

17. Wahlperiode

**Vorlage – zur Kenntnisnahme –**

**Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) für die 17. Legislaturperiode –  
Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin –**



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

An das

Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Kenntnisnahme -

des Senats von Berlin

über

**Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR)  
für die 17. Legislaturperiode – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin -**

---

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Die Weiterführung des im Jahr 2008 erstmals aufgelegten „Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms“ (GPR) ist erklärtes Ziel und Bestandteil der Richtlinien der Regierungspolitik für die 17. Legislaturperiode. Die Senatsvorlage fasst politische Handlungsschwerpunkte, Zielstellungen und Maßnahmen im Einklang mit einem „gleichstellungspolitischen Leitbild“ für das Land Berlin 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. Zusätzliche Ausgaben gegenüber der Finanzplanung entstehen nicht. Es bestehen keine personalwirtschaftlichen Konsequenzen.

Das Land Brandenburg ist im Staatssekretärsausschuss Gleichstellung vertreten und informell in alle im Zusammenhang mit der Senatsvorlage stehenden Prozesse eingebunden. Es gibt enge Kontakte der zuständigen Verwaltungen beider Bundesländer.

Diese Vorlage hat dem Rat der Bürgermeister zur Stellungnahme vorgelegen (§ 14 Abs. 1 AZG). Seine Vorschläge sind vollständig berücksichtigt worden.

Berlin, den 15. April 2014

Der Senat von Berlin

Klaus Wowereit  
Regierender Bürgermeister

Dilek Kolat  
Senatorin für Arbeit,  
Integration und Frauen

Gleichstellung weiter denken

**Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR)  
für die 17. Legislaturperiode**

**- Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin -**

## Gleichstellung weiter denken

### Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) für die

#### 17. Legislaturperiode

- Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin -

Vorbemerkung	1
<b>A GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHES RAHMENPROGRAMM</b>	<b>3</b>
I. Standortbestimmung und Handlungsbedarf	3
II. Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“	6
III. Zentrale politische Handlungsfelder	8
IV. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting	17
V. Umsetzung und Gremien	20
<b>B MAßNAHMEN NACH HAUPT- UND BEZIRKSVERWALTUNGEN</b>	<b>24</b>

## Vorbemerkung

Die politischen Weichen für die Gleichstellungspolitik sind in Berlin auf Kontinuität gestellt. Mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) wurde in der 16. Legislaturperiode ein erfolgreicher Grundstein für die Gleichstellungspolitik in Berlin gesetzt. Die Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms in der 17. Legislatur baut auf den bisherigen Erfahrungen auf, sichert die fachliche Qualität und erprobt neue Wege verbindlicher und effizienter Arbeitsstrukturen. Das übergeordnete Ziel des GPR ist es, die Gleichstellung der Geschlechter in Berlin spürbar zu verbessern. Dazu gehören die inhaltliche und strategische Weiterentwicklung der Berliner Gleichstellungspolitik und die Verbindung der Debatte um Geschlechtergerechtigkeit mit aktuellen politischen Fragestellungen.

Das Resümee der bisherigen Arbeit mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm fällt positiv aus. Die Erfolgsstrategien des Gender Mainstreamings und Gender Budgetings wurden weiter erprobt und in die Handlungsfelder des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms integriert. Zudem wurde mit der Geschäftsstelle Gleichstellung in der Abteilung Frauen und Gleichstellung eine zentrale Institution für gleichstellungspolitische Fragen geschaffen, die das GPR sowie die Maßnahmen des Gender Mainstreamings und Gender Budgetings in der Berliner Verwaltung koordiniert und weiterentwickelt. Entscheidend für den Erfolg der Berliner Fortschritte in der Gleichstellung ist jedoch vor allem der entschiedene politische Wille der Berliner Landesregierung, in Senat und Bezirken die Gleichstellung als eine zentrale gesellschaftspolitische wie fachpolitische Aufgabe anzunehmen und auszugestalten.

Eine zentrale Neuerung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms für die 17. Legislaturperiode stellt die Verabschiedung eines gleichstellungspolitischen Leitbildes dar, das erstmals eine übersichtliche, für alle Ebenen der Verwaltung verbindliche Orientierung für gleichstellungsbasierte Entscheidungen gibt.

Eine weitere Neuerung betrifft die Vereinbarung von Maßnahmen und Aktivitäten auf der Basis fachbezogener Konsultationsgespräche zwischen den Senatsressorts, den am GPR mitwirkenden Bezirksverwaltungen und der Geschäftsstelle Gleichstellung. Die getroffenen Vereinbarungen stellen den Maßnahmenteil des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms dar und ersetzen den bisherigen Masterplan. Dieses Verfahren erhöht die Eigenständigkeit der Verwaltungen und deren Verantwortlichkeit gegenüber dem Parlament.

Eine noch größere Bedeutung hat der Einbezug der Richtlinien zur Regierungspolitik (Drucksache 17/0077) in die Erarbeitung der Maßnahmenpläne gewonnen. Damit wird angestrebt, die Maßnahmen zur Gleichstellung in den zentralen Regierungsvorhaben zu verankern und den Ressourceneinsatz zu optimieren. Die zentralen Handlungsfelder des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms - Bildung, Existenzsichernde Beschäftigung, Demografie, Soziale Gerechtigkeit und Integration – behalten weiterhin ihre Gültigkeit. Dieses Verfahren bietet die Möglichkeit festzustellen, inwieweit die Umsetzung von Maßnahmen und Aktivitäten zur Gleichstellung in wichtige Regierungsvorhaben der Fachressorts und die fachlichen Handlungsfelder einbezogen sind.

Das vorliegende Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm und der Maßnahmenteil wurden zeitgleich erarbeitet und damit die vorherige Zweistufigkeit von GPR und Masterplan aufgegeben. Die Erarbeitung umfasste intensive Konsultationsgespräche mit Haupt- und Bezirksverwaltungen wie auch die fachliche Koordination innerhalb den Verwaltungen. Die Konsultationsgespräche haben sich als ein konstruktives und zielführendes Instrument der Arbeitsplanung erwiesen und werden fortgeführt.

Parallel zur Erarbeitung des GPR II wurde die fachliche Arbeit an den im Masterplan zum GPR I beschlossenen Maßnahmen kontinuierlich weitergeführt.

Im Fokus der weiteren Arbeit steht die fachliche Diskussion des Leitbildes Gleichstellung für Berlin in Verwaltungen und mit der Zivilgesellschaft sowie die Realisierung der geplanten Maßnahmen in enger Kommunikation zwischen Senat und Bezirk, zwischen Fachebene und Gender Beauftragten sowie Gender Budgeting Beauftragten, zwischen der Geschäftsstelle und den Verwaltungen, zwischen Verwaltung und Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaft und Politik. Das Motto "Gleichstellung weiter denken" wird in diesem Sinne weiterentwickelt.

## **A Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm**

### **I. Standortbestimmung und Handlungsbedarf**

*Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern stellen Grundrechtsverstöße dar. Die Gleichheit gehört zu den fünf Werten, auf die sich die Union gründet. (Strategien der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015)*

#### **Erfolge und Herausforderungen**

Trotz vieler gleichstellungspolitischer Erfolge etwa im Recht oder in der Bildung ist die Durchsetzung tatsächlicher Gleichberechtigung noch nicht erreicht. Zwar haben sich Frauen Zugang zu vielen Bereichen der Gesellschaft erarbeitet – in der Politik, im Erwerbsleben, in der Wissenschaft, in Sport und Kultur. Für eine realisierte und gelebte Gleichberechtigung werden sich auch die Organisationskulturen in diesen Bereichen ändern und sich von ihrer Prägung durch männliche Leitbilder und Normvorstellungen lösen müssen. Dazu gehört eine Arbeitswelt, die Frauen und Männer auch als Menschen mit familiären Verpflichtungen und mit der Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige willkommen heißt. Dazu gehört eine Führungskultur, die Frauen ebenso selbstverständlich einen Führungsanspruch zugesteht wie Männern. Dazu gehören Organisationsstrukturen in Wissenschaft, Politik und Verwaltung, in Medien, Kultur und im Sport, die transparent und zugänglich für beide Geschlechter – und für alle gesellschaftlichen Gruppen - sind. Dazu gehören Familien, in denen sich Männer wie Frauen um Haushalt und Kinder kümmern und in denen Konflikte ohne Gewalt gelöst werden. Dazu gehören soziale Netze, in denen Frauen, Männer und ihre Kinder unabhängig von ihrer Lebensform Rückhalt und Unterstützung finden.

#### **Gleichstellungspolitik aus der Perspektive des Lebenslaufs**

Die Studie „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf“ (2011), die von einer Sachverständigenkommission im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erarbeitet wurde, stellt erstmalig eine umfassende Analyse zu Stand und Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland dar. Die Studie untersucht die Realitäten von Frauen und Männern aus der sogenannten Lebenslaufperspektive, die bei der Beobachtung gesellschaftlicher Entwicklungen den je individuellen Lebensverlauf mit seinen Bedingtheiten, Entscheidungserfordernissen und sich langfristig herstellenden Konsequenzen im Auge hat.

Aktive Lebenslaufpolitik erkennt an, dass die Handlungsmöglichkeiten von Individuen durch vorgegebene soziale, historische, politische und kulturelle Bedingungen strukturiert werden und dass diese Bedingungen politisch ausgestaltet und verändert werden. In der Ausgestaltung rechtlicher, sozialer und administrativer Institutionen manifestieren sich diese Bedingungen. Darin liegt auch die Verantwortung dafür, die Ausgestaltung lebenslauffrelevanter Politiken und Institutionen am Grundrecht der Gleichstellung und Gleichberechtigung auszurichten.

Regelungen im Sozial-, Arbeits-, Unterhalts-, Versorgungs- und Steuerrecht bilden keine aufeinander abgestimmte Gleichstellungspolitik, sondern widersprechen sich vielfach und behindern in ihrer Gesamtheit durch gravierende Fehlanreize eine tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen und die Verbreitung neuer individueller und partnerschaftlicher Rollenbilder. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm hat zum Ziel, eine auf Landesebene abgestimmte und zielorientierte Gleichstellungspolitik zu entwickeln.

Die Lebenslaufperspektive erlaubt es, politische und administrative Entscheidungen in einen schlüssigen Kontext zu stellen und damit die Widersprüchlichkeit oder Singularität lebenslauffrelevanter Politiken zu überwinden. Die Lebenslaufperspektive ist für die Gleichstellungs-



politik besonders hilfreich, denn jede Institution oder Entscheidung mit Lebenslaufrelevanz ist zugleich eine mit Gleichstellungsrelevanz. In dem Maße, in dem Gleichstellungspolitik in allen Bereichen der Politik und Verwaltung verantwortet wird, sind eine gemeinsame Matrix zur Beurteilung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und ein gemeinsames Verständnis gleichstellungspolitischer Zielsetzung von wachsender Bedeutung. Das Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ greift diesen Bedarf auf. Es stellt ein Angebot an alle Fachpolitiken dar, ihr Handeln und ihre Institutionen aus der Lebenslaufperspektive heraus zu analysieren und zu gestalten.

### **Gleichstellungspolitik für Männer und Jungen**

Gleichstellungspolitik ist bislang weitgehend auf die Situation von Frauen und Mädchen und deren Verbesserung ausgerichtet. Dies muss und wird auch künftig der Fall sein, weil es sich bei den strukturellen Benachteiligungen in der Regel um Benachteiligungen von Frauen handelt. Gleichstellungspolitik richtet den Blick jedoch auch auf die Veränderung des Verhältnisses der Geschlechter zueinander. Der zunehmend realisierte Anspruch von Frauen auf Teilhabe in allen Bereichen der Gesellschaft und insbesondere die Selbstverständlichkeit qualifizierter Erwerbsarbeit hat Auswirkungen auf Männer in ihren Rollen als Partner und Väter wie auch auf die männlich geprägten Strukturen in Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft, wie z.B. im Sport oder im Ehrenamt.

Es gilt, diese Veränderungen so zu gestalten, dass Frauen wie Männer daraus Raum für eine freie und gerechte Gestaltung ihrer Lebenslagen schöpfen können. Darüber hinaus wird es immer wichtiger, Probleme und Benachteiligungen, die mit der männlichen Geschlechterrolle verbunden sind, qualifiziert zu betrachten und in Handlungskonzepte einzubeziehen.

### **Gleichstellungspolitik und Vielfalt**

Mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm als landesweitem Programm der Gleichstellung von Frauen und Männern unter Einbezug aller Senats- und Bezirksverwaltungen ist der fachliche Einbezug des Merkmals Gender in alle Fachpolitiken verpflichtend geworden. Dadurch verstärkt sich die Durchdringung von Gender- und Diversity-Strategien. Das Merkmal Geschlecht ist allen anderen Merkmalsgruppen inhärent, und es entfaltet in allen Merkmalsgruppen Wirkung. Von daher stellt das langjährig ausgebildete Fach- und Methodenwissen der frauen- und gleichstellungspolitischen Akteurinnen einen wichtigen Input für die Instrumentarien zum Diversity Management dar.

Die Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik hat sich im Rahmen des von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung von 2009 bis 2011 durchgeführten Projekts „Berlin - Stadt der Vielfalt“ für die Gründung des Netzwerkes „Vielfalt und Chancengleichheit“ engagiert, in dem die behördlich zuständigen Stellen für die Merkmale nach dem Antidiskriminierungsgesetz sowie die Landesantidiskriminierungsstelle vertreten sind. Ziel des Netzwerkes ist es, im fachlichen Austausch Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern, gemeinsame Handlungsstrategien zur Förderung und Wertschätzung von Vielfalt zu entwerfen und durch die bereichsübergreifende Zusammenarbeit die Durchsetzungsmöglichkeiten von Antidiskriminierung und Chancengleichheit zu verbessern.

### **Gleichstellungspolitik im Verbund von Bund, Ländern und Europäischer Union**

Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union ist seit Jahrzehnten ein wichtiger Motor für die Gleichstellungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland und im Land Berlin. Seit 2001 arbeitet die Europäische Kommission mit Rahmenplänen zur Gleichstellung der Geschlechter. Der Rat der Europäischen Union hat 2006 den Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter vereinbart, der die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in den Mitgliedsländern vorgibt. Im März 2010 hat die Europäische Kommission die

Charta für Frauen mit fünf zentralen Handlungsfeldern verabschiedet, an der sich auch der aktuelle Rahmenplan der EU 2010-2015 orientiert.

Das Land Berlin hat mit dem Entwurf eines Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms eine neue gleichstellungspolitische Strategie entwickelt, die mittlerweile von anderen Bundesländern wie Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Hamburg oder Nordrhein-Westfalen aufgegriffen wurde. Die Verknüpfung und der gegenseitige Bezug zwischen Gleichstellungspolitiken auf der europäischen, der Bundes- und der Landesebene gewinnen unverkennbar an Bedeutung. Beide Entwicklungen – die Verantwortungsübernahme für Gleichstellungspolitik in allen Ressorts und die Einbindung der Gleichstellungspolitik des Landes in bundes- und europaweite Zusammenhänge – finden im GPR II ihre Weiterentwicklung und Berücksichtigung.

## **II. 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.

### **Frauen und Männer**

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.

### **Frauen und Männer**

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 ihrer Vielfalt in Bezug auf sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung.

## Zielsetzung und Prozess zur Erarbeitung des Leitbildes

*„Der Senat setzt sich mit Nachdruck dafür ein, die Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft weiter zu verbessern“ (Richtlinien der Regierungspolitik, Drucksache 17/0077 S. 8)*

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

Vor diesem Hintergrund dient das Leitbild Gleichstellung im Land Berlin Berliner Senats- und Bezirksverwaltungen und ihren nachgeordneten Einrichtungen als Orientierungsrahmen für die gleichstellungsorientierte Ausgestaltung ihrer fachlichen Aufgaben. Es formuliert gleichstellungspolitische Grundlinien auf der Basis des bisherigen Wissenstandes und der darin begründeten geschlechterpolitischen Erfordernisse.

Das Leitbild formuliert eine gleichstellungspolitisch ideale Vision aus der Perspektive der Bürgerinnen und Bürger. Aus den Diskrepanzen zu aktuellen Lebensrealitäten lassen sich die konkreten Handlungsbedarfe ableiten. Diese liegen in allen Dimensionen des Leitbildes zumindest zu Teilen in der Regelungszuständigkeit des Landes Berlin, weisen zum Teil aber auch darüber hinaus. Im Rahmen der politischen Willensbekundung und der Teilhabe an bundes- oder europarechtlichen Regelungsverfahren soll das Leitbild auch in solchen Fällen Orientierung geben.

Die gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung, wie sie in der Verfassung von Berlin, im Landesgleichstellungsgesetz und im Antidiskriminierungsgesetz festgelegt sind, dienen als Grundlage für die Realisierung des gleichstellungspolitischen Leitbildes.

Das Gender Mainstreaming und das Gender Budgeting sind wichtige Instrumente zur Umsetzung des gleichstellungspolitischen Leitbildes. Ihre Implementierung, Anwendung, Weiterentwicklung und Integration in die Regelabläufe der Verwaltung obliegt der Verantwortung der politischen und administrativen Führungskräfte des Landes Berlin.

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

### **III. Zentrale politische Handlungsfelder**

*„Wirtschaftlicher und sozialer Zusammenhalt, nachhaltiges Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit sowie die Bewältigung der demografischen Herausforderung sind abhängig von wirklicher Gleichstellung der Geschlechter.“ Charta der Frauen, Europäische Kommission 2010*

#### **Die Handlungsfelder**

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm definiert die fünf wichtigsten Herausforderungen der Berliner Politik in ihrer gleichstellungspolitischen Bedeutung:

- Bildung
- existenzsichernde Beschäftigung
- Demographie
- soziale Gerechtigkeit
- Integration

#### **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 GPRs einen besonderen Stellenwert.

#### **Vorschulische, schulische berufliche Bildung**

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 Hauptschulen, Förderschulen und integrativen Schulen als an höher qualifizierenden Schulen anzutreffen sind.

Aus gleichstellungs- und genderorientierter Sicht ist zunächst festzuhalten: Insgesamt belegen die Schul- und Bildungsstatistiken (vgl. Bildungsbericht Berlin und Brandenburg 2010; Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Bildung in Deutschland 2010) und zahlreiche aktuelle Studien über institutionelle Bildungsverläufe von Mädchen und Jungen, dass trotz zahlreicher Versuche der Implementierung von Gender Mainstreaming nach wie vor signifikante geschlechts- und ethniespezifische Bildungsunterschiede zu konstatieren sind und traditionelle Geschlechterstereotypen im vorschulischen und schulischen Mainstream implizit weiterhin reproduziert werden (vgl. etwa Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung).

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 männliche und weibliche Jugendliche spätestens beim Übergang zur beruflichen Ausbildung oder bei der Studienfachwahl oft ein ganz traditionelles Berufswahlverhalten zeigen und ganz herkömmliche Lebenswege einschlagen, die sich für Frauen häufig als nachteilig erweisen. Diese Berufswahlentscheidung findet häufig 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 sind, seltener in Führungspositionen sind und ein durchschnittlich über 20 Prozent 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 Potential 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 2010/11). Zudem erwarben Schülerinnen, die im Schuljahr 2009/10 aus der allgemeinbildenden Schule (bzw. einem Schulzweig) entlassen wurden, zu 49 % die Hochschulreife; von den Jungen waren es nur 39 %.
- 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 (42 %), 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 häufiger ohne einen 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 72 % (2012).
- An Grund- und Förderschulen lag die Frauenquote 2010 lag bei 86 % 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, niedrighwelligen Angeboten der Erstqualifikation für niedrig qualifizierte Mütter, insbesondere mit Migrationshintergrund verbessert werden.

## **Hochschule**

Der Wissenschaftsrat bilanzierte im Mai 2012, dass die „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“<sup>1</sup> ein sichtbares politisches Signal für Chancengleichheit gesetzt und für mehr Verbindlichkeit gesorgt hat sowie vielfältige gleichstellungspolitische Maßnahmen angeregt und umgesetzt wurden. Die Ziele der Offensive sind jedoch noch nicht erreicht worden. Insbesondere die Geschwindigkeit, mit der der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren gestiegen ist, entsprach nicht den Erwartungen.

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 Professorinnen-Programm sowie den „Hochschulpakt 2020“, sind zukunftsorientierte Gleichstellungskonzepte inzwischen zu einem anerkannten Bewertungskriterium für Qualität und Exzellenz der Hochschulen geworden.

---

<sup>1</sup> Diese hatten im November 2006 sieben in der Allianz zusammengeschlossene Wissenschaftsorganisationen unterzeichnet. Neben dem Wissenschaftsrat gehören der Allianz die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die Fraunhofer Gesellschaft, die Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, die Leibniz-Gemeinschaft, die Max-Planck-Gesellschaft und die Hochschulrektorenkonferenz an.

Der Senat von Berlin trägt nicht nur große Verantwortung, die adäquaten rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen zu schaffen. Er stellt den Hochschulen mit der „Qualitätsoffensive für die Lehre 2012 – 2016“ zusätzliche Mittel zur Verfügung, um bei der gestiegenen Anzahl von Studienanfängerinnen und -anfängern u.a. die Qualität des Lehrangebotes zu sichern und auszubauen und Lehrende hochschuldidaktisch zu qualifizieren. Dabei ist die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe in allen Programmlinien verankert. Zugleich trägt das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ 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 W 2-Professuren für Frauen in Fächern mit geringem Professorinnenanteil.

Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen ist nicht ausschließlich eine Frage ökonomischer Notwendigkeit oder der Verwirklichung eines Grundrechtes. Mit dem Ausschluss von Frauen bleibt auch ein Teil des existierenden Kreativitäts- und Innovationspotentials ungenutzt.

Die nachhaltige Verankerung der Geschlechterperspektive stellt nicht nur ein bedeutendes Element qualitativ hochwertiger Forschung und zukunftsweisender Lehre dar. 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.

Berlin wird seine ehrgeizigen Ziele, die Stadt zu einem international wettbewerbsfähigen Wissenschafts- und Hochschulstandort auszubauen und die vorhandenen Potentiale gezielt für die Zukunftsentwicklung der Stadt einzusetzen, nur dann realisieren können, wenn der gegenwärtige Reformprozess und der Einsatz der für den qualitativen und quantitativen Ausbau der Hochschulen vorgesehenen Mittel mit der erfolgreichen Umsetzung von Strategien zur nachhaltigen Förderung der Chancengleichheit aufs engste miteinander verbunden bleiben.

## **Kooperationsabkommen**

### **zwischen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen**

Angesichts der skizzierten gesamtgesellschaftlichen Perspektive (Fachkräftemangel z.B. in MINT- und/oder Pflegeberufen) nimmt die Bedeutung von Gender und gleichberechtigten Bildungschancen zu. Um dieser Bedeutung gerecht zu werden und die bisherigen Prozesse zu systematisieren, wird eine direkte und kontinuierliche Kooperation zwischen der Bildungsverwaltung und Gleichstellungsverwaltung vereinbart. Ziel der Kooperation ist es, die Gleichstellungsperspektive in der Bildungspraxis auf allen Stufen des Bildungssystems nachhaltig zu verankern und umzusetzen. Dazu werden konkrete Handlungsoptionen und Umsetzungsschritte erarbeitet und vereinbart, die in beiden Häusern mit Priorität verfolgt werden. Zur Umsetzung dieser Vorhaben wird eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern beider Häuser eingerichtet.

Im Fokus des Kooperationsabkommens stehen folgende Vorhaben

- Berliner Pilotprojekt Geschlechtergerechte Schule
- Genderorientierte Qualitätsentwicklung, Schulinspektion und Evaluation an Berliner Schulen
- Verstärkung der Genderkompetenz bei Schulleitungen und Lehrkräften



- Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Berliner Bildungseinrichtungen
- Reform des Lehrkräftebildungsgesetzes unter Einschluss genderorientierter Expertise
- 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 zu trennen von finanzieller Unabhängigkeit und damit in der Regel von eigener Erwerbstätigkeit.

Die Schaffung von guten Arbeitsplätzen, eine zum Lebensunterhalt ausreichende Entlohnung, qualifizierte Ausbildung und die steuerliche Unterstützung eigenständiger Existenzsicherung sind von daher die Säulen gleichstellungspolitischer Arbeits- und Wirtschaftspolitik. Gute Arbeit zeichnet sich durch angemessenen Lohn, akzeptablen zeitlichen Umfang und einen adäquaten Einsatz erworbener Qualifikationen aus.

Berlin weist traditionell eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern auf. Das gilt insbesondere für Frauen aus den östlichen Stadtgebieten, aber – im Vergleich zur alten Bundesrepublik – auch für das ehemalige West-Berlin.

Doch auch wenn die Erwerbstätigenquote von Frauen insgesamt eine positive Entwicklung aufweist, darf nicht übersehen werden, dass sie zu einem sehr hohen Anteil auf einer Teilzeitbeschäftigung von Frauen beruht. Gleichzeitig sind Frauen überproportional häufig in prekären Arbeitsverhältnissen, in geringfügiger Beschäftigung, Niedriglohnbereichen und bei Selbständigkeit im Nebenberuf beschäftigt. Eine Reihe von Fehlanreizen motiviert und verstärkt diese Entwicklung, die Frauen nachhaltig und oft lebenslang nicht einholbar benachteiligt. Das Ehegattensplitting, Minijobs und beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenkasse des Ehepartners signalisieren Vorteile, die sich infolge des damit einhergehenden Verzichts auf eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit als gravierende Nachteile für Frauen herausstellen. Geringe Rentenansprüche und im Trennungsfall große Probleme, die eigene und die Existenz der Kinder zu erwirtschaften sind die Folge.

Mit der prekären Beschäftigung einher geht die Fortsetzung einer traditioneller Arbeitsteilung der Geschlechter, in der die Frauen durch die Übernahme der Familienarbeit ihre eigenen Arbeitsmarktchancen häufig verschlechtern, während ihre Existenzabsicherung durch den Ehepartner im Falle von Trennung oder Tod deutlich geringer geworden ist. Die Unterstützung von Frauen und in gleichgelagerten Situationen natürlich auch von Männern bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen muss so ausgestaltet werden, dass eine Erwerbsarbeit mit nur wenigen zeitlichen Unterbrechungen und Einschränkungen möglich ist.

Dazu bedarf es aber auch der Schaffung besserer Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Erst ausreichende und zeitlich flexible Angebote der Kindertagesbetreuung sowie Ganztagschulen und eine besser an familiäre Erfordernisse angepasste Arbeitswelt ermöglichen es Eltern, Elternschaft zu leben, ohne weitreichende berufliche Einschränkungen und Benachteiligungen hinnehmen zu müssen.

Frauen erhalten trotz überwiegend besserer schulischer und guter beruflicher Qualifikation in Deutschland ein Erwerbseinkommen, das knapp ein Viertel unter dem der Männer liegt. Die gleiche und gerechte Entlohnung von Frauen bedarf der gemeinsamen Anstrengung von Unternehmen, Tarifpartnern und politisch Verantwortlichen.

Berlin steht vor der Herausforderung, den Strukturwandel zu einem wissensbasierten und dienstleistungsorientierten Standort aktiv zu gestalten. Dieser Strukturwandel muss für die

stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gezielt genutzt werden. Der Dienstleistungsbereich bildet bereits heute das zentrale Beschäftigungsfeld für Frauen. Diesen veränderten Qualifikationsanforderungen kann nur durch kontinuierliche Aus- und Weiterbildung aller Beschäftigten begegnet werden. Darüber hinaus stellt die gezielte Aktivierung und (Re-) Integration von qualifizierten Frauen, die aus familiären Gründen ihre Erwerbsarbeit reduziert oder unterbrochen haben, eine gute Möglichkeit dar, das Fachkräftepotenzial der Stadt schnell und nachhaltig zu erhöhen.

### **Handlungsfeld Demographischer Wandel**

Der demographische 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 zum Ende des Jahres 2011 rund 3,326 Millionen Menschen. Berlins Bevölkerungszahl wird in den nächsten 20 Jahren prognostiziert um mehr als 250.000 Menschen, also etwa 7,2 Prozent zunehmen. Dahinter verbirgt sich jedoch eine erhebliche Fluktuation und Dynamik. Berlin ist einerseits attraktive Zuwanderungsstadt. Andererseits verlassen noch zu viele Menschen aufgrund attraktiver beruflicher Perspektiven in anderen Stadtregionen 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.

Dies bedeutet vor allem, genügend attraktive Arbeitsplätze zu bieten. Daneben gilt es, die städtische Lebensqualität nachhaltig weiterzuentwickeln und zu verbessern. Dies betrifft Kinderbetreuungsangebote als eine Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genauso wie den Erhalt von Qualität und Breite anderer sozialer und kultureller Angebote. Starke und sozial stabile Quartiere verhindern die Abwanderung und tragen dazu bei, eine weitere sozial-räumliche Polarisierung in der Stadt zu vermeiden.

Berlin braucht weiterhin qualifizierte Zuwanderung und eine offensive Integrations- und Bildungspolitik, um die Integrationsprozesse konstruktiv und sozial verträglich gestalten zu können.

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, selbstorganisierte Wohngruppen gestalten neue Formen gemeinschaftlichen Wohnens.

Es gilt, sowohl aktiv auf die vielfältigen Lebensentwürfe in der Stadt einzugehen als auch Anpassungsstrategien an die älter werdende Stadtgesellschaft zu entwickeln. Auch die Erfahrungen und Kompetenzen der älteren Bevölkerung sind systematisch nachzufragen. Infrastrukturelle Anpassungsmaßnahmen sind im Bereich von Zugänglichkeit und Barrierearmut beziehungsweise -freiheit im öffentlichen Raum, im Nahverkehr oder auch im Wohnungsbestand notwendig.

Bereits heute sind über 50 Prozent der Haushalte Einpersonenhaushalte. Die stärkste Zunahme der Einpersonenhaushalte wird bei den älteren Haushalten zu verzeichnen sein. Hier wiederum sind es insbesondere hochaltrige Frauen, die aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung häufig verwitwet sind.

Mit der steigenden Lebenserwartung für Frauen und Männer steigt auch das Durchschnittsalter in Berlin. Die Gruppe der Seniorinnen und Senioren im Alter zwischen 65 bis 80 Jahren wächst in Berlin bis 2030 um ca. 14 Prozent, die der Hochaltrigen ab 80 Jahren und älter wird bis dahin um ca. 80 Prozent zunehmen. Auch in Zukunft werden von Altersarmut voraussichtlich mehr Frauen als Männer betroffen sein. Gründe dafür liegen insbesondere in der geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen (Teilzeitbeschäftigung, unterbrochene Erwerbsbiografien, Hausfrauenrolle) sowie in der Tatsache, dass Frauen noch immer häufig im Niedriglohnssektor Anstellungen finden. Hinzu kommt die Absenkung der Hinterbliebenenrente, die besonders die Frauen trifft.

Der Anteil älterer und hochbetagter Migrantinnen und Migranten an der Bevölkerung Berlins wird in den nächsten Jahren zunehmen. Damit steigt auch die Zahl der potentiell zu pflegenden Personen. Die Mehrzahl der zugewanderten Menschen behält ihren Lebensmittelpunkt auch im Alter in Deutschland. Die Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Altenpflege müssen künftig ihre Angebote und Leistungen stärker auf die zunehmende kulturelle und ethnische Vielfalt in der Bevölkerung ausrichten.

Insgesamt geht es darum, für die sich ändernde Nachfrage ein qualifiziertes und angepasstes Angebot sowohl im Wohnungsbestand als auch günstige Rahmenbedingungen für den weiterhin erforderlichen Wohnungsneubau zu schaffen. Mietensteigerung und Verdrängung betreffen Alleinerziehende und von Altersarmut betroffene 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.

Ziel ist es den demographische Wandel bei der Infrastrukturgestaltung der Stadt zu nutzen, um eine generationengerechtere Stadt zu schaffen, die die Interessen älterer Menschen, junger Familien und sich neu entwickelnder Lebensformen einbezieht. Damit kann es gelingen, die Herausforderungen des demografischen Wandels für die Stadt Berlin zu nutzen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern 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, Krankheit oder Behinderungen nicht ohne weitere Unterstützung dazu in der Lage sind. Auch das Erleben von geschlechtsspezifischer (häuslicher und sexualisierter) Gewalt reduziert die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe, weil die komplexen psychischen und physischen Auswirkungen die Lebensqualität und –perspektive der Betroffenen erheblich einschränken.

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 bzw. bedeutet eine vollzogene Trennung mitunter einen faktischen Schritt in die Armut.

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 knapp 28 % (2006). Alleinerziehende Väter stellen hingegen nur 3 % der Familien mit Kindern unter 18 Jahren.

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.

### **Handlungsfeld Integration**

Berlins Charakter als lebendige Metropole wird nicht zuletzt geprägt durch die Vielfalt der hier lebenden Migrantinnen. 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., kurz: „die Migrantin“ gibt es nicht. Migration ist oft kein einfacher Prozess: Das Herkunftsland zu verlassen und wieder neu anzufangen erfordert Mut. Migration eröffnet neue Perspektiven und Möglichkeiten, kann aber auch Schwierigkeiten beinhalten, die aus ungeklärten rechtlichen Situationen, Entwurzelung, traumatischen Fluchterlebnissen, Armut oder Sprachschwierigkeiten erwachsen.

Ziel der Berliner Integrations- und Gleichstellungspolitik ist es, mit einer Kultur des Willkommens an die Ressourcen und Potenziale von 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 Herkunftsgemeinschaften. So müssen zum einen Zugangsbarrieren und Diskriminierung abgebaut werden. Für das Land Berlin begründet das Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin vom 15.12.2010 zusammen mit der Strategie des Gender Mainstreaming die Verpflichtung, die Aufgaben des öffentlichen Dienstes so wahrzunehmen, dass alle Mädchen und Jungen, Frauen und Männer mit Migrationshintergrund die Chance zu gleichberechtigter und selbstbestimmter Teilhabe an allen gesellschaftlichen Institutionen haben.

Zum anderen sind auch die Herkunftsgemeinschaften gefragt, mit Konflikten, die sich aus dem Aufeinandertreffen unterschiedlicher Normen und Werte ergeben können, konstruktiv umzugehen und Mädchen und Frauen in der selbstbestimmten Entwicklung ihrer Persönlichkeit nicht einzuschränken. 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. Wichtig sind dabei die Förderung eines vielfältigeren Verständnisses von Männerrollen und die Stärkung alternativer Rollenvorbilder.

Zum Erreichen dieser Ziele fördert der Senat ein breites Spektrum verschiedener 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 Selbständigkeit 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

pung 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. 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 entschieden Diskriminierungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aufgrund der ethnischen Herkunft und der Religionszugehörigkeit entgegenzuwirken.

## IV. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

*Gender Mainstreaming und Gender Budgeting bleiben für den Senat selbstverständliche Strategien im Verwaltungshandeln. (Richtlinien der Regierungspolitik, Drucksache 17/0077)*

Wie für das Thema Gleichstellungspolitik im Allgemeinen ist Berlin auch in Bezug auf die Implementierung von Gender Mainstreaming und vor allem hinsichtlich der Einführung des Gender Budgeting im Vergleich zu anderen Bundesländern in einer führenden Position. Die Etablierung und Anwendung beider Verfahren erfolgt seit 2002 in Senats- und Bezirksverwaltungen mit wachsendem Erfolg.

Die in diesem Prozess gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen sind wichtig für die weitere Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms. Mit der Anwendung von Gender Mainstreaming als einem zentralen Analyse- und Steuerungsinstrument der Gleichstellungspolitik können entsprechende Handlungsstrategien in den einzelnen Politikfeldern entwickelt und umgesetzt werden.

In der Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms soll die weitere Implementierung von Gender Mainstreaming enger mit den geplanten konkreten politischen Inhalten und Vorhaben von besonderer Wichtigkeit verbunden werden. Der Senat bekräftigt seinen Beschluss, die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der laufenden Legislaturperiode fortzuführen und beide Verfahren flächendeckend in alle gleichstellungspolitisch relevanten Politikfeldern einzuführen.

### **Kompodium „Gleichstellung, Gender Mainstreaming Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung“**

Um Synergien zwischen den bisherigen und zukünftigen Gender Mainstreaming Aktivitäten auf Senats- und Bezirksebene zu nutzen, sind die in verschiedenen Handlungsfeldern entwickelten Instrumente anzuwenden sowie nutzungsorientiert zu verbessern.

Vor dem Hintergrund der langjährigen Erfahrungen mit Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und anderen Gleichstellungsmaßnahmen wird für die Beschäftigten der Berliner Verwaltung ein Kompodium „Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung“ erarbeitet, das als fachbezogene Handreichung zur Integration gleichstellungsorientierter Expertise dient.

Das Kompodium

- vermittelt ein gemeinsames Verständnis der Grundbegriffe;
- stellt erprobte Methoden, Instrumente und Maßnahmen vor;
- stellt entsprechend der Handlungsfelder und Fachgebiete des Verwaltungshandelns aufgearbeitete Gender-Information zur Verfügung;
- bietet auf die Bedürfnisse der Berliner Verwaltungen zugeschnittene Leitfäden und Arbeitshilfen;
- stellt weiterführende Quellen und Lesehinweise zur Vertiefung nach Bedarf zur Verfügung.

Das Kompodium schafft eine gute Grundlage für die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting und setzt Standards. Es ist hilfreich bei der Analyse und Steuerung im Rahmen des Gender Budgeting. Es kann kon-

krete Fortbildungsmaßnahmen nicht ersetzen, bietet jedoch einen Ausgangspunkt für Dozentinnen und Dozenten bei der Ausgestaltung von Seminaren. Themenbereiche des Kompendiums sind u.a. Gender Mainstreaming in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming im Rahmen der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung in der Personalentwicklung, Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe, Gesundheitspolitik oder im Bildungswesen.

## **Weiterentwicklung von Gender Budgeting**

Gender Budgeting wird in Berlin seit 2003 in einem kooperativen und prozessorientierten Verfahren auf Senats- und Bezirksebene umgesetzt. Der Prozess wird fachlich begleitet, weiterentwickelt und koordiniert durch die Arbeitsgruppe Gender Budgeting, die kontinuierlich tagt und die Akteure und Akteurinnen aus Senat, Bezirken, Politik und NGOs zusammenführt. Die Geschäftsstelle Gleichstellung unterstützt diesen Prozess durch die fachliche und finanzielle Förderung beispielhafter Projekte.

In den vergangenen Jahren gab es insgesamt große Fortschritte bei der geschlechterdifferenzierten Datenerhebung. Um diese Daten im Sinne einer effektiven Genderpolitik nutzen zu können, bedarf es verstärkt der Erarbeitung quantitativer und qualitativer Zielsetzungen für die jeweiligen fachpolitischen Themen. Grundlage der fachspezifischen Erarbeitung sind die in den Handlungsfeldern beschriebenen Zielsetzungen; zur Sicherung der fachlichen Qualität sollen die Konkretisierungen der Zielsetzungen des ersten Gleichstellungspolitischen Rahmenprogrammes gemäß Anlage nutzbar gemacht werden.

Künftig steht damit die Weiterentwicklung des Analyseinstruments Gender Budgeting zum Steuerungsinstrument – basierend auf den Ergebnissen der Konferenz „Gender Budgeting – von der Analyse zur Steuerung“ im September 2010 – auf der Agenda.

Das umfasst

- die Bereitstellung zeitlicher, personeller und partiell auch finanzieller Ressourcen sowie weitere fachliche Beratung und Unterstützung, um gute und nachhaltige Resultate erzielen zu können.
- ein deutliches, kontinuierliches und fachlich differenziertes Engagement seitens der Politik, um tragende Effektivität der politischen Steuerung zu erzielen und die Verwaltungen in der Prioritätensetzung für Gender Budgeting zu bestätigen und zu ermutigen.
- Die Entwicklung kontinuierlicher Instrumente zur Einbindung von Gender Budgeting Analysen in die fachliche Arbeit der Verwaltungen. Dazu gehört die systematische Entwicklung fachspezifischer Genderkompetenz, um die Daten gleichstellungspolitisch einordnen und bewerten zu können und darauf aufbauend das fachliche Handeln zu strukturieren. Daraus resultierend bedarf es geordneter Prozesse, die die systematische Verbindung von Datenanalyse und fachlicher Zielsetzung und Evaluation ermöglichen.

## **Zielorientierte Gender Budgeting Analyse**

Die ehemalige „Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales“ (jetzt „Arbeit, Integration und Frauen“) hat anhand des Einzelplans 09 im Rahmen des Pilotprojekts „Zielorientierte Gender Budgeting Analyse“ exemplarisch die Verbindung von gleichstellungsrelevanten Zielsetzungen und deren Abbildung und Controlling im Haushalt erprobt. Mittels der im Projekt entwickelten Instrumente konnte der gleichstellungspolitische Informationsgehalt der Haushaltsansätze so verbessert werden, dass es für alle Beteiligten künftig tatsächlich möglich ist, ihre Entscheidungen auch in klarer Abwägung der jeweiligen gleichstellungspolitischen Konsequenzen und Zielerfordernisse zu treffen.

Die Ergebnisse dieses Projektes werden allen Verwaltungen zur Verfügung gestellt und sind geeignet, die Systematisierung und fachliche Fundierung des Gender Budgeting auf breiter Basis voranzubringen. Ein aus dem Projekt entstandener praxisnaher Leitfaden wird – als

Teil des Kompendiums Gleichstellung – allen Teilen der Verwaltung zur Verfügung gestellt. Der Leitfaden dient als Grundlage zur weiteren systematischen Anwendung von Gender-Budgeting-Analysen.

### **Wettbewerb Gender Budgeting**

Für die Bezirke hat Berlin im Jahr 2012 einen Wettbewerb ausgelobt, um Vorschläge für besonders innovative Gender Budgeting-Verfahren zu würdigen, die das haushaltspolitische Instrument des Gender Mainstreaming – das Gender Budgeting – in Richtung einer Steuerung von Ressourcen weiter entwickeln. Dabei standen Verfahren im Vordergrund, die thematisch und verfahrenstechnisch von anderen Bezirken übernommen werden können.

Die Senatsverwaltung für Finanzen hat deshalb in ihrem Einzelplan einen Betrag von 240.000 Euro im Haushaltsjahr 2013 veranschlagt, der in einem von der AG Gender Budgeting begleiteten mehrstufigen Prozess als Preis- und als Umsetzungsgelder ausgereicht wurde.

In einem ersten Schritt wurden fünf Bezirke mit insgesamt 100.000 Euro Preisgeldern prämiert:

- „Gender Budgeting für die Unterhaltung und Erneuerung von öffentlichen Spielplätzen“ (Spandau)
- Projekt „Frauen und Sport“, Frauen in Vorstände von Sportvereinen, Zukunftspreis (Treptow-Köpenick)
- Modellprojekt „Frauensporthalle“ (Marzahn-Hellersdorf)
- „Gender-Budget-Verfahren im Bereich der geschlechtergerechten Gesundheitsförderung von Mädchen und Jungen“ (Reinickendorf)
- Sonderpreis: „Vereinheitlichung des Verfahrens der Implementierung von Gender Budgeting im Prozess Gender Mainstreaming in Berlin“ (Charlottenburg-Wilmersdorf)

In einem zweiten Schritt wurde für die Umsetzung dieser Vorschläge in den anderen Bezirken geworben, wofür der Restbetrag auf die Bewerber verteilt wurde. Das Projekt „Gender Budgeting für die Unterhaltung und Erneuerung von öffentlichen Spielplätzen“ wird von allen Bezirken umgesetzt; ein weiteres Projekt „Der perfekte Mädchen-/Jungenclub“ des Bezirksamts Tempelhof-Schöneberg – Jugendamt – in Kooperation mit dem Kinder- und Jugendparlament Tempelhof-Schöneberg hat die Methodik anderer Vorschläge auf ein neues Thema übernommen.

Anfang 2014 werden die Bezirke über den Erfolg der Maßnahmen berichten, aber bereits aufgrund der bisherigen vielversprechenden Zwischenberichte in der AG Gender Budgeting hat die Senatsverwaltung für Finanzen für einen erneuten Wettbewerb auch im nächsten Doppelhaushalt einen Betrag berücksichtigt.



## **V. Umsetzung und Gremien**

Die Umsetzung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms erfolgt in der Kooperation erprobter Gremien, denen Akteurinnen und Akteure aus Haupt- und Bezirksverwaltungen, aus Politik, Verwaltung, Wissenschaft und gesellschaftlichen Organisationen in unterschiedlicher Weise angehören.

Die Zweistufigkeit der Berliner Verwaltung – unterteilt in die aktuell neun Senatsverwaltungen und die zwölf Bezirksverwaltungen – verlangt eine strukturelle und organisatorische Verzahnung auf und zwischen beiden Ebenen, insbesondere zur Abstimmung solcher fachlicher Vorhaben, die auf Senats- wie auf Bezirksebene angesiedelt sind.

In den Jahren der 16. Legislatur von 2006-2011 haben sich dabei einige Strukturen in der Praxis bewährt, wobei diese auf der Basis der bisherigen Erfahrungen und unter den veränderten Rahmenbedingungen für die der 17. Legislatur weiterentwickelt werden.

### **Kooperationsvereinbarungen**

Die konkrete Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms für die 17. Legislatur erfolgt in Form von Kooperationsvereinbarungen, die zwischen dem jeweiligen Fachressort oder Bezirk und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen vereinbart werden. Die Erarbeitung der Vereinbarung erfolgt in Konsultationsgesprächen, in denen die jeweiligen fachlichen Akteurinnen und Akteure der zuständigen Verwaltungen mitwirken. Die Ergebnisse werden in Form von Maßnahmeplänen Bestandteil des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms.

### **Staatssekretärsausschuss Gleichstellung (StSA G)**

Der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung (StSA G) steuert die Umsetzung, Berichterstattung und Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms sowie die inhaltliche und strategische Ausgestaltung der Gleichstellungspolitik im Land Berlin.

Der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung wird unter der Leitung der für Gleichstellungsfragen zuständigen Staatssekretärin gebildet und von ihr geführt. Ihm gehören weiterhin an:

- die Bevollmächtigte beim Bund und Europabeauftragte der Senatskanzlei,
- der Staatssekretär für Kulturelle Angelegenheiten
- je eine Staatssekretärin bzw. ein Staatssekretär
- der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft
- der Senatsverwaltung für Finanzen
- der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales
- der Senatsverwaltung für Inneres und Sport
- der Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz
- der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt
- der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung

- vier Bezirksbürgermeisterinnen/ Bezirksbürgermeister bzw. Bezirksstadträtinnen/ Bezirksstadträte für den Rat der Bürgermeisterinnen/ Bürgermeister
- ein Vertreter/ eine Vertreterin des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg
- je ein Vertreter/ eine Vertreterin des Hauptpersonalrats und der Hauptschwerbehindertenvertretung
- je eine Vertreterin des LAG der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der LAG der Frauenvertreterinnen und der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen

Der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung gewährleistet die Durchsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele in den Verwaltungen. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die durch eine Vielfalt an Akteurinnen und Akteuren und Schnittstellen gekennzeichnete Gleichstellungspolitik erfolgversprechend allein in einem konsequenten Top-Down-Verfahren umgesetzt werden kann. Die Staatssekretärinnen und Staatssekretäre vertreten die Gleichstellungspolitik in ihren Ressorts. Sie treffen Strategieentscheidungen und setzen die Vereinbarungen des Gremiums in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich um.

Der Staatssekretärsausschuss berät die gleichstellungspolitischen Leitlinien für die Legislaturperiode. Er verschafft sich die erforderlichen Kompetenzen durch Hinzunahme externer Expertise, durch Auswertung positiver Praxisbeispiele, durch Bildung von thematisch-temporären Arbeitsgruppen und fachbezogenen Informationsinput.

Der Rat der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister ist durch die entsandten Bezirksvertretungen beteiligt.

Die Geschäftsstelle Gleichstellung trägt die inhaltliche und organisatorische Verantwortung für die Sitzungen des Staatssekretärsausschusses Gleichstellung.

### **Geschäftsstelle Gleichstellung**

Die Geschäftsstelle Gleichstellung ist Teil der Abteilung Frauen und Gleichstellung in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen. Die Geschäftsstelle übernimmt die landesweite und verwaltungsübergreifende Koordinierung der Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms.

Der Geschäftsstelle obliegt die

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

## **Genderbeauftragte**

In allen Senats- und Bezirksverwaltungen werden Beauftragte für die Prozesse des Gender Mainstreaming/Gender Budgeting und des GPR benannt. Sie sollten qualifiziert (genderkompetent) und möglichst hochrangig auf der Ebene der Querschnittsabteilungsleitung, der Fachabteilungsleitung oder auf anderer Führungsebene angesiedelt sein. Die Genderbeauftragten sind in ihrer jeweiligen Verwaltung zentral für die Anregung, die Koordination und Durchführung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen zuständig. Sie sind durch die Führungskräfte aller Leitungsebenen in alle Verwaltungsentscheidungen einzubeziehen (Gender-Check) und sorgen kompetent dafür, dass die gleichstellungspolitischen Handlungsstrategien des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting von vorn herein mitgedacht und deren Auswirkungen auf die Geschlechter konkret hinterfragt werden. Die Verwaltungen tragen dafür Sorge, dass die Genderbeauftragten in ausreichendem Maße mit administrativen und zeitlichen Ressourcen zur Wahrnehmung ihrer hohen zusätzlichen Verantwortung ausgestattet werden.

### **AG der Genderbeauftragten**

Die AG der Genderbeauftragten tagt unter der Leitung der für Gleichstellungsfragen zuständigen Staatssekretärin in Kooperation mit der Leiterin der Geschäftsstelle Gleichstellung.

Die AG der Genderbeauftragten setzt sich aus je einer Vertretung aus allen Senats- und Bezirksverwaltungen zusammen. Die Arbeitstreffen der Genderbeauftragten mit der Geschäftsstelle Gleichstellung dienen dem konkreten Informations- und Erfahrungsaustausch über die Entwicklung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Land Berlin. Die AG der Genderbeauftragten und die Geschäftsstelle Gleichstellung unterstützen gemeinsam den Staatssekretärsausschuss für Gleichstellung in seiner Rolle als landesweites zentrales Lenkungsgremium.

Die Arbeitsgruppe kann darüber hinaus nach Erfordernis zusammentreten.

Die Teilnahme der Genderbeauftragten an den Sitzungen ist sicher zu stellen. Die Geschäftsstelle Gleichstellung trägt die inhaltliche und organisatorische Verantwortung der Sitzungen.

### **Gender Budgeting Beauftragte**

In allen Senats- und Bezirksverwaltungen sind aus den Haushaltsabteilungen bzw. Serviceeinheiten Gender Budgeting Beauftragte ernannt. Sie koordinieren die Prozesse zur Erstellung eines gendergerechten Haushaltes und zur Umsetzung des Gender Budgeting in den jeweiligen Verwaltungen. Sie stimmen ihre Zusammenarbeit untereinander in der AG Gender Budgeting ab.

### **AG Gender Budgeting**

Die AG Gender Budgeting initiiert, koordiniert und begleitet die Prozesse des Gender Budgeting. Sie tagt alle zwei Monate unter gemeinsamer Leitung der Senatsverwaltungen für Finanzen und für Arbeit, Integration und Frauen. In der Arbeitsgruppe sind die Gender Budgeting Beauftragten der Senatsverwaltungen und der Bezirke, die Geschäftsstelle Produktkatalog der Bezirke sowie eine externe Expertin vertreten. An der Bewältigung einzelner Aufgaben arbeitet das Gremium regelmäßig in Unterarbeitsgruppen (z.B. Produktstandards, Bezirkswettbewerb).

### **Projekte und Maßnahmen/ Mitteleinsatz**

Zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms, für die externe Fachbe-

gleitung und weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Gender Mainstreaming- und Gender Budgeting-Projekten stehen - vorbehaltlich der Beschlüsse des Abgeordnetenhaus - Mittel von jährlich insgesamt 300.000 € zur Verfügung.

Der Einsatz der Mittel dient zur Unterstützung von gleichstellungspolitischen Vorhaben der Senats- und Bezirksverwaltungen. Weiterhin werden damit Fachveranstaltungen ermöglicht, die den Schwerpunktsetzungen des GPR Rückhalt und öffentliche Resonanz ermöglichen sowie, insbesondere im Bereich des Gender Mainstreaming, die Ergebnisse bisheriger Projekte zusammenfassen und anderen Verwaltungen zur Verfügung stellen.

Die Mittel werden von der Geschäftsstelle Gleichstellung bewirtschaftet.

### **Konsultationen**

Es werden mit allen Verwaltungen auf Senats- und Bezirksebene sukzessive fachbezogene Konsultationen durchgeführt, an denen die jeweiligen Gender- und Gender Budgeting Beauftragten und die Geschäftsstelle Gleichstellung teilnehmen. Es können weitere Verantwortliche für die in den jeweiligen Häusern durchgeführten gleichstellungspolitischen Maßnahmen hinzugezogen werden, ebenso wie Fachreferentinnen und -referenten der Abteilung Frauen und Gleichstellung. Ziel ist die enge Abstimmung in Bezug auf die Vorhaben und spezifischen Problemstellungen des jeweiligen Hauses sowie die kontinuierliche Entwicklung der Verankerung von Genderkompetenz.

### **Kommunikation**

Von besonderer Bedeutung für die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms ist die intensive öffentliche Diskussion der gleichstellungspolitischen Erfordernisse in den prioritären Handlungsfeldern in Verwaltung, Politik und (Fach-)Öffentlichkeit. Mit öffentlichen Veranstaltungen, Präsentationen und Fachdebatten, aber auch mit internen Konsultationen mit allen Beteiligten in Senats- und Bezirksverwaltungen wird der kontinuierliche Austausch zur Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms gesucht. Der Einbezug von Nichtregierungsorganisationen in die fachliche Beratung und Auseinandersetzung stellt einen wesentlichen Punkt der fachlichen Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Verwaltung dar. Die Vernetzung und der fachliche Austausch mit Ländern und Kommunen, in denen ebenfalls Gleichstellungspolitische Rahmenprogramme erprobt werden, werden ausgebaut.

## **B Maßnahmen nach Haupt- und Bezirksverwaltungen**

Dieser Teil umfasst die Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms gegliedert nach Haupt- und Bezirksverwaltungen. Die folgende Systematik dient dazu, die aufgeführten Maßnahmen fachlich den Handlungsfeldern zuzuordnen. Sie führt die Systematik des bisherigen Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms fort.

Des Weiteren sind in den Maßnahmeplänen der Hauptverwaltungen die dem jeweiligen Ressort zuzuordnenden Auszüge aus den Richtlinien der Regierungspolitik (Drucksache 17/0077) aufgeführt. Das ermöglicht es, die Maßnahmen der einzelnen Ressorts im Kontext der Prioritätensetzung zu verorten.

Systematik zu den Handlungsfeldern des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms:

<b>Senats- und Bezirksverwaltungen</b>	<b>Politische Schwerpunktsetzung/ Handlungsfelder</b>				
	1.	Herausforderung		Handlungsfelder	
		I.	<b>Bildung</b>	1.	Vorschulische und schulische Bildung und Erziehung
				2.	Berufliche Bildung und Weiterbildung
				3.	Hochschule
		II.	<b>Existenzsichernde Beschäftigung</b>	1.	Wirtschaftspolitik
				2.	Arbeitsmarktpolitik
				3.	Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst / LGG
				4.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
		III.	<b>Demografie</b>	1.	Lebenswerte Stadt – soziale Stadt – mobile Stadt
		IV.	<b>Soziale Gerechtigkeit</b>	1.	Alleinerziehende
				2.	Ältere Frauen
				3.	Behinderte Frauen
4.	Lesbische Frauen				
5.	Gewalt gegen Frauen				
6.	Gesundheit				
V.	<b>Integration</b>	1.	Gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Erwerbsleben		
		2.	Recht auf Selbstbestimmung		

<b>Gender Mainstreaming</b>			
2.	1.	Weitere fachbezogene gleichstellungspolitische Maßnahmen und Aktivitäten bzw. Gender Mainstreaming Projekte	<i>externes, fachliches Verwaltungshandeln</i>
	2.	Verwaltungsbezogene Gender Mainstreaming Projekte	<i>Internes Verwaltungshandeln</i>
	3.	Gender Budgeting Projekte	

Maßnahmen der Senatsverwaltungen zum  
Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm

<b>DER REGIERENDE BÜRGERMEISTER - SENATSKANZLEI</b>	<b>27</b>
<b>SENATSVERWALTUNG FÜR ARBEIT, INTEGRATION UND FRAUEN</b>	<b>31</b>
<b>SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, JUGEND UND WISSENSCHAFT</b>	<b>39</b>
<b>SENATSVERWALTUNG FÜR FINANZEN</b>	<b>44</b>
<b>SENATSVERWALTUNG FÜR GESUNDHEIT UND SOZIALES</b>	<b>46</b>
<b>SENATSVERWALTUNG FÜR INNERES UND SPORT</b>	<b>49</b>
<b>SENATSVERWALTUNG FÜR JUSTIZ UND VERBRAUCHERSCHUTZ</b>	<b>51</b>
<b>SENATSVERWALTUNG FÜR STADTENTWICKLUNG UND UMWELT</b>	<b>53</b>
<b>SENATSVERWALTUNG FÜR WIRTSCHAFT, TECHNOLOGIE UND FORSCHUNG</b>	<b>56</b>

## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Der Regierende Bürgermeister - Senatskanzlei**

#### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Die Senatskanzlei ist die Behörde des Regierenden Bürgermeisters von Berlin. Sie unterstützt ihn bei der Planung und Steuerung der Berliner Landespolitik.

Zu ihren Aufgaben gehören die politische Koordination der Senatsarbeit, die Zusammenarbeit mit dem Bund und den anderen Bundesländern, die Presse- und Informationsarbeit, die Internet-Präsentation Berlins, die Medienpolitik, die Pflege der Beziehungen zu Europa, die Vertretung Berlins nach außen einschließlich der Beziehungen zu den Partnerstädten in aller Welt sowie die protokollarischen und kulturellen Angelegenheiten des Landes Berlin.

Eine besonders wahrnehmbare Außenwirkung entfaltet die Senatskanzlei im Zusammenhang mit der Verleihung von Ehrungen, Ehrentiteln, Orden und Preisen, zu denen u.a. die Ehrenbürgerwürde, Stadtältestenwürde und der Verdienstorden des Landes Berlin gehören.

Gemeinsam mit dem Kulturbereich werden die Ehrentitel der Kammersängerin und des Kammersängers verliehen. Das Berliner Rathaus ist regelmäßig um den 08. März – den Internationalen Frauentag - auch Schauplatz der Verleihung des „Berliner Frauenpreises“. Durch Senatsbeschluss wird die Anerkennung von Ehrengrabstätten verdienstvoller Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens der Stadt vorgenommen.

Mit der Zuständigkeit für die Hauptstadtkulturpolitik ist ein Bereich von großer Bedeutung für das Land der Senatskanzlei zugeordnet worden. Berlin steht für kulturelle Vielfalt. Deshalb legt die Senatskanzlei besonderen Wert auf eine gendergerechte Kulturförderung. Regelmäßig werden die Nutzungsdaten institutionell geförderter Kultureinrichtungen des Landes evaluiert und innovative Möglichkeiten gesucht, der Kunst und Kultur in allen Erscheinungsformen – insbesondere ausgeübt von jungen Künstlerinnen und Künstlern – Frei- und Gestaltungsräume zu verschaffen und über wachsendes künstlerisch-kulturelles Interesse die internationale Wahrnehmung der Stadt zu erhalten und zu erhöhen. Kunst und Kultur haben wesentlichen Anteil am Zustrom der jungen in- und ausländischen Generation in die Stadt.

Die Senatskanzlei unterstützt den Staatssekretärsausschuss für Gleichstellung als höchstes genderzentriertes Steuerungsgremium politisch-administrativ und fördert das Zusammenwirken der Senatsverwaltungen untereinander.

#### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Die Senatskanzlei setzt die bisherigen Anstrengungen für geschlechtergerechtes Verwaltungshandeln in allen Abteilungen und Fachbereichen fort. Insbesondere im Rahmen protokollarischer Regularien und bei der Veröffentlichung von Schriftgut wird auf geschlechtergerechten Sprachgebrauch geachtet.
- Bei allen Auszeichnungen und Ehrungen besteht seit Jahren das intensive Bestreben, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Verwaltungen werden regelmäßig aufgefordert, bei ihren Vorschlägen für Ordensverleihungen die Stärkung des Frauenanteils zu berücksichtigen. Dies hat bereits zu leichten zahlenmäßigen Verbesserungen geführt. Die Bemühungen in der Richtung sollen weiter fortgesetzt werden. In die Ausführungsvorschriften und



Verordnungen sollen – soweit noch nicht geschehen - geschlechtergerechte Prinzipien aufgenommen werden.

- Begonnen werden wird 2014 mit der Änderung der Ausführungsvorschriften zur Verleihung des Ehrentitels „Kammersängerin/ Kammersänger“. Ziel sind untereinander abgestimmte bzw. gleichlautende Aussagen zur gleichstellungspolitischen Zielsetzung der jeweiligen Ehrung.
- Es wird geprüft, wie gleichstellungspolitische und geschlechtergerechte Aspekte in die Datenaufbereitung – und Darstellung der Informationen zu den Berliner Ehrungen Eingang finden können. Es wird weiterhin geprüft, ob und wie gleichstellungspolitische und geschlechtergerechte Aspekte in die allgemein interessierenden Daten und Informationen eingebracht werden können.
- Die Senatskanzlei prüft im Kulturbereich Möglichkeiten, in geeigneten Kultureinrichtungen Pilotprojekte zu Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit zu etablieren. Dazu sollen vorhandene, IT-gestützte Datenerhebungsprogramme um Module zu Geschlecht und Herkunft ergänzt, gewonnene Statistiken ausgewertet und Angebote zielgruppengenau angepasst werden. Es gibt mit dem Projekt „CIK“ ein „Controlling institutionell geförderter Kultureinrichtungen“, das regelmäßig den Anforderungen gemäß angepasst wird.

Für ein Projekt zur „Einführung von Genderkriterien in staatlich geförderten Kultureinrichtungen“ kann vorbehaltlich der Identifizierung geeigneter Trägereinrichtungen noch im Jahr 2013 die Projektklärungsphase beginnen. Die Geschäftsstelle Gleichstellung sagt entsprechende Unterstützung nach Antragstellung zu.

- Seit Sommer 2013 werden im Rahmen eines Kooperationsvertrages zwischen der Senatskanzlei und einem freien Träger für Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Senatskanzlei sowie umliegender Senatsverwaltungen in zwei nahe gelegenen Kindertagesstätten insgesamt 10 Belegplätze zur Verfügung gestellt. Diese Kooperation wird weiter fortgeführt.

### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

Die Senatskanzlei hat fachpolitische Beziehungen zu allen Herausforderungen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms, sie besitzt als Querschnittsbehörde Schnittmengen mit allen fünf politischen Schwerpunktsetzungen:

- I. Bildung
- II. Existenzsichernde Beschäftigung
- III. Demografie
- IV. Soziale Gerechtigkeit und
- V. Integration

und steht in allen Handlungsfeldern direkt oder indirekt in Verantwortung.

## **IX. Kultur**

- 1. Zeitgenössische Kunstproduktion stärken – breitere Teilhabe ermöglichen**
- 2. Zentral- und Landesbibliothek**
- 3. Humboldtforum**
- 4. Gedenkkonzept**
- 5. Förderpolitik**

## **XV. Bund/Länder/Europa/Internationales**

### **1. Bundespolitische Aktivitäten**

**Gute Arbeit**

**Gesundheit**

### **2. Länder - Regionale Zusammenarbeit**

### **3. Europa**

**Europakompetenzen in den Senatsverwaltungen weiter ausbauen**

**Förderung aus den EU-Strukturfonds mit ausreichend Gestaltungsspielraum sichern**

**Städtische Dimension in Europa weiter stärken**

**Nachbarschaft mit Polen vertiefen**

**Europäische Energie- und Klimaschutzpolitik unterstützen**

**Forschung und Entwicklung stärken**

### **4. Internationales**

## **XX. Bürgerschaftliches Engagement**

---

<sup>2</sup> AbgHs. Berlin, DS 17/0077 v. 03.01.2012, Systematik und Nummerierung beziehen sich auf die Drucksache

## Weitere Vereinbarungen:

- Die Geschäftsstelle Gleichstellung erarbeitet aus fachpolitischer Sicht Vorschläge für die Ehrung von Frauen, die Benennung von Straßen mit Frauennamen und genderkonforme Formulierungsentwürfe für Ausführungsvorschriften und Richtlinien. Sie wird in frauenpolitischen Netzwerken für eine deutlich stärkere Vorschlagskultur zur Würdigung von Leistungen und der Wahrnehmung des Engagements von Frauen im öffentlichen Leben der Stadt werben.
- Die Senatskanzlei und die Geschäftsstelle Gleichstellung bei der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen werden ihre Zusammenarbeit zu Frauen-, Gender- und Gleichstellungsfragen enger gestalten und können sich die periodische Fortsetzung kooperativer Gespräche vorstellen.

## Kontakt:

### **Genderbeauftragter Günter Schmidt-Fich**

Telefon +49 30 9(0)26 2100

Email [Guenter.Schmidt-Fich@SKzl.berlin.de](mailto:Guenter.Schmidt-Fich@SKzl.berlin.de)

### **alternativ: Gitta Schumann (Stamm)**

Telefon +49 30 9(0)26 2130

Email [Gitta.Schumann@SKzl.berlin.de](mailto:Gitta.Schumann@SKzl.berlin.de)

### **alternativ: Markus Höht (Kultur)**

Telefon +49 30 9(0)22 8571

Email [Markus.Hoeht@kultur.berlin.de](mailto:Markus.Hoeht@kultur.berlin.de)

## Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur

### Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

### Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (SenArbIntFrau) entstand in dieser Zusammensetzung im Ergebnis der Wahlen zum Abgeordnetenhaus im Land Berlin mit Wirkung vom 01.12.2011. 1989 wurde das Ressort Frauenpolitik eingerichtet. Es hat neben eigenen Zuständigkeiten wie dem Landesgleichstellungsgesetz und der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen vor allem Querschnittsaufgaben zu anderen Ressorts, um die Beachtung von Gleichstellungsaspekten zu gewährleisten. Die Geschäftsstelle Gleichstellung wurde 2008 eingerichtet, um die landesweiten Prozesse des Gender Mainstreaming und des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms zu koordinieren und konzeptionell weiterzuentwickeln. Aufgrund personeller Veränderungen ist die Funktion eines/ einer Genderbeauftragten des Geschäftsbereichs zur Zeit nicht besetzt und wird im Rahmen der Vertretung wahrgenommen.

### Gleichstellungspolitische Vorhaben

#### Frauen- und Gleichstellungspolitik

##### - Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es ist Ziel der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, 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 Arbeit, Integration und Frauen wirkt daher im Rahmen ihrer Möglichkeiten u. a. auf eine Veränderung der Rollenbilder in der familiären Arbeitsteilung, auf familienfreundliche Arbeitszeiten, Unterstützung von Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie auf ein quantitativ ausreichendes, qualitativ gutes und flexibles Kinderbetreuungsangebot hin. Im Bereich des Kinderbetreuungsangebotes nimmt Berlin bereits jetzt in Deutschland eine Vorreiterrolle ein.

##### - Frauen in Führungspositionen

Trotz aller erkennbaren Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern ist quer durch alle Bereiche - im öffentlichen Dienst, in der Privatwirtschaft oder in der Wissenschaft - ein eklatantes Defizit von Frauen in Führungspositionen zu verzeichnen.

Es ist Ziel der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, diesen Missstand zu beseitigen und dafür einzutreten, dass sich der Anteil von Frauen in Aufsichtsrats-, Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen, in Führungspositionen in der Wissenschaft und Forschung sowie im öffentlichen Dienst und den ihm gleichgestellten Einrichtungen weiter deutlich erhöht.

- **Umsetzung der Kampagne "Frauen an die Spitze"**

Dieses Bündnis mit der IHK Berlin (Industrie- und Handelskammer) dient der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Unternehmen werden gezielt für das Bündnis geworben. Diese haben die Möglichkeit, ihre Performance bei dieser Zielsetzung durch spezifische Angebote zu verbessern. Geplant sind u. a. Workshops, ein Newsletter und Medienbegleitung.

- **Equal Pay – mit dem EG-Check Entgeltgerechtigkeit schaffen**

Frauen im Erwerbsleben werden immer noch schlechter bezahlt als Männer. Im Land Berlin waren die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen um 14 Prozent geringer als die der Männer. Bei jährlichen Zulagen und Boni beträgt der Unterschied zulasten der Frauen 46,5 Prozent. Die Berliner Verwaltung muss bei der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen Vorbild sein. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen wird modellhaft für die Berliner Verwaltung die gendergerechte Entlohnung mit dem EG-Check-Verfahren (Entgeltgleichheits-Check-Verfahren) selbst überprüfen und wirbt dafür in anderen Bereichen.

- **Zielorientierte Gender Budgeting Analyse**

Gender-Budgeting und damit die Frage nach einer geschlechtergerechten Verteilung finanzieller Ressourcen wird in der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration, und Frauen (SenArbIntFrau) als wichtiger Teilstrang des Genderprozesses aber auch des Haushaltsplanaufstellungsverfahrens betrachtet. Zu den Grundsätzen einer nachhaltigen Haushaltspolitik gehört, dass die zur Verfügung stehenden öffentlichen Mittel nachweisbar effizient und zielgenau eingesetzt werden. Eine Dimension dieser Vorgabe ist ein auch gleichstellungsgerechter Mitteleinsatz. Die Verfolgung gleichermaßen haushalts- wie genderpolitischer Zielsetzungen steht insoweit nicht im Widerspruch sondern ergänzt einander.

In qualifizierter Fortsetzung des Gender-Budgeting-Prozesses stellt SenArbIntFrau im Haushaltsplan 2014/15 die Daten zur geschlechterdifferenzierten Struktur der Nutzenden in einen fachlichen, gleichstellungspolitischen Zielkontext und öffnet sie so für eine Analyse der jeweiligen genderpolitischen Handlungs- und Korrekturbedarfe. SenArbIntFrau setzt damit das Instrumentarium des Pilotprojekts „Zielorientierte Gender Budgeting Analyse“ konsequent ein und um.

- **Programm zur beruflichen Qualifizierung und Beratung**

Abstimmung des Programms auf besondere Bedarfe von Frauen, z. B. Angebote für Frauen mit Migrationshintergrund zum Nachholen von Schulabschlüssen und zur Begleitung bei der beruflichen Ausbildung. Beratung und Unterstützung von Existenzgründerinnen. Information und Unterstützung für Frauen, die nach Zeiten der Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt zurückkehren.

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

Mit verschiedenen Aktivitäten wie dem Girls' Day, Girls' Day Akademie 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 zukünftig die Erhöhung ihres Anteils in den jeweiligen Berufen deutlich werden.

## - **Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung**

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung („Berliner Chancengleichheitsprogramm“ - BCP) ist ein wichtiges Instrument der Hochschulgleichstellungspolitik im Land Berlin. Zu den Zielsetzungen des Programms gehört die Steigerung der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen an Professuren und auf Führungspositionen ebenso wie die Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre. Das BCP eröffnet den Berliner Hochschulen die Möglichkeit der Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau struktureller geschlechtsspezifischer Hemmnisse und der Unterrepräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen. Im Zusammenhang mit den gleichstellungspolitischen Erfolgen der Berliner Hochschulen wird das BCP bundesweit als best practice wahrgenommen.

Um die bisherigen Erfolge zu konsolidieren und nach wie vor bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen an den Hochschulen zu beseitigen, wird das „Berliner Chancengleichheitsprogramm“ fortgeführt und weiterentwickelt.

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

Die gute Infrastruktur für gewaltbetroffene Frauen soll weiterhin gesichert werden. Gleichzeitig ist in Anbetracht einer anhaltend hohen Nachfrage zu prüfen, wie die Angebote im Sinne einer passgenauen Hilfe für die Betroffenen weiter entwickelt werden können. Die Schließung der Nachtlücke bei der Erstberatung der Betroffenen durch die Erreichbarkeit der BIG-HOTLINE rund um die Uhr und die Unterstützung durch die nächtliche Anlaufstelle bei BIG bei sind erste Schritte auf dem Weg zu einer Optimierung. Die Auswirkungen dieser Arbeit für Berlin in Verbindung mit dem neuen bundesweiten Hilfe-telefon werden fachlich geprüft und die erforderlichen Schritte eingeleitet und in der Fachkommission häusliche Gewalt abgestimmt. Hierbei werden die spezifischen Bedürfnisse beispielsweise behinderter Frauen sowie von Migrantinnen berücksichtigt. Auch Institutionen, Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen sollen mit dem Instrument der Workplace Policy und dem dazu entwickelten Leitfadens stärker in die Sensibilisierung zum Thema häusliche Gewalt und die Auswirkungen auf die Arbeitssituation der Betroffenen eingebunden werden.

Die Verbesserung des Schutzes vor sexueller Gewalt und ihren gesundheitlichen Folgen, Prävention und Strafverfolgung sind Vorhaben, die gemeinsam mit der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales und Nichtregierungsorganisationen (NGO's) in dem im Jahr 2012 eingerichteten Berliner Netzwerk gegen sexuelle Gewalt bearbeitet werden. Für das nächste Jahr ist die Erstellung einer Senatsvorlage geplant.

Dringender Bedarf besteht auch an ambulanten und stationären Behandlungsangeboten für Frauen, die aufgrund erlittener Gewalterfahrungen langzeittraumatisiert sind.

## - **Fachkommission Menschenhandel**

Mit der Konstituierung der Berliner Fachkommission Menschenhandel im Januar 2013 wurde ein wichtiger erster Schritt unternommen, die Vernetzungsstrukturen zur Bekämpfung des Menschenhandels zum Zweck der sexuellen Ausbeutung (Fachkommission Frauenhandel, seit 1995) mit denen zur Bekämpfung des Menschenhandels zum Zweck der Arbeitsausbeutung (Berliner Bündnis gegen Menschenhandel, 2009 – 2012) zu koordinieren und weiter zu entwickeln. Auch wenn diese beiden Erscheinungsformen des Menschenhandels sehr unterschiedlich sind, so ergeben sich sowohl im Hinblick auf die Akteure als auch im Hinblick auf die für sinnvoll erachteten Maßnahmen (Kooperationsvereinbarungen, Fortbildungen, Sensibilisierung) so viele Überschneidungen, dass der Aufbau bzw. die Aufrechterhaltung von zwei ressourcenintensiven Parallelstrukturen

nicht sinnvoll erscheint. Die Zusammenführung in einem Gremium soll Ressourcen bündeln und Synergieeffekte erzielen. Aufgrund der langjährigen Expertise, der insgesamt überproportionalen Betroffenheit von Frauen sowie der Bedeutung eines gendersensiblen Ansatzes ist die Koordination der neuen Fachkommission Menschenhandel im Frauenressort verortet.

#### - **Verwaltungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**

Nachdem im Jahre 2011 vier Verordnungen zum LGG neu erlassen bzw. überarbeitet wurden und nun eine gewisse Anwendungspraxis der LGG-Novelle von 2010 zu verzeichnen ist, hat sich gezeigt, dass weiterer Regelungsbedarf zu Fragen der Umsetzung des LGG besteht.

Die einheitliche und effiziente Verwaltungspraxis zur Umsetzung des LGG soll daher durch allgemeine Verwaltungsvorschriften - in Form von Ausführungsvorschriften - gesichert werden. Diese konzentrieren sich im Wesentlichen auf Fragen einer einheitlichen Gestaltung der Frauenförderpläne, des Ablaufs von Besetzungsverfahren (Stellen und Funktionen), der Beteiligungsrechte der Frauenvertreterinnen sowie deren Ausstattung und die der bezirklichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Des Weiteren sind Regelungen zu LGG-konformen Gremienbesetzungen vorgesehen.

### **Arbeitsmarktpolitik**

#### - **BerlinArbeit**

Durch die Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik werden wesentliche Beiträge zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, zum Zugang zu beruflicher Bildung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und eigenständiger Existenzsicherung von Frauen und Männern geleistet. Die Zahl der Teilnehmenden an den arbeitsmarktpolitischen Programmen und Maßnahmen wird seit vielen Jahren differenziert nach der Zahl der teilnehmenden Frauen und Männer ausgewiesen. Die Programme wirken im Sinne des Gender Mainstreaming sowohl auf eine geschlechtergerechte Veränderung der Strukturen in den Regelprogrammen und –strukturen als auch mit gezielten Maßnahmen zum Abbau besonderer Benachteiligungen von Frauen. Bei der Gestaltung von Programmen und Maßnahmen wird darauf geachtet, dass Frauen und Männer ausreichende, ihren jeweiligen Problemlagen angepasste Angebote vorfinden.

#### - **Girlsatec**

Peer-Beratung zur Erhöhung des Anteils junger Frauen in technischen Berufen durch junge Frauen (Botinnen), die in Berliner Industrieunternehmen in technischen Berufen ausgebildet werden, und die sich an Schülerinnen richten sowie Technik-Camps, in denen Schülerinnen in einer Woche die Gelegenheit haben, selber im betrieblichen Alltag die Chancen und Möglichkeiten der Tätigkeit in einem technischen Beruf kennenzulernen. Umfangreiche, langfristig angelegte Öffentlichkeitsarbeit gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern.

#### - **Dienstleistungsstrategie**

Entwicklung einer Dienstleistungsstrategie in Ergänzung zu den industriepolitischen Zielen im Land Berlin für Beschäftigungsbereiche, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind. Gestaltungsvorschläge, Expertisen, Veranstaltungen und Materialien zu Themen wie der Zeitpolitik, den Arbeitsbedingungen in Beschäftigungsbereichen wie dem Handel oder der Altenpflege oder zu den veränderten Tätigkeitsprofilen und Qualifikationsanfor-

derungen für Sekretärinnen in Berliner Industrieverwaltungen bieten Ansatzpunkte für die gezielte Veränderung.

- **Gutes Leben im Alter**

Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Altenpflege, einem Bereich, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind, durch die Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege „Für ein gutes Leben im Alter in Berlin“ & „Berliner Bündnis für Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ gemeinsam mit zentralen Partnern aus der Pflege.

- **JobOption**

Unterstützung von Frauen in geringfügiger Beschäftigung, den sogenannten Minijobberinnen, auf ihrem beruflichen Weg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Diese können im Rahmen der Projekte JobOption und JobOption Berlin mittels Bildungsberatung, individuellem Bildungskoaching und begleitender Workshops ihre Bedarfe zur Weiterbildung und Qualifizierung ermitteln und ihre eigenen Potenziale erkennen und entfalten. Gleichzeitig werden Unternehmen dabei unterstützt, die Potenziale ihrer Minijobberinnen zu entdecken und zu fördern. Dieses wird durch ein landesweites und bezirkliches Netzwerk ergänzt.

## **Die Beauftragte für Integration und Migration**

- **Landesrahmenprogramm Integrationslotsinnen**

Durch das Landesrahmenprogramm sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, Frauen mit Migrationshintergrund in den 1. Arbeitsmarkt integrieren zu können. Migrantinnen erhalten die Möglichkeit, die Qualifikationen zu erwerben, die ihnen den Zugang zum 1. Arbeitsmarkt erleichtern. Adressatinnen sind sowohl Migrantinnen, die bereits eine Lotsinnenfunktion übernommen hatten und durch Weiterbildungsangebote weiterqualifiziert werden, als auch Migrantinnen, die im Rahmen des Projektvorhabens eine Erstqualifizierung erhalten.

- **Expertise zu Angeboten und Bedarfen im Bereich der interkulturellen Altenpflege**

Die Beauftragte für Integration und Migration plant eine Expertise zu Angeboten und Bedarfen im Bereich der interkulturellen Altenpflege in Auftrag zu geben mit dem Ziel, für Berlin eine qualitativ und quantitativ adäquate Angebotsstruktur für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten zu erreichen. Dieses Vorhaben hat auch unter gleichstellungspolitischen Aspekten eine besondere Relevanz.

## **Landesantidiskriminierungsstelle (LADS)**

- **Frauen ermutigen, ihr Recht auf Gleichbehandlung wahrzunehmen**

Die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) wird in Weiterentwicklung ihrer Kampagnen- und Öffentlichkeitsarbeit das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht im besonderen Maße berücksichtigen und über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, beispielsweise auch in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, gezielter informieren.



- **Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt**

Die LADS wird im Rahmen ihrer Diversity-Trainings, mit denen eine tiefgehende Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für Vielfalt und Diskriminierung verbunden ist, das Problemfeld Sexismus aufnehmen.

- **Verwendung einer gendersensibleren Sprache**

Neben der Verwendung geschlechtsneutraler Bezeichnungen (z. B. Mitarbeitende) wird auch auf die Schreibweise mit Unterstrich zurückgegriffen werden (z. B. Bürger\_innen). Der sogenannte „Gender Gap“ macht darauf aufmerksam, dass es jenseits von Frauen und Männern auch Personen gibt, die sich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen können oder wollen (z. B. Intersexuelle oder Trans\*Personen). Das spiegelt damit auch das Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ wieder, das sich auf Frauen und Männer sowie Menschen mit weiteren Geschlechtsidentitäten bezieht.

**Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LAGetSi)**

- **Forcierung genderorientierter Ansätze im Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Aktuelle Untersuchungen belegen, dass der Einbezug genderbezogener Gesichtspunkte für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und für wirksame Konzepte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine wichtige Rolle spielen. Vor diesem Hintergrund wird das LAGetSi Mittel und Wege eruiieren, um in seiner Aufsichts- und Beratungstätigkeit die Geschlechterperspektive nachhaltiger zu integrieren.

**Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- I. Bildung
- II. existenzsichernde Beschäftigung
- IV. soziale Gerechtigkeit
- V. Integration

**Richtlinien der Regierungspolitik<sup>3</sup> zu den Fachressorts der Senatsverwaltung:**

**III. Arbeit**

- 1. Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt**
- 2. Arbeitsbedingungen verbessern / Schwarzarbeit konsequent bekämpfen**
- 3. Fachkräfte**
- 4. BerlinArbeit**

---

<sup>3</sup> AbgHs. Berlin, DS 17/0077 v. 03.01.2012, Systematik und Nummerierung beziehen sich auf die Drucksache

## **IV. Integration**

### **1. Partizipation verbessern**

### **2. Integration durch wirtschaftlichen Erfolg**

### **3. Bürgerschaftliches Engagement, Rassismusbekämpfung**

### **4. Willkommenskultur**

## **V. Gleichstellung und Antidiskriminierung**

### **1. Gleichstellung von Frauen und Männern**

### **2. Antidiskriminierungs- und Diversitypolitik**

### **3. Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt**

## **XX. Bürgerschaftliches Engagement**

### **Weitere Vereinbarungen:**

- Die externe Gender-Prozessberatung für die Senats- und Bezirksverwaltungen wird fortgesetzt und von der Geschäftsstelle Gleichstellung begleitet.
- Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen 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 Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen setzt sich auch dienststellenintern nachhaltig für Gleichstellung und Chancengleichheit ein:
  - Berücksichtigung von Diversity-Kompetenz (vormals „Soziales Verständnis“) als verbindliche Kernkompetenz im dienststelleninternen Basis-Anforderungsprofil, Beachtung bei Auswahlverfahren und Beurteilungen und Umsetzung bei der Aufgabenwahrnehmung;
  - Qualifizierung von Führungs-Nachwuchskräften im Rahmen des „Kompetenz-PLUS-Programms“, individuelle Qualifizierungsplanung, kontinuierliche Beratung und Begleitung im Praxisprozess; Das Programm dient der Erweiterung des persönlichen Kompetenzprofils und wird zu ca. 60 % von Frauen genutzt;
  - Ergänzung des Frauenförderplanes durch Novellierung 2012 um eine Zeit- und Maßnahmenplanung und Evaluation im Rahmen der Beschäftigtenstrukturanalyse;
  - Der „Markt der Möglichkeiten Personalentwicklung“ identifiziert interessierte Mitarbeiterinnen und bietet ihnen Informationen über Qualifizierungsmöglichkeiten und entsprechende Begleitangebote;
- Die Senatsverwaltung wird den Senat und das Berliner Abgeordnetenhaus über die Fachausschüsse aktuell und zum Ende der Legislaturperiode mit einem ausführlichen Arbeitsbericht über den Stand der Weiterentwicklung informieren.

<b>Kontakt:</b>
-----------------

**Genderbeauftragte Marlene Kölling (i. V.)**

Telefon +49 30 9028 1767

Email [Marlene.Koelling@senaif.berlin.de](mailto:Marlene.Koelling@senaif.berlin.de)

## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft**

#### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft (SenBildJugWiss) befasst sich kontinuierlich mit der Entwicklung geschlechtersensibler Bildungsangebote. 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 GPRs einen besonderen Stellenwert.

#### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

##### **Kooperationsabkommen und Arbeitsgruppe „Geschlechtergerechte Bildung“ zwischen der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft und der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen**

Die genderpolitische Auswertung des Bildungsberichts Berlin-Brandenburg (2010) unterstreicht die Bedeutung von Gender und gleichberechtigten Bildungschancen. Um dieser Bedeutung gerecht zu werden und die bisherigen Prozesse zu systematisieren, wird eine direkte und kontinuierliche Kooperation zwischen der Bildungsverwaltung und Gleichstellungsverwaltung im Rahmen einer neu einzuberufenden AG „Geschlechtergerechte Bildung“ vereinbart. Ziel der Kooperation ist es, die Gleichstellungsperspektive in der Bildungspraxis auf allen Stufen des Bildungssystems nachhaltig zu verankern und umzusetzen. Dazu werden konkrete Handlungsoptionen und Umsetzungsschritte erarbeitet und vereinbart, die in beiden Häusern mit Priorität verfolgt werden.

##### **Weitere Vorhaben**

- Effektivere Personalsteuerung in der Form einer eigenständigen Organisationseinheit beruflicher Schulen und damit Verbesserung der Steuerungsfähigkeit der Einzelschulen bei der Umsetzung gleichstellungspolitischer Leitthemen;
- Fortbildungspflicht für ausgebildete Lehrkräfte – nachfrageorientiertes Verfahren, Mindestfortbildungszeit: Es wird von einer verbindlichen Teilnahme im Umfang von 12 Teilnehmerdoppelstunden in zwei Jahren ausgegangen (drei Fortbildungstage in zwei Jahren), Angebote sollen an der Fortbildungsplanung der Schulen und dem persönlichen Qualifizierungsbedarf der Lehrkräfte ausgerichtet werden;

- Gewinnung von Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund für den Beruf der Lehrerin / des Lehrers; Ausbildung /Begleitung der Erstsemesterstudierenden mit Mentorinnen und Mentoren; Aktive Mitwirkung beim Berufs- und Studieninformationsformat Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrkräfte“; 2013 „MigraMentor“-Campus mit dem Berufsziel Lehramt;
- Besondere Aufmerksamkeit gilt der Wahrnehmung und Stärkung von Mädchen und Jungen in ihrer geschlechtsspezifischen Unterschiedlichkeit und Individualität. Sie werden darin unterstützt, sich bei aller Verschiedenheit als gleichberechtigt wahrzunehmen und in kooperativem Umgang miteinander und voneinander zu lernen. Dazu trägt auch eine Sexualerziehung bei, die relevante Fragestellungen fachübergreifend berücksichtigt (Rahmenlehrplan Jg. 3 – 10);
- Umsetzung des Rahmenlehrplanes Fremdsprachen (RLP) für die Sekundarstufe II, Semesterschwerpunkt: „Changing roles of men and women - Rollenerwartungen an Frauen und Männer“;

Ziel ist die Umsetzung der im RLP festgeschriebenen Grundsätze, demzufolge die Lernenden Verantwortung für sich und ihre Mitmenschen, für die Gleichberechtigung der Menschen ungeachtet des Geschlechts, der Abstammung, der Sprache, der Herkunft, einer Behinderung, der religiösen und politischen Anschauungen, der sexuellen Identität und der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Stellung übernehmen. Der Ergänzungskurs Studium und Beruf und der neue Rahmenlehrplan WAT (Wirtschaft-Arbeit-Technik) sowie die jährlichen Aktionstage Girls´Day und Boys´Day geben Mädchen und Jungen gleichermaßen die Chance, sich ihrer individuellen Besonderheiten und auch ihrer Geschlechterrollen klar zu werden. Die Belange von Mädchen werden in den Vordergrund rücken, sodass sie auch in der gymnasialen Oberstufe Physik und Chemie als Leistungskurs und nicht nur Biologie (was allerdings auch ein MINT-Fach ist) wählen;

- Praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming als Qualitätskriterium im Handlungsrahmen Schulqualität in Berlin;
- Sprachbildung und geschlechtssensible Leseförderung mit dem Ziel der paritätischen Besetzung des Projekts „LeseProfis“ mit Jungen und Mädchen; Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Leseinteressen bei den eingesetzten Materialien und Büchern; Durchführung einer Tagung "Leseförderung als Schulentwicklung" zur Vermittlung von wissenschaftlichen Hintergrundwissen und Erprobung von Material, welches Mädchen und Jungen gleichermaßen lesekompetent macht;
- Gründung des „Jugend-Demokratie-Fonds“ mit dem Ziel, die Vielfalt der Lebenswelten und Lebenssituationen junger Menschen zu berücksichtigen. Geschlechtsparitätische Besetzung von Steuerungsgruppe und Jury. Einschluss von genderbewussten Ansätzen und Konzepten in die Förderprinzipien des Jugend-Demokratie-Fonds. Anwendung der Instrumente einer geschlechtergerechten Jugendarbeit auf der Basis der Leitlinien zur Verankerung der geschlechtsbewussten Ansätze in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen und Jungen in der Kinder- und Jugendhilfe. Entwicklung angemessener und zeitgemäßer Methoden der Demokratieförderung, um Mädchen und Jungen in ihrer sozialen und kulturellen Vielfalt, u. a. im Hinblick auf Gender Mainstreaming zu erreichen;
- Bedarfsgerechter Ausbau der Plätze in der Kindertagesbetreuung (Kita, Tagespflege, Schule) einschließlich ergänzender und flexibler Betreuung unter Berücksichtigung gendersensibler Qualität der Erziehungspraxis; kooperative Gestaltung des Übergangs Kita-Grundschule; Aktualisierung des „Berliner Bildungsprogramms für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen bis zu ihrem Schuleintritt“ insbesondere im Hinblick auf eine geschlechtersensible Pädagogik;

- Ergreifung vielfältiger Maßnahmen zur Behebung des Mangels an Fachkräften. Hier ist besonders das Bundesprojekt ‚Mehr Männer in Kitas‘ zu nennen, das seine Geschäftsstelle in Berlin hat. Es zielt darauf durch diverse Aktivitäten den Beruf des Erziehers für Männer attraktiv zu machen und so eine ausgeglichene Geschlechterverteilung unter den Kita-Fachkräften zu erreichen. Mit der Durchführung des jährlich stattfindenden Boys' Day wird die Zielsetzung im Rahmen einer geschlechterreflektierten Berufsorientierung unterstützt;
- Unterstützung der Fachkräfte in Kitas durch das Berliner Bildungsprogramm, darin Genderaspekte im pädagogischen Alltag und in der Arbeit mit den Eltern als Querschnittsaufgabe zu verstehen. Stärkung der Kompetenzen der Erzieherinnen durch thematische Fortbildungen, die u. a. das SFBB (Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg) anbietet;
- Befähigung von Fachkräften darin, Mädchen und Jungen gleichermaßen für Projekte und Aktivitäten der verschiedenen Bildungsbereiche zu interessieren – unabhängig vom Geschlecht;
- Ausbau von Familienzentren, Schaffung eines zentralen Internet-Info-Portals für Familien. Ziel ist es, Familienzentren konzeptionell so zu gestalten, dass die Grundsätze des Gender Mainstreaming gemäß den Förderleitlinien als verpflichtendes Leitprinzip umgesetzt werden. Umsetzung der Erkenntnisse aus einem Monitoring zur Nutzerstruktur bei der Gestaltung der nächsten Förderperiode ab 2014. Beratung der Servicestelle bei der Gestaltung ausgewogener Programmangebote;
- Ausbau des „Netzwerkes Kinderschutz“ und mehrsprachiger Hotline- Angebote; Weiterentwicklung geschlechtsspezifischer Beratungs-, Therapie- und Unterbringungsangebote und Sensibilisierung der Fachkräfte für diese Thematik; Unterstützung genderspezifisch arbeitender freier Träger wie „Wildwasser e.V.“, Hilfen für Jungen sowie des Mädchennotdienstes des „Berliner Notdienst Kinderschutz“ (BNK);
- Weiterentwicklung des mehrsprachigen, kultursensiblen und teilweise geschlechtsspezifischen Beratungsangebotes der Hotline-Kinderschutz des Berliner Notdienst Kinderschutzes (BNK) sowie der Beratungs- und Unterstützungsangebote des "Netzwerk Kinderschutz“, um Bürgerinnen und Bürger, Kinder und Jugendliche und ihre Familienangehörigen gleichermaßen anzusprechen und zu beraten;
- Beteiligung am Professorinnen-Programm II des Bundes und der Länder bis 2017 mit dem Ziel der Verbesserung der Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem, Sicherstellung der Kofinanzierung des Landes durch die „Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre“ bzw. durch das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“;
- Neuverhandlung der Hochschulverträge für die Jahre 2014-2017 unter Berücksichtigung der Gleichstellungsperspektive, Weiterentwicklung der Regelungen zur Geschlechtergerechtigkeit incl. des Bereichs Gleichstellung im Rahmen der leistungsorientierten Finanzierung der Hochschulen, Erarbeitung eines Leitfadens zur geschlechterdifferenzierten Leistungsberichterstattung (2013-2014);
- Umsetzung der „Berliner Qualitätsoffensive für die Lehre 2012-2016“ unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten bei der personellen sowie inhaltlichen Gestaltung von Fördermaßnahmen/ Projekten, u.a. bei Maßnahmen der Qualitätssicherung in der Studienberatung (Förderlinie II), Fortführung und Erweiterung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, geschlechterdifferenzierte Berichterstattung im Rahmen der Leistungsberichte;

- Novellierung des Lehrkräftebildungsgesetzes zur Reform der Lehrerbildung unter besonderer Beachtung der mit den Universitäten in den Hochschulverträgen getroffenen Vereinbarungen unter Einbezug wissenschaftlicher Erkenntnisse der Geschlechterforschung;

### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- I. Bildung
  - I.1 Vorschulische und schulische Bildung und Erziehung
  - I.2 berufliche Bildung und Weiterbildung
  - I.3. Hochschule
- II.3 Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst / LGG
  - 2.1. fachbezogene gleichstellungspolitische Maßnahmen
  - 2.2. verwaltungsbezogene Gender Mainstreaming-Projekte

### **Richtlinien der Regierungspolitik<sup>4</sup> zu den Fachressorts der Senatsverwaltung:**

#### **VI. Bildung**

- 1. Verlässlichkeit und Schulfrieden**
- 2. Eigenverantwortliche Schule**
- 3. Kompetenzzentren**
- 4. Integration durch Bildung**
- 5. Inklusion**
- 6. Weiterbildung, Lebensbegleitendes Lernen**

#### **VII. Jugend und Familie**

- 1. Familienfreundlich zusammenleben in Berlin**
- 2. Kindern Schutz und Hilfe gewähren**
- 3. Kinder und Jugendliche fördern**
- 4. Kindertagesstätten**

#### **VIII. Wissenschaft**

---

<sup>4</sup>AbgHs. Berlin, DS 17/0077 v. 03.01.2012, Systematik und Nummerierung beziehen sich auf die Drucksache

1. Hochschulpakt fortsetzen
2. Kooperationen Bund-Länder ermöglichen
3. Einstein-Stiftung
4. Hochschulverträge
5. Keine Studiengebühren an Berliner Hochschulen
6. Lehrerbildung

<b>Weitere Vereinbarungen:</b>
--------------------------------

- Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft vereinbaren die Fortsetzung der Zusammenarbeit zu frauen-, gender- und gleichstellungspolitischen Themen.
- Es liegt im Interesse beider Verwaltungen, die Gespräche in periodischen Abständen zu wiederholen und die Erfüllungsstände der Vorhaben und Maßnahmen zu evaluieren.

<b>Kontakt:</b>
-----------------

**Genderbeauftragter Peter Rademacher**

Telefon +49 30 9(0)227-5783

Email [peter.rademacher@senbjw.berlin.de](mailto:peter.rademacher@senbjw.berlin.de)

alternativ **Ina Wiersgalla**

Telefon +49 30 9(0)227-6027

Email [ina.wiersgalla@senbjw.berlin.de](mailto:ina.wiersgalla@senbjw.berlin.de)



## **Masterplan zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Senatsverwaltung für Finanzen**

#### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Die Senatsverwaltung für Finanzen ist in den Implementierungsprozess des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in die Berliner Verwaltung von Anfang an eingebunden. Dabei stand in erster Linie die Entwicklung von Gender Budgeting-Verfahren und deren Qualifizierung zu tatsächlichen Steuerungselementen für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im Vordergrund. Verwaltungsintern wurden bisher keine eigenen Maßnahmen und/ oder Projekte umgesetzt. Die Senatsverwaltung wird die landesweite Verantwortung für die Umsetzung von Gender Budgeting auch künftig weiter fortsetzen und auf Basis des verwaltungsinternen partizipativen Prozesses in der Arbeitsgruppe Gender Budgeting in die Verwaltung wirken.

#### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Die Weiterentwicklung von Gender Budgeting als gleichstellungspolitisches Steuerungsinstrument mit bundesweiter Beispielwirkung wird konsequent fortgesetzt.
- Die Senatsverwaltung für Finanzen befördert die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Teilnehmungsunternehmen des Landes Berlin. Sie achtet insbesondere darauf, dass die Beteiligungshinweise, insbesondere die Mustersatzung, Formulierungen zur Frauenförderung enthalten. Darüber hinaus sind nach Inkrafttreten des Neunten Gesetzes zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes alle Unternehmen aufgefordert worden, die Regelungen des LGG entsprechend anzuwenden.
- Im Zuge der Überarbeitung der Beteiligungshinweise des Landes durch die Senatsverwaltung für Finanzen ist derzeit angedacht, künftig auch einen Passus über die Beachtung des LGG – insbesondere in Bezug auf die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen – in den Corporate Governance Kodex aufzunehmen. Damit wären Geschäftsleitung und Aufsichtsorgan veranlasst, jährlich zu erklären, ob sie die Bestimmungen einhalten bzw. inwieweit und aus welchen Gründen sie eventuell davon abweichen.
- Die Senatsverwaltung führt frauenspezifische Seminare durch, die das Ziel haben, die Darstellung der fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen von Frauen insbesondere in Bewerbungssituationen für Führungspositionen zu verbessern.
- Des Weiteren kann die Förderung von Frauen (als Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen) als fachpolitische Zielmarke im Rahmen der Erstellung von Zielbildern für die jeweiligen Unternehmen dargestellt werden. Die Fachverwaltungen können diesen Aspekt unter mehreren möglichen fachpolitischen Zielmarken auswählen.

## Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:

- 2.1. fachbezogene gleichstellungspolitische Maßnahmen
- 2.2. verwaltungsbezogene Gender Mainstreaming-Projekte

## Richtlinien der Regierungspolitik<sup>5</sup> zu den Fachressorts der Senatsverwaltung:

### XXI. Finanzen

1. Nachhaltige Finanz- und Haushaltspolitik
2. Einnahmen sichern
3. Personalhaushalt
4. Bezirke
5. Zukunft der Berlin Immobilien Holding

## Weitere Vereinbarungen:

- Die Senatsverwaltung prüft intern, ob das gleichstellungspolitische Leitbild des Landes Berlin durch ein eigenes fachpolitisch ausgerichtetes Leitbild unteretzt werden kann.
- Die Senatsverwaltungen für Finanzen und für Arbeit, Integration und Frauen werden ihre Zusammenarbeit enger gestalten und auf die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in Beteiligungsunternehmen hinwirken.

## Kontakt:

### **Genderbeauftragte Rita Schröder**

Telefon +49 30 9020 3162

Email [Rita.Schroeder@senfin.berlin.de](mailto:Rita.Schroeder@senfin.berlin.de)

### **alternativ: Stefanie Jung**

Telefon +49 30 9(0)223 2853

Email [Stefanie.Jung@senfin.berlin.de](mailto:Stefanie.Jung@senfin.berlin.de)

---

<sup>5</sup> AbgHs. Berlin, DS 17/0077 v. 03.01.2012, Systematik und Nummerierung beziehen sich auf die Drucksache

## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales**

### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales (SenGesSoz) entstand in dieser Zusammensetzung im Ergebnis der Wahlen 2011 zum Abgeordnetenhaus von Berlin nach der Koalitionsbildung. Die mit den Umstrukturierungen einher gehenden Veränderungen wirkten sich temporär auch auf die Kontinuität des Gender- und Gleichstellungsprozesses aus. Mit der Neuorganisation nehmen auch genderpolitische Themen wieder ihren Platz im Verwaltungshandeln ein.

Das Erfassen, Herausarbeiten und Darstellen von geschlechtsspezifischen Unterschieden ist fester Bestandteil der Berliner Gesundheitsberichterstattung und des Sozialstatistischen Berichtswesens. Das Gesundheits- und Sozialinformationssystem (GSI; seit Januar 2008 in Betrieb; <http://www.gsi-berlin.info/>) gibt einen guten Überblick über geschlechtsdifferenzierte Daten: Von den insgesamt 9.400 im GSI zur Verfügung gestellten Dokumenten (Berichte, Tabellen, Abbildungen) weisen 6.600 (70 %) eine Geschlechtsdifferenzierung auf (Stand 24.04.2013). Dieses IT-gestützte Datenmonitoring dient als Grundlage für diverse Vorhaben der SenGesSoz sowie der Kommunikation mit anderen Verwaltungen auf Landes- und Bezirksebene, Politik, Wissenschaft und der Öffentlichkeit.

### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Die Landesgesundheitskonferenz (LGK) setzt ihre Arbeit fort. Bei der Konkretisierung und Umsetzung der Gesundheitsziele wird auch das Querschnittsthema Gender Mainstreaming berücksichtigt.
- Die Koordinierungsstelle Gesundheitliche Chancengleichheit Berlin berücksichtigt im Rahmen der drei Schwerpunkte ihrer Arbeit ebenfalls geschlechterspezifische Herangehensweisen: So zum Beispiel bei der Implementierung der Fachgespräche „Gesundheitliche Lage arbeitsloser Frauen in Berlin“ in 2012 ff.
- Im „Integrierten Gesundheitsprogramm“ (IGP) wird der Gender Budgeting Prozess überprüft und weiter entwickelt.
- Die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales verstärkt die Identifizierung von Steuerungsmöglichkeiten der Gesundheits- und Sozialpolitik durch die Umsetzung von Gender-Budgeting-Prinzipien.
- Die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales wirkt auf Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming bei der Umsetzung der Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik hin. Dafür sollen in den unterschiedlichen Handlungsfeldern die relevanten Daten, spezifischen Lebenssituationen und die entsprechenden Maßnahmen geschlechterreflektiert dargestellt werden.

## Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:

IV. Soziale Gerechtigkeit

IV. 6. Gesundheit

2.1. fachbezogene gleichstellungspolitische Maßnahmen

## Richtlinien der Regierungspolitik<sup>6</sup> zu den Fachressorts der Senatsverwaltung:

### **XVIII. Gesundheit**

#### **1. Gesundheitsförderung und Prävention / Aktionsprogramm Gesundheit**

### **XIX. Soziales**

## Weitere Vereinbarungen:

- Beide Verwaltungen vereinbaren die Fortsetzung der Zusammenarbeit zu Frauen-, Gender- und Gleichstellungsthemen, die begonnenen Gespräche werden periodisch fortgeführt.
- Die externe Gender-Prozessberatung wird fortgesetzt und von der Geschäftsstelle Gleichstellung begleitet.
- Die Senatsverwaltungen für Gesundheit und Soziales sowie für Arbeit, Integration und Frauen nehmen bei Bedarf in Genderfragen zu den Themen
  - Überprüfung der ambulanten und stationären psychiatrischen Versorgung gewaltbetroffener Frauen
  - „Netzwerk Frauengesundheit Berlin“
  - „Netzwerk gegen sexuelle Gewalt“ und
  - Brustkarzinom- und Schwangerenbetreuung, auch für Frauen ohne Papiere

direkte Gespräche auf Fachebene auf und stimmen gemeinsame Maßnahmen und Aktionen miteinander ab.

---

<sup>6</sup> AbgHs. Berlin, DS 17/0077 v. 03.01.2012, Systematik und Nummerierung beziehen sich auf die Drucksache

<b>Kontakt:</b>
-----------------

**Genderbeauftragter Stephan Walsleben**

Telefon +49 30 9(0)28 1245

Email [Stephan.Walsleben@sengs.berlin.de](mailto:Stephan.Walsleben@sengs.berlin.de)

**alternativ: Daniel Tietze**

Telefon +49 30 9(0)28 2357

Email [Daniel.Tietze@sengs.berlin.de](mailto:Daniel.Tietze@sengs.berlin.de)

## Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur

### Senatsverwaltung für Inneres und Sport

### Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Die Funktionen der Genderbeauftragten wurden im Mai 2012 paritätisch neu besetzt. Bei der Senatsverwaltung für Inneres und Sport lag und liegt das Hauptaugenmerk auf den Bereichen Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement und Sport. Die Arbeiten aus der 16. Legislatur werden weitergeführt.

Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport begrüßt eine ständige Implementierung von Genderthemen in den Verwaltungsalltag und setzt sich für eine entbürokratisierte Zusammenarbeit und Berichterstattung ein.

### Gleichstellungspolitische Vorhaben

- Einrichtung einer Arbeitsstelle Jugend-Gewalt-Prävention (2013-2018)
- Gender-Sensibilisierungstrainings ab 2013 für Führungskräfte der Polizei
- Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zum Personalmanagement mit dem Hauptpersonalrat (HPR) unter Einbezug von Genderexpertise (2013-2014)
- Evaluation des Projektes Mädchenfußball in Berlin
- Entwicklung neuer Orientierungswerte für den Sportstättenbedarf

### Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:

2. 1. fachbezogene gleichstellungspolitische Maßnahmen
2. 2. verwaltungsbezogene Gender Mainstreaming-Projekte

### Richtlinien der Regierungspolitik<sup>7</sup> zu den Fachressorts der Senatsverwaltung:

#### XIII. Inneres

1. Prävention
2. Moderne und bürgernahe Polizei

---

<sup>7</sup> AbgHs. Berlin, DS 17/0077 v. 03.01.2012, Systematik und Nummerierung beziehen sich auf die Drucksache

## 10. Personalentwicklung

### XIV. Sport in seiner ganzen Vielfalt unterstützen

#### Weitere Vereinbarungen:

- Es besteht Konsens darüber, die Integration von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in die regulären Fortbildungsangebote der Verwaltungsakademie, des Instituts für Verwaltungsmanagement und des Ausbildungszentrums weiter voran zu bringen.
- Es liegt im Interesse beider Verwaltungen, die Gespräche in periodischen Abständen zu wiederholen und die Erfüllungsstände der Vorhaben und Maßnahmen zu evaluieren.

#### Kontakt:

##### **Genderbeauftragte Katrin Dube**

Telefon +4930 9(0)223 1029

Email [Katrin.Dube@seninnsport.berlin.de](mailto:Katrin.Dube@seninnsport.berlin.de)

##### **alternativ: Christian Steinbach**

Telefon +49 30 9(0)223 2853

Email [Christian.Steinbach@seninnsport.berlin.de](mailto:Christian.Steinbach@seninnsport.berlin.de)

## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz**

#### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz besteht in der aktuellen Form erst seit den Wahlen zum Abgeordnetenhaus im September 2011, sie wurde mit der Senatsbildung aufgestellt. Sie setzt sich u. a. für eine konsequente Verbraucherpolitik ein, die auch genderpolitische Aspekte in den Blick nimmt.

Die Senatsverwaltung gehörte in den Jahren 2008 bis 2011 zu den gleichstellungspolitischen Aktivposten. Insbesondere im Bereich des Strafvollzuges wurden beispielgebende Projekte zum Thema gendergerechter Strafvollzugsbedingungen (insbesondere für bis dahin nur wenig oder nicht betrachtete weibliche Inhaftierte) durchgeführt.

#### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Prüfung thematischer Veranstaltungen zur Vertiefung von Gender-Kompetenz und Sensibilisierung für Genderthemen
- Prüfen von Möglichkeiten der Implementierung von Gender- und Gleichstellungspolitik in der Ausbildung der Referendar/-innen mit dem Kammergericht (Ausbildungsbehörde)
- Ausrichtung der Justizvollzugsgestaltung an den geschlechtsspezifischen Erfordernissen und Fortsetzung von Projekten zur geschlechtergerechten Vollzugsgestaltung
- Prüfung von Möglichkeiten der Implementierung von genderpolitischen Aspekten in der Verbraucherinformation

#### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- 2.1. fachbezogene gleichstellungspolitische Maßnahmen
- 2.2. verwaltungsbezogene Gender Mainstreaming-Projekte

#### **Richtlinien der Regierungspolitik<sup>8</sup> zu den Fachressorts der Senatsverwaltung:**

### **XVI. Justiz**

#### **01 Justizorganisation, Personal und Ausbildung**

---

<sup>8</sup>AbgHs. Berlin, DS 17/0077 v. 03.01.2012, Systematik und Nummerierung beziehen sich auf die Drucksache



## 03 Justizvollzug

### XVII. Verbraucherschutz

#### Weitere Vereinbarungen:

- Die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz wird die bisherigen Ergebnisse aus den Projekten „GIA“ (Gender Impact Assessment) und „Doing Gender“ in geeigneter Form aufbereiten und in ausgewählten Fachgremien präsentieren.
- Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und die Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz vereinbaren die Fortsetzung der Zusammenarbeit zu frauen-, gender- und gleichstellungspolitischen Themen.
- Beide Senatsverwaltungen werden sich in enger Kooperation dafür einsetzen, dass die bisherigen Gender- und Projekterfahrungen im Bereich des Strafvollzuges bei der Ausarbeitung des neuen Berliner Strafvollzugsgesetzes im Jahr 2013 eine möglichst umfangreiche Berücksichtigung finden.
- Es liegt im Interesse beider Verwaltungen, die Gespräche in periodischen Abständen zu wiederholen und die Erfüllungsstände der Vorhaben und Maßnahmen zu evaluieren.

#### Kontakt:

**Genderbeauftragte Heike Frebel**

Telefon +4930 9(0)13 3063

Email [Heike.Frebel@senjust.berlin.de](mailto:Heike.Frebel@senjust.berlin.de)

## **Masterplan zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt**

#### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Das Gleichstellungspolitische Schwerpunktthema der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt in der aktuellen Legislaturperiode ist die vorausschauende, strategische Einbindung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in die Stadtplanungsprozesse, sowohl beim innerstädtischen Bauen als auch beim öffentlich geförderten Personennahverkehr (ÖPNV) und in Vorbereitung international und bundesweit bedeutsamer Veranstaltungen.

Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt setzt den Prozess der Entwicklung und Stärkung von Genderkompetenz in den Fachpolitiken fort.

#### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Die Arbeit des erstmals 1990 eingerichteten ehrenamtlich tätigen Frauenbeirates wird verstärkt mit dem Ziel fortgesetzt, Planungs- und Entscheidungsprozesse so zu gestalten, dass Genderthemen von Anfang an und explizit berücksichtigt, umgesetzt und evaluiert werden.
- Im Oktober 2013 führte, federführend, die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umweltschutz in Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – Geschäftsstelle Gleichstellung eine internationale Fachtagung zum Thema „Stadt der Zukunft – Stadt der Vielfalt“ durch, die im konzeptionellen Ansatz die Diversity-Kriterien im Gender Mainstreaming besonders hervorhebt und verfolgt. Zentrales Ziel der Veranstaltung sind die Darstellung der Berliner Erfahrungen in Vorträgen und Exkursionen, der internationale Wissenstransfer zwischen Expertinnen und Experten aus Forschung und Praxis sowie die Diskussion zu Gender Diversity-Perspektiven auf aktuelle konkrete Aufgaben der Berliner Stadtentwicklung.
- Die Vorbereitung der Internationalen Gartenbauausstellung „IGA Berlin 2017“ berücksichtigt bereits in der Konzeptionsphase die Gender- und Diversity-Kriterien. Der ehrenamtliche Frauenbeirat ist eingebunden.

#### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- III. Demografie - 1. Lebenswerte Stadt-soziale Stadt – mobile Stadt
- 2.1. fachbezogene gleichstellungspolitische Maßnahmen

## **X. Stadtentwicklung**

- 1. Soziale Stadt, Städtebauförderung**
- 2. Wohnungsbau**
- 3. Mietenpolitik**
- 4. Innenstadt- und Zentrenentwicklung**
- 5. Flughäfenachnutzung**
- 6. Grünflächen**
- 7. Planungs- und Bauverfahren**
- 8. Denkmalschutz**
- 9. Zukunftsorientierte Liegenschaftspolitik**

## **XI. Verkehr**

- 1. Flughafen Berlin Brandenburg Willy Brandt**
- 2. Straßenverkehrsinfrastruktur**
  - Übergeordnete Straßenbaumaßnahmen
- 3. Wirtschaftsverkehr**
- 4. Fern- und Regionalverkehr**
- 5. Verkehrskonzept für die Innenstadt**
- 6. Öffentlicher Personennahverkehr**
- 7. Fahrrad- und Fußgängerverkehr**

## **XII. Umwelt/ Natur**

- 1. Klimaschutz, Gebäudesanierung und Lärminderung**
- 2. Umweltfreundliche Beschaffung und Nutzung regenerativer Energien**

---

<sup>9</sup> AbgHs. Berlin, DS 17/0077 v. 03.01.2012, Systematik und Nummerierung beziehen sich auf die Drucksache

### **3. Grund- und Regenwassermanagement, Abfallwirtschaft**

### **4. Naturschutz**

### **5. Umlandflächen/ Liegenschaftspolitik**

#### **Weitere Vereinbarungen:**

- Beide Verwaltungen vereinbaren die Fortsetzung der Zusammenarbeit zu Frauen-, Gender- und Gleichstellungspolitischen Themen.
- Die Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt und die Geschäftsstelle Gleichstellung kooperieren bei der Durchführung der 3. Fachtagung der SenStadtUm „Stadt der Zukunft – Stadt der Vielfalt“, die als Teil der Veranstaltungsreihe „Gleichstellung weiterdenken“ durchgeführt wird.

#### **Kontakt:**

**Genderbeauftragte Sibylle Krönert**

Telefon +49 30 9(0)139-3455

Email [sibylle.kroenert@senstadtum.berlin.de](mailto:sibylle.kroenert@senstadtum.berlin.de)

## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung**

#### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

In der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung (SenWiTechForsch) sind in der neuen Legislaturperiode die Kompetenzen für Wirtschafts- und Technologiepolitik sowie außeruniversitäre Forschung zusammengeführt worden, um Innovationsprozesse von der Grundlagenforschung über Erfindungen und Produktentwicklung bis zur Markteinführung aus einer Hand begleiten zu können.

Die bestehenden Synergien auf den Themenfeldern „existenzsichernde Beschäftigung“ (Arbeit), berufliche Bildung (Arbeit und Integration) sowie Integration (gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Erwerbsleben) bleiben hiervon unberührt.

#### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung misst der Gleichstellungs- und Chancengleichheitspolitik hohe Bedeutung zu und wird sich den ständig wechselnden Anforderungen an Politik und Verwaltung intensiv annehmen.
- Die Senatsverwaltung setzt die Praxis regelmäßiger, gegenderter Berichterstattung, zum Beispiel in Form des „Wirtschafts- und Innovationsberichtes“ (vormals „Wirtschafts- und Arbeitsmarkt-Bericht“ bis zum Jahr 2011) weiter fort.
- Die Senatsverwaltung wird auf „Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH“ einwirken, weiterhin genderpolitische Ziele zu unterstützen – zum Beispiel bei der Herstellung von Informationsbroschüren zu gleichstellungspolitisch relevanten Wirtschaftsthemen.
- Die Entwicklung einer geschlechtergerechten Wirtschafts- und Existenzgründungsberatung soll durch Gendercoachings der Beratungskräfte gefördert werden. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen - Geschäftsstelle Gleichstellung prüft die Möglichkeit zur finanziellen Unterstützung des Vorhabens.
- Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Forschung prüft, inwieweit in dem mit EFRE<sup>10</sup>-Mitteln geförderten Programm „Potenzialberatung“ der Ansatz der lebensphasenorientierten Personalpolitik als Beratungsmöglichkeit implementiert wird. SenAIF (Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen) kann für diesen Bereich Unterstützungsmöglichkeiten anbieten.
- Die Zuordnung des „Innovationspreises“ in den Bereich Forschung soll mit einer besseren Ansprache weiblicher Unternehmerinnen verknüpft werden und durch spezielle Werbung für eine höhere Wettbewerbsteilnahme von Frauen sorgen, der Ansatz mit dem „In-

---

<sup>10</sup> Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

novatorinnen-Frühstück“ wird seitens SenAIF begrüßt, Unterstützung bei der Bekanntmachung der Auslobung des „Innovationspreises“ wurde und wird angeboten.

- Der Berliner Unternehmerintag (BUT) wird fortgeführt.

### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- II. existenzsichernde Beschäftigung
- III. Demografie
- V. Integration

### **Richtlinien der Regierungspolitik<sup>11</sup> zu den Fachressorts der Senatsverwaltung:**

#### **I. Wirtschaft**

- 1. Industriepolitik**
- 2. Innovations- und Technologiepolitik**
- 3. Mittelstand und Handwerk fördern**
- 4. Tourismus und Kongresse**
- 5. Gesundheitswirtschaft**
- 6. Kreativ- und Medienwirtschaft/ Medienpolitik**
- 7. Netzpolitik/ Internet**
- 8. Struktur der Wirtschaftsförderung**
- 9. Wirtschaftsfreundliche Verwaltung**
- 10. Daseinsvorsorge durch starke öffentliche Unternehmen**

#### **II. Forschung**

**Forschungsposition Berlins ausbauen**

---

<sup>11</sup> AbgHs. Berlin, DS 17/0077 v. 03.01.2012, Systematik und Nummerierung beziehen sich auf die Drucksache

### Weitere Vereinbarungen:

- Die Senatsverwaltungen für Arbeit, Integration und Frauen und für Wirtschaft, Technologie und Forschung setzen sich nachhaltig für die Entwicklung von Gleichstellungspolitik und Chancengleichheit in ihren Verantwortungsbereichen ein. Dafür werden die bestehenden Kooperationen, Netzwerke und Synergien gemeinsamer Zusammenarbeit aus vorangegangenen Legislaturen fortgesetzt und auf der Höhe aktueller Anforderungen weiterentwickelt.

### Kontakt:

#### **Genderbeauftragter Hans-Georg Kauert**

Telefon +49 30 9013 8300

Email [Hans-Georg.Kauert@senwtf.berlin.de](mailto:Hans-Georg.Kauert@senwtf.berlin.de)

Maßnahmen der Bezirksverwaltungen zum  
Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm

<b>BEZIRKSAMT MITTE VON BERLIN</b>	<b>60</b>
<b>BEZIRKSAMT FRIEDRICHSHAIN-KREUZBERG VON BERLIN</b>	<b>62</b>
<b>BEZIRKSAMT PANKOW VON BERLIN</b>	<b>67</b>
<b>BEZIRKSAMT CHARLOTTENBURG-WILMERSDORF VON BERLIN</b>	<b>69</b>
<b>BEZIRKSAMT SPANDAU VON BERLIN</b>	<b>71</b>
<b>BEZIRKSAMT STEGLITZ-ZEHLENDORF VON BERLIN</b>	<b>73</b>
<b>BEZIRKSAMT TEMPELHOF-SCHÖNEBERG VON BERLIN</b>	<b>75</b>
<b>BEZIRKSAMT NEUKÖLLN VON BERLIN</b>	<b>77</b>
<b>BEZIRKSAMT TREPTOW-KÖPENICK VON BERLIN</b>	<b>80</b>
<b>BEZIRKSAMT MARZAHN-HELLERSDORF VON BERLIN</b>	<b>83</b>
<b>BEZIRKSAMT LICHTENBERG VON BERLIN</b>	<b>86</b>
<b>BEZIRKSAMT REINICKENDORF VON BERLIN</b>	<b>88</b>



## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Bezirksamt Mitte von Berlin**

### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Der zentrale Hauptstadtbezirk Mitte von Berlin setzt seine genderpolitische Arbeit in der neuen Legislaturperiode fort, was sich positiv auf die Kontinuität begonnener Prozesse auswirkt.

Die Legislaturperiode steht unter dem Zeichen gendergerechter Stadtplanung auf der Basis breiter Sozialraumorientierung, einer gendergerechten Spielplatz- und Freiflächenplanung unter geschlechtergerechter Beteiligungsverfahren und der Fortsetzung begonnener Chancengleichheitsstrategien für Sporttreibende. Die bestehenden Gender-Strukturen und Netzwerke zwischen Verwaltung und Zivilgesellschaft werden weiter ausgebaut.

### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Gestaltungs- und Beteiligungsprojekt „Togo 2013 – 2015“ als integrierte Maßnahme über „Aktionsraum plus“ unter Einbezug externer Genderexpertise und Steuerung durch AG Sozialraumorientierung“
- Umnutzung von Teilflächen des Poststadions, Umbau des „Werferplatzes“ für neue Sportangebote insbesondere für Mädchen und Frauen
- Erarbeitung von Genderkriterien für die Gestaltung von Spiel- und Freiflächen, inklusive der gendergerechten Beteiligung beginnend in exponierten Schwerpunktlagen mit strategischen Ausbauplanungen

### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- III Demografie - 1. Lebenswerte Stadt-soziale Stadt – mobile Stadt
- IV Soziale Gerechtigkeit - 6. Gesundheit

### **Weitere Vereinbarungen:**

- Der Bezirk Mitte von Berlin beteiligt sich an künftigen Gender-Budgeting-Wettbewerben mit Konzepten, die eigene langfristige Verstetigung und Übertragung in anderen Bezirken ermöglichen sollen (Beispielwirkung für andere Bezirke).
- Im Bezirk Mitte von Berlin besteht eine enge Verknüpfung der politischen Entscheidungsprozesse mit demokratischen Beteiligungsverfahren der Bürgerschaft. Bestehende Vielfalt wird weiter entwickelt und im Fokus von Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Diversity-Strategien kontinuierlich den bezirklichen Realitäten gespiegelt.

<b>Kontakt:</b>
-----------------

**Genderbeauftragter Dr. Christian Hanke**

Telefon +49 30 9(0)18 32200

Email [christian.hanke@ba-mitte.berlin.de](mailto:christian.hanke@ba-mitte.berlin.de)

**alternativ: Kerstin Drobick**

Telefon +49 30 9(0)18 32048

Email [kerstin.drobick@ba-mitte.berlin.de](mailto:kerstin.drobick@ba-mitte.berlin.de)

## Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur

### Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin

### Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Der Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg blickt auf eine langjährige aktive Gleichstellungs- und Genderpolitik zurück. Bereits 1999 – noch vor dem Senatsbeschluss zur Implementierung von Gender Mainstreaming als landesweiter Gleichstellungsstrategie – hat der Bezirk mit einer genderpolitischen Untersuchung zur Nutzung öffentlich geförderter Sportanlagen begonnen. Diese Thematik ist auch heute noch ein wichtiger Aktivposten der Gleichstellungspolitik. Im Jahr 2001 wurden die gleichstellungs- und frauenpolitischen Leitlinien erarbeitet, die seither – in stetig fortgeschriebener Fassung – die Grundlage für die bezirkliche Gleichstellungspolitik darstellen. Zahlreiche Beschlüsse zu genderpolitischen Themen unterstreichen die kontinuierliche und fachlich intensive Umsetzung des Gender Mainstreaming Ansatzes im Bezirk. (s. Verlinkung)

Gleichstellungspolitik ist in allen Abteilungen mit etwa achtzig konkreten Vorhaben und Maßnahmen in das Verwaltungshandeln implementiert. Der Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg wird sich an der Fortschreibung des GPR aktiv beteiligen und für die Fortführung des GPR eine Beschlusslage herbeiführen. Der Bezirk arbeitet dabei nach einem eigenen Masterplan und schreibt diesen kontinuierlich fort.

Der Bezirk hat beschlossen, (DS/2067/III) eine geschlechtergerechte Sprache bei interner und externer Kommunikation, bei Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, sowie bei Formularen und Schriftsätzen konsequent umzusetzen.

- Weitere Informationen:

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

### Gleichstellungspolitische Vorhaben

#### **Bildung**

Beschluss (DS./1469/II) zur zukünftigen Benennung von Straßennamen nach Frauen, einschließlich der Recherche und Forschung zu verdienten Frauen in der Bezirksgeschichte;

Forschung zur Geschichte des Frauengefängnisses Barnimstraße mit dem Ziel der Einrichtung eines Gedenkortes und zur Herausstellung des weiblichen Anteils an der Geschichte;

Umsetzung der Leitlinien der geschlechtsdifferenzierten Arbeit in der Kinder- und Jugendförderung mit geschlechtshomogenen und geschlechtsspezifischen Angeboten. Spezielle Beratungs- und Bildungsangebote für Mädchen im Rahmen der Jugendarbeit. Förderung von Mädchenzentren, die der Zielgruppe einen niedrigschwelligen Zugang eröffnen bzw. besonders identitätsfördernd sein können;

Einforderung einer durchgehend geschlechtsbewussten Pädagogik in koedukativen Gruppen und deren Unterstützung durch Fortbildungen;

Förderung der gleichberechtigten Teilnahme von Jungen und Mädchen an außerschulischen Bildungsangeboten, Erhöhung der Sprach- und Leseförderung für Jungen im Kita- und Grundschulalter mit spezifisch jungen-relevanten Themen;

Durchführung eines Kunden/Kundinnen- und Nichtkunden/Nichtkundinnen-Monitoring zum Angebot der Stadtbibliothek mit dem Ziel, die Anzahl der männlichen Leser/Benutzer zu erhöhen, das Angebot zielgruppengerecht zu gestalten und zu präsentieren;

### **Existenzsichernde Beschäftigung**

Förderung der existenzsichernden Beschäftigung für Frauen in öffentlich geförderten Beschäftigungen unter genderspezifischen Betrachtung und Einschätzung der Maßnahmeanträge;

Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und einer gleichberechtigten Teilhabe an Bildung und Erwerbsleben sowie die stärkere Vermittlung in qualifizierte Weiterbildung und Arbeit durch u. a. Einbeziehung von beruflichen Erfahrungen im Heimatland; Durchführung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens für Menschen mit Migrationshintergrund mit dem Ziel, ggf. unter Einschluss modularer Nachqualifizierung einen Berufsabschluss zu erlangen;

Arbeitsmarktspezifische Förderung von Alleinerziehenden und älteren Frauen;

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Seminare, Fachveranstaltungen und die Beratungen von Männern und Frauen sowie die lösungsorientierte Kommunikation mit Arbeitgeber/innen;

Weiterführung der seit 2005 tätigen AG Arbeitsmarktpolitik für Frauen zur Verbesserung der ökonomischen Eigenständigkeit von Frauen und der Teilhabe beider Geschlechter an allen Ebenen des Arbeitsmarktes mit dem Ziel der Beseitigung von Benachteiligungen arbeitsloser Frauen, der Überprüfung des Frauenanteils in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, und der Erarbeitung von arbeitsmarktspezifischen Angeboten für Frauen, Migrantinnen, alleinerziehende, ältere und behinderte Frauen und von Gewalt betroffene Frauen;

Durchführung von Infobörsen und arbeitsmarktpolitischen Seminaren und Fachtagungen;

### **Demografie**

Geschlechtergerechte Gestaltung öffentlicher Grün-, Frei- und Parkflächen sowie Spielplätze;

Beteiligung des Grünflächenamtes gemeinsam mit anderen 10 Bezirken an der Ausschreibung im Rahmen des Bezirkswettbewerbs Gender Budgeting für eine geschlechtergerechte Spielplatzgestaltung;

Kontinuierliche Weiterentwicklung der speziellen Förderung des Frauen- und Mädchensports, die im Bezirk seit 1999 im Fokus der gleichstellungspolitischen Arbeit steht;

Durchführung von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Mädchen in Sportvereinen;

Verstetigung der gleichstellungsorientierten Arbeit im Bereich des Sports im Rahmen des regelmäßig tagenden Arbeitskreises des Mädchen- und Frauensports und der internen Geschäftsstelle Gender Mainstreaming im Rahmen der Sportförderung;

Durchführung von Grundlehrgängen zur Fußballtrainerinnenausbildung;

Ausschreibung eines Förderpreises;

Jährliche Durchführung des Mädchensportfestes „Leyla rennt“;

Durchführung des Frauen-Fußball-Kulturfestivals Discover Football (2013);

Zweckbindungsvermerk im Zuwendungstitel der Sportförderung, der die Verwendung von 5000 € speziell für die Förderung des Frauen- und Mädchensport festschreibt;

### **Soziale Gerechtigkeit**

Förderung von Aktionen gegen Homophobie und Unterstützung von queeren Arbeitsgruppen, Initiativen und Projekten von Lesben und Schwulenorganisationen;

Bereitstellung einer fortlaufend aktualisierten Übersicht über bezirkliche und teilweise überbezirkliche Krisen- und Beratungsangebote für homosexuelle, bisexuelle und Transgender-Menschen;

Stärkung eines besseren Verständnisses und Akzeptanz der Seniorinnen und Senioren untereinander;

Bereitstellung spezifischer Angebote für ältere lesbische Frauen und schwule Männer an;

Entwicklung männerspezifischer Angebote;

Unterstützung gendergerechter Perspektiven im Rahmen des Runden Tisches Senior\_innen;

Schutz von Frauen und Kindern vor Gewalt innerhalb des Familiensystems;

Förderung einer öffentlichen Auseinandersetzung über Gewalt gegen Frauen und Kinder in der Familie und im öffentlichen Raum;

Bereitstellung entsprechender Beratungs- und Hilfsangebote und Informationen zum Hilfesystem;

Kontinuierliche Weiterentwicklung des bezirklichen Aktionsplans gegen häusliche Gewalt einschließlich eines ausführlichen Maßnahmenplans;

Angebot eines speziellen sensiblen Verfahrensablaufs im Umgang mit Frauen in Gewaltsituationen durch das Jobcenter;

Koordination des Berliner AK gegen Zwangsverheiratung;

Bereitstellung vielfältiger Hilfsangebote und mehrsprachiger Materialien gegen Zwangsverheiratung;

Entwicklung von Unterrichtsbroschüren für Schulen;

Angebot von Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte, Sozialarbeiter/innen sowie Workshops und Unterrichtseinheiten für Schüler/innen;

Mitarbeit in der AG Frauen und Migration des Berliner Netzwerk Frauengesundheit und der AG Menschen ohne Papiere zur Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Fragen;

Integration geschlechtsdifferenzierter Berichte und Maßnahmen in die Gesundheitsberichterstattung;

Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten als Gender- und kulturspezifische Gesundheitsmultiplikatorinnen und -multiplikatoren durch die Plan- und Leitstelle Gesundheit;

Entwicklung eines behindertenpolitischen Maßnahmenplans zur geschlechterdifferenzierten Ausrichtung der Maßnahmen;

### **Integration**

Stärkere Vermittlung von Migrantinnen und Migranten in qualifizierte Weiterbildung und Arbeit;

Förderung der gleichberechtigten Beteiligung von Männern und Frauen an Bildungsprozessen der Volkshochschule. Evaluierung der Teilnehmenden nach Geschlecht und Lernzufriedenheit;

Erhöhung der Zahl von Ensembles mit Kindern und Jugendlichen verschiedener kultureller Herkunft im Rahmen von Bandprojekten der Musikschulen;

Fortsetzung des seit 2005 eingeführten gendergerechten Methodenansatzes in der Kursleiter/innenausbildung;

Fortführung des erfolgreichen Projektes „Mütter lernen Fahrradfahren“ für Mütter mit Migrationshintergrund;

Einführung interkulturelle Bibliotheksarbeit im Rahmen der Interkulturellen Öffnung;

Förderung der Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund;

### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- I Bildung
- II Existenzsichernde Beschäftigung
- III Demografie
- IV Soziale Gerechtigkeit
- V Integration

### **Weitere Vereinbarungen:**

- Der Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin beteiligt sich an künftigen Gender-Budgeting-Wettbewerben mit Konzepten, die eigene langfristige Verstetigung und Übertragung in anderen Bezirken ermöglichen sollen. Positive Erfahrungen anderer Bezirke werden auf deren Übertragbarkeit überprüft.

- Im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin wird die enge Verknüpfung der politischen Entscheidungsprozesse mit demokratischen Beteiligungsverfahren der Bürgerschaft weiter gepflegt und ausgebaut.
- Bestehende Vielfalt wird weiter entwickelt und im Fokus von Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Diversity-Strategien kontinuierlich an den bezirklichen Realitäten gespiegelt.
- Senats- und Bezirksverwaltung vereinbaren die Fortsetzung der direkten Gespräche und informieren sich gegenseitig über aktuelle gleichstellungspolitische Entwicklungen.

<b>Kontakt:</b>
-----------------

**Genderbeauftragte**

Telefon

Email

**alternativ:            Petra Koch-Knöbel**

Telefon                    +49 30 9(0)298 41 11

Email                     [Petra.Koch-Knoebel@ba-fk.berlin.de](mailto:Petra.Koch-Knoebel@ba-fk.berlin.de)

## Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur

### Bezirksamt Pankow von Berlin

#### Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Seit 2001 arbeitet das Bezirksamt Pankow mit Gleichstellungspolitischen Leitlinien, die im Laufe der Jahre mit zahlreichen konkreten Maßnahmen und Aktivitäten umgesetzt worden sind.

Einer der Schwerpunkte der gleichstellungspolitischen Arbeit des letzten Jahres ist die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dazu gehören u. a. die besondere Fürsorge und Unterstützung für Alleinerziehende – insbesondere in prekären Beschäftigungsverhältnissen und eine flexible Kinderbetreuung speziell in den Betreuungs-Randzeiten.

Das bezirkliche Steuerungsgremium hat sich hierfür der vollständigen Unterstützung des Bezirksamtes und der Bezirksverordnetenversammlung versichert.

Für die Umsetzung der ehrgeizigen Ziele bedarf es aus Sicht des Bezirkes der Unterstützung durch die Senatsverwaltungen für Bildung, Jugend und Wissenschaft sowie Arbeit, Integration und Frauen.

- Weitere Informationen:

<http://www.berlin.de/ba-pankow/>

#### Gleichstellungspolitische Vorhaben

- Erarbeitung eines Modellprojektes der flexiblen Kinderbetreuung in Pankow wenigstens für die Dauer von zwei Jahren (ggf. Zertifizierung)
- Fortsetzung der gendersensitiven Arbeit des Jugendamtes in Umsetzung eines extern begleiteten Genderprojektes (Projektpräsentation wird erarbeitet)
- Mehr Gender in LSK und PEB  
Workshop zur qualifizierten Bewertung der Querschnittsthemen des ESF, insbesondere der Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, im Rahmen der Antragstellung für LSK- und PEB-Projekte
- Ein Frauenviertel für Pankow  
Im Ortsteil Karow soll ein Viertel mit Nummernstraßen nach Frauen benannt werden, die in Pankow gelebt und/oder gearbeitet haben. Mit dem Projekt wird ein weiterer Beitrag geleistet, um die Verdienste von Frauen öffentlich zu würdigen.
- BA-Beschluss zum Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“  
Alle bezirklichen Maßnahmen, Aktivitäten und Initiativen, die die Lebensqualitäten von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen betreffen, orientieren sich im Sinne einer aktiven Gleichstellungspolitik am Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“. Mit dem Beschluss werden die Gleichstellungspolitischen Leitlinien des Bezirksamtes Pankow aus dem Jahr 2001 fortgeschrieben und den gleichstellungspolitischen Zielstellungen des Landes Berlin (GPR) angepasst.



- Gemeinsam erfolgreich! Kooperative Arbeitsstrukturen für Frauen  
Entwicklung von innovativen Vernetzungsstrukturen, die sich am Modell der „angestellten Unternehmerin“ orientieren, um Frauen (Berufsrückkehrerinnen, -einsteigerinnen und Selbständigen) in künstlerischen und kreativen Berufsfeldern einen Zusammenschluss zu bieten.

#### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- I.1. Vorschulische und schulische Bildung und Erziehung
- I. 2 Berufliche Bildung und Weiterbildung
- II. 2 Arbeitsmarktpolitik
- II. 4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- IV. Soziale Gerechtigkeit
- IV. 1. Alleinerziehende
- 2.2 verwaltungsbezogene Gender Mainstreaming-Projekte

#### **Weitere Vereinbarungen:**

- Beide Verwaltungen vereinbaren die Fortsetzung der Zusammenarbeit zu Frauen-, Gender- und Gleichstellungspolitischen Themen;
- Die Geschäftsstelle unterstützt die Anstrengungen des Bezirkes und prüft die Anmeldung einer externen, geschäftsführenden Genderexpertise für das Projekt „Flexible Kinderbetreuung“ zeitnah (finanzielle Förderung nach Abschluss der Kalkulationsverfahren für einen Werkvertrag);

#### **Kontakt:**

**Genderbeauftragte Christine Keil**

Telefon +4930 9(0)295 7300

Email [Christine.keil@ba-pankow.verwalt-berlin.de](mailto:Christine.keil@ba-pankow.verwalt-berlin.de)

**alternativ: Heike Gerstenberger**

Telefon +49 30 9(0)295 2305

Email [Heike.gerstenberger@ba-pankow.berlin.de](mailto:Heike.gerstenberger@ba-pankow.berlin.de)

## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**

### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Der Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf betreibt seit Jahren eine aktive und systematische Gender Mainstreaming- und Gleichstellungspolitik.

Der Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf hat 2003 ein eigenständiges Programm entwickelt und auf der Grundlage der 2004 beschlossenen Gleichstellungspolitischen Leitlinien in der Verwaltung fachbezogene Genderanalysen eingeführt (FGA®). Gender-Budgeting-Analysen sind Teil des Prozesses und beziehen sich auf die Leitlinien. Es liegen eine umfangreiche Beschlusslage sowohl des Bezirksamtes als auch der BVV und neun Gleichstellungsberichte vor.

Weitere Informationen:

<http://www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/org/frauenb/index.html>

### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Gender Mainstreaming bei der Gestaltung von öffentlichen Räumen: Platz- und Spielplatzgestaltung, Sozialraumorientierung und QM, GM-Kriterien bei Ausschreibe- und Wettbewerbsverfahren von Großprojekten
- Geschlechtergerechte Personalentwicklung: Familienorientierte Personalpolitik, Gender Mainstreaming in der Ausbildung, Frauenfördermaßnahmen
- Wirtschaftsförderung – Förderung von Existenzgründungen durch Frauen mit Unterstützung des Bezirklichen Bündnisses für Wirtschaft und Arbeit (BBWA) und unter Einbeziehung des UCW – Unternehmerinnen- und Gründerinnenzentrum Charlottenburg-Wilmersdorf
- Identifizierung gleichstellungspolitischer Ziele an der Musikschule und Genderanalysen zu Personal, Vergütung usw.
- Geschlechtsdifferenzierte Gesundheitspolitik, Aufklärung und Sexualerziehung auch für Jungen/ Männer
- Erweiterung der Gender- und Sozialkompetenz der Mitarbeitenden in der sozialen Wohnhilfe
- Aktualisierung der geschlechterdifferenzierenden Nutzungs- und Angebotsanalysen von Jugendfreizeiteinrichtungen und Nachsteuerung

### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- I.1. Vorschulische und schulische Bildung und Erziehung

- I. 2 Berufliche Bildung und Weiterbildung
- II.1 Wirtschaftspolitik
- II. 2 Arbeitsmarktpolitik
- II. 4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- III. Demografie - Lebenswerte Stadt – soziale Stadt – mobile Stadt
- IV. Soziale Gerechtigkeit
- IV. 1. Alleinerziehende
- IV. 6. Gesundheit
- V. 2. Recht auf Selbstbestimmung
- 2. 1. fachbezogene gleichstellungspolitische Maßnahmen
- 2. 2. verwaltungsbezogene Gender Mainstreaming-Projekte

<b>Weitere Vereinbarungen:</b>
--------------------------------

- Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf und die Geschäftsstelle Gleichstellung vereinbaren die periodische Fortsetzung der Gespräche mit dem Ziel der Aktualisierung und ggf. Nachsteuerung von externen Unterstützungsmaßnahmen.
- Das Bezirksamt aktualisiert in Abhängigkeit von der Beschlusslage in BA und BVV die Unterstützungsbedarfe und überarbeitet die bereits vorgelegten Anträge entsprechend.

<b>Kontakt:</b>
-----------------

**Genderbeauftragte Christine Rabe**

Telefon +4930 9(0)291 2690

Email [Gleichstellungsbeauftragte@charlottenburg-wilmersdorf.de](mailto:Gleichstellungsbeauftragte@charlottenburg-wilmersdorf.de)

## Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur

### Bezirksamt Spandau von Berlin

### Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Der Bezirk Spandau ist gleichstellungspolitisch in einer besonders schwierigen Situation. Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ist seit langer Zeit personell nicht besetzt. Dadurch sind in jüngster Vergangenheit gute Entwicklungstendenzen verlangsamt und Initiativen zum Erliegen gekommen.

Der Bezirk Spandau war mit einem Bezirksprojekt zur gendergerechten Gestaltung öffentlicher Spielplätze und Freiflächen Initiator einer Idee, die sich inzwischen in neun der zwölf Berliner Bezirke aktiver Nachnutzung erfreut. Das Projekt war erster Preisträger des Gender-Budgeting-Wettbewerbs der Senatsverwaltung für Finanzen im Jahr 2012. In Spandau gibt es seit nunmehr 20 Jahren einen aktiven Frauenbeirat, der sich als Interessenvertretung aller im Bezirk ansässigen Mädchen und Frauen versteht und sowohl im Bezirksamt, als auch mit einer Vielzahl von Fraueninitiativen wirkungsvoll vernetzt ist (<http://www.frauenbeirat-spandau.de/>).

Im Augenblick gibt es keine unmittelbaren Projektvorhaben, es werden die gleichstellungspolitischen Kernthemen in Minimalqualität und –quantität abgedeckt.

Der Bezirk hofft, sich mit Abschluss eines Stellenbesetzungsverfahrens für die Gleichstellungsbeauftragte des Bezirkes ab Oktober 2013 wieder aktiv in den Gleichstellungsprozess des Landes einordnen und eigenständige bezirkliche Akzente setzen zu können.

### Gleichstellungspolitische Vorhaben

- Planmäßige Weiterführung der gendergerechten Spielplatz- und Freiflächengestaltung im Rahmen des Projekts „Raum für Kinderträume“, der „Spandauer Spielplatztage“ und der Pflichtaufgaben
- Aktive Mitwirkung im Rahmen des Qualifizierungsprojektes „JobOptionBerlin“ zur perspektivischen Umwandlung von hauptsächlich mit Frauen besetzten Minijobs in versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zur Gewährleistung eigenständiger Existenzsicherung und Vorbeugung vor Altersarmut

### Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:

- II.2        Arbeitsmarktpolitik
- III        Demografie - Lebenswerte Stadt - soziale Stadt – mobile Stadt

## Weitere Vereinbarungen:

- Das Bezirksamt wird nach Abschluss des Stellenbesetzungsverfahrens die Gleichstellungsbeauftragte schnell handlungsfähig machen und die Vernetzung innerhalb der Behörde und im öffentlichen Raum fördern.
- Die Geschäftsstelle Gleichstellung bietet an, den Prozess der Neuaufstellung des Gender Mainstreaming und der gleichstellungspolitischen Aktivitäten durch externe Gender- und Prozessberatung zu unterstützen, die Entwicklung von Genderprojekten zu fördern und den Erfahrungsaustausch mit anderen Bezirken zu initiieren.

## Kontakt:

### **Genderbeauftragte n. n.**

Telefon

Email

### **Gleichstellungsbeauftragte**

**kommissarisch: Nicola Haverland-Hirsch**

Telefon +49 30 9(0)297 2301

Email [presse@ba-spandau.berlin.de](mailto:presse@ba-spandau.berlin.de)

## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin**

#### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Der Bezirk Steglitz-Zehlendorf von Berlin setzt seit 2007 die Strategie des Gender Mainstreaming um. Dazu gibt es fundierte Beschlüsse des Bezirksamtes und der Bezirksverordnetenversammlung. Neben dem politisch-parlamentarischen Willen zur Implementierung von Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit wird der Top-Down-Prozess durch die Führungskräfte aller Ebenen mitgetragen.

Gestützt auf diese starke Basis haben alle Abteilungen in den Jahren 2008-2011 jeweils zwei Verwaltungsprodukte nach Genderkriterien untersucht und deren Umsetzung evaluiert. Der Gesamtprozess wurde von der Geschäftsstelle Gleichstellung durch externe Expertise unterstützt und gefördert.

Unter dem stärker werdenden Einfluss der demografischen Veränderungen stellt das Ausscheiden von vielen Wissens- und Erfahrungstragenden aus dem Dienst das Bezirksamt vor die Aufgabe, geeigneten Nachwuchs für die Weiterführung der Genderstrategien zu gewinnen. Die mit BVV-Beschluss im Jahr 2008 eingerichtete Steuerungsgruppe setzt in zweiter Legislatur ihre Arbeit fort, die Neubesetzung ist noch nicht vollständig abgeschlossen.

#### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Gender Sensibilisierungstrainings für Führungs- und Leitungskräfte des Bezirksamtes;
- Beratung und Begleitung der Entwicklung gendersensitiver Maßnahme- und Handlungspläne zu den von der jeweiligen Verwaltung benannten zwei Produkten;
- Gendersensible Schulhofplanung, insbesondere im Bereich der bezirklichen Grundschulen
- Weiterführung der Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmerinnen im Bezirk (Unternehmerinnen-Netzwerke)

#### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- III Demografie - 1. Lebenswerte Stadt - soziale Stadt – mobile Stadt
- 2. 2 verwaltungsbezogene Gender Mainstreaming Projekte
- 2. 3 Gender Budgeting Projekte

## Weitere Vereinbarungen:

- Der Bezirk Steglitz-Zehlendorf untersucht Möglichkeiten, Qualität und Umfang der Produkte mit Genderbezug zu entwickeln und bestehende Unterschiede der einzelnen Fachverwaltungen zueinander auszugleichen.
- Führungs- und Leitungskräften wird durch geeignete Schulungsangebote Gender-KnowHow und praktische Umsetzungskompetenz vermittelt. Die Gewinnung neuer, aktiver Genderexpertinnen und –experten für die Besetzung interner Schnittstellen – insbesondere aus dem Kreis der hinsichtlich Lebenserfahrung jüngeren Dienstkräfte, wird abgeschlossen.
- Die Geschäftsstelle Gleichstellung bietet bei Bedarf an, den Prozess der Umsetzung eines genderkonformen Personalentwicklungskonzeptes durch den Einbezug externer Genderexpertise zu unterstützen.
- Der Bezirk Steglitz-Zehlendorf von Berlin beteiligt sich am Landesprojekt gendergerechter Spiel-, Sport- und Freiflächengestaltung. Das Haupt-Augenmerk liegt dabei auf einer gendergerechten Umgestaltung der Schulhöfe (insbesondere derer mit Ganztagschulbetrieb).

## Kontakt:

### **Genderbeauftragte Christa Markl-Vieto**

Telefon +49 30 90299 4300

Email [christa.markl-vieto@ba-sz.berlin.de](mailto:christa.markl-vieto@ba-sz.berlin.de)

### **alternativ: Hildegard Josten**

Telefon +49 30 90299 5354

Email [hildegard.josten@ba-sz.berlin.de](mailto:hildegard.josten@ba-sz.berlin.de)

## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin**

#### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Der Bezirk Tempelhof-Schöneberg von Berlin wird die in den Jahren 2006 bis 2011 begonnene Arbeit zur Implementierung von Gender- und Chancengleichheitsstrategien fortsetzen.

Besondere gleichstellungspolitische Aktivitäten wurden in der Abteilung Familie, Jugend, Sport und Quartiersmanagement durchgeführt. Die Aspekte von Gender Mainstreaming sind in die laufenden Prozesse integriert. Die Genderziele Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterreflexion als Grundlage pädagogischen Handelns sind in Gender Budgeting-Produkten verankert und Bestandteil des täglichen Verwaltungshandelns.

Seit Beginn der 17. Legislaturperiode ist die Bezirksbürgermeisterin zugleich auch Genderbeauftragte. Sie vertritt den Rat der Bürgermeister im Staatssekretärsausschuss Gleichstellung.

Der Bezirk sieht zentrale Handlungsansätze insbesondere bei der Bearbeitung des Problemfeldes häuslicher Gewalt, der Erarbeitung und Umsetzung eines genderkonformen Personalentwicklungskonzeptes, der Erarbeitung und Umsetzung eines Frauenförderplans (z.B. Übergang Teilzeit auf Vollzeit) und der geschlechtergerechten Gestaltung von Spiel- und Freiflächen.

Die Angebote von Jugend- und Freizeiteinrichtungen sollen unter Gendergesichtspunkten evaluiert und durch Gender Budgeting-Projekte qualifiziert werden. Im Bezirksamt wurde ein Mitarbeiter des Finanzservices zentral mit Aufgaben zum Gender Budgeting betraut. Er wirkt auch für den Bezirk in der Landes-Arbeitsgruppe Gender Budgeting mit.

#### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Erstellung eines bezirklichen Konzeptes zur Umsetzung von Standards im Bereich der Intervention bei häuslicher Gewalt (Drucksache Nr. 0476/XIX der Bezirksverordnetenversammlung Tempelhof-Schöneberg);
- Durchführung von verpflichtenden Workshops für Mitarbeitende mit Kundenkontakt zur Erkennbarkeit von Fällen häuslicher Gewalt und zur Umsetzung von Interventionsstandards auf der Grundlage dieses Beschlusses;
- Beteiligung am landesweiten Projekt der Gestaltung von Spiel- und Freiflächen nach Gendergesichtspunkten;
- Durchführung eines Pilotprojektes „Der perfekte Mädchen-/ Jungenclub“ in Kooperation zwischen dem Jugendamt und dem Kinder- und Jugendparlament mit dem Ziel, Jugendfreizeiteinrichtungen nach Genderkriterien zu entwickeln;
- Weiterführung der Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmerinnen im Bezirk (Unternehmerinnen-Netzwerk Tempelhof-Schöneberg = UTS);



### Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:

- III Demografie - 1. Lebenswerte Stadt - soziale Stadt – mobile Stadt
- IV Soziale Gerechtigkeit - 5. Gewalt gegen Frauen
- 2. 2 verwaltungsbezogene Gender Mainstreaming Projekte
- 2. 3 Gender Budgeting Projekte

### Weitere Vereinbarungen:

- Senats- und Bezirksverwaltung vereinbaren die Fortsetzung der Zusammenarbeit zu Frauen-, Gender- und Gleichstellungspolitischen Themen.
- Der Bezirk Tempelhof-Schöneberg untersucht Möglichkeiten, Hilfsangebote für von Gewalt betroffene Menschen besser zu vernetzen, die Profile der Anbietenden transparent zu machen und in den Sozialräumen zielgruppenspezifisch zu kommunizieren.
- Die regionalen Träger von Angeboten, die u.a. auch Informationen und Erstberatungen zu häuslicher Gewalt vorhalten, sollen durch bedarfsgerechte, auf die bezirklichen Sozialräume abgestimmte Fortbildungsmaßnahmen unterstützt werden. Die Anzahl der Sozialräume, die in die Fortbildungsmaßnahmen einbezogen werden, richtet sich nach den entstehenden Kosten bzw. dem eigenen Personalaufwand und den von der Geschäftsstelle Gleichstellung ggf. auf Antrag zur Verfügung gestellten Mitteln.
- Die Geschäftsstelle Gleichstellung bietet bei Bedarf an, den Prozess der Umsetzung eines genderkonformen Personalentwicklungskonzeptes durch den Einbezug externer Genderexpertise zu unterstützen.
- Der Bezirk Tempelhof-Schöneberg von Berlin beteiligt sich, sofern Ressourcen vorhanden sind, an künftigen Gender-Budgeting-Wettbewerben mit Konzepten, die eigene langfristige Verstetigung und Übertragung in andere Bezirke ermöglichen sollen.
- 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.

### Kontakt:

**Genderbeauftragte Angelika Schöttler**

Telefon +49 30 90277 2300

Email [Angelika.Schoettler@ba-ts.berlin.de](mailto:Angelika.Schoettler@ba-ts.berlin.de)

**alternativ: Ursula Hasecke**

Telefon +49 30 90277 3642

Email [Ursula.Hasecke@ba-ts.berlin.de](mailto:Ursula.Hasecke@ba-ts.berlin.de)

## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Bezirksamt Neukölln von Berlin**

#### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Der Bezirk Neukölln betreibt seit Jahren eine aktive und engagierte Gender Mainstreaming- und Gleichstellungspolitik.

Das für Gender Mainstreaming zuständige Bezirksamtsmitglied und die Gleichstellungsbeauftragte werden dem Bezirksamt vorgeschlagen, die gleichstellungspolitischen Aktivitäten, wie bereits in anderen Bezirken erfolgt, auf die Basis von Bezirksamtsbeschlüssen zu stellen.

Das Leitbild „Gleichstellung im Land Berlin“ wird fachlich begrüßt und soll im Bezirk unmittelbar nach Beschlussfassung im Abgeordnetenhaus veröffentlicht und in die Praxis überführt werden.

Im Bezirk orientieren sich die gleichstellungspolitischen Anstrengungen an der besonderen sozialpolitischen Lage mit einem hohen Anteil an Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und großen strukturellen Unterschieden in den verschiedenen Sozialräumen.

Im Netzwerk „Frauen in Neukölln“ arbeiten gegenwärtig 45 Gleichstellungs- und Chancengleichheitsprojekte zusammen, von denen sich 25 direkt an Mädchen und Frauen richten.

#### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Verbesserung der Akzeptanz von Gender- und Gleichstellungspolitik im Verwaltungshandeln durch Visualisierung des erreichbaren Mehrwertes für alle Mitarbeitenden; Evaluation durch Mitarbeitendenbefragung (Fragebogenerhebung);
- Geschlechtergerechte Personalentwicklung: Frauen in Führungspositionen, Familienorientierte Personalpolitik, Frauenfördermaßnahmen, Chancengleichheit für Männer und Frauen;
- Erweiterung der Genderkompetenz der Mitarbeitenden in Organisationseinheiten mit Publikumsverkehr;
- Einbeziehung der „Stadtteilmütter“ als Transmitter zwischen Verwaltung und (vorwiegend muslimischen) Familien mit Zuwanderungshintergrund in Absprache mit den zuständigen Stellen;
- Fortsetzung der informellen Zusammenarbeit mit den im Bezirk etablierten Männer-Gruppen gegen häusliche Gewalt und zur Eindämmung geschlechtsbezogener Ehrvorstellungen von Jungen und Männern (vorwiegend mit Migrationshintergrund), die zu Gewalt gegen Mädchen und Frauen führen;
- Begrüßung von im Bezirk geborenen Kindern durch Mitarbeitende der Jugendämter vor Ort und Übergabe der „Begrüßungspakete“ an die Eltern;

- **Folgende Maßnahmen sind intendiert und noch im Abstimmungsprozess:**
- Geschlechtsdifferenzierte Gesundheitspolitik, Aufklärung und Sexualerziehung auch für Jungen und Männer;
- Gewinnung von jungen Männern für Pflegeberufe, Projekt des Vereins „IBBC e.V.“ und des „Vivantes Klinikums Neukölln“ zur Übernahme von Auszubildenden nach Abschluss eines Heranbildungslehrganges;
- Nutzung der „Sommerschule“ in den Ferien als fakultative Möglichkeit, Sprach- und Sozialkenntnisse für junge Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern und deren Integration durch Vermittlung zu erleichtern und Rollenbilder zu hinterfragen;
- Schaffung von Teilhabemöglichkeiten durch spezielle Angebote für nicht deutschsprachige Menschen im Seniorenalter;

<b>Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:</b>
---

- I.1. Vorschulische und schulische Bildung und Erziehung
- I. 2 Berufliche Bildung und Weiterbildung
- II. 4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- III. Demografie - Lebenswerte Stadt – soziale Stadt – mobile Stadt
- IV. Soziale Gerechtigkeit
- IV. 6. Gesundheit
- V.1. Gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Erwerbsleben
- V. 2. Recht auf Selbstbestimmung
- 2. 1. fachbezogene gleichstellungspolitische Maßnahmen
- 2. 2. verwaltungsbezogene Gender Mainstreaming-Projekte

<b>Weitere Vereinbarungen:</b>
--------------------------------

- Das Bezirksamt Neukölln und die Geschäftsstelle Gleichstellung vereinbaren die periodische Fortsetzung der Gespräche mit dem Ziel der Aktualisierung und ggf. Nachsteuerung von externen Unterstützungsmaßnahmen.
- Das Bezirksamt prüft die Installation weiterer Genderprojekte und führt begonnene Maßnahmen wie die „Gendersensible Elternberatung“ fort.

<b>Kontakt:</b>
-----------------

**Genderbeauftragter Bernd Szczepanski**

Telefon +49 30 90239 2240

Email [Bernd.Szczepanski@bezirksamt-neukoelln.de](mailto:Bernd.Szczepanski@bezirksamt-neukoelln.de)

**alternativ Sylvia Edler**

Telefon +49 30 90239 3555

Email [Sylvia.Edler@Bezirksamt-Neukoelln.de](mailto:Sylvia.Edler@Bezirksamt-Neukoelln.de)

## Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur

### Bezirksamt Treptow-Köpenick von Berlin

### Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Der Bezirk Treptow-Köpenick hat im Jahr 2012 eine Neuausrichtung der gleichstellungspolitischen Ziele auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme der bisherigen Gender Mainstreaming-Prozesse vorgenommen. Inzwischen gibt es stabilisierte Arbeitsbeziehungen, die in den Fachämtern eingesetzten Genderkontakte wurden reaktiviert, eine Neuaufstellung der Akteurinnen und Akteure ist abgeschlossen. Eine detaillierte Zustandsanalyse lässt zielgenaue Verwaltungsentscheidungen für die Zukunft zu, die sich am für die 17. Legislatur erarbeiteten „gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm“ orientieren. Es besteht nun ein hoher Bedarf an Genderkompetenz und –Qualifizierung, der auch mit externer Unterstützung durch die Geschäftsstelle Gleichstellung gedeckt werden soll.

Im Bezirk Treptow-Köpenick steht neben der Beteiligung am Grün-, Frei- und Spielflächenprogramm der Berliner Bezirke und der gendergerechten Sportförderung insbesondere die Förderung von Frauenprojekten im Bereich der Wirtschaft, Existenzgründung und Netzwerkpolitik im Fokus.

Das Bezirksamt Treptow-Köpenick greift die Anforderungen des demografischen Wandels auf und erstellt ein Demografiekonzept. Damit sollen für die Zukunft die Bedürfnisse aller Generationen und Geschlechter Berücksichtigung finden.

- Weitere Informationen:

<http://www.berlin.de/ba-treptow-koepenick/verwaltung/gleichstellungsbeauftragte.html>

### Gleichstellungspolitische Vorhaben

- Der Bezirk fördert die Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt. Es wird ein jährlicher Bezirkswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“ geführt.
- Die Interessengemeinschaft unternehmerisch tätiger Frauen organisiert sich überbezirklich in einem „Lady´s Stammtisch e.V.“
- Der Bezirk richtet eine „Frauen-Info-Börse“ ein und nutzt dazu Erfahrungen und Kooperationen mit dem Nachbarbezirk Neukölln.
- Im Bezirk wird das Projekt „Berufliche Orientierung von Mädchen in MINT“ in Kooperation mit dem Träger „Live e.V.“ mit dem Ziel der Chancenerhöhung für Mädchen in mathematisch-informatik-naturwissenschaftlich-technischen Berufen beim Übergang von der Schule in das Berufsleben organisiert, durchgeführt, verstetigt und evaluiert.
- Im Bezirk werden im gesellschaftlichen Ehrenamt engagierte Mädchen und junge Frauen im Alter von 14 bis 20 Jahren jährlich mit einem „Mädchenpreis“ gewertschätzt.
- Das Projekt „Frauen im Sport“ fördert die Übernahme von Frauen in Vereinsführungspositionen und eine geschlechtergerechte Vergabepraxis bezirklicher Sportressourcen. Der

jährliche „Zukunftspreis“ ist das Kernstück des Projektes und wird für besonders innovative Projektideen und Genderkonzepte verliehen.

- Mit den finanziellen Mitteln der Prämie aus dem Gender Budgeting Wettbewerb kann das Projekt „Frauen im Sport“ insbesondere im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit weiterentwickelt werden. Darüber hinaus sollen weitere Sportprojekte, welche die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sport unterstützen, finanzielle Zuwendungen aus den Prämienmitteln erhalten.
- Der Bezirk fördert ein Theaterprojekt, welches sich mit Rollenbildern und Klischees beschäftigt. Der wertefreie Umgang mit den Geschlechtern sowie die Chancengleichheit von Männern und Frauen soll damit in der breiten Öffentlichkeit Zugang finden. Die Finanzierung soll aus der Wettbewerbsprämie erfolgen.
- Der Bezirk fördert Aktionen gegen Homophobie und unterstützt die Bürger-/innen offene Arbeitsgruppe AG Queer bei der Durchführung von Veranstaltungen die Toleranz gegenüber Schwulen, Lesben, Transsexuellen und Intersexuellen Menschen fördern und Vorurteile abbauen.

#### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- I. Bildung
- II. 2. Arbeitsmarktpolitik
- II. 4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- IV. Soziale Gerechtigkeit
- IV. 4. Lesbische Frauen
- IV. 6. Gesundheit
- V. Integration
- V. 2. Recht auf Selbstbestimmung

#### **Weitere Vereinbarungen:**

- Die Kooperationsgespräche zwischen dem Bezirksamt und der Senatsverwaltung werden periodisch weitergeführt, erreichte Ergebnisse der Zusammenarbeit evaluiert und ggf. Nachsteuerungen bei Unterstützung und Förderung vereinbart.
- Die Geschäftsstelle Gleichstellung fördert im Rahmen der Möglichkeiten den bedarfsgerechten Einsatz externer Gender- und Prozessberatung und unterstützt die Entwicklung von Genderkompetenz bei den Beschäftigten der Bezirksverwaltung.
- Der Bezirk wird das Projekt *„Implementierung von Gender Mainstreaming im Unterrichtsgeschehen an Sekundarschulen“* fortführen mit dem Ziel, weitere bezirkliche Schulen zur Nachnutzung zu motivieren und dazu erarbeitete Handreichungen wie die gemeinsam mit der Volkshochschule erarbeitete Broschüre *„Anders? Aber gleich! – Gender ist (k)ein Kinderspiel!“* anderen Bezirken zur adaptiven Anwendung bereitstellen.

<b>Kontakt:</b>
-----------------

**Genderbeauftragte Ines Feierabend**

Telefon +49 30 9(0)297 6103

Email [Ines.Feierabend@ba-tk.berlin.de](mailto:Ines.Feierabend@ba-tk.berlin.de)

**alternativ: Anke Armbrust**

Telefon +49 30 9(0)297 2306

Email [Anke.Armbrust@ba-tk.berlin.de](mailto:Anke.Armbrust@ba-tk.berlin.de)

## Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur

### Bezirksamt Marzahn-Hellersdorf von Berlin

### Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand

Der Bezirk Marzahn-Hellersdorf verfolgt seit Jahren eine engagierte Politik zur Durchsetzung von Gender Mainstreaming und Geschlechtergerechtigkeit. Es gibt stabile Strukturen sowohl intern, als auch extern hinsichtlich der Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung/ Geschäftsstelle Gleichstellung.

Die Fraktionen von SPD, CDU und Bündnis 90/Die Grünen bilden eine Zählgemeinschaft in der Bezirksverordnetenversammlung Marzahn-Hellersdorf. Die SPD stellt den Bezirksbürgermeister. Diese Konstellation hat Einfluss auf die Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung in Sachfragen und somit auch bei der Gestaltung des Gender- und Gleichstellungsprozesses im Bezirk, was sich in der Vielzahl konkreter Vorhaben ausdrückt.

Im Bezirk gibt es einen bedeutenden Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere aus der ehemaligen Sowjetunion und Vietnam – Chancengleichheits- und Diversity-Strategien werden besonders gefördert.

### Gleichstellungspolitische Vorhaben

- Das seit 2011 laufende „Bezirkliche Integrationsprogramm“ wird fortgesetzt, die Vernetzung mit Nicht-Regierungs-Organisationen (NGO) und Migrationsorganisationen verstärkt;
- Der bezirkliche „Aktionsplan gegen Homo- und Transphobie“ wird nach Beschluss im Bezirksamt (BA) und Behandlung in der Bezirksverordnetenversammlung (BVV) in die Praxis überführt;
- Das Leitbild „Marzahn-Hellersdorf ist ein Metropolenraum im Wandel“, wird regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben;
- Das Aktionsprogramm zum Masterplan „Arbeit und Ausbildung für alle Jugendlichen in Marzahn-Hellersdorf bis 2016“ ist BzBm-Chefsache und wird alle arbeitssuchenden Jugendlichen und künftigen Schulabsolventinnen und -absolventen durch ein persönliches Coaching, eine zentrale Anlaufstelle für Schülerinnen und Schüler sowie weitere Instrumente bei der Berufswahl unterstützen;
- Der Bezirk etabliert durch Finanzierung und Umbau einer vorhandenen Sportanlage eine „Frauensporthalle“ zur Bedarfsdeckung an Sportflächen für sportinteressierte Bürgerinnen;
- Das Bezirksamt hat sich dazu entschieden, die Interkulturelle Arbeit und Projekte für Menschen mit Migrationshintergrund in Marzahn-Hellersdorf im Rahmen des *Bezirklichen Integrationsprogramms* mit zusätzlichen gesonderten finanziellen Mitteln zu fördern.



- Das Bezirksamt hat gesonderte finanzielle Mittel für die Arbeit der Behindertenbeauftragten im Haushaltsplan vorgesehen. Damit soll der Abbau jeglicher Diskriminierung von Menschen mit Behinderung im Bezirk weiter vorangebracht und so die partielle gesellschaftliche Ausgrenzung von behinderten Menschen überwunden werden.
- Der Bezirk ringt darum, wegen des besonders hohen Anteils sehr junger, alleinerziehender Mütter das bestehende „Netzwerk Alleinerziehender“ trotz Auslaufens der ESF- und Bundesförderung weiterzuführen.

<b>Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:</b>
---

- I. 2. Berufliche Bildung und Weiterbildung
- II. 2. Arbeitsmarktpolitik
- III Demografie - Lebenswerte Stadt - soziale Stadt – mobile Stadt
- IV. Soziale Gerechtigkeit
- IV. 1. Alleinerziehende
- IV. 6. Gesundheit
- V. Integration
- V. 1. Gleichberechtigte Teilhabe
- V. 2. Recht auf Selbstbestimmung

<b>Weitere Vereinbarungen:</b>
--------------------------------

- Bezirks- und Senatsverwaltung werden die Kooperationsgespräche weiterführen und die unmittelbare Zusammenarbeit weiter ausbauen.
- Das Bezirksamt wird im Rahmen seines Frauenförderplans den Anteil von Frauen in Führungspositionen am Beschäftigungsgrad weiblicher Mitarbeitender messen und den Ausbau von Telearbeitsplätzen für Frauen erweitern.
- Die Geschäftsstelle wird im Rahmen der Möglichkeiten konkrete Hilfen in Form von externer Gender- und Prozessberatung sowie Projektfinanzierung anbieten. Die erforderlichen Projektanträge dafür werden zeitnah erarbeitet bzw. vorhandene Anträge aktualisiert.

<b>Kontakt:</b>
-----------------

**Genderbeauftragter Stefan Komoss**

Telefon +49 30 9(0)923 2000

Email [Stefan.komoss@ba-mh.verwalt-berlin.de](mailto:Stefan.komoss@ba-mh.verwalt-berlin.de)

**alternativ:**

**Snezana Sever**

Telefon

+49 30 9(0)293 2050

Email

[Snezana.Sever@ba-mh.verwalt-berlin.de](mailto:Snezana.Sever@ba-mh.verwalt-berlin.de)

## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Bezirksamt Lichtenberg von Berlin**

### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Die Fraktionen von SPD, CDU und Bündnis 90/ Die Grünen in Lichtenberg haben am 25. Oktober 2011 eine Vereinbarung über die Bildung einer Zählgemeinschaft in der Bezirksverordnetenversammlung Lichtenberg unterzeichnet. Die SPD stellt nun den Bezirksbürgermeister. Damit verbunden ist auch die Hoffnung auf neue Inspirationen für die Fortsetzung des Gender Mainstreaming- und Budgeting-Prozesses, für mehr Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit. Gender- und gleichstellungspolitische Themen sind Bestandteil der Arbeit von Verwaltung und Bezirksparlament.

### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Gendergerechte Nutzungsanalyse der bezirklichen Grünflächen (Laufzeit 2 – 3 Jahre)
- Erarbeitung eines Konzepts mit Praxiserprobung für eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit beim Projekt öffentliche Grünflächen (Laufzeit 2 Jahre) so, dass es als Muster nachnutzbar für andere Gender-Projekte in Berlin wird

### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- III Demografie - Lebenswerte Stadt - soziale Stadt – mobile Stadt
- 2. 1. fachbezogene gleichstellungspolitische Maßnahmen

### **Weitere Vereinbarungen:**

Das Bezirksamt Lichtenberg von Berlin wird die Prinzipien von Gender Mainstreaming in der Verwaltungspraxis umsetzen und durch zielgerichtete Projektförderung (Genderkompetenzentwicklung) die Voraussetzungen zur Erarbeitung eines gendergerechten Haushaltsplanes schaffen.

### **Kontakt:**

**Genderbeauftragter Klaus Güttler-Lindemann**

Telefon +49 30 9(0)296 4210

Email [Klaus.Guettler-Lindemann@lichtenberg.berlin.de](mailto:Klaus.Guettler-Lindemann@lichtenberg.berlin.de)

**alternativ:**            **Evelin Müller**  
Telefon                    +49 30 9(0)296 3750  
Email                      [Evelin.Mueller@lichtenberg.berlin.de](mailto:Evelin.Mueller@lichtenberg.berlin.de)

## **Maßnahmenteil zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für die 17. Legislatur**

### **Bezirksamt Reinickendorf von Berlin**

### **Ausgangslage/ Gleichstellungspolitischer Stand**

Das Bezirksamt Reinickendorf setzt seit 2005 die Strategie des Gender Mainstreaming/ Budgeting aktiv um. Es hat im Jahr 2007 per Bezirksamtsbeschluss gleichstellungspolitische Ziele formuliert und verabschiedet, die regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben werden. Die Entwicklung des Gender Budgeting im Verwaltungsverfahren steht im besonderen Fokus der Weiterentwicklung. Hierzu zählen die Bereiche der Sozialraumorientierung, der Stadtraumentwicklung sowie der Einbeziehung der Bevölkerung in Entscheidungsprozesse und Fragen von Migration und Integration. Eine ressortübergreifende Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming/ Budgeting ist von Beginn an fest etabliert.

### **Gleichstellungspolitische Vorhaben**

- Der Bezirk fördert die Übernahme von Frauen in Führungspositionen und prämiert einen Bezirkswettbewerb „Reinickendorfer Frauen in Führung“;
- Die stadtplanerische Umgestaltung des Letteplatzes im Bereich der „Mittelbruchzeile“ geschieht unter Beteiligung der Bevölkerung nach Genderprinzipien;
- Reinickendorf beteiligt sich an der Bezirksinitiative zur geschlechtergerechten Gestaltung öffentlicher Grün-, Frei-, Parkflächen und Spielplätze;

### **Bezug zu Handlungsfeldern des GPR:**

- II. 2.      Arbeitsmarktpolitik
- III        Demografie - Lebenswerte Stadt - soziale Stadt – mobile Stadt
- IV        Soziale Gerechtigkeit

### **Weitere Vereinbarungen:**

- Der Bezirk Reinickendorf verfügt über ein gleichstellungspolitisches Leitbild, das sich in ständiger Entwicklung und Fortschreibung befindet. Das Bezirksamt Reinickendorf von Berlin wird die Prinzipien von Gender Mainstreaming in der Verwaltungspraxis umsetzen und durch zielgerichtete Projektförderung (Genderkompetenzentwicklung) die Voraussetzungen zur Erarbeitung eines gendergerechten Haushaltsplanes schaffen.
- Der Ausbau sozialräumlicher Infrastruktur berücksichtigt die Bevölkerungsstruktur und bestehende soziale und ethnisch-kulturelle Unterschiede, Prinzipien des Diversity-Managements kommen zur Anwendung;

- Das Bezirksamt fördert die Personalentwicklung und den Ausbau von Genderkompetenz bei den Beschäftigten durch Workshops und Projektarbeit. Eine besondere Zielgruppe sind Auszubildende und Führungskräfte;
- Die bisherigen Anstrengungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen werden auf Initiativen im Sportbereich übertragen, insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils in den Vorstandspositionen der Reinickendorfer Sportvereine;
- Förderung weiterer Initiativen rund um den „Girls´Day“ und „Boys´Day“ und aktive Gewinnung von Partnerunternehmen;
- Das Programm „FIT;FIT;FIT“ im Bereich der geschlechtergerechten Gesundheitsförderung von Mädchen und Jungen soll möglichst in Kooperation mit den Schulen weiterhin jährlich stattfinden;
- Produkte der Jugendberufshilfe und Berufsqualifizierung werden analysiert und weiter qualifiziert;
- Die Fachbereiche der Musik- und Volkshochschulen werden weiter unterstützt, genderdifferenzierte Angebote und Maßnahmen in der Programmgestaltung und Ansprache der Zielgruppen durchzuführen. Hierbei werden insbesondere die Wünsche von Menschen mit Migrationshintergrund und Personen mit körperlichen Handicaps berücksichtigt;
- Bezirks- und Senatsverwaltung werden die Kooperationsgespräche weiterführen und die unmittelbare Zusammenarbeit weiter ausbauen;
- Die Beteiligung an weiteren Wettbewerben im Bereich des Gender Budgeting durch den Bezirk Reinickendorf ist gewährleistet;

<b>Kontakt:</b>
-----------------

**Genderbeauftragter Andreas Höhne**

Telefon +49 30 9(0)294 2330

Email [Andreas.Hoehne@reinickendorf.berlin.de](mailto:Andreas.Hoehne@reinickendorf.berlin.de)

**alternativ: Brigitte Kowas**

Telefon +49 30 9(0)294 2309

Email [Brigitte.Kowas@reinickendorf.berlin.de](mailto:Brigitte.Kowas@reinickendorf.berlin.de)

## Handlungsfelder und Zielsetzungen

(Diese Übersicht zur fachlichen Orientierung wurde im Rahmen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms I (2008-2011) erarbeitet.)

### I. Herausforderung Bildung

#### 1. Handlungsfeld: Vorschulische und schulische Erziehung und Bildung, außerschulische Kinder-, Jugend- und Bildungsarbeit

Handlungsfeld	Zielsetzung
Erhöhung der Genderkompetenz/ Abbau von Rollenstereotypen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Etablierung gendersensibler Konzepte in Erziehung und Bildung</li> <li>▪ Geschlechtergerechte, kultursensible und behinderungsspezifische Schulstatistik und Bildungsberichterstattung</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils an männlichen Erziehern und Grundschullehrern</li> <li>▪ Verstärkter Einsatz von sozialem Lernen in der Grundschule und der Sekundarstufe I</li> <li>▪ Gendersensible Unterstützung der Persönlichkeits- und Identitätsentwicklung von Schülerinnen und Schülern</li> <li>▪ Verankerung von Genderaspekten in der pädagogischen Ausbildung</li> <li>▪ (Neu-) Bewertung des Genderaspekts in Schulprogrammen und in der Evaluation</li> </ul>
Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Steigerung des Anteils von Mädchen in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Berufen</li> <li>▪ Geschlechtergerechte Umsetzung des Bildungsauftrags „Berufsorientierung“ in den weiterführenden Schulen</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils an Schulen, die sich aktiv am Girls' Day beteiligen</li> <li>▪ Konzeption bzw. Nutzung von Parallelangeboten zum Girls' Day für Jungen</li> <li>▪ Erhöhung des Bildungsniveaus und der Anzahl der qualifizierten Abschlüsse</li> </ul>
Lern- und Leistungsverhalten von Mädchen und Jungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gendersensible Lern- und Leistungsförderung</li> <li>▪ Gezielte Förderung von Mädchen in naturwissenschaftlichen und Jungen in sprachlichen Fächern</li> </ul>
Elternkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisierung von Vätern und Müttern für eine geschlechtergerechte Erziehung und Bildung</li> </ul>

## 2. Handlungsfeld: Berufliche Bildung/ Weiterbildung

Handlungsfeld	Zielsetzung
Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gewinnung von mehr Unternehmen, die Frauen in naturwissenschaftlichen, technischen und IT- Berufen ausbilden</li> <li>▪ Erhöhung der Zahl der weiblichen Auszubildenden, die nach der Ausbildung vom Betrieb übernommen werden</li> <li>▪ Verminderung der Zahl der Abbrecherinnen in dualer und schulischer Berufsausbildung durch eine verbesserte geschlechtersensible Berufsorientierung und Erhöhung der Zahl von Maßnahmen für Altbewerberinnen</li> <li>▪ Ausbau der Kooperationen mit außerschulischen Angeboten zur Stärkung des mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Unterrichts</li> </ul>
Weiterbildung / Lebenslanges Lernen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung der Weiterbildungsquote von Frauen in Betrieben in KMU und in der Aufstiegsqualifikation</li> <li>▪ Sicherstellung einer geschlechtersensiblen Beratung (Zertifizierung)</li> <li>▪ Weiterentwicklung von Beratungskonzepten zu Unterstützungsangeboten für lebenslanges Lernen</li> <li>▪ Verstärkung des arbeitsplatz- und betriebsbezogenen Lernens</li> <li>▪ Entwicklung eines Rahmenkonzeptes zur Anerkennung informellen Lernens am Arbeitsplatz und von non formal erworbenen Fähigkeiten</li> <li>▪ Mehr Transparenz über Gestaltung von Übergängen und Quereinstiegsmöglichkeiten in Tätigkeitsfelder unter Verwertung des erworbenen Fach- und Erfahrungswissens</li> <li>▪ Gezielte Förderung der Weiterbildung von gering qualifizierten und älteren Frauen</li> </ul>

## 3. Handlungsfeld: Hochschule

Handlungsfeld	Zielsetzung
Personal und wissenschaftlicher und künstlerischer Nachwuchs	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Frauen bei der Besetzung von Professuren</li> <li>▪ Diskriminierungsfreie, transparente Verfahren für Berufungen und Bleibeverhandlungen</li> <li>▪ Geschlechtergerechte Umsetzung der leistungsbezogenen Professorenbesoldung</li> <li>▪ Gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer zu Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren sowie zu Fördermaßnahmen</li> <li>▪ Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, wissenschaftlicher Karriere und Familie</li> <li>▪ Realisierung von Dual Career</li> </ul>



Handlungsfeld	Zielsetzung
Studierende	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entwicklung und Sicherstellung qualifizierter und geschlechtersensibler Studienberatungsangebote</li> <li>▪ Diskriminierungsfreie Gestaltung des Hochschulzugangs</li> <li>▪ Verringerung der Unterrepräsentanz von Studentinnen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich</li> <li>▪ Verringerung der Unterrepräsentanz von Studenten in gesundheits- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen sowie in den Erziehungs-, Sprach- und Kulturwissenschaften</li> <li>▪ Erhöhung des Studienerfolgs von Frauen und Männern</li> <li>▪ Diskriminierungsfreier Zugang zu Fördermaßnahmen während des Studiums</li> <li>▪ Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie</li> </ul>
Studium, Lehre, Forschung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integration von Gender-Aspekten in die Forschung und Lehre und in die Studienorganisation</li> <li>▪ Sicherstellung der nachhaltigen Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung</li> </ul>
Kulturwandel in Hochschulen und Forschungseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicherung des Stellenwerts von Gleichstellung im Aufgabenspektrum der Hochschulen bei wachsender Hochschulautonomie</li> <li>▪ Entwicklung von Steuerungsinstrumenten unter Berücksichtigung von Genderaspekten</li> <li>▪ Verstärkte Anstrengungen zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Leitungs-, Entscheidungs- und Beratungsgremien in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen</li> <li>▪ Veränderung der Fachkulturen</li> </ul>

## II. Herausforderung existenzsichernde Beschäftigung

### 1. Handlungsfeld: Wirtschaftspolitik

Handlungsfeld	Zielsetzung
Chancengleichheit von Frauen in Unternehmen der privaten Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in privaten Unternehmen</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Unternehmen, die Mädchen in technischen Berufsausbildungen ausbilden</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Frauen in der betrieblichen Weiterbildung</li> <li>▪ Sicherung und Unterstützung der Rückkehr von Eltern aus der Elternzeit seitens der Unternehmen</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Vätern, die in privaten Unternehmen Elternzeit in Anspruch nehmen</li> <li>▪ Verbreiterung der betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> <li>▪ Verbreitung und Etablierung des Konzepts Diversity Management in den Berliner KMU</li> <li>▪ Sicherung von (kleinen) frauengeführten Unternehmen</li> </ul>
Existenzgründungen/ Unternehmerinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Frauen an den Existenzgründungen (insbesondere auch in den Kompetenzfeldern Berlins)</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils der Existenzgründung von Migrantinnen</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Frauen in der Unternehmensnachfolge</li> <li>▪ Verbesserung des Beratungs- und Coachingangebots</li> <li>▪ Unterstützung der Bildung von Netzwerken</li> <li>▪ Verbesserung des Zugangs zu günstigem und flexibel nutzbarem Büroraum</li> </ul>
Prekäre Beschäftigungsverhältnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kontrolle der Einhaltung und Analyse der Wirkung der neuen Bestimmungen zur Auftragsvergabe des Öffentlichen Dienstes</li> <li>▪ Abbau des Entgeltgefälles zwischen Männern und Frauen insbesondere durch Einführen eines gesetzlichen Mindestlohns</li> <li>▪ Sicherung von Mindeststandards bezüglich Entlohnung und Arbeitsbedingungen</li> <li>▪ Aufwertung traditioneller Beschäftigungsfelder von Frauen</li> </ul>

### 2. Handlungsfeld: Arbeitsmarktpolitik

Handlungsfeld	Zielsetzung
Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Frauen sowie von arbeitsmarktlichen Angeboten für formal gering qualifizierte Frauen</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Qualifizierung insbesondere im Bereich der neuen Technologien, der IuK -Technik und des Managements</li> </ul>

Handlungsfeld	Zielsetzung
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bildungsmodule als Ergänzung der von den Jobcentern förderbaren Basisqualifizierung für Teilnehmende an Arbeitsgelegenheiten nach § 16 (3) SGB II, die auch für Nichtleistungsempfangende zugänglich sind sowie Bildungsmaßnahmen außerhalb von Beschäftigung (Integrationsmaßnahmen)</li> <li>▪ Professionalisierungsstrategien/ Qualitätssteigerung im Dienstleistungsbereich</li> </ul>
Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen insbesondere durch Förderung der Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen</li> <li>▪ Reduzierung nicht existenzsichernder Beschäftigungsverhältnisse insbesondere im Rahmen der Vergabe öffentlicher Aufträge</li> <li>▪ Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Angeboten des öffentlich geförderten Beschäftigungssektors</li> <li>▪ Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen</li> <li>▪ Durchsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes durch Aufklärung und Information für Betroffene</li> </ul>

### 3. Handlungsfeld: Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst/ Landesgleichstellungsgesetz

Handlungsfeld	Zielsetzung
Öffentlicher Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integration von Gleichstellungsförderung in Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten und in Anforderungsprofilen für Führungskräfte</li> <li>▪ Ressortbezogene Entwicklung von Kriterien zur Gleichstellung durch Führungskräfte, Personalentwickler /-innen und Personalvertretungen</li> <li>▪ Anwendung geeigneter Instrumente und Maßnahmen (z.B. Auditierungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie)</li> <li>▪ Verbesserung der Vereinbarkeit von Führungspositionen mit Familienaufgaben</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und in Gremien</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Vätern, die Elternzeit und Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen</li> </ul>

### 4. Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Handlungsfeld	Zielsetzung
Vereinbarkeit Beruf und Familie/	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der Bedarfsgerechtigkeit der</li> </ul>

Handlungsfeld	Zielsetzung
Kindererziehung	Kindertagesbetreuung und der Ganztagschulen <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Flexibilisierung der Öffnungszeiten in stärkerer Anpassung an berufliche Erfordernisse</li> <li>▪ Kitagutscheine für Kinder im Alter von unter drei Jahren, deren Eltern weder erwerbstätig noch in Ausbildung sind.</li> <li>▪ Erweiterung des Angebots an schulnahen und wohnortnahen Jugendfreizeitangeboten für 11 – 14 Jährige</li> </ul>
Vereinbarkeit Beruf und Familie/ Pflege	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der Angebote und der Information zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</li> <li>▪ Information, Sensibilisierung und Qualifizierung von Männern im Bereich von häuslichen Betreuungs- und Pflegeaufgaben</li> </ul>

### III. Herausforderung Demografie

#### 1. Handlungsfeld: Lebenswerte Stadt - Soziale Stadt – Mobile Stadt

Handlungsfeld	Zielsetzung
Neue Wohnformen, Baugruppen/-gemeinschaften	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des innerstädtischen Wohnens und Lebens durch Schaffung neuer Angebote als Alternative zum Wegzug ins Umland</li> <li>▪ Förderung gemeinschaftlicher und generationsübergreifender Wohnformen</li> </ul>
Genossenschaftliches Wohnen als selbstbestimmte Wohn- und Lebensformen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung genossenschaftlichen Wohnens als dritte Säule des Wohnungsmarktes</li> <li>▪ Stärkung von anteilsorientierten Anlageformen als Alternative zur klassischen Eigentumsbildung</li> <li>▪ Förderung der Altersversorgung von Frauen durch die Einbeziehung genossenschaftlichen Wohnens in die städtische Förderung der Altersvorsorge</li> <li>▪ Stärkung der Mitbestimmungsrechte für Frauen in den Genossenschaften</li> <li>▪ Stärkung bedürfnisorientierter Angebote für Frauen durch Unterstützung kleinerer selbstorganisierter Projekte (gendergerechte Wohnungen und Quartiere)</li> <li>▪ Stärkung und Sichtbarkeit und Akzeptanz verschiedener sexueller Identitäten und Lebensformen in gemeinschaftlichen Wohnformen</li> <li>▪ Stärkung der kulturellen Vielfalt im genossenschaftlichen Wohnen durch stärkere Beteiligung/ Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund</li> </ul>
Flexible und familiennahe Dienste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterstützung bedarfs- und gendergerechter Gemeinschaftsbereiche</li> <li>▪ Stärkung der Infrastruktur zur nahräumlichen Grundversorgung</li> <li>▪ Möglichst langes eigenständiges Wohnen im Alter durch Förderung bedarfsgerechter Serviceangebote im Wohnumfeld</li> <li>▪ Entlastung von insbesondere weiblichen pflegenden Angehörigen z.B. durch Ansiedlung von Pflegeservice vor Ort</li> <li>▪ Förderung sozialer Nachbarschaften</li> <li>▪ Förderung der Selbsthilfe- und Nachbarschaftshilfepotenziale der „Generation 50+“</li> </ul>
Mobilität / Barrierefreiheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integration der unterschiedlichen Mobilitätsanforderungen in die Stadt- und Verkehrsplanung</li> <li>▪ Konsequente Fortsetzung des barrierefreien Bauens mit besonderem Focus auf die Freiraumgestaltung</li> </ul>

## IV. Herausforderung soziale Gerechtigkeit

### 1. Handlungsfeld: Alleinerziehende

Handlungsfeld	Zielsetzung
Ausbildung und Beruf	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Förderung und Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf bzw. bei der Aufnahme einer Berufsausbildung</li> </ul>
Wohnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preiswerter Wohnraum</li> <li>▪ Nutzungsneutraler Wohnungsbau</li> <li>▪ Je Familienmitglied ein eigener Raum plus ein Gemeinschaftsraum für die Familie</li> </ul>
Entlastende Dienste	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Teilhabe am öffentlichen und sozialen Leben, Wahrnehmung von Regenerations- und Freizeitangeboten</li> <li>▪ Ausbau von pädagogisch geschulten Pflegediensten zur Entlastung der alleinerziehenden Personen bei Krankheit, Kur oder Krankenhausaufenthalt</li> <li>▪ Ausbau von Kindertagesbetreuungsangeboten außerhalb der üblichen Öffnungszeiten, flexible Nutzung der Betreuungszeit</li> <li>▪ Verbesserung der Beratung und verstärkte Anerkennung sozialer und familiärer Gründe für einen Betreuungsbedarf</li> </ul>
Gesundheitsversorgung alleinerziehender Frauen und ihrer Kinder	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zielgruppenspezifische Ausrichtung von Angeboten der Gesundheitsversorgung auf alleinerziehende Frauen</li> <li>▪ Verbesserung des Sportangebots in den Räumen von Kita, Hort und Schule</li> <li>▪ Schaffung von Angeboten für gemeinsame Sportausübung</li> <li>▪ Angebotsverbesserung durch Vernetzung der Multiplikatorinnen von Beratungseinrichtungen, Mitarbeiterinnen der Krankenkassen und Medizinerinnen</li> </ul>
Forschung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der Kenntnisse über die Lebenslagen alleinerziehender Personen in Berlin</li> </ul>
Unterhalt für Kinder	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verlängerung der Anspruchszeit für den Unterhaltsvorschuss</li> <li>▪ Effektivere Durchsetzung von Kindesunterhaltsansprüchen</li> <li>▪ Verbesserung der Datenlage</li> </ul>

### 2. Handlungsfeld: Ältere Frauen

Handlungsfeld	Zielsetzung
Einkommenssituation älterer Frauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schaffung von Zuverdienstmöglichkeiten für Frauen mit geringem Renteneinkommen</li> <li>▪ Ausbau der eigenständigen Alterssicherung von Frauen</li> </ul>
Neue Altersbilder	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Darstellung von Optionen im Alter</li> <li>▪ Erhöhung der Selbstständigkeit der Lebensführung</li> </ul>

Handlungsfeld	Zielsetzung
Weiterbildung von Frauen in der Nacherwerbsphase	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung der Bildungsangebote im I+K- Bereich</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Migrantinnen in Weiterbildungsangeboten</li> </ul>
Gesundheitsforschung und Gesundheitsversorgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integration von Genderaspekten in die Forschung</li> <li>▪ Verbesserung der Kenntnisse über Anforderungen und Defizite in der Gesundheitsversorgung älterer Frauen</li> <li>▪ Steigerung des Anteils von sportlich aktiven älteren Frauen</li> </ul>
Bürgerschaftliches Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung der Zahl sich engagierender Frauen</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Frauen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements in dem Aufwandsentschädigungen üblich sind (auch im Sport)</li> <li>▪ Verstärkte Nutzung des bürgerschaftlichen Engagements zur Stärkung der Beziehungen zwischen den Generationen und zwischen den Kulturen</li> </ul>
Pflege	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gerechtere Verteilung der Pflegearbeit zwischen den Geschlechtern (z.B. durch besondere Qualifizierungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen )</li> <li>▪ Verbesserung der Kenntnisse über Anforderungen und Defizite in Bezug auf den Pflegebedarf älterer Frauen</li> <li>▪ Unterstützung und Entlastungsangebote für pflegende Angehörige</li> <li>▪ Berücksichtigung der Anforderungen durch eine steigende Zahl Hochbetagter und durch eine zunehmende Singularisierung bei der Ausgestaltung familienunabhängiger Pflegestrukturen</li> <li>▪ Sicherstellung der gewünschten Pflege durch Pflegepersonen des eigenen Geschlechts</li> </ul>
Ältere Migrantinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der Datenlage</li> <li>▪ Interkulturelle Professionalisierung der Altenhilfe</li> <li>▪ Bessere Information und Stärkung der Akzeptanz von Hilfeangeboten</li> <li>▪ Förderung des Bürgerschaftlichen Engagements</li> </ul>

### 3. Handlungsfeld: Behinderte Frauen

Handlungsfeld	Zielsetzung
Behinderte Menschen mit Kindern	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung der Selbstständigkeit durch verbesserte Unterstützungsangebote</li> </ul>
Bildung / Schule	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausbau der barrierefreien Bildungsangebote und der Integrationsklassen</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils an Regelschulen, die nach dem Konzept der Inklusion behinderter Mädchen und Jungen arbeiten</li> <li>▪ Verbesserung der Informationen zur beruflichen Bildung; Einbeziehung von behinderten Mädchen</li> </ul>

Handlungsfeld	Zielsetzung
	beim Girls' Day <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Barrierefreie Gestaltung des Hochschulzugangs und der Studienangebote</li> </ul>
Erwerbstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterstützung behinderter Frauen bei Existenzgründung und Unternehmensführung</li> <li>▪ Beschäftigungsförderung und verbesserte Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt</li> </ul>
Sexuelle und häusliche Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Intensivierung der Kooperation der Einrichtungen der Behindertenhilfe mit den Anti-Gewalt-Projekten</li> <li>▪ Verbesserung der barrierefreien Informationen und Zugänge zu Beratungsstellen und Schutzunterkünften</li> <li>▪ Entwicklung von Fortbildungsangeboten zu häuslicher und sexualisierter Gewalt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behindertenhilfe</li> <li>▪ Verstärkte Angebote zur Gewaltprävention</li> <li>▪ Sexualaufklärung und Selbstbehauptungskurse in den Einrichtungen und Schulen der Behindertenhilfe</li> <li>▪ Entwicklung von Leitlinien zum Umgang mit sexueller Gewalt in Institutionen</li> <li>▪ Unterstützung der sexuellen Selbstbestimmung von Mädchen und Frauen mit Behinderungen, Schutz vor sexuellen Übergriffen</li> </ul>
Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung des Selbstbewusstseins von Frauen und Mädchen mit Behinderungen</li> <li>▪ Verbesserte Information von betroffenen Frauen und von Lehr- und Betreuungskräften</li> <li>▪ Steigerung des Anteils von sportlich aktiven Mädchen und Frauen mit Behinderungen</li> </ul>
Gesundheit und Pflege	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zu Arztpraxen für behinderte Frauen und Männer</li> <li>▪ Fortbildung von Krankenhaus- und Pflegepersonal sowie von Hebammen über die besonderen Erfordernisse behinderter Frauen und Männer</li> <li>▪ Verbesserung des Zugangs zur Prävention und Rehabilitation</li> <li>▪ Sicherstellung der gewünschten Pflege durch Pflegekräfte des eigenen Geschlechts</li> </ul>

#### 4. Handlungsfeld: Lesbische Frauen

Handlungsfeld	Zielsetzung
Schule/ Bildung/ Jugendhilfe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Förderung der Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen, Abbau homosexuellenfeindlicher Einstellungen</li> <li>▪ Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung und sozialen Einbindung von jungen Menschen/ Schülerinnen verschiedener sexueller Identität</li> <li>▪ Wahrnehmung und Gleichbehandlung von Lesben (-paaren) mit Kindern in Bildungs- und</li> </ul>



Handlungsfeld	Zielsetzung
	Jugendhilfeeinrichtungen
Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisierung der Berliner Unternehmen für Diversity- Strategien, Förderung der Akzeptanz und Sichtbarkeit lesbischer Arbeitnehmerinnen und Führungskräfte</li> </ul>
Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fortbildung und weitere Sensibilisierung für die Situation gewaltbetroffener lesbischer Frauen im Rahmen der Anti-Gewalt-Arbeit von Projekten und Institutionen</li> </ul>
Alter	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wahrnehmung und Akzeptanz der besonderen Lebenserfahrung und –situationen lesbischer Frauen in den Tätigkeitsfeldern der Seniorenarbeit und Pflege</li> </ul>
Recht / AGG	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartnerschaften im Beamten- und Steuerrecht</li> <li>▪ Wahrnehmung und Abbau von Diskriminierungen lesbischer Frauen</li> </ul>

### 5. Handlungsfeld: Gewalt gegen Frauen

Handlungsfeld	Zielsetzung
<b>Häusliche Gewalt</b>	
Opferschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Optimierung der Hilfeangebote für besondere Zielgruppen</li> <li>▪ Weitere Sensibilisierung und Fortbildung der Fachkräfte in allen betroffenen Einrichtungen und Institutionen</li> <li>▪ Verbesserung der Angebote für (mit-) betroffene Kinder</li> </ul>
Prävention	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterentwicklung der Prävention in den Bereichen der Jugendhilfe und der Schulen</li> <li>▪ Verstärkung der täterorientierten Intervention</li> <li>▪ Stärkung der Prävention auf bezirklicher Ebene</li> </ul>
Gesundheitliche Folgen von Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisierung und Fortbildung der Angehörigen des Gesundheitssystems zu gesundheitlichen Folgen und spezifischen Erkrankungen</li> <li>▪ Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zu Hilfe- und Beratungseinrichtungen für gewaltbetroffene Frauen</li> <li>▪ Verbesserung der Angebote im stationären und ambulanten Bereich für psychisch kranke, gewaltbetroffene Frauen</li> </ul>
Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erreichung aller Zielgruppen</li> </ul>
Rechtliche Rahmenbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zur Optimierung des Datenschutzes im Sinne der Geschädigten Überprüfung der praxisbezogenen Auswirkungen des Gewaltschutzgesetzes auf</li> </ul>

Handlungsfeld	Zielsetzung
	Anwendungslücken (ASOG)
<b>Sexuelle Gewalt</b>	
Opferschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der Beratungs- und Unterstützungsangebote</li> <li>▪ Verbesserung der Langzeitbetreuung</li> <li>▪ Weitere Sensibilisierung und Fortbildung der Fachkräfte in allen betroffenen Einrichtungen und Institutionen</li> </ul>
Prävention	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stärkung der Prävention durch verbesserte Aufklärung und Information</li> <li>▪ Verbesserung der Rückfallabschätzung</li> </ul>
Gesundheitliche Folgen von Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sensibilisierung und Fortbildung der Angehörigen des Gesundheitssystems zu gesundheitlichen Folgen und spezifischen Erkrankungen</li> <li>▪ Integration des Themas in die ärztliche Aus-, Fort- und Weiterbildung</li> </ul>
Strafverfolgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicherung einer regelmäßigen rechtsverwertbaren, für Patientinnen kostenfreien Dokumentation in der Gesundheitsversorgung</li> </ul>
Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiter Enttabuisierung</li> <li>▪ Erreichung aller Zielgruppen</li> </ul>
<b>Menschenhandel</b>	
Opferschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der aufenthaltsrechtlichen Situation und der leistungsrechtlichen Regelungen</li> <li>▪ Weitere Sensibilisierung und Fortbildung der Fachkräfte in allen betroffenen Einrichtungen und Institutionen</li> </ul>
Strafverfolgung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vertiefung der Kooperation und Schaffung von effizienten Strukturen und Abläufen</li> </ul>
<b>Prostitution</b>	
Soziale und rechtliche Rahmenbedingungen der Prostitution	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Prostituierten</li> <li>▪ Erleichterung des Ausstiegs aus der Prostitution</li> </ul>

## 6. Handlungsfeld: Gesundheit

Handlungsfeld	Zielsetzung
Geschlechtersensible Prävention, Früherkennung und Gesundheitsversorgung  (z.B. Brustkrebs, Herz-Kreislauf-Erkrankungen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der Datenlage</li> <li>▪ Verbesserung des Zugangs zu Informationen für unterschiedliche Zielgruppen</li> </ul>
Suchterkrankungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung des Austausches und der Kooperation der betroffenen Stellen im Gesundheitssystem und der Jugendhilfe in Bezug auf Problemlagen und Bedürfnisse süchtiger Mütter und deren Kinder</li> <li>▪ Berücksichtigung von geschlechterdifferenzierten Aspekten bei der Planung und Durchführung aller Maßnahmen der Suchtprävention</li> </ul>
Reproduktive Gesundheit und sexuelle Selbstbestimmung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der Beratung und Hilfeangebote für Mädchen und Frauen, die von Genitalverstümmelung bedroht sind</li> <li>▪ Unterstützung des Prozesses zur rezeptfreien Zulassung der „Pille danach“</li> <li>▪ Intensivierung geschlechtersensibler sexualpädagogischer Angebote für Jugendliche zur Förderung der sexuellen Selbstbestimmung und Identitätsentwicklung</li> </ul>
Migration und Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verringerung der kulturellen und der Zugangsbarrieren im Gesundheitswesen für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund</li> <li>▪ Verbesserung der Datenlage für eine kultursensible Gesundheitsberichtserstattung</li> </ul>

## V. Herausforderung Integration

### 1. Handlungsfeld: Gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Erwerbsleben

Handlungsfeld	Zielsetzung
Schule	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung des Anteils von Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund in den qualifizierten Schulabschlüssen</li> <li>▪ Verbesserung des Berufskundeunterrichts unter Einbeziehung der Eltern</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils der Mädchen mit Migrationshintergrund, die am Girls' Day teilnehmen</li> <li>▪ Entwicklung spezifischer gendersensibler Konzepte für Schülerinnen und Schüler mit unterschiedlichen Migrationshintergründen</li> <li>▪ Erhöhung des Anteils der jungen Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an den Studierenden</li> </ul>
Bildung / Erwerbstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhung der Zahl der beruflichen Bildungsabschlüsse von Migrantinnen</li> <li>▪ Erweiterung des Berufswahlspektrums von Migrantinnen</li> <li>▪ Steigerung des Anteils von Migrantinnen in der beruflichen Nachqualifikation</li> <li>▪ Steigerung des Anteils von Migrantinnen in qualifizierten Berufen</li> <li>▪ Sicherstellung einer kultur- und gendersensiblen Berufsberatung</li> <li>▪ Angebote zur Entwicklung von Diversity Ansätzen und Interkultureller Kompetenz in Verwaltung und Unternehmen</li> </ul>

### 2. Handlungsfeld: Recht auf Selbstbestimmung/ gesellschaftliche Teilhabe

Handlungsfeld	Zielsetzung
Gesellschaftliche Teilhabe/ Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterstützung der Entwicklung selbstbestimmter Lebensentwürfe</li> <li>▪ Höhere Beteiligung von Migrantinnen in Gremien</li> <li>▪ Einbindung der communities</li> <li>▪ Anerkennung von migrationsspezifischen Erfahrungen und Kenntnissen als Ressourcen</li> <li>▪ Interkulturelle Öffnung der Regeldienste</li> <li>▪ Steigerung des Anteils sportlich aktiver Migrantinnen</li> </ul>
Häusliche Gewalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicherstellung, dass Beratungs- und Hilfeangebote bei den Betroffenen ankommen</li> <li>▪ Entwicklung von Handlungsstrategien in Kooperation mit den communities</li> </ul>
Zwangsverheiratungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verbesserung der aufenthaltsrechtlichen Bedingungen</li> <li>▪ Sicherstellung, dass Beratungsangebote zum Thema Zwangsverheiratung bei Betroffenen ankommen</li> </ul>

Handlungsfeld	Zielsetzung
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sicherstellung der Sensibilisierung von in Frage kommenden Berufsgruppen</li> <li>▪ Entwicklung von Handlungsstrategien in Kooperation mit den communities</li> </ul>
Antidiskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abbau von Diskriminierungen; konsequente Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) insbesondere hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, ethnischen Herkunft, Religion und sexuellen Identität</li> </ul>