

Zweiter Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR)

Rückblick auf die 17. Legislatur und
Perspektiven für die künftige Entwicklung

Kurzfassung

Juni 2016



Zweiter Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR)

**Rückblick auf die 17. Legislatur und
Perspektiven für die künftige Entwicklung**

Zweiter Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR)

Rückblick auf die 17. Legislatur und Perspektiven für die künftige Entwicklung

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung	5
2. Frauenpolitik, Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (GPR)	7
3. Gleichstellung in der Praxis	7
4. Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“	8
5. Kampagne „Gleichstellung weiter denken“	11
6. Gender Budgeting	12
7. Organisation, Gremien und Umsetzungsstrukturen	14
8. Resümee und Ausblick	15
	19

Bericht der Geschäftsstelle Gleichstellung

Rückblick auf die 17. Legislatur und Perspektiven für die künftige Entwicklung

1. Zusammenfassung

Die Weiterführung des im Jahr 2008 erstmals aufgelegten Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms Gleichstellung (GPR) war erklärtes Ziel und Bestandteil der Richtlinien der Regierungspolitik für die 17. Legislaturperiode (Drucksache 17/0077). Die Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms konnte damit auf den bisherigen Erfahrungen aufbauen, die fachliche Qualität sichern und neue Wege verbindlicher und effizienter Arbeitsstrukturen erproben.

Das übergeordnete Ziel des GPR, die Gleichstellung der Geschlechter in Berlin spürbar zu verbessern, wurde so kontinuierlich weiterverfolgt

Der Senat von Berlin hat am 15. April 2014 das **Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm für die 17. Legislaturperiode – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin (GPR II)** beschlossen (Drucksache 17/1609). Das bereits im Zuge des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms 2008-2011 (GPR I) eingesetzte Gremium des Staatssekretärsausschusses Gleichstellung wurde weitergeführt, ebenso die Arbeitsgruppen der Gender Beauftragten und der Gender Budgeting Beauftragten. Die zentralen **Handlungsfelder** Bildung, Existenzsichernde Beschäftigung, Demografie, Soziale Gerechtigkeit und Integration behielten ihre Gültigkeit.

Eine zentrale Neuerung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms für die 17. Legislaturperiode stellt die erstmalige Verabschiedung des gleichstellungspolitischen **Leitbildes „Gleichstellung im Land Berlin“** dar, das erstmals eine übersichtliche, für alle Ebenen der Verwaltung verbindliche Orientierung für gleichstellungsbasierte Entscheidungen gibt.

Eine weitere Neuerung betrifft die Vereinbarung von Maßnahmen und Aktivitäten auf der Basis fachbezogener **Konsultationsgespräche** zwischen den Senatsressorts, den am GPR mitwirkenden Bezirksverwaltungen und der Geschäftsstelle Gleichstellung.

Die getroffenen Vereinbarungen wurden in **Maßnahmenplänen** dokumentiert, die den Maßnahmenteil des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms darstellen und den vorherigen Masterplan ersetzen.

Erstmalig wurde bei der Erarbeitung der Maßnahmenpläne Bezug genommen auf die Prioritätensetzung der Berliner Landespolitik, wie sie sich in den **Richtlinien zur Regierungspolitik** abbildet. Diese Anbindung an die „Leuchttürme“ der Legislatur diente dazu, die Maßnahmen zur Gleichstellung in den zentralen Regierungsvorhaben zu verankern und den Ressourceneinsatz zu optimieren.

Zur Vertiefung der ressortübergreifenden fachlichen Zusammenarbeit wurde das Instrument eines **Kooperationsabkommen geschlechtergerechte Bildung** zwischen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen erprobt. Ziel des Abkommens ist es, die Gleichstellungsperspektive in der Bildungspraxis auf allen Stufen des Bildungssystems nachhaltig zu verankern und umzusetzen.

Wesentlicher Bestandteil zur Kommunikation des Leitbildes „Gleichstellung im Land Berlin“ und zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms ist die breit angelegte **Kam-**

pagne „Gleichstellung weiter denken“, die im Juni 2014 startete. Die Kampagne arbeitet mit spielerischen und interaktiven Modulen und erfuhr eine außerordentlich breite und positive Wahrnehmung in Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft.

Für die künftige Weiterarbeit mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm wird der stärkere Einbezug von Verbänden und Organisationen der Zivilgesellschaft ins Auge gefasst. Auf diesem Wege kann die vielfältige Expertise zu Gleichstellung intensiver mit den Maßnahmen der Verwaltung verknüpft werden. Ein Beispiel dafür ist die bereits in Vorbereitung befindliche Adaption der spielerischen Kampagnen-Module für den niedrighschwelligen Einsatz in Flüchtlingseinrichtungen.

Die im zweiten Berichtsteil dokumentierte Fülle an **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. Die Berichterstattung erfolgte zu weiten Teilen anhand eines Fragekataloges, der den Verwaltungen seitens der Geschäftsstelle Gleichstellung an die Hand gegeben wurde.

Hiermit sind die wichtigsten Eckpunkte zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms II stichwortartig genannt. Der folgende Bericht zum GPR II stellt in seinem ersten Teil die Neuerungen und Weiterentwicklungen des GPR dar, zieht Bilanz bezüglich der Ergebnisse und Erfolge und diskutiert Perspektiven für die Weiterentwicklung des Instruments Gleichstellungspolitischen 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. Frauenpolitik, Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (GPR)

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 Ende 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.
- Seit den 90er Jahren wurde auf europapolitischer Ebene das Prinzip des Gender Mainstreaming entwickelt, das die Verwaltung im Ganzen mit der Realisierung von Gleichstellung beauftragt.¹ 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. Damit soll auch eine systematische Erweiterung der Genderperspektive auf Frauen und Männer sowie Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten 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.

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. Zum Aufbau genderbezogener Fachkompetenz ist der Einsatz der internen Fachexpertise des Ressorts Frauen- und Gleichstellungspolitik wie auch der Einbezug externer Gender Beauftragter ein zentraler Baustein des GPR mit dem Ziel, Genderkompetenz im Kernbestand des Verwaltungswissens zu verankern.

Der Begriff des Gender Mainstreaming ist der international eingeführte Fachterminus für eine geschlechterpolitische Strategie, deren Ziel die Herstellung von Chancengleichheit ist. „Gender“ bedeutet Geschlecht als soziale Kategorie, d. h., die regelmäßige Zuordnung von Rollen, Aufgaben und gesellschaftlichen Positionen an ein Geschlecht. „Mainstreaming“ bedeutet, dass Gender für jedes Handeln von Verwaltung und Politik eine zentrale Dimension darstellt, die es zu berücksichtigen gilt. Gender Mainstreaming ist also ein Verfahren oder eine Herangehensweise, mit deren Hilfe das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden soll. Gender Mainstreaming stellt nicht in Frage, dass es Geschlechter gibt, sondern befähigt dazu, die Bedeutung von Geschlecht in dem jeweiligen Fachgebiet zu erkennen und Maßnahmen im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit zu gestalten.

¹ „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“ (Europäische Kommission 2005; S. 4)

Der Erfolg dieser Strategien hängt dabei stark von Faktoren wie der Verantwortlichkeit der politischen Leitung, dem Grundsatz des Top-down-Prinzips als integrierter Führungsstrategie und der Entwicklung der gesellschaftlichen Wahrnehmung und Bewertung gleichstellungspolitischer Erfordernisse ab. In dem komplexen Feld teilweise widersprüchlicher Entwicklungen erwächst der Gleichstellungspolitik die Notwendigkeit, Verwaltungsprozesse, fachliche Weiterentwicklung und öffentlichen Diskurs gleichermaßen zu berücksichtigen.

Die Aufgabe, zehntausende geflüchteter Menschen in Berlin unterzubringen und Wege für eine gelingende Integration zu finden, hat die Berliner Verwaltung wie auch die Stadtgesellschaft insgesamt in den letzten Jahren vor große Herausforderungen gestellt. Die Bewältigung dieser Aufgabe wird auch davon abhängen, gleichstellungspolitische Standards als eindeutige Norm des Miteinanders aufrecht zu erhalten und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in ihrer rechtlichen, normativen und sozialen Dimension zu vermitteln. Insbesondere geflüchtete Frauen und Angehörige sexueller Minderheiten müssen dabei unterstützt werden, die Möglichkeiten einer gleichberechtigten und offenen Gesellschaft nutzen zu können. Viele Akteurinnen und Akteure aus dem Feld der Gleichstellung sind sich dieser Aufgabe bewusst und entwickeln geeignete Maßnahmen der Unterstützung und Beratung. Die Schwerpunktsetzung des GPR wird sich zukünftig verstärkt an dieser Herausforderung orientieren.

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 in den Maßnahmenplänen zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm dokumentierten 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 Teil II dieses Berichts dokumentierten Einzelmaßnahmen und Aktivitäten der Haupt- und Bezirksverwaltungen weisen in Bezug auf ihren Umfang, ihre Reichweite, ihren exemplarischen Charakter, ihren Entwicklungsstand und ihre Einordnung in Verwaltungsverfahren eine große Bandbreite auf. Die Berichte zeigen auf, wie an unterschiedlichen Stellen im Verwaltungshandeln das Ziel einer Qualitätsverbesserung durch geschlechterspezifische Analyse und geschlechtergerechtes Handeln erreicht werden kann. Zwei Bereiche sollen hierfür beispielhaft stehen:

Gender Coaching bei der Berliner Polizei

Ziel des Projektes Gender-Coaching für weibliche und männliche Führungskräfte des höheren Dienstes der Polizei Berlin war es, die Führungskräfte zu befähigen, im Rahmen ihrer fachlichen und personalverantwortlichen Aufgaben gleichstellungsorientiert zu handeln und zu führen.

Erstmalig hat sich damit im Land Berlin eine große und zugleich exponierte Verwaltung zum Ziel gesetzt, die Führungskräfte der Organisation nahezu vollständig im Rahmen eines Gender Coaching mit Blick auf die Erweiterung einer geschlechtersensiblen Führungskultur zu schulen. Das Projekt wurde in den Jahren 2014/2015 in Kooperation der Senatsverwaltung für Inneres und Sport, der Berliner Polizei, der Verwaltungsakademie (VAK) und der Geschäftsstelle Gleichstellung durchgeführt. Die Finanzierung erfolgte durch Fördermittel aus dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) der Geschäftsstelle Gleichstellung.

Im Rahmen dieses genderbezogenen Coachings wurden insgesamt **87 Führungskräfte der höheren Ebene der Polizei** Berlin (Polizeivollzugsdienst und Verwaltungsdienst der BesGr. A 14 bis A 16) für die Wahrnehmung ihrer Führungstätigkeiten in je fünf Einzelcoachings professionell genderorientiert begleitet und beraten.

Die von der VAK für dieses Coaching ausgewählten Coaches wurden im Rahmen zweier Workshops auf diese Aufgabe vorbereitet und im Verlauf der Coaching-Phase von fachlich supervisiert.

Der Erfolg des Gender-Coachings wurde in mehreren Phasen von den Organisationspsychologen der Polizei Berlin, der VAK und der Geschäftsstelle Gleichstellung evaluiert. Sowohl die Coachees als auch die Coaches wurden in die Evaluation einbezogen. Eine Transferevaluation wurde im April 2015 durchgeführt.

Das Projekt Gender Coaching hat gezeigt, dass es möglich ist, die individuelle Genderkompetenz von Führungskräften zu entwickeln und im gleichen Zuge die Führungskultur einer ganzen Führungskohorte - und damit der Institution Polizei insgesamt - geschlechtersensibel und gleichstellungsorientiert zu gestalten und so die Bedeutung des Faktors Geschlecht im Führungsgeschehen der Polizei strukturell zu verankern.

Die entscheidenden Erfolgsfaktoren für dieses Projekt waren zum einen die enge fachliche Vorbereitung und Begleitung der Coaches wie auch der entschiedene Rückhalt in der Führung der Berliner Polizei. Das Projekt Gender-Coaching ist damit auch ein erfolgreiches Beispiel für die Bedeutung des Top-Down Effektes bei der Durchführung eines gleichstellungspolitischen Vorhabens. .

Das Projekt ist damit als ein erfolgreicher Pilot zu bewerten, der unter Maßgabe der genannten Kriterien auch für andere Institutionen bei der Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Führungskultur hilfreich sein kann.

Ein ausführlicher Bericht zum Projekt ist auf der Seite www.gleichstellung-weiter-denken zu finden.

Vielfältige Ansätze zur Gleichstellung im Sport

Bewegung und Sport gehören heute in Abhängigkeit von Alter, sozialer und kultureller Herkunft und Lebenssituation deutlich stärker als in der Vergangenheit zum Lebensentwurf von Frauen dazu. Trotzdem ist weiterhin zu konstatieren, dass die Gleichstellung im Sport noch lange nicht erreicht und Frauen auf allen Ebenen im Sport immer noch deutlich unterrepräsentiert sind. Im Vergleich zu Männern erreichen sie gleiche Anteile weder im aktiven Sport als Übungsleiterinnen, Trainerinnen, Schiedsrichterinnen noch in den Führungspositionen der Sportorganisationen und Verbände. Weiterhin ergeben sich Unterschiede bei der Nutzung von Sportstätten. Frauen bevorzugen bislang für ihre Bewegungs- und Sportaktivitäten überwiegend Hallen und

baulich begrenzte Sportanlagen. Sie sind an vielfältigen Bewegungserfahrungen interessiert - weniger an Leistung und Wettbewerb - sie ändern ihre Sportvorlieben und Aktivitäten dementsprechend häufiger. Frauen beanspruchen für die Erweiterung ihrer Sportinteressen dafür verstärkt auch neue Räume.

Vor diesem Hintergrund haben zahlreiche Senats- und Bezirksverwaltungen Maßnahmen ergriffen, um der die Gleichstellung im Sport zu befördern.

Zur Situation von Frauen und Mädchen wurden in Kooperation mit der Geschäftsstelle Gleichstellung zwei Tagungen des Berliner Fußball-Verbandes e.V. am 24.01.2014 und 23.01.2015 durchgeführt. Während der **Fachtagungen zum Frauen- und Mädchenfußball** wurden insbesondere die Schwierigkeiten beim Erhalt von Nutzungszeiten in den Sportanlagen herausgestellt. Die Vergabep Praxis ist dabei als überwiegend intransparent, wenig flexibel und an Sportinteressen von Männern orientiert beschrieben worden. Die Neuregelung der Vergabep Praxis gemäß der Sportanlagennutzungsvorschrift -SPAN- hat bislang keine wesentlichen Veränderungen herbeiführen können. Die SPAN sieht seit 2009 eine geschlechterspezifische bzw. geschlechtergerechte Vergabe der Sportanlagen vor. Der Interessenausgleich bei den Nutzungszeiten der Sportanlagen zwischen Frauen und Männern wird weiterhin Aufmerksamkeit, Offenheit und Veränderungswillen bei allen Beteiligten- den bezirklichen Vergabestellen in den Sportämtern, den Bezirkssportbünden und den Vorständen der Sportvereine fordern.

Im Bezirk Marzahn-Hellersdorf ist es mit Unterstützung der Geschäftsstelle Gleichstellung gelungen, das **Modellprojekt „Frauensporthalle“** mit einem generationenübergreifenden Angebot zu initiieren. Zielsetzung des Projekts ist die Erhöhung der Beteiligung weiblicher Sporttreibender an Sportangeboten im Verein und in den entsprechenden Gremien. Die Frauensporthalle konnte in Trägerschaft des Vereins für Sport und Jugendsozialarbeit e.V. und der Gesellschaft für Sport und Jugendsozialarbeit gGmbH im Januar 2015 eröffnet werden. Das Sportangebot ist ausgerichtet an den Sportinteressen und Bedürfnissen von Mädchen, jungen Frauen, Müttern mit ihren Kindern und älteren Frauen. Alle Angebote sind integrativ bzw. inklusiv angelegt. Die regionalen Sportvereine und weitere Partner im Stadtteil werden in die Arbeit einbezogen. Mit einer Auftaktveranstaltung am 12.04.2016 wurde die Evaluation des Projektes in finanzieller und fachlicher Kooperation mit der Geschäftsstelle Gleichstellung auf den Weg gebracht. Von besonderem Interesse ist, inwieweit das Modell in anderen Bezirken eine Weiterverbreitung finden kann.

Im Rahmen des Berliner Gender-Budgeting-Wettbewerbs ist der Bezirk Treptow-Köpenick als Vorreiter für die Ausgestaltung eines gendergerechten regionalen Sportangebots ausgezeichnet worden. Die bezirkliche **Initiative „Frauen im Sport“** hat mit einem Konzept gewonnen, das

- die gendergerechte Gestaltung sportlicher Angebote jenseits geschlechterstereotyper Vorstellungen,
- eine gendergerechte Verteilung von Ressourcen innerhalb des Bezirks und den Sportvereinen und
- die Gewinnung von mehr Frauen für Gremientätigkeit im Vereinssport

zum Ziel hat.

Instrumente und Maßnahmen zur Umsetzung des Konzepts sind der Zukunftspreis, eine an den Interessen des jeweiligen Vereins orientierte Workshop-Entwicklung, Öffentlichkeitsarbeit, eine wissenschaftliche Begleitung und die Beratung durch einen Beirat. Der Wettbewerb dient der Bekanntmachung von Genderkonzepten und innovativer Projekte über den Verein hinaus.

Drei weitere Bezirke konnten im Berichtszeitraum davon profitieren. Die Bezirke Charlottenburg-Wilmersdorf, Spandau und Tempelhof-Schöneberg haben im Rahmen des Gender Budgeting Wettbewerbs jeweils 20.000 Euro erhalten, um dieses Konzept aufzugreifen.

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport befasst sich mit der **Evaluation des Projekts Mädchenfußball** in Berlin und der Aufstellung neuer Orientierungswerte für den Sportstättenbedarf.

Der Bezirk Mitte beabsichtigt, begonnene Chancengleichheitsstrategien für Sporttreibende weiterzuführen. Dabei soll die Initiierung neuer Sportangebote für Mädchen und Frauen durch **Umnutzung von Teilflächen des Poststadions** erfolgen.

Der Bezirk Friedrichshain Kreuzberg setzt sich schon vielen Jahren für eine Weiterentwicklung der Förderung des Frauen -und Mädchensports ein. Dazu gehört das jährlich stattfindende **Mädchensportfest „Leyla rennt“**, das **Frauen-Fußball-Kulturfestival „Discover Football“** und die Kooperation mit **Seitenwechsel e.V.**, dem einzige Sportverein für Frauen/Lesben, Trans*, Inter* und Mädchen in Berlin. Weitere Maßnahmen sind die Veranstaltung von **Grundlehrgängen für Fußballtrainerinnen** und die **Ausschreibung eines Förderpreises** aufgeführt.

Der Bezirk Reinickendorf hat sich zum Ziel gesetzt, die Erfahrungen in Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft für die Erhöhung **des Frauenanteils in den Vorstandspositionen der Reinickendorfer Sportvereine** zu nutzen.

Die Maßnahmen zeigen, wie an verschiedenen Stellen aus der Verantwortung der Verwaltung heraus die Gleichstellung der Geschlechter im Sport befördert und dazu unterschiedliche Instrumentarien genutzt werden können. Es zeigt sich, wie der Wissenstransfer über Bezirks- und Ressortgrenzen hinweg erfolgreich durch die Gremien des GPR und den Wettbewerb Gender Budgeting unterstützt werden.

4. Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“

In dem Maße, in dem die Gleichstellungspolitik über das fachlich verantwortliche Ressort für Frauen- und Gleichstellungspolitik hinaus als Querschnittsaufgabe für alle Ressorts und Bezirke verbindlich werden soll, stellt sich immer mehr die Frage nach einem gleichstellungspolitischen Orientierungsrahmen für die fachlich weit gefächerten Behörden des Landes Berlin.

Vor diesem Hintergrund wurde das Leitbild Gleichstellung im Land von der Geschäftsstelle Gleichstellung unter Mitwirkung von Genderbeauftragten aus Bezirks- und Hauptverwaltungen als Orientierungsrahmen für die gleichstellungsorientierte Ausgestaltung der fachlichen Aufgaben entwickelt. Ziel war es, gleichstellungspolitische Grundlinien auf der Basis des bisherigen Wissenstandes und der darin begründeten geschlechterpolitischen Erfordernisse übersichtlich und allgemeinverständlich zu fassen.

Das Leitbild formuliert eine gleichstellungspolitisch ideale Vision aus der Perspektive der Bürgerinnen und Bürger. Es ergänzt die gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung, wie sie in der Verfassung von Berlin, im Landesgleichstellungsgesetz und im Antidiskriminierungsgesetz festgelegt sind. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sind wichtige Instrumente zur Umsetzung des gleichstellungspolitischen Leitbildes. Ihre Implementierung, Anwendung, Weiterentwicklung und Integration in die Regelabläufe der Verwaltung obliegt der Verantwortung der politischen und administrativen Führungskräfte des Landes Berlin.

Zukünftiges Ziel ist es, das Leitbild als Grundlage für das Handeln der Berliner Verwaltung durch bezirkliche Leitbilder bzw. fachliche Leitbilder der Hauptverwaltungen zu untersetzen.

Das Leitbild wurde als Flyer „Ideen entfalten – Gleichstellung weiter denken“ in neun Sprachen (deutsch, englisch, französisch, spanisch, russisch, polnisch, vietnamesisch, türkisch, arabisch) gedruckt und weiträumig verteilt. Der Flyer lässt sich auch als Plakat nutzen.

Zum Prozess der Entwicklung des Leitbildes

Zur Entwicklung des Leitbildes wurde in der 1. Sitzung der Arbeitsgruppe der Genderbeauftragten in der 17. Legislaturperiode am 20. Juni 2012 unter Vorsitz von Staatssekretärin Barbara Loth die Einberufung einer für alle Gender-Beauftragten offenen **Arbeitsgruppe Leitbild** beschlossen. An der Arbeitsgruppe wirkten unter der Leitung der Geschäftsstelle Gleichstellung die Genderbeauftragten verschiedener Senats- und Bezirksverwaltungen mit. Moderiert und beraten wurde die Arbeitsgruppe von Christian Raschke „Vielfalt Gestalten“.

Die AG hat ein Verfahrenskonzept und einen Entwurf des Leitbildes erarbeitet und diesen in drei Workshops mit der LAG der bezirklichen Genderbeauftragten, der Abteilung „Frauen und Gleichstellung“ und der der AG der Genderbeauftragten beraten. Die endgültige Fassung wurde auf der Basis dieser Beratungen erstellt und mit dem GPR II im Senat beschlossen.

5. Kampagne „Gleichstellung weiter denken“

Zur Kommunikation und Diskussion des Leitbildes „Gleichstellung im Land Berlin“ wurde 2014 die Kampagne „Gleichstellung weiter denken“ von der Geschäftsstelle Gleichstellung konzipiert und am 18.06.2014 mit der Wanderausstellung „Gleichstellung weiter gedacht“ gestartet.

Die Kampagne informiert über die Gleichstellungspolitik und das Leitbild des Landes Berlin. Sie lädt ein, sich inspirieren zu lassen, Gleichstellung spielerisch zu erleben und neue Perspektiven zu erproben. Die Kampagne besteht aus einzelnen Modulen wie Spielen, Ausstellungen und Infotafeln, die nach Bedarf zusammengestellt und drinnen wie draußen zum Einsatz gebracht werden können. Das besondere sind die spielerische Elemente wie „Gewichte verteilen“ auf der Gleichstellungswaage, beim Memospiel die „Köpfe verdrehen“ und am Glücksrad die richtigen „Chancen ergreifen“.

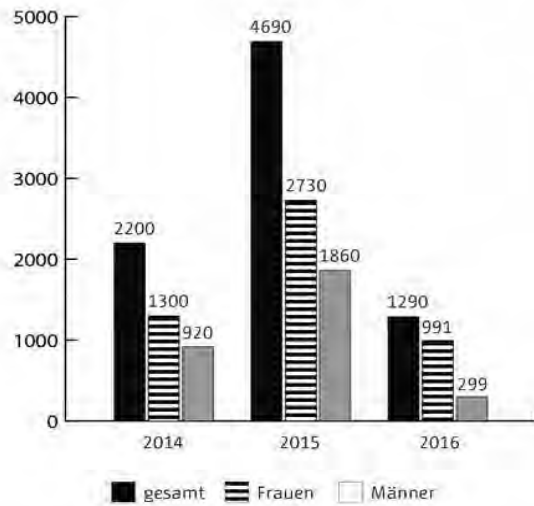
Die Kampagne wendet sich an alle Bürgerinnen und Bürger der Stadt, an die Mitarbeitenden in allen Bezirks- und Senatsverwaltungen, an Menschen jeden Alters und aus allen Bereichen der Gesellschaft. Sie kann von Verwaltungen und Verbänden kostenlos bestellt werden und wurde bei öffentlichen Veranstaltungen im Stadtraum eingesetzt.

Aufgrund der außerordentlich positiven Resonanz wird die Kampagne für den Einsatz in Flüchtlingseinrichtungen sowie in Bildungseinrichtungen weiter entwickelt.

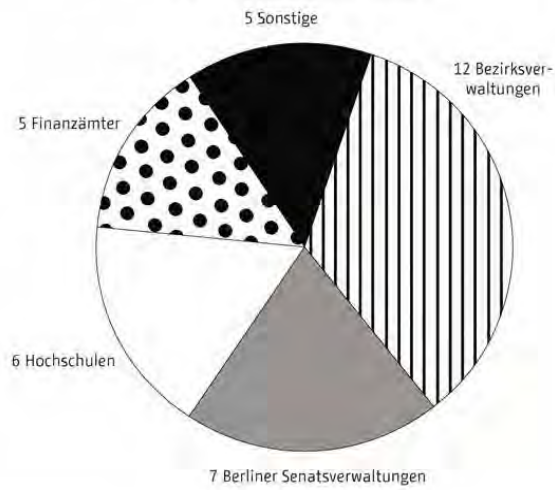
Module der Kampagne

- Vortrag „**Gleichstellung weiter denken. Ein Leitbild für das Land Berlin**“
- Minibooklet „**Ideen entfalten** – Gleichstellung weiter denken“
- Infotafeln „**Ideale abgleichen** – Gleichstellung weiter denken“
- Memo-Spiel „**Köpfe verdrehen** – Gleichstellung weiter denken“
- Lebensgroße Waage „**Gewicht verteilen** – Gleichstellung weiter denken“
- Glücksrad „**Chancen ergreifen** – Gleichstellung weiter denken“
- Fotobox „**Gesicht zeigen** – Gleichstellung weiter denken“
- Wanderausstellung „**Gleichstellung weiter gedacht**“
- Projektion „**Perspektiven wechseln** – Gleichstellung weiter denken“
- (digitales) Gästebuch „**Worte finden** – Gleichstellung weiter denken“

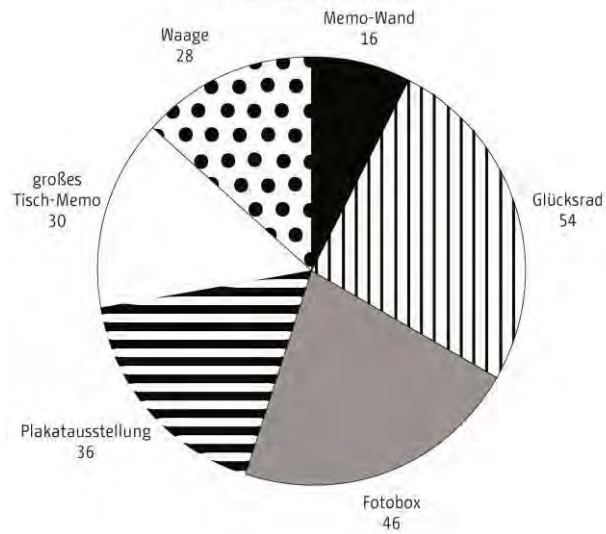
Zahl der Besucher/-innen



Einsatzorte 2014-2016



Einsatz der Module



6. Gender Budgeting

Aufgrund der Senatsbeschlusslage seit 2002 und der Parlamentsaufgabe seit 2004/2005 sind Gender-Informationen systematischer Bestandteil des Berliner Haushaltsplans sind. Dabei stand immer der „nutzerorientierte Ansatz“ im Vordergrund, also die Analyse, wie Haushaltsmittel auf Bürgerinnen und Bürger wirken. Die Rahmenbedingungen für eine einheitliche Vorgehensweise werden jeweils mit dem Aufstellungs Rundschreiben zum Haushalt vorgegeben.

Die geschlechtsspezifische Analyse von Haushaltsmitteln unter verschiedenen Blickwinkeln, z. B. nach geförderten Personen, nach Förderbeträgen, nach Beschäftigtenstruktur der fördernden Bereiche dient der Aufdeckung auch mittelbarer Unterrepräsentanzen. Das beinhaltet

- a) die Analyse der Nutzerinnen und Nutzer von Haushaltsmitteln auf der operativen Ebene der Haushaltsstruktur, nämlich der Titel in der Hauptverwaltung bzw. der Produkte in den Bezirkshaushalten,
- b) die genderpolitische Analyse der Beschäftigtenstruktur und die Darstellung der Durchschnittsgehälter in den Kapiteln der Hauptverwaltung.

Die fachbezogene Bewertung der vorliegenden Daten im Hinblick auf ein fachpolitisch definiertes Ziel für den jeweiligen Bereich soll zu der konkreten (Um)steuerung von Ressourcen führen. Der Gender Budgeting Prozess in Berlin steht weiterhin vor der Herausforderung, zum impliziten Bestandteil des Verwaltungshandelns zu werden.

Im September 2015 wurde dem Berliner Abgeordnetenhaus ein ausführlicher Bericht zum Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung vorgelegt:

<http://www.parlament-berlin.de/ados/17/Haupt/vorgang/h17-1876.B-v.pdf>

Wettbewerb Gender Budgeting

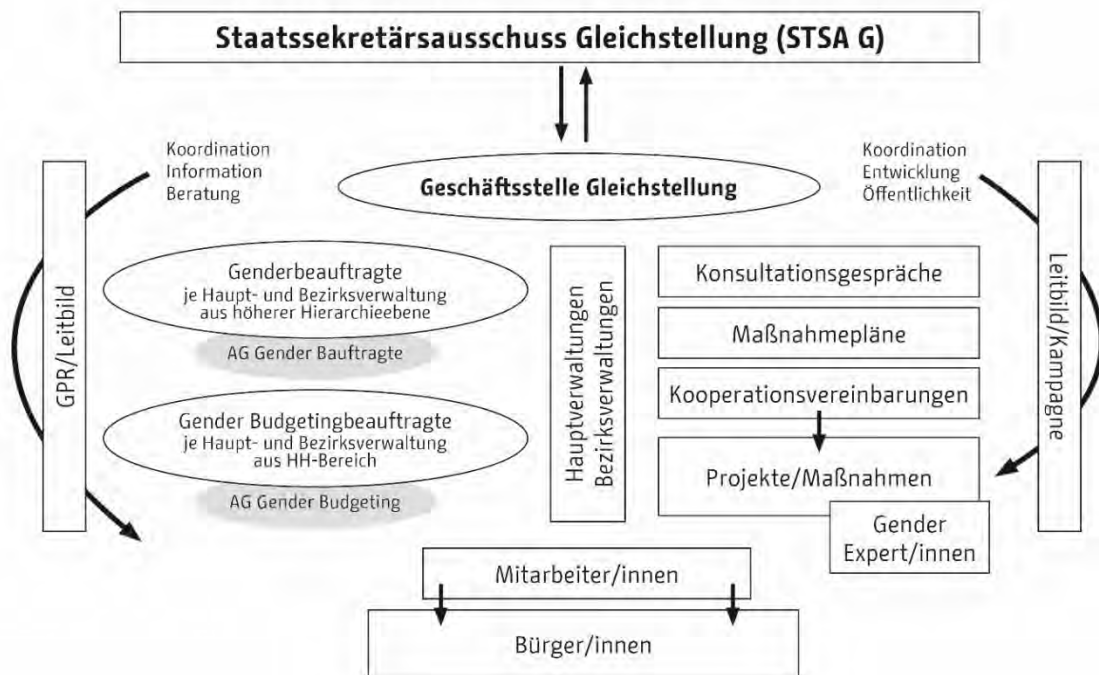
Als Anreiz zur Erarbeitung und Weiterentwicklung konzeptioneller Grundlagen für die Implementierung von gleichstellungsorientierter Ressourcensteuerung, initiiert die Arbeitsgruppe Gender Budgeting (AG) seit 2013 jährlich einen Wettbewerb für das Gender-Budgeting-Verfahren. In diesem Wettbewerb haben sowohl die Berliner Bezirks- als auch die Hauptverwaltungen die Möglichkeit, eine Prämie für innovative Konzepte (auch bereits bestehende Projekte) zur Förderung eines gendergerechten Ressourceneinsatzes zu erhalten.

Die daraus resultierenden praktischen Anwendungsmöglichkeiten werden – vorerst innerhalb der Verwaltung – publik gemacht. Die Übernahme eines prämierten Konzeptes in anderen Bezirks- oder Hauptverwaltungen wird darüber hinaus ebenfalls finanziell unterstützt. Eine Jury aus den Mitgliedern der AG Gender Budgeting entscheidet über die Vergabe der Fördermittel.

Prämiert werden vor allem Gender-Budgeting-Konzepte, die eine gendersensitive Steuerung des Ressourceneinsatzes fördern, in Verwaltungsregie entwickelt und durchgeführt werden können, thematisch und verfahrenstechnisch von anderen Bezirken übernommen werden können, thematisch offen sind, um auf andere Bereiche übertragbar zu sein, eine klare Zielformulierung aufweisen und messbar sind im Umsetzungserfolg, die Partizipation der Zielgruppe am Verfahren enthalten sowie nachhaltig und innovativ sind.

In der AG wird darauf hingewirkt, dass in den einzureichenden Konzepten der nächsten Wettbewerbe die Zusammenarbeit der Senatsverwaltungen und Bezirke in ihren jeweiligen Fachbereichen in den Fokus rückt.

7. Organisation, Gremien und Umsetzungsstrukturen



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. Das Land Brandenburg wird zu den Sitzungen eingeladen.

Der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung tagt zweimal jährlich.

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.

Geschäftsstelle Gleichstellung

Der Geschäftsstelle Gleichstellung, angesiedelt in der Abteilung Frauen- und Gleichstellung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, obliegt die landesweite und verwaltungsübergreifende Koordinierung der Umsetzung des GPR.

Zu ihren Aufgaben gehört 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

Die Geschäftsstelle Gleichstellung strebt eine verstärkte Vernetzung der in mit der Gleichstellungspolitik befassten Akteurinnen und Akteure an. Dazu gehört neben den regelmäßigen Konsultationsgesprächen und der Initiierung, Leitung und Betreuung von projektbezogenen Steuerungsgruppen auch die Durchführung von Workshops für Genderbeauftragte, Gender Budgeting Beauftragte und die bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Ziel dieser Workshops ist es, das fachliche Selbstverständnis der einzelnen Akteure und Akteurinnen zu entwickeln, diese in ihrer Arbeit zu unterstützen und einen kontinuierlichen Ort für Diskussion und Reflexion zu schaffen. Diese Workshops sollen künftig regelmäßig stattfinden.

Arbeitsgruppe der Genderbeauftragten

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.

Arbeitsgruppe der Gender Budgeting Beauftragten

In allen Senats- und Bezirksverwaltungen wurden aus den Haushaltsabteilungen bzw. Serviceeinheiten Gender Budgeting Beauftragte ernannt, die gemeinsam die AG Gender Budgeting bilden. Diese tagt fünfmal jährlich unter gemeinsamer Leitung der Senatsverwaltungen für Finanzen und für Arbeit, Integration und Frauen. In weiteren Unterarbeitsgruppen werden Einzelaspekte des Gender Budgeting Prozesses bearbeitet, wie die der Einbezug weitere Produkte oder die Ausgestaltung der Gender Budgeting Wettbewerbe.

Konsultationsgespräche

Zur Erarbeitung des GPR II wurden von der Geschäftsstelle Gleichstellung erstmalig Konsultationsgespräche mit allen Haupt- und Bezirksverwaltungen angeboten und geführt. Ziel dieser Gespräche war es, in direkter Kommunikation mit den Genderbeauftragten, Gender Budgeting Beauftragten und den mit GPR und GM/GB-Projekten befassten Fachreferentinnen und –referenten der jeweiligen Häuser sowie den Fachreferentinnen der .Abteilung Frauen und Gleichstellung die gleichstellungspolitischen Bedarfe zu erörtern und die erforderlichen Maßnahmen zu entwickeln. Dabei war es besonders wichtig, auf die jeweilige Situation in Bezug auf fachliche Erfordernisse, den Stand der Gleichstellungsvorhaben wie auch auf die spezifischen Problemstellungen des jeweiligen Hauses einzugehen. So konnten passgenaue Maßnahmenpläne für jede Verwaltung erarbeitet werden.

Die Konsultationsgespräche haben sich als ein konstruktives und zielführendes Instrument der Arbeitsplanung und Zusammenarbeit erwiesen. In einigen Verwaltungen wurden sie während der Laufzeit des GPR II wiederholt. Für die Weiterführung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms werden sie fortgesetzt. Der Einbezug der Gender Budgeting Beauftragten ist hierbei verstärkt zu beachten. Weiterhin wird angestrebt, in den jeweiligen Häusern die kontinuierliche Zusammenarbeit der mit Gleichstellung befassten Beschäftigten in Arbeitsgruppen zu verstetigen.

Maßnahmenpläne

Die auf der Basis der fachbezogenen Konsultationsgespräche zwischen den Senatsressorts, den Bezirksverwaltungen und der Geschäftsstelle Gleichstellung getroffenen Vereinbarungen stellen den Maßnahmenenteil des GPR II dar und ersetzen den vorherigen Masterplan. War dieser nach den Handlungsfeldern des GPR geordnet, so ist der Maßnahmenplan übersichtlich nach Verwaltungen organisiert. Dieses Verfahren erhöht die Eigenständigkeit der Verwaltungen und deren Verantwortlichkeit gegenüber dem Parlament.

Weiterhin sind alle Maßnahmen und Aktivitäten auch den Handlungsfeldern des GPR zugeordnet, so dass der Bezug auf die Handlungsfelder verwaltungsübergreifend bestehen bleibt.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm II und der Maßnahmenenteil wurden zeitgleich erarbeitet. Auch dieses Verfahren hat sich bewährt und soll beibehalten werden. Parallel zur Erarbeitung des GPR II wurde die fachliche Arbeit an den im Masterplan zum GPR I beschlossenen Maßnahmen kontinuierlich weitergeführt.

Kooperationsabkommen

Im Zuge des Gleichstellungspolitische Rahmenprogramms (GPR II) wurde zwischen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen erstmalig das Instrument einer Kooperationsvereinbarung erprobt.

Im Maßnahmenplan der Bildungsverwaltung wurde aufgrund der zentralen Bedeutung, die dem Bildungsbereich für die Entwicklung der Individuen und der Gesellschaft zukommt, die Erarbeitung eines Kooperationsabkommens zur Entwicklung geschlechtergerechter Perspektiven im Bereich der frühkindlichen, schulischen, beruflichen und Hochschulbildung als gemeinsames Vorhaben formuliert.

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

„Frauen und Männer, Mädchen, Jungen und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten, in ihren verschiedenen Lebensaltern und ihrer Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung lernen und lehren geschlechtergerecht in Schulen, Kitas und allen weiteren Bildungseinrichtungen. Sie können auf eine Verwaltung vertrauen, die geschlechtergerecht spricht, schreibt und handelt.“ (GPR II 2014, Drucksache 17/1609, Seite 6)

Vor diesem Hintergrund wurde als Ziel der Kooperation festgehalten, die Gleichstellungsperspektive in der Bildungspraxis auf allen Stufen des Bildungssystems nachhaltig zu verankern und umzusetzen.

Zur Umsetzung dieses Auftrages wurde mit Verabschiedung des GPR II im April 2014 die Arbeitsgruppe geschlechtergerechte Bildung (AG Bildung) einberufen, in der beide Senatsverwaltungen mit ihren jeweiligen Fachreferentinnen und Fachreferenten vertreten waren. Die AG Bildung erarbeitete in intensiver Zusammenarbeit das „Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“ zwischen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend, Wissenschaft und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration, Frauen, das am 29. Juni 2015 im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung von den beiden zuständigen Senatorinnen unterzeichnet wurde. Die Zusammenarbeit wurde zunächst für den Zeitraum 2015-2020 vereinbart. Zum Ende des vereinbarten Kooperationszeitrahmens wird die AG Bildung über die Ergebnisse der Kooperation berichten.

Das Kooperationsabkommen beschreibt Maßnahmen und Projekte zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags insbesondere in der frühkindlichen und schulischen Bildung, der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung und Hochschulbildung. Im Fokus stehen die Vorhaben:

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

Steuerung und Qualitätsentwicklung: Gender-Diversity orientierte Qualitätsentwicklung, Schulinspektion und Evaluation an Berliner Kindertagesstätten und Schulen, Gender-Diversity-Mainstreaming der Steuerungsinstrumente

Dazu wurden konkrete Handlungsoptionen und Umsetzungsschritte erarbeitet und vereinbart, die in beiden Häusern mit Priorität verfolgt werden.

Weitere Informationen:

<http://www.berlin.de/gleichstellung-weiter-denken/gpr/gpr-ii/kooperationen/>

Zukünftig soll die Möglichkeit zur Erarbeitung weiterer Kooperationsabkommen im Rahmen der Konsultationsgespräche mit den Senats- oder Bezirksverwaltungen erörtert werden.

Mitteleinsatz

Zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms standen im Berichtszeitraum jährlich 200.000 € zur Verfügung gestellt. Für die externe Fachbegleitung und weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Gender Mainstreaming- und Gender Budgeting Projekten standen jährlich 100.000 € zur Verfügung.

Der Einsatz der Mittel dient in erster Linie zur Unterstützung der gleichstellungspolitischen Vorhaben der Senats- und Bezirksverwaltungen. Hierzu gehört der Einsatz von Gender Expertinnen und –experten ebenso wie die Durchführung von Fachveranstaltungen, Projektentwicklungen und projektbezogenen Evaluationen. Die Erarbeitung und der Einsatz der breiten Kommunikation des Leitbildes „Gleichstellung im Land Berlin“ im Rahmen der Kampagne „Gleichstellung weiter denken“ stellt einen weiteren Schwerpunkt des Mitteleinsatzes dar. Der Einsatz der Mittel in der bisherigen Form wird in den Berichten der Haupt- und Bezirksverwaltungen als außerordentlich hilfreich beschrieben.

Kommunikation

Von besonderer Bedeutung für die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms war 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 wurde 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. Die Wahrnehmung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms in Kommunen und Bundesländern wie auch im internationalen Raum zeugt von dessen innovativen Kraft.

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.

8. 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. Der Einbezug von Verbänden und Initiativen der Zivilgesellschaft kann und soll diesen Prozess künftig stärken. Ebenso soll der Austausch mit gleichstellungspolitischen Akteuren und Akteurinnen im In- und Ausland verstärkt werden. Geprüft wird der Beitritt des Landes Berlin zur Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Mit der Entwicklung des Leitbildes „Gleichstellung im Land Berlin“ und der Kampagne „Gleichstellung weiter denken“ konnte die Idee der Gleichstellung erfolgreich in die Berliner Verwaltung und Stadtgesellschaft kommuniziert werden. Die Kampagne wird in Bezug auf spezifische Zielgruppen (Flüchtlinge, Bildungseinrichtungen für verschiedene Altersstufen) weiterentwickelt werden. So kann die positive Resonanz, die durch die spielerischen und attraktiven Module erreicht wurde, gezielt auf ausgewählte Sektoren ausgedehnt werden.

Dr. Gabriele Kämper

