

18. Wahlperiode

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

**Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) für die 18. Legislaturperiode
– Geschlechtergerechtes Leben in einer bewegten Stadt –**

Der Senat von Berlin
GPG – GPR L –
Tel.: 9028 (928) 2107

An das Abgeordnetenhaus
von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

V o r l a g e

- zur Kenntnisnahme -

des Senats von Berlin

über

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) für die 18. Legislaturperiode - Geschlechtergerechtes Leben in einer bewegten Stadt -

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Die Weiterentwicklung des im Jahr 2008 erstmals aufgelegten „Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms“ (GPR) ist erklärtes Ziel und Bestandteil der Richtlinien der Regierungspolitik für die 18. Legislaturperiode.

Die Senatsvorlage fasst zentrale Zielsetzungen, politische Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen zusammen und manifestiert das Zusammenwirken der Senats- und Bezirksverwaltungen bei der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Bürgerinnen und Bürger des Landes Berlin.

Die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms erfolgt im Rahmen der in den jeweiligen Haushaltsplänen für Gleichstellungs- und Chancengleichheitspolitik eingestellten Mittel. Ausgaben darüber hinaus entstehen nicht. Es bestehen keine personalwirtschaftlichen Konsequenzen.

Berlin, den 8. Mai 2018

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Dilek Kolat
Senatorin für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung

Gleichstellung weiter denken

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR)
für die 18. Legislaturperiode

- Geschlechtergerechtes Leben in einer bewegten Stadt -

Senatsverwaltung für
Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) für die 18. Legislaturperiode

Inhaltsverzeichnis

	Vorbemerkung	3
A	Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm – Die gleichstellungspolitischen Herausforderungen der 18. Legislaturperiode	
I	Zentrale Zielsetzungen	4
II	Orientierungsrahmen	7
III	Umsetzung und Gremien	18
IV	Vorhaben	25
B	Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm – Maßnahmen der Hauptverwaltung und der Bezirke	26

Vorbemerkung

Berlin hat im Jahr 2008 erstmals ein Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (GPR) beschlossen – und damit eine Pionierrolle in Deutschland eingenommen. Mit dem GPR I wurde eine Strategie entwickelt, um den Gleichstellungsprozess von Frauen und Männern im Land Berlin auf Senats- und Bezirksebene voranzubringen, nachhaltig zu verankern und zu verschränken. Das GPR ist – beim Wort genommen – ein Programm, das dem gleichstellungspolitischen Engagement im Land Berlin einen Rahmen gibt.

Die Fortführung und Neuauflage des GPR zunächst für die 17. und nun auch für die 18. Legislaturperiode waren und sind erklärte Absicht der Landesregierung, wie die aktuellen Richtlinien der Regierungspolitik verdeutlichen. Dieses Bekenntnis zur weiteren Entwicklung gleichstellungspolitischer Fortschritte in Berlin ist Ausdruck des Wunsches nach mehr Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit. Um dieses Vorhaben umsetzen zu können, bedarf es einer stetigen Auseinandersetzung mit Handlungsfeldern, Themenschwerpunkten, Zielgruppen und Instrumenten.

Seit zehn Jahren koordiniert die Geschäftsstelle Gleichstellung in der für Gleichstellung und Frauen zuständigen Abteilung gleichstellungspolitisch relevante Vorhaben auf Senats- und Bezirksebene. Sie organisiert die inhaltliche und strategische Weiterentwicklung des GPR unter Einbeziehung der allgemeinen Debatte um Geschlechtergerechtigkeit sowie aktuellen gleichstellungspolitischen Herausforderungen.

Um die gleichstellungspolitische Wirkung des GPR – Erfolge und Abbau noch bestehender Ungleichheiten – nachhaltig entfalten zu können, werden die geplanten Maßnahmen im GPR III – soweit erforderlich – nicht nur durch die Geschäftsstelle Gleichstellung sondern auch durch externe Genderexpertise begleitet und unterstützt. Zur Wirkungskontrolle des Programms wird am Ende der Legislaturperiode ein Umsetzungsbericht vorgelegt.

Berlin ist das erste Bundesland, das nunmehr ein Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm in der dritten Legislaturperiode auf den Weg bringt. Die Berliner Idee zur Gestaltung eines GPR hat auch andere Bundesländer wie Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Hamburg oder Nordrhein-Westfalen inspiriert und motiviert. Diese Entwicklung zeigt die Bedeutsamkeit einer starken Gleichstellungspolitik über (Länder-)Grenzen hinweg.

Der Prozess zur weiteren Gestaltung des GPR soll zukünftig verstärkt mit Akteurinnen und Akteuren der Zivilgesellschaft vorangebracht werden. Dabei wird auch eine Vernetzung dieser Partnerinnen und Partner mit dem politischen Umfeld fokussiert mit dem Ziel, gemeinsam den gleichstellungspolitischen Themen näherkommen, die die Berlinerinnen und Berliner – in der Gesellschaft und in den Verwaltungen – bewegen. Eine vertiefte Diskussion und Vernetzung der verschiedenen Ansätze einer systematisierten Gleichstellungsstrategie innerhalb Berlins, Deutschlands aber auch europaweit ist ein weiteres wichtiges Ziel des GPR III.

A Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm – Die gleichstellungspolitischen Herausforderungen der 18. Legislaturperiode

I. Zentrale Zielsetzungen

Trotz vieler gleichstellungspolitischer Erfolge der vergangenen Legislaturperiode, die auch auf den Vereinbarungen des GPR II beruhten, bleiben die Herausforderungen ein geschlechtergerechteres Berlin zu gestalten, groß und vielfältig. Die meisten der anstehenden Aufgaben können nur im Zusammenwirken der Senatsverwaltungen oder in Kooperation mit den Bezirken angemessen und nachhaltig bewältigt werden. Auch gilt es, wichtige Verbände, Institutionen, Initiativen und Netzwerke in Aktivitäten und Maßnahmen einzubeziehen.

Gleiche Teilhabe

Von einer gleichen Teilhabe von Frauen an Einkommen und an Macht- und Führungspositionen kann immer noch keine Rede sein. Sowohl aus Gründen der Gerechtigkeit als auch im Hinblick auf den bereits bestehenden und weiter prognostizierten Fachkräftemangel ist ein Kulturwandel im öffentlichen Dienst wie in privaten Unternehmen erforderlich, der aktuelle Wertedebatten aufnimmt und die Barrieren in Unternehmen abbaut, die gleicher Bezahlung von Frauen und Männern, einer besseren Work-Life-Balance sowie einem gerechten Anteil an Führungspositionen entgegenstehen.

Ergänzend zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das einschlägige Vorgaben für die Berliner Verwaltung und für landeseigene Betriebe enthält, sind weiterhin besondere Anstrengungen und Programme erforderlich, um Führungspositionen im Bereich der Hochschulen und der Kunst verstärkt mit Frauen zu besetzen.

Auch die Kampagne „Gleichstellung gewinnt“, die in dieser Legislaturperiode gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer initiiert wird, soll den Dialog mit Unternehmen der privaten Wirtschaft intensivieren und neue Wege zur Förderung der Chancengleichheit in Betrieben aufzeigen.

Parität sicherstellen

Eine wichtige Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen ist die Vertretung von Frauen in Parlamenten. Wenn durch Gesetze entscheidende Weichen für gesellschaftliche Entwicklungen gestellt werden, müssen Frauen unbedingt daran beteiligt werden. Das Jubiläum zu 100 Jahren Frauenwahlrecht sollte zum Anlass genommen werden, weiterhin für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zu kämpfen. Die Abnahme der Anzahl von Frauen in Parlamenten auf Bundes- und Landesebene muss ein Weckruf sein, diesem Themenbereich verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen und diese Entwicklung – auch mit gesetzlichen Mitteln – umzukehren. Der Prozess für Berlin wird vorangetrieben, um zukünftig die paritätische Repräsentanz von Frauen sicherzustellen.

Keine Gewalt

Mit der Ratifizierung der Istanbul Konvention seitens der Bundesregierung ergeben sich neue nationale Ziele zur Bekämpfung jeglicher Gewalt gegen Frauen, die auch die weiteren diesbezüglichen Aktivitäten von Berlin beeinflussen. Sie werden alle Formen von Gewalt – sowohl häusliche Gewalt als auch sexuelle Gewalt, Stalking, Cybergewalt – umfassen.

Der Ausbau und die Weiterentwicklung des Hilfesystems bei häuslicher Gewalt in Berlin wird durch zusätzliche Frauenhausplätze, weitere betreute Wohnungen, intensivierete Wohnraumvermittlung und verbesserte Versorgung von Frauen mit besonderen Problemlagen vorangetrieben. Die Änderung des Sexualstrafrechts, durch die auch sexuelle Belästigung unter Strafe gestellt wurde, macht erweiterte Beratungskapazitäten für betroffene Frauen und zusätzliche Öffentlichkeitsarbeit erforderlich, um Frauen auf ihre Rechte hinzuweisen. Dazu wird die bereits begonnene, erfolgreiche Kampagne „Nein heißt Nein“ fortgesetzt. Zur Unterstützung der Opfer und zur Prävention von sexuellem Missbrauch wird die in der letzten Legislaturperiode unter Beteiligung aller zuständigen Verwaltungen und der Zivilgesellschaft entwickelte „Integrierte Maßnahmenplanung gegen sexuellen Missbrauch“ umgesetzt. Ziel ist es die Prävention zu verbessern, geeignete Hilfen und Unterstützung für alle Gruppen sicherzustellen und die Kooperationsstrukturen im Bereich des Opferschutzes auszubauen.

Alleinerziehende stärken

In Berlin ist der Anteil Alleinerziehender an Familien mit Kindern besonders hoch. Die Phase des Alleinerziehens ist zwar häufiger eine vorübergehende, aber im Alltag mit einer Vielzahl von zusätzlichen Anforderungen und Belastungen verbunden. Alleinerziehende Frauen sind mit ihren Kindern einem deutlich erhöhten Armutsrisiko ausgesetzt. Sie akzeptieren häufig schlechtere Arbeitsbedingungen und haben durch den fehlenden zweiten Erziehungsverantwortlichen einen insgesamt größeren Unterstützungsbedarf. So sind sie in besonderem Maß auf gut funktionierende und aufeinander abgestimmte Hilfe- und Unterstützungsstrukturen angewiesen. Zur Vernetzung der Angebote für Alleinerziehende in Berlin und für umfassende, dezentrale Informationsmöglichkeiten wird daher der erfolgreich begonnene Aufbau von Anlaufstellen für Alleinerziehende in zwei Bezirken auf weitere Bezirke ausgedehnt.

Geflüchtete Frauen integrieren

Viele der aus ihren Heimatländern geflüchteten Menschen sind Frauen. Sie sind allein, mit ihren Familien oder nur mit ihren Kindern nach Berlin gekommen. Ihre umfassende Integration in die Stadtgesellschaft ist eine große Herausforderung der nächsten Jahre. Aufgrund der Vielfalt von persönlichen Verhältnissen bezüglich Sprachkenntnissen, Bildungsstand, Familienstand, Aufenthaltsstatus u.a.m. bedürfen sie Unterstützung und Hilfen, die auf ihre unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebenssituationen zugeschnitten sind.

In vielen Fällen sind geflüchtete Frauen Opfer von Gewalt geworden – sei es im Heimatland, auf der Flucht, in Unterbringungseinrichtungen oder in der eigenen Familie. Das Hilfesystem gegen Gewalt gegen Frauen wird dieser Zielgruppe mit dafür geeigneten Maßnahmen und Angeboten Rechnung tragen.

Mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Pflege

Das Thema Pflege älterer Menschen ist in zweifacher Hinsicht von besonderer Bedeutung für Frauen. Rund 75 % aller Pflegebedürftigen werden zuhause gepflegt, in den meisten Fällen von Frauen. Für diese Aufgabe reduzieren Frauen nicht selten den Umfang ihrer Erwerbsarbeit oder unterbrechen sie eine Zeit lang. Dies kann zu erheblichen Konsequenzen bezüglich der eigenen Alterssicherung führen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege muss auf verschiedenen Ebenen verbessert werden. Es bedarf spezieller Unterstützungs- und Beratungsangebote, Sensibilisierung von Unternehmen bezüglich der Situation von pflegenden Familienangehörigen und auch einer besseren finanziellen Kompensation.

Frauen sind auch überproportional in der professionellen Pflege vertreten. Nicht zuletzt die schlechte Bezahlung und die großen Belastungen, die mit dieser Aufgabe verbunden sind, sind mitverantwortlich für den akuten Mangel an Pflegefachkräften. Die finanzielle Aufwertung und gesellschaftliche Anerkennung für Beschäftigte in diesem Berufssegment sind zentrale und tagesaktuelle politische Aufgaben.

Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten

Die Digitalisierung nahezu aller gesellschaftlichen Bereiche ist in vollem Gange. Sie verändert die Art der sozialen Kommunikation, die Arbeitswelt und kann – wie beim Cyberstalking – zu neuen Formen von Gewalt führen. In der Digitalisierung liegen Herausforderungen und Chancen zugleich. Sie bedingt veränderte Berufsbilder und kann Frauen und Männer je nach Branche gleichermaßen durch möglichen Arbeitsplatzabbau, Arbeitsverdichtung oder Entwertung von erworbenen Qualifikationen treffen. Andererseits bietet die Digitalisierung aber auch Chancen, die Arbeitszeit neu zu gestalten, mehr partnerschaftliche Modelle zu verankern und neue Formen der Work-Life-Balance zu finden. Bei der Entstehung neuer Berufsbilder kann vermieden werden, dass bei der Bewertung Geschlechterstereotype einfließen.

Angriffe auf Gleichberechtigung abwehren

Die Gleichstellungspolitik steht seit dem Erstarken von demokratiefeindlichen Bewegungen und Ideologien, insbesondere dem Rechtspopulismus und dem Islamismus mit ihren rückwärtsgewandten Geschlechter- und Familienvorstellungen, in Europa, Deutschland und auch in Berlin vor neuen Herausforderungen. Akteurinnen und Akteure, die sich für Gleichstellungspolitik, für die Selbstbestimmung von Frauen auch in konservativen, religiösen Milieus und gegen Sexismus stark machen, sehen sich vermehrt mit feindlichen Positionen konfrontiert. Antifeministische Argumentationen unterschiedlicher ideologischer Couleur prägen die Debatte rund um das Thema Geschlechtergerechtigkeit negativ. Und auch in den Medien – online und offline – werden diese Angriffe seit geraumer Zeit kontrovers verhandelt. Die Motive für diese sogenannte „Anti-Gender“-Tendenzen bewegen sich zwischen gesellschaftlichen Verunsicherungen und unverhohlenem Hass – die tatsächliche Emanzipation von Frauen und der Einsatz für demokratische Geschlechterordnungen geraten dabei oft aus dem Fokus. Vor allem der Bereich der Geschlechterforschung ist aktuell Angriffen ausgesetzt, mit feindlichen Kommentaren im Netz und massiven Drohungen gegen Forschende der Gender Studies. Das Darstellen der Geschlechterforschung als unwissenschaftlich, der Vorwurf der „reinen Frauenförderung“ und die generelle Ablehnung feministischer Ideen zeigen deutlich, wie stark auch die Wissenschaft im Fokus von Gleichstellungsgegnerinnen und –gegnern steht. Diesen Tendenzen muss laut und deutlich entgegengetreten werden. Es bedarf eines starken gesellschaftlichen Zusammenhalts und einer Verständigung darüber, wie wir geschlechtergerecht leben wollen. Die Bedeutsamkeit einer guten und wertschätzenden Kommunikation wird an dieser Stelle offensichtlich.

Expertise nutzen

Um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen, bedarf es einer Offenheit und eines Bewusstseins für gleichstellungspolitische Bedarfe und Handlungsspielräume. Durch das Zusammenwirken von Politik und Zivilgesellschaft können aktuelle Bedarfe ermittelt und Gleichstellungspolitik aktiv gestaltet werden. Mit und für die Bürgerinnen und Bürger Berlins und im Sinne eines Querschnittsanliegens für alle Lebensbereiche. Dabei gilt es, die vorhandene Expertise in der Stadt aufzugreifen und zu vernetzen. In diesem Rahmen ist nicht nur die Wissenschaft gefragt, sondern auch Verbände, Initiativen und Projekte, die mit ihrer frauen- und gleichstellungspolitischen Expertise den Prozess begleiten und somit die Weiterentwicklung ermöglichen und voranbringen können.

Verwaltungen als Orte, wo Gleichstellung neu und weiter gedacht wird – diese Idee ist seit Beginn an Leitmotiv für alle Aktivitäten rund um das GPR. Um dieses Weiterdenken zu befördern, sind Austausch und Vernetzung zentrale Ansatzpunkte auch und gerade in Verbindung mit der existierenden Gleichstellungsexpertise, die sich in Berlin an vielen Orten findet. Gleichstellung ist noch lange nicht zu Ende gedacht.

II. Orientierungsrahmen

Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ und die Kampagne „Gleichstellung weiter denken“

Das 2014 entwickelte und beschlossene Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ (Drucksache 17/1609) regelt als Orientierungsrahmen die Berücksichtigung von Frauen- und Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe in allen Ressorts der Hauptverwaltung und in den Bezirken Berlins.

Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“

„Frauen und Männer*

bestimmen und prägen in gleichem Maße das gesellschaftliche Leben in seinen politischen, wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Facetten.

leben gleichberechtigt und selbstbestimmt in allen Belangen und Phasen ihres Lebens.

erwirtschaften ihren eigenen Lebensunterhalt und eine armutsfeste Alterssicherung, gestützt auf gute Aus- und Weiterbildung, gleiche Entlohnung sowie gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt.

teilen sich gleichberechtigt Familien- und Fürsorgearbeit in Haushalt, Kindererziehung und Pflege unter Beibehaltung ihrer eigenständigen Existenzsicherung.

partizipieren gleichberechtigt an den Ressourcen des Landes.

können auf eine Verwaltung vertrauen, die geschlechtergerecht spricht, schreibt und handelt.

lernen und lehren geschlechtergerecht in Schulen, Kitas und allen weiteren Bildungseinrichtungen

erfahren in Gesundheitsversorgung und Sport geschlechtergerecht ausgestaltete Angebote.

fühlen sich sicher, leben gewaltfrei und ohne sexistische Diskriminierungen im privaten wie im öffentlichen Raum.

entfalten sich frei in ihrer Persönlichkeit und werden in ihrer Vielfalt wahrgenommen und geachtet.“

*Mädchen, Jungen und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten, in ihren verschiedenen Lebensaltern und Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung.

Die im Rahmen der Leitbilddiskussion entwickelten Module, mit denen die hinter dem Leitbild stehenden Ideen verschiedenen Zielgruppen vermittelt werden sollen, wie die Wanderausstellung „Gleichstellung weiter gedacht“, das Glücksrad „Chancen ergreifen“ oder das Memo-Spiel „Köpfe verdrehen“ werden weiterhin zur Verfügung gestellt. Es sind zusätzlich neue Elemente geplant, um weitere Zielgruppen zu erreichen.

Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

Mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm wurden von Anfang an die Instrumente des Gender Mainstreamings und Gender Budgetings systematisch mit Inhalten und Zielen verbunden. Mit der Anwendung von GM als zentralem Analyse- und Steuerungsinstrument der Gleichstellungspolitik können entsprechende Handlungsstrategien in den einzelnen Politikfeldern entwickelt und umgesetzt werden – und somit auch in den fünf zentralen politischen Handlungsfeldern, die das GPR fokussiert und die im Folgenden vorgestellt werden.

Zentrale politische Handlungsfelder

Um das Ziel aller Aktivitäten rund um das GPR zu erreichen – die Geschlechtergerechtigkeit in Berlin weiter voran zu bringen – muss der aktuelle Handlungsbedarf sichtbar sein. Nur so gibt es eine Grundlage für gleichstellungspolitische Maßnahmen und Entwicklungen. Das GPR zeigt mit seinen fünf Handlungsfeldern **Bildung, Existenzsichernde Beschäftigung, Demografischer Wandel, Soziale Gerechtigkeit und Integration** die Herausforderungen und Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik in Berlin auf und der Berliner Senat hat auf dieser Basis 2008 das GPR I beschlossen. Für das GPR II ab 2011 haben die Handlungsfelder aufgrund ihrer Aktualität Gültigkeit behalten – und auch für das GPR III, mit fachlichen Weiterentwicklungen. Die Handlungsfelder nehmen in ihrer Gesamtheit Bezug auf das Konzept der Lebensverlaufsperspektive. Gemeint sind damit Übergangsphasen im Leben von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern, an denen Entscheidungen für den weiteren Lebensverlauf getroffen werden. In diesen Phasen führen Verwirklichungschancen oder -hindernisse zu strukturellen Unterschieden in der Entwicklung der Lebensverläufe. Die einzelnen Maßnahmen der Verwaltungen, die im Teil B aufgeführt werden, stehen in direktem Bezug zu den Handlungsfeldern und verorten sich in diesen.

HANDLUNGSFELD Bildung

Bildung ist ein Schlüssel für Verwirklichungschancen in fast allen Lebensbereichen. Das Leitbild von Gleichstellung in der Lebensverlaufsperspektive bedeutet, dass Mädchen wie Jungen, Frauen wie Männer gleichermaßen Bildungsmöglichkeiten wählen und nutzen können – und zwar in allen Phasen ihres Lebens. Aufgrund der zentralen Bedeutung der Realisierung von Bildungschancen, aufgrund der Vielfalt und Ausdifferenziertheit der Bildungsinstitutionen von der frühkindlichen Erziehung über Kita, Grund- und weiterführende Schulen, berufliche Bildung und Fach- und Hochschulausbildung bis hin zum universitären Qualifikationssystem, aufgrund der Erfordernis gelungener Bildungsprozesse für den wirtschaftlichen Standort Berlin und nicht zuletzt aufgrund der Zuständigkeit des Landes mit den damit gegebenen Gestaltungsmöglichkeiten, hat das Handlungsfeld Bildung im Rahmen des GPR einen besonderen Stellenwert. Dies findet auch seinen Ausdruck im Kooperationsabkommen zwischen den für Bildung, für Wissenschaft sowie für Frauen und Gleichstellung zuständigen Senatsverwaltungen.

(Vor)Schulbildung als Wegbereiterin

Geschlechtsspezifische Bildungsverläufe und Benachteiligungen wie auch die Frage nach Möglichkeiten geschlechtersensiblen Lernens und Lehrens sind in der Berliner Bildungspolitik seit Jahren präsent (Rahmenlehrpläne, Schulgesetz §10 – Verankerung Gender Mainstreaming, Schulbücher, Konfliktbewältigung von Mädchen und Jungen, Gender-Pilotprojekte). Dabei fällt der vergleichende Blick zunehmend auf Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund, aber auch auf die Gruppe der behinderten Mädchen und Jungen, die überproportional häufiger an Integrierten Sekundarschulen und Förderzentren als an Gymnasien anzutreffen sind.

Aus gleichstellungs- und genderorientierter Sicht ist zunächst positiv zu konstatieren: Die Schul- und Bildungsstatistiken (vgl. Bildungsbericht Berlin und Brandenburg 2013; Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Bildung in Deutschland 2016) belegen, dass Mädchen bzw. junge Frauen ihre erfolgreiche Position in der Bildungsbeteiligung und bei den Abschlüssen weiterhin.

stabilisieren. Darüber hinaus sind jedoch die Ansätze zur Implementierung von Gender Mainstreaming, Genderkompetenz und damit verbunden die Überwindung von Geschlechterklischees in frühkindlichen und schulischen Bildungsprozessen noch nicht soweit etabliert, dass geschlechts- und kulturspezifische Bildungsunterschiede überwunden wären.

Auch wenn Schülerinnen und junge Frauen heute – manchmal etwas voreilig – als „Gewinnerinnen“ der Bildungsexpansion bezeichnet werden, so dürfen beispielsweise die besseren sprachlichen Kompetenzen von Mädchen im vorschulischen Bereich, ihre früheren Einschulungen und die in der Regel höheren Schulabschlüsse junger Frauen nicht darüber hinwegtäuschen, dass weibliche und männliche Jugendliche spätestens beim Übergang zur beruflichen Ausbildung oder bei der Studienfachwahl oft ein ganz traditionelles Berufswahlverhalten zeigen und herkömmliche Lebenswege einschlagen, die sich für Frauen häufig als nachteilig erweisen. Diese Berufswahlentscheidung findet nicht selten vor dem Hintergrund zur künftigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf statt. Für Mädchen mit niedrigen Schulabschlüssen hingegen ist das Spektrum der Berufe gering und die zur Auswahl stehenden männlich dominierten Berufe vornehmlich im Baubereich sind wenig attraktiv. Statistiken zeigen auch, dass kontrastierend zu den besseren schulischen Leistungen und Abschlüssen der Mädchen, Frauen seltener erwerbstätig, seltener in Führungspositionen sind und ein durchschnittlich über 20 % geringeres Einkommen als Männer beziehen. Hinzu kommt, dass die Wahl der Berufe bei Schülerinnen mit Migrationshintergrund sich als noch stärker traditionell als bei den Schülerinnen ohne Migrationshintergrund darstellt.

Bezogen auf die Frage der Geschlechtergerechtigkeit im vorschulischen und schulischen Bildungssystem ist es aber vor allem wichtig, die Bildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht nur auf fachspezifische Leistungen, Noten, Abschlüsse und Berufswahlverhalten zu beschränken, sondern die gesamte vorschulische und schulische Sozialisation durch Erzieherinnen und Erzieher sowie Lehrerinnen und Lehrer im Kontext bestimmter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, Organisationsstrukturen und etablierter Geschlechterleitbilder wahrzunehmen.

Neben quantitativen Analysen müssen auch die Ergebnisse geschlechterrollenkonformer Interaktionen, Auswirkungen weiblich konnotierter Personalstrukturen, geschlechtsspezifische Gewalt in Kitas und Schule, Erfahrungen mit Jungenarbeit, Ansätze zur Etablierung von Gender Mainstreaming in Aus- und Weiterbildungsgängen von Erzieherinnen und Erziehern, Lehrerinnen und Lehrern etc. berücksichtigt werden, um die Bildungs- und Partizipationsverläufe aller Schülerinnen und Schüler zu verbessern. Letztlich könnte vor allem dann das hohe Potenzial zur Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit, das Kitas und Schulen im Rahmen ihrer Sozialisations- und Bildungsfunktion grundsätzlich haben, besser ausgeschöpft werden.

Aktuelle Daten-Beispiele über geschlechtsspezifische Unterschiede in der Schule auf einen Blick:

- Der Leistungsvorsprung der Mädchen im Bereich der allgemeinen Schulbildung zeigt sich darin, dass ihr Anteil an Gymnasien 54 % beträgt (Schuljahr 2015/16). Zudem erwarben Schülerinnen, die im Schuljahr 2014/15 aus der allgemeinbildenden Schule (bzw. einem Schulzweig) entlassen wurden, zu 53 % die Hochschulreife; von den Jungen waren es nur 42 %.
- An den Berufsschulen (im dualen System) spiegeln sich die Unterschiede in der Berufswahl der Schülerinnen und Schüler im Berufsfeld der Klassen: Rund die Hälfte der jungen Frauen wurde für Berufe im Bereich Wirtschaft und Verwaltung ausgebildet; ein weiterer Schwerpunkt lag in den Berufsfeldern Gesundheit, Körperpflege sowie Ernährung und Hauswirtschaft (38 %). Bei den jungen Männern standen Berufe in den Bereichen Metall-, Elektro-, Bau- und Holztechnik im Vordergrund (44 %), gefolgt von Wirtschaft und Verwaltung (29 %).
- Jungen haben in der Schule messbar größere Schwierigkeiten. Sie werden später eingeschult und weisen stärkere sprachliche Leistungsdefizite auf. Sie sind häufiger in Förderschulen vertreten als Mädchen und verlassen das Schulsystem öfter ohne eine

Abschluss. In ihren weiteren Bildungs- und Erwerbsverläufen sind die jungen Männer im Anschluss dann aber häufig erfolgreicher. Sie finden insgesamt schneller Zugang zu höherem Einkommen, und es bieten sich für sie bessere Karrierechancen als für Mädchen und junge Frauen

- Der Frauenanteil (Lehrkräfte) beträgt an Berliner Schulen insgesamt 75 % (Januar 2016).
- An Grund- und Förderschulen lag die Frauenquote im Januar 2016 bei 85 % bzw. 83 %. Männer waren dagegen relativ gleichmäßig auf die vier Hauptschularten verteilt.

Für die erste Bildungsphase gilt es, die Schwierigkeiten von weiblichen und männlichen Jugendlichen an den Übergängen im Bildungswesen oder von der (Aus-)Bildung in den Beruf abzubauen. Für männliche Jugendliche insbesondere aus bildungsfernem Elternhaus bzw. mit Migrationshintergrund erscheint die Erprobung pädagogischer Konzepte, die Leistungsschwache fördern und auch in nicht formalen Bildungsprozessen an nichtschulischen Stärken ansetzen, sowie die Reversibilität der im Alter zwischen 10 und 16 Jahren missglückten getroffenen Bildungsentscheidungen erforderlich.

Generell sind Berufswahloptionen über die geschlechtstypischen Wahlen hinaus zu öffnen. Programme wie „Girls‘ Day“ und „Boys‘ Day“ und „Neue Wege für Jungs“, aber auch Maßnahmen der Förderung der Wahl von geschlechtsuntypischen Leistungskursen in der Schule sollten als Beiträge zur Motivierung für geschlechtsuntypische Berufswahlen (mehr Frauen in MINT-Berufe, mehr Männer in personenbezogene Dienstleistungsberufe) erweitert, verstetigt und systematisch evaluiert werden, ebenso wie jeweils auf die spezifischen Anforderungen und Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen fokussierte Mentoring-Programme.

Bildungsmöglichkeiten im Erwachsenenalter sollen für Frauen und Männer in gleichem Maß als Anschluss- und Aufstiegsqualifikation oder als Nachholen verpasster erster Abschlüsse zugänglich sein. Bildungsoptionen können über den Lebenslauf verteilt und finanziell flankiert Bildungsphasen ohne Nachteile ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie in allen Lebensphasen für Frauen und Männer ist dabei eine prinzipielle Voraussetzung. Die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie sollte mit der Förderung von Teilzeitausbildung sowie mit gesonderten, niedrigschwelligen Angeboten der Erstqualifikation für niedrig qualifizierte Mütter, insbesondere mit Migrationshintergrund verbessert werden.

Berlin als Hochschulstandort

Die Hochschulen dienen nicht nur der Pflege und Entwicklung von Wissenschaft und Kunst durch Forschung, sondern tragen über Lehre und Studium zugleich eine große Verantwortung, junge Menschen für anspruchsvolle berufliche Tätigkeiten auszubilden. Damit vermittelt die Institution Hochschule Kenntnisse und Kompetenzen, die die Werteeinstellungen einer ganzen Generation prägen. Es ist aber auch Aufgabe der Hochschulen, bei der Verwirklichung des verfassungsrechtlich verankerten Auftrags zur Gleichstellung von Frauen und Männern mitzuwirken. Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen ist zuerst eine Frage der Gerechtigkeit und damit der Verwirklichung von Grundrechten. Jedoch schadet Ungleichheit einer Gesellschaft in jeder Hinsicht. So bleibt mit dem Ausschluss von Frauen auch ein Teil des existierenden Kreativitäts- und Innovationspotenzials ungenutzt, mit negativen Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Senat von Berlin hat sich zur Aufgabe gemacht, die Hälfte aller Professuren und Leitungsfunktionen im Wissenschafts- und Forschungsbereich mit Frauen zu besetzen. Ungeachtet der bereits erreichten Fortschritte bedarf es intensiverer Anstrengungen bei der Neuberufung von Professorinnen, um dieses ambitionierte Ziel tatsächlich verwirklichen zu können. So waren an den staatlichen und konfessionellen Berliner Hochschulen im Wintersemester 2016/17 49,5 % aller Studierenden weiblich. Bei den im Jahr 2016 erfolgreich abgeschlossenen Promotionen betrug der Frauenanteil 48,7 % sowie bei den Habilitationen 34,5 %. Während 46,9 % aller Juniorprofessuren an Frauen vergeben waren, lag ihr Anteil bei den hauptberuflichen Professuren insgesamt jedoch lediglich bei 32,2 %, bei den unbefristeten C4- und W3-Professuren sogar nur bei 23,4 %.

Bund und Länder unterstützen auf vielfältige Weise den in den vergangenen Jahren an den Hochschulen eingeleiteten Reformprozess. Neben der Bereitstellung finanzieller Mittel für die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen, z. B. durch das Professorinnenprogramm, sind zukunftsorientierte Gleichstellungskonzepte inzwischen zu einem anerkannten Bewertungskriterium für Qualität und Exzellenz der Hochschulen geworden. Wichtig wird sein, in künftige Bund-Länder-Vereinbarungen Gleichstellungsaspekte systematisch zu integrieren und im Sinne des Gender Mainstreaming die Ausgestaltung der Förderprogramme zu reflektieren.

Der Senat von Berlin trägt nicht nur große Verantwortung, die adäquaten rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen für Chancengleichheit zu schaffen, sondern auch für die Bereitstellung finanzieller Mittel zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen sowie Maßnahmen, die dem Abbau struktureller Barrieren dienen. Mit der „Berliner Qualitäts- und Innovationsoffensive 2016 – 2020“ stehen den Hochschulen zusätzliche Mittel für verschiedene Vorhaben zur Verfügung, wobei ein besonderer Fokus auf der Weiterentwicklung der Qualität von Studium und Lehre, der Berücksichtigung der zunehmenden Vielfalt der Studierenden, der Steigerung der Studienerfolgsquoten und der bedarfsgerechten Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften für die Berliner Schulen liegt. Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur als Querschnittsaufgabe in allen Förderlinien des Programms vorgesehen, sondern auch über den Verweis auf die Umsetzung der Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen (AGS) integriert worden. Der zweckgebundene Mitteleinsatz für Frauenförderung erfolgt über die Förderlinie IV Chancengleichheit in der Wissenschaft. Bei den dort eingestellten Mitteln handelt es sich um die hälftige Finanzierung der Senatskanzlei am „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ (Berliner Chancengleichheitsprogramm/BCP).

Das BCP trägt maßgeblich dazu bei, Gender-Aspekte in Forschung und Lehre zu implementieren sowie die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems und insbesondere in Spitzenpositionen nachhaltig zu verbessern. Finanziert werden z. B. vorgezogene Nachfolgeberufungen sowie befristete W2-Professuren für Frauen in Fächern mit geringem Professorinnenanteil.

Die Kategorie Geschlecht hat eine prägende Funktion und Bedeutung für sämtliche Lebensbereiche. Die Geschlechterforschung, die sich als kritische Wissenschaft in einer pluralen Gesellschaft versteht, setzt sich mit den strukturbildenden Effekten von Geschlecht auseinander. Die nachhaltige Verankerung der Geschlechterperspektive als ein bedeutendes Element qualitativ hochwertiger Forschung und zukunftsweisender Lehre an den Berliner Hochschulen erfolgt daher kontinuierlich über das Berliner Chancengleichheitsprogramm. Die Nutzung von Erkenntnissen der Gender Studies in Politik und Wirtschaft wirkt als Motor für soziale und wirtschaftliche Innovationen und somit für die Gesellschaftsentwicklung als Ganzes. Die stärkere Einbeziehung von Gender-Kompetenzen in das Regierungshandeln entspricht den Richtlinien der Regierungspolitik.

Berlin zu einem international wettbewerbsfähigen Wissenschafts- und Hochschulstandort auszubauen und die vorhandenen Potenziale bewusst für die Zukunftsentwicklung der Stadt einzusetzen, sind ehrgeizige Ziele. Deren Realisierung wird nur gelingen, wenn der gegenwärtige Reformprozess und die für den qualitativen und quantitativen Ausbau der Hochschulen vorgesehenen Mittel mit der Umsetzung von Strategien zur nachhaltigen Förderung der Chancengleichheit aufs engste miteinander verbunden bleiben.

In diesem Zusammenhang muss dem Thema Digitalisierung und Geschlecht mehr Bedeutung beigemessen werden. Um Ausschlüsse zu verhindern und Digitalisierung gendergerecht zu gestalten, sind die Hochschulen und die zuständigen Senatsverwaltungen aufgerufen, das Querschnittsthema Gleichstellung systematisch in ihre Planungen zu integrieren. Ob im neuen Internet-Institut für die vernetzte Gesellschaft, dem Einsteinzentrum für Digitale Zukunft (EDCF), über die Berliner Smart City-Strategie, die 10-Punkte-Agenda zur Digitalisierung oder das CityLAB Berlin – ohne die Einbeziehung von Genderperspektiven wird der erwartete gesellschaftliche Wandel deutliche Ausgrenzungen produzieren.

Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“

Im Maßnahmenplan der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft zum GPR II wurde die Erarbeitung eines Kooperationsabkommens zur Entwicklung geschlechtergerechter Perspektiven im Bereich der frühkindlichen, schulischen, beruflichen und Hochschulbildung als Vorhaben formuliert. Zur Umsetzung dieses Auftrags wurde mit Verabschiedung des GPR II im April 2014 die Arbeitsgruppe Geschlechtergerechte Bildung (AG Bildung) einberufen, in der die damaligen Senatsverwaltungen für Bildung, Jugend und Wissenschaft sowie für Arbeit, Integration und Frauen mit ihren jeweiligen Fachreferentinnen und Fachreferenten vertreten waren. Die AG Bildung erarbeitete in einem intensiven inhaltlichen Austausch das Kooperationsabkommen, 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. Ziel des Abkommens war und ist es, die Gleichstellungsperspektive in der Bildungspraxis auf allen Stufen des Bildungssystems nachhaltig zu verankern. Zu Beginn der 18. Legislaturperiode wurde verabredet, dass das Kooperationsabkommen trotz des neuen Ressortzuschnitts (Wechsel des Ressorts Wissenschaft zur Senatskanzlei) weiterhin seine Gültigkeit behält und die Zusammenarbeit fortgeführt wird.

Im Fokus des Kooperationsabkommens stehen folgende Vorhaben

- Genderorientierte Qualitätsentwicklung, Schulinspektion und Evaluation an Berliner Schulen
- Verstärkung der Genderkompetenz bei Schulleitungen und Lehrkräften
- Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Berliner Bildungseinrichtungen
- Umsetzung des Lehrkräftebildungsgesetzes unter Einschluss genderorientierter Expertise
- Berliner Pilotprojekt Geschlechtergerechte Schule
- Erhöhung der abschlussbezogenen Weiterbildungs- und Ausbildungsquoten für Personen mit Migrationshintergrund

HANDLUNGSFELD Existenzsichernde Beschäftigung

Im Zentrum gleichstellungspolitischer Ziele steht die finanzielle Eigenständigkeit von Frauen und Männern. Ein selbstbestimmtes Leben ist nicht möglich ohne finanzielle Unabhängigkeit und damit in der Regel eigene Erwerbstätigkeit. Gute Arbeit zeichnet sich durch angemessene Entlohnung, adäquaten Einsatz erworbener Qualifikationen sowie durch Arbeitsbedingungen aus, die weder Gesundheit noch Work-Life-Balance von Beschäftigten gefährden.

Ökonomische (Un)Abhängigkeit

Berlin wies traditionell eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern auf, liegt gegenwärtig jedoch nur noch im Mittelfeld der Bundesländer. Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit stagniert zurzeit. Die Ursache dafür liegt im steigenden Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, bei dem die Frauenerwerbstätigkeit erheblich geringer ist als bei der deutschen Bevölkerung. Zudem ist der Anteil von Teilzeitarbeit unter den erwerbstätigen Frauen sehr hoch. Frauen sind häufiger als Männer geringfügig beschäftigt. Als Selbständige, vor allem als Solo-Selbständige, erzielen sie in vielen Fällen kein existenzsicherndes Einkommen.

Eine Reihe von Fehlanreizen motiviert und verstärkt Erwerbsentscheidungen von Frauen, die sie nachhaltig und oft lebenslang benachteiligen. Temporäre Vorteile von Ehegattensplitting, geringfügiger Beschäftigung und beitragsfreier Mitversicherung in der Krankenkasse des Ehepartners können infolge des damit einhergehenden Verzichts auf eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit und einer Verfestigung traditioneller innerfamiliärer

Arbeitsteilung in gravierende Nachteile für Frauen umschlagen, die insbesondere bei der Existenzsicherung im Trennungsfall wirksam werden.

Vereinbarkeit ermöglichen

Die Unterstützung von Frauen – sowie in gleichgelagerten Situationen auch von Männern – bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen muss so ausgestaltet werden, dass eine Erwerbsarbeit mit nur wenigen zeitlichen Unterbrechungen und ohne berufliche Nachteile möglich ist. Dazu bedarf es der Schaffung besserer Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Erst ausreichende und zeitlich flexible Angebote der Kinderbetreuung, Ganztagschulen sowie eine besser an familiäre Erfordernisse angepasste Arbeitswelt können Eltern vor weitreichenden beruflichen Einschränkungen und Benachteiligungen schützen. Angehörige von pflege- und betreuungsbedürftigen Personen benötigen vor allem verbesserte arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und bedarfsgerechte Versorgungsstrukturen für Pflegebedürftige im Sozialraum.

Alte und neue Herausforderungen

Berlin hat den Strukturwandel zu einem wissensbasierten und dienstleistungsorientierten Wirtschaftsstandort weitgehend vollzogen. Der Dienstleistungsbereich bildet bereits heute das zentrale Beschäftigungsfeld für Frauen. Zum Berliner Arbeitsmarkt gehört ein relativ hoher Anteil von Arbeitsplätzen, die eine akademische Qualifikation erfordern. Ein großer Teil dieser Arbeitsplätze ist mit Frauen besetzt. Aber: Erwerbstätige Frauen erzielen trotz überwiegend besserer schulischer und guter beruflicher Qualifikation auch in Berlin im Durchschnitt geringere Einkommen als Männer, selbst auf Arbeitsplätzen, die eine hohe Qualifikation erfordern. Daher sind insbesondere in höheren Einkommensgruppen die Unterschiede gravierend. Die verbreitete Teilzeitarbeit verstärkt dabei die Verdienstunterschiede bei den Monats- und Jahreseinkommen sowie bei den Altersbezügen zusätzlich.

Mehr und mehr prägend für die Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung sind nunmehr Prozesse der Digitalisierung, deren Auswirkungen erst in Umrissen erkennbar werden. Unzweifelhaft gehen sie jedoch mit spezifischen Qualifikationsanforderungen einher, die nur durch kontinuierliche Aus- und Weiterbildung erfüllt werden können. Gleichstellungspolitische Aufgaben ergeben sich in diesem Zusammenhang auch im Hinblick auf die Teilhabe von Frauen an der Entwicklung und Gestaltung digitaler Technik, die soziale Absicherung neuer internet-basierter Erwerbsformen und die Nutzung neuer Möglichkeiten mobilen, flexiblen Arbeitens zugunsten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter Vermeidung einer Retraditionalisierung von Geschlechterrollen.

HANDLUNGSFELD Demografischer Wandel

Der demografische Wandel zeichnet sich durch grundlegende Änderungen in der Bevölkerungszahl und -zusammensetzung aus. Diese sind Ergebnis einer gestiegenen Lebenserwartung, einer niedrigen Geburtenrate, des späteren Zeitpunkts, zu dem Eltern ihr erstes Kind bekommen sowie der Zu- und Fortzüge unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen. Der Wandel betrifft den Altersaufbau der Gesellschaft, die ethnische und kulturelle Vielfalt genauso wie den Rückgang traditioneller Haushalts- und Familienstrukturen.

In Berlin lebten Ende des Jahres 2015 3,670 Millionen Menschen. Seit 2011 hatte sich die Zahl aufgrund positiver Wanderungssalden um 200.000 Personen erhöht. Dies war wesentlich durch Zuzug, vor allem aus dem Ausland, bestimmt. Von Ende 2016 bis zum Jahr 2020 ist mit einem Wachstum von 106.000 Personen zu rechnen. Bis 2030 wird mit einem weiteren Wachstum gerechnet, wenn auch mit abnehmender Dynamik – weitere 75.000 Personen¹. Für den Zeitraum nach 2030 ist aber davon auszugehen, dass auch in Berlin die Bevölkerungszahl zurückgehen

¹ 2017 – Evaluation der Bevölkerungsprognose Berlin 2015-2030, Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen

wird. Insofern ist auch Berlin auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen sowie auf eine offensive und konstruktive Integrations- und Bildungspolitik, die diesen Prozess sozialverträglich gestaltet.

Älter werdendes Berlin

Berlins Bevölkerung wird älter, internationaler und heterogener. Damit sind erhebliche Anpassungsprozesse für die private und öffentliche Infrastruktur sowie für die Integrationsbereitschaft und -fähigkeit der Stadt verbunden. Es gilt, eine soziale Spaltung der Stadt zu verhindern.

Aufgrund der höheren Lebenserwartung steigt das Durchschnittsalter der Berliner Bevölkerung weiter an. Es wird mit einem Zuwachs der Personen im Alter von 45 und mehr Jahren gerechnet. Das erfordert verstärkt Strategien zur Anpassung an die Bedürfnisse einer älter werdenden Gesellschaft zu entwickeln. Das betrifft zum einen die Infrastruktur im öffentlichen Raum, im Nahverkehr oder auch im Wohnungsbestand, die so zu gestalten ist, dass sie von älteren Menschen in derselben Weise genutzt werden kann wie von jüngeren. Besonders hoch ist der Anstieg der Personen im Alter von 80 und mehr Jahren; dabei handelt es sich zum großen Teil um hochbetagte Frauen. Dadurch steigt die Zahl der potenziell zu pflegenden Personen. Auch die zugewanderten Menschen behalten ihren Lebensmittelpunkt im Alter in Deutschland. Die Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Altenpflege müssen künftig ihre Angebote und Leistungen auch stärker auf die zunehmende kulturelle und ethnische Vielfalt in der Bevölkerung ausrichten.

In den nächsten zwanzig Jahren steigt das Risiko für Altersarmut an². Prekäre oder nichtkontinuierliche Arbeitsverhältnisse gehören heute zum Alltag. Gefährdet sind vor allem Frauen und Ungelernte. Die Situation wird verschärft durch das Absenken des Rentenniveaus und der Hinterbliebenenrente, was besonders Frauen trifft. Hier sind durchgreifende Reformen des Rentensystems sowie mehr Instrumente für flexiblere und sicherere Übergänge im Erwerbsverlauf und für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration gefordert.

Vielfältige Lebensformen

In Berlin finden sich vielfältige Lebensstile und Milieus. Die Werte und Lebensentwürfe von Frauen und Männern verändern sich. Das wiederum hat Auswirkungen auf die Stadtgesellschaft und die Struktur der Haushalte. Traditionelle Familienstrukturen verlieren an Bedeutung, die Zahl der Alleinerziehenden, Singlehaushalte und gleichgeschlechtlichen Paarhaushalte wächst.

Heute sind 52 % der Berliner Haushalte Einpersonenhaushalte (2016).³ Aufgrund der mittlerweile hohen Lebenserwartung steigt die Zahl der alleinlebenden älteren Bevölkerung, insbesondere der hochbetagten Frauen. Bei den Mehrpersonenhaushalten handelt es sich zu gut einem Drittel um Familien mit minderjährigen Kindern. Der Anteil ist seit einigen Jahren konstant allerdings sind heute nur noch in gut der Hälfte der Fälle (54 %) die Eltern miteinander verheiratet.

Bei knapp einem Drittel der Familien handelt es sich um Alleinerziehende; davon sind 87 % Frauen. Alleinerziehende und deren Kinder sind überdurchschnittlich armutsgefährdet. Während von der Berliner Bevölkerung insgesamt 16,6 % von Armut bedroht sind, trifft dies bei den Alleinerziehenden-Haushalten auf 28,3 % zu (2016).⁴ Hier fehlt es noch immer an bedarfsgerechten Angeboten. Dazu gehören vor allem flexiblere gute Kinderbetreuung und Ganztagschulen, durch die sich Erwerbschancen verbessern und Einkommenslücken schließen lassen.

Auch ist ein an den Bedarf angepasstes qualifiziertes Angebot an Wohnungen zu schaffen. Mietensteigerung und Verdrängung betreffen Alleinerziehende und von Altersarmut betroffene

² 2017 - Studie der Bertelsmann Stiftung zur Entwicklung der Altersarmut

³ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Ergebnisse des Mikrozensus im Land Berlin 2016.

⁴ Statistische Ämter des Bundes und der Länder; Armutsrisikoquoten gemessen am Berliner Landesmedian; <http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de/Alarmutsgefahrungsquoten.html>

ältere Frauen in besonderem Maße. Erfahrungen mit Wohnprojekten für Frauen zeigen, dass diese zu einem deutlichen Zuwachs an Lebensqualität für die Bewohnerinnen wie auch zu einem positiven Einfluss auf die Nachbarschaften beitragen. Starke und sozial stabile Quartiere tragen dazu bei, eine weitere sozial-räumliche Polarisierung in der Stadt zu vermeiden.

Ziel ist es den demografischen Wandel bei der Infrastrukturgestaltung der Stadt zu nutzen, um eine generationengerechtere Stadt zu schaffen, die die Interessen älterer Menschen, junger Familien, sich neu entwickelnder Lebensformen und die ethnische und kulturelle Vielfalt einbezieht. Damit kann es auch gelingen, Frauen und Männern gleiche Chancen zu sichern und so die Gleichstellung in Berlin ein wesentliches Stück voranzubringen.

HANDLUNGSFELD Soziale Gerechtigkeit

Eine sozial gerechte Stadt muss Teilhabemöglichkeiten als gesellschaftliche, politische und kulturelle Partizipation für alle Bürgerinnen und Bürger ermöglichen. Das setzt sowohl ausreichende finanzielle Ressourcen voraus wie auch die faktische Möglichkeit zur Partizipation für Menschen, die z. B. aufgrund von Alter oder Behinderungen nicht ohne weitere Unterstützung dazu in der Lage sind.

(Alters)Armut in der Stadt

Das Risiko, ein Leben an der Armutsgrenze oder in Armut zu führen, ist zwischen Männern und Frauen ungleich verteilt. Aufgrund diskontinuierlicher Berufsverläufe, einseitiger Verteilung der Verantwortung für Kindererziehung und häufigerer Beschäftigung in prekären Arbeitsverhältnissen sind Frauen besonders von Armut betroffen. Das Leben in traditionellen Familienverhältnissen bedeutet vielfach, ein Leben in materieller Abhängigkeit für Frauen mit Kindern von ihren Partnern und drohende Armut bei Scheidung und Trennung. Diese Abhängigkeit kann auch die Trennung in Fällen häuslicher Gewalt deutlich erschweren.

Das Armutsrisiko stellt sich besonders dramatisch für alleinerziehende Frauen mit Kindern dar, vor allem, wenn mehr als ein Kind in der Familie lebt. Der Anteil alleinerziehender Mütter an Familien mit Kindern unter 18 Jahren beträgt in Berlin mittlerweile 25 % (2016). Alleinerziehende Väter stellen hingegen nur 3 % der Familien mit Kindern unter 18 Jahren dar.⁵ Nahezu die Hälfte aller Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren bezieht Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB II. Im Rahmen der gleichstellungs- und familienpolitischen Zielsetzung Alleinerziehende besser zu unterstützen (siehe Senatsvorlage 17/2898) sind u. a. Maßnahmen im Bereich einer unterstützenden Infrastruktur wichtige Schritte zur Sicherung besserer Teilhabe- und Verwirklichungschancen dieser Familien. Aus Gründen unterschiedlicher Erwerbsbiografien beziehen Frauen im Alter oft eine deutlich geringere Rente als Männer. Dies trifft insbesondere auf geschiedene Frauen zu. Nachhaltige Strategien zur Verringerung von Armut in der Stadt können nicht erfolgreich sein, wenn sie nicht die besonderen Lebensumstände von Frauen, die Ursache für deren prekäre Einkommenssituation sind, berücksichtigen.

Zum Leben gehört Wohnen

In deutschen Großstädten ist Wohnen vermehrt zum Luxusgut geworden und entwickelt sich auch in Berlin zu einem Problemfeld. Einkommensschwache Familien und Einzelpersonen stehen häufig vor der Herausforderung, bezahlbaren Wohnraum zu finden. Vor allem junge Menschen, Alleinerziehende und Seniorinnen/Senioren haben wenig Spielraum bei der Entscheidung für ihren Wohnraum. Steigende Mietpreise und ein niedriges Einkommen sind Ursache für diese Situation. Ein gutes Leben in der Stadt gewährleistet private Rückzugsräume und eine stabile Infrastruktur – hier wird es in den nächsten Jahren Handlungsbedarf geben, damit Berlin lebenswert bleibt.

⁵ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Ergebnisse des Mikrozensus im Land Berlin 2016.

In Berlin leben immer mehr Menschen auf der Straße. Eine belastbare Statistik gibt es dazu nicht, doch prägen heute auch vermehrt wohnungslose Frauen, Familien und behinderte Menschen das Stadtbild. Vor allem Frauen sind in dieser Situation besonderen Gefahren wie Gewalttaten und Übergriffen ausgesetzt. Der Senat sieht in der sozialen Wohnraumversorgung, in der Bekämpfung von Wohnungslosigkeit und sozialer Ausgrenzung eine Schlüsselaufgabe. Im Sinne einer gesamtstädtischen Steuerung muss dieser Problematik Rechnung getragen werden.

HANDLUNGSFELD *Integration*

Berlins Charakter als lebendige Metropole wird nicht zuletzt geprägt durch die Vielfalt der hier lebenden Migrantinnen und die seit 2015 steigende Zahl der geflüchteten Frauen in der Stadt. Die Lebens- und Migrationsgeschichten dieser Frauen sind sehr unterschiedlich, sie unterscheiden sich im Hinblick auf ihr Herkunftsland, ihren sozialen Hintergrund, ihr Bildungsniveau, ihre familiäre Situation, ihre persönlichen Ressourcen und Potenziale etc. Migration ist oft kein einfacher Prozess: Das Herkunftsland zu verlassen und wieder neu anzufangen erfordert Mut. Die Flucht aus einem Kriegs- oder Krisengebiet ist in der Regel mit Gefahren und Verlusten verbunden.

Herausforderungen und Chancen

Migration eröffnet neue Perspektiven und Möglichkeiten, kann aber auch Schwierigkeiten beinhalten, die aus ungeklärten rechtlichen Situationen, Entwurzelung, Armut, Sprachschwierigkeiten oder der Isolation am neuen Ort erwachsen. Für viele der nach Berlin gekommenen geflüchteten Frauen – ca. ein Drittel aller Geflüchteten – gestaltet sich das Ankommen besonders schwierig. Sie sind mit zusätzlichen Barrieren konfrontiert, seien es aufenthaltsrechtliche Beschränkungen, die Unterbringung in Not- oder Gemeinschaftsunterkünften, der schwierige Zugang zum Arbeitsmarkt oder auch die fehlenden Kenntnisse über ihre Rechte. Insbesondere alleinreisende Frauen sind auch in Berlin nicht selten Gefahren und Gewalt ausgesetzt.

Um die nach Berlin geflüchteten Menschen besser zu unterstützen, beschloss der Berliner Senat im Mai 2016 den Masterplan Integration und Sicherheit, in dessen Rahmen auch zahlreiche Projekte speziell für geflüchtete Frauen umgesetzt werden. Der Senat setzt sich damit unter anderem für eine bessere Beratung und effektiveren Schutz geflüchteter Frauen vor Gewalt sowie einen besseren Zugang zu Sprachkursen und zum Arbeitsmarkt ein. In den Richtlinien der Regierungspolitik für die Legislaturperiode 2016-2021 hat der Senat zudem festgelegt, ein neues Konzept zur Integration und Partizipation geflüchteter Menschen zu erarbeiten. Mit dem Gesamtkonzept sollen die Integrations- und Partizipationsmöglichkeiten geflüchteter Menschen gestärkt werden.

Teilhabe als Integrationsmotor

Das Ankommen in einer neuen Gesellschaft ist mehr als das Erlernen der Sprache oder das Finden einer Arbeitsstelle – es bedarf als Grundlage einer aufgeschlossenen, offenen Haltung seitens der Aufnahmegesellschaft und der Neuankommenden sowie die Bereitschaft, zusammen eine gemeinsame Zukunft zu gestalten. Dabei ist es das Ziel der Berliner Integrations- und Gleichstellungspolitik, mit einer Kultur des Willkommens an die Ressourcen und Potenziale von Geflüchteten, Migrantinnen und Migranten anzuknüpfen, ohne dabei Schwierigkeiten, die mit Migration einhergehen können, zu negieren. Der gleichberechtigten Teilhabe von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund und deren Möglichkeiten, ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben zu führen, kommt dabei ein zentraler Stellenwert zu. Die daraus erwachsenden Anforderungen richten sich sowohl an die Aufnahmegesellschaft, die gefordert ist, die gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen, als auch an die Herkunftscommunities. So müssen seitens der Aufnahmegesellschaft Zugangsbarrieren und Diskriminierung abgebaut und Perspektiven und Möglichkeiten zur Teilhabe eröffnet werden. Das Anerkennen des bisher Geleisteten und die Akzeptanz der vielfältigen Biographien und Lebensentwürfe bilden hierfür eine wichtige Voraussetzung.

Geflüchtete Frauen im Fokus

Migration geht stets einher mit der Herausforderung, die eigene Identität und Rolle in der Familie und der Gesellschaft zu hinterfragen und neu zu definieren sowie die damit verbundenen Verluste und Veränderungen zu verarbeiten. Die Herkunftsgemeinschaften sind deshalb gefragt, mit Konflikten, die sich aus dem Aufeinandertreffen unterschiedlicher Normen und Werte ergeben können, konstruktiv umzugehen, neue Rollen als Chance zu begreifen und Mädchen und Frauen in der selbstbestimmten Entwicklung ihrer Persönlichkeit nicht einzuschränken. Dabei müssen (Selbst)Blockaden, Hemmnisse und Strukturen der Herkunftskulturen, die Partizipation behindern oder verhindern, verstärkt in den Blick genommen werden. Die Gleichheit der Geschlechter außerhalb wie innerhalb der Familie und die Absage an männliche Vorherrschaft, Kontrolle und Gewaltausübung gehören zu den Grundsätzen unserer Gesellschaft. Sie aktiv zu realisieren obliegt auch den Menschen, die ihre Heimat neu in Berlin finden. Hierzu gehört auch, Jungen und Männer mit Migrationshintergrund als Zielgruppe im Hinblick auf Geschlechterrollen und -verhältnisse wahrzunehmen und sie bei der Auseinandersetzung mit neuen Rollenanforderungen zu unterstützen. Wichtig sind dabei die Förderung eines vielfältigeren Verständnisses von Männerrollen und die Stärkung alternativer Rollenvorbilder.

Zum Erreichen seiner Ziele fördert der Senat verschiedene Beratungs- und Bildungsangebote für Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund. Neben einem breitgefächerten Beratungsangebot zu allen Problemen des alltäglichen Lebens werden auch Sprachunterricht, schulische und ausbildungsbegleitende Hilfestellung bzw. berufsqualifizierende Maßnahmen sowie Vorbereitung auf die berufliche Selbstständigkeit angeboten. Im Bereich der Bildung und Qualifizierung stellt sich die Ausbildungssituation von jungen Frauen mit Migrationshintergrund als besondere Herausforderung dar. Eine erschreckend hohe Zahl von ihnen bleibt trotz guter Schulabschlüsse aus unterschiedlichen Gründen ganz ohne Ausbildung. Für sie ist es aber besonders wichtig, mit einer qualifizierten Ausbildung und einem Arbeitsplatz die Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben zu erhalten, und Berlin braucht angesichts der mit dem demografischen Wandel verbundenen Verknappung des Arbeitskräftepotenzials auch diese jungen Frauen für eine Stärkung der Berliner Wirtschaft. Daher ist es erforderlich, Ausbildungsplätze in ausreichender Zahl bereitzustellen und akademische Ausbildungen zu fördern. Für einen langzeitlichen und bildungsrelevanten Integrationsprozess sind Unterstützungsstrukturen zur Förderung junger Frauen unerlässlich.

Von ebenso großer Bedeutung ist es aber auch, in Zusammenarbeit mit den Communities die teilweise noch vorhandenen traditionellen Familien- und Frauenbilder zu problematisieren, die dazu führen können, dass Frauen oft spätestens mit der (ggf. sehr frühen) Heirat auf den häuslichen Bereich beschränkt und damit auch in ihrer Eigenständigkeit in materieller Hinsicht beschnitten werden, sowie entschiedenen Diskriminierungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aufgrund der ethnischen Herkunft und der Religionszugehörigkeit entgegenzuwirken.

III. Umsetzung und Gremien

Standortbestimmung, Ziele und Orientierungsrahmen für die Gleichstellung in Berlin bilden die Basis des GPR – doch braucht es mehr für eine Umsetzung des Vorhabens. Im Folgenden werden die beteiligten Institutionen sowie Akteurinnen und Akteure vorgestellt. Sie sind für die Prozesse rund um das GPR von zentraler Bedeutung. Bei der Konzeption des GPR II wurden die Arbeitsprozesse optimiert, so dass sich das GPR in seiner aktuellen Form durch einen intensiveren Kommunikationsprozess und eine verstärkte Zusammenarbeit auszeichnet. Diese Arbeitsweise wurde auch in der Vorbereitung des GPR III beibehalten und verstärkt.

Staatssekretärsausschuss Gleichstellung (StSA G)

Die wichtigsten Entscheidungen werden seit Juli 2008 vom Staatssekretärsausschuss Gleichstellung getroffen, in dem alle Senatsverwaltungen mit je einer Staatssekretärin oder einem Staatssekretär vertreten sind. Weiterhin gehören dem Gremium an:

- vier Vertreterinnen und Vertreter der Berliner Bezirke
- Vertreterinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Vertreterinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenvertreterinnen
- Vertreterinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenvertreterinnen der Berliner Hochschulen
- Vertreterinnen und Vertreter des Hauptpersonalrats und der Schwerbehindertenvertretung

Die wichtigsten Aufgaben des Ausschusses sind die inhaltliche und strategische Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik in Berlin. Dazu kommen die Steuerung, Umsetzung sowie die Begleitung der Berichterstattung zum GPR. Zweimal jährlich treffen sich alle Mitglieder unter der Leitung der Staatssekretärin für Gleichstellung, die Koordination übernimmt die Geschäftsstelle Gleichstellung.

Geschäftsstelle Gleichstellung

Die Geschäftsstelle Gleichstellung, angesiedelt in der Abteilung Frauen und Gleichstellung der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, übernimmt die landesweite und verwaltungsübergreifende Koordinierung der Umsetzung des GPR. Neben dieser koordinierenden Rolle ist die Geschäftsstelle zuständig für:

- die Konzeption, Planung, Entwicklung und fachliche Weiterentwicklung des GPR, einschließlich Gender Mainstreaming und Gender Budgeting
- die Geschäftsführung für den StSA G
- die Geschäftsführung für die AG der Genderbeauftragten und für die AG Gender Budgeting
- die Mittelverwaltung für das GPR, einschließlich der externen Gender- und Prozessberatung
- die Evaluation und Berichterstattung zum GPR
- die Öffentlichkeitsarbeit für die Frauen- und Gleichstellungspolitik, GPR, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

Genderbeauftragte / Arbeitsgruppe (AG) der Genderbeauftragten

In den Senats- und Bezirksverwaltungen wurden Beauftragte für die Prozesse des Gender Mainstreaming sowie des GPR benannt, die sich in der AG der Genderbeauftragten zusammenfinden. Die AG tagt zweimal jährlich unter der Leitung der Staatssekretärin für Gleichstellung. Die Genderbeauftragten sind zuständig für:

- die Begleitung der Umsetzung und die Koordination des GPR in ihren Häusern
- die Kommunikation aus der AG in die Häuser
- die fachliche Weiterentwicklung von Gender- und Fachthemen
- die Vorbereitung der Sitzungen des StSA G

Die Arbeitsgruppe (AG) der Gender Budgeting-Beauftragten

Aus den Haushaltsabteilungen bzw. Serviceeinheiten der Senats- und Bezirksverwaltungen wurden Beauftragte ernannt, die die AG Gender Budgeting bilden. Diese tagt in der Regel alle zwei Monate unter gemeinsamer Leitung der Senatsverwaltung für Finanzen und der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung. In weiteren Unterarbeitsgruppen werden Einzelaspekte des Gender Budgeting-Prozesses bearbeitet. Im Jahr 2013 – im Verlauf des GPR II – wurde durch die AG erstmals ein Wettbewerb für das Gender Budgeting-Verfahren initiiert, der seitdem jährlich stattfindet. Das Motiv für den Wettbewerb ist die Prämierung des Engagements für eine gleichstellungsorientierte Steuerung des Ressourceneinsatzes in einzelnen Bereichen der Verwaltungen.

Aufgabenprofile der Genderbeauftragten und der Gender Budgeting-Beauftragten

Die intensive Zusammenarbeit der Geschäftsstelle Gleichstellung mit allen Akteurinnen und Akteuren ermöglicht eine regelmäßige Optimierung von Prozessen und eine große Transparenz hinsichtlich der Arbeitsweisen. In der Vergangenheit wurde der Bedarf einer Präzisierung des Aufgabenfeldes und der Zuständigkeit von Genderbeauftragten und Gender Budgeting-Beauftragten deutlich. Vor diesem Hintergrund stand bei der Erarbeitung des GPR III auch die Schärfung und das Sichtbarmachen der Profile der Beauftragten im Fokus. Im Folgenden werden diese Profile vorgestellt.

Zur Umsetzung und Koordination des GPR werden in den Senats- und Bezirksverwaltungen jeweils eine Genderbeauftragte oder ein Genderbeauftragter benannt. Darüber hinaus werden zur Umsetzung und Koordination der Gender Budgeting-Prozesse jeweils Gender Budgeting-Beauftragte in jeder Verwaltung benannt. Die Aufgabenprofile für die Beauftragten stellen aus Sicht der Geschäftsstelle Gleichstellung eine Idealvorstellung zur Ausübung der jeweiligen Funktion dar und beschreiben eine Best Practice-Situation. Im Rahmen der Übernahme der jeweiligen Funktion sollte beachtet werden, dass die politische Verantwortung – im Sinne des Top-Down-Prinzips – für die Umsetzung des GPR eindeutig gegeben und explizit benannt ist. Daher sollte die Funktion der/des Genderbeauftragten in der Senatsverwaltung der Abteilungs- oder Referatsleitung bzw. auf Bezirksebene einem Mitglied des Bezirksamtes übertragen werden. Auch die Gender Budgeting-Beauftragten sollten im Regelfall Führungskräfte sein und aus den Haushaltsabteilungen bzw. Serviceeinheiten der Senats-/Bezirksverwaltungen kommen. Die Beauftragten sollten dem Thema Gleichstellung zugewandt sein und ein Interesse an der Ausübung der Funktion haben. Für beide auf der Führungsebene angesiedelte Funktionen – Genderbeauftragte und Gender Budgeting-Beauftragte – wird eine operative Unterstützung mit Genderfachkompetenz aus der Fachebene der jeweiligen Verwaltung angestrebt. Die Bereitstellung von Stellen(anteilen) wird als zukunftsorientierte Idee weitergedacht.

AUFGABENPROFIL der Genderbeauftragten der Senatsverwaltungen

1. Benennung:

Die Genderbeauftragten

- werden zu Beginn jeder Legislaturperiode durch die jeweiligen Senatorinnen und Senatoren der Senatsverwaltungen benannt und beauftragt;
- kommen aus der Leitungs- und Führungsebene (Top-down), Abteilungs- oder Referatsleitungen;
- werden im Idealfall zu zweit und geschlechterparitätisch nominiert: Beauftragte(r) und Vertretung;
- müssen für den Fall des dienstlichen Wechsels oder Ausscheidens zeitnah durch eine Nachbenennung ersetzt werden; vom Funktionswechsel ist die für Gleichstellung zuständige Senatsverwaltung (Geschäftsstelle Gleichstellung) zu informieren.

2. Voraussetzungen:

Die Genderbeauftragten

- haben Interesse an der fachlichen Diskussion und Weiterentwicklung der Gleichstellung im Land Berlin (GPR III);
- verfügen über Kompetenz in Bezug auf Gleichstellungspolitik bzw. sind zum weiteren Erwerb von Gender-Kompetenz bereit.

3. Rahmenbedingungen:

Die politische Leitung der Senatsverwaltung unterstützt die Genderbeauftragten durch:

- die Einrichtung einer abteilungsübergreifenden Steuerungs- oder Koordinierungsgruppe unter Beteiligung der Leitungs- und Führungsebene;
- die Bereitstellung ausreichender zeitlicher, personeller und finanzieller Ressourcen;
- angestrebt wird hierbei eine operative Unterstützung mit Genderfachkompetenz für die/den Genderbeauftragte/n aus der jeweiligen Verwaltung für die Umsetzung des GPR und darüber hinausgehende gleichstellungsrelevante Fachthemen;
- die Möglichkeit der fachlichen Vernetzung mit den Gender Budgeting-Beauftragten.

Die Geschäftsstelle Gleichstellung leistet bei Bedarf fachliche und finanzielle Unterstützung.

4. Aufgaben:

Die Genderbeauftragten

- sind Ansprechpersonen für Gender Kompetenz und genderspezifische Fragen ihres Hauses;
- sind Schnittstelle zwischen den Prozessen und Maßnahmen ihrer Verwaltung und der Geschäftsstelle Gleichstellung (Projekte und Konsultationsgespräche);
- koordinieren die Umsetzung der im GPR III vereinbarten Maßnahmen und Vorhaben;
- nehmen an der zweimal jährlich stattfindenden Sitzung der AG der Genderbeauftragten unter Leitung der Staatssekretärin für Gleichstellung teil;
- bereiten den zweimal jährlich stattfindenden Staatssekretärsausschuss für Gleichstellung (StSA G) inhaltlich mit vor;
- vernetzen sich mit Genderbeauftragten anderer Verwaltungen zu fachspezifischen Themen und Projekten (Verstetigung, Nachhaltigkeit);
- kooperieren mit der/dem jeweiligen Gender Budgeting-Beauftragten;
- betreiben fachliche Informationen (z. B. Fachtagungen, Leitbildkampagne);
- stellen ein regelmäßiges Informationsmanagement sicher in Bezug auf Beschlüsse des Abgeordnetenhauses zum GPR, die Arbeit der AG der Genderbeauftragten und die Umsetzung des GPR;
- koordinieren die Berichterstattung ihres Haus zum GPR am Ende der Legislaturperiode.

AUFGABENPROFIL der Genderbeauftragten der Bezirksverwaltungen

1. Benennung:

Die Genderbeauftragten

- werden zu Beginn jeder Legislaturperiode durch das Gremium des Bezirksamtes benannt und beauftragt;
- sind Mitglied des Bezirksamtes (Top-down);
- sollten durch eine Führungskraft aus den (Fach-)Abteilungen unterstützt werden;
- können durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützt werden, in diesem Fall sind erforderliche Ressourcen bereitzustellen;
- werden im Idealfall zu zweit und geschlechterparitätisch nominiert: Beauftragte(r) und Vertretung;
- müssen für den Fall des dienstlichen Wechsels oder Ausscheidens zeitnah durch eine Nachbenennung ersetzt werden; vom Funktionswechsel ist die für Gleichstellung zuständige Senatsverwaltung (Geschäftsstelle Gleichstellung) zu informieren;
- sofern ein Bezirk die Funktion der Genderbeauftragten auf die bezirkliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vollständig übertragen möchte [siehe Anm.], ist unter Beachtung von § 21 LGG die Bereitstellung der erforderlichen zusätzlichen Ressourcen, insbesondere einer zusätzlichen Stelle, sowie die Abstimmung mit einem Mitglied der politischen Leitungsebene sicherzustellen.

[Anm.: In einigen Bezirken wurde die Funktion der Genderbeauftragten auf die bezirkliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte übertragen. Die Benennung von bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten als Gender-Beauftragte ist nach der Aufgabenbeschreibung gemäß § 21 LGG rechtlich nicht zulässig. Die bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten haben ausschließlich die Aufgabe, den verfassungsrechtlichen Auftrag zur Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in den Bezirken, d. h. extern und nicht innerhalb der Verwaltung durchzusetzen. Weitere Aufgaben sind ihnen nicht zu übertragen, vgl. § 21 Ausführungsvorschriften zum LGG (AV LGG).]

2. Voraussetzungen:

Die Genderbeauftragten

- haben Interesse an der fachlichen Diskussion und Weiterentwicklung der Gleichstellung im Land Berlin (GPR III);
- verfügen über Kompetenz in Bezug auf Gleichstellungspolitik bzw. sind zum weiteren Erwerb von Gender-Kompetenz bereit.

3. Rahmenbedingungen:

Das Bezirksamt als politisches Leitungsgremium übernimmt die Verantwortung der Gleichstellungspolitik für alle Fachbereiche und unterstützt die Genderbeauftragten durch:

- die Einrichtung einer bezirklichen Steuerungs- oder Koordinierungsgruppe unter Beteiligung der Leitungs- und Führungsebene;
- die Bereitstellung ausreichender zeitlicher, personeller und finanzieller Ressourcen;
- angestrebt wird eine operative Unterstützung mit Genderfachkompetenz für den/die Genderbeauftragte/n aus dem jeweiligen Bezirksamt für die Umsetzung des GPR und darüber hinausgehende gleichstellungsrelevante Fachthemen;
- die Möglichkeit der fachlichen Vernetzung mit den Gender Budgeting-Beauftragten.

Die Geschäftsstelle Gleichstellung leistet bei Bedarf fachliche und finanzielle Unterstützung.

4. Aufgaben:

Die Genderbeauftragten

- sind Ansprechpersonen für Gender Kompetenz und genderspezifische Fragen ihres Hauses;
- sind Schnittstelle zwischen den Prozessen und Maßnahmen ihrer Verwaltung und der Geschäftsstelle Gleichstellung (Projekte und Konsultationsgespräche);
- koordinieren die Umsetzung der im GPR III vereinbarten Maßnahmen und Vorhaben für den Bezirk sowie die Entwicklung und Umsetzung eines bezirklichen Leitbildes;
- vernetzen sich mit Genderbeauftragten anderer Verwaltungen zu fachspezifischen Themen und Projekten (Verstetigung, Nachhaltigkeit);
- kooperieren mit der/dem jeweiligen Gender Budgeting-Beauftragten;
- betreiben fachliche Informationen (z. B. Fachtagungen, Leitbildkampagne);
- nehmen an der zweimal jährlich stattfindenden Sitzung der AG unter Leitung der Staatssekretärin für Gleichstellung teil;
- stellen ein regelmäßiges Informationsmanagement sicher in Bezug auf Beschlüsse des Abgeordnetenhauses zum GPR, die Arbeit der AG Genderbeauftragten und die Umsetzung GPR;
- koordinieren die Berichterstattung ihres Hauses zum GPR am Ende der Legislaturperiode.

AUFGABENPROFIL der Gender Budgeting-Beauftragten der Senats- und Bezirksverwaltungen

1. Benennung

Die Gender Budgeting-Beauftragten

- werden zu Beginn jeder Legislaturperiode durch die eigene Senats-/Bezirksverwaltung benannt und beauftragt, eine entsprechende Abfrage erfolgt durch die Senatsverwaltung für Finanzen;
- müssen für den Fall des dienstlichen Wechsels oder Ausscheidens zeitnah durch eine Nachbenennung ersetzt werden; vom Funktionswechsel ist die AG Gender Budgeting zu informieren;
- kommen aus den Haushaltsabteilungen bzw. Serviceeinheiten der Senats-/Bezirksverwaltungen und sind im Regelfall Führungskräfte;
- werden im Idealfall zu zweit und geschlechterparitätisch nominiert: Beauftragte(r) und Vertretung;
- sofern ein Bezirk die Funktion der Gender Budgeting-Beauftragten auf die bezirkliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vollständig übertragen möchte [siehe Anm.], ist unter Beachtung von § 21 LGG die Bereitstellung der erforderlichen zusätzlichen Ressourcen, insbesondere eines zusätzlichen Stellenanteils, sowie die Abstimmung mit einem Mitglied des Bezirksamtes sicherzustellen.

[Anm.: Die Benennung von bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten als Gender Budgeting-Beauftragte ist nach der Aufgabenbeschreibung gemäß § 21 LGG rechtlich nicht zulässig. Die bezirklichen Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten haben ausschließlich die Aufgabe, den verfassungsrechtlichen Auftrag zur Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in den Bezirken, d. h. extern und nicht innerhalb der Verwaltung durchzusetzen. Weitere Aufgaben sind ihnen nicht zu übertragen, vgl. § 21 Ausführungsvorschriften zum LGG (AV LGG).]

2. Voraussetzungen

Die Gender Budgeting-Beauftragten

- haben Interesse an der fachlichen Diskussion und Weiterentwicklung des Instrumentes Gender Budgeting im Land Berlin;
- verfügen über Kenntnisse in Bezug auf geschlechtergerechte Ressourcenverteilung, Haushaltsrecht sowie der Kosten- und Leistungsrechnung, insbesondere zum Produktkatalog bzw. sind zum weiteren Kompetenzerwerb bereit.

3. Rahmenbedingungen

Die politische Leitung der Senatsverwaltung bzw. das Bezirksamt als politisches Leitungsgremium unterstützt die Gender Budgeting-Beauftragten durch:

- die Einrichtung einer ämter- oder abteilungsübergreifenden Steuerungs- oder Koordinierungsgruppe durch die/den Genderbeauftragten der Verwaltung unter Beteiligung der politischen Leitungs- und Führungsebene, an der die/der Gender Budgeting-Beauftragte mitwirkt;
- die Bereitstellung ausreichender zeitlicher, personeller und finanzieller Ressourcen;
- angestrebt wird eine fachliche Unterstützung mit Genderfachkompetenz für die/den Gender Budgeting-Beauftragte/n aus der eigenen Verwaltung;
- die Möglichkeit der fachlichen Vernetzung mit den Genderbeauftragten.

Die Senatsverwaltung für Finanzen und die Geschäftsstelle Gleichstellung leisten bei Bedarf Unterstützung im Rahmen von Arbeitsprozessen.

4. Aufgaben

Die Gender Budgeting-Beauftragten

- sind Ansprechpersonen für den Gender Budgeting-Prozess ihres Hauses;
- sind Schnittstelle zwischen den Prozessen und Maßnahmen ihrer Verwaltung, der AG Gender Budgeting und somit der Senatsverwaltung für Finanzen und der Geschäftsstelle Gleichstellung;
- kooperieren mit der/dem jeweiligen Genderbeauftragten;
- nehmen an der ca. fünfmal jährlich stattfindenden Sitzung der AG Gender Budgeting teil;
- vernetzen sich mit Gender Budgeting-Beauftragten anderer Verwaltungen zu fachspezifischen Themen und Projekten (Verstetigung, Nachhaltigkeit);
- befördern den Gender Budgeting-Wettbewerb durch Bekanntmachung und Begleitung in ihren Häusern;
- betreiben fachliche Informationen (z. B. Fachtagungen)
- stellen ein regelmäßiges Informationsmanagement sicher in Bezug auf Beschlüsse des Abgeordnetenhauses, die Arbeit der AG Gender Budgeting und die Umsetzung GPR;
- nehmen an den Konsultationsgesprächen teil, die die Geschäftsstelle Gleichstellung in Vorbereitung zum GPR und ggf. in dessen Verlauf den Senats- und Bezirksverwaltungen anbietet;
- begleiten die Umsetzung der im GPR III vereinbarten Maßnahmen und Vorhaben mit Blick auf die Gleichstellung bei der Ressourcenverteilung;
- koordinieren die Berichterstattung ihres Hauses zum Gender Budgeting (Haushaltsaufgabe/ GPR).

IV. Vorhaben

Im Rahmen des GPR III werden erfolgreiche Ansätze weiter verfolgt und gestärkt, jedoch auch neue Wege bestritten. Im Fokus des GPR III steht die Vernetzung auf unterschiedlichen Ebenen – innerhalb Berlins und darüber hinaus: **Das GPR wird „unterwegs sein“** – sowohl auf Verwaltungsebene als auch in der Öffentlichkeit. Die Konsultationsgespräche in den einzelnen Verwaltungen – zur Erarbeitung des Maßnahmenteils zum GPR – haben dafür den Startschuss gegeben. Mit der Kampagne „Gleichstellung weiter denken“ ist die Präsenz des GPR in der Öffentlichkeit bereits in der vergangenen Legislaturperiode ermöglicht worden.

Einbezug der Zivilgesellschaft

Der Prozess der weiteren Gestaltung des GPR soll in den kommenden Jahren mit zahlreichen Akteurinnen und Akteuren gemeinsam vorangebracht werden. Dabei wird es verstärkt um den Einbezug der Zivilgesellschaft gehen und um eine Vernetzung dieser Partnerinnen und Partner mit dem politischen Umfeld. Die in Berlin vorhandene Expertise zu gleichstellungspolitischen Themen ermöglicht einen intensiven Austausch und neue Schwerpunktsetzungen. Um einen Rahmen für diese Vernetzung zu ermöglichen und einen Diskussionsraum zur Verfügung zu stellen, werden neue Veranstaltungsformate erprobt und ggf. verstetigt.

Kommunikation auf allen Ebenen

Fachforen und Fachkonferenzen sollen in der Umsetzungsphase des GPR III diesen Prozess begleiten und inspirieren. Die Geschäftsstelle Gleichstellung wird zu unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten diese Veranstaltungsformate anbieten und damit zugleich in die Handlungsfelder des GPR hinein wirken und aktuelle gleichstellungspolitische Anliegen fokussieren. Darüber hinaus wird ein regelmäßig erscheinender Newsletter über die Arbeit der Geschäftsstelle Gleichstellung, die Umsetzung des GPR und über gleichstellungspolitische Entwicklungen in Berlin, Deutschland und darüber hinaus informieren.

Europa im Blick

Der Austausch und die Zusammenarbeit mit Partnerstädten soll in der laufenden Legislaturperiode intensiviert werden, um gleichstellungspolitische Themen von internationaler Relevanz noch breiter diskutieren zu können. Der Empfang von Delegationen wird fortgeführt auch mit Blick auf längerfristige Kontakte und eine Verstetigung der Vernetzung. Dabei sollen auch vermehrt Ausschreibungen auf EU-Ebene in den Blick genommen und wenn möglich Anknüpfungspunkte mit der eigenen Arbeit hergestellt werden.

Darüber hinaus wird die Geschäftsstelle Gleichstellung für den Senat prüfen, ob eine Unterzeichnung der **Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern** zeitnah realisiert werden kann. Die Charta stellt eine öffentliche Verpflichtung zur Gleichstellung der Geschlechter dar und kann von lokalen und regionalen Regierungen unterzeichnet werden. Gestaltet wurde die Charta im Rahmen eines Projekts des Rates der Gemeinden und Regionen Europas in Zusammenarbeit mit verschiedenen Stakeholdern, wobei das Projekt von der Europäischen Kommission gefördert wurde. Voraussetzung für die Unterzeichnung ist die Entwicklung und Annahme eines Aktionsplanes. Das GPR könnte als Aktionsplan fungieren.

Über diese GPR-übergreifenden Vorhaben hinaus, sind es die Maßnahmenpläne der Hauptverwaltung und der Bezirksverwaltungen, die eine Übersicht über die gleichstellungspolitischen Schwerpunkte für die 18. Legislaturperiode geben. Diese werden im Folgenden dargestellt.

B Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm – Maßnahmen der Hauptverwaltung und der Bezirke

Dieser Teil B umfasst die Maßnahmen zur Umsetzung des GPR gegliedert nach Senats- und Bezirksverwaltungen. Zur Erarbeitung des GPR III hat die Geschäftsstelle Gleichstellung – in fachlicher Zusammenarbeit mit den Kolleginnen der Abteilung Frauen und Gleichstellung – allen Verwaltungen Konsultationsgespräche angeboten und zwischen Mai 2017 und Februar 2018 durchgeführt. Die individuelle Kommunikation zwischen Genderbeauftragten, Gender Budgeting-Beauftragten und den Fachreferentinnen und Fachreferenten der Verwaltungen hatte zum Ziel, gleichstellungspolitische Bedarfe zu erörtern und passende Maßnahmen für jedes Haus zu entwickeln.

In der Umsetzungsphase können die Verwaltungen eine Unterstützung durch Expertinnen und Experten im Rahmen externer Gender- und Prozessberatung beantragen, um genderrelevante Aspekte ihrer Arbeitsgebiete zu erfassen und geplante Projekte zu realisieren.

An dieser Stelle soll kurz auf das Verhältnis zwischen GPR und LGG hingewiesen werden: Das LGG gibt einen gesetzlichen Rahmen für die Frauenförderung und Umsetzung der Gleichstellung von Frauen insbesondere im Personalbereich der Einrichtungen des Landes Berlin. Das zentrale Instrument ist dabei der gesetzlich vorgegebene Frauenförderplan. Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung des LGG innerhalb einer Einrichtung gefördert werden kann. Bei der Benennung von konkreten Maßnahmen zum GPR ist deshalb darauf zu achten, dass Maßnahmen aus dem Frauenförderplan nicht wiederholt werden – das GPR bezieht sich in erster Linie auf die Entwicklungen gleichstellungsorientierter Fachpolitiken. Genderbeauftragte, Frauenvertreterinnen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sollten an dieser Stelle ein gutes Informationsmanagement sicherstellen und an entsprechenden Schnittstellen zusammenarbeiten.

Senatsverwaltungen

Senatskanzlei, Wissenschaft und Forschung	28
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	31
Senatsverwaltung für Finanzen	34
Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	36
Senatsverwaltung für Inneres und Sport	47
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	49
Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung	54
Senatsverwaltung für Kultur und Europa	58
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen	60
Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	62
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	64

I. Senatskanzlei, Wissenschaft und Forschung

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitische Stand

Die Senatskanzlei ist der Verwaltungsstab des Regierenden Bürgermeisters von Berlin. In ihrer Zuständigkeit befinden sich neben den Ressorts Wissenschaft und Forschung – die in der 18. Legislaturperiode angegliedert wurden – die Bereiche Internationales, Medien, Bundesangelegenheiten und bürgerschaftliches Engagement. Die Ressorts Kultur und Europa, die in der 17. Legislaturperiode Teil der Senatskanzlei waren, sind mittlerweile eine eigenständige Senatsverwaltung.

Das Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“ zwischen der damaligen Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft und der damaligen Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen wurde in der 17. Legislaturperiode am 29. Juni 2015 unterzeichnet, mit dem Ziel einer Zusammenarbeit bis 2020 und gegebenenfalls darüber hinaus. Die dazugehörige Arbeitsgruppe (AG Geschlechtergerechte Bildung), in der die Senatsverwaltungen mit ihren jeweiligen fachlichen Zuständigkeiten vertreten sind, ist für die Koordination und die Implementierung der gemeinsamen Projekte entsprechend dem Arbeitsprogramm zuständig. Das Kooperationsabkommen fokussiert auch den Bereich Hochschulbildung, so dass sich nach dem Ressortwechsel zu Beginn der 18. Legislaturperiode eine neue Konstellation ergibt. Neben den beiden zuständigen Senatsverwaltungen ist nun auch die Senatskanzlei durch das Ressort Wissenschaft involviert. Zukünftig soll auch dahingehend die Zusammenarbeit in der AG weitergeführt und intensiviert werden.

Die Richtlinien der Regierungspolitik für die 18. Legislaturperiode thematisieren an unterschiedlichen Stellen Gleichstellungsaspekte in den Bereichen Wissenschaft und Forschung, unter anderem in Bezug auf Geschlechterforschung. Mit Blick auf die weiteren Zuständigkeiten der Senatskanzlei zeigen die Richtlinien der Regierungspolitik und der Bericht „Förderung von Frauen in künstlerischen Berufen unter Ergänzung um die Filmförderung“ für den Bereich Medien Entwicklungspotenziale auf.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Weiterführung und Intensivierung der Zusammenarbeit im Rahmen des **Kooperationsabkommens „Geschlechtergerechte Bildung“**.

Im Bereich **Geschlechterforschung**:

u.a. Schaffen von Rahmenbedingungen und Strukturen, die sicherstellen, dass Genderexpertise systematisch zur Verfügung gestellt werden kann. Dabei sind Doppelstrukturen zu vermeiden.

„Allgemeine Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen“

Prüfung einer **Ausweitung auf die Berliner Landeseinrichtungen der außeruniversitären Forschung in Berlin**

Professorinnen-Programm III des Bundes und der Länder

Mit Beschluss von November 2017 wird das Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder in einer dritten Förderperiode fortgeführt. Die Senatskanzlei unterstützt die Bewerbungen der Hochschulen des Landes Berlin im PP III. Eine länderseitige Gegenfinanzierung der eingeworbenen Fördermittel wird sichergestellt und erfolgt bis zum Ende der Förderperiode des Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP) aus diesem.

Landeseigene Förderprogramme für Frauen an Hochschulen

Das Berliner Programm zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung (BCP) ist seit seiner Einführung 2001 ein wichtiges Instrument der Hochschulgleichstellungspolitik. Die aktuelle Förderperiode läuft bis Ende des Jahres 2020.

Rechtzeitig vor Ende der Förderperiode wird entschieden, ob und inwiefern die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung fortgeführt wird. Jährlich stehen hier aktuell bis zu 3,8 Mio. Euro zur Verfügung, wobei 1,9 Mio. Euro von der Senatskanzlei – Wissenschaft, 1,023 Mio. Euro von der für Frauen zuständigen Senatsverwaltung und 877 Tsd. Euro von den Hochschulen selbst bereitgestellt werden.

Digitalisierungsstrategie

Im Sinne des Gender Mainstreaming und mit Blick auf die Richtlinien der Regierungspolitik, in denen das Vorhaben der Digitalisierung aufgegriffen wird:

- politische Nachsteuerung mit Blick auf den Gleichstellungsauftrag aus der „10-Punkte-Strategie“, Begleitung der Realisierung bereits beschlossener Projekte
- bei zukünftigen Antragsstellungen: Begleitung der Schwerpunktsetzung, verstärkter Einbezug von Geschlechtergerechtigkeitsaspekten

Medienboard Berlin/Brandenburg GmbH

Die Senatskanzlei setzt sich dafür ein, dass:

- bis Ende 2017 von der Medienboard Berlin/Brandenburg GmbH eine statistische Systematik entwickelt wird, aus der geschlechtsspezifisch aufbereitete Zahlen zum gesamten Fördergeschehen (dazu s. Bericht „Förderung von Frauen in künstlerischen Berufen unter Ergänzung um die Filmförderung“ S. 19) zu entnehmen sind.
- die Medienboard Berlin Brandenburg GmbH die Transparenz in der Vergabep Praxis erhöht.
- die Medienboard Berlin-Brandenburg GmbH sich an Initiativen beteiligt, die zu einem höheren Anteil von Frauen in der Film- und Fernsehproduktion beitragen und dazu in regelmäßigen Abständen berichtet.

Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten

Die Senatskanzlei setzt sich dafür ein, dass bei den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um den Anteil der Aufträge (Produktion, Regie, Drehbuch) an Frauen signifikant zu erhöhen.

Ehrungen und Auszeichnungen

- Gemeinsame gleichstellungspolitische Überprüfung des bestehenden Regelwerks für das Land Berlin (wie Berliner Landesorden, Ernst-Reuter-Plakette, Stadtältestenwürde, Ehrenbürger) durch SKzl und SenGPG
- Erstellung einer Übersicht über die Frauenquote zu den genannten Ehrungen (ab 2015)
- Hinweis auf der Webseite der SKzl, Frauen bei Vorschlägen für Ehrungen und Auszeichnungen verstärkt zu berücksichtigen
- Rundschreiben mit gleicher Zielrichtung durch RBm und SenGPG an alle Senats- und Bezirksverwaltungen

II. Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitische Stand

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie arbeitet seit Beginn der neuen Legislaturperiode in diesem Ressortzuschnitt. Während das Ressort Familie neu hinzugekommen ist, wurde der Bereich Wissenschaft an die Senatskanzlei angegliedert.

Das Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“ zwischen der damaligen Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft und der damaligen Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen wurde in der 17. Legislaturperiode am 29. Juni 2015 unterzeichnet, mit dem Ziel einer Zusammenarbeit bis 2020 und gegebenenfalls darüber hinaus. Die Arbeitsgruppe geschlechtergerechte Bildung (AG Bildung), in der beide Senatsverwaltungen mit ihren jeweiligen fachlichen Zuständigkeiten vertreten sind, ist für die Koordination und die Implementierung der gemeinsamen Projekte entsprechend dem Arbeitsprogramm zuständig. Für die 18. Legislaturperiode soll die Zusammenarbeit in der AG an Kontinuität gewinnen und intensiviert werden.

Das Kooperationsabkommen hat zum Ziel, im Bereich Bildung – insbesondere frühkindliche und schulische Bildung, berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung und Hochschulbildung – eine geschlechtergerechte Entfaltung ohne Zuschreibung von Geschlechterstereotypen zu ermöglichen. Die strategischen Ziele der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie für die 18. Legislaturperiode korrespondieren zu Teilen mit den geplanten Maßnahmen aus dem Kooperationsabkommen, so dass diese auch über das Abkommen hinaus herausgehoben werden sollen. Im Fokus stehen einerseits Steuerung und Qualitätsentwicklung in den unterschiedlichen Bildungsbereichen und andererseits die Bildung der Bildenden.

Die Senatsverwaltung wird darüber hinaus im Rahmen ihrer Vorhaben junge Menschen und Familien adressieren und spezifische Zielgruppen in den Blick nehmen. Die Situation geflüchteter Menschen wird ein Schwerpunkt für die 18. Legislaturperiode sein.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Hausleitung / Zentrales

Gleichstellungskonferenz

Um den Stand der Frauenförderung nach dem Frauenförderplan regelmäßig zu evaluieren, findet erstmalig 2018 und dann alle zwei Jahre eine Gleichstellungskonferenz statt. Die Konferenz wird von dem zuständigen Staatssekretär einberufen, der verschiedene Vertreterinnen und Vertreter des Hauses dazu einlädt. Die inhaltliche Ausgestaltung der Konferenz orientiert sich an den Schwerpunkten des laufenden Frauenförderplans und erfolgt in Zusammenarbeit und Abstimmung mit der Frauenvertreterin. Die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse werden protokolliert. Ziele der Gleichstellungskonferenz sind:

- eine Bestandsaufnahme des aktuellen Ist-Standes im Vergleich zur Stichtagsauswertung des letzten (aktualisierten) Frauenförderplans
- die Überprüfung der Wirksamkeit der einzelnen Maßnahmen in der täglichen Arbeit
- die Berichterstattung aus den Abteilungen, der gemeinsame Erfahrungsaustausch
- die Weiterentwicklung des Frauenförderplans.

audit berufundfamilie

Die SenBildJugFam hat sich 2017 erneut der Re-Auditierung zum audit berufundfamilie unterzogen und wird die entsprechende Zielvereinbarung in den kommenden drei Jahren umsetzen. Die Umsetzung der Maßnahmen dient der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unterstützt und entlastet Pflegende und kommt daher vor allem Frauen zugute (die weiterhin einen Großteil der Familienarbeit übernehmen).

Bildung

Landesprogramm "Jugendsozialarbeit an Berliner Schulen"

Mit dem Programm sollen vor allem benachteiligte Schülerinnen und Schüler gleichermaßen bei der Bewältigung schulischer Anforderungen unterstützt werden. Dabei findet das Gender-Mainstreaming-Prinzip grundsätzlich Anwendung. Bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen und Projekten werden die Auswirkungen auf die Gleichstellung berücksichtigt.

Rahmenlehrplan

Analog zum GPR II wird der Rahmenlehrplan (RLP) aus dem fächerübergreifenden Teil zitiert: „Für die Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter leistet Schule einen wichtigen und aktiven Beitrag. Hierbei gilt das Prinzip des Gender Mainstreaming, d.h., dass in unterschiedlichen Lebenssituationen die Interessen von Frauen, Männern und Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen sind und das Ziel der freien Entfaltung der Persönlichkeit unabhängig vom Geschlecht, von der Geschlechtsidentität und vom Geschlechtsausdruck verfolgt wird. Damit einher geht eine geschlechtergerechte Sprache. (Rahmenlehrplan 1-10).“

Erstellung eines Orientierungs- und Handlungsrahmens zum übergreifenden Thema „Gleichstellung und Gleichberechtigung der Geschlechter (Gender Mainstreaming)“ des Rahmenlehrplans 1-10 sowie die Erstellung von Handreichungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in verschiedenen Fächern.

Erstellung einer Dokumentation von Beispielen guter Praxis zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aus den Berliner Schulen.

Durchführung von regelmäßigen Fachrunden zur Situation von trans- und intergeschlechtlichen Kindern und Jugendlichen in Berliner Schulen sowie die Erstellung von zielgruppengerechten Leitfäden für eine nichtdiskriminierende Praxis.

Besoldungsanhebung

Besoldungsanhebung Grundschullehrkräfte nach E 13 inklusive eines beabsichtigten Maßnahmenpakets für Bestandslehrkräfte (betrifft überwiegend Frauen).

Fortbildung

Im Rahmen der Implementierung des Rahmenlehrplans zum Teil B/ übergreifende Themen werden in der Fortbildung Gender-Diversity-Module angeboten. Aufgrund dieser Fortbildungserfahrungen werden Angebote weiterentwickelt und ausgebaut, insbesondere für Fachkräfte, die für MINT-Fächer zuständig sind.

Durchführung einer Fortbildungsreihe „Demokratiepädagogik in Willkommensklassen“ mit den Modulen „Pädagogische Haltung“, „Interkulturelle Aspekte und Konflikte“ und „Miteinander leben – Grundrechte vertreten – Gesellschaft gestalten“ unter dem durchgehenden Aspekt Gleichstellung der Geschlechter.

Jugend und Familie

Mobiles Kinderschutzteam zur Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unterkünften für Geflüchtete.

Maßnahmen für Mädchen und junge Frauen mit Fluchthintergrund auch aus **Roma-Familien**.

Integrations- und Partizipationskonzept für **Geflüchtete** mit gleichstellungspolitischen Aspekten.

Ausbau und Weiterentwicklung von **Familienzentren** mit dem Ziel, Familienzentren konzeptionell so zu gestalten, dass die Grundsätze des Gender Mainstreaming als Leitprinzip umgesetzt werden. Kontinuierliche Weiterentwicklung anhand des Monitorings zur Nutzerstruktur. Beratung der Servicestelle bei der Gestaltung ausgewogener Programmangebote.

Kita: Einrichtung eines Schwerpunkts „Gleichstellung“ an einer der bestehenden Konsultationseinrichtungen des Landes Berlin (derzeit 7 Einrichtungen). Fortbildung der Pädagoginnen und Pädagogen zu der Thematik, Entwicklung eines Konsultationsangebots, Öffentlichkeitsarbeit und Durchführung von Konsultationen.

Der **Jugend-Demokratiefonds**, der seit 2012 besteht, hat sich als besonders wirksames Motivations- und Steuerungsinstrument zur Förderung von Beteiligung und demokratischem Engagement von Mädchen und Jungen erwiesen. Er trägt zur Entwicklung von Beteiligungsstrukturen in Bezirken, Schulen und weiteren Institutionen bei. Ab 2018 soll der Jugend-Demokratiefonds weiterentwickelt werden. Der begonnene Prozess der Verankerung von geschlechts- und genderbewusster Mädchen- und Jugendarbeit soll deshalb fortgesetzt werden.

III. Senatsverwaltung für Finanzen

Ausgangslage / Gleichstellungspolitische Stand

Die Senatsverwaltung für Finanzen ist zuständig für Finanzpolitik und Haushalt, die Steuerverwaltung, die Bereiche Vermögen und Beteiligungen sowie nunmehr auch für die Angelegenheiten des Landespersonal betreffend.

In der 17. Legislaturperiode hat die Senatsverwaltung für Finanzen mit Blick auf gleichstellungspolitische Maßnahmen den Fokus auf die Fortbildung für weibliche Führungskräfte und Bewerbungstrainings für Frauen gelegt und erfolgreich umgesetzt. In der 18. Legislaturperiode soll daran angeknüpft und neue Qualifizierungsangebote für Frauen geschaffen werden, indem weitere Fortbildungen – zum Beispiel im Bereich Assessment Center – angeboten und ein Konzept zur Vernetzung von Frauen entwickelt werden.

Die Senatsverwaltung für Finanzen ist maßgeblich an der Weiterentwicklung des Gender Budgeting in Berlin beteiligt und gemeinsam mit der Geschäftsstelle Gleichstellung für die Arbeitsgruppe Gender Budgeting zuständig. In der AG findet ein regelmäßiger Austausch zwischen Vertreterinnen und Vertretern aus den Senatsverwaltungen und den Bezirken sowie verwaltungsexternen Expertinnen und Experten statt.

Im Fokus steht für die 18. Legislaturperiode neben der Fortführung der AG und des Gender Budgeting-Wettbewerbs die qualitative Anhebung des Gender Budgeting, um über eine Analyse des jeweiligen Istzustandes hinaus zu wirksamen Steuerungsmaßnahmen zu kommen. Die Mitglieder des Abgeordnetenhauses Berlin sollen stärker in den Gesamtprozess auf politischer Ebene einbezogen und Gender Budgeting so im parlamentarischen Raum als Steuerungsinstrument bekannter gemacht werden.

Das Anliegen des GPR III, die Zivilgesellschaft stärker in die Prozesse des GPR einzubeziehen, kann seitens der Senatsverwaltung für Finanzen nur bedingt umgesetzt werden. Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt auf verwaltungsinternen Vorhaben.

Mit der neuen Zuständigkeit für das Landespersonal eröffnet sich die Möglichkeit genderspezifische Maßnahmen für die Beschäftigten des Landes Berlin insgesamt zu formulieren. Für das GPR III sollen die Themen „Führungskräfteentwicklung“ – auch unter Genderaspekten – und „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ aufgegriffen werden.

Insgesamt ist bei allen personalpolitischen Vorhaben zwischen den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen des Frauenförderplans und somit des LGG und den Maßnahmen des GPR zu unterscheiden.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Weiterentwicklung des **Gender Budgeting**-Prozesses

- Fortführung der Arbeitsgruppe Gender Budgeting (und Verzahnung mit anderen Gremien)
- wirksame Steuerungsmaßnahmen
- Auswertung der vorliegenden Expertisen bezüglich möglicher Handlungsoptionen
- Gender Budgeting-Wettbewerb
- Austausch zu Produkten

Maßnahme im Bereich **Steuerpolitik**: Bewerbung des Faktorverfahrens

Akademie für Führungskräfte: Die bestehenden Angebote der Führungskräfteentwicklung und -fortbildung werden überprüft und um weitere moderne sowie IT-gestützte Formate ergänzt. Dabei werden Genderaspekte wie etwa die besonderen Bedürfnisse weiblicher Führungskräfte berücksichtigt.

Umsetzung des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 **und des Familienpflegezeitgesetzes** vom 06. Dezember 2011 **für den Beamtenbereich**:

Die Situation pflegender Beamtinnen und Beamten soll durch folgende Möglichkeiten verbessert werden:

- Teilzeitbeschäftigung oder Freistellung als Familienpflegezeit oder Pflegezeit,
- Teilzeitbeschäftigung oder Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in deren letzter Lebensphase als weitere Form der Pflegezeit,
- Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen,
- Besoldungsvorschuss bei Inanspruchnahme von Familienpflegezeit oder Pflegezeit.

Beschäftigtenfortbildung: Vorbereitung auf Assessment Center (für Frauen)

Konzepterstellung für die **Schaffung eines behördenübergreifenden Frauennetzwerkes** für den Bereich Finanzen.

IV. Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Ausgangslage / Gleichstellungspolitischer Stand

Mit Beginn der 18. Legislaturperiode wird der Bereich Pflege erstmals in der Bezeichnung einer Senatsverwaltung als Ressort benannt und in einer eigenständigen Abteilung bearbeitet. Mit Blick darauf, dass der Bereich Pflege schon heute und in den nächsten Jahren weiterhin unsere Gesellschaft vor neue Herausforderungen stellt – bedingt durch den demografischen Wandel, der die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Berlin ansteigen lässt – hat die Koalition dieser Entwicklung Rechnung getragen. Vor dem Hintergrund, dass zu einem großen Teil Frauen in Pflegeberufen arbeiten, die Arbeitssituation in diesem sozialen Dienstleistungsbereich nicht zufriedenstellend ist und es in der Regel Frauen als Angehörige sind, die Pflege übernehmen, ergeben sich zahlreiche gleichstellungspolitische Anknüpfungspunkte und Handlungsbedarfe. Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung greift diese Themen unter anderem mit der Initiative "Pflege 4.0" und diversen Projekten im Integrierten Sozialprogramm (ISP) auf. Eine gute und sichere Pflege ist unverzichtbarer Teil der Daseinsvorsorge. Im Rahmen eines Dialogprozesses "Pflege 2030" mit Stadtgesellschaft und Betroffenen soll eine nachhaltige Perspektive für gute Pflege und Pflegebedingungen in Berlin entwickelt werden.

Die Ziele, gesundheitsfördernde Lebensverhältnisse zu schaffen und die Gesundheitsversorgung gerechter zu gestalten, sind in den Richtlinien der Regierungspolitik verankert. Daraus ergeben sich Arbeitsschwerpunkte wie die Stärkung von Gesundheitsförderung und Prävention sowie die Sicherstellung von Versorgung. Die regelmäßige Gesundheitsberichterstattung, die sich auch in den Themen der Landesgesundheitskonferenz widerspiegelt, wird auch zukünftig ein zentraler Ansatzpunkt für die gesundheitspolitischen Ziele Berlins sein.

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung setzt sich wie bisher nachhaltig für die Entwicklung von Gleichstellungspolitik und Chancengleichheit in allen Senats- und Bezirksverwaltungen sowie in allen anderen Verwaltungsbehörden des Landes Berlin ein. Die Abteilung Frauen und Gleichstellung ist somit Schnittstelle für frauen- und gleichstellungspolitische Themen. Mit Blick auf aktuelle Problemlagen, Herausforderungen und Chancen von und für Frauen, wird gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf an vielen Stellen deutlich, der sich in den einzelnen Maßnahmen der Abteilung widerspiegelt. In der 18. Legislaturperiode wird die Anti-Gewalt-Arbeit weiter gestärkt, geflüchtete Frauen werden als besonders zu unterstützende Zielgruppe im Arbeitsbereich umfassend berücksichtigt.

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung setzt sich auch dienststellenintern für Gleichstellung und Chancengleichheit ein. Die Zuordnung von Maßnahmen und Aktivitäten im GPR einerseits und der Frauenförderung nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG) andererseits ist aufgrund inhaltlicher Schnittmengen und strategischer Überschneidungen nicht einfach zu vollziehen, aber notwendig.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

In Zuständigkeit der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung wird geprüft, ob eine Unterzeichnung der **Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern** zeitnah realisiert werden kann. Voraussetzung für die Unterzeichnung ist die Entwicklung und Annahme eines Aktionsplanes. Das GPR könnte als Aktionsplan fungieren.

Gesundheit

Fortführung der Gesundheitsberichterstattung und Verstetigung von Genderkompetenz bei den Akteurinnen und Akteuren der Landesgesundheitskonferenz

Die Verminderung geschlechtsbezogener Ungleichheit von Gesundheitschancen ist ein wichtiges Anliegen der Berliner Landesgesundheitskonferenz (LGK), das sowohl bei der Entwicklung, als auch bei der Konkretisierung und Umsetzung ihrer Gesundheitsziele berücksichtigt wird. Gemäß § 8 Absatz 1 der Geschäftsordnung der LGK (Stand: 12/2014) hat der Steuerungsausschuss die Aufgabe, Sorge dafür zu tragen, dass die von der LGK behandelten Themen sowohl hinsichtlich ihrer Gender-Relevanz geprüft als auch hinsichtlich der Umsetzung die Gender-Kriterien beachtet werden.

Das Thema „Gender Mainstreaming“ wurde entsprechend in verschiedenen Veröffentlichungen der LGK (2010: Broschüre „Gesundheitliche Chancengleichheit für Jugendliche in Berlin. Qualitätssicherung durch Gender und Diversity orientierte Projekt und Programmplanung in der Gesundheitsförderung und Prävention (GEDiPP)“, 2011: Flyer „Gender Diversity Kompass ‚Gesundheitskonferenzen‘“) und in mehreren Veranstaltungen (2010: Fachforum „Werden Frauen und Männer anders alt? Die Gesundheit von Männern und Frauen im Alter“, 2011: Fachdialog „Gender Mainstreaming: Geschlechtersensible Prävention und Gesundheitsförderung bei Kindern“, 2011: World Café „Handlungsfeld Gender und Diversity in der Kita“, „2012: Fachdialog „Geschlechtersensible Prävention und Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten“) behandelt. In 2016/17 hat die LGK zum zweiten Mal eine Interventionsberichterstattung durchgeführt, um das Wissen über Programme, Projekte und Angebote in Berlin zu ausgewählten Themen und Zielgruppen zu steigern und dadurch eine optimierte Steuerung der Aktivitäten hinsichtlich der sozialräumlichen gesundheitlichen Bedarfe zu erreichen. Während es bei der ersten Erhebung um gesundheitsbezogene Angebote in der Kita ging, wurden dieses Mal Bewegungsangebote für ältere Menschen erfasst. Bei der Erhebung wurde explizit nach einer geschlechtsspezifischen Ausrichtung der Interventionen gefragt.

Die LGK zieht für alle Schritte in dem Gesundheitszieleprozess (Auswahl, Entwicklung, Umsetzung und Monitoring), insbesondere durch die Gesundheitsberichterstattung, geschlechtsspezifische Daten heran.

Während sich das Monitoring des Gesundheitszieleprozesses „gesund aufwachsen“ bereits auf eine umfangreiche geschlechtsdifferenzierte Datenbasis stützt, befindet sich das Monitoring des Gesundheitszieleprozesses „gesund altern“ noch im Aufbau. Auch hier sollen geschlechtsdifferenzierte Daten einfließen, ebenso in das Monitoring für den Gesundheitszieleprozess „gesund arbeiten“, dessen Aufbau noch aussteht.

Koordinierungsstelle Gesundheitliche Chancengleichheit (KGC)

Die Koordinierungsstelle Gesundheitliche Chancengleichheit Berlin berücksichtigt im Rahmen der drei Schwerpunkte ihrer Arbeit (Gesundheitsförderung bei Kindern bis drei Jahre in belastender Lebenslage, Gesundheitsförderung in Quartieren der Sozialen Stadt (bis 2012) / in Berliner Bezirken (seit 2013); Gesundheitsförderung bei Langzeitarbeitslosen) geschlechterspezifische Herangehensweisen. Die auf bezirklicher und lokaler Ebene entwickelten Maßnahmen sind

bedarfsgerecht und berücksichtigen unterschiedliche Zielgruppen (z. B. Mädchen/ Jungen, Alleinerziehende, Frauen/ Männer, Familien).

In der Reihe von sechs Fachgesprächen „Gesundheitliche Lage arbeitsloser Frauen in Berlin“ von 2010 bis 2013 wurden mit jeweils 30 bis 40 Kolleginnen und Kollegen aus Jobcentern, Bezirksämtern, Bildungs- und Qualifizierungsträgern etc. die Bedarfe und Angebote für spezielle Zielgruppen wie Alleinerziehende oder Ältere sowie strukturelle Fragen – wie die bezirkliche Vernetzung oder die Profile der Beauftragen für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den Jobcentern – diskutiert.

Das Netzwerkfonds-Projekt „Gesundheit leben – Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen in Marzahn-Hellersdorf“ (Mitte 2015 bis Mitte 2017), das mit Unterstützung der KGC Berlin koordiniert wurde, verband Arbeits- und Gesundheitsförderung mit Gemeinwesenarbeit. Hier konnte der Frauentreff „Matilde“ in Hellersdorf als ein zentraler Praxispartner gewonnen werden.

Regelmäßige fachliche Mitarbeit aus der Gesundheitsabteilung im Netzwerk Frauengesundheit

Eine regelmäßige fachliche Mitarbeit aus der Gesundheitsabteilung wird offiziell seit dem 05.10.2017 durch die Arbeitsgruppe I E 2 im Netzwerk sichergestellt.

Fortführung des Integrierten Gesundheitsprogramms (IGP), u. a. Frage nach der Einrichtung eines Traumanetzes

Das Berliner Modellvorhaben zur Versorgung gewaltbetroffener Frauen mit traumatherapeutischem Behandlungsbedarf sowie ihren Kindern im Rahmen eines integrativen Netzwerks stellt eine innovative Weiterentwicklung bzw. Ergänzung der psychiatrischen Versorgungsstrukturen dar. Dies entspricht den Richtlinien der Regierungspolitik vgl. S. 32. Das Modellvorhaben besteht im Wesentlichen aus zwei Bestandteilen: Schaffung eines spezialisierten klinischen Versorgungsangebotes sowie Einrichtung eines Koordinierungsnetzes (Traumanetz). Aus einer Analyse der Versorgungssituation gewaltbetroffener Frauen und ihrer Kinder in Berlin wurde ein Konzept zur Verbesserung der Behandlung und Versorgung im Bereich Verarbeitung der Gewaltfolgen in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Frauengesundheit und zwei psychiatrischen Kliniken (Alexianer St. Joseph Weißensee und Vivantes Neukölln) erarbeitet. In dem Projekt sollen Versorgungspfade zwischen ambulanter Behandlung und Beratung, teilstationärer und vollstationärer Behandlung sowie Angeboten der psychosozialen Versorgung und der Kinder- und Jugendhilfe modellhaft entwickelt und erprobt werden. Die komplexen Problemlagen betroffener Frauen und Kinder erfordern eine koordinierte Zusammenarbeit aller beteiligten Stellen. Dafür wird ab 2018 ein Traumanetz Berlin eingerichtet, mit dem Ziel, das Versorgungsnetz zusammenzuführen und weiterzuentwickeln.

Das Traumanetz Berlin soll ein kontinuierlich arbeitendes „Kerngremium“ für den Fachaustausch umfassen sowie ein offenes „Austauschtreffen“ für alle im Themenfeld Tätigen.

Das Projekt P082 „Traumanetz Berlin, Unterstützung/Koordinierung im Bereich Aufarbeitung komplexer chronifizierter posttraumatischer Belastungsstörungen nach sexualisierter/häuslicher Gewalt“ wird ab dem DHH 2018/19 im Integrierten Gesundheitsprogramm (IGP) mit 160.000 € gefördert.

Neben dem Traumanetz ist die Schaffung von (teil)stationären klinischen Behandlungskapazitäten für gewaltbetroffene Frauen und deren Kindern ein weiterer wichtiger Baustein des Modellprojektes. Dafür sind zunächst zwei Kliniken vorgesehen, in denen gemäß Konzept je fünf stationäre und fünf teilstationäre Plätze für das Modellprojekt zur Verfügung stehen sollen. Die Finanzierung dieser Plätze erfolgt nicht durch das IGP, sondern über das SGB V.

Die Frage nach der vorgesehenen Platzzahl für das Modellprojekt wird Bestandteil der Diskussionen um die (Teil-)Fortschreibung des aktuellen Krankenhausplanes (verortet im SGB V).

Angebotserweiterung für suchtkranke und psychisch kranke Frauen, Einrichtung spezifischer Wohnformen

Das Land Berlin verfügt über ein gut ausgebautes Netz an Wohnprojekten, die sich explizit an suchtkranke und psychisch kranke Frauen wenden. Aktuell werden 250 Plätze vorgehalten mit spezifischen Schwerpunkten für durch häusliche Gewalt psychisch traumatisierte Frauen mit und ohne Kinder, wohnungslose Frauen, Trans*Frauen, suchtmittelabhängige Frauen, ehemals suchtmittelabhängige Frauen und substituierte Frauen sowie für infolge von Folter/Verfolgung/sexueller Übergriffe traumatisierte Migrantinnen.

Die bedarfsgerechte Weiterentwicklung der im Rahmen der Eingliederungshilfe „Leistungsbereich seelisch behinderte Menschen“ nach § 53, 54 SGB XII vorgehaltenen Angebote obliegt der Verantwortung der Bezirke. Die Angebotsentwicklung im Bereich Eingliederungshilfe „Leistungsbereich Substitution“ und der Wohnungslosenhilfe nach § 67ff SGB XII erfolgt auf gesamtstädtischer Ebene zusammen mit den jeweiligen Leistungsanbietern/Leistungsanbieterinnen.

Die Finanzierung erfolgt auf der Grundlage von Verträgen nach § 75 Abs. 3 SGB XII über die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.

Die Koalition unterstützt die Einrichtung von spezifischen und barrierefreien Wohnformen für Frauen mit Suchtproblemen und psychiatrischer Diagnose. Ein Ausbau ist zurzeit jedoch schwierig, da die Anbieterinnen und Anbieter für die Zielgruppe kaum noch bis gar nicht mehr bezahlbare und geeignete Räume für Trägerwohnungen in der Stadt finden.

Schwangerenbetreuung für Frauen ohne Papiere und für nicht kranken-versicherte Unionsbürgerinnen

Seit Mai 2015 stellt Berlin im Rahmen des Berliner Aktionsplanes zur Einbeziehung ausländischer Roma einen Notfallfonds für Entbindungen zur Verfügung. Zielgruppe sind schwangere Unionsbürgerinnen ohne Krankenversicherung. Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung kooperiert mit den fünf Zentren für sexuell übertragbare Erkrankungen und Familienplanung, fünf Beratungsstellen freier Träger und neun Geburtskliniken. Im Rahmen der Sozialberatung der Beratungsstellen erfolgen eine intensive Prüfung eines Zugangs zur Krankenversicherung und eine Überweisung an die vertraglichen Geburtskliniken. Die Abrechnung erfolgt mit der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung über Pauschalen für Entbindungen. Die bisherige erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen, freien Trägern und Krankenhäusern wird fortgesetzt, die Finanzierung von 300.000 €/ Jahr wird 2018 auf 100.000 €/Jahr angepasst. Das entspricht den abgerufenen Mitteln 2017. 2016 wurde 83 Bescheinigungen zur Entbindung an schwangere Frauen ausgestellt und 62 Entbindungen abgerechnet. Die Differenz ergibt sich daraus, dass u. a. einige Geburten nach dem Jahreswechsel erfolgten bzw. einige Frauen rückwirkend versichert werden konnten. Am häufigsten wurden Bescheinigungen an Bulgarinnen (40), Rumäninnen (28) und Polinnen (5) ausgestellt. 2017 wurden insgesamt 98 Bescheinigungen ausgestellt und für 65 Entbindungen die Kosten über Pauschalen erstattet.

Pflege

Rund 75 Prozent aller Pflegebedürftigen werden zu Hause gepflegt, rund 50 Prozent ganz ohne professionelle Unterstützung versorgt – meist durch Angehörige, aber auch durch Freundinnen/Freunde und Bekannte. Es sind vor allem Frauen, die diese Tätigkeiten übernehmen. Den Gepflegten ermöglicht sie den Verbleib im vertrauten Umfeld und die Aufrechterhaltung ihrer sozialen Beziehungen; für die Gesellschaft als Ganzes ermöglicht sie einen Grad der Zuwendung und Fürsorge, der mit professionellen Pflegediensten so nicht realisiert werden könnte.

Einen pflegebedürftigen Menschen zu betreuen ist eine verantwortungsvolle und fordernde Aufgabe. Bei der Übernahme von Pflegeverantwortung für nahestehende Personen wird oft die damit verbundene körperliche und emotionale Dauerbelastung unterschätzt, die damit verbunden sein kann. Fast immer geht häusliche Pflege mit umfassenden Veränderungen im Leben der

Pflegenden einher. Berufliche Einschränkungen und Verdienstausfall, Pflegekosten, bürokratische Hürden und unzählige offene Fragen bei der Bewältigung des Pflegealltags können Pflegende an die Grenzen ihrer Belastbarkeit bringen. Die Überforderung bedroht ihre eigene Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Wer aber überlastet und unglücklich ist, kann nicht gut sorgen. Ob auch künftig genügend Menschen die Pflege von Angehörigen, Freundinnen/Freunden und Bekannten übernehmen, wird auch davon abhängen, ob es gelingt, pflegende Angehörige vernehmbar wertzuschätzen und ihre wichtige Arbeit in ein verlässliches Netz aus Beratung und Hilfeangeboten einzubinden.

Anerkennung

Um die Leistungen pflegender Angehöriger mehr in den Fokus zu rücken und ihnen Dank und Anerkennung zu zollen, hat Berlin die Woche der pflegenden Angehörigen geschaffen. Gemeinsam mit einem breiten Bündnis Berliner Einrichtungen und Institutionen organisiert eine von der SenGPG geförderte Fachstelle alle zwei Jahre eine Kulturwoche für pflegende Angehörige mit den verschiedensten Angeboten. So finden vor allem Frauen, die im Alltag weitgehend auf sich gestellt pflegen, neue Möglichkeiten, Kontakte zu knüpfen und aus Abwechslung neue Kraft zu schöpfen. Als Zeichen der besonderen Wertschätzung wird im Rahmen der Eröffnungsveranstaltung die Ehrennadel „Berliner Pflegebär“ für herausragendes Engagement an pflegende Angehörige verliehen. Diese Form der Anerkennung und Wertschätzung soll verstetigt und intensiviert werden.

Angebote

Die Zahl der in Berlin aktiven Angebote zur Unterstützung im Alltag, ambulanter Pflegedienste, der Tages- und Kurzzeitpflegeeinrichtungen ist erfreulich angestiegen. Die Angebote spiegeln in ihrer Kreativität und Bandbreite die Vielfalt Berlins wider.

Damit Angehörige, Freundinnen/Freunde, Nachbarinnen/Nachbarn und Betroffene sich wohnortnah über die bestehenden Ansprüche und Möglichkeiten zu Hilfe und Unterstützung informieren können, gibt es in Berlin ein breites Spektrum an Beratungsangeboten. Zuvorderst sind hier die Berliner Pflegestützpunkte zu nennen. Darüber hinaus sind Fachstellen für spezifische Bereiche der häuslichen Pflege entstanden. Auch die neuen Kontaktstellen Pflege-Engagement stehen Pflegenden mit Rat und Tat zur Seite. Spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote wie Pflege in Not oder die zentrale Anlaufstelle Hospiz bieten wichtige Unterstützung zur Bewältigung von Krisensituationen. Die SenGPG unterstützt den bedarfsgerechten Ausbau dieser Angebote.

Insbesondere die Pflegestützpunkte sollen in dieser Legislatur als wichtigste Knotenpunkte für die Beratung Pflegender und für die Vernetzung bestehender Hilfestrukturen ausgebaut und weiterentwickelt werden.

Maßnahmenplan pflegende Angehörige

Um das Unterstützungssystem für pflegende Angehörige bedarfsgerecht zu erweitern und zu vernetzen, wurde in Berlin der „Maßnahmenplan pflegende Angehörige“ entwickelt. Der Maßnahmenplan wurde 2015 von der Fachstelle für pflegende Angehörige (FSpA) gemeinsam mit der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales sowie weiteren Beteiligten erarbeitet und soll die Zusammenarbeit und Vernetzung der Akteure erleichtern. Er bietet eine Arbeitsgrundlage, die Zusammenarbeit mit den jeweils beteiligten Akteurinnen und Akteuren voranzutreiben und zu steuern und wird im Verlauf dieser Legislatur aktualisiert.

Pflegende Angehörige brauchen eine weitergehende Entlastung von der alleinigen Pflegeverantwortung. Gesunderhaltung, Sicherung von Teilhabemöglichkeiten und die Anpassung der Erwerbstätigkeit an die pflegerische Verantwortung sollen gezielt ausgebaut werden. Daher soll die Unterstützung für pflegende Angehörige künftig auch mit Blick auf das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiter verstärkt werden. So zielt die Beratung bei dem von der SenGPG finanzierten Träger KOBRA direkt auf die Verknüpfung der beiden Bereiche Beruf und Pflege. So soll es insbesondere berufstätigen Frauen erleichtert werden, die Übernahme

häuslicher Pflege mit der eigenen Berufstätigkeit in Einklang zu bringen. Auf diesem Weg sollen auch immer mehr Männer motiviert werden, sich um pflegebedürftige nahestehende Personen zu kümmern.

Interkulturelle BrückenbauerInnen in der Pflege (IBIP)

Der erfolgreiche Einsatz von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus den Communities der Einwandererinnen und Einwanderer in anderen Feldern der sozialen Arbeit wird in diesem Projekt auf die verschiedenen Felder der Pflegeberatung übertragen. Frauen und Männer unterschiedlicher Muttersprachen werden zu Themen der Pflege geschult, um danach vermittelnd – „Brücken bauend“ - zwischen den Pflegefachkräften sowie Einrichtungen der Pflege und Pflegebedürftigen sowie deren Angehörigen mit Migrationshintergrund tätig zu werden. Hier gilt es insbesondere, tradierte Rollenerwartungen an Ehefrauen, Töchter und Schwiegertöchter bezüglich der stillschweigenden Übernahme pflegerischer Verantwortung für ihre männlichen Angehörigen zu relativieren und mit der Berliner Lebenswirklichkeit in Einklang zu bringen. Deshalb soll der Zugang zu den Communities konkret verbessert werden, sollen (pflegebedürftige) Menschen mit Migrationshintergrund frühzeitig über ihre Rechte und die diversen Hilfeangebote informiert und deren Inanspruchnahme gefördert werden. Aufgrund der überaus positiven Resonanz wird das als GKV-Projekt gestartete Modellvorhaben ab September 2018 von der SenGPG fortgeführt.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege

Die Altenpflege steht vor großen Herausforderungen. Aktuell sind in Berlin rund 116.500 Menschen pflegebedürftig im Sinne des SGB XI. Bis 2030 wird ihre Zahl auf etwa 170.000 ansteigen. Für ihre Versorgung werden in Berlin bis 2030 rund 8.000 Fachkräfte zusätzlich benötigt. Nach wie vor sind es überwiegend junge Frauen, die sich für einen Pflegeberuf entscheiden. Doch der Fachkräftenachwuchs ist gefährdet, denn Pflegekräfte genießen zwar ein hohes soziales Ansehen, werden aber vergleichsweise schlecht bezahlt und leiden unter einer hohen Arbeitsbelastung. Sie sind selten gewerkschaftlich organisiert, nur vereinzelt gelten Tarifverträge. Der Lohnunterschied zwischen Altenpflegerinnen/Altenpflegern und Krankenpflegerinnen/Krankenpflegern beträgt aktuell im Durchschnitt 30 Prozent. Senatorin Kolat hat daher die Akteurinnen und Akteure in der Pflegebranche zu einem „Pakt für die Pflege“ aufgerufen, um konkrete Maßnahmen zu verabreden, die die Attraktivität der Pflegeberufe erhöhen. Ein gemeinsames Ziel muss u. a. sein, einen Flächentarifvertrag in der Altenpflege abzuschließen. Gute Arbeitsbedingungen umfassen aber auch eine Senkung der Arbeitsintensität durch eine bessere Personalausstattung, durch einen qualifikations- und kompetenzgerechten Personaleinsatz, durch Gesundheitsmanagement, Entbürokratisierung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die für das Jahr 2018 vereinbarten Steigerungsraten im Rahmen der Verhandlungen zur pauschalen Vergütungssteigerung im stationären und vor allem ambulanten Pflegebereich und der darin berücksichtigte Personalkostenanstieg dient dazu, die Vergütung der in der Pflege eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu erhöhen und damit den Pflegeberuf für alle Geschlechter und Altersgruppen attraktiver zu machen.

Pflege 4.0

Der Einzug von Technik und Digitalisierung in der Pflege wird die Aufgabenfelder und Arbeitsprozesse in der Pflege verändern. Damit einher geht die Chance, die Pflegeberufe attraktiver zu machen und für neue Zielgruppen zu öffnen. Ziel der Initiative „Pflege 4.0 – Made in Berlin“ ist es, die Digitalisierung und Technisierung der Pflege in Berlin im Sinne der Lebensrealitäten der pflegebedürftigen Menschen, der Pflegekräfte und der pflegenden Angehörigen aktiv mitzugestalten und voranzubringen, um die mit dem digitalen Wandel und technischen Fortschritt verbundenen Potenziale möglichst auszuschöpfen. Die Initiative richtet sich gleichermaßen an pflegebedürftige Menschen, Pflegekräfte und pflegende Angehörige in Berlin. Damit sie gelingt, bleibt die besondere Lage von Frauen und Männern in allen diesen Gruppen im Blick der SenGPG.

Frauen- und Gleichstellung

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es ist Ziel der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern, um mehr Frauen als bisher eine eigenständige Einkommenssicherung und mehr Männern die Wahrnehmung von Familienaufgaben zu ermöglichen. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zugleich von großer Bedeutung für die Erschließung zusätzlichen Erwerbspersonenpotenzials zur Fachkräftesicherung. Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung wirkt daher im Rahmen ihrer Möglichkeiten u. a. auf eine Veränderung der Rollenbilder in der familiären Arbeitsteilung, auf familienfreundliche Arbeitszeiten, Unterstützung von pflegenden Angehörigen sowie auf ein quantitativ ausreichendes, qualitativ gutes, flexibles und passgenaues Kinderbetreuungsangebot hin. Zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird Berlin eine neue Bund-Länder-AG mitinitiieren, die sich mit der Verbesserung verschiedener Rechtsansprüche in diesem Kontext befassen soll.

Entgeltgleichheit erreichen

Entgeltgleichheit und die bessere Bewertung von Frauenberufen sind zentrale Ziele für die Gleichstellung im Arbeitsleben. Gemäß den Richtlinien der Regierungspolitik setzt sich die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachverwaltungen für diese Ziele ein, insbesondere im Rahmen der Kampagne „Gleichstellung gewinnt“ und im Zuge der Mitwirkung in den Gremien der Arbeits-, Wirtschafts- und Tarifpolitik.

Umsetzung der Kampagne „Gleichstellung gewinnt“

Gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer zu Berlin und der Berliner Handwerkskammer sollen Unternehmen im Rahmen einer Kampagne für einen gleichstellungsorientierten Kulturwandel sensibilisiert werden. Zu den Themen gehören u. a. flexible Arbeitszeitmodelle für beide Geschlechter und Karrierewege von Frauen auch in Teilzeit. Geplant sind u. a. Veranstaltungen, Workshops, Unternehmensbesuche und Medienbegleitung.

Programme zur beruflichen Qualifizierung und Beratung

Bei den mit der Zielsetzung der existenzsichernden Erwerbstätigkeit von Frauen finanzierten Programmen der Abteilung Frauen und Gleichstellung rücken zunehmend neben den Alleinerziehenden im SGB II–Bezug Frauen mit Migrationshintergrund und hier auch weibliche Geflüchtete in den Vordergrund. Des Weiteren werden gründungsinteressierte Frauen durch Beratung und Existenzgründungskurse unterstützt. Nach wie vor bedürfen Frauen wegen ihrer gegenüber Männern immer noch unterschiedlichen Erwerbsbiografie und des nach wie vor bestehenden Gender Care Gaps einer spezifischen (Weiter-)Bildungsberatung.

Überwindung von Geschlechterklischees: Mehr Mädchen in MINT (Mathematik -Informatik-Naturwissenschaft-Technik) und Jungen in Care (Erziehung-Pflege)

Mit verschiedenen Aktivitäten wie dem Girls' Day, Girls' Day Akademie, EnterTechnik und Boys' Day wird in Kooperation mit den Kammern, Verbänden, Unternehmen und Schulen das Ziel der Überwindung von Geschlechterstereotypen im Rahmen der Berufsorientierung und damit die Erweiterung des Berufswahlspektrums sowohl von Mädchen als auch von Jungen verfolgt. Als Ergebnis soll langfristig eine Erhöhung ihres Anteils in den jeweiligen Berufen deutlich werden.

Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“

Das 2015 zwischen den damaligen Senatsverwaltungen für Bildung, Jugend und Wissenschaft sowie für Arbeit, Integration und Frauen geschlossene Kooperationsabkommen

„Geschlechtergerechte Bildung“ wird, trotz des neuen Ressortzuschnitts (Wechsel des Ressorts Wissenschaft zur Senatskanzlei), mit allen beteiligten Ressorts zunächst bis 2020 weitergeführt. Ziel des Abkommens war und ist es, die Gleichstellungsperspektive in der Bildungspraxis auf allen Stufen des Bildungssystems nachhaltig zu verankern.

Chancengleichheit an Hochschulen

Gemäß der Richtlinien der Regierungspolitik setzt sich der Senat von Berlin für eine nachhaltige Verankerung des eingeleiteten Kulturwandels in der Berliner Wissenschaftslandschaft ein. Als Qualitätskriterium für Forschung und Lehre gelten neben Chancengleichheit und Parität in den wissenschaftlichen Laufbahnen und Gremien integrierte Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Forschungsbereichen. Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung wird die Strategie des „Berliner Dialogs“ gemeinsam mit der Senatskanzlei – Wissenschaft und den Hochschulen fortführen. Sie wird anlassbezogen Maßnahmen und Veranstaltungen initiieren bzw. fachlich begleiten.

Berliner Chancengleichheitsprogramm

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) ist ein wichtiges Instrument der Hochschulgleichstellungspolitik im Land Berlin. Neben der Steigerung der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen an Professuren und auf Führungspositionen gehört es zu den Zielsetzungen des Programms, die Hochschulen bei der Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre zu unterstützen. Die Wirkung der in der aktuellen Programmlaufzeit 2016 – 2020 geförderten Maßnahmen ist auf der Grundlage einer differenzierten Analyse der Gleichstellungsdaten und der Berichterstattungen der Hochschulen kritisch zu reflektieren. Ziele und Instrumente sind bei einer Neuauflage des Programms ggf. an neue Erfordernisse anzupassen, wobei den Themen Unterrepräsentanz von Frauen und Geschlechterforschung besondere Bedeutung beizumessen ist.

Stärkung von Netzwerken im Hochschulbereich

Um die Gleichstellung an den Berliner Hochschulen auszubauen und die Rechte von Frauen zu stärken, erhält die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) ab 2018 eine Geschäftsstelle. Dadurch sollen hochschulübergreifende Angelegenheiten im Bereich der Frauenförderung und der gleichstellungspolitischen Interessenvertretung noch effizienter aufeinander abgestimmt werden. Außerdem wurde die Grundlage für eine koordinierte Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungen Berliner Hochschulen (afg) verbessert. Das Kompetenznetzwerk für die nachhaltige Förderung und Verankerung von Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen wird zukünftig ebenfalls über eine Geschäftsstelle verfügen. Damit wurden auch die Bedingungen optimiert, um dem in den Richtlinien der Regierungspolitik verankerten Anspruch gerecht zu werden, das Potenzial der Genderforschung und ihre wissenschaftliche Expertise für das Regierungshandeln zu nutzen. Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung setzt sich dafür ein, eine längerfristige Lösung für die Absicherung beider Geschäftsstellen zu entwickeln.

Chancengleichheit in Kunst und Kultur

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung unterstützt mit fachlicher Expertise die für Kultur zuständige Senatsverwaltung beim Aufbau der „Dialoginitiative Kultur“. Gemeinsam mit Kultureinrichtungen sollen Empfehlungen für gleichstellungspolitische Standards erarbeitet und mittelfristig als Leitlinien für alle öffentlich geförderten Kultureinrichtungen implementiert werden.

Anlaufstellen für Alleinerziehende

Berlin ist die Hauptstadt der Alleinerziehenden. Ein gutes Drittel der Familien mit minderjährigen Kindern sind Familien von Alleinerziehenden. Bei rund 90 % dieser Familien handelt es sich um

Haushalte von Frauen mit ihren Kindern. Diese Familien leben im Vergleich zu Paarfamilien mit Kindern unter einem erhöhten finanziellen Druck, haben häufig kein ausreichendes Erwerbseinkommen und damit oftmals nur begrenzte Gestaltungs- und Teilhabechancen. Im Rahmen der Zielsetzung der Senatsvorlage „Alleinerziehende besser unterstützen“ soll u. a. über eine verbesserte Erschließung der erforderlichen Infrastruktur Alleinerziehenden deutlich mehr Entlastung und Unterstützung geboten werden. Die Arbeit der Netzwerke für Alleinerziehende in Marzahn-Hellersdorf und Reinickendorf wird über eine bezirksübergreifenden Koordinierungsstelle und die Einrichtung zusätzlicher Anlaufstellen für Alleinerziehende ausgebaut.

Sicherstellung von Schutz und Beratung für von geschlechtsspezifischer Gewalt Betroffene und die Entwicklung präventiver Maßnahmen

Die im Jahr 2014 in Auftrag gegebene Studie zur Weiterentwicklung des Hilfesystems bei häuslicher Gewalt an das Sozialwissenschaftliche FrauenForschungsInstitut Freiburg (SOFFI F.) kommt zu dem sehr positiven Befund, dass die Grundversorgung gewaltbetroffener Frauen und ihrer Kinder in Berlin als gewährleistet angesehen werden kann. Die Mittel für die Anti-Gewalt-Arbeit wurden deutlich gestärkt. In der Sache besteht weiterer Verbesserungsbedarf. Die anhaltenden Vermittlungsengpässe und die lange Verweildauer in den Frauenhäusern erfordern differenzierte Maßnahmen zur Verbesserung der Wohnraumversorgung von Frauen, die aufgrund häuslicher Gewalt ihre Wohnung verloren haben. Um passgenaue Hilfe für bestimmte Nutzerinnengruppen anbieten zu können, bedarf es einer Ausdifferenzierung des Hilfesystems insbesondere für Frauen mit spezifischen Bedarfen – z. B. aufgrund einer Behinderung oder psychischen Erkrankung – oder für Frauen mit Multiproblemlagen, für die der Zugang zum Hilfesystem oft erschwert ist. Hierzu gehören die Schaffung von Frauenhausplätzen für Frauen mit besonderen Hilfebedarfen sowie die Verbesserung der Versorgung traumatisierter gewaltbetroffener Frauen. Angesichts des dringenden Bedarfs an ambulanter und stationärer Behandlung von Frauen, die aufgrund erlittener Gewalterfahrungen komplex traumatisiert sind, wird in Kooperation mit der Abteilung Gesundheit die Umsetzung des „Berliner Modellvorhabens zur Versorgung gewaltbetroffener Frauen mit traumatherapeutischem Behandlungsbedarf sowie ihren Kindern im Rahmen eines integrativen Netzwerks“ angestrebt.

Geflüchtete Frauen: Schutz vor Gewalt

Geflüchtete Frauen sind keine homogene Gruppe – jede Frau geht anders mit ihrem Schicksal um und entwickelt individuelle Strategien, um ihre Erlebnisse zu verarbeiten. Dennoch stellt sich die Situation in den Unterkünften für Geflüchtete für viele alleinreisende und/oder gewaltbetroffene und traumatisierte Frauen besonders belastend dar. Das Zusammenleben auf engem Raum mit völlig fremden Menschen, darunter vielen Männern, und das Fehlen von Privatsphäre und vertrauten Ansprechpersonen erzeugen neue Angsträume. Besonders gravierend wirkt sich diese Situation auf die Frauen aus, die bereits im Kontext ihrer Flucht beispielsweise sexualisierte Gewalt haben erfahren müssen. Die schwierige Lebens- und Wohnsituation geflüchteter Menschen kann dazu führen, dass auch innerhalb der Familien Konflikte nicht mehr konstruktiv gelöst werden können, sondern sich gewaltsam entladen. Der Senat hat daher mit dem Masterplan Integration und Sicherheit im Mai 2016 einen 7-Punkte-Plan für die Versorgung alleinreisender und/oder gewaltbetroffener Frauen vorgelegt. In Fortsetzung des Masterplans erstellt der Senat 2018 ein Gesamtkonzept zur Integration und Partizipation Geflüchteter. Damit soll u. a. die Prävention von und die Intervention bei Gewalt durch Verbesserung und Erweiterung der Gewaltschutz- und Präventionsmaßnahmen in Unterkünften, darunter der Qualitätsstandards, des Beschwerdemanagements und der Qualifikation des Personals intensiviert werden. Hierbei wird die von der Abteilung Frauen gemeinsam mit der LADS entwickelte Handreichung zur Krisenintervention in Gewaltsituationen zum Einsatz kommen. Darüber hinaus gilt es, die Versorgung und Unterbringung der von Gewalt betroffenen geflüchteten Frauen zu gewährleisten, beispielsweise durch mobile Beratung durch Anti-Gewalt-Projekte, zusätzliche Plätze in Schutzeinrichtungen oder auch die präventive Arbeit mit geflüchteten Männern.

Cybergewalt / Cyberstalking

Cybergewalt ist in ihren unterschiedlichen Ausprägungen eine relativ neue Gewaltform, von der häufig insbesondere jüngere Frauen betroffen sind. Die Bedrohung durch Cybergewalt ist real und allgegenwärtig, da das Internet virtuell jederzeit einen Zugang – auch in die eigene Wohnung bietet. Die Inhalte verbreiten sich sehr schnell an eine Vielzahl von Personen und bleiben häufig über lange Zeit abrufbar. Die Täter können häufig anonym bleiben. Insbesondere im Bereich Stalking und Cyberstalking ist in dem Zusammenhang ein steigender Beratungsbedarf von Frauen zu konstatieren. Mit der Ausweitung des schon bestehenden Beratungsangebots sowie der inhaltlichen Weiterentwicklung des Projekts FRIEDA e.V. zu einer Fachstelle gegen Cyberstalking soll die erforderliche Hilfe und Unterstützung angeboten werden. Ziel ist im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung die Sicherstellung gleicher Gestaltungs- und Teilhabemöglichkeiten (ohne Angst vor Diskriminierung, Beschämung und Gewalt) von Frauen.

Sexuelle Gewalt

Am 10. November 2016 ist das neue Sexualstrafrecht in Kraft getreten mit positiven Veränderungen im Hinblick auf das Recht zur sexuellen Selbstbestimmung. Der § 177 StGB wurde verschärft, danach ist eine Tat auch dann als sexuelle Nötigung zu betrachten, wenn sich der Täter über den „erkennbaren Willen“ des Opfers – z. B. durch ein „Nein“ bekundet - hinwegsetzt. Weiterführend wurde ein neuer Tatbestand der sexuellen Belästigung geschaffen und sexuelle Angriffe aus Gruppen als neuer Strafverschärfungsgrund implementiert. Damit verbunden sind ebenfalls Änderungen im Aufenthaltsgesetz, die eine erleichterte Ausweisung bei Verurteilungen wegen Sexualstraftaten vorsehen. Im Rahmen der Aufklärungskampagne „Nein heißt Nein“ werden die neuen und weitreichenden Regelungen des Sexualstrafrechts nachhaltig in der Öffentlichkeit kommuniziert. Die Kampagne ist dabei gleichzeitig eine wirkungsvolle Maßnahme zur Prävention sexualisierter Gewalt.

IMP gegen sexuelle Gewalt

Die Integrierte Maßnahmenplanung des Netzwerks gegen sexuelle Gewalt (IMP) wurde in der 17. Legislaturperiode dem Berliner Senat und dem Abgeordnetenhaus zur Kenntnisnahme vorgelegt (Senatsvorlage Nr. S-137/2016). Der IMP wurde von dem ressort- und institutionsübergreifenden Berliner Netzwerk gegen sexuelle Gewalt erarbeitet, das gemäß dem Beschluss der Berliner Landeskommision gegen Gewalt vom Juni 2012, der Senatsverwaltung für Gesundheit übertragen und ab August 2012 unter Leitung der Staatssekretärin für Gesundheit eingerichtet wurde. Ziel des Netzwerks gegen sexuelle Gewalt war es, entsprechend den Ergebnissen der Schnittstellenanalyse, zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt aufzuzeigen und zu entwickeln, Parallelstrukturen abzubauen und die Versorgung von Opfern sexualisierter Gewalt in Berlin zu bündeln und zu verbessern. Der IMP beinhaltet über 100 Maßnahmen zur Verbesserung von Prävention, Intervention und des Opferschutzes bei sexualisierter Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und gegen Erwachsene. Menschen mit Behinderungen sind eine eigene Zielgruppe im IMP. Alle Maßnahmen sind kultursensibel ausgerichtet.

Dem Berliner Senat sind sowohl die Prävention, Intervention und Bekämpfung sexueller Gewalt als auch die Verbesserung des Opferschutzes ein wichtiges politisches Anliegen. Deshalb ist die Umsetzung der Maßnahmen des Integrierten Maßnahmenplans gegen sexuelle Gewalt in den Richtlinien der Regierungspolitik für diese Legislatur vorgesehen. Der Senat hat die Federführung für die Umsetzung des IMP der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung übertragen. Dazu steht der Abteilung Frauen und Gleichstellung ab sofort eine zusätzliche Beschäftigungsposition zur Verfügung, deren Aufgabe es ist, die berlinweite Koordinierung der Umsetzung des IMP zu steuern. Die Umsetzung der im IMP aufgeführten Maßnahmen selbst liegt in der Verantwortung der jeweils zuständigen Senatsverwaltung.

Runder Tisch Sexarbeit

Gemeinsam mit dem Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg wird die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung einen Runden Tisch zum Thema Sexarbeit initiieren, der ein Konzept zur Verbesserung der Rechte und Arbeitsbedingungen von Sexarbeitenden erarbeiten soll. An diesem Runden Tisch sollen neben den zuständigen Verwaltungen insbesondere auch Sexarbeitende selbst sowie Prostitutionsstättenbetreibende teilnehmen.

Integration geflüchteter Frauen

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung und die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales sind sich einig, dass geflüchtete Frauen, die nicht mehr in Unterkünften, sondern in eigenen Wohnungen leben, weiterhin durch diverse Angebote erreicht werden sollen. Auch sollen geflüchtete Frauen/Migrantinnen als Zielgruppe bei den Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration bzw. der beruflichen Qualifizierung zukünftig stärker berücksichtigt werden. Die Verwaltungen werden bezüglich möglicher Maßnahmen im Gespräch bleiben.

Weitere Vereinbarungen

Die externe Gender-Prozessberatung für die Senats- und Bezirksverwaltungen wird fortgesetzt und von der Geschäftsstelle Gleichstellung begleitet. Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung setzt sich wie bisher nachhaltig für die Entwicklung von Gleichstellungspolitik und Chancengleichheit in allen Senats- und Bezirksverwaltungen sowie in allen anderen Verwaltungsbehörden des Landes Berlin ein.

Zentrales

Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Gleichstellungsaspekten:

Dienststellenintern verfolgt die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung den Abschluss neuer Dienstvereinbarungen mit den Beschäftigtenvertretungen, die erweiterte Nutzung des Eltern-Kind-Zimmers als Betreuungszimmer auch zur Betreuung anderer Angehöriger sowie die Prüfung unterstützender Angebote für Beschäftigte im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern und Pflege anderer Angehöriger. Die Senatsverwaltung wird als Demenzpartner weiterhin Infoveranstaltungen zu Demenz und Pflege Themen sowie einen Runden Tisch Pflege anbieten.

Fortsetzung der **zielorientierten Gender Budgeting-Analyse** und verstärkte Darstellung von Gender Budgeting-Prozessen im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit.

Weiterentwicklung von **Sozial- und Diversity-Kompetenz als Kernkompetenz im neuen Basis-AP für Führungskräfte** und Untersetzung mit verbindlichen Anforderungen, Arbeitshilfe für Umsetzung in Auswahlverfahren (Gewichtung mit 3 oder 4).

Angelehnt an die Maßnahmen aus dem GPR II „DV Förderung enthält als Zielsetzung Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sowie Stärkung der Diversity-Kompetenz aller Beschäftigten“ wird der **Abschluss einer vergleichbaren DV Förderung** angestrebt – über den Frauenförderplan hinaus.

Fortsetzung des Programms „Kompetenz +“ über den Frauenförderplan hinaus.

V. Senatsverwaltung für Inneres und Sport

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Mit Beginn der 18. Legislaturperiode ist die Senatsverwaltung für Inneres und Sport für den Bereich der landesweiten Informations- und Kommunikationstechnik zuständig. Darüber hinaus sind einige landesweite Zuständigkeiten aus dem Bereich Personal an die Senatsverwaltung für Finanzen übergegangen, unter anderem die Angelegenheiten des Laufbahnrechts und der Bereich Personalentwicklung.

Mit dem Projekt „Gender Coaching bei der Berliner Polizei“ hatte sich die Senatsverwaltung für Inneres und Sport im Rahmen des GPR II zum Ziel gesetzt, die Führungskräfte der Organisation 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 sowie der Berliner Polizei mit der Verwaltungsakademie (VAK) und der Geschäftsstelle Gleichstellung durchgeführt. Der Erfolg des Projekts wurde evaluiert. Darüber hinaus wäre im Rahmen des GPR III eine weitere Befassung mit Blick auf die Nachhaltigkeit des Projekts möglich. Da die Berliner Polizei – wie auch andere männlich dominierte Berufsfelder – nach wie vor eine Frauenunterrepräsentanz aufweist, gibt es einen Bedarf mit der Auseinandersetzung möglicher Gründe.

In der 17. Legislaturperiode wurden keine Maßnahmen aus dem Ressort Sport für das GPR vorgesehen und umgesetzt, dennoch gab es Schnittstellen mit der Abteilung Frauen und Gleichstellung der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung – beispielsweise durch die Zusammenarbeit im Rahmen der Sportberichterstattung oder die Durchführung von Frauenfußball-Tagungen mit Unterstützung der Geschäftsstelle Gleichstellung. Die Zusammenarbeit zwischen den Ressorts sollte für die 18. Legislaturperiode verstetigt werden. Die Kommunikation mit Sportorganisationen in Berlin allgemein hinsichtlich möglicher Weiterentwicklungen und gemeinsamer Zielsetzungen im Bereich Gleichstellung wird angestrebt. Möglichkeiten der Sensibilisierung für aktuelle Themen und Problembereiche – wie Aspekte von sexualisierter Gewalt im Sport – wird die Senatsverwaltung für Inneres und Sport in den Blick nehmen und an geeigneten Stellen diskutieren.

Die Zusammenarbeit und der kontinuierliche Austausch zwischen der/dem (stellvertretenden) Genderbeauftragten und der/dem Gender Budgeting-Beauftragten ermöglicht das Berücksichtigen geschlechterpolitischer Anliegen, dennoch werden personelle Ressourcen als unabdingbar eingestuft.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Verstärkte **Kommunikation mit Sportorganisationen in Berlin allgemein** hinsichtlich möglicher Weiterentwicklungen im Bereich Gleichstellung, Sensibilisierung und gemeinsame Zielsetzungen, u. a.: Grundlagenvertrag mit dem Landessportbund.

Nachfolgeprojekt zum Projekt Gender Coaching bei der Berliner Polizei:
„**Gender Training für Führungskräfte**“ (Zielgruppe Polizeivollzugsdienst / Erstbeurteiler der BesGr. A 12-13)

Auseinandersetzung mit der Thematik **Frauenunterrepräsentanz in männlich dominierten Berufsfeldern** wie Polizei und Feuerwehr und Überlegungen zu Maßnahmen, u. a.:

- Erstellung eines viralen Clips mit der Zielgruppe Frauen im Rahmen der Kampagne „Da für Dich“ der Berliner Polizei
- Kurz-Werbefilm/viraler Clip Berliner Feuerwehr – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie, z. B. durch Kompetenzerwerb im Rahmen von Hospitationen oder Vorträgen erfahrener Dienstkräfte der SenGPG oder Dritter bei der Polizei Berlin und ggf. auch bei der Berliner Feuerwehr

Prüfen von Möglichkeiten der Sensibilisierung für aktuelle Themen und Problembereiche, u. a.:
sexualisierter Gewalt im Sport - in enger Abstimmung mit der Landeskommision gegen Gewalt.

Initiierung eines **Modellprojektes** in der Abt. III zur **Etablierung eines smarten Vertretungsmanagements vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme von Elternzeit** in unterschiedlichen Zeiträumen; Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Schaffung organisatorischer Rahmenbedingungen.

Prüfung der geschlechtergerechten Sprache in der IKT

Die Steuerung für den Bereich der landesweiten Informations- und Kommunikationstechnik (IKT-Steuerung) wird eine Vorgabe für eine geschlechtergerechten Schreibweise in Abstimmung mit der Frauen- und Gleichstellungsabteilung in der Software festsetzen. Dabei werden die gleichstellungspolitischen Bedarfe gegen die Verständlichkeit (im Sinne der Barrierefreiheit) abgewogen, damit dieser Zielkonflikt aufgelöst wird. Das Ergebnis wird von der IKT-Staatssekretärin gemäß § 21 E-GovGBIn als Standard für IKT (Software) für Berlin festgesetzt.

VI. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitische Stand

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales arbeitet seit Beginn der neuen Legislaturperiode in dieser Ressortkonstellation. In der 17. Legislaturperiode haben die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales bereits jeweils zahlreiche gleichstellungspolitische Maßnahmen geplant und umgesetzt. Durch den neuen Ressortzuschnitt ergibt sich die Chance, auch neue gleichstellungspolitische Vorhaben zu formulieren. Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales hat sich strategische Ziele gesetzt, die in der 18. Legislaturperiode verfolgt werden sollen.

So wird sie im Rahmen ihrer Maßnahmen einige Zielgruppen unter den Frauen spezifisch adressieren. Die Situation alleinstehender/alleinlebender Frauen, geflüchteter Frauen und deren Familien sowie der Bedarf wohnungsloser Menschen sind in den Richtlinien der Regierungspolitik berücksichtigt und betreffen auch die Bezirke Berlins in ihrer Arbeit. Ein zentrales Vorhaben im Bereich Integration ist die Weiterentwicklung des Partizipations- und Integrationsgesetzes.

Das Thema „Gute Arbeit“ wird zwar auch in vielfältiger Ausprägung ein Schwerpunkt für die Arbeit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in den nächsten Jahren sein. Die bereits in den vergangenen Legislaturperioden erfolgreich begonnenen Arbeitslinien in diesem Kontext sollen weiter geführt und ausgebaut werden. Insgesamt ist „Gute Arbeit“ aber eine Herausforderung für den gesamten Senat und hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Aspekte die Federführung und inhaltliche Ausgestaltung auch in eigener Verantwortung der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung gefordert.

Eine sozial gerechte Stadt muss Teilhabemöglichkeiten als gesellschaftliche, politische und kulturelle Partizipation für alle Bürgerinnen und Bürger ermöglichen. Das setzt auch faktische Möglichkeiten zur Partizipation voraus.

Das Risiko, ein Leben an der Armutsgrenze oder in Armut zu führen, ist zwischen Männern und Frauen ungleich verteilt. Aufgrund diskontinuierlicher Berufsverläufe, einseitiger Verteilung der Verantwortung in der Kindererziehung und häufigerer Beschäftigung in prekären Arbeitsverhältnissen sind Frauen besonders von Armut betroffen. Das Leben in traditionellen Familienverhältnissen bedeutet vielfach ein Leben in materieller Abhängigkeit für Frauen mit Kindern von ihren Partnern.

In den vergangenen Jahren stieg die Anzahl wohnungsloser Frauen und wohnungsloser Familien. Mit dem Aufwuchs im Doppelhaushalt 2016/2017 wurden Beratungs- und Notübernachtungsangebote für Frauen weiter ausgebaut, um die bestehenden Bedarfe weiter zu decken. Darüber hinaus wurde eine Notübernachtung für Familien mit Kindern geschaffen. Die bereits vorhandenen 30 Plätze sollen auf 100 ausgebaut werden. Zudem verfolgt der Senat mit dem geplanten Projekt der Gesamtstädtischen Steuerung der Unterbringung die Gewährleistung einer qualitätsgesicherten und bedarfsgerechten Unterbringung aller von Wohnungslosigkeit bedrohten oder betroffenen Personen, die unterzubringen sind. Von diesem Projekt versprechen wir uns auch eine bedarfsgerechtere Unterbringung von Frauen und Familien.

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung sind sich einig, dass geflüchtete Frauen, die nicht mehr in Unterkünften, sondern in eigenen Wohnungen leben, weiterhin durch diverse Angebote erreicht werden sollen. Auch sollen geflüchtete Frauen/Migrantinnen als Zielgruppe bei den Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration bzw. der beruflichen Qualifizierung zukünftig stärker berücksichtigt werden. Die Verwaltungen werden bezüglich möglicher Maßnahmen im Gespräch bleiben.

Das Armutsrisiko stellt sich besonders dramatisch für alleinerziehende Frauen mit Kindern dar, vor allem wenn mehr als ein Kind in der Familie lebt. Der Anteil alleinerziehender Mütter an Familien mit Kindern unter 18 Jahren beträgt in Berlin mittlerweile 25 % (2016). Alleinerziehende Väter

stellen hingegen nur 3 % der Familien mit Kindern unter 18 dar.⁶ Hier erwarten wir für die Legislatur konkrete Impulse aus der Landeskommission zur Prävention von Kinder- und Familienarmut, die sich auch mit dem spezifischen Armutsrisiko von Alleinerziehenden auseinandersetzt. Ziel ist es mit einer gesamtstädtischen Strategie Kinder- und Familienarmut in Berlin zu reduzieren und ressortübergreifend nachhaltig gegen Armutsgefährdung vorzugehen.

Verwaltungsintern wird die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales das Thema Gleichstellung weiter voranbringen. Die Verankerung von Diversity-/ Interkulturellen Kompetenzen in den Anforderungsprofilen aller Dienstkräfte ist erfolgt und darüber hinaus steht Chancengleichheit, Gerechtigkeit, die Verfolgung von Maßnahmen des Frauenförderplans und insbesondere das familienbewusste Führen im Fokus des Führungskräfteleitbildes.

⁶ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Ergebnisse des Mikrozensus im Land Berlin 2016

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Gute Arbeit

- Strategie zur tarifvertraglichen Absicherung von Tätigkeiten bei den Trägern und Anbietern von sozialen und arbeitsmarktlichen Dienstleistungen.
- Fortsetzung der JobOption-Kampagne „Warum Minijob? – Mach mehr draus!“
- Neben der Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit für die Folgen und Risiken geringfügiger Beschäftigung und die Potenziale geringfügig Beschäftigter für den Fachkräftebedarf mit Hilfe von Öffentlichkeitsarbeit pflegt das Team von JobOption Berlin bezirkliche Netzwerke zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Darüber hinaus werden Berliner Branchen in den Blick genommen, um die Strukturen und Ursachen für die Entstehung prekär-atypischer Beschäftigung zu identifizieren und Handlungsempfehlungen für die Politik zu entwickeln. JobOption Berlin wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.
- Fortführung der „Dienstleistungsstrategie“ ergänzt um „Arbeit 4.0“ mit dem Modellprojekt
- „Dienstleistungen zukunftsfähig machen. Mit Guter Arbeit 4.0 für Dienstleistungen 4.0 in der Metropolregion Berlin“.

Berufsbildung

- Spezifische Fördertatbestände in der Richtlinienförderung (Verwaltungsvorschriften über die Gewährung von Zuschüssen zur Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin):
- Förderung von Frauen in frauenatypischen Berufen
- Durch diesen Fördertatbestand sollen Unternehmen motiviert werden, in Ausbildungsberufen, die mengenmäßig von jungen Männern dominiert werden, auch junge Frauen einzustellen. Ausbildungsberufe gelten im Sinne der Richtlinienförderung dann als von Männern dominiert, wenn der Anteil der weiblichen Auszubildenden an allen Auszubildenden am 31.12. des Vorjahres des Ausbildungsbeginns weniger als 20 v. H. beträgt. Der Zuschuss beträgt 75 % der monatlichen Ausbildungsvergütung, maximal aber 7.500 € während der gesamten Ausbildungsdauer.
- Förderung von Alleinerziehenden
- Um Alleinerziehenden den Einstieg in ein Ausbildungsverhältnis zu erleichtern, können Unternehmen, die mit Alleinerziehenden einen Ausbildungsvertrag abschließen, einen Zuschuss bekommen. Der Zuschuss beträgt 75 % der monatlichen Ausbildungsvergütung, max. aber 7.500 € während der Ausbildung. Von dieser Regelung sind nicht nur weibliche Alleinerziehende betroffen, sondern auch männliche Alleinerziehende.
- Fortsetzung des Programms „girlsatec“ mit dem Ziel, mehr junge Frauen für technische Berufe zu begeistern und so den Anteil von jungen Frauen in der Berufsausbildung für technische Berufe zu erhöhen. Kern des Projektes ist das Prinzip der „Botschafterin“. Junge Frauen, die eine Ausbildung in einem technischen Beruf absolvieren oder absolviert haben, besuchen z. B. Schulen oder andere Einrichtungen und berichten jungen Frauen (Mädchen) von ihren Erfahrungen. Darüber hinaus gibt es Technik-Camps und ähnliche Veranstaltungen, um auch die praktische Seite dieser Berufe erleben zu können. Da Eltern für die Berufswahlentscheidung ihrer Kinder wichtige Beratende sind, werden durch die Veranstaltungen auch die Eltern angesprochen.
- Angebot von **Teilzeit-Berufsausbildungsplätzen** in der Verbundausbildung in Teilzeit im Rahmen des Berliner Ausbildungsplatzprogramms (BAPP) für erziehende grundsätzlich ausbildungsreife Berliner Jugendliche, die noch nicht über einen Ausbildungsplatz verfügen und als ausbildungsplatzsuchend bei der Agentur für Arbeit oder im Jobcenter gemeldet sind.
- **Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung:** Das Land fördert zwei Beratungsprojekte zum Thema Nachqualifizierung, die beide stark von Alleinerziehenden nachgefragt werden:

- a. Das SANQ-Projekt „FbQu – Fachberatung berufliche Qualifizierung“, das individuelle Gruppen- und Einzelberatungen zum Erwerb von Berufsabschlüssen oder berufsanschlussfähigen Teilqualifikationen in modularen Nachqualifizierungen anbietet.
- b. Das Projekt EMSA, das die konzeptionelle Entwicklung der Bildungsdienstleister im Blick hat sowie die zielgerichtete Beratung von Migrantinnen und Migranten einschließlich Geflüchteter zum Thema Berufsabschluss. Im Projekt EMSA ist geplant, integrative Sprachförderung in die modulare Nachqualifizierung aufzunehmen, um das Nachqualifizierungsangebot insbesondere für Geflüchtete attraktiver zu gestalten.
- **Bildungsberatung 4.0:** Die auf der Grundlage des Fachkonzepts zur Bildungsberatung Berlin und dem Berliner Qualitätsmodell geförderten Bildungsberatungseinrichtungen erreichen gleichermaßen Frauen wie Männer. Wo bisher Frauen oder Männer im Einzelnen als wichtige Zielgruppe der Bildungsberatung unterproportional erreicht werden, werden auf der Grundlage des Monitorings der KES gemeinsam mit den Trägern, der KES und der KOS, geeignete Maßnahmen erörtert und geplant, wie hier eine bessere Erreichung der jeweiligen Gruppe gewährleistet werden kann.

SGB II / Beschäftigungsförderung

- Erörterung geschlechtsspezifischer Zahlen in zentralen Gremien (Kooperationsausschuss zwischen Land und BMAS, Bund-Länder-AG Eingliederung)
- Geschlechtsspezifisches Monitoring von Fördermaßnahmen; spezifische Zielgruppenauswertungen.
- Im Rechtskreis des SGB II wurde für das Jahr 2017 ein neues berlinweites Ziel aufgenommen „Steigerung der Integrationsquote Alleinerziehender ohne Sondertatbestand“. In allen zwölf Bezirken hat das Ziel Eingang in die trilateralen Zielvereinbarungen zwischen dem Jobcentergeschäftsführer, der Arbeitsagentur und dem Bezirk gefunden. Danach soll die Integrationsquote Alleinerziehender von allen Berliner Jobcentern gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden. Hintergrund der Festlegung dieses neuen berlinweiten Ziels war die Feststellung, dass trotz vergleichsweise guter Kinderbetreuungstechnischer Infrastruktur viele Alleinerziehende in Berlin Langzeitleistungsbeziehende sind. Zudem stehen sie oft in gar keinem oder nur in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. Angesichts der in Berlin ausgeprägten „Kinderarmut“ (rund ein Drittel aller Berliner Kinder lebt in Bedarfsgemeinschaften SGB II) kann die intensivere Unterstützung Alleinerziehender bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu beitragen, Kindern ein positives Rollenbild zu vermitteln und dem Elternteil verbesserte soziale Teilhabe zu ermöglichen.

Fachkommission Menschenhandel: Die „Fachkommission Menschenhandel“ wird ihre Arbeit wieder aufnehmen und in vorbereitenden Arbeitsgruppen u. a. neue Straftatbestände und neue Unterstützungsangebote behandeln.

IAB Betriebspanel: Fortlaufende Erstellung des landesspezifischen Berichts „Betriebspanel Berlin“ mit regelmäßig wiederkehrenden Modulen zu „Frauen in Führungspositionen“ und „Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Chancengleichheit von Männern und Frauen“.

Integrationsmaßnahmen

Berücksichtigung spezifischer Zielgruppen, z. B. **alleinstehende/alleinlebende Frauen, geflüchtete Frauen, wohnungslose Menschen** bei Integrationsmaßnahmen.

Der Integrationsbeauftragte vergibt Mittel für die Beratung von Geflüchteten im Rahmen des „Förderprogramm Migrationsrechts- und Flüchtlingsberatung im Land Berlin, inklusive der Beratung und Betreuung von besonders Schutzbedürftigen“. Die Mittel werden für die Rechts- und Verfahrensberatung von Geflüchteten und für das Berliner Netzwerk für besonders schutzbedürftige Geflüchtete verausgabt, hierbei wird auch ein Fokus auf die Beratung von Frauen gelegt. 2016/2017 erhält Xenion im Rahmen der Rechts- und Verfahrensberatung Mittel für die mobile Beratung von (insb.) Frauen in Notunterkünften. Als Fachstelle des Berliner Netzwerks für

besonders schutzbedürftige Geflüchtete erhält die Kontakt- und Beratungsstelle für Flüchtlinge und Migrant_innen Mittel für die Gruppe der schwangeren und allein reisenden Frauen (mit Kindern).

Integrationslotsinnen und Integrationslotsen

Fortführung des Landesrahmenprogramms Integrationslotsinnen und Integrationslotsen Berlin: Zurzeit sind 189 Lotsinnen und Lotsen im Programm sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Lotsinnen und Lotsen verfügen fast alle selbst über eine Migrationsgeschichte und helfen Migrantinnen und Migranten bei allen Fragen des Ankommens. z. B. bei Behördengängen, der Suche nach Sprachkursen oder Beratungseinrichtungen. In den vergangenen Jahren waren viele Ratsuchende Geflüchtete. Für die Haushaltsjahre 2018/2019 soll das Programm fortgeführt werden.

Partizipations- und Integrationsprogramm

Die Projektförderung von Migrantenorganisationen im Rahmen des Partizipations- und Integrationsprogramms wird (im Jahr 2016) zu 53 % von Frauen in Anspruch genommen. Zudem werden mehrere frauenspezifische Projekte – auch für geflüchtete Frauen - gefördert.

Aktionsplan Roma

Der Berliner Aktionsplan zur Einbeziehung ausländischer Roma (Aktionsplan Roma) hat das Ziel, die Lage ausländischer Roma und insbesondere ihrer Familien in Berlin zu verbessern. Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt auf der gesundheitlichen Versorgung und der schulischen und beruflichen Eingliederung von Kindern und Jugendlichen. Darüber hinaus gilt es, den Missbrauch der prekären Situation der Zugewanderten zum Beispiel durch die Unterkunft in Problemimmobilien oder Frauen- und Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung zu unterbinden und Diskriminierungen zu bekämpfen. Der Aktionsplan Roma wurde 2013 vom Berliner Senat beschlossen und wird aufgrund des stetigen Nachzugs der Zielgruppe fortgeführt.

Asylverfahrensberatung und Unterbringung

Im Rahmen der **Asylverfahrensberatung** durch den Sozialdienst des LAF findet eine Identifizierung besonders schutzbedürftiger Geflüchteter statt. Neben der Vermittlung von **Beratungsangeboten** des bns, werden für die spezifischen Zielgruppen auch **adäquate Unterkünfte** vermittelt (u. a. nur für Frauen und ihre Kinder, LSBTI-Geflüchtete, Menschen mit psychischen Erkrankungen und Traumatisierte, sowie barrierefreien Unterkünften für geflüchtete Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen). Weitere Vorhaben sind:

- Schaffung von mehr Schutzräumen in den Erstaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften für besonders vulnerable Personen; frühzeitige Reaktion auf die besonderen Bedarfe dieser Personengruppe
- Überprüfung, Weiterentwicklung, Etablierung und Monitoring der Qualitätsstandards bei der Unterbringung geflüchteter Menschen, einschließlich eines unabhängigen Beschwerdemanagements und der Qualifizierung des Personals, einschließlich der Sicherheitsdienste, zum Umgang mit besonders schutzbedürftigen Personen

Bereich Integriertes Sozialprogramm

- Stärkeres Controlling (Genderbudget) der Mittelverwendung im Bereich ISP unterteilt nach Zielgruppen (u. a. Frauen)
- Spezifische Angebote an Notunterkünften für wohnungslose Frauen sowie für Familien mit Kindern (70 neue Plätze) im Rahmen des ISP

VII. Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Die Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung besteht in dieser Konstellation seit den Wahlen zum Berliner Abgeordnetenhaus vom September 2016, der Bereich Antidiskriminierung wurde aus der ehemaligen Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen der schon bestehenden Struktur Justiz und Verbraucherschutz zugeordnet.

In der Senatsverwaltung besteht Konsens darüber, dass die besondere Förderung von Frauen zum Abbau bestehender Niveauunterschiede und der weitere Ausbau von Gleichstellung und Chancengleichheit für beide Geschlechter, aber auch für Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten notwendig und politisch gewollt sind. Es besteht auch Einigkeit darüber, die bisher in verschiedenen Strukturen geleistete Arbeit nun gemeinsam fortzusetzen.

Dabei ergeben sich für die Teilbereiche der Senatsverwaltung ganz unterschiedliche Anforderungen und Handlungsansätze, denen im gemeinsamen Maßnahmenteil Rechnung getragen wird. Die gleichstellungspolitischen Herausforderungen im richterlichen und staatsanwaltlichen Dienst sowie im nichtrichterlichen Dienst der Justiz sind andere als die im Strafvollzug, dem Verbraucherschutz oder dem Bereich der Antidiskriminierung. Dementsprechend bildeten bereichsbezogene Betrachtungen auch schon in der Vergangenheit die Ausgangsgrundlage für konkrete Projekte und Maßnahmen. Die dazu teilweise erforderlichen Veränderungen bestehender Rahmenbedingungen verlaufen in umfangreichen und deshalb langwierigen Prozessen. Sie setzen Konstanz und Durchsetzungsvermögen, aber auch die Bereitschaft zur Überarbeitung bestehender Gesetze und Verordnungen voraus.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Justiz

Diskriminierungsfreie Karrierewege in der Justiz

In Kooperation mit dem Grundsatzreferat der Abteilung Frauen und Gleichstellung ist eine grundlegende Auseinandersetzung mit der Frage von **geschlechtergerechten Beurteilungen** vorgesehen, da dienstliche Beurteilungen einen wesentlichen Einflussfaktor auf berufliche Werdegänge darstellen. Hieraus zu gewinnende Erkenntnisse sollen in die Weiterentwicklung der Beurteilungssysteme einfließen.

In Zusammenarbeit mit einem Kooperationspartner aus dem universitären Bereich wird eine **Befragung** weiblicher Dienstkräfte des richterlichen und staatsanwaltlichen Dienstes zu ihrer beruflichen Situation und den Perspektiven der eigenen Weiterentwicklung initiiert. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, Maßnahmen der Personalentwicklung noch stärker an den Bedarfssituationen weiblicher Dienstkräfte auszurichten, als dies allein quotenorientierte Frauenförderpläne zu leisten vermögen. Ein auf einzelne Einstellungsjahrgänge fokussiertes **Monitoring zu Lebens- und Berufsverläufen** soll hierzu ergänzende Informationen liefern.

Justizvollzug

Fortführung erprobter Maßnahmen, u. a.:

- Möglichkeit der Ausbildung zu „**Kollegialen Erstbetreuerinnen/Erstbetreuern**“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Berufsgruppen des Justizvollzugs als Maßnahme aus dem Bereich Gesundheitsmanagement, Teilnahme an regelmäßig stattfindenden Fortbildungen.
- **Weiterbildungsangebote** gezielt für Frauen als Mitarbeiterinnen im Justizvollzug, beispielsweise zu Frauen und Führung – durch die Bildungsstätte Justizvollzug Berlin und in Zusammenarbeit mit der VAK.
- Weiterentwicklung der bestehenden Marketingstrategien zur **Gewinnung von Personal**, zielgruppenspezifische Ansprache u. a. für Frauen.
- Weiterentwicklung der **Beschäftigung/Ausbildung/Weiterbildung für inhaftierte Frauen**
- mit Blick auf Interessen und Voraussetzungen sowie der Arbeitsmarktsituation.
- Prüfung der Möglichkeiten zur Übernahme von **Arbeitsaufträgen für Frauen in der Justizvollzugsanstalt**, ggf. auch durch Kooperationen mit Trägern etc.

Verbraucherschutz

- Berücksichtigung **gleichstellungspolitischer Aspekte bei der Erarbeitung der Ernährungsstrategie** unter Einbeziehung der Geschäftsstelle Gleichstellung.
- Prüfung der Möglichkeit eines Projekts in Zusammenarbeit mit der Verbraucherzentrale mit dem Fokus auf die Ansprache von und **Beratungsleistungen für Migrantinnen u. a. zu Kund/innenrechten**.

Antidiskriminierung

Fachbereich A – Grundsatz:

Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) wird in ihrer **Kampagnen- und Öffentlichkeitsarbeit die Diskriminierungsmerkmale Geschlecht und Geschlechtsidentität** weiterhin im besonderen Maße berücksichtigen.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind ein wichtiges Instrument, das hinsichtlich unbewusster Diskriminierungsmuster wie z. B. in Bezug auf die Merkmale Geschlecht, Alter oder Familienstatus sensibilisiert. Die LADS wird den **Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren** in den Berliner Behörden und Unternehmen mit Landesbeteiligung weiter befördern.

Der Senat setzt sich für einen **diskriminierungsfreien Zugang zu Ausbildung und Beruf** ein. Die LADS wird vor diesem Hintergrund das Erfordernis einer bestimmten Mindestkörpergröße in Stellenbesetzungsverfahren für bestimmte Berufsgruppen (u. a. die Polizei) überprüfen, da diese Anforderung das Potenzial einer mittelbaren Benachteiligung aufgrund des Geschlechts birgt. Dies soll im Einvernehmen mit der für Gleichstellung zuständigen Senatsverwaltung und den für Personal zuständigen Senatsverwaltungen erfolgen.

Das geplante **LADG** wird in enger Abstimmung mit der Abteilung Frauen und Gleichstellung bezüglich der Verfahrensweise in Hinblick auf das Merkmal Geschlecht entwickelt.

Fachbereich B – LSBTI:

Die Koalition möchte die **Sichtbarkeit lesbischer Lebensentwürfe** über öffentlichkeitswirksame Maßnahmen **verbessern** und lobt alle zwei Jahre aus Anlass des internationalen Tages der lesbischen Sichtbarkeit am 26. April einen Preis aus. Das Konzept hierfür wird erarbeitet. Ziel dessen ist es, die Vielfalt lesbischer Lebensentwürfe stärker abzubilden und ihre Lebenswelten sichtbarer zu machen.

Die **geschlechtergerechte Sprache in der Berliner Verwaltung soll weiterentwickelt werden**. Ziel ist es, die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern weiterhin zu gewährleisten sowie Personen mit weiteren Geschlechtsidentitäten, insbesondere trans- und intergeschlechtliche Menschen, angemessen anzusprechen und sprachlich zu berücksichtigen.

Fachbereich C – Diversity:

Gemäß Senatsbeschluss vom 13.06.2017 werden im Rahmen des Landesprogramms Diversity/ der Diversity-Gesamtstrategie insbesondere Maßnahmen im Handlungsfeld „Diversity und Personalmanagement“ und „Diversity und Sprache/Bilder“ verwaltungsübergreifend formuliert und umgesetzt. In einer der Formulierung von Maßnahmen vorangeschalteten **Analyse** sollen strukturelle Ausgangsbedingungen unter anderem **nach Geschlecht** differenziert betrachtet und dabei mögliche Einfallstore für **(mittelbare) Formen von Diskriminierung** berücksichtigt werden. **Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit** in den oben genannten Feldern sollen aufbauend auf die Analyse und in enger Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Vielfalt und Chancengleichheit, insbesondere der Abteilung Frauen und Gleichstellung, formuliert werden.

Fachbereich D – Demokratieförderung:

Beauftragt durch die LADS und unterstützt durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“, wurde das **Internetportal** „Demokratie-Vielfalt-Respekt. Angebote für Schule, Kita, Kinder und Jugendbildung“ online gestellt. Dieses Portal richtet sich an pädagogische Fachkräfte und bietet Materialien sowie Recherchemöglichkeiten zu Projekten und Angeboten für die schulische wie außerschulische Kinder- und Jugendarbeit der Demokratieförderung, unter anderem zu „Genderbezogene Vorurteile und Gewalt“. Die LADS wird in besonderem Maße dafür Sorge tragen, dass diese Informationen im Portal beständig aktualisiert werden und das Portal bewerben. Darüber hinaus wird das Thema „Genderbezogene Vorurteile und Gewalt“ im Rahmen der von der LADS ausgerichteten, regelmäßig stattfindenden **Vernetzungstreffen landesgeförderter Projekte der Demokratieförderung** aufgegriffen.

VIII. Senatsverwaltung für Kultur und Europa

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitische Stand

Die Senatsverwaltung für Kultur und Europa arbeitet seit Beginn der neuen Legislaturperiode in diesem Ressortzuschnitt und wurde aus der Senatskanzlei ausgegliedert. Der Bereich Medien gehört weiterhin zur Senatskanzlei.

In der 17. Legislaturperiode hat sich die Situation von Frauen in künstlerischen Berufen in Teilbereichen, wie dem Hochschulpersonal, geringfügig verbessert. Dies ist dem Bericht „Förderung von Frauen in künstlerischen Berufen unter Ergänzung um die Filmförderung“ zu entnehmen, der im März 2017 vorgelegt wurde.

Mit den empfohlenen Aktivitäten in diesem Frauenförderbericht wurde u. a. die Idee einer gemeinsam vorangetriebenen „Dialoginitiative Kultur/Gleichstellung“ der Senatsverwaltung für Kultur und Europa und der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung wieder aufgegriffen.

Für die neue Legislaturperiode wird Diversitätsentwicklung ein Schwerpunktthema im Kulturressort und Geschlechtergerechtigkeit bleibt ein wichtiger Bestandteil zur Stärkung kultureller Vielfalt. Aus diesem Grund sollen beide Themenfelder aufeinander bezogen und entstehende Synergien genutzt werden.

Die Zusammenarbeit zwischen dem Bereich Europa und der Abteilung Frauen und Gleichstellung wird in der 18. Legislaturperiode intensiviert.

Die Senatsverwaltung für Kultur und Europa verfolgt eine konsequente Umsetzung des LGG und wird die Einhaltung dessen Normen sowie der Frauenförderung im Zuge des LGG überprüfen.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Dialoginitiative Kultur/Gleichstellung: Hier insbesondere der Aufbau eines breit aufgesetzten/ressort-übergreifenden Gesprächskreises für ein konkret umrissenes Handlungsfeld (z. B. Museen) unter Beteiligung der Kultur- und Frauenverwaltung sowie Führungskräften der Kultureinrichtungen und deren Frauenvertreterinnen, danach Ausdehnung auf andere Kulturbereiche. Die Planungen für eine Dialoginitiative Kultur/Gleichstellung sollen bei Bedarf mit dem Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung rückgekoppelt werden.

Verzahnung der bisherigen Gleichstellungsarbeit **mit den Diversity-Maßnahmen.**

Revision bestehender Verfahren zur **Gewinnung von Führungspersonal.** Es wird die Entwicklung von Transparenzkriterien für die Personalrekrutierung angestrebt.

IX. Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnung

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Für die 18. Legislaturperiode ist eine stärkere Verankerung von Gender Mainstreaming-Ansätzen im Bereich der Stadtentwicklungsplanung und im Rahmen der Wettbewerbe vorgesehen – vor allem auch bei Fragen zur Nachnutzung von Flächen und der personellen Zusammensetzung von Auswahlgremien. Mit Blick auf gezielte Maßnahmen rücken geflüchtete Frauen und wohnungslose Frauen als Zielgruppe in der Freiraumplanung in den Fokus. Daneben ist es – hinsichtlich des demografischen Wandels – auch Aufgabe der Wohnungs- und Stadtentwicklungspolitik, Vereinzelung und Altersarmut entgegenzuwirken.

Mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Entwicklung der Stadt ist der Fachfrauenbeirat seit vielen Jahren an wichtigen Prozessen der Stadtentwicklung beteiligt. Für das Jahr 2018 ist die Neuberufung geplant. In diesem Rahmen wird eine grundsätzliche Entscheidung herbeigeführt werden müssen, ob ein verwaltungsübergreifender Fachfrauenbeirat für die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen und die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz gewünscht ist.

Für das Personal der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen wird es weiterhin ein Weiterbildungsangebot geben, das modulweise auch Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit in den Blick nimmt.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Neuberufung des Fachfrauenbeirats in 2018.

Verankerung von **Gender Mainstreaming-Ansätzen** im Bereich der Stadtentwicklungsplanung und im Rahmen der **Wettbewerbe**, vor allem auch bei Fragen zur Nachnutzung von Flächen und der personellen Zusammensetzung und Qualifizierung von Auswahlgremien bzw. der Jury.

Weiterentwicklung von **Genderstrategien** bei der **Entwicklung von Quartieren** mit Modellcharakter (Kurt-Schumacher-Quartier, Berliner Mitte, Flughafen Tempelhof).

Als besondere Zielgruppe in der **Freiraumplanung** werden **geflüchtete Frauen** und ihre Bedarfe in zukünftigen Projekten wahrgenommen.

Verwaltungsübergreifendes **Modellprojekt**: In den Bereichen Freiraumplanung werden Trimmgeräte im öffentlichen Raum nachgerüstet. An mehreren Standorten könnten dadurch neue Begegnungsräume entstehen, u. a. um Frauen unterschiedlicher kultureller Herkunft eine Teilhabe am öffentlichen Raum zu erleichtern.

- Prüfen der Möglichkeiten zum Einbezug verschiedener Akteurinnen/Akteure, u. a. Freiraumplanung, eventuell Quartiersmanagement, Plätzeprogramm, Grün Berlin (SenUVK)
- Gründung einer Projektgruppe (verwaltungsübergreifend)

Förderung gemeinschaftlicher Wohnformen, die der Vermeidung von Vereinsamung und Altersarmut dienen; regelmäßiger Austausch mit der „Netzwerkagentur GenerationenWohnen“.

Design-for-all-Modul im Rahmen von Weiterbildungen und Einbezug von Geschlechtergerechtigkeitsaspekten, Überarbeitung des Moduls auf Basis bisheriger Rückmeldungen.

X. Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Für die 18. Legislaturperiode werden die erfolgreichen gleichstellungspolitischen Maßnahmen der letzten Jahre fortgesetzt. Vor allem in der Abteilung Verkehr hat sich der Gender Mainstreaming-Prozess in den vergangenen Jahren positiv entwickelt, so dass hier eine Verstetigung konstatiert werden kann. Auch zukünftig soll es hier einen starken Bezug zu gleichstellungspolitischen Themen geben sowie eine weitere Verankerung von Gender Mainstreaming-Ansätzen im Rahmen der Freiraumentwicklung, insbesondere in den durch die Grün Berlin gepflegten Parks- und Gärten. Mit Blick auf gezielte Maßnahmen in der 18. Legislaturperiode werden die Entwicklungen rund um das Mobilitätsgesetz fokussiert und mögliche Nachfolgegesetze auf Geschlechtergerechtigkeitsaspekte geprüft.

Mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Entwicklung der Stadt ist der Fachfrauenbeirat seit vielen Jahren an zentralen Prozessen der Stadtentwicklung beteiligt. Für das Jahr 2018 ist die Neuberufung geplant, in deren Rahmen grundsätzlich zu entscheiden ist, ob ein verwaltungsübergreifender Fachfrauenbeirat für die Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz und die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen angestrebt wird.

Die Thematik Freiraumplanung ermöglicht eine enge Zusammenarbeit zwischen der Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz und der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen. Die Möglichkeit zu verwaltungsübergreifenden Maßnahmen – auch im Kontext des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms – wird im Einzelfall entschieden.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Neuberufung des Fachfrauenbeirats **in 2018**.

Verankerung von **Gender Mainstreaming-Ansätzen** im Rahmen der Entwicklung der **Parks und Gärten** (Grün Berlin).

Begleitung der Entwicklungen rund um das **Mobilitätsgesetz**; Prüfung möglicher Nachfolgegesetze (z. B. Radverkehrsplan) auf **Geschlechtergerechtigkeitsaspekte** und weitere Verbesserung der Datengrundlage für die zielgruppenspezifische Optimierung von Maßnahmen.

Als eine Zielgruppe in der **Freiraumplanung** werden **geflüchtete Frauen** und ihre Bedarfe in zukünftigen Projekten wahrgenommen.

Verwaltungsübergreifendes **Modellprojekt**: In den Bereichen Freiraumplanung und/oder Quartiersentwicklung werden Trimmgeräte im öffentlichen Raum nachgerüstet. An mehreren Standorten könnten dadurch neue Begegnungsräume entstehen, u. a. um Frauen unterschiedlicher kultureller Herkunft eine Teilhabe am öffentlichen Raum zu erleichtern.

- Prüfen der Möglichkeiten zum Einbezug verschiedener Akteurinnen/Akteure u. a. Freiraumplanung, eventuell Grün Berlin, Quartiersmanagement, Plätzeprogramm
- Gründung einer Projektgruppe (verwaltungsübergreifend)

XI. Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe

Ausgangslage / Gleichstellungspolitischer Stand

Die Ressorts Wirtschaft und Betriebe weisen eine Reihe möglicher Anknüpfungspunkte für gleichstellungspolitische Themen auf, während es für den Bereich Energie hinsichtlich des allgemeinpolitischen Charakters der diesbezüglichen Arbeitsschwerpunkte nur bedingt Ansätze gibt.

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe wird auch in der 18. Legislaturperiode ihre gleichstellungspolitischen Aktivitäten in den Bereichen Personalentwicklung und Gender Budgeting fortsetzen und bewährte Maßnahmen fortführen. Dazu zählen unter anderem der Berliner Unternehmerinnentag, der Innovationspreis Berlin Brandenburg in seiner Ausgestaltung mit Blick auf die Ansprache von Frauen und die Zusammensetzung der Jury sowie die Fortführung von Berichterstattungen unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive.

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe ist der Bereich der Förderpolitik. Die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeitsaspekten in diesem Kontext soll auch zukünftig eine zentrale Rolle spielen. So wird im Rahmen der Innovationsförderung eine Evaluation erfolgen, deren Ergebnisse ggf. Änderungsbedarfe sichtbar machen können. Die Gewinnung von Frauen als Fachkräfte, vor allem in MINT-Berufen, wird anlässlich der Aktualisierung der „Gemeinsamen Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg - innoBB“ thematisiert.

Die Richtlinien der Regierungspolitik für die 18. Legislaturperiode greifen an unterschiedlichen Stellen den Aspekt der Digitalisierung auf, auch in Bezug auf die Arbeit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe. Die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie für Betriebe und deren Infrastruktur stellt ein zentrales Anliegen dar, auch hinsichtlich der Frauenförderung im Rahmen von Digitalisierungsprozessen. Damit einher geht der Ausgestaltungsprozess rund um die Digitalagentur Berlin.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Fortschreibung bisheriger erfolgreicher Ansätze in den Bereichen **Personalentwicklung** und **Gender Budgeting**.

Fortführung bisheriger erfolgreicher Maßnahmen, u.a.:

- **Berliner Unternehmerinnentag**
- **Innovationspreis Berlin-Brandenburg** in seiner Ausgestaltung mit Blick auf die Ansprache von Frauen, die geschlechtergerechte Zusammensetzung der Jury etc.
- Berichterstattung unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive zum Beispiel in Form des "**Wirtschafts- und Innovationsberichts**"
- Genderaspekte bei der **DeGUT** berücksichtigen

Innovationsförderung: Im Zuge einer Evaluation der Innovationsförderung werden Fragestellungen mit dem Ziel, Änderungsbedarfe aus Geschlechtergerechtigkeitsperspektive aufzudecken und umzusetzen, einbezogen.

Gemeinsame Innovationsstrategie der Länder Berlin und Brandenburg - innoBB: Im Zuge der geplanten Aktualisierung der innoBB soll im Bereich der Fachkräftegewinnung die Thematik „Frauen in MINT-Berufen“ adressiert werden.

Berliner Stadtwerke GmbH: Prüfung der Möglichkeiten in der Ansprache und Betreuung von Kundinnen und Kunden im Bereich Marketing

Aufbau einer **Digitalagentur Berlin:** Entwicklung von auf Frauen als Zielgruppe ausgerichteten Angeboten.

Startup-Gründungen / Gründerinnen: Flankierung von Frauennetzwerken in ihrer Arbeit.

Aktionsprogramm Handwerk: Maßnahmen für Frauen (z.B. „Vielfältige Chancen im Handwerk“) in Kooperation mit der Handwerkskammer Berlin (HWK) und der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Bezirksverwaltungen

Bezirksamt Mitte	67
Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg	69
Bezirksamt Pankow	71
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf	73
Bezirksamt Spandau	75
Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf	77
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg	80
Bezirksamt Neukölln	82
Bezirksamt Treptow-Köpenick	84
Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf	87
Bezirksamt Lichtenberg	89
Bezirksamt Reinickendorf	91

Bezirksamt Mitte von Berlin

Ausgangslage / Gleichstellungspolitischer Stand

Das Bezirksamt Mitte von Berlin hat im Rahmen des Prozesses der Umsetzung der Sozialraumorientierung (SRO) in der 17. Legislaturperiode eine ämterübergreifende Arbeitsgruppe gegründet und Querschnittsthemen gebündelt. Dass die ehemalige AG Gender Mainstreaming in der AG SRO aufgegangen ist, bedeutet, dass gleichstellungspolitische Themen, Aufgaben und Beschlüsse an dieser Stelle eingebracht und diskutiert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte des Bezirks befördert diesen gleichstellungspolitischen Austausch.

Das Bezirksamt Mitte stellt sich den Herausforderungen und nutzt die Chancen, die sich aus den integrationspolitischen Entwicklungen im Bezirk ergeben. Die Aktivitäten im Rahmen der Sozialarbeit – auch mit Blick auf die Integration geflüchteter Frauen – sind umfassend und erfolgreich. Unter anderem verfügt der Bezirk über eine Datenbank, die Integrations- und Teilhabeangebote von Trägern, Migrantenselbstorganisationen und Initiativen für Zugewanderte, geflüchtete Menschen und Interessierte erfasst.

In der 18. Legislaturperiode wird sich das Bezirksamt verstärkt mit dem Instrument Gender Budgeting auseinandersetzen. Dies geschieht einerseits durch die weitere Teilnahme am Wettbewerb Gender Budgeting, andererseits durch eine Evaluation der Gender-Produkte im Bezirk. Aussagekräftige und einheitlichere Datenerhebungen zur Teilhabe von Frauen und Männern sollen Bedarfe aufdecken und das Ergreifen gezielter Maßnahmen ermöglichen.

Zudem werden die Bereiche Personalgewinnung und Personalentwicklung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten im Sinne einer modernen Personalpolitik in den Fokus rücken. Einer der Schwerpunkte ist das Beurteilungswesen mit Blick auf Optimierungspotenziale. Ein Konzept für Schulungen als Angebot für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird im Rahmen eines Modellprojekts erarbeitet.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Weiterführung der **Arbeitsgruppe Sozialraumorientierung (SRO)** unter Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Themenschwerpunkte.

Maßnahmen zur **Personalgewinnung und Personalentwicklung**

- Image-Film über den Bezirk Mitte
- Modellprojekt: Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zum Thema Beurteilungen

Verstärkte Auseinandersetzung mit dem Instrument **Gender Budgeting**, u. a. Evaluation der Produkte mit Blick auf Erhebungsverfahren statistischer Daten.

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin

Ausgangslage / Gleichstellungspolitischer Stand

Das Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg fokussiert seit vielen Jahren gleichstellungspolitische Ansätze, die Implementierung von Gender Mainstreaming schreitet in allen Abteilungen voran. Das bezirkliche Steuerungsgremium trägt zu einer kontinuierlichen Arbeit an gleichstellungspolitischen Themen und einer entsprechenden Vernetzung im Bezirksamt bei. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Bezirks wird auch zukünftig den Austausch und eine entsprechende Wissensvermittlung befördern – vor allem auch mit Blick auf neue Kolleginnen und Kollegen.

Im Jahr 2014 wurde von der BVV Friedrichshain-Kreuzberg der Beschluss gefasst, dass die Verträge für die bezirkseigenen Werbeflächen so anzupassen sind, dass die Präsentation von diskriminierender Außenwerbung nicht mehr zulässig ist. Eine Arbeitsgruppe hat einen Kriterienkatalog erarbeitet, um sexistische und frauenfeindliche Werbung gezielter erfassen zu können. Damit nimmt der Bezirk eine Vorreiterrolle ein.

Im Bereich Sport(förderung) ist die kontinuierliche Arbeit des Ausschusses für Frauen und Mädchen, der seit 2013 regelmäßig unter Mitwirkung von Mitarbeitenden aus der Sportförderung und der Vereine tagt, positiv hervorzuheben. Darüber hinaus hat die neu aufgestellte Arbeitsgemeinschaft der Friedrichshain-Kreuzberger Sportvereine, aus dem der Bezirkssportbund erwachsen ist, mit Unterstützung der Geschäftsstelle Gleichstellung eine Neuorientierung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten angestrebt und die eigene Satzung überarbeitet. Zukünftiges Ziel ist es, wieder mehr Vereine als Mitglieder zu gewinnen. Trotz dieser positiven Entwicklungen steht der Bezirk aktuell vor infrastrukturellen Herausforderungen, u. a. die sinkende Zahl verfügbarer Sportstätten aufgrund von Sanierung und/oder Schließung sowie die Bereitstellung von personellen Ressourcen. Aufgrund dieser Problemlagen stehen gleichstellungspolitische Entwicklungen zurzeit nicht im Fokus.

Der Arbeitskreis gegen Zwangsverheiratung wird auch in der 18. Legislaturperiode seine Arbeit fortsetzen und erfolgreiche Maßnahmen weiterführen. Neue Ansätze sind Fortbildungen für die Jugendämter und eine Online-Beratung der Erziehungs- und Familienberatungsstelle für von Zwangsverheiratung betroffene Jungen und junge Männer.

Der Bezirk möchte für das GPR III weitere Zielgruppen in den Blick nehmen und plant Maßnahmen zur Stärkung der Rolle von Vätern. Geflüchtete Frauen und ihre Bedarfe werden darüber hinaus bei der Planung und Ausgestaltung von Maßnahmen berücksichtigt.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Schulung/Workshop zu Grundlagen der Gleichstellungspolitik im Bezirk für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Planung einer **Fachveranstaltung** im Zuge der Neuorientierung der Arbeitsgemeinschaft/des Bezirkssportbundes der Friedrichshain-Kreuzberger Sportvereine.

Maßnahmen im Themenkontext Zwangsverheiratung

- Angebot einer Fortbildung für die Jugendämter zur Thematik Zwangsverheiratung als Hilfestellung für beratende Tätigkeiten
- Neuauflage der Broschüre „Zwangsverheiratung“ mit BIG e.V.
- Erziehungs- und Familienberatungsstelle: Online-Beratung für Jungen und junge Männer, die von Zwangsverheiratung betroffen sind

Maßnahmen zur Stärkung der Rolle von Vätern

Angebot einer Väterberatung für jeweils eine Pilotgruppe
Erstellung eines Konzepts für den Aufbau von Väterarbeit unter dem Motto „Väter erwünscht“ mit zehn Familienzentren; evaluieren und generieren von Angeboten

Maßnahmen für die Zielgruppe geflüchtete Frauen

Modellprojekt zur Ansprache und Integration von Frauen nach dem Auszug aus den Unterkünften

Bezirksamt Pankow von Berlin

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitische Stand

Die Ausgangssituation des Bezirkes Pankow nach den Wahlen im September 2016 stellt die gleichstellungspolitische Arbeit des Bezirksamtes vor völlig neue Herausforderungen. Im neuen Bezirksamtskollegium sind von fünf Mitwirkenden vier Personen erstmalig in einer politischen Wahlfunktion eines Bezirkes tätig. Im Bezirksamt sind fünf Parteien vertreten, was eine Konsensbildung besonders erschwert.

Bisher war die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele und Vorhaben den großen Anstrengungen einzelner Akteurinnen und Akteure vorbehalten. Das erfordert einen hohen Kraftaufwand und bindet Ressourcen eines nur kleinen Teils von Menschen, wodurch Aufwand und Nutzen oftmals außer Verhältnis geraten. Im Fokus künftiger Bemühungen steht nun die Aufgabe, stabile Arbeitsstrukturen aufzubauen und die Gleichstellungspolitik im Bezirk auf einem breiteren Fundament zu institutionalisieren.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Schaffung einer bezirklichen Struktur zur Umsetzung des GPR, von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

Es wird ein Koordinierungsgremium gebildet, in dem neben dem Bezirksbürgermeister als Genderbeauftragter und der Gleichstellungsbeauftragten die Führungskräfte der Fachbereiche, die Leitung des Steuerungsdienstes und die Frauenvertreterin mitwirken werden.

Das Koordinierungsgremium hat die Aufgabe, den bezirklichen Maßnahmenplan zu erarbeiten und den Umsetzungsprozess zu strukturieren und zu leiten. Es bereitet Empfehlungen und Beschlüsse für das Steuerungsgremium vor. Das Gremium des Bezirksamtes arbeitet als Steuerungsgremium. Es begleitet den Umsetzungsprozess, indem es im Rahmen seiner regulären Sitzungen mindestens viermal im Jahr die bezirkliche Umsetzung des GPR III auf die Tagesordnung setzt und sich gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern des Koordinierungsgremiums dazu verständigt

Fortschreibung des Integrationskonzeptes (sozialräumliche Orientierung) unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und in Verantwortung der bezirklichen „AG Ressortübergreifende Planung und Vernetzung“.

Im Rahmen des „Projektes zur **Bürger/-innenbeteiligung**“ ist die Einrichtung eines

„Beteiligungsbüros“ geplant, das personell mit 3 - 5 Mitarbeitenden ausgestattet werden soll. Ziel ist es, Beteiligungsvorhaben grundsätzlich auch unter Genderaspekten zu bewerten.

Aufbau eines Bezirklichen Netzwerkes für Alleinerziehende unter Nutzung der Ergebnisse und Erfahrungen des Projektes „log in – Beratung und berufliche Förderung für Alleinerziehende in Pankow“ im Rahmen des Bundesmodellprojektes „Gute Arbeit für Alleinerziehende“.

Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Studie „Bezirklich geförderte Frauenprojekte als Beitrag zur Lebensqualität von Frauen in Pankow“ in Zusammenarbeit mit der externen Prozessberatung.

Integration und Partizipation von geflüchteten Frauen - u. a. Deutschkurse mit Kinderbetreuung, Empowerment-Training, Vermittlung der Beratungs- und Unterstützungsangebote der Pankower Fraueninfrastruktur.

Durchführung von Fortbildungen zum Thema Häusliche Gewalt für Ehrenamtliche, Integrationslotsinnen und -lotsen, Multiplikatorinnen und family guides in Kooperation mit dem Träger Bora e.V.

Das Projekt „**SpurenSuche – Frauen in Pankow, Prenzlauer Berg und Weißensee**“ wird fortgeführt. Bausteine des Projektes sind die Veröffentlichung eines dritten Bandes mit Porträts von Frauen, die in Pankow, Prenzlauer Berg und Weißensee gelebt oder gearbeitet haben, die Benennung weiterer Straßen und Plätze nach Frauen und die Anbringung von Gedenktafeln.

Der Bezirk wird sich am **Gender Budgeting-Wettbewerb** entweder mit eigenen Projekten oder aber mit der Nachnutzung von Ideen anderer Bezirke ab 2018 beteiligen.

Der Bezirk strebt mittel- bis langfristig die Zertifizierung als „**familienfreundliches Bezirksamt**“ im Kontext zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Im Zuge der baulichen Maßnahmen wird geprüft, bessere Bedingungen für die Bürgerinnen und Bürger zu schaffen, wie bspw. Still- und Wickelmöglichkeiten im Wartebereich des Standesamtes und Wickelmöglichkeiten in den behindertengerechten Toiletten.

Weitere Projekte und Maßnahmen werden unter der Regie des Koordinierungsgremiums ab 2018 erarbeitet.

Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin

Ausgangslage / Gleichstellungspolitischer Stand

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf verfolgt seit vielen Jahren intensiv gleichstellungspolitische Maßnahmen. Diese kontinuierliche Arbeit soll mit der neuen Gleichstellungsbeauftragten, die seit Ende August 2017 im Amt ist, fortgeführt werden. Der Bezirk bemüht sich in diesem Rahmen um einen erfolgreichen Wissenstransfer mit Unterstützung der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Mitarbeiterinnen.

Die vollzogene Integration des Ausschusses Gender Mainstreaming in den Haushalts- und Personalausschuss wird nicht mit einer Abschwächung der Thematik einhergehen. Die explizite Befassung mit gleichstellungspolitischen Themen ist fester Bestandteil der Ausschussarbeit. Dieser neue Ausschusszuschnitt birgt darüber hinaus Chancen und Herausforderungen für die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Frauenvertreterin.

Im Rahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung werden in Abstimmung mit der Frauenvertreterin nach dem LGG Maßnahmen im Bereich der familienorientierten Personalpolitik, des Gender Mainstreaming in der Ausbildung und der Frauenfördermaßnahmen wie z. B. Führungskräfte trainings fokussiert.

Für die 18. Legislaturperiode plant das Bezirksamt die Fortführung erfolgreicher Maßnahmen aus dem GPR II, u. a. in den Bereichen der Personalentwicklung, der geschlechterdifferenzierten Gesundheitspolitik und hinsichtlich gleichstellungspolitischer Ziele an der Musikschule des Bezirks. Neue Projekte sollen nach der Einarbeitung der Gleichstellungsbeauftragten konkretisiert und ab 2018 fokussiert werden. Aktuelle und bezirksrelevante Themen werden in entsprechenden Maßnahmen aufgegriffen und intensiviert bzw. weitergeführt – u. a. im Bereich der sozialen Wohnhilfe.

Um eine beständige Vernetzung und einen regelmäßigen Austausch zu gleichstellungspolitischen Schwerpunkten gewährleisten zu können, wird der Runde Tisch Gender Mainstreaming zukünftig wieder regelmäßig zusammenfinden. Das Bezirksamt möchte zudem den Fachaustausch zu LSBTI-relevanten Themen weiterführen und verstärken.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Förderung von Existenzgründungen durch Frauen mit Unterstützung des Bezirklichen Bündnisses für Wirtschaft und Arbeit (BBWA) und unter Einbeziehung des Unternehmerinnen- und Gründerinnenzentrums Charlottenburg-Wilmersdorf (UCW); Unterstützung des Unternehmerinnen- und Gründerinnenzentrums Charlottenburg-Wilmersdorf (UCW) bei internen Prozessen mit externer Genderexpertise.

Identifizierung gleichstellungspolitischer Ziele an der **Musikschule** und Genderanalysen zu Personal, Vergütung usw.; Beförderung nachhaltigkeitsfördernder Maßnahmen.

Geschlechtsdifferenzierte Gesundheitspolitik, Aufklärung und Sexualerziehung auch für Jungen und Männer.

Erstellung einer **Publikation** im Themenbereich **soziale Wohnhilfe / Wohnungslosigkeit**.

Fortführung und Intensivierung des **Fachaustauschs zu LSBTI-relevanten Themen**.

Bezirksamt Spandau von Berlin

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Das Bezirksamt Spandau hat im Jahr 2014 nach längerer Vakanz die Stelle der bezirklichen Gleichstellungsbeauftragten besetzen können. Die Aufgabe bestand zunächst darin, sowohl im Bezirksamt wie in der Zivilgesellschaft und im Netzwerk der Spandauer Frauenprojekte die gleichstellungspolitische Arbeit und den Austausch wieder aufzunehmen sowie die gemeinsamen Ziele und Synergien der bezirklichen Arbeit neu zu formulieren und zu bündeln.

Nach einer Auftaktveranstaltung im Juli 2014 konnten zahlreiche Prozesse im Bezirk initiiert und gestärkt werden, insbesondere im Bereich des Sports und der Bekämpfung von häuslicher Gewalt und Zwangsverheiratung, aber auch bei der Ausgestaltung von Kinderspielplätzen und der Vorstandsstrukturen in Kleingärtenvereinen.

In Bezug auf die Personalentwicklung und Frauenförderung kann der Bezirk auf eine erfolgreiche Entwicklung der letzten Jahre hinweisen und setzt sich die andauernde Sensibilisierung für Gleichstellung als künftigen Schwerpunkt.

Mit dem Frauenbeirat Spandau existiert ein aktives Netzwerk, das sich insbesondere um die Geschichte der Frauen in Spandau, um deren angemessene Würdigung und um die Frage von Straßenumbenennungen verdient macht. Die Beschlusslage des Bezirksamtes zu Straßenumbenennungen wird in den nächsten Jahren umzusetzen sein.

Nach diesem erfolgreichen Aufschwung in der Spandauer Gleichstellungspolitik entstand im Jahr 2017 erneut eine Vakanz in der Besetzung der Stelle der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die weitere Entwicklung der Gleichstellungsarbeit und der Verankerung des Gender Mainstreaming sowie eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung im Bezirk und die Durchführung gleichstellungspolitischer Maßnahmen hängen von der Nachbesetzung dieser Stelle ab.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist direkt beim Bezirksbürgermeister angesiedelt und übernimmt auch auf Arbeitsebene die Funktion der Genderbeauftragten. Der Bezirksbürgermeister gewährleistet die Durchsetzung des Top-Downs-Prinzips im Bezirksamt und verantwortet politische Initiativen zur Gleichstellung.

Mit Blick auf das GPR III wird eine Wiederaufnahme des Prozesses rund um die Erstellung des bezirklichen Maßnahmenplans erst nach der Neubesetzung der Position der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vereinbart. Die Geschäftsstelle Gleichstellung bleibt in engem Kontakt zum Bezirk und steht für Projektanträge und darüberhinausgehende Anliegen jederzeit zur Verfügung.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant.

Einrichtung, Begleitung und Beratung eines bezirklichen Steuerungsgremiums mit Unterstützung durch den Einsatz externer Expertise.

Erstellung des bezirklichen Maßnahmenplans für das GPR III nach Neubesetzung der Stelle der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Aktivierung der Zusammenarbeit mit dem **Frauenbeirat Spandau**.

Umsetzung des Bezirklichen Beschlusses zu **Straßenbenennungen**.

Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Der Bezirk setzt seit 2008 die Strategie des Gender Mainstreaming (GM) um. Dazu gibt es fundierte Beschlüsse des Bezirksamtes und der Bezirksverordnetenversammlung. Neben dem politisch-parlamentarischen Willen zur Implementierung von Geschlechtergerechtigkeit soll der Prozess durch die Führungs- und Leitungskräfte Top-Down auf allen Ebenen mitgetragen werden.

Nach der Neukonstituierung des Bezirksamtes 2016 übernimmt der Stadtrat für Ordnung, Verkehr und Bürgerdienste die Aufgabe des Genderbeauftragten. Die Geschäftsführung liegt weiterhin bei der bezirklichen Frauenbeauftragten. Im Januar 2018 hat das Bezirksamt die Fortsetzung des begonnenen Prozesses beschlossen und eine Steuerungsrunde zur Koordination eingesetzt. Als Mitglieder werden neben dem Genderbeauftragten aus jeder Abteilung jeweils eine Amtsleiterin / ein Amtsleiter benannt, der Leiter der Serviceeinheit Finanzen in seiner Funktion als Gender Budgeting-Beauftragter des Bezirksamtes, die Frauenvertreterin sowie die Frauenbeauftragte, der gleichzeitig die Geschäftsführung für GM obliegt. Die Mitglieder haben die Aufgabe, den GM-Prozess zu begleiten und zu steuern. Sie sind dafür verantwortlich, die Ergebnisse der Steuerungsrunde innerhalb ihrer Abteilungen zu kommunizieren. Die Steuerungsrunde wird sich Ende März 2018 zum weiteren Vorgehen verständigen. Ziel ist es, zukünftig die Strategie GM stärker mit dem Steuerungsinstrument Gender Budgeting (GB) zu verbinden und die 2008 beschlossenen Gleichstellungspolitischen Ziele des Bezirksamtes Steglitz- Zehlendorf zu überarbeiten.

In der 18. Legislaturperiode wird sich der Bezirk verstärkt dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit widmen. Die Ausstellung „Gleichstellung weiter denken“ der Geschäftsstelle Gleichstellung der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung wird auch zukünftig bei öffentlichen Veranstaltungen des Bezirksamtes genutzt, um das Thema spielerisch und verständlich in die Zivilgesellschaft zu kommunizieren. Es wird zudem eine eigene Internetseite zum Thema „Gleichstellung im Bezirk Steglitz-Zehlendorf“ erarbeitet.

Mit der Vernetzung von Unternehmerinnen im Bezirk, dem Frauentreffpunkt „Ratswaage“ und dem regelmäßig erscheinenden Veranstaltungskalender für Frauen werden erfolgreiche Ansätze aus der Arbeit mit und für Frauen in den nächsten Jahren weitergeführt.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Entwicklung eines Implementierungskonzeptes

Mit Unterstützung der Geschäftsstelle Gleichstellung wird gemeinsam mit der Steuerungsrunde GM durch den Einbezug externer Genderexpertise ein Konzept zur Fortführung des Prozesses im Bezirk erarbeitet. Dazu werden:

- die bisherigen Ergebnisse ausgewertet und die Struktur des Prozesses analysiert.
- die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des Bezirksamtes Steglitz-Zehlendorf aus dem Jahr 2008 auf der Grundlage des Leitbildes „Gleichstellung im Land Berlin“ überarbeitet und aktualisiert – auch unter Einbezug des Instruments GB.
- ein Ziel- und Maßnahmenplan gemeinsam mit allen Abteilungen zur Umsetzung erstellt.

Koordiniert und begleitet wird der Prozess durch den Genderbeauftragten, die Geschäftsstelle GM sowie durch die Steuerungsrunde GM. Das Konzept soll in den entsprechenden Ausschüssen (Ausschuss für Frauen und Gleichstellung / Haushaltsausschuss der BVV) vorgestellt und ein Bezirksamtsbeschluss herbeigeführt werden.

Gender Budgeting

Um den GB-Prozess weitläufig implementieren zu können, bedarf es einer verstärkten Sensibilisierung für die Thematik. Das Bezirksamt wird im Laufe der Legislaturperiode einen Workshop für die Haushaltsverantwortlichen anbieten und dabei auf externe Expertise zurückgreifen.

Demographischer Wandel

Durch die Neuaufstellung des Bezirksamtes sowie unter dem stärker werdenden Einfluss des demographischen Wandels stellt das Ausscheiden von vielen Wissens- und Erfahrungstragenden das Bezirksamt vor die Aufgabe, die neuen Beschäftigten für die Weiterführung der Genderstrategien zu gewinnen. Der Prozess der Umsetzung eines genderkonformen Personalentwicklungskonzeptes soll in Einklang mit dem LGG und dem Frauenförderplan des Bezirks und mit Beteiligung der Frauenvertreterin sowie mit Unterstützung der Geschäftsstelle Gleichstellung durch den Einbezug externer Genderexpertise unterstützt werden:

- Führungs- und Leitungskräften wird durch Schulungs- und Beratungsangebote Gender Know-How und praktische Umsetzungskompetenz vermittelt.
- Darüber hinaus besteht für alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Beratung und Begleitung bei der Entwicklung von gendersensitiven Maßnahmen- und Handlungsplänen zu den von der Verwaltung benannten Produkten / Projekten in Anspruch zu nehmen.

100 Jahre Frauenwahlrecht

Zum Anlass „100 Jahre Frauenwahlrecht“ ist eine gemeinsame Veranstaltung mit der Bezirksverordnetenversammlung angedacht. Über einen Festakt hinaus soll es auch um eine Befassung mit der Frage „Was brauchen Frauen und Männer im Bezirk?“ gehen. Das Thema „100 Jahre Frauenwahlrecht“ wird auch im Rahmen einer Ausstellung unter Federführung des Kulturamtes aufgegriffen. Die Ausstellung wird begleitet von Austauschformaten u. a. durch die Auseinandersetzung von Mädchen im Bezirk mit der Frage, wie Mädchen vor 100 Jahre gelebt haben.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Sinne einer erhöhten Transparenz und des verstärkten Einbezugs der Zivilgesellschaft wird eine eigene Internetseite zum Thema „Gleichstellung im Bezirk Steglitz-Zehlendorf“ erarbeitet, mit Informationen zu GM und GB sowie der Vorstellung von Best Practise-Beispielen. Darüber hinaus sollen gleichstellungspolitischen Ziele und deren Umsetzung im Bezirk dokumentiert werden.

Weiterführung erfolgreicher Ansätze

Der Bezirk führt erfolgreiche Ansätze weiter, bspw. den regelmäßig erscheinenden Veranstaltungskalender für Frauen sowie den Frauentreffpunkt „Ratswaage“, dessen Angebot durch die bezirkliche Frauenbeauftragte koordiniert wird.

Auch die Vernetzung von Unternehmerinnen im Bezirk wird weiter vorangetrieben und somit Kommunikation und Kooperation auf Netzwerkebene gestärkt. Die Zusammenarbeit zwischen dem Bezirksamt, Unternehmerinnen und der VHS hat sich als erfolgreich erwiesen.

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Der Bezirk Tempelhof-Schöneberg von Berlin wird die begonnene Arbeit zur Implementierung von Gender- und Chancengleichheitsstrategien in den Jahren 2016 - 2021 fortführen. Erfolgreiche Maßnahmen, beispielsweise in den Bereichen häusliche Gewalt und Unterstützung für Unternehmerinnen, die im Rahmen des GPR II umgesetzt wurden, sollen in der 18. Legislatur weiterentwickelt und fortgeführt werden. Sobald die personelle Situation im Jugendamt eine positive Entwicklung erfährt, werden auch an dieser Stelle Maßnahmen entwickelt und weitergeführt.

Die Bezirksbürgermeisterin ist Genderbeauftragte und vertritt den Rat der Bürgermeister (RdB) im Staatssekretärsausschuss Gleichstellung. Vor Kurzem wurde die Stelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bisher Frauenbeauftragten) neu besetzt. Die Arbeit der neuen Stelleninhaberin soll personell durch weitere Stellenanteile unterstützt werden.

Bei den beabsichtigten gleichstellungspolitischen Vorhaben und Schwerpunktthemen für das GPR III sind die konzeptionellen Überlegungen und eigene Schwerpunktsetzungen der neuen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit einzubeziehen.

Der Bezirk wird sich auch in der 18. Legislaturperiode am Gender Budgeting-Wettbewerb mit eigenen Projekten und der Nachnutzung von Erfahrungen anderer Bezirke beteiligen.

Der Frauenförderplan wird aktualisiert bzw. fortgeschrieben.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Erarbeitung eines Konzept zur systematischen **Erweiterung des Girls‘Days** innerhalb der Bezirksverwaltung (Drucksache Nr. 0275/XX der Bezirksverordnetenversammlung Tempelhof-Schöneberg).

Umsetzung von gleichstellungspolitischen Vorhaben in der **Kinder, Jugend- und Familienförderung**.

Bereitstellung eines Beratungsangebot zum „**Wiedereinstieg ins Erwerbsleben**“ in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Migration des Jobcenters Berlin Tempelhof-Schöneberg.

In Zusammenarbeit mit den bezirklichen Antigewaltprojekten: Erarbeitung von Arbeitsschwerpunkten und Maßnahmen für die **bezirkliche Antigewaltarbeit**. Ziel ist, es eine zielgruppenspezifische Ansprache zu erreichen und den Zugang zur bezirklichen Hilfestruktur niedrigschwelliger zu gestalten.

Einrichtung eines **Arbeitskreises „Alleinerziehende“** zur Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen für Alleinerziehende im Bezirk und eine gezieltere Öffentlichkeitsarbeit.

In Zusammenarbeit mit der bezirklichen Arbeitsgemeinschaft „**Frauengesundheit**“: Förderung von aktivierenden Bewegungsangeboten für Frauen in schwierigen Lebenslagen.

Erarbeitung und Umsetzung eines Konzeptes zur systematischen **Implementierung und Erweiterung des Gender Mainstreaming Ansatzes** in der Verwaltung.

Der Bezirk Tempelhof-Schöneberg von Berlin beteiligt sich weiterhin an den Prozessen des **Gender Budgeting** und an künftigen Gender Budgeting-Wettbewerben.

Die Möglichkeit von **externer Gender- und Prozessberatung** soll künftig stärker genutzt werden und zur Unterstützung von internen Vernetzungsprozessen und Organisationsentwicklungsmaßnahmen in den Dezernaten und LuVs beitragen.

Bezirksamt Neukölln von Berlin

Ausgangslage / Gleichstellungspolitischer Stand

Der Bezirk Neukölln betreibt seit Jahren eine aktive und engagierte Gleichstellungspolitik. Auch in der 18. Legislaturperiode sind die Weiterführung und eine neue Fokussierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen geplant. Durch die Neukonstituierung des Bezirksamtes wird es zukünftig möglich sein, Prozesse systematischer anzugehen und zu steuern. Im Zuge der Neukonstituierung ist auch die Stabsstelle Integration und Innovation entstanden, die 2018 ihr Integrationskonzept vorlegen wird. Neue Akteurinnen und Akteure tragen dazu bei, dass neue Themenschwerpunkte gesetzt und erfolgreiche Maßnahmen ausgebaut werden.

Im Rahmen der geschlechtergerechten Personalentwicklung werden die Themen Frauen in Führungspositionen, familienorientierte Personalpolitik, Frauenfördermaßnahmen und Chancengleichheit für Männer und Frauen fokussiert.

Integrationsprozesse sind für den Bezirk Neukölln von zentraler Bedeutung und leben von den Menschen im Bezirk, die sich engagieren – wie unter anderem die Arbeit der Stadtteilmütter zeigt. Um zukünftig auch geflüchtete Frauen und ihre Bedarfe verstärkt berücksichtigen und das bezirkliche Engagement dahingehend anpassen zu können, sollen ab 2018 in allen Unterkünften für Geflüchtete zweiwöchentlich Frauentreffs stattfinden. Es wird ein Schutzraum geboten und zeitgleich der Austausch und die Vernetzung von Frauen befördert.

Der Bezirk hat in der Vergangenheit eine Vielzahl an Beratungsangeboten durchgeführt und dabei unterschiedliche Zielgruppen in den Blick genommen. In der 18. Legislaturperiode werden gelungene Projekte weitergeführt, unter anderen die Beratungen in Zusammenarbeit mit der Opferschutzstelle der Polizei im Bereich der Gewalt(prävention) oder das erfolgreiche Kooperationsprojekt mit dem Interkulturellen Beratungs- und Begegnungs-Centrum (IBBC), das zum Ziel hat, junge Männer in Pflegeberufe vermitteln.

Auch hinsichtlich bestehender Strukturen entwickelt sich die Arbeit des Bezirks zielgruppenorientiert weiter. So soll ein Arbeitskreis gegründet werden, der die Aktivitäten zum Girls' und Boys'Day trotz unterschiedlicher Zuständigkeiten zukünftig enger miteinander vernetzt. Darüber hinaus wird der seit vielen Jahren erfolgreich agierende Arbeitskreis Mädchenarbeit dem neuen Arbeitskreis Jungenarbeit beratend zur Seite stehen.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Gegebenenfalls Einrichtung eines **gleichstellungspolitischen Steuerungsgremiums**.

Befassung mit den Angeboten des Services für **Seniorinnen und Senioren** mit dem Ziel der Optimierung.

Weiterführung der **Sensibilisierungsworkshops im Kontext von Väterberatung** mit dem Kinder- und Jugendgesundheitsdienst (KJGD).

Weiterführung der **Sensibilisierungsworkshops zum Themenbereich Gewalt** (z. B. Zwangsverheiratung) **für die Jobcenter** gemeinsam mit der Opferschutzbeauftragten der Polizei.

Weiterführung des Projekts „**Stadtteilmütter**“ und weitere Qualifizierung der dort engagierten Frauen.

Gründung und Etablierung des **Arbeitskreises Girls' und Boys'Day** mit dem Ziel einer Vernetzung der Aktivitäten.

Gründung und Etablierung des neuen **Arbeitskreises Jungenarbeit**, mit beratender Unterstützung des Arbeitskreises Mädchenarbeit.

Weiterführung des Kooperationsprojekts zwischen dem Bezirksamt und dem Interkulturellen Beratungs- und Begegnungs-Centrum (IBBC) zur **Vermittlung von jungen Männern in Pflegeberufe**.

Der **Frauenförderpreis für den Vereinssport** wird auch zukünftig vergeben. Ausgezeichnet werden Vereine, die in besonderer Weise Frauen und Mädchen fördern, vor allem auch in Hinblick auf die Möglichkeit der Übernahme von Führungsämtern / Vorstandsposten.

Gegebenenfalls dreijähriges **Bundesmodellprojekt** mit dem Fokus auf **Zwangsverheiratung** gemeinsam mit PAPATYA.

Maßnahmen für geflüchtete Frauen

- zweiwöchentliche Frauentreffs in den Unterkünften für Geflüchtete, als Schutzraum und Möglichkeit zum Austausch und zur Vernetzung von Frauen
- gegebenenfalls Modellprojekt zur Ansprache und Integration von Frauen nach dem Auszug aus den Unterkünften

Planung von **Aktionen zu gleichstellungspolitisch relevanten Anlässen**, wie dem Equal Pay Day oder zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen.

Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Der Bezirk Treptow-Köpenick arbeitet seit Jahren intensiv zu gleichstellungspolitischen Themen und befördert Gender Mainstreaming in seinem Verwaltungshandeln. Durch das bezirkliche Steuerungsgremium Gender Mainstreaming ist ein regelmäßiger Austausch zwischen den einzelnen Ämtern des Bezirks gewährleistet. Nach einer Bestandsanalyse hatte das Gremium 2014 beschlossen, die bezirklichen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen zu überprüfen und anzupassen. Diese Neuausrichtung erfolgte auf der Grundlage des GPR II, wurde evaluiert und es sollen weitere Anpassungen erfolgen.

Seit der 17. Legislaturperiode gibt es mit dem Praxistag/Projekttag Gender Mainstreaming eine neue Form der Berichterstattung für die einzelnen Arbeitseinheiten des Bezirksamtes. Dieses interaktive Berichtsformat geht über einen rein schriftlichen Bericht hinaus und wird als erfolgreich bewertet. Unter anderem ist eine intensivere Befassung mit den Aktivitäten und daraus resultierend eine verstärkte Implementierung von Gender Mainstreaming möglich. Der Bezirk nimmt mit diesem Format der Berichterstattung eine Vorreiterrolle ein.

Seitens der mit Gleichstellungspolitik befassten Personen im Bezirk ist ein hohes Maß an Engagement vorhanden und das Bezirksamt möchte auch in der 18. Legislaturperiode Gender Mainstreaming weiter befördern – ein Beispiel dafür ist die Fortführung des Wettbewerbs „Familienfreundliche Unternehmen Treptow-Köpenick“. Dennoch können Prozesse in der Regel immer nur mit Nachdruck in Gang gesetzt werden. Bedingt durch den demografischen Wandel steht das Bezirksamt regelmäßig vor der Herausforderung des Personalwechsels. Eine kontinuierliche Arbeit – auch in Bezug auf gleichstellungspolitische Aktivitäten – wird dadurch erschwert.

Ein Produkt „Gleichstellung“ könnte den Bezirk zukünftig unterstützen und eine umfassendere Arbeit ermöglichen. Unter anderem wäre ein Produkt auch für die Weiterführung von Projekten wie „Frauen im Sport“ hilfreich. Der Bezirk Treptow-Köpenick hat sich in der Vergangenheit regelmäßig am Gender Budgeting-Wettbewerb beteiligt. Auch in der 18. Legislaturperiode sollen weitere Projekte in ihrer Umsetzung unterstützt werden. Seitens des Bezirks wäre eine kontinuierlichere Beteiligung möglich, wenn der Modus des Wettbewerbs angepasst würde und jährlich sowohl neue Wettbewerbsbeiträge angemeldet als auch eine Umsetzungsförderung erfolgen könnte.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Weitere Umsetzung der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen. Ab 2017 Anpassung der Zielstellungen nach dem Evaluationsprozess 2016:

- Steuerungsgremium mit neu besetztem Bezirksamt stärken
- Umsetzung der Gender Budgeting-Projekte unterstützen

Netzwerk Alleinerziehende aufbauen / Infopoints stärken: Ein neuer Infopoint kann im Kosmosviertel aufgebaut werden. Die Koordination sowohl für diesen neuen Infopoint als auch für die bereits bestehenden (z.B. Kiezklub KES) kann nicht alleine durch den Bezirk realisiert werden und bedarf der Unterstützung der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung.

Stärkung und Ausbau der Fraueninfrastruktur u.a. hinsichtlich neuer Zielgruppen:

- junge Frauen/Mütter
- geflüchtete Frauen
- Alleinerziehende

Aktuell gibt es drei FIS-Stellen (Frauentreff an der Wuhlheide, Tausendfüßler e.V., Schutzhülle e.V.). Eine vierte FIS-Stelle könnte die Koordinierung und Installation bedarfsgerechter Beratungsangebote für Frauen in allen Lebenslagen sicherstellen. Zielgruppen könnten z. B. von Gewalt betroffene Frauen sein, Alleinerziehende sowie Wiedereinsteigerinnen/Rückkehrerinnen (hier seit zwei Jahren monatliche Beratung mit den BCAs aus dem Jobcenter und der AA Süd). Darüber hinaus wird mit der im Zweijahresrhythmus stattfindenden Veranstaltung „Fraueninfothek“ auch zukünftig ein Beitrag zur Öffentlichkeitsarbeit geleistet.

Fortführung des Aktionsbündnis **„Mehr Mädchen in MINT“**: Das Aktionsbündnis bündelt bereits vorhandene Erfahrungen und entwickelt neue Ideen für bezirkliche Kooperationen bei der Berufsorientierung und Ausbildung von Mädchen und jungen Frauen in technischen Berufen. Mindestens elf Netzwerkpartnerinnen und -partner (Unternehmen, Forschungsinstitute, Jobcenter etc.) sind involviert, die Projektkoordination für „Stark und selbstbewusst durch MINT“ erfolgt seitens des Bezirks mit der „Lernfabrik“. Die Arbeit an der (Weiter-)Entwicklung einer bezirklichen Strategie für mehr Mädchen in MINT-Berufen soll in der 18. Legislaturperiode fortgesetzt werden.

Fortführung des Wettbewerbs **„Familienfreundliche Unternehmen Treptow-Köpenick“**: Unternehmen werden weiterhin angeregt und unterstützt, familienfreundliche Strukturen zu schaffen. Ein Logo „Familienfreundliches Unternehmen“ soll entwickelt und im Rahmen des Wettbewerbs vergeben werden.

Fortsetzung Vergabe Mädchenpreis: Im Jahr 2007 wurde der Mädchenpreis erstmalig verliehen und bis heute wurden 23 Mädchen und junge Frauen, vier Mädchenmannschaften und ein junges Modelabel ausgezeichnet. Eine Broschüre ist zu Beginn der 18. Legislaturperiode entstanden. Im Sommer/Herbst 2017 war eine Ausschreibung geplant.

Stärkung des Unternehmerinnennetzwerkes: Weitere Begleitung des „Lady's Stammtischs“. Das Projekt arbeitet mittlerweile selbständig und benötigt nicht mehr die Unterstützung im Rahmen einer FIS-Stelle.

Weitere Projekte mit geflüchteten Frauen: Ein Beispiel für ein Projekt mit geflüchteten Frauen ist „Schutzhülle e.V.“ Jeden Dienstag haben Mütter mit ihren Kindern die Möglichkeit an den Kreativkursen teilzunehmen und erhalten Hilfe für aktuelle Schwierigkeiten. Weitere Projekte sollen in Angriff genommen werden.

Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Der Bezirk Marzahn-Hellersdorf setzt die seit Jahren sehr engagierte Politik zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Geschlechtergerechtigkeit weiter fort.

Die Wahlen zum Berliner Abgeordnetenhaus im September 2016 haben einen Politikwechsel zur Folge. Die SPD hat die über Bildung einer Zählgemeinschaft gewonnene Führungsposition wieder an die Linkspartei abgegeben. Die AfD ist in das politische Bezirksamt eingezogen und vertritt in gleichstellungspolitischer Hinsicht eher ablehnende Positionen. Insgesamt steht die politische Auseinandersetzung im Bezirk vor neuen Herausforderungen.

Nach einer aktuellen Einschätzung zum Beginn der 18. Legislatur wurden im vergangenen Berichtszeitraum nicht alle gleichstellungspolitischen Vorhaben tatsächlich konsequent bearbeitet. Die Jugendarbeitslosigkeit konnte eingedämmt werden, was in erster Linie auf gut funktionierende Jobcenter zurückzuführen war.

Das sport- und gleichstellungspolitisch innovative Projekt einer Frauensporthalle konnte auch angesichts politischer Widerstände erfolgreich realisiert werden. Schnell steigende Mitgliederzahlen verweisen auf den Bedarf an einem solchen Sportangebot für Frauen. Nächste Ziele sind die Fertigstellung der Umbaumaßnahme des Fitness-Bereichs und die Verstetigung des Projektes mit der mittelfristigen Überführung in ein Regelangebot. Ein weiteres Ziel ist die Zusammenarbeit mit dem Senatsressort für Sport, um sowohl Unterstützung als auch die eventuelle Übernahme der Projektidee in andere Bezirke herbeizuführen.

Der Bezirk Marzahn-Hellersdorf ist ein wachsender Bezirk mit großen demografischen Veränderungen. Der Anteil der älteren und alten Menschen ist stark steigend. Gleichzeitig ziehen verstärkt Familien mit Kindern in den Bezirk. Der Anteil Alleinerziehender ist prozentual nach wie vor am höchsten in Berlin. Ebenso ist der hohe Anteil an Teeny-Müttern auffällig.

Die Angebotsstruktur soll bedarfsgerechter gestaltet werden. Insgesamt wird künftig mehr Augenmerk auf die inhaltliche Gesamtentwicklung von Gender, Geschlechtergerechtigkeit und Diversity gelegt als auf punktuelle Aktionen - dabei können entsprechende Projekte hilfreich sein.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Im Interesse der gesamtbezirklichen Entwicklung wird die **Stadtentwicklung** systematisch unter Berücksichtigung von Genderaspekten gestaltet. Schwerpunkt dabei sind u. a. die Stärkung der Fraueninfrastruktur in Stadtrandlage und die Verhinderung einsetzender „Gentrifizierung“ durch Verdrängungsprozesse sozial Benachteiligter aus den Innenstadtreionen in die Randbereiche.

Verwaltungsentscheidungen werden verstärkt auf ihre Auswirkungen für die Geschlechter und die demografische Entwicklung überprüft - der Prozess wird automatisiert und verstetigt, die **Einrichtung eines Steuerungsgremiums** erwogen.

Der Bezirk erwägt, den Prozess des **Gender Budgeting** durch Hinzuziehung externer Expertise zu qualifizieren und die Ziele stärker an den bezirklichen Lebensrealitäten zu orientieren.

Die Arbeit des **Netzwerks für Alleinerziehende** wird fortgeführt.

Der Bezirk erkennt mit Blick auf die soziale Zukunft **integrative Maßnahmen** besonders für (junge) **Frauen mit Kleinkindern und Fluchterfahrungen** als Schwerpunktaufgabe (Bildung, Arbeit, Kinderbetreuung, soziale Anbindung und Absicherung).

Das Projekt „**Frauensporthalle**“ wird weitergeführt mit dem Ziel der Verstetigung des Projektes mit der mittelfristigen Überführung in ein Regelangebot sowie der Fertigstellung der Umbaumaßnahme des Fitness-Bereichs. Die Zusammenarbeit mit dem Bezirkssportbund wird ausgebaut.

Zur Absicherung des Genderprozesses über den historischen Verlauf und dessen Fortschreibung wird eine **Chronik der Umsetzungsaktivitäten der Gleichstellungspolitik in den letzten 10 Jahren** erarbeitet und publiziert.

Bezirksamt Lichtenberg von Berlin

Ausgangslage / Gleichstellungspolitischer Stand

Das Bezirksamt Lichtenberg von Berlin hat verbindliche genderpolitische Globalziele bereits im Jahr 2009 formuliert. Diese Globalziele bilden die Grundlage der Gleichstellungspolitik im Bezirk Lichtenberg und wurden in der Vergangenheit von den Fachämtern mit Handlungs- und Teilzielen sowie konkreten Maßnahmen umgesetzt.

Das Bezirksamt hat auch in dieser Legislaturperiode die bestehende Struktur zur Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting beschlossen. Ein Koordinierungsgremium wurde benannt, welches sich aus Führungskräften verschiedener Organisationseinheiten zusammensetzt, um den Prozess in der Verwaltung zu strukturieren und Maßnahmen und Beschlüsse vorzubereiten. Die Mitglieder des Bezirksamtes bilden das Steuerungsgremium.

Im Jahr 2015 wurde der Bezirk Lichtenberg als „Familienfreundliche Kommune“ auditiert und zertifiziert. Die Rezertifizierung findet alle drei Jahre statt und ist daher für 2018 geplant. Das im Rahmen der Zielvereinbarung zum Audit zu entwickelnde gesamtbezirkliche familienpolitische Leitbild wird mit gleichstellungspolitischen Zielstellungen des Bezirksamtes umgesetzt.

Die Unterstützung von Alleinerziehenden wird ein Schwerpunkt im Bereich der Familienförderung und somit auch im Rahmen des Rezertifizierungsverfahrens sein. In der 17. Legislatur wurde diesbezüglich bereits ein Beschluss in der BVV getroffen, der die Schaffung eines Netzwerks für Alleinerziehende vorsieht. Einelternfamilien sind aufgrund ihrer quantitativen Präsenz – in manchen Stadtteilen Lichtenbergs bis zu 50 % - für den Bezirk eine wesentliche Zielgruppe. Der Bezirk nimmt an dieser Stelle seine Verantwortung wahr und hat finanzielle Mittel für Projekte in den neuen Haushalt eingestellt.

Für den Bezirk ist die weitere Förderung und Verstärkung der Fraueninfrastruktur ein zentrales Anliegen, bei dem vor allem auch das Angebot für geflüchtete Frauen in den Fokus rücken soll.

Für die 18. Legislaturperiode ist eine enge Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle Gleichstellung vorgesehen sowie die Inanspruchnahme externer Genderexpertise, um gleichstellungspolitische Prozesse weiter voran zu bringen.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Planung der **Rezertifizierung des Bezirks als „Familienfreundliche Kommune“** (2018):

- Schwerpunkt (u. a.): Unterstützung für Alleinerziehende; Handlungsempfehlungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenssituation Alleinerziehender
- Entwicklung eines gesamtbezirklichen familienpolitischen Leitbilds; Untersetzung mit gleichstellungspolitischen Zielstellungen des Bezirksamtes sowie Evaluation dieser Zielstellungen
- Familienzentren in jedem Stadtteil des Bezirks

Einführung des **Lichtenberger Frauenpreises** zum 8. März.

Weitere Beteiligung am **Gender Budgeting-Wettbewerb** mit neuen Wettbewerbsbeiträgen oder Nachfolgeprojekten bspw. die Evaluation und Implementierung von Genderaspekten in der stationären Pflege.

Fachtag mit den Fachkräften aus dem Mädchen- und Jungenarbeitskreis: **„Arbeiten mit dem anderen Geschlecht. CrossWork – ein geschlechterpädagogisches Qualitätskonzept“**.

Prozessberatung des Koordinierungs- und Steuerungsgremiums Gender Mainstreaming und Gender Budgeting im BA Lichtenberg.

Schulungen zur **gendergerechten Sprache**.

Weiterentwicklung der Partizipationsstrukturen für Frauen: Verstetigung eines Projektenetzwerkes und Gründung eines Frauenbeirates.

Buchprojekt: Veröffentlichung der Interviews zur Ausstellung „Lichtenbergerinnen und ihre Berufe im Porträt“.

Ausbau und Verstetigung der Fraueninfrastruktur:

- Fraueninfrastruktur für geflüchtete Frauen – Verstetigung von bereits bestehenden Initiativen, gefördert aus dem bezirklichen Integrationsfonds
- Antigewaltprojekte: Beratung, Unterstützung und Schutzwohnung bei häuslicher und sexueller Gewalt unter Beachtung der besonderen Bedarfe geflüchteter Frauen
- Familienrechtliche Beratungsangebote für Frauen
- Beratungsangebote zur Integration in den Arbeitsmarkt – Mehrbedarf für geflüchtete Frauen im SGB II

Angebote der **Erziehungs- und Familienberatung** für geflüchtete Familien mit dem Schwerpunkt Väter.

Bezirksamt Reinickendorf von Berlin

Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Reinickendorf gehört seit vielen Jahren zu den Bezirken, die Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und Geschlechtergerechtigkeit in Berlin engagiert vorantreiben und umsetzen. Strukturelle Veränderungen in der Organisation des Bezirksamtes im Ergebnis der Wahlen zum Berliner Abgeordnetenhaus im September 2016 bedingen nun detaillierte Anpassungsprozesse und eine Nachsteuerung der gleichstellungspolitischen Zielstellungen.

Der Bezirk Reinickendorf hat ein eigenes gleichstellungspolitisches Leitbild erarbeitet und setzt dieses entlang der gleichstellungspolitischen Schwerpunkte des Landes Berlin um. Mehrere Projektideen wurden im Rahmen des Gender Budgeting-Wettbewerbes prämiert. Die Projektarbeit ist fester Bestandteil der Genderstrategie. Zentrale Themen sind zum Beispiel:

- berufsvorbereitende Unterstützung für Frauen und Mädchen in den MINT-Berufen - „MINT-Messe“,
- integrative Unterstützung geflüchteter Frauen - „Women´s Area“,
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Sportvereine und das Gesundheitsförderprojekt „Fit-Fit-Fit“.
- Vermittlung der Genderstrategie an Auszubildende und Praxisanleiterinnen und -anleiter
- Qualifizierung der Steuerungsgruppe zu relevanten Fragestellungen insbesondere im Bereich Gender Budgeting

Der Bezirk wird sich auch in der 18. Legislatur am Gender Budgeting mit eigenen Projekten und der Nachnutzung von Erfahrungen anderer Bezirke beteiligen.

Die Senatsverwaltung GPG fördert die gleichstellungspolitische Entwicklung in Reinickendorf durch die Bewilligung von vier Stellen im Rahmen des Fraueninfrastruktur-Programms (FIS).

Für die laufende 18. Legislaturperiode gibt es zahlreiche Ideen, die in den Handlungsfeldern Berufsförderung, Sportförderung, sozialpolitische Gerechtigkeit und geschlechtergerechte Partizipation an öffentlich geförderten Leistungen umgesetzt werden sollen.

Gleichstellungspolitische Vorhaben

Für die 18. Legislaturperiode sind aktuell folgende Vorhaben und Maßnahmen geplant:

Der Bezirk erkennt aktuell die Notwendigkeit, sich im Rahmen der **sozialen Wohnhilfe** verstärkt um den wachsenden Anteil von Obdachlosen oder von Obdachlosigkeit bedrohten Frauen zu kümmern. Es geht um soziale Gerechtigkeit und die Erkenntnisse der Studie auf Bedarfe und adäquate Unterbringungsmöglichkeiten hin zu überprüfen. Darüber hinaus ist u. a. ein Ziel, die einsetzende „Gentrifizierung“ durch Verdrängungsprozesse sozial Benachteiligter aus den Innenstadtbereichen in die Randbereiche zu verhindern.

Die **Vernetzung** und der Erfahrungsaustausch der Genderaktiven werden durch Weiterführung der Kommunikation in der bezirklichen (senatsgeförderten) **Steuerungsgruppe** fortgesetzt - die positiven Praxiserfahrungen geben der Strategie Recht.

Der Bezirk beteiligt sich weiterhin an den Prozessen des **Gender Budgeting** und initiiert im Rahmen des Gender Budgeting-Wettbewerbs Projekte, deren Ziele stärker an den bezirklichen Lebensrealitäten zu orientieren sind: „Es wird angeregt, die Fortschreibung im Gender Budgeting-Bereich weg von den „Leuchtturmprojekten“ in den Bezirken hin zu einer Umsetzung einer ganzheitlichen Strategie im Land Berlin zu steuern. Das bedeutet, an einer gemeinsamen strategischen Zielsetzung, methodischen Umsetzung und gezielten Produktsteuerung auf Landesebene zu arbeiten und dieses im GPR politisch festzuschreiben und umzusetzen.“

Der Bezirk wirkt der Verfestigung von Rollenstereotypen durch **Qualifizierung** von Aus- und Fortbildungsprogrammen insbesondere für Frauen und Mädchen **in den MINT-Berufen** entgegen.

Der Bezirk erkennt mit Blick auf die soziale Zukunft **integrative Maßnahmen** besonders für (junge) **Frauen mit Fluchterfahrungen** als Schwerpunktaufgabe (Bildung, Arbeit, Kinderbetreuung, soziale Anbindung und Absicherung, Schwimmkurse, Radfahrtrainings). Das Bezirksamt ist der Auffassung, dass die notwendigen Ressourcen den Bezirken zur Verfügung gestellt werden müssen, um dieser Aufgabe gerecht zu werden.

Die Projektarbeit zur **Erhöhung des Frauenanteils** Personalförderung) und Auslobung eines Preises „Gold für Frauen“ unter Berücksichtigung des Mentoring-Programms des Landessportbundes für weibliche Vereinsmitglieder.

Das Gesundheitsprogramm „Fit-Fit-Fit“ wird erweitert und unter dem Titel „**Ich traue mich das!**“ weitergeführt.

Im Außenbereich des Mehrgenerationenhauses wird gemeinsam mit den Bewohnenden ein Lehmbackofen gebaut. Der Bezirk möchte die bestehenden **Möglichkeiten interkulturellen Austausches** von Menschen unterschiedlicher Lebensaltersstufen **fördern** (demografische Entwicklung).

„Flotte Lotte“, Frauen- und Kommunikationseinrichtung im Märkischen Viertel planen den **Bau eines Interkulturellen Gartens**. In unmittelbarer Nachbarschaft wird eine Modular-Einrichtung für geflüchtete Menschen eröffnet. Hier sind darüber hinaus konkrete Partizipationsprojekte geplant.

Der Bezirk regt an, im medialen Bereich stärker **moderne Kommunikationsformen** (z.B. Twitter, Instagram etc.) zur Selbstdarstellung und zur Ansprache, insbesondere junger Menschen im Land Berlin zu nutzen.