im gleichstellungspolitischen Sinne. Beispiele dafür sind in den Jahresberichten festgehalten.

Im Rahmen der Kosten- und Leistungsrechnung werden mittlerweile 48 Produkte auch unter Genderaspekten bewertet.

2010 wurde die Verantwortlichkeit für Genderfragen im Jugendamt geändert und der Referentin der Bezirksstadträtin übertragen. Deren Teilnahme an der Konferenz Gender Budgeting im August 2010 war ein erster und wichtiger Schritt, um in die aktuelle Diskussion einzusteigen. Gemeinsam mit der Leitung des Jugendamtes geeignete Strukturen für die "Alltagsarbeit der Genderbeauftragten" zu entwickeln, ist Aufgabenstellung für 2011.

Praxisbeispiele aus dem Jugendamt

Auszüge aus dem Bericht 2007 zu den Aktivitäten 2006

Projekte/Maßnahmen/Fortbildungen im Bereich des Jugendamtes

- Weiterführung der vier Beratungsprozesse in Jugendfreizeiteinrichtungen, Vorbereitung der Auswertung und Veröffentlichung durch die externen Gender-ExpertInnen von Dissens e. V.
- Einbringen einer Beschlussvorlage zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in den Jugendhilfeausschuss durch die AG „Geschlechterdifferenzierte Kinder- und Jugendarbeit in Marzahn-Hellersdorf“
- Durchführung des Bildungsprojektes im EU-Programm Grundvig 1 „Dialog between the Genders“ mit Kooperationspartnern aus Spanien, Großbritannien und Polen, von deutscher Seite kooperierten Dissens e.V. / genderWerk, die Katholische Hochschule Berlin und MitarbeiterInnen des Jugendamtes Marzahn-Hellersdorf
- Realisierung weiterer Projekte, Befragungen und Fortbildungen in den Regionen sowie bezirksübergreifend, wie „Lebenslagen – Lebensfragen junger Familien“, „Fremdbilderkundung“, Beteiligungsverfahren „Clara-Zetkin-Park“, Projekte im Rahmen des Programms „Soziale Stadt“, Fortsetzung des Projektes „Unser Platz“ (Aktion Mensch), Fortbildungsreihen „Geschlechtsspezifische Jungenarbeit“ und „Geschlechtsspezifische Sexualpädagogik mit Mädchen und Jungen“

Auszüge aus dem Bericht 2008 zu Aktivitäten 2007

Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen

- In allen Jugendfreizeiteinrichtungen (außer „Hella“) wird koedukativ, mit Blickwinkel auf die Interessen beider Geschlechter gearbeitet.
- Als Ziel wird beschrieben: **Mädchenarbeit**, um die Mädchen zu qualifizieren und ihre Kompetenzen zu erkennen, diese auch für sich anzunehmen, weiterzuentwickeln und neu

zu bewerten; **Jungenarbeit** verläuft stark projektorientiert, das Finden eines eigenen Rollenverständnisses und das Erproben neuer Verhaltensweisen werden gefördert und unterstützt.

- In einigen Jugendfreizeiteinrichtungen finden thematische Projekte/Angebote geschlechterdifferenziert (zeitlich und/oder räumlich getrennt nach Mädchen und Jungen) statt.
- In mehreren Jugendfreizeiteinrichtungen finden jährliche Mädchen- und Jungentage statt.
- Fast alle Mitarbeiter/innen der kommunalen Jugendfreizeiteinrichtungen und Mitarbeiter/innen der geförderten Kinder- und Jugendprojekte freier Träger nahmen Ende 2007 an der **Fortbildung zum Thema „Gender Mainstreaming und Arbeit mit Jungen“** teil, konnten so ihr Wissen über Gender Mainstreaming auffrischen und am aktuellen Thema „Arbeit mit Jungen“ methodisch weiterarbeiten.

Die Aktivitäten 2010-2011 sind im Masterplan aufgeführt und bisher auch so umgesetzt worden.

2. Abt. Ökologische Stadtentwicklung

Seitens der Abteilung Ökologische Stadtentwicklung wurden im Zeitraum der Berichtsperiode erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Gender-Kriterien besser und vor allem umfassender in die Planungs- und Gestaltungsprozesse des Natur- und Umweltamtes sowie des Stadtentwicklungsamtes zu integrieren. Insbesondere im Bereich der Planung der Spiel- und Stadtplätze wurden die Aspekte der Generations- und Geschlechtergerechtigkeit verstärkt in den Planungsprozessen berücksichtigt.

Im Dezember 2009 wurde mit den Planerinnen und Planern des Natur- und Umweltamtes sowie des Stadtentwicklungsamtes ein Workshop zu Aspekten von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting durchgeführt.

Hierzu wurden externe Genderprozess-BeraterInnen engagiert, die Mittel waren über Sen WTF im Vorfeld beantragt und bewilligt worden (externe Gender Prozessberatung /GPR-Mittel). Der Workshop diente vorrangig zur Sensibilisierung der TeilnehmerInnen in Hinsicht auf die bestehenden Möglichkeiten der Einbeziehung von Genderaspekten im Natur- und Umweltamt sowie dem Stadtentwicklungsamt. Dabei ging auch darum, auf die bestehenden Defizite aufmerksam machen und Strategien zu entwickeln Gender Aspekte und die Einbeziehung von GM und GB in laufende Arbeitsprozesse sowie Planungsprozesse zu etablieren und als bedeutende Bezugsgröße den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre Arbeit zu vermitteln.

Über einen theoretischen Input wurde den TeilnehmerInnen ein Basiswissen zum Thema Gender Mainstreaming sowie die Gender Mainstreaming-Strategie vermittelt.

Besonders im Bereich der Gestaltung von Parkanlagen, Spiel- und Stadtplätzen lagen hier schon umfangreiche Erfahrungen vor. So wurde bereits 2006 die planerische Gestaltung des Altlandsberger Platzes gemeinsam mit den anwohnenden Bürgerinnen und Bürgern aller Generationsstufen und den Kindern der Kindertagesstätte besprochen und die Wünsche und Anregungen aller Beteiligten in die Planung im Rahmen des Machbaren übernommen. Im Ergebnis entstand ein Platz, der allen Generationen und Geschlechtern gerecht wird. Bei allen nachfolgenden Planungsverfahren wurden Strukturen entwickelt, die dazu beitragen, dass in einem breiten Umfang die betroffenen BewohnerInnen und somit möglichst alle Interessen- und Betroffenengruppen in die Planungsverfahren einbezogen wurden.

Hierzu zählen unter anderem der Behindertenspielplatz Burgruine Seelgraben, des Weiteren der Wettbewerb des Kinder- und Jugendbüros zum Wiederaufbau des Kinderspielplatzes Ahrensfelder Berge gemeinsam mit der Wilhelm-Busch-Grundschule sowie die Bürgerbeteiligung Garziner Platz und die Umfrage von Kindern im FAIR zur Spielplatzgestaltung.

Die Bedürfnisse von Frauen und Männern, männlichen und weiblichen Jugendlichen sowie Kindern oder SeniorInnen unterscheiden sich aus unterschiedlichen Gründen, einerseits spielt das Alter eine Rolle, andererseits die soziale Entwicklung sowie die Bedürfnisse der jeweiligen Alters- und Geschlechtsgruppe oder auch der gesundheitliche Zustand. Das jeweilige Erleben des eigenen Kiez's, des Stadtteils bzw. der eigenen Wohnstrasse ist immer unterschiedlich, da auf unterschiedliche Aspekte – entsprechend der eigenen Bedürfnisse und der Sozialisation - verschiedene Ansprüche bestehen bzw. befriedigt werden sollen.

Die Einbeziehung von Gender Mainstreaming in alle Lebens- und Arbeitsbereiche ist als Ziel definiert. In der Arbeit der Planerinnen und Planer des Natur- und Umweltamtes sowie des Stadtentwicklungsamtes spiegelt sich die Einbeziehung von GM insofern wieder, dass es zur Tradition geworden ist, BürgerInnen bei verschiedenen städtebaulichen Prozessen zu beteiligen.

Erkenntniswerte:

Der nun mehrjährige Gender-Sensibilisierungsprozess sowie die Folgeveranstaltungen zur Verstetigung der erworbenen Kenntnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bezug auf die Definition sowie die Gender-Aspekte in Sachgebieten und zum Vorgehen in verschiedenen Handlungsfeldern hat dazu geführt, dass inzwischen ein Erkenntnisgewinn hinsichtlich der Bedeutung von GM/GB bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stattgefunden hat.

Ziel bleibt es jedoch, Erfolgskriterien für eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Mainstreaming im Städtebau bzw. in die Planungs- und Gestaltungsprozesse des Natur- und Umweltamtes sowie des Stadtentwicklungsamtes zu integrieren.

3. Zusammenfassung:

Der im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf begonnene Prozess, einerseits die Thematik Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in unterschiedliche Abteilungen und Fachbereiche zu implementieren, in dem zunächst Sensibilisierungsprozesse eingeleitet werden und andererseits in Folge das erworbene Erstwissen vertieft und in der Praxis konkret erprobt wird, hat dazu geführt, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermehrt für die Fortsetzung von eingeleiteten Prozessen einsetzen und an Folgeschulungen und Workshops interessiert sind.

Hierzu hat auch der bezirkliche Beschluss Nr. 474/III vom März 2008 hinsichtlich einer neuen Struktur zur Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting unterstützend gewirkt, da er von allen Abteilungen fachübergreifend getragen wurde.

Als Genderbeauftragte des Bezirksamtes Marzahn-Hellersdorf wurde die Bezirksbürgermeisterin erneut bestätigt.

Die aus dem inzwischen mehrjährigen Erfahrungsprozess gewonnen Erkenntnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Gender Mainstreaming erfordert fortwährende überzeugte und konsequente Handelnde, einerseits als Top-Down – Prinzip (Führungskräfte, die dafür einstehen), andererseits bedarf die Implementierung und Verstärkung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Verwaltung engagierte und kompetente Akteure (Bottom-Up), die von ihrer Po-

sition aus Geschlechtergerechtigkeit im unmittelbaren Arbeits- und Lebensbereich befördern.

- Dazu gehören auch gut ausgebildete externe Genderprozess-BeraterInnen sowie auch die Begleitung durch Forschung.
- Um Gender Mainstreaming in allen Lebens- und Politikbereichen zu verstätigen, bedarf es auch der Definition politischer und projektbezogener Ziele.
- Auch ist es erforderlich, ein funktionierendes geschlechterdifferenziertes Datenmanagement einzurichten. Die Vermittlung von Gender-Wissen und Gender-Kompetenzen bedarf einer ständigen und stetigen Förderung der MitarbeiterInnen sowie der Aufforderung, sich am Implementierungsprozess zu beteiligen und hierzu entsprechende Fortbildungs- und Weiterbildungsseminare und Schulungen wahrzunehmen und mit Erfolg zu absolvieren. Dazu entwickeln die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konkrete Fragestellungen und benennen explizit ihren Bedarf.

Letztlich kann festgestellt werden, dass die Erfahrungen mit den unterschiedlichen Teamerinnen und Teamern, die die Workshops und Projekte im Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf begleitet haben, zu einer differenzierten Wahrnehmung und auch Auseinandersetzung mit den Themen Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm geführt haben. Dabei kommt den angewandten Methoden, um die Themeninhalte zu verdeutlichen und zu transportieren, eine besondere Bedeutung zu. Diese wurden unter den TeilnehmerInnen in den verschiedenen Workshops zumeist kontrovers diskutiert. Auch wurden die in Folge erbrachten Ergebnisse - auf Grund der angewandten Methoden und Materialien - entsprechend kritisch hinterfragt und ausgewertet. Unter anderem wurde angeregt, dass zukünftig Wert darauf gelegt werden sollte, dass die GenderexpertInnen-Teams sich auch mit DDR-Biographien auskennen und ihre Materialien und Methoden zur Verdeutlichung von Geschlechtergerechtigkeit entsprechend auswählen.

Geschlechtergerechtigkeit ist zumeist ein gesellschaftlich strukturelles Problem und bedarf der Einbeziehung von biographischen Details, um die TeilnehmerInnen für die Problematik zu sensibilisieren. Daher ist es wichtig, dass bei der Vermittlung von Genderkenntnissen, insbesondere auf das kulturelle Geschlecht zunächst bei den TeilnehmerInnen in den Workshops und Schulungen geachtet wird, um die Thematik Gender Mainstreaming adäquat aufzubereiten und in Folge Ziele und Methoden vermitteln zu können.

XXI. Bezirksamt Lichtenberg von Berlin

1. Gleichstellungspolitische Einschätzung der Legislaturperiode 2006-2011

Das 2008 durch den Senat beschlossene Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) war zunächst ohne großen Einfluss auf die Lichtenberger Arbeit im Hinblick auf Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit.

In Lichtenberg engagiert sich die Bezirksverwaltung seit vielen Jahren für die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Bezirk. Grundlage des Handelns dafür ist das Konzept des Gender Mainstreaming einschließlich Gender Budgeting. Es nimmt die soziale Unterschiedlichkeit der Geschlechter ins Blickfeld und ist breiter gefasst als Frauenförderung, die damit nicht an Bedeutung verliert. Gender Mainstreaming regt zur Neuorganisation des öffentlichen, privaten, politischen und kulturellen Lebens an. Bundesweit werden die bezirklichen Initiativen zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting mit großem Interesse aufgenommen. Wir werden angefragt, unsere Erfahrungen auf diesem Gebiet bis hin zu einem geschlechtergerechten Haushalt weiter zu geben.

2006 wurde der Prozess Gender Mainstreaming und Gender Budgeting ausgeweitet. Nach einem Beschluss des Rates der Bürgermeister/innen wurde zum Beispiel bestimmt, dass Gender Budgeting bei der Haushaltsplanung und -durchführung zu berücksichtigen ist. Es sollten ab 2006 in allen Berliner Bezirken 56 Angebote der Bezirke mit Gender - Budgeting genauer untersucht werden. In Lichtenberg fand im Oktober 2006 eine Fortbildungsveranstaltung zum Thema Gender Mainstreaming und Gender Budgeting statt, in deren Ergebnis Lichtenberg beschloss, insgesamt 28 Produkte beim Gender Budgeting zu berücksichtigen. Es kommt zu einer Umstrukturierung des Gender Mainstreaming-Prozess im Bezirk Lichtenberg. Es wurden die folgenden zwei Punkte entschieden: Die bisherige Steuerungsgruppe soll erweitert werden und ein Koordinierungsgremium für die praktische Umsetzung des Prozesses soll gebildet werden. Das Koordinierungsgremium befasst sich zum Beispiel mit dem Umgang von Daten, die bei den Gender Budgeting - Analysen entstehen. Das wird 2007 realisiert. Ein Bericht zum Projekt „Stadtumbau Ost“ und zum Stand der Einführung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting wurde 2007 außerdem veröffentlicht. 2008 legte das Lichtenberger Bezirksamt noch einmal zu und beschloss, mehr Produkte beim Gender Budgeting zu analysieren. Insgesamt wurden dann 60 Produkte untersucht.

Im Bezirksamt Lichtenberg wurden zur Haushaltsplanung 2010/2011 insgesamt 82 Produkte, die mehr als 100 Millionen Euro entsprechen, beim Gender Budgeting berücksichtigt. Das entspricht 20 Prozent des gesamten Haushalts.

Nebenher wurde ein Masterplan GPR für Lichtenberg entwickelt, der (unabhängig von den Schwerpunkten des Landes-GPR, das nur landespolitische Schwerpunkte gesetzt hatte) orientiert an den vier Leitziele des Bezirkes Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in allen Bereichen des Bezirksamtes beschreibt. Dazu wurde ein Beschluss des Bezirksamtes gefasst. In Vorbereitung dieses Beschlusses wurde ein Workshop mit Unterstützung durch eine Genderberaterin – finanziert von der Geschäftsstelle GM des Senats – mit allen Leitungen der Organisationseinheiten und den Mitgliedern des Bezirksamtes durchgeführt um GPR und den Lichtenberger Gender Mainstreaming Prozess zusammenzuführen. Unserer Meinung nach bedarf es hier noch einiger Anstrengungen um beide Prozesse auf Landesebene zusammenzuführen und die Bezirke dabei einzubinden.

Lichtenberg ist der unbedingten Auffassung, dass Gender Budgeting Bestandteil des Gender Mainstreaming ist und die Ergebnisse des Gender Budgeting immer wieder auch zu Aktivitäten führen, die im Rahmen des Gender Mainstreaming umgesetzt werden.

Der Bezirk Lichtenberg hat von Beginn an aktiv in der berlinweiten AG Gender Budget bei der Senatsverwaltung für Finanzen mitgewirkt und für die Bezirksebene wichtige Impulse gesetzt. Die AG Gender Budget legte zum Beispiel die Produkte als auch die Untersuchungsmethoden für das Gender Budgeting fest.

Im Bezirksamt Lichtenberg wurden zur Haushaltsplanung 2010/11 insgesamt 82 Produkte untersucht. Diese Produkte stammen aus den folgenden Bereichen:

- Hilfen zur Pflege
- Angebote für Senioren/innen
- Allgemeine Jugendförderung
- familienunterstützende Hilfen
- Gesundheitsplanung und -Beratung
- Spielflächen
- Musikschule
- Bibliotheken
- Sport
- Weiterbildung
- Kultur
- Wirtschaftsförderung und
- -Ordnung
- Ausbildung

Die Gender Budgeting - Analyse dient u. a. dazu, sich ein Bild über den Ist-Zustand zu machen und die Gründe für die unterschiedliche Beteiligung von Frauen und Männern zu verstehen. Um beim Haushalt des Bezirks Lichtenberg darauf achten zu können, dass Geld auch gerecht Frauen und Männer in Lichtenberg zu Gute kommt, muss untersucht werden, wie viele Frauen oder Mädchen und wie viele Männer oder Jungen überhaupt die Angebote des Bezirks – zum Beispiel die Bücherei oder die Musikschule – Lichtenberg nutzen. Mit einer Übersicht über den Ist-Zustand können dann Ziele formuliert werden. Das Ziel ist hierbei nicht, um jeden Preis eine Verteilung von 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männern herbeizuführen. Es geht eher darum, realistische Prozentanteile für Frauen und Männer festzulegen. Diese Zielwerte müssen aber auch gleichzeitig herausfordernd sein, damit eine tatsächliche Wirkung also eine Veränderung erzielt wird. Gleichzeitig spielen gerade weitere soziale Kategorien wie Alter, Bildungsherkunft oder Migrationshintergrund eine große Rolle in der Frage des Zugangs zu öffentlichen Ressourcen und sollten mitberücksichtigt werden.

Zwar haben alle Berliner Bezirke Gender Budgeting - Analysen durchgeführt, aber bisher hatten diese Ergebnisse selten weitere Auswirkungen oder Folgen. Lichtenberg bildet hier eine Ausnahme, da es den Analysen schon teilweise konkrete Entscheidungen folgen ließ. Die Prozesse Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sind stets eng miteinander verzahnt, eine Verbindung mit dem GPR muss noch präzisiert werden.

Im Februar erfolgte eine erste Abrechnung über die erreichten Ziele im Haushaltsjahr 2010.

Im Jahr 2009/2010 wurde eine Analyse des Gesamtprozesses in Lichtenberg von Dr. Frey von der Firma *genderbüro*, finanziert durch die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming des Senats durchgeführt. Die Ergebnisse können auf der Internetseite des Bezirksamtes Lichtenberg eingesehen werden. Demnächst erscheint auch eine Broschüre mit der Kurzfassung des Evaluationsberichtes.

XXII. Bezirksamt Reinickendorf von Berlin

1. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Das Bezirksamt Reinickendorf hat im Jahr 2007 per Bezirksamtsbeschluss Gleichstellungspolitische Ziele formuliert und verabschiedet.

Die Weiterentwicklung und Differenzierung der Zielstellungen im Februar 2011 (BVV- Beschluss) spiegelt die strategische Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming/Budgeting im Bezirk Reinickendorf wieder.

Eine Berichterstattung der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming erfolgt jährlich an die BVV.

Der Bezirk beteiligt sich aufgrund der Systematik der bezirklichen Gleichstellungspolitischen Ziele nicht an der Berichterstattung zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm.

2. Implementierung von Gender Mainstreaming

Wie schätzen Sie den erreichten Stand der Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in ihrem Verantwortungsbereich ein?

Das Bezirksamt Reinickendorf hat in 2005 mit der Implementierung von Gender Mainstreaming/Budgeting begonnen. Die Bezirksverordnetenversammlung hat sich im Vorfeld einstimmig für die Einführung und Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming/Budgeting ausgesprochen. Erste konzeptionelle Schritte zur Einführung und Umsetzung wurden unter Inanspruchnahme externer Beratung (Unternehmensberatung Dörte Jung) gemeinsam mit der Frauenbeauftragten vorgenommen. In enger Abstimmung mit den politisch Verantwortlichen (Bezirksamtsgremium), wurde ein Implementierungskonzept entwickelt und zur Umsetzung verabschiedet.

Genderbeauftragter für das Bezirksamt Reinickendorf sind der Stadtrat für Jugend und Familie und der Bezirksdirektor.

Die Steuerung des Gesamtprozesses und die Geschäftsstellenführung wurden von der Frauenbeauftragten des Bezirkes übernommen. Die Implementierung der Strategie Gender Mainstreaming ist abgeschlossen, eine Akzeptanz in allen Abteilungen gegeben. Die in 2007 entwickelten Gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der Abteilung wurden per BVV Beschluss verabschiedet.

Ein zweiter BVV Beschluss zur Weiterentwicklung Gender Mainstreaming/Budgeting im Februar 2011, zeigt die Verifizierung der bisher geleisteten Arbeit im Bezirksamt Reinickendorf auf.

Die Abteilungen erstatten jährlich einen Bericht an die BVV über die Vorhaben und den Stand im Bereich Gender Mainstreaming.

In den jährlichen Berichterstattungen des Bezirkes an die Geschäftsstelle der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, ist die ausführliche Darstellung der Gendervorhaben hinterlegt.

Fühlen Sie sich von Ihrer Leitung bei der Umsetzung der Gender- Prinzipien in der täglichen Arbeitspraxis unterstützt? (Top-Down-Prozess)?

Grundsätzlich ja, das Top-Down-Modell wird als Leitprinzip von der Politik und Verwaltung getragen.

Die Ablaufstruktur und Gremienbeteiligung wurde zu Beginn festgeschrieben und ist Grundlage in der Umsetzung bis zum heutigen Zeitpunkt. Diese Struktur hat sich auch über die Neukonstituierung des Bezirksamtes nach den Wahlen in 2006 bewährt.

Gibt es personelle Strukturen von Gender-Verantwortlichen in den jeweiligen Fachabteilungen und Organisationseinheiten?

Die Prozesse werden in einer Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming/ Budgeting seit Mai 2005 zentral gesteuert. Die Gruppe trifft sich ca. 4 – 5x jährlich mit einer vorgegebenen Tagesordnung. Protokolle dokumentieren die Ergebnisse.

Die Steuerungsgruppe setzt sich zusammen aus den Genderbeauftragten (s. oben), leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilungen, der Frauenvertreterin, der Behindertenvertreterin, des Personalratsvorsitzenden, temporär externen Beraterinnen sowie der Frauenbeauftragten (Geschäftsstelle).

Die Genderbeauftragten stellen den Rücklauf der Ergebnisse der Steuerungsgruppe auf der Ebene des BA-Gremiums sicher. Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Abteilungen kommunizieren Ergebnisse und Vorhaben in die Abteilungen und stellen auch umgekehrt den Informationsfluss her.

Das Steuerungsgremium versteht sich als ein Gremium, das interdisziplinär zusammenarbeitet und die gesamte Prozesssteuerung im Bezirk voranbringt.

Wie bewerten Sie Art, Umfang und Wirkung der externen Gender- und Prozessberatung für Ihren Bereich? Welche Beratenden waren im Einsatz - wie schätzen Sie die Zusammenarbeit ein?

Sehr positiv. Gerade zu Beginn der Umsetzung von Gender Mainstreaming in eine Organisation, ist meiner Auffassung nach der „externe Blick“ von grundlegender Bedeutung. Gemeinsam mit der Unternehmensberatung Dörthe Jung, konnten wir auf der Basis der Qualitäts- und Organisationsentwicklung ein Umsetzungsmodell für das BA Reinickendorf konzipieren, dass sich durchweg bewährt hat.

In der Implementierungsphase wurde eine Kick-off-Veranstaltung für die Stadträtinnen und Stadträte sowie für die leitenden Führungskräfte durchgeführt. Weitere Veranstaltungen in Folge richteten sich an die Abteilungen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Steuerungsgruppe nahm punktuell externe Beratung in Anspruch. Die Unterstützung bei Projektvorhaben in den Abteilungen gehörte zu den primären Aufgaben der Beratungsfirmen. Eine kontinuierliche Kommunikation war zwischen der Frauenbeauftragten und den unterschiedlichen Beraterinnen gegeben.

Die Beratungsqualität ist nach Ausbildungshintergrund, Erfahrung und Spezialisierung inhaltlich different. Die Begleitung von Projektvorhaben in den Abteilungen war inhaltlich anspruchsvoll und bedurfte einer gewissen „Feldkompetenz“, die mehrheitlich gegeben war.

Mit folgenden Beratungsfirmen bestand/besteht eine Zusammenarbeit:

- Dörthe Jung - Unternehmensberatung
- Gender Büro - Dr. Regina Frey
- Herr Kugler - GenderForum Berlin
- Renée Parlar - Competence Consulting
- Kathrin Nachtsheim - Gbm Berlin
- Sybille Wiedmann - Supervision Coaching, Netzwerk Berlin

Welche besonders hervorzuhebenden Aktivitäten, Maßnahmen und Projekte haben sie im Gender Mainstreaming Prozess umgesetzt bzw. realisiert (Best –practice-Beispiele).

- Konzeptentwicklung zur Implementierung
- Beratung der EFB Reinickendorf auf der Grundlage der Daten, dass weniger Väter die EFB mit ihren Kindern aufsuchen als Mütter. Entwicklung eines Flyers, der sich an Väter und deren Rollenbilder richtet.
- Gender Budgeting im Sportbereich (Bereitstellung von Sportstätten), Informationsveranstaltung für die Zielgruppe der Sportamtsleitungen der Berliner Bezirke, Landessportbund, Geschäftsstelle Produktkatalog, Senatsverwaltung Geschäftsbereich Sport, Sportarbeitsgemeinschaften, Frauenbeauftragte Reinickendorf
- Erarbeitung Gleichstellungspolitischer Zielsetzungen in den Abteilungen mit der Erwirkung eines BVV Beschlusses
- Schulung der Fraktionen der BVV zur Strategie Gender Mainstreaming
- Kundenmonitoring zur Fußballausstellung im Heimatmuseum Reinickendorf, mit der Zielstellung die Interessen in Bezug auf Kunst und zu erfragen
- Kooperationsprojekt zwischen Frauenbeauftragter und Wirtschaftsförderung, basierend auf der Datenlage der Wirtschaftsberichterstattung, dass prozentual weniger Frauen in Reinickendorf Unternehmen gründen. Infoveranstaltung für Frauen unter Berücksichtigung des geschlechtsspezifischen Hintergrundes.
- Genderworkshop für Azubis (Kauffrau für Bürokommunikation, Verwaltungsfachangestellte) der Ausbildungsgänge 1 – 3. „Was ist Gender Mainstreaming?“
- Männliche Besucher in die Seniorenfreizeitstätten- Erfragung der Interessen der männlichen Zielgruppe, Erarbeitung von Strategien den männlichen Besucheranteil zu erhöhen, gezielte Projektangebote entwickeln
- Gleichstellungsorientierte Angebote für Nutzerinnen und Nutzer von Bibliotheken.
- Auf der Grundlage der Analysedaten wurden entsprechende Maßnahmen entwickelt. (Budget, Präsentation etc.) Darüber hinaus fand über div. Medien eine gezielte Ansprache an die Väter in der Rolle der aktiv Erziehenden statt. „Papa ich brauche dich!“.
- Analyse der Geschlechtersensiblen Arbeit im Reinickendorfer Jugendzentrum Meredo-Medienkompetenzzentrum und dem Centre Talma- Mädchensportzentrum und Eventcenter
- Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Dozentinnen/Dozenten) im Bereich der Volkshochschulen Gender Mainstreaming/Diversity in die Programmgestaltung mit aufzunehmen sowie den Praxistransfer zu Lern- und Lehrprozessen vorzunehmen.
- Workshop für Multiplikatoren des Trägerverbundes und der Koordinierungsstelle von psychisch Kranken mit Migrationshintergrund unter Genderaspekten
- Entwicklung eines Leitzieles und Fortschreibung der Zieldefinitionen der Abteilungen in der Steuerungsgruppe des BA Reinickendorf

Welche Probleme und Schwierigkeiten sind Ihnen bei der Gender-Arbeit begegnet?

Gender Mainstreaming ist anfänglich als abstraktes Konstrukt gesehen worden.

Das Verständnis und der tatsächliche Wirkungsgrad konnte erst später festgestellt werden. Rückmeldungen aus den Arbeitsbereichen ergaben, dass Gender Mainstreaming im Bewusst-

sein vorhanden ist. Im täglichen Handeln jedoch, bei den verdichteten Arbeitstrukturen, ist die Anwendung der Strategie nicht vorrangig.

Die operative Ebene ist auf die Akzeptanz des Top-Downs-Modells und deren Unterstützung angewiesen. Die Unterstützung der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Steuerungsgruppe ist hier von großer Bedeutung.

Was kann künftig besser gemacht, wie kann Ihre Arbeit in Zukunft wirkungsvoller (durch wen oder was) unterstützt werden?

Es fehlen Zieldefinitionen für die Gleichstellungsarbeit im Land Berlin.

Wie schon in 2005/06 gefordert, sollte die Eigenverantwortung über die Vergabe der externen Beratungsmittel, somit direktere Einflussnahme, Verkürzung der Verfahrenswege und Flexibilität bei der Umsetzung, bei den Bezirken liegen.

Die Zusammenarbeit auf der Bezirks- und Senatsebene sollte intensiviert werden.

Auch zukünftig keine Zusammenlegung von Gender Mainstreaming und GPR und somit die Haltung der Bezirke respektieren, ihre eigenen Prozesse umzusetzen. Die Vielfalt der

Beispiele aus den Bezirken sprechen dafür!

3. Umsetzung von Gender Budgeting-Prinzipien

Spielt Gender Budgeting als Steuerungsinstrument fiskalischer Prozesse im Interesse von Geschlechtergerechtigkeit eine Rolle in ihrem Verantwortungsbereich?

Gender Budgeting als Steuerungsinstrument spielt in meinem Verantwortungsbereich keine Rolle. Der Bereich SEK Finanzen (Controlling) ist in den Prozess mit einbezogen. Hier werden die Pflichtprodukte gegendert und geschlechtsspezifische Vorgaben beachtet.

Ist Ihre Verwaltung direkt in den Gender Budgeting-Prozess eingebunden? Haben Sie eine Stimme in der Arbeitsgruppe Gender Budgeting? Wenn nein, können Sie sich eine aktive Mitgestaltung vorstellen?

Das Bezirksamt Reinickendorf war bis Ende 2010 mit einer Controllerin aus dem SE-Bereich an dieser Arbeitsgruppe Gender Budgeting beteiligt. Die Mitarbeiterin hat ebenso an dem Versuch teilgenommen, den Produktkatalog auf genderrelevante Ziele, zu überarbeiten.

Die Stelle der Controllerin im Bezirk ist derzeit nicht besetzt, so dass eine Beteiligung in der AG nicht gegeben ist.

Eine Evaluations- und Wirkungsstudie Gender Budgeting wäre sicher ein gutes Instrument, um die Diskussion im Land Berlin voranzubringen.