

16. Wahlperiode

---

**Vorlage – zur Kenntnisnahme –**

**Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm 2008 – 2011  
(Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin)**

Die Drucksachen des Abgeordnetenhauses können über die Internetseite

[www.parlament-berlin.de](http://www.parlament-berlin.de) (Startseite>Parlament>Plenum>Drucksachen) eingesehen und abgerufen werden.

Der Senat von Berlin  
WiTechFrau –IV Abt L-  
9013(913) - 8900

An das  
Abgeordnetenhaus von Berlin  
über Senatskanzlei - G Sen -

V o r l a g e

- zur Kenntnisnahme-  
des Senats von Berlin

über **Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm 2008 – 2011 (Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin)**

---

Der Senat legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Mit der Formulierung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms „Gleichstellung weiter denken – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin“ setzt der Berliner Senat die Debatte um Inhalte und Ziele der Gleichstellungspolitik in Berlin fort, die 2006 mit den „Frauenpolitischen Schwerpunktsetzungen“ begonnen wurde. Es stellt die inhaltliche und strategische Neuorientierung der Berliner Gleichstellungspolitik vor und benennt konkrete Zielsetzungen der Senatspolitik für den Zeitraum 2008 - 2011.

Der Bericht ist als Anlage beigelegt.

A. Auswirkungen auf den Haushalt und die Finanzplanung:

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

Keine

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

Keine

B. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg:

Keine

Berlin, den 29.04.2008

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e r e i t  
Regierender Bürgermeister

Harald W o l f  
Senator für Wirtschaft,  
Technologie und Frauen

# **Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) 2008 – 2011**

## **- Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin -**

## **Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) 2008 – 2011 - Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin -**

Inhalt:

0.	Vorbemerkung.....	S. 3
I.	Rückblick und aktuelle Situation.....	S. 4
II.	Die vordringlichen Handlungsfelder.....	S. 11
III.	Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm und Gender Mainstreaming.....	S. 12
IV.	Die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms.....	S. 15

Anhang:

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm  
2008 - 2011:

Handlungsfelder und Zielsetzungen.....	S. 17
--	-------

## **0. Vorbemerkung**

Berlin nimmt bundespolitisch in der Gleichstellungspolitik in vielen Bereichen eine Vorreiterrolle ein. Der Bericht zur Situation von Frauen in Berlin, den der Senat 2006 vorgelegt hat, enthält dazu ausführliche Daten. Im nationalen Vergleich liegen z.B. die Berliner Hochschulen auf den vordersten Plätzen in Bezug auf den erreichten Anteil von Professorinnen. Nicht zuletzt dank der vergleichsweise guten Ausstattung Berlins mit Einrichtungen zur Kindertagesbetreuung sind in Berlin mehr Frauen auch in Vollzeit erwerbstätig, als im Bundesdurchschnitt. In der Anti-Gewalt-Arbeit wurde durch die Schließung von Interventionslücken und Intensivierung der Kooperation der zuständigen Institutionen eine deutliche Verbesserung der Situation der von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen erzielt.

Dennoch existieren auch in Berlin eine Reihe von Rahmenbedingungen, die ein gleichberechtigtes Leben von Frauen und Männern in dieser Stadt erheblich erschweren und auch die Bilder von Frauen und Männern in der Öffentlichkeit und in den Medien sind noch stark von Geschlechterstereotypen und Sexismen geprägt. Ziel dieses Entwurfs für eine inhaltliche und strategische Weiterentwicklung der Berliner Gleichstellungspolitik ist es, die Debatte um Geschlechtergerechtigkeit neu zu beleben, sie mit aktuellen übergreifenden Fragestellungen zu verbinden und die wichtigsten Handlungsfelder für die laufende Legislaturperiode zu bestimmen. Mit der Umsetzung des Rahmenprogramms soll sich in den nächsten vier Jahren die Gleichstellung der Geschlechter in Berlin spürbar verbessern und Berlin fit gemacht werden für die Lösung gesellschaftspolitischer Probleme, die ohne Überwindung traditioneller Rollenstereotypen nicht wirksam zu bewältigen sind. Im Abbau von einengenden Geschlechtsrollen zugunsten einer freien Entfaltung von weiblichen und männlichen Identitäten, die mehr Selbstbestimmung, Kreativität und Innovationsfähigkeit für die Einzelnen ermöglichen, liegt die große Chance, ein besseres gemeinschaftliches Miteinander von Menschen zu erreichen und die anstehenden Modernisierungsprozesse gerechter und nachhaltiger zu gestalten.

Mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm werden die wichtigsten politischen Handlungsfelder benannt und Ziele formuliert, die in dieser Legislaturperiode bis zum Jahr 2011 erreicht werden sollen. Darauf aufbauend soll ein Masterplan Gleichstellung mit konkreten Maßnahmen und Aktionen erstellt werden. Nicht alle Ziele können allein in der Verantwortung einer Senatsverwaltung oder über Regelungskompetenzen auf Landesebene erreicht werden. Der Prozess der Zielerreichung muss in diesen Bereichen also in sorgfältiger Zusammenarbeit und Abstimmung mit den anderen maßgeblichen Akteurinnen und Akteure und den Sozialpartnern vorangebracht werden.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm ist auch ein Ergebnis von Fachgesprächen zu verschiedenen gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern in 16 Fachgruppen sowie der Fachtagung „Gleichstellung weiter denken“ im Jahr 2007, in die sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Senatsverwaltungen, Projekten, Verbänden und Initiativen konstruktiv einbrachten. Der Charakter des Papiers als Rahmenprogramm für einen vierjährigen Zeitraum erlaubte es nicht, alle Ideen, Vorschläge und Hinweise aufzunehmen, die in die Fachgruppendifkussion bzw. in Stellungnahmen von Verbänden und Projekten eingebracht wurden. Sie werden jedoch bei der Erarbei-

tung des Masterplans, der die Untersetzung des Rahmenprogramms mit konkreten Maßnahmen und Aktionen vorsieht, einbezogen.

Gleichstellungspolitik in der Praxis ist noch weitgehend auf die Situation von Frauen und Mädchen und deren Verbesserung ausgerichtet ist. Dies muss und wird auch künftig der Fall sein, weil es sich bei den strukturellen Benachteiligungen, die im Folgenden thematisiert werden, in der Regel um Benachteiligungen von Frauen handelt und Frauen nach wie vor meist die Initiatorinnen des Veränderungsprozesses hin zu mehr Gleichberechtigung sind.

Dabei darf Gleichstellungspolitik heute jedoch nicht stehen bleiben. Mehr Gleichstellung bedeutet eine Veränderung des Verhältnisses der Geschlechter zueinander und darf deshalb kein einseitiger Prozess sein. Es gilt nun, den Blickwinkel auf die Gleichstellungspolitik systematisch so zu erweitern, dass zum ersten die Rolle von Männern im Prozess der notwendigen Veränderung von einschränkenden Geschlechtsrollen stärker thematisiert wird. Zum zweiten muss auch die Aufmerksamkeit für Probleme und Benachteiligungen erhöht werden, die mit der männlichen Geschlechtsrolle verbunden sind. Die verstärkte Thematisierung dieser Problemstellung ist ebenfalls Teil der weiteren Arbeit an gleichstellungspolitischen Zielen und Aktivitäten.

## **I. Rückblick und aktuelle Situation**

Die Herausforderungen, vor denen Berlin am Beginn des 21. Jahrhunderts steht, erfordern trotz vieler erreichter Fortschritte in der Vergangenheit neue Ansätze in der Geschlechterpolitik. Ein Rückblick zeigt, dass teilweise bis in die neunziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts in den wichtigsten politischen Handlungsfeldern - Bildung, Erwerbstätigkeit, soziale Sicherung und Gewalt - eklatante gesellschaftliche Benachteiligungen von Frauen zu konstatieren waren. Die versteckte gewalttätige Seite in vielen Familien - die häusliche Gewalt - wurde als bedrückend häufige Bedrohung von Frauen sichtbar; das restriktive Abtreibungsrecht führte vielfach zu großen psychischen wie physischen Belastungen; die Benachteiligung in Bildung und Ausbildung wie auch die alleinige Zuständigkeit für Familien- und Erziehungsarbeit setzten Frauen in der Arbeitswelt, in ihrer Einkommensposition und auch in Bezug auf ihre soziale Absicherung deutlich hinter Männern zurück.

Ziel der seit den 80er Jahren etablierten institutionalisierten Gleichstellungspolitik in Bund, Ländern und Kommunen war und ist die Herstellung von mehr Chancengleichheit und die Unterstützung der individuellen Emanzipation von Frauen. Hierzu wurde primär auf eine Politik des Nachteilsausgleichs, der gezielten Förderung und Etablierung von Hilfeangeboten gesetzt (z.B. durch Gleichstellungsgesetze, Förderprogramme, Frauenhäuser).

Die Situation von Frauen in der DDR unterschied sich zu der in den alten Ländern der Bundesrepublik Deutschland durch eine weitgehende Integration von Frauen ins Erwerbsleben bei gleichzeitigem flächendeckenden Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen. Auch wenn Frauen in der DDR trotz einer guten Bildung und Ausbildung in Bezug auf ihre berufliche und gesellschaftliche Position im Erwerbsleben nicht gleichberechtigt waren, so hatte sich doch eine grundsätzlich sehr hohe Berufsorien-

tierung von Frauen herausgebildet. Vor diesem Hintergrund wird der hohe Anteil von Frauen an den erwerbslosen Personen in den neuen Ländern als besonders negativ erlebt. Die Erwerbstätigkeit von Frauen änderte allerdings wenig an ihrer vorrangigen Verantwortung für Familienarbeit und Kindererziehung, soweit sie im privaten Bereich lag. Die Problematik häuslicher Gewalt wurde fast vollständig tabuisiert.

Erfreulicherweise konnten in den letzten Jahrzehnten hinsichtlich der sozialen Situation von Frauen und Mädchen beachtliche Fortschritte erzielt werden. Die berufliche Bildung von Mädchen ist heute so selbstverständlich wie die Erwerbstätigkeit von Frauen (zumindest solange sie nicht Mütter von kleinen Kindern sind). Der Ausbau von Einrichtungen öffentlicher Kindertagesbetreuung hilft, die Phase der Berufsunterbrechung von Frauen nach der Geburt eines Kindes zu verkürzen. In der Politik und bei den Unternehmen ist das Bewusstsein für die Vereinbarkeitsproblematik geschärft. Allerdings hat sich wenig an der grundsätzlichen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern hinsichtlich Familie und Beruf geändert. Die Vereinbarkeitsproblematik wird verbunden mit der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern – für Männer existiert sie nur in Ausnahmefällen.

Das Vordringen erfolgreicher Frauen in alle Bereiche des öffentlichen Lebens und in die meisten der Arbeitswelt, die besseren Schulerfolge von Mädchen gegenüber Jungen und andere Fortschritte verleiten manche dazu, der Frauenpolitik abnehmende Bedeutung zuzusprechen. Sie erscheint als ein Politikfeld, das sich durch den vorhersehbaren gesellschaftlichen Fortschritt weitgehend von selbst erledigen wird. Das Gegenteil ist der Fall:

In einer Reihe von wichtigen und aktuellen politischen Debatten zeichnet sich ab, dass zentrale gesellschaftliche Herausforderungen unserer Zeit keine angemessenen Antworten und damit auch keine adäquaten Lösungen finden werden, wenn dem Verhältnis der Geschlechter zueinander und den auf einer traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern aufbauenden gesellschaftlichen Strukturen nicht neue Beachtung geschenkt wird. Der Fortbestand einengender geschlechtstypischer Rollenvorstellungen behindert eine freie individuelle Entfaltung von Männern und Frauen, von Jungen und Mädchen. Nur mit gezielten Strategien, vernetzten Strukturen und wirksamen Programmen und Maßnahmen kann der erreichte Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern gesichert und eine weitere Entwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft forciert werden.

Dies soll im Folgenden kurz an einigen zentralen **Beispielen** ausgeführt werden. Um Missverständnissen vorzubeugen: Im Folgenden werden nur **einige allgemeine gesellschaftliche** Herausforderungen beschrieben. Es geht **nicht** um die vollständige Entwicklung der jeweiligen Politikfelder aus geschlechtergerechter Perspektive. Die umfassende Darstellung aller zentralen Handlungsfelder, die auch bereits mit Zielsetzungen unterlegt sind, findet sich im ausführlichen Anhang des Programms.

### Herausforderung Bildungspolitik I: vorschulische und schulische Bildung

Hinsichtlich der Situation von Mädchen an den Schulen und im Bereich vorschulischer Bildung scheint angesichts des guten Abschneidens von Mädchen über das Ziel der Verbesserung der allgemeinen Standards hinaus kein besonderes Defizit mehr zu

bestehen. Stattdessen tritt zunehmend die Problematik der verhältnismäßig schlechten Leistungen von Jungen in den Vordergrund.

Dass Mädchen mittlerweile signifikant bessere Schulerfolge als Jungen erzielen, wenn auch nicht in allen Fächern, hat mit dem grundsätzlichen Lern- und Leistungsvermögen von Jungen sowenig zu tun, wie vordem die schlechteren Leistungen der Mädchen mit deren Fähigkeiten. Untersuchungen und Modellprojekte belegen, dass eine der Ursachen für dieses Phänomen in der nach Geschlechtern unterschiedlichen Ansprache der Schüler und Schülerinnen seitens des Lehrpersonals liegt. Häufig wird berichtet, dass Mädchen zwar weniger Aufmerksamkeit erhalten als Jungen, jedoch durchweg positive Ermutigungen. Die Jungen werden durchweg mehr angesprochen, erhalten aber eher negative Rückmeldungen. Die Förderung von Jungen und Mädchen erfolgt häufig noch nicht in einer zukunftsorientierten Sicht der Geschlechter. Jungen und Mädchen erleben im Laufe ihrer frühen kindlichen Entwicklung im Elternhaus, in der Kita und in der Schule vor allem Frauen als betreuende, anleitende und lehrende Erwachsene. In der wissenschaftlichen Auswertung eines schwedischen Gleichberechtigungsprojekt an zwei Vorschulen <sup>1</sup> wird die These vertreten, dass Mädchen mit den vielen Frauen, denen sie begegnen, eine Vielzahl möglicher Ausprägungen von Weiblichkeit vorgestellt wird, wohingegen sowohl Jungen als auch Mädchen wenig verschiedene Ausprägungen von Männlichkeit erleben.

Die These, dass die schlechteren schulischen Leistungen von Jungen wesentlich mit mangelnden männlichen Vorbildern zu tun hat, wird auch in der aktuell vorgelegten Studie „Not am Mann“ über die Bevölkerungsentwicklung in strukturschwachen Regionen der neuen Länder des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung vertreten.

Auch ein Beispiel aus der Jugendpolitik zeigt die Wichtigkeit, grundsätzlich Reflexionen der Geschlechtsrollen in Programme und Projekte einzubeziehen. Die Landeskommision Berlin gegen Gewalt hat sich ausführlich mit dem Thema der in der Regel von männlichen Jugendlichen ausgehenden Gewalt in der Öffentlichkeit befasst und sehr gute, umfassende Empfehlungen zum Abbau dieser Gewalt ausgesprochen. Der Bericht stellt die wesentlich in traditionellen, geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen und Rollenunsicherheiten liegenden Wurzeln dieses Verhaltens von gewalttätigen männlichen Jugendlichen und jungen Männern, insbesondere denen mit Migrationshintergrund deutlich heraus. Der Befassung liegt aber das oben skizzierte Muster zugrunde. Die größere Aufmerksamkeit, die gewalttätige Jungen auf sich ziehen, verhält sich negativ zu den Vorstellungen und Handlungen dieser Jugendlichen und zielt - selbstverständlich zu Recht - auf eine Veränderung ihres Verhaltens. Nicht Gegenstand des Berichtsauftrags, jedoch für die weitere Arbeit geplant, ist die Aufnahme der Fragestellungen, welche Bedeutung das gewalttätige Verhalten und das dadurch erzeugte Klima in Kitas, Schulen oder Jugendfreizeitstätten auf Mädchen und insbesondere auch auf Mädchen mit Migrationshintergrund und in Bezug auf deren Identitätsentwicklung hat, welche Sensibilisierung und Unterstützungsangebote hier sinnvoll und erforderlich wären. Ein Gesamtbild über Ursachen und Wirkungen der Gewalt männlicher Jugendlicher setzt sich erst aus der Betrachtung beider Geschlechter zusammen. Diese Perspektive verändert dann auch die sich daraus ableitenden Programme und Maßnahmen.

---

<sup>1</sup>Kajsa Svaleryd, „Gleichberechtigungsprojekt an den Vorschulen Tittmyran und Björntomten, Gemeinde Gävle“, Februar 2002



Die eingeleiteten Schulreformen und die Neuorientierungen in vielen Bereichen der Erziehung und Bildung, die spätestens seit dem relativ schlechten Abschneiden deutscher Schulen im internationalen Vergleich eingeleitet wurden, bieten hervorragende Anknüpfungspunkte für eine systematische Einbeziehung dieser Erkenntnisse in den Veränderungsprozess. Dazu bedarf es dringend einer gezielten Sensibilisierung der Verantwortlichen für die Umsetzung der Bildungsreform und der Lehr- und Erziehungskräfte, da gerade bei Letzteren angesichts der Schul- und Lernerfolge von Mädchen sich das Bild verfestigt, es gäbe in dieser Hinsicht keinen Handlungsbedarf mehr. Die oben geschilderten Prozesse engen aber in gleicher Weise die Entfaltungsmöglichkeiten von Mädchen ein; sie sind mitverantwortlich für das immer noch schlechtere Abschneiden von Mädchen in mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereichen und für das geringere Selbstvertrauen von Mädchen in das eigene Leistungsvermögen.

### Herausforderung Bildungspolitik II: Hochschule

Der Wissenschaftsrat befindet in seinen aktuell vorgelegten „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, dass trotz der zunehmenden Aufmerksamkeit für das Thema der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den Leitungsebenen der Wissenschaft, diese nach wie vor zu den gravierendsten Defiziten der wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland zählen. Gerade in der Wissenschaft sei „der kognitive Widerstand gegenüber dem Befund der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen“ groß.

Wie der Bereich der schulischen Bildung befinden sich auch die Hochschulen in einem komplexen Umstrukturierungsprozess, um auf die veränderten gesellschaftlichen Anforderungen angemessen zu reagieren. Die Bildungsoffensive von Bund und Ländern, der „Hochschulpakt 2020“ und die damit verbundenen zusätzlichen finanziellen Mittel bieten auch in Berlin, den Empfehlungen des Wissenschaftsrats folgend, die Chance, diese gezielt für eine weitere Gestaltung der Förderung von Chancengleichheit einzusetzen.

Darüber hinaus stellt der „Masterplan Wissen schafft Berlins Zukunft“ ein wirksames Instrument und finanzielle Mittel zur Verfügung, um eine gezielte Frauenförderung umzusetzen und die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems nachhaltig zu verbessern und die Zahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen zu steigern. So werden z.B. 70 vorgezogene Nachfolgeberufungen für Frauen in Fächern mit geringem Professorinnenanteil finanziert und das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wird mit 1,5 Mill. Euro jährlich aufgestockt, so dass in den Jahren bis 2011 beträchtliche Mittel bereit stehen, um mehr Frauen in Schlüsselstellungen im Hochschulbetrieb beschäftigen und qualifizieren zu können.

Die Problematik der immer noch gravierenden Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Forschung und Lehre beschränkt sich nicht nur auf den Aspekt der Ungerechtigkeit, die in der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen liegt. Mit dem Ausschluss von Frauen bleibt auch ein Teil des in der Gesellschaft vorhandenen Kreativitäts- und Innovationspotentials ungenutzt. Diese Ausgrenzung schadet nicht allein

der Karriere von Wissenschaftlerinnen sondern sie verhindert auch die Gewinnung besserer, weil vielfältigerer Erkenntnisse.

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.

### Herausforderung Fachkräftemangel/ existenzsichernde Beschäftigung

Internationale Vergleiche zeigen, dass die Volkswirtschaften ökonomisch besonders erfolgreich sind, denen es gelungen ist, die Erwerbstätigkeit von Frauen in besonderem Maß zu erhöhen. Auch wenn die Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt bereits 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 und in Niedriglohnbereichen beschäftigt. Frauen erhalten trotz überwiegend besserer schulischer und guter beruflicher Qualifikation in Deutschland ein Erwerbseinkommen, das knapp ein Viertel unter dem der Männer liegt.

Berlin steht vor der Herausforderung, den Strukturwandel von einem vorwiegend industriell geprägten zu einem wissensbasierten und dienstleistungsorientierten Standort aktiv zu gestalten. Dies gilt insbesondere für die zukunftsfähigen Wachstumsfelder mit hohem Beschäftigungspotenzial wie beispielsweise den Informations- und Kommunikationstechnologien, der Gesundheits- und Kulturwirtschaft, dem Tourismus und dem Bereich Verkehr. Dieser Strukturwandel muss für die stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gezielt genutzt werden. Sowohl der personenbezogene als auch der unternehmensbezogene Dienstleistungsbereich bildet bereits heute das zentrale Beschäftigungsfeld für Frauen.

Die wirtschaftlichen Strukturveränderungen gehen einher mit veränderten Qualifikationsanforderungen der Unternehmen. Der Anteil von Arbeitsplätzen für nicht- bzw. gering qualifizierte Menschen wird in den kommenden Jahren weiter zurückgehen. Bereits an zweiter Stelle der aktuellen Personalprobleme in Berliner Unternehmen stehen, dem Betriebspanel Berlin 2006 zufolge, mit 13 % der Nennungen Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften. Laut einer aktuellen Befragung der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V. (uvb) erwarten für die Zukunft bereits knapp zwei Drittel ihrer Betriebe einen Fachkräftemangel.

Diesen veränderten Qualifikationsanforderungen kann nur durch kontinuierlicher Aus- und Weiterbildung aller Beschäftigten begegnet werden. Auch die Unternehmen müssen hier ihre Verantwortung wahrnehmen und Potenziale von bisher auf (zu) wenig qualifizierten Positionen beschäftigten Gruppen erkennen und nutzen. 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. Dazu sollen auch bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote wie Weiterbildungsberatungsstellen genutzt und auf Erfahrungen aus Modellprojekten zurückgegriffen werden.

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 verlässliche Schulzeiten und eine besser an familiäre Erfordernisse angepasste Arbeitswelt ermöglichen es Eltern, Elternschaft zu leben, ohne weitreichende berufliche Einschränkungen und Benachteiligungen hinnehmen zu müssen. Insbesondere eine längere Berufsunterbrechung von qualifizierten und hochqualifizierten Frauen für Zeiten der Kinderbetreuung stellt sowohl sie selbst als auch die Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind, vor große Probleme. Gleichzeitig bedeutet der zeitlich mehr oder weniger lange Ausfall von qualifizierten Fachkräften volkswirtschaftlich betrachtet eine unnötige Verschwendung von gesellschaftlichen Ressourcen, die in die Ausbildung dieser Frauen investiert wurden. Gerade für qualifizierte Berufe gilt, dass längere Zeiten der Nichtberufstätigkeit eine unmittelbare Dequalifizierung zur Folge haben. Anstrengungen zur Reduzierung von Erwerbsunterbrechungen kommen somit gleichermaßen den Beschäftigten als auch den Unternehmen zugute.

### Herausforderung Demografischer Wandel

Der Fachkräftebedarf wird sich in Berlin auch in Folge des demografischen Wandels und der damit verbundenen Alterung der Berliner Bevölkerung erhöhen. Es ist absehbar, dass die Anforderungen, die aus der veränderten Altersstruktur Berlins erwachsen, sich für Frauen in doppelter Weise auswirken. Sie werden in Zukunft als die besser gebildeten und ausgebildeten Arbeitskräfte von der Wirtschaft stärker nachgefragt werden als gegenwärtig und gleichzeitig wird sich die Belastung durch eine steigende Zahl von zu pflegenden Angehörigen vergrößern. Die Diskussion um die künftige Pflege von Familienangehörigen muss einbeziehen, dass in absehbarer Zeit durch die stärkere berufliche Einbindung von Frauen diese nicht mehr in heutigem Umfang die private Pflege ihrer Angehörigen übernehmen können. Dies muss beim Aufbau eines differenzierten Systems von Hilfen und Einrichtungen zur Pflege berücksichtigt werden.

Die rückwirkende Betrachtung und die Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung zeigen, dass neben dem Sterbeüberschuss die zentrale Ursache des Bevölkerungsrückgangs die rückläufige Zahl von Kindern ist, die durchschnittlich von einer Frau geboren werden. Dabei belegen Untersuchungen, dass sich die Zahl der gewünschten Kinder absolut reduziert (bei Männern noch deutlich stärker als bei Frauen), Frauen aber noch weniger Kinder bekommen, als gewünscht. Das nicht nur im Interesse der einzelnen betroffenen Frauen, sondern auch aus gesamtgesellschaftlichen Gründen zu ändern, spielt eine große Rolle in der aktuellen Debatte um die Modernisierung des Frauen- und Familienbildes in der Familienpolitik. In deren Zentrum steht die Vereinbarkeitsproblematik der mit Bereitstellung ausreichender Kindertagesstättenplätze, Ganztagserschulungsangeboten und einem auf Vereinbarkeit hin ausgestalteten Elterngeld begegnet werden soll. Um Berlin auch für junge Frauen, die z.B. im Rahmen ihrer Ausbildung in die Stadt gekommen sind, dauerhaft attraktiv zu machen, müssen mehr qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten und lebendige, kinder- und familienfreundliche Quartiere in der Stadt geschaffen werden.

Ein weiterer wichtiger Grund für das Auseinanderfallen von gewünschter und realisierter Kinderzahl von Frauen liegt jedoch in den Partnerbeziehungen. Die ungleiche Verteilung der Aufgaben bei der Kindererziehung zwischen Männern und Frauen beeinflusst die Realisierung von Kinderwünschen von Frauen mit starker beruflicher Orientierung deutlich. Ein neues partnerschaftliches Rollenverständnis und eine gleichberechtigte Verteilung von beruflichen Aufgaben und Kindererziehung zwischen Männern und Frauen zu fördern und zu kommunizieren, muss daher auch Bestandteil eines nachhaltigen Berliner Demografiekonzepts werden.

### Herausforderung soziale Gerechtigkeit

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

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, durchschnittlich geringerer beruflicher Qualifikation und häufigerer Beschäftigung in prekären Arbeitsverhältnissen leben in Berlin mehr Frauen in Armut als Männer. Das Leben in traditionellen Familienverhältnissen bedeutet vielfach, ein Leben in materieller Abhängigkeit für Frauen mit Kindern von ihren Partnern und drohende Armut bei Scheidung und Trennung. Diese Abhängigkeit kann auch die Trennung in Fällen häuslicher Gewalt deutlich erschweren.

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

### Herausforderung Integration

Bereits heute leben in Berlin viele Menschen aus den unterschiedlichsten europäischen und außereuropäischen Ländern. Angesichts der steigenden Attraktivität der Stadt für interessierte, kreative Menschen aus dem Ausland, wird Berlin in Zukunft noch internationaler werden.

Der steigende Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund stellt Berlin vor die Herausforderung, seine Integrationsbemühungen deutlich zu verstärken. Für die erfolgreiche Umsetzung der im Integrationskonzept „Vielfalt fördern – Zusammenhalt

stärken“ festgehaltenen Ziele ist von zentraler Bedeutung, die Potenziale zu erkennen, die in der aktiven Einbeziehung von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund liegen. Ein gutes Beispiel hierfür sind die niedrighschwelligen Angebote für Elternarbeit des Modellprojektes „Stadtteilmütter“. Indem sie sich gezielt zur Vermittlung von Sprach- und Sozialkompetenz an Familien, und das bedeutet wiederum vor allem an Mütter, wenden, schaffen sie einen Zugang zu Familien mit Migrationshintergrund, die sonst aufgrund starker, traditioneller Familienstrukturen nicht erreicht würden. Angesichts eines Anteils von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Alter von unter 18 Jahren in Höhe von 40 %, ist die Ansprache und Aktivierung der Mütter für deren eigene Integration und die ihrer Kinder unerlässlich.

Im Bereich der Bildung und Qualifizierung stellt sich die Ausbildungssituation von jungen Frauen mit Migrationshintergrund als besonderes Problem dar. Eine erschreckend hohe Zahl von ihnen bleibt trotz guter Schulabschlüsse aus unterschiedlichen Gründen ganz ohne Ausbildung. Für sie ist es aber besonders wichtig, mit einer qualifizierten Ausbildung und einem Arbeitsplatz die Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben zu erhalten, und Berlin braucht angesichts der mit dem demografischen Wandel verbundenen Verknappung des Arbeitskräftepotenzials auch diese jungen Frauen für eine Stärkung der Berliner Wirtschaft. Neben der Bereitstellung ausreichender Ausbildungsplätze und verstärkter Förderung akademischer Ausbildungen müssen deshalb in Zusammenarbeit mit den Communities vorherrschende traditionelle Familien- und Frauenbilder in Teilen der Bevölkerung nicht-deutscher Herkunft problematisiert werden. Sie sind neben Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft und der Religionszugehörigkeit Ursache dafür, dass Frauen oft spätestens mit der (sehr frühen) Heirat auf den häuslichen Bereich beschränkt und damit auch in ihrer Eigenständigkeit in materieller Hinsicht beschnitten werden. Hierzu gehört auch, Jungen und Männer mit Migrationshintergrund als Zielgruppe mit spezifischen Integrationsanforderungen insbesondere im Hinblick auf Geschlechterrollen und -verhältnisse wahrzunehmen. Wichtig sind dabei die Förderung eines vielfältigeren Verständnisses von Männerrollen und die Stärkung alternativer Rollenvorbilder.

## **II. Die vordringlichen Handlungsfelder**

Aus den weiterhin gültigen, in den Frauenpolitischen Schwerpunktsetzungen des Senats (2006) dargelegten, Grundpfeilern der Gleichstellungspolitik

- eigenständige Existenzsicherung
- Maßnahmen zum Ausgleich sozialer Nachteile und
- gezielte Förderprogramme für Frauen (Fraueninfrastruktur)

und den oben skizzierten politischen Herausforderungen wurden die im Anhang aufgeführten gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des Berliner Senats bis 2011 abgeleitet.

Ihre Zuordnung erfolgt nach den jeweiligen Politikbereichen, in denen die eigentlichen Umsetzungskompetenzen liegen. Darüber hinaus sind Handlungsfelder und Zielsetzungen für besonders wichtige Zielgruppen benannt (Alleinerziehende, Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund, ältere Frauen sowie Frauen und Mädchen mit Behinderungen, Lesbische Frauen). Im Zuge der weiteren Arbeit an der Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms, der Erstellung eines Masterplans, sollen diese Querschnittsthemen in die Politikbereiche integriert und dort bei Zielset-

zungen und Maßnahmen berücksichtigt werden (Citizenship-Ansatz). Mit der gesonderten Ausweisung dieser Zielgruppen im Rahmenprogramm soll sichergestellt werden, dass deren Interessen ihre angemessene Berücksichtigung in der Weiterentwicklung des Programms finden.

Soweit zur Erreichung einzelner Zielsetzungen Gesetzesänderungen erforderlich sind, die über die Gesetzgebungskompetenz des Landes hinausgehen, wird sich Berlin für entsprechende Änderungen auf Bundesebene einsetzen.

Nach Abstimmung des Rahmenprogramms ist geplant, die Zielsetzungen in den einzelnen Handlungsfeldern mit konkreten Maßnahmen und Aktivitäten in Form eines Masterplans Gleichstellung zu untersetzen. Dieser sollte sich stärker als dies bis jetzt im Rahmenprogramm gelungen ist, mit der gleichstellungspolitischen Sicht des Verhältnisses der Geschlechter zueinander und auch mit erkennbaren Benachteiligungen von Jungen und Männern (z.B. im Bildungssystem) befassen.

### **III. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm und Gender Mainstreaming**

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 beider Verfahren wurde unter fachlicher Begleitung und Koordinierung seitens der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming von den Senats- und Bezirksverwaltungen systematisch und erfolgreich begonnen.

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 (s. Masterplan) 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.

#### **1. Umsetzung und Optimierung von Gender Mainstreaming Instrumenten 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. Insbesondere sind hier zu nennen:

Gender Mainstreaming in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Leitfaden für eine geschlechtergerechte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

- Entwicklung von Genderkriterien für die Internetpräsentation von Senats- und Bezirksverwaltungen

#### Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung

- Überprüfung der Instrumente der Personalplanung und Personalentwicklung auf ihre gleichstellungspolitischen Wirkungen
- Leitfaden für eine genderorientierte Personalbeurteilung
- Erstellung eines Leitfadens zur Integration von Gender Mainstreaming in Zielvereinbarungen für Führungskräfte
- Geschlechterdifferenzierte Erfassung von Fortbildungsverhalten

#### Gender Mainstreaming im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Berliner Verwaltung

- Leitfaden für ein geschlechtersensibles Gesundheitsmanagement
- Leitfaden für eine geschlechtersensible Gesundheitsberichterstattung

#### Gender Mainstreaming in der Stadtentwicklung

- Leitfaden zur geschlechtergerechten Spielplatzgestaltung
- Leitfaden zur Verfestigung von Gender Mainstreaming im Städtebau (Wettbewerbs- und Planungsverfahren)

#### Gender Mainstreaming in der Jugendhilfe

- Leitfaden zur Verankerung geschlechterbewusster Ansätze in der Berliner Kinder- und Jugendhilfe
- Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Bildungsarbeit der Jugendhilfe

#### Gender Mainstreaming in Senatsvorlagen

- Qualifizierung des sogenannten Gender-Checks durch Anwendung der Gender-Checkliste und der Arbeitshilfe zur Überprüfung aller Senatsvorlagen auf ihre Auswirkungen auf beide Geschlechter

#### Erstellung der notwendigen Datenbasis für geschlechtergerechtes Handeln der Berliner Verwaltung

- Sicherstellung einer geschlechterdifferenzierten Datenerfassung und Datenveröffentlichung
- Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung im Berichtswesen und bei Evaluationen
- Zentrale Bereitstellung wichtiger Gender - Daten
- Schaffung eines Informationspools einschlägiger fachlicher Studien und Analysen

## 2. Weiterentwicklung von Gender Budgeting

Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrumentarium des Gender Mainstreaming. Es ist ein wirkungsvolles Analyse- und Steuerungsinstrument, das insbesondere bei der Haushaltsplanung und -ausführung seine besondere Bedeutung entfaltet.

Durch Gender Budgeting können die unterschiedlichen Auswirkungen der öffentlichen Ausgaben auf Frauen und Männer ermittelt und die ggf. geschlechtsspezifisch ungleichen finanziellen Ressourcenverteilungen geändert werden. Erster Schritt war die Herstellung von Transparenz hinsichtlich des geschlechterdifferenzierten Nutzens, der mit den staatlichen Maßnahmen und Ausgaben verbunden ist. Dazu ist es erforderlich, in eine umfangreiche Nutzenanalyse einzutreten, die im Ergebnis die absoluten und relativen Anteile der Nutzer und Nutzerinnen, also der sogenannten Primärempfänger staatlicher Ausgaben, ausweist. Der Gender-Budget-Prozess konzentrierte sich zunächst darauf, zu 56 bezirklichen Produkten, insbesondere aus den Bereichen Kultur, Bildung, Sport, Jugend und Gesundheit, und zu den konsumtiven und investi-

ven Transferausgaben der Senatsverwaltungen geschlechterdifferenzierte Daten zu erheben und abzubilden. Diese Daten zu den Primärempfängern staatlicher Leistungen lassen bereits umfangreiche Analysen zu, zum Beispiel im Hinblick auf Veränderungen in der Zeitreihe.

Als nächste Aktivitäten des Gender Budgeting-Verfahrens sind geplant:

- Ausdehnung der Gender Budgeting-Analyse auf das Zuwendungswesen. Die Analyse setzt voraus, dass mit den Zuwendungsnehmern (Projekte, freie Träger, Institutionen etc.) Vereinbarungen geschlossen werden, die erforderlichen Informationen bereit zu stellen, wobei das Merkmal „Geschlecht“ nur eines von weiteren wichtigen Merkmalen darstellt.
- Fortsetzung und Vertiefung der produktbezogenen Gender Budget-Analyse auf Bezirksebene und Verstärkung der bezirksübergreifenden Diskussion über die Bewertung der Ergebnisse.
- Im Bereich der untersuchten Fachthemen muss verstärkt der Übergang zur Definition von Zielen mit geschlechterdifferenzierten Merkmalen gelingen, damit aus den erhobenen Daten Rückschlüsse auf notwendige Steuerungsimpulse möglich sind. Dann können im Rahmen der fachpolitischen Rahmenbedingungen auch strategische geschlechterspezifische Ziele definiert und so das operative Tagesgeschäft dahingehend gesteuert werden, diese Ziele durch geeignete Maßnahmen zu erreichen.

### 3. Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming in den Senatsverwaltungen

Alle Senatsverwaltungen werden die in ihrer Zuständigkeit liegenden zentralen Vorhaben des Regierungsprogramms und der Verwaltungsmodernisierung unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten prüfen und sicherstellen, dass Gender Mainstreaming integrierter Teil der regulären Verwaltungspraxis wird. Bei der Erstellung des Masterplans (s.u.) zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms werden die Projekte und Vorhaben identifiziert und ausgewiesen, die von ihrer Problemstellung und Größe geeignet sind, einem systematischen Genderverfahren unterzogen zu werden.

### 4. Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming in den Bezirken

Parallel zur Erstellung des Masterplans in den Hauptverwaltungen legen die Bezirke weitere Schwerpunkte für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in wichtigen gleichstellungspolitisch relevanten Politikfeldern fest.

## **IV. Die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms**

Die neuen Herausforderungen an die Gleichstellungspolitik und deren inhaltliche Weiterentwicklung als Geschlechterpolitik führen notwendigerweise zu strategischen und organisatorischen Neuerungen.

### 1. Masterplan Gleichstellung

Unter Federführung der jeweils fachlich zuständigen Senatsverwaltung wird in Kooperation mit der für Gleichstellungspolitik zuständigen Fachverwaltung Vorstellungen zur Erreichung der Zielsetzungen in den jeweiligen Handlungsfeldern entwickelt. In die Umsetzung des Masterplans sind bestehende Fachgremien einzubeziehen. Bei Bedarf können Facharbeitsgruppen gebildet oder Ad-hoc-Arbeitsgruppen eingerichtet werden.



## 2. Einrichtung eines erweiterten Staatssekretärsausschusses zur Steuerung der Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (Staatssekretärsausschuss Gleichstellung)

Die in den Handlungsfeldern dargestellten Probleme und die daraus abgeleiteten Aufgaben machen deutlich, wie wichtig es ist, die aktuellen politischen Vorhaben der einzelnen Politikbereiche, soweit sie eine Genderrelevanz haben, mit der Zielsetzung einer erfolgreichen Geschlechterpolitik zu verbinden. Als Querschnittsaufgabe ist Geschlechterpolitik in besonderem Maß auf eine enge Kooperation des Senatsressorts für Gleichstellung mit den jeweiligen Senatsverwaltungen und den beteiligten Verbänden, Institutionen und Projekten angewiesen. Die für einen solchen Prozess typische Vielzahl von Schnittstellen macht eine systematische Koordination und Erfolgskontrolle erforderlich.

Dazu wird unter der Leitung der für Gleichstellungsfragen zuständigen Staatssekretärin ein erweiterter Staatssekretärsausschuss gebildet, der den Prozess der Neuausrichtung der Gleichstellungspolitik landesweit steuert und koordiniert.

Dem Staatssekretärsausschuss Gleichstellung gehören weiter an:

- die Bevollmächtigte beim Bund und Europabeauftragte der Senatskanzlei,
- der Staatssekretär für Kulturelle Angelegenheiten
- der Staatssekretär für Justiz
- der Staatssekretär für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz  
je ein Staatssekretär, bzw. eine Staatssekretärin
- der Senatsverwaltung für Finanzen
- der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung
- der Senatsverwaltung für Inneres und Sport
- der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
- der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung
- vier Bezirksbürgermeister/ Bezirksbürgermeisterinnen
- ein Vertreter/ eine Vertreterin des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie 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 Landeskongress der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen
- zwei externe Experten/ Expertinnen (NRO)

Für weitergehende Fragestellungen können weitere Experten/Expertinnen zu Sitzungen des Staatssekretärsausschuss Gleichstellung hinzugezogen werden. Der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung tagt zweimal im Jahr und berichtet einmal jährlich, erstmalig im Jahr 2009, dem Senat und dem Abgeordnetenhaus über die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms.

Die Geschäftsstellenfunktion für den erweiterten Staatssekretärsausschuss wird von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen wahrgenommen.

## 3. Arbeitsgruppe der Genderbeauftragten der Senatsverwaltungen und der Bezirke

Die Genderbeauftragten der Senatsverwaltungen und der Bezirke bilden eine Arbeitsgruppe zur Koordination der weiteren Implementierung von Gender Mainstreaming in der Berliner Verwaltung. Sie tagen mindestens dreimal jährlich vor den Sitzungen des

erweiterten Staatssekretärsausschusses unter der Leitung der für Gleichstellungsfragen zuständigen Staatssekretärin.

#### 4. Arbeitsgruppe Gender Budgeting

Die verwaltungsübergreifende Arbeitsgruppe Gender Budgeting setzt unter Leitung der Senatsverwaltung für Finanzen in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming ihre Arbeit fort und berichtet regelmäßig gegenüber dem Staatssekretärsausschuss für Gleichstellung.

#### 5. Finanzierung

Ziel des Rahmenprogramms ist es, gleichstellungspolitische Zielsetzungen verstärkt in laufende Reformprozesse, wie z.B. im Bereich der Bildung oder in andere Schwerpunktsetzungen des Senats, wie die Befassung mit dem Thema des Demografischen Wandels zu integrieren und die dort geplanten Maßnahmen und Programme durch Aufnahme gleichstellungspolitischer Aspekte auch zu Aktionsfeldern der Gleichstellungspolitik zu machen.

# Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm 2008 – 2011

## Handlungsfelder und Zielsetzungen

### **I. Herausforderung Bildung**

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

Zuständig: Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung

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**

Zuständig: Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung / Senatverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Zielsetzung</b>
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

Zuständig: Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung

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>
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**

Zuständig: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen / Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz/ Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales/ Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Zielsetzung</b>
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**

Zuständig: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales/ Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Zielsetzung</b>
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><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**

Zuständig: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen/ Senatsverwaltung für Inneres und Sport/ alle Senatsverwaltungen

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Zielsetzung</b>
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. Auditionen 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**

Zuständig: Senatsverwaltung Bildung, Wissenschaft und Forschung, Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales,

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

Zuständig: Senatsverwaltung für Stadtentwicklung

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Zielsetzung</b>
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 staatliche 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 nähräumlichen 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**

Zuständig: Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung/ Senatsverwaltung für Inneres und Sport/ Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales/ Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz/ Senatsverwaltung für Stadtentwicklung/ Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

### **1. Handlungsfeld: Alleinerziehende**

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Zielsetzung</b>
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>
Weiterbildung von Frauen in der Nach-erwerbsphase	<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 beim Girls' Day</li> <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**

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Zielsetzung</b>
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 Jugendhilfeeinrichtungen</li></ul>
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 Anwendungslücken (ASOG)</li> </ul>
<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 Gesundheitsberichterstattung</li> </ul>

## **V. Herausforderung Integration**

Zuständig: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales/Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung/ Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz/ Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen

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

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Zielsetzung</b>
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**

<b>Handlungsfeld</b>	<b>Zielsetzung</b>
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> <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>