

16. Wahlperiode

Vorlage – zur Kenntnisnahme –

**Erster Masterplan-Bericht zur Umsetzung des
Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms 2008 - 2011**

Der Senat von Berlin
WiTechFrau - GPR 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 den Ersten Masterplan-Bericht zur Umsetzung des
Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms 2008 – 2011

Die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen legt nachstehende Vorlage dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor.

Der Senat von Berlin hat mit dem Beschluss des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms „Gleichstellung weiter denken – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin“ (Drs.-Nr. 16/ 1426) Inhalte und Ziele der Gleichstellungspolitik in Berlin festgeschrieben und eine regelmäßige jährliche Berichterstattung zur Umsetzung des Masterplanes an das Abgeordnetenhaus von Berlin vorgesehen (Drucksache 16/ 2571 vom 31.07.2009).

Der „Erste Masterplan-Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms 2008 - 2011“ für den Berichtszeitraum 2008-2009 ist als Anlage beigefügt.

- A. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/ oder Wirtschaftsunternehmen:**
Keine.
- B. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung:**
- a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:
 - aa) Einnahmen : Keine,
 - ab) Ausgaben : Die Umsetzung des Masterplanes wird im Rahmen der in den jeweiligen Einzelplänen verfügbaren Mittel finanziert. Zusätzliche Ausgaben gegenüber dem Haushaltsplan 2010/2011 und der Finanzplanung 2009-2013 entstehen nicht.
 - b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:
Keine.

C. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg:

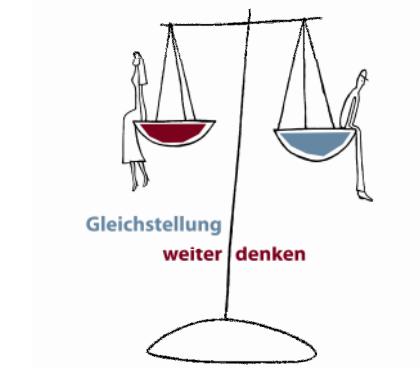
Das Land Brandenburg hat durch die in den Staatssekretärsausschuss Gleichstellung entsandten Vertreterinnen und Vertreter Kenntnis vom Bericht. Das zuständige Ministerium arbeitet an einer ähnlichen Konzeption für das Land Brandenburg.

Berlin, den 07.09.2010

Der Senat von Berlin

Klaus W o w e i t
.....
Regierender Bürgermeister

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



Erster Masterplan-Bericht
zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm
2008 – 2011

Berichtszeitraum: 2008 - 2009

Erster Masterplan-Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm 2008 – 2011

Berichtszeitraum: 2008 - 2009

1. Einleitung
2. Kommentierung nach Handlungsfeldern
3. Beteiligung am Bericht - Statistische Auswertung

Anlagen:

Berichtsraster

Berichte der Senats- und Bezirksverwaltungen nach Handlungsfeldern

(Hinweis: Wegen des großen Umfanges der Einzelberichterstattungen ist die Zusammenfassung auch im Internet veröffentlicht, bitte folgen Sie diesem Link:

<http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-gender/gleichstellung/masterplan/1mp-bericht.pdf>

1. Einleitung

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So bestimmt es seit 1949 das Grundgesetz der Bundesrepublik. Gleich lautend stand es in der Verfassung der DDR. Die Realität folgte dem nur zögerlich. Seit 1994 gebietet die Verfassung dem Staat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Aktive Gleichstellungspolitik ist seither eine staatliche Verpflichtung von Verfassungsrang.

Trotz vieler gleichstellungspolitischer Teilerfolge 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. Auch sind Berufsausbildung, Berufstätigkeit, gesellschaftliches Engagement und eine eigenständige und selbstverantwortliche Lebensführung für Frauen inzwischen ebenso selbstverständlich wie ihre traditionellen Aufgaben in Familie und Haushalt. Doch die Antworten auf diese Veränderungen auf Seiten der Männer wie der Institutionen sind noch zögerlich. Denn auch für Männer ergibt sich daraus ein gleichermaßen drängender Veränderungsbedarf, der insbesondere bei der Bildung, aber auch in Beruf, Familie und Gesellschaft unübersehbar ist. Die traditionelle Arbeitsteilung mit ihren klar getrennten Sphären ist ins Wanken geraten. Auch für Männer wird damit eine Erweiterung und Neubestimmung ihrer Rollen erforderlich. Gleichberechtigte Aushandlungsprozesse um Familienpflichten, Karrieren oder Ämter ändern in Folge auch die Anforderungen an die Ausgestaltung der Arbeitswelt und die institutionelle Unterstützung von Familien.

Der positiven Entwicklung im Recht folgt die gesellschaftliche Realität nur langsam. Für eine realisierte und gelebte Gleichberechtigung werden sich auch die Organisationskulturen in Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur oder Politik ändern und sich von ihrer Prägung durch männliche Leitbilder und Normvorstellungen lösen. Gleichberechtigung muss nicht nur im Recht, sondern in allen gesellschaftlichen Bereichen durchdekliniert werden.

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.

Der Staat hat die Verpflichtung, die praktische Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern. Die Umsetzung dieser Verpflichtung liegt in den Händen von Parlament, Regierung und Verwaltung. Die Verwaltung muss überall dort, wo sie mit der Lebensrealität von Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen in Kontakt kommt, wo sie Entscheidungen fällt, Regeln bestimmt oder Geld zuweist, aktiv im Sinne der Gleichberechtigung tätig werden. Der Senat von Berlin hat mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm (GPR) diese Verpflichtung angenommen. Die politische Verantwortung von Senat und Abgeordnetenhaus und die fachliche Verantwortung aller Teile der Berliner Verwaltung für eine aktive Gleichstellungspolitik sind im GPR und dem dazugehörigen Masterplan dokumentiert. Der vorgelegte Bericht gibt hierüber detailliert Auskunft.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR)

Die Berliner Frauen- und Gleichstellungspolitik fand ihre erste institutionelle Verankerung Mitte der 80er Jahre. 1989 wurde das Ressort Frauenpolitik eingerichtet. In den zurückliegenden Jahren konnten in diesem vergleichsweise kurzen Zeitraum viele positive Veränderungen hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden. Mit dem Landesgleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst, der systematischen Verbesserung der Unterstützung für Frauen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind oder mit der Frauenförderung an den Hochschulen konnte Berlin immer wieder eine Pionierrolle im bundesweiten Kontext einnehmen. Das vergleichsweise gut ausgebauten Betreuungsangebot für Kinder trägt erheblich zu dieser Situation bei.

Mit der Einführung der von der Europäischen Union beschlossenen Instrumente des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting wurde in Berlin seit 2003 ein Prozess in Bezirken und Senatsverwaltungen initiiert, in dessen Rahmen vielfältige gleichstellungspolitische Maßnahmen realisiert wurden. Aufbauend auf den Erfahrungen der Frauen- und Gleichstellungspolitik und des Gender Mainstreaming wurde das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm mit dem Ziel einer landesübergreifenden und von allen Teilen der Verwaltung fachlich ausgestalteten Gleichstellungspolitik erarbeitet. Das GPR wurde in einer Vielzahl von Fachgesprächen in 16 Arbeitsgruppen sowie einer öffentlichen Fachtagung beraten und im April 2008 vom Berliner Senat als gemeinsamer Handlungsrahmen für die laufende Legislaturperiode beschlossen.

Das GPR formuliert fünf politische Herausforderungen, die für das Land Berlin von besonderer Dringlichkeit sind:

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

Zukunftsfähige Entwicklungen und die Lösung drängender Probleme in diesen Handlungsfeldern sind nur möglich, wenn die geschilderten geschlechterpolitischen Dimensionen einbezogen werden. Zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms wurde ein Masterplan erarbeitet, in den neben Maßnahmen und Aktivitäten zu den fünf prioritären Handlungsfeldern

auch solche aus weiteren Fachbereichen aufgeführt sind, insbesondere solche, die im Zuge des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting Prozesses durchgeführt werden.

Von besonderer Bedeutung für die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms ist die intensive öffentliche Diskussion der gleichstellungspolitischen Erfordernisse in den prioritären Handlungsfeldern. Mit öffentlichen Veranstaltungen, Präsentationen und Fachdebatten in verschiedenen gesellschaftlichen Kontexten wird der kontinuierliche Austausch zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms mit Bürgerinnen und Bürgern, mit Fachleuten und Akteuren und Akteurinnen gesucht. Der regelmäßige Einbezug von Vertreterinnen und Vertretern aus Verbänden, Vereinen, Selbsthilfegruppen und Bürgerinitiativen zu fachpolitischen Anliegen des GPR ist in einigen Fachbereichen bereits Realität. Der Einbezug von Nichtregierungsorganisationen in die fachliche Beratung und Auseinandersetzung stellt einen wesentlichen Punkt der fachlichen Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten der Verwaltung dar.

Staatssekretärsausschuss Gleichstellung (StSA G)

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

Der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung (StSA G) hat die bis 2007 bestehende Landeskommission Gender Mainstreaming abgelöst. Er übernimmt auch Steuerungsaufgaben des bis Mitte des Jahres 2008 auf Staatssekretärsebene tagenden Runden Tisches Häusliche Gewalt.

Der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung (StSA G) tagt zweimal im Jahr jeweils im Mai und November unter der Leitung der Staatssekretärin für Frauen.

Geschäftsstellen

Im September 2008 wurde in der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen die Geschäftsstelle Gleichstellung eingerichtet. Die seit Januar 2003 in der gleichen Senatsverwaltung angesiedelte Geschäftsstelle Gender Mainstreaming wurde der Geschäftsstelle Gleichstellung unter einer gemeinsamen Leitung zugeordnet. Die Aufgaben der beiden Geschäftsstellen werden zunehmend zusammengeführt, um eine fachlich wie organisatorisch effizientere Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Den Geschäftsstellen obliegt die

- Geschäftsführung für den Staatssekretärsausschuss Gleichstellung (StSA G)
- fachliche Weiterentwicklung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms, einschließlich Gender Mainstreaming und Gender Budgeting
- landesweite Koordination der Umsetzung des GPR
- Evaluation und Berichterstattung zum GPR

- Geschäftsführung für das Gremium der Genderbeauftragten und die AG Gender Budgeting
- Mittelverwaltung für das GPR, einschließlich der externen Gender- und Prozessberatung in der Berliner Verwaltung
- Öffentlichkeitsarbeit zum GPR

Arbeitsgruppen

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

Zur Begleitung der Prozesse des Gender Budgeting wurde die AG Gender Budgeting unter gemeinsamer Leitung der Senatverwaltungen für Finanzen und für Wirtschaft, Technologie und Frauen eingerichtet, in der einige Senats- und Bezirksverwaltungen regelmäßig aktiv vertreten sind.

Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

Die Instrumente des Gender Mainstreaming und des Gender Budgeting wurden ab 2003 im Land Berlin als landesweiter Prozess eingeführt. Zu ihrer Koordinierung wurde die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming eingerichtet. Die Projekte zum Gender Mainstreaming und zum Gender Budgeting werden seither durch externe Genderexpertinnen und -experten begleitet.

Wesentliche Zielsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms ist eine engere Verzahnung der Gender Mainstreaming und Gender Budgeting Prozesse mit der fachlichen Weiterentwicklung der Gleichstellung in den jeweiligen Senats- und Bezirksverwaltungen. Dazu gehört die organisatorische Zusammenführung der Geschäftsstellen wie auch die fachliche Integration in das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm. Im Masterplan zum GPR und in der Berichterstattung werden die Maßnahmen und Aktivitäten zum Gender Mainstreaming und zum Gender Budgeting, soweit sie nicht fachlich einem der fünf Schwerpunkte des GPR zugehören, bisher gesondert aufgeführt.

Masterplan

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

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

Fassungen des Masterplans werden die vorliegenden bezirklichen Masterpläne integriert werden. An der Berichterstattung haben sich vier Bezirke bereits beteiligt.

Auf Basis der Zulieferungen und fachlicher Expertise aus den Fachreferaten der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen sowie der im StSA G mitwirkenden Expertinnen wurde der Masterplan zum GPR erarbeitet und nach der Befassung im Staatssekretärsausschuss Gleichstellung (StSA G) im November 2008 und im Mai 2009 am 31. Juli 2009 im Senat als gemeinsame Grundlage der gleichstellungspolitischen Vorhaben des Landes Berlin verabschiedet.

Der Rat der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister hat den Masterplan zur Kenntnis genommen. Das Abgeordnetenhaus hat in seiner Sitzung vom 21. September 2009 den Masterplan beraten und an die Ausschüsse verwiesen.

Mitteleinsatz

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

Der Einsatz der Mittel dient in erster Linie zur Unterstützung von gleichstellungspolitischen Vorhaben der Senats- und Bezirksverwaltungen. Weiterhin werden damit Fachveranstaltungen ermöglicht, die den Schwerpunktsetzungen des GPR Rückhalt und öffentliche Resonanz ermöglichen sowie, insbesondere im Bereich des Gender Mainstreaming, die Ergebnisse bisheriger Projekte zusammenfassen und anderen Verwaltungen zur Verfügung stellen. Zu gleichem Zweck sind Handreichungen geplant. Darüber hinaus werden Mittel für Sonderauswertungen des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg zu Schwerpunktthemen des GPR wie Jugend oder Sport zur Verfügung gestellt.

Parlamentarische Diskussion

Das Berliner Abgeordnetenhaus hat sich in den Ausschüssen für Inneres, Sicherheit und Ordnung, für Integration, Arbeit, Berufliche Bildung und Soziales, für Sport, für Verwaltungsreform, Kommunikations- und Informationstechnik, sowie für Wirtschaft, Technologie und Frauen mit dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm befasst. Die Befassung in weiteren Ausschüssen, insbesondere in jenen, die fachliche Zuständigkeiten für die Schwerpunktsetzungen des GPR innehaben, ist wünschenswert.

In den bisher damit befassten Ausschüssen gab es eine meist rege Diskussion, die in unterschiedlicher Intensität geführt wurde. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass von Seiten der Abgeordneten eine größere Transparenz und Verbindlichkeit in Bezug auf die Verantwortlichkeit der jeweilig zuständigen Ressorts angemahnt wird.

Veranstaltungen

Mit der Fachtagung „Gleichstellung weiter denken“ im November 2007, in die sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Senatsverwaltungen, Projekten, Verbänden und Initiativen konstruktiv

tiv einbrachten, wurde das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm der Fachöffentlichkeit mit außerordentlich positiver Resonanz präsentiert.

Eine Folgeveranstaltung unter dem Titel „Beziehungsweisen. Geschlechterverhältnisse im Wandel“ im April 2009 befasste sich mit der Bedeutung der Veränderung der Geschlechterrollen in Bezug auf Arbeitsmarkt, Vorstellungen von Ehe und Familie und die Lebensentwürfe von Frauen und Männern in unterschiedlichen sozialen Kontexten. Die ebenfalls große Resonanz auf diese Tagung bestärkte das Grundanliegen des GPR dahingehend, dass die Veränderung der Lebensentwürfe von Frauen in den letzten Jahrzehnten gleichstellungspolitische Antworten für Männer – und von Männern – erfordert.

Für das Jahr 2010 ist im Staatssekretärsausschuss Gleichstellung eine fachliche Schwerpunktsetzung zum Thema der Alleinerziehenden beschlossen worden. Am 30. Juni 2010 fand dazu die Fachtagung „Allein erziehend – doppelt gefordert“ statt, deren Ergebnisse ausgewertet und in die weitere Arbeit einbezogen werden.

Zur Weiterentwicklung des Gender Budgeting von einem Analyse- zu einem Steuerungsinstrument wird im September 2010 eine internationale Konferenz in Berlin durchgeführt.

Anfang Dezember 2010 findet ein Fachtag zum Thema „Jugend“ statt, in dessen Verlauf die vielfältigen Projekte und Maßnahmen, die bisher vor allem auf bezirklicher Ebene im Rahmen des Gender Mainstreaming stattgefunden haben, fachlich evaluiert und anderen Bezirksverwaltungen nachvollziehbar gemacht werden.

Für das zweite Quartal 2011 ist – im Umfeld der Fußballweltmeisterschaft der Frauen in Deutschland – ein weiterer Fachtag zum Thema „Sport“ geplant.

Bericht

Die erste Berichterstattung zur Umsetzung des Masterplans erfolgt mit Stichtag zum 31.12.2009. Der Stichtag wurde so gewählt, dass er dem Turnus der bezirklichen Berichterstattung Rechnung trägt und damit möglichst viele Bezirke ohne gesonderten Aufwand daran teilhaben können.

Der Berichterstattung liegt ein Berichtsraster zugrunde, auf das sich der Staatssekretärsausschuss Gleichstellung in seiner Beratung am 02. November 2009 geeinigt hat. Dem gingen intensive Beratungen mit Senats- und Bezirksverwaltungen voraus. Das Raster umfasst neben ordnenden und statistisch auswertbaren Angaben die von jeder Senats- und Bezirksverwaltung im eigenen Wortlaut dargestellte projekt- und maßnahmenbezogene Berichterstattung. Diese Beiträge gehen im Wortlaut in den Berliner Bericht zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm ein. Dadurch wird jedes Projekt in der von den Projektverantwortlichen gewählten Darstellung Teil der Berichterstattung.

An der aktuellen Berichterstattung haben vier Bezirke teilgenommen, einige weitere Bezirke planen ihre Mitwirkung beim nächsten Bericht. Insgesamt ist es für die Vollständigkeit und in zunehmendem Maße auch Vergleichbarkeit zu wünschen, dass die gleichstellungspolitischen Maßnahmen auf bezirklicher Ebene flächendeckend Eingang in die Berichterstattung finden.

Resümee und Ausblick

Die Berichte zu den Maßnahmen und Aktivitäten aller Senatsverwaltungen sowie von vier Bezirksverwaltungen ergeben ein breites, vielfältiges und detailreiches Spektrum gleichstellungspolitischer Vorhaben im Land Berlin. Vieles ist 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, die in den folgenden Kommentierungen zu den Handlungsfeldern vielfach thematisiert werden, in der Regel um Benachteiligungen von Frauen handelt. Es ist zu erwarten und anzustreben, dass der weitere Prozess die notwendigen Veränderungsprozesse auch für Männer und Jungen stärker zum Gegenstand hat.

Für das Gelingen gleichstellungspolitischer Vorhaben ist das politische und fachliche Engagement von Parlament, Amtsleitungen und Fachebene gleichermaßen erforderlich. Ein funktionierendes Top-down-Prinzip zur Verankerung der Gleichstellung ist der Schlüssel zur engagierten Entwicklung und Durchführung fachlich erforderlicher Gleichstellungsmaßnahmen. Gleiche Bedeutung kommt der Entwicklung allgemeiner und vor allem fachpolitischer Genderkompetenz zu. Der Einbezug externer Expertise, wie im Prozess des Gender Mainstreaming und Gender Budgeting bereits erprobt, ist von daher auch zukünftig dringend erforderlich. Darüber hinaus ist es sinnvoll, bereits vorliegende Fachkompetenz und vorhandenes Organisationswissen für Genderpolitiken zu bündeln und anderen Akteuren und Akteurinnen in der Verwaltung zur Verfügung zu stellen. Im Zuge von Fachtagen, in der Kooperation mit der Verwaltungsakademie des Landes Berlin und in der Erstellung praxisbezogener Handreichungen wird die Kommunikation und Nachvollziehbarkeit bisheriger Ergebnisse künftig systematisch ermöglicht.

Bei der weiteren Umsetzung des Masterplanes bis 2011 sind insgesamt eine bessere Abstimmung und ein intensiverer Austausch zwischen den Verwaltungen dringend wünschenswert. Mit dem vorliegenden Bericht ist darum die Hoffnung verbunden, Verwaltungen, Dienststellen und Behördenleitungen Anregungen zu Synergien und Schnittmengen mit anderen Themen und Prozessen zu geben und damit die Bedeutung gleichstellungspolitischer Perspektiven für weitere fachpolitische Fragestellungen erkennbar zu machen. Wünschenswert ist weiterhin die kontinuierliche Befassung des Parlaments und der Fachausschüsse mit den jeweiligen fachlichen Belangen des GPR, um auch hier der Bedeutung gleichstellungspolitischer Fragen angemessenen Rückhalt zu verleihen.

Insgesamt gibt der 1. Masterplan-Bericht in seiner Detailtreue und Aussagefähigkeit einen guten und sachgerechten Überblick über den Stand der Gleichstellungspolitik im Land Berlin, über Schwerpunkte und Erfolge ebenso wie über Bedarfe und Lücken. Der Bericht bietet damit eine gute Grundlage zur Verfestigung, Verbreitung und Fortentwicklung einer fachlich adäquaten und zukunftsorientierten Gleichstellungspolitik des Landes Berlin.

2. Kommentierung nach Handlungsfeldern

Herausforderung Bildung

Handlungsfeld I.1. Vorschulische und schulische Bildung und Erziehung

Im Rahmen der internationalen Vergleichsstudien sind die Geschlechterdifferenzen im Bildungsbereich erstmals breit auch außerhalb der Fachöffentlichkeit diskutiert worden. Im Ergebnis schneiden Mädchen besser ab, sie werden früher eingeschult, müssen weniger oft Klassen wiederholen, sind erfolgreicher im Bereich der Lesekompetenz, sie erzielen insgesamt die höherwertigeren Bildungsabschlüsse. Jungen werden häufiger später eingeschult, sie wiederholen tendenziell öfter eine Klassenstufe, schneiden schlechter bei der Lesekompetenz ab und haben eine höhere Schulabrecherquote. Der Bildungserfolg der Mädchen darf insgesamt nicht darüber hinweg täuschen, dass das bestehende Erziehungs- und Bildungssystem weiterhin zur Stereotypenbildung beiträgt und ein geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten fördert. Auch den Jungen fällt es schwer, in dem Rahmen eine kritische Distanz zu traditionellen Männlichkeitsbildern aufzubauen und ihr eigentliches Leistungspotential zu zeigen.

Vor dem Hintergrund der prognostizierten demografischen Entwicklung und des gesellschaftlichen Wandels zur Wissens- und Informationsgesellschaft mit der Tendenz zur Höherqualifizierung sind wir zukünftig stärker als bisher auf sehr gut ausgebildete Frauen und Männer angewiesen. Dabei ist eine Voraussetzung, dass Lehrkräfte über Genderwissen verfügen und das Ziel verfolgen, einengenden Rollenmustern von Frauen und Männern entgegen zu wirken und den Jugendlichen die Option zu eröffnen, ihre Individualität und Geschlechtlichkeit auf eine vielfältige Art und Weise ausdrücken und leben zu können. Genderkompetenz stellt somit einen unabdingbaren Bestandteil pädagogischer Professionalität dar.

Das GPR hat diese Empfehlungen in den vier Handlungsfeldern:

- Erhöhung der Genderkompetenz/ Abbau von Rollenstereotypen
- Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen
- Lern- und Leistungsverhalten von Mädchen und Jungen
- Elternkompetenz

mit insgesamt zehn unterschiedlichen Zielsetzungen und vier Teilzielen berücksichtigt.

Im laufenden Umsetzungsprozess ist bei der Erhöhung der Genderkompetenz und dem Abbau von Rollenstereotypen die „(Neu-) Bewertung des Genderaspekts in Schulprogrammen und in der Evaluation“ ein erfolgversprechender Ansatz, der zu einer stärkeren Sensibilisierung hinsichtlich Geschlechterdifferenzen und Stereotypenbildung führen kann. Für die zweite Runde der Schulinspektionen im Jahr 2011 soll ein neues Handbuch „Schulinspektion“ erarbeitet werden. Aspekte wie z.B. die Akzeptanz von Gender Mainstreaming im Kollegium, das Vorliegen eines gendergerechten Schulprogramms, das Aufbrechen der geschlechtstypischen Fächerwahl, der Einbezug geschlechtergerechter Unterrichtsmethoden, die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, die Durchführung einer geschlechterdifferennten Berufs- und Lebensplanung, Gewaltprävention und Elternarbeit könnten hier abgefragt werden.

Eine weitere positive Entwicklungsmöglichkeit liegt im Bereich der Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen und Jungen. Mit dem Girls' Day ist das Thema des geschlechterdifferennten und eingeschränkten Berufswahlverhaltens von Mädchen, aber auch von Jungen deutlich geworden. Die Schulstrukturreform bietet aktuell eine gute Möglichkeit, über den Girls' Day hinaus geschlechtersensible Konzepte zur Berufsorientierung in den Schulen zu verankern. Die bezirklichen Netzwerke und Kooperationsbündnisse tragen ganz wesentlich zur erfolgreichen Beteiligung Berlins am Girls' Day im bundesweiten Maßstab bei.

Herausforderung Bildung

Handlungsfeld I. 2. Berufliche Bildung und Weiterbildung

Die Erwerbsquote von Frauen ist seit den 90er Jahren kontinuierlich gestiegen. Die Zahlen spiegeln jedoch die qualitative Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit nur unvollkommen wider. Frauen sind überwiegend in Berufsbereichen tätig, deren Strukturen besondere Benachteiligungen aufweisen. Die besondere Konzentration auf wenige Branchen und Berufe, die Unterrepräsentanz in oberen Hierarchieebenen und die Schwierigkeit des Wiedereinstiegs erfordern unterstützende Maßnahmen im Bereich von Qualifizierungs- und Beratungsangeboten in der beruflichen Weiterbildung.

Zur Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und beruflichen Weiterentwicklung bedarf es der weiteren Entwicklung von Angeboten im Rahmen des lebenslangen Lernens, der Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und des Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Gestaltung von beruflichen Übergängen.

Im Masterplan zur Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms wurden Handlungsfelder im Bereich der Bereitstellung und Erweiterung gendersensibler zielgruppengerechter beruflicher Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten fokussiert mit dem Ziel einer Weiterentwicklung qualitätsorientierter Konzepte zur Bildungs- und Weiterbildungsberatung. Qualitätsorientierte und zertifizierte Beratungskonzepte mit einem hohen Maß an öffentlicher Transparenz fördern die gleichberechtigte Teilhabe am lebenslangen Lernen.

Diese Angebote werden vor dem Hintergrund bereits erfolgter umfangreicher Maßnahmen zur Unterstützung von gleichberechtigter Teilhabe an beruflicher Bildung, Beratung und Weiterbildung entwickelt und unterstützt. Auf Senats- und Bezirksebenen werden über die Bereitstellung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Modell- und Pilotprojekten, insbesondere für gering qualifizierte und benachteiligte Zielgruppen, wesentliche Unterstützungsangebote gegeben. In entsprechenden Fachdialogen werden Strategieentwicklungen für die Zukunft sowie die Umsetzung von Qualitätskonzepten für die berufliche Bildungs-, Weiterbildungs- und Beratungslandschaft im Land Berlin erarbeitet.

Das Land Berlin fördert u. a. den jährlichen Girls' Day sowie die besondere Auswahl schulischer Betriebspraktika auch außerhalb tradierter beruflicher Neigungen, um so die Potentiale junger Frauen und ihre Ausbildungschancen mit guten Zukunftsaussichten zu unterstützen. Einen Schwerpunkt der aktuellen Aktivitäten bilden Maßnahmen, die sich der Berufsorientierung, der Erleichterung der Übergänge zwischen Schule, Ausbildung und Beruf und der Rückkehr in den Beruf nach einer Familienphase zuwenden. Auf bezirklicher Ebene wurden Projekte zur Begleitung von Schülerinnen und Schülern beim Übergang von der Schule in den Beruf entwickelt.

Die Entwicklung von zielgruppenspezifischen Lösungsmöglichkeiten zur beruflichen Integration für Zielgruppen, die bisher nicht an den beruflichen Qualifizierungs- und Unterstützungsangeboten teilhaben (z. B. berufliche Teilzeitmodelle, Vermittlungs- und Begleitungsangebote), innovative Verfahren zur Feststellung von beruflichen Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen stehen im Vordergrund zukünftiger Förderung.

Herausforderung Bildung Handlungsfeld I.3. Hochschule

Die Hälfte der Studierenden an Berliner Hochschulen sind Frauen. Der Frauenanteil an den erfolgreich absolvierten Abschlussprüfungen beträgt 53%¹. Beim Hochschulzugang und bei der Fächerwahl zeigen sich traditionelle Muster. Während Frauen wie Männer vorrangig Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (36,6%) studieren, liegt für die weiblichen Studierenden ein weiterer Schwerpunkt in den Sprach- und Kulturwissenschaften (23,8%), für die männlichen Studierenden in den Bereichen Mathematik- und Naturwissenschaften (25,1%) sowie Ingenieurwissenschaften (21,5%). Mehr als zwei Drittel der bestandenen Prüfungen für das Lehramt werden von Frauen absolviert (71,7%).

Erhebliche Fortschritte sind bei der Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Tätigkeit erzielt worden. Der Frauenanteil bei den Promotionen wurde auf 46,0% erhöht und ist bei den Habilitationen auf 30,1% gestiegen. Juniorprofessuren waren bereits zu 47,2% mit Frauen besetzt. Der Professorinnenanteil ist deutlich auf 25,6% (Bund 17,4%) erhöht worden. Dazu hat insbesondere die Steigerung des Frauenanteils bei den Neuberufungen beigetragen (ca. 40%). Das Land Berlin nimmt damit bundesweit den ersten Platz ein.

Der Hochschulreformprozess wird für die Entwicklung von Strategien genutzt, um strukturelle Veränderungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit herbeizuführen. Neben Maßnahmen zur individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen werden Gleichstellungsaspekte in der Hochschulsteuerung, wie zum Beispiel in den Hochschulverträgen und in der leistungsorientierten Mittelvergabe, verankert (z.B. finanzielle Anreize zur Förderung der Promotion von Frauen). Gleichstellung ist neben Forschung und Lehre ein Leistungskriterium der Hochschulen.

Durch das „Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“, inzwischen eingegliedert in den Masterplan „Wissen schafft‘ Berlins Zukunft!“, werden den Hochschulen Fördermittel bereitgestellt, um Gender-Aspekte in Forschung und Lehre nachhaltig zu verankern als auch Frauen in den Natur- und Technikwissenschaften zu qualifizieren. Als neuer Schwerpunkt wurde die Förderung vorgezogener Nachfolgeberufungen von Frauen auf W 2- und W 3-Professuren in Fächern mit geringem Professorinnenanteil vorgesehen.

Für die Gewinnung von internationalen Spitzenkräften in Wissenschaft und Wirtschaft wird der Aufbau von Dual Career Serviceleistungen erforderlich.

Zukünftig ist auch der Entwicklung von Konzepten für eine geschlechterdifferenzierte Berufs- und Studienberatung verstärkt Aufmerksamkeit zu widmen. An allen Berliner Hochschulen mit Studiengängen in den so genannten MINT-Fächern² sind Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen entwickelt worden. Beispielhaft erwähnt seien der Techno-Club an der Technischen Universität, das Projekt „FiNCA“ der Humboldt-Universität am Campus Adlershof, das Gender- und Technikzentrum an der Beuth-Hochschule für Technik und der Aufbau eines Frauenstudiengangs im Fachbereich Wirtschaftsinformatik an der Hochschule für Technik und Wirtschaft. In vielen Disziplinen wurde die Studienreform für die Integration von Gender-Aspekten in einzelne Fachmodule und in lehramtsbezogene berufswissenschaftliche Module (z.B. Didaktik und Methodik) genutzt. Dieses gilt es zu verstetigen und auszubauen.

¹ Statistische Angaben zu den Studierenden und Prüfungen beziehen sich auf das Wintersemester 2008/09 und zum Personal auf das Jahr 2008.

² Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

Herausforderung Existenzsichernde Beschäftigung

Handlungsfeld II.1. Wirtschaftspolitik

Frauen sind als Unternehmerinnen unterrepräsentiert. Sie haben deutlich höhere Hürden zu überwinden, wenn sie sich selbstständig machen wollen: Weniger Eigenkapital als Männer, ein männlich geprägtes Unternehmerbild und die vorrangige Zuständigkeit für Kinderbetreuung und Familienarbeit erschweren den Schritt zum eigenen Unternehmen.

Frauen bei der Existenzgründung zu unterstützen ist eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit wie der volkswirtschaftlichen Investition in die Zukunft. Es ist im Interesse eines stabilen und innovativen Wirtschaftsstandortes, das große Potenzial an qualifizierten und motivierten Frauen für die weitere wirtschaftliche Entwicklung zu aktivieren. Spezielle Informations- und Qualifizierungsangebote in den Bezirken, bei den Kammern oder über spezielle Projekte des Frauenförderprogramms sowie eine stärkere Vernetzung von Gründerinnen und Unternehmerinnen unterstützen Frauen bei Existenzgründungen. In den Berliner Bezirken widmen sich viele lokale Programme dieser Aufgabe. Eine Besonderheit ist der Berliner Unternehmerinnentag mit Verleihung des Berliner Unternehmerinnenpreises, der alle zwei Jahre durchgeführt wird. Mittels einer Kooperationsbörse, die auf dem 4. BUT 2008 entstand, haben sich mittlerweile 121 Unternehmerinnen vernetzt. Migrantinnen gewinnen auch bei dem Thema Existenzgründung zunehmend an Bedeutung, einige Projekte richteten sich ausdrücklich an diese Zielgruppe.

Durch die Einführung des Elterngeldes nehmen immer mehr Väter Elternzeit in Anspruch – wenn auch überwiegend beschränkt auf die sogenannten zwei Vätermonate. Der Anteil der Väter ist nach einer Untersuchung vom März 2009 in Berlin im Vergleich zu den anderen Bundesländern am höchsten (21 %). Der Berliner Senat unterstützt diese Entwicklung, z. B. durch die Veranstaltung „Die neuen Väter – Herausforderungen und Chancen für Unternehmen im März 2009 oder die in Kooperation mit Partner für Berlin GmbH herausgegebene Broschüre „Eltern im Job“.

Aktuelles und zukünftiges Schwerpunktthema ist die Verbindung der Maßnahmen zum Diversity Management mit Zielen der Chancengleichheit der Geschlechter. Im Rahmen der Landesinitiative Chancengleichheit in der Berliner Wirtschaft mit den Partnern IHK, HWK, uvb, DGB Berlin-Brandenburg, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, Verband deutscher Unternehmerinnen - VdU - Landesverband Berlin Brandenburg e. V. und EWMD - European Women´s Management Development - Berlin-Brandenburg e. V. wird das gemeinsame Ziel verfolgt, die Karrierechancen von Frauen zu verbessern, ihnen die gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen in Politik und Wirtschaft zu ermöglichen sowie bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen. Aufgrund einer Konzept- und Machbarkeitsstudie hatten die Partner der Landesinitiative vereinbart, dass eine Zusammenstellung von Best-Practise-Beispielen zu Diversity-Management-Strategien in kleinen- und mittleren Unternehmen erarbeitet wird. Der Fokus lag auf kleinen und mittleren Unternehmen, da die Berliner Wirtschaft durch kleine und mittlere bzw. sogar Kleinstunternehmen geprägt ist. Ende 2009 wurde eine Broschüre unter dem Titel „Diversity Management – Ein Gewinn für alle“ präsentiert.

Herausforderung Existenzsichernde Beschäftigung

Handlungsfeld II.2. Arbeitsmarktpolitik

Existenzsichernde Beschäftigung ist ein zentrales frauen- bzw. gleichstellungspolitisches Problemfeld. Entgeltungleichheit, Teilzeitarbeit, Berufsunterbrechungen und geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation unterminierten stets vor allem die Erwerbschancen von Frauen. Die Ausweitung von Niedriglohnarbeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen in den letzten 10 bis 20 Jahren hat die Problematik verschärft. Rund drei Viertel der Betroffenen sind Frauen. Existenzsichernde Beschäftigung ist somit kein reines Frauenproblem, gleichwohl besteht eine deutliche Genderdifferenzierung. Historisch und wirtschaftsstrukturell bedingt ist der Berliner Arbeitsmarkt durch einen erheblichen Mangel an existenzsichernden Arbeitsplätzen belastet.

Im Berichtszeitraum wurden vorrangig drei Ansätze verfolgt, die im Masterplan zum GPR dargelegt sind: Qualifizierung von Arbeitsuchenden (Erhöhung des Qualifikationsniveaus von gering Qualifizierten zur Verbesserung ihrer Job-Chancen sowie Qualifizierung von Frauen für Bereiche mit besseren Einkommenschancen); Verbesserung des Angebots an existenzsichernder Beschäftigung, soweit dies (landes-)politischer Einflussnahme zugänglich ist; Analyse relevanter Entwicklungen und ihrer gleichstellungspolitischen Implikationen zur Gestaltung der öffentlichen Debatte und zur Vorbereitung politischer Initiativen. In allen diesen Bereichen sind eine Reihe von Aktivitäten entwickelt und Maßnahmen durchgeführt worden.

Im Land Berlin werden umfangreiche Angebote zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation entwickelt und gefördert. Das Spektrum reicht von Beratung und Berufswegeplanung über (nachholende) Basisqualifizierung bis zum Erwerb spezifischer Zusatzqualifikationen. Schwerpunkte der Berichterstattung zum Masterplan waren Qualifizierungsmaßnahmen für gering Qualifizierte (ein besonderes Problem der Berliner Langzeitarbeitslosen), Qualifizierungsangebote im Bereich MINT und Management (Geschlechterdifferenz wie auch Fachkräftebedarf sind hier besonders groß) sowie eine Reihe von Angeboten zur beruflichen Orientierung und Beratung von Frauen, die ins Erwerbssystem (wieder) einsteigen wollen. Die Berliner Bezirke zeigen sich engagiert bei der Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit verschiedener Zielgruppen.

Auf die Verbesserung des Angebots an existenzsichernder Beschäftigung zielten vor allem politische Initiativen des Senats zum Mindestlohn, zur Anpassung der Vergabepraxis bei öffentlichen Aufträgen des Landes sowie die Bemühungen um den öffentlichen Beschäftigungssektor. Daneben wurden jene Entwicklungen im Beschäftigungssystem analysiert, die für existenzsichernde Erwerbschancen resp. deren Fehlen relevant sind – einschließlich ihrer genderbezogenen Implikationen. Hierzu wurden von den Senatsverwaltungen für Wirtschaft, Technologie und Frauen sowie Integration, Arbeit und Soziales entsprechende Daten und Informationen bereit gestellt und mit gesellschaftlichen Akteuren diskutiert. Dies hat unter anderem zur Initiierung und Gestaltung der intensiven Debatte über Mindestlöhne in Deutschland beigetragen, die das öffentliche und politische Klima wie auch die praktische Hinwendung zu Lohnuntergrenzen wesentlich vorangebracht haben. Zu diesem Zweck wurde die Vergabepraxis bei öffentlichen Aufträgen in die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes einbezogen.

Existenzsichernde Beschäftigung wird langfristig ein Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik bleiben. Für eine Umkehr des übergreifenden Trends zur Ausweitung atypischer Beschäftigung bzw. einer signifikanten Zunahme von ‚Normalarbeitsverhältnissen‘ spricht gegenwärtig wenig. Die Einführung der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU in 2011, der weitere Anstieg der Staatsverschuldung, sowie nicht zuletzt die demografische Entwicklung stellen vielmehr neue Herausforderungen für den Berliner Arbeitsmarkt dar, die auch künftig nur mit einem abgestimmten Policy-Mix gemeistert werden können.

Herausforderung Existenzsichernde Beschäftigung Handlungsfeld II.3. Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst / LGG

Mit dem 1991 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetz hat sich der Senat zur aktiven beruflichen Gleichstellung der im öffentlichen Dienst beschäftigten Frauen und Männer verpflichtet. Zu den zentralen Regelungen des Gesetzes gehören die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren und Leitungspositionen sowie die paritätische Besetzung wichtiger Beratungs- und Entscheidungsgremien mit Frauen und Männern.

Das Gesetz hat mit zur Modernisierung der Verwaltung beigetragen: Zum einen wurden große Fortschritte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erzielt und teilweise fanden Frauenförderpläne bereits Eingang in moderne Personal- und Organisationsentwicklungsplanungen. Zum anderen ist auf Basis des Gesetzes in den Behörden eine Vielzahl weiterer gleichstellungsorientierter Maßnahmen, Initiativen und Programme entwickelt worden.

Über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes wird regelmäßig berichtet und die positive Wirkung des Gesetzes dokumentiert: Heute sind bereits mehr als 50 % der Beschäftigten im höheren Dienst der obersten Landesbehörden Frauen; zu Beginn der Berichterstattung waren es nur knapp ein Drittel. Auch im Bereich hoher Gremienpositionen ist bei landeseigenen Unternehmen die Unterrepräsentanz abgebaut und in Unternehmen mit Beteiligung des Landes deutlich verringert worden (2009: 39,6 %).

Dennoch sind je nach Aufgabenstellung und Geschäftsbereich noch erhebliche Defizite auszumachen, so dass die Anstrengungen hier verstärkt werden müssen. Dabei muss vermehrt auch auf nachhaltige strukturelle Änderungen gesetzt werden, wie die Integration von Gleichstellungsförderung in Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse und in die Instrumente moderner Personalwirtschaft, wie beispielsweise der Potentialanalyse zur Identifizierung des Führungskräftenachwuchses und die Ausrichtung der Anforderungsprofile am Ziel der Geschlechtergerechtigkeit.

In den landeseigenen Unternehmen und den Beteiligungsunternehmen sind vor allem bei Vorständen und Geschäftsleitungen Frauen noch erheblich unterrepräsentiert. Hier setzt die im Frühjahr 2010 auf den Weg gebrachte Novelle des Landesgleichstellungsgesetzes an, durch die u. a. das Besetzungsverfahren in diesen Bereichen transparenter gemacht wird. Das LGG nimmt damit bei der Umsetzung des landespolitischen Ziels, die Unterrepräsentanz von Frauen in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen zu beseitigen, eine Schlüsselstellung ein.

Die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes insgesamt zielt darauf ab, der Entwicklung der Gleichstellungsgesetzgebung Rechnung zu tragen und in Bereichen wie der Personalentwicklung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder der Besetzung von Gremien zukunftsweisende Regelungen zu treffen.

Herausforderung Existenzsichernde Beschäftigung Handlungsfeld II.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfasst Beruf und Elternschaft, zunehmend aber auch die Betreuung von älteren bzw. pflegebedürftigen Angehörigen. Die Bedingungen zur individuellen Umsetzung von Vereinbarkeit sind ausschlaggebend für den Grad an Gleichstellung, der von erwerbstätigen Frauen und Männern erlangt werden kann.

Berlin hat ein ausreichendes Angebot, soweit es um Tagesbetreuung im Rahmen der üblichen Öffnungszeiten geht. Zunehmend schwierig zeigt sich die Frage der Kinderbetreuung, wenn es um Tätigkeiten außerhalb dieser Zeiten geht. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten nimmt insbesondere in Branchen zu, wo viele Frauen beschäftigt werden, wie in Pflege, Einzelhandel, Reinigungsgewerbe und Tourismus. Die Kinderbetreuung für besondere Zeiten wird in Berlin im Wesentlichen durch ergänzende Kindertagespflege angeboten. Hier besteht jedoch tendenziell ein Mangel an Tagespflegepersonen, was mit daran liegt, dass es sich bei dieser Tätigkeit nicht um eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit handelt.

Im Berichtszeitraum sind mehrere Projekte für flexible Kinderbetreuung im Rahmen von Arbeitsmarktfördermaßnahmen finanziert worden. Im Rahmen des Programms zur Förderung der Fraueninfrastruktur wird ab 2010 ein Träger zur besseren Vernetzung aller Verantwortlichen und zur Verbesserung des Angebots zu diesem Thema gefördert. Die anstehenden Probleme werden regelmäßig im verwaltungsübergreifenden Arbeitskreis „Flexible Kinderbetreuung“ erörtert. Bezirkliche Netzwerke, wie beispielsweise die Bündnisse für Familie, tragen mit ihren Aktivitäten und Maßnahmen (Erarbeitung von bezirklichen Familienwegweisern, Infomaterial zu Angeboten an flexibler Kinderbetreuung) dazu bei, die Familien im Bezirk bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Das Audit „berufundfamilie“, die Existenz des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ in Berlin sowie bezirkliche Wettbewerbe für familienbewusste Maßnahmen in Betrieben im Rahmen der Lokalen Bündnisse und nicht zuletzt die ESF-Förderung des Bundes für betriebliche Kinderbetreuung haben Anreize für die Unternehmen geschaffen, sich diesbezüglich, zu engagieren. Der Berliner Beirat für Familienfragen, IHK, Handwerkskammer und der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg haben im Jahr 2009 eine gemeinsame Deklaration für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Kammern und Verbänden verabschiedet.

Ziel zukünftiger Politik ist eine kindgerechte, ausreichend vorhandene, leicht zugängliche, auch für durchschnittlich verdienende Familien bezahlbare flexible Kinderbetreuung in zeitlicher und räumlicher Verzahnung mit Kita, Schule und dem Haushalt des Kindes. Hierzu gehört auch eine Flexibilisierung des Kitaalltags in Richtung flexibler Bringezeiten.

Der Bedarf an Betreuung und Pflege Angehöriger tritt oft plötzlich und mit unvorhersehbarer Dauer auf und wird zumeist von Frauen bewältigt. Es sind überwiegend Frauen, die die bisher gesetzlich vorgesehenen unbezahlten Freistellungsmöglichkeiten wahrnehmen, und die oft wegen der großen Beanspruchung und der Unvereinbarkeit aus dem Beruf ausscheiden - mit sehr nachteiligen Folgen für Einkommen und Alterssicherung. Hier ist dringend eine gesellschaftliche Debatte um bessere Absicherung geboten.

Erforderlich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine lebensphasenorientierte Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen, die familiäre Belange akzeptiert, die Beschäftigten entlastet und gleichzeitig beruflich fördert im Sinne der Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

Herausforderung Demografie

Handlungsfeld III.1. Lebenswerte Stadt - soziale Stadt – mobile Stadt

Demografie als politisches Handlungsfeld ist wie die Gleichstellungspolitik ein typisches Querschnittsthema, d. h. es ist nur durch das Zusammenwirken der verschiedenen politisch zuständigen Verwaltungen zu gestalten. Gleichstellungspolitische Schwerpunkte zum Thema Demografie gehören inhaltlich zu den strategischen Zielen des Berliner Demografiekonzeptes: kreative und wirtschaftlich erfolgreiche Stadt, lebenswerte Stadt für Jugendliche, Kinder und Familien, welt- offene und soziale Stadt und langes Leben in der Stadt. Die dazugehörigen Maßnahmen und Aktivitäten finden sich vor allem in den Fachpolitiken (Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit, Gewinnung von Fachkräften). In Fachveranstaltungen zu diesen Themenkomplexen konnte der Genderaspekt teilweise integriert werden. Wichtig ist es, die Frage nach Auswirkungen auf Frauen und Männer noch stärker in die Ausgestaltung der Referenzprojekte aufzunehmen und entsprechende Zielformulierungen vorzunehmen. Im Berichtszeitraum wurden spezifische Fachveranstaltungen durchgeführt, die gleichstellungspolitisch relevante Themen gesondert aufgriffen, wie z. B. die Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Berlin des Berliner Bündnisses für Familie in Kooperation mit den Senatsverwaltungen für Bildung, Wissenschaft und Forschung, der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, der Bundesagentur für Arbeit und dem Berliner Beirat für Familienfragen.

Im Masterplan selbst konzentrieren sich die konkreten Maßnahmen und Aktivitäten zum Thema Demografie auf Vorhaben der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung in den drei großen Bereichen: Wohnen, Städtebau und Verkehr/ Mobilität. Im Bereich der Wohnungspolitik fanden in vier Berliner Wohnungsbaugenossenschaften Genderprojekte statt, in denen in partizipativen Prozessen mit den Vorständen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Mitgliedern der Wohnungsbaugenossenschaften (Bewohnerinnen und Bewohner) gearbeitet wurde. Exemplarisch wurde im Bereich des Städtebaus das städtebauliche Verfahren „Brüderstraße“ ausgewählt, um differenzierte Erkenntnisse zur Verstetigung von Genderaspekten zu erhalten. Die Ergebnisse dazu werden in einer Internetpräsentation veröffentlicht.

In den Quartiersmanagementverfahren besteht ein Schwerpunkt der Arbeit darin, Migrantinnen und Migranten zu motivieren, sich der Thematik der Förderung der Integration anzunehmen und als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu wirken. Bei der Ansprache der Zielgruppen kommt dem Fokus auf kulturelle und geschlechterbezogene Lebensrealitäten besondere Achtsamkeit zu.

Das Angebot des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) und insbesondere seine derzeit laufende Planung für die Jahre 2010-2014 berücksichtigt die Mobilitätsbedarfe aller Berlinerinnen und Berliner, die auf den ÖPNV angewiesen sind. Die Bedarfe werden nach den unterschiedlichen Zielgruppen des Nahverkehrs untersucht und Verkehrsleistungen bei den Nahverkehrsunternehmen auf Basis von Verkehrsverträgen bestellt.

Um allen Zielgruppen mit ihren spezifischen Bedarfen ein ausgewogenes Angebot innerhalb des begrenzten Finanzrahmens machen zu können, ist das generelle Ziel, gleichwertige Mobilitätschancen für alle Berlinerinnen und Berliner anzubieten, in Teilziele heruntergebrochen worden. Diese Teilziele wurden mit einer Vielzahl messbarer Indikatoren unterlegt, so dass eine Evaluierung der Zielerreichung und eine Anpassung der bestellten Verkehrsleistungen möglich ist und laufend durchgeführt wird. In der Berichterstattung sind gleichstellungspolitische Frage- und Zielstellungen implizit vorhanden. Um die gendergerechte Arbeit bewusster zu machen, wäre es hilfreich, die Genderaspekte explizit hervorzuheben.

Auf bezirklicher Ebene wurden unter ausdrücklich gleichstellungspolitischer Zielsetzung insbesondere die Bereiche Sportstättennutzung und die Gestaltung von Grünflächen und Spielplätzen betrachtet.

Der Wandel der Familienverhältnisse ist in Großstädten wie Berlin deutlich wahrnehmbar. Das Modell der traditionellen Familie mit einem männlichen Ernährer wird zunehmend abgelöst von Familien, in denen beide Elternteile erwerbstätig sind, und durch den steigenden Anteil Alleinerziehender. Berlin ist mittlerweile zur Hauptstadt der Alleinerziehenden avanciert. Rund ein Drittel aller Familienhaushalte gehören dieser überaus heterogenen Lebensform an. Im Bundesgebiet sind es 18 %. Alleinerziehende sind ledige, verheiratete und getrennt lebende, geschiedene oder verwitwete Mütter (rd. 90 %) und Väter, die allein mit ihren Kindern in einem Haushalt leben. Ihr Alltag ist geprägt von dem Wunsch, die Existenz der Familie eigenständig zu sichern und den hohen Anforderungen sowie den vielen sehr unterschiedlichen Belastungssituationen, die im Leben mit Kindern immer wieder auftreten, gerecht zu werden. Alleinerziehende sind Leistungs-tragende, denen gesellschaftliche Anerkennung und Unterstützung gebührt und die Rahmenbedingungen vorfinden müssen, die ihnen eine gute Vereinbarkeit zwischen Qualifizierung, Erwerbstätigkeit und Familie erleichtern. Sie sind angewiesen auf eine bezahlbare und verlässliche Kinderbetreuung - sowohl in Rand- als auch in Ferienzeiten - für Kinder aller Altersstufen, auf ausreichende Qualifizierungsmöglichkeiten, eine Existenz sichernde Erwerbstätigkeit und damit verbunden auch auf aufgeschlossene Arbeitgeber, auf verlässliche Unterhaltszahlungen, eine gelingende Kooperation mit dem anderen Elternteil, flexible Hilfen in Notsituationen, gesellschaftliche Teilhabechancen, Regeneration und Erholung.

In der Vergangenheit ist die Lebenssituation Alleinerziehender insbesondere über ihre schlechte Einkommenssituation, ihren hohen Anteil im SGB II-Bezug (2008 - 42 % aller Bedarfsgemeinschaften in Berlin) und ihr erhöhtes Armutsriskiko in den Blick genommen worden. Auf Bundesebene sind die Programme „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ (BMAS) und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Alleinerziehende“ (BMFSFJ) initiiert, die angetreten sind, mit vielfältigen Ideen und Ansätzen Lebenslagen von Alleinerziehenden zu erleichtern und zu verbessern.

Berlin hat über die ganze Stadt verteilt unterschiedliche und vielfältige Angebote für Familien und auch für Alleinerziehende. Hier scheitert die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht, wie in anderen Teilen der Bundesrepublik, an mangelnden Kinderbetreuungsangeboten. Trotz der in dieser Hinsicht relativ guten Bedingungen bedarf es hinsichtlich des oben genannten Unterstützungsbedarfs auch in Berlin vielfacher Verbesserungen. Das GPR nimmt sich dieser Aufgabe schwerpunktmäßig an mit dem Ziel, Senats- und Bezirksverwaltungen weiter und stärker als bisher in ihren jeweiligen Zuständigkeiten für die Belange Alleinerziehender zu sensibilisieren. Die besonderen Lebenslagen und Probleme Alleinerziehender sind in den Bezirken bekannt. Sie sind inhaltliche Schwerpunkte der bezirklichen Gremienarbeit (Frauenbeiräte, Arbeitskreise der Frauenprojekte u. a.). Im Juni 2010 fand in Berlin eine Fachtagung statt, die im Rahmen der lokalen Möglichkeiten dazu beitragen soll, die Lebenssituation von Alleinerziehenden zu verbessern. Dabei standen u. a. Fragen hinsichtlich einer transparenten Vernetzung von familienunterstützenden Dienstleistungen sowie die Identifizierung von Angebotslücken im Zentrum. Im Rahmen des demografischen Wandels wird es zukünftig in viel stärkerem Maße als bisher darauf ankommen, den Wandel der Familienverhältnisse mit den notwendigen - auch rechtlichen – Veränderungen und Anpassungen zu begleiten.

Berlin wird im Rahmen des demografischen Wandels älter, internationaler und heterogener.³ Die unterschiedliche Lebenserwartung (Frauen 82 Jahre, Männer 77 Jahre) führt im Alter zu einem insgesamt höheren Frauenanteil. Die Prognosen gehen für 2030 in Berlin bei den Hochaltrigen von einem Frauenanteil in Höhe von 60 % aus. Das Alter ist weiblich: Im Bundesgebiet sind insgesamt 80 % der über 80 Jahre alten Pflegebedürftigen wie auch der pflegenden Angehörigen und der über 65 Jahre alten Alleinlebenden Frauen. Fast 90 % der über 80-Jährigen, die unter der Armutsschwelle leben, sind ebenfalls Frauen⁴.

Lebenslagen im Alter werden beeinflusst durch vielfältige Faktoren der individuellen Lebensgeschichte: Bildung, Einkommen, Erwerbslage, Familienstand, Wohnsituation, Gesundheit, soziale Einbindung und Partizipation. Im Gefolge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung leisten Frauen einen hohen Anteil unbezahlter Arbeit in Kindererziehung und Pflege und unterliegen damit einem hohen Risiko der Altersarmut, aber auch der Einsamkeit und Isolation. Maßnahmen gegen Altersarmut von Frauen, die Sicherstellung eines selbstbestimmten Lebens und barrierefreien Wohnens mit einem gleichzeitig breiten Angebot an haushaltsnahen Dienstleistungen sowie einer bedarfs- und geschlechtergerechten Pflege müssen als Eckpunkte für die weiteren Entwicklungen angesehen werden.

Die zunehmende Lebenserwartung eröffnet neue Chancen und Möglichkeiten zur Partizipation, zur Weiterbildung und einem Leben unabhängig von herrschenden Geschlechterstereotypen. Untersuchungen zum sozialen Engagement zeigen, dass sich Motive und Interessen von Frauen und Männern unterscheiden. Männer wollen ihre erworbenen Kompetenzen einbringen, Frauen möchten neue Bereiche kennen lernen, sie suchen emotionale und soziale Verbundenheit und wollen etwas für sich selber tun. Es ist zu erwarten, dass sich Frauen im Rahmen der gestiegenen Bildungs- und Erwerbsbeteiligung in ihrem gesellschaftlichen Engagement zunehmend weniger auf Fürsorgetätigkeiten beschränken werden. Wir benötigen für die Zukunft moderne, geschlechtersensible Altersbilder, die die Potentiale, Entfaltungsmöglichkeiten und Teilhabechancen - auch der Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund - öffentlich sichtbar machen und dazu anregen, die eigenen Kompetenzen, Ressourcen und Bildungswünsche im Rahmen einer Mitgestaltung der Gesellschaft einzubringen. Dabei sind positive Effekte sowohl für die persönliche Befindlichkeit und den Selbstwert als auch für das Zusammenleben in der Stadt zu erwarten. Mehr Anerkennung auch im Hinblick auf finanzielle Entschädigung kann Partizipation und Teilhabe positiv beeinflussen.

Das GPR benennt verschiedene Handlungsfelder mit neuen Maßnahmen, wie zum Beispiel die geschlechterdifferenzierte Sonderauswertung des 3. Freiwilligensurveys für Berlin, die Einbeziehung von Stadtteilzentren im Rahmen des bürgerschaftlichen Engagements mit der Aufgabe, die Beziehungen zwischen den Generationen und Kulturen zu stärken, oder eine Werbeaktion zur stärkeren Beteiligung von Männern im Pflegebereich. Berlin hat über das GPR hinaus mit den Seniorenpolitischen Leitlinien und dem Seniorenmitwirkungsgesetz Instrumente, die in Teilen die unterschiedlichen Interessen und Bedarfe von älteren Frauen und Männern - insbesondere auch mit Migrationshintergrund – aufgreifen. Hier gilt, gleichstellungspolitische Kriterien systematisch einzubeziehen.

³ <http://www.destatis.de/laenderpyramiden/>

⁴ Dr. B. Schulz: Beiträge der 6. Dienstleistungstagung des BMBF, Nov. 2006

Es gehört zu den gleichstellungspolitischen Zielen des Senats, Frauen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilhabe an allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen, Benachteiligungen abzubauen und jeder Form der (Mehrfach-) Diskriminierung entgegen zu wirken. Noch immer sind viele öffentliche Räume, aber auch Arztpraxen, Beratungsstellen etc. nicht barrierefrei, Eltern mit Behinderungen stoßen auf Schwierigkeiten bei der Wahrnehmung ihrer erzieherischen Aufgaben, der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt gestaltet sich schwierig etc.

In den letzten Jahren sind die spezifischen Bedürfnisse behinderter Frauen stärker in den Fokus der politischen Diskussion gerückt. Es gibt Ansätze, die Selbstständigkeit behinderter Menschen zu fördern, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und Existenzgründungen zu unterstützen sowie einen besseren Zugang zum System der Behindertenhilfe für bislang noch nicht gut erreichte Zielgruppen zu schaffen. Gerade auch auf bezirklicher Ebene, wie beispielsweise in Friedrichshain-Kreuzberg, gibt es hier zukunftsweise Maßnahmen. Insgesamt besteht jedoch noch ein großer Handlungsbedarf. Der Einbezug von Migrantinnen und Migranten mit Behinderungen oder mit behinderten Kindern wird noch zu wenig in den Blick genommen.

Besondere Bedeutung kommt dem Schutz von behinderten Frauen und Mädchen vor Gewalt zu. Auch diese sind von häuslicher und überdurchschnittlich häufig auch von sexualisierter Gewalt betroffen, stoßen jedoch auf größere Hindernisse, wenn sie sich aus einer Gewaltbeziehung befreien wollen. In den vergangenen Jahren ist es gelungen, die Zugangsbarrieren zu den Berliner Anti-Gewalt-Projekten für gehörlose Frauen abzubauen (s. auch Handlungsfeld IV.5). Dieses Konzept ist bundesweit einmalig. Darüber hinaus wurden spezifische Informationsmaterialien entwickelt, wie beispielsweise die 2009 veröffentlichte Broschüre „Was tun bei sexueller Gewalt? Wichtige Informationen für Frauen und Mädchen in leichter Sprache“.

Es besteht großer Bedarf zur Unterstützung behinderter Frauen bei der Existenzgründung und Unternehmensführung und zur Beschäftigungsförderung und verbesserten Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Um der steigenden Nachfrage nach kompetenter Beratung für behinderte Existenzgründerinnen und Existenzgründer gerecht zu werden, wird aus ESF-Mitteln das Projekt „Enter Ability“ gefördert. In diesem Bereich sind weitere Maßnahmen erforderlich.

Am 1. Januar 2009 ist das Vertragsgesetz zur UN-Behindertenkonvention und zum Fakultativprotokoll in Kraft getreten. Da die Verbesserung der Situation behinderter Frauen ein zentrales Thema der UN-Behindertenkonvention ist, sind hiervon neue Impulse für die Weiterentwicklung entsprechender Maßnahmen zu erwarten.

Es ist das Ziel des Berliner Senats, die Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen zu fördern und zum Abbau homosexuellenfeindlicher Einstellungen beizutragen. Insbesondere im Bereich der Schulen und der Jugendarbeit, der Senioreneinrichtungen und der rechtlichen Gleichstellung werden Handlungsdefizite festgestellt.

Mit dem Beschluss „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und die Akzeptanz sexueller Vielfalt“ (kurz: Initiative sexuelle Vielfalt- ISV) hat das Berliner Abgeordnetenhaus ein Rahmenprogramm beschlossen, das auch Maßnahmen und Zielsetzungen aus dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm umfasst.

Für den Bereich der Schulen wurden Einzelmaßnahmen beschlossen, die Fort- und Weiterbildung, die Überarbeitung von Unterrichtsmaterialien, eine Studie und die Evaluation der getroffenen Maßnahmen umfassen mit dem Ziel, die Persönlichkeitsentwicklung und soziale Einbindung insbesondere von Schülerinnen verschiedener sexueller Identität zu unterstützen, die Wahrnehmung und Gleichbehandlung von Lesben (-paaren) mit Kindern in Bildungs- und Jugendhilfeeinrichtungen zu stärken und Multiplikatorinnen für die Sensibilisierung im Schulbereich auszubilden.

Um die Wahrnehmung und Akzeptanz der besonderen Lebenserfahrungen und –situationen lesbischer Frauen in den Tätigkeitsfeldern der Seniorenarbeit und Pflege zu stärken und die Sensibilisierung der Verantwortlichen in den Bezirken zu fördern, sind Fachgespräche zum Thema Alter in den Bezirken geplant. 2009 hat die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung eine Fachtagung zum Thema „Altersdiskriminierung“ durchgeführt.

Die Gleichbehandlung eingetragener Lebenspartnerschaften in den Versorgungswerken der berufsständischen Kammern wurde in 2009 so weit realisiert, wie sie in der Zuständigkeit des Landes Berlin liegt. Zur vollständigen Gleichbehandlung in allen Versorgungswerken finden Verhandlungen mit assoziierten Bundesländern statt. Die Gleichbehandlung im Steuerrecht soll durch eine Bundesratsinitiative angestoßen werden.

Die Projektförderung des Antigewaltprojekts der Lesbenberatung, die Maßnahmen im Rahmen der Initiative sexuelle Vielfalt, das Beratungsnetz der LADS und die DKLB-Finanzierung einer Kampagne und Studie sind laufende Maßnahmen zur Zielerreichung.

Laut der Entschließung des Europäischen Parlaments zur Gleichstellung von Frauen und Männern aus dem Jahr 2010 ist Gewalt gegen Frauen und Kinder eine der häufigsten Menschenrechtsverletzungen. Von häuslicher Gewalt sind in der BRD ca. 25% der Frauen im Alter zwischen 16 und 80 Jahren betroffen. In Berlin wurden im Jahr 2008 16.382 Frauen Opfer von häuslicher Gewalt bekannt. Die psychischen und physischen Folgen von Gewalt sind komplex und gehen mit deutlichen Einschränkungen der Lebensqualität und -perspektiven für die Betroffenen einher. Geschlechtsspezifische Gewalt verhindert damit ein selbstbestimmtes Leben und stellt eine besondere Hürde bei der Gleichstellung von Frauen und Männern dar.

Die strukturelle Bekämpfung häuslicher Gewalt, der Schutz der Betroffenen und die Entwicklung präventiver Maßnahmen sind seit langem ein zentrales politisches Anliegen des Berliner Senats. Mit dem Berliner Aktionsplan (2002 - 2008) wurde hierfür erstmals ein umfassendes Konzept vorgelegt. Zur nachhaltigen Sicherung der erzielten Ergebnisse und zur Weiterentwicklung der Maßnahmen wurde im Jahr 2009 die interdisziplinäre Fachkommission häusliche Gewalt mit drei Fachgremien (Frauen, Kinder, täterorientierte Intervention) bei der Berliner Interventionszentrale gegen häusliche Gewalt (BIG) eingerichtet.

Im Berichtszeitraum wurde vorrangig an den Themen Schutz von Migrantinnen und behinderten Frauen, Unterstützung der Kinder, täterorientierte Intervention, Prävention, Interventionen im Gesundheitsbereich, Verankerung von Aus- und Fortbildung zu häuslicher Gewalt in Gesundheits- und Sozialberufen, bei der Polizei und der Justiz, der Verstetigung der Öffentlichkeitsarbeit und der Sensibilisierung von Fachkräften gearbeitet. So wurden u. a. für Migrantinnen Infomaterialien erstellt und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (Stadtteilmütter, Imame) fortgebildet. Ab dem Jahr 2010 soll bei BIG eine zusätzliche halbe Personalstelle aus dem Förderprogramm Fraueninfrastruktur für diesen Themenbereich eingerichtet werden.

Die barrierefreie Ausstattung von Schutzeinrichtungen wurde erweitert. Zwei Frauenhäuser, zwei Zufluchtswohnungen sowie eine Beratungsstelle wurden mit der Technik, die gehörlose Frauen benötigen, versehen. Die erstellte DVD in Gebärdensprache "Häusliche Gewalt ist nie in Ordnung" vervollständigt das neue verbesserte, bundesweit einmalige Hilfeangebot für gehörlose Frauen in Berlin.

Hervorzuheben sind die Veranstaltungsreihe zum Thema „Psychisch kranke Frauen“, sowie die zertifizierten Fortbildungsangebote für Ärztinnen und Ärzte im Rahmen des Modellprojekts „Medizinische Intervention gegen Gewalt“ (MIGG) und des SIGNAL-Interventionsprojekts. Der weitere Ausbau ist für das Jahr 2010 geplant. Das Thema häusliche Gewalt soll verstärkt Eingang in die Curricula der Pflegeschulen finden. Zusätzlich werden über den integrierten Gesundheitsvertrag Mittel für eine niedrigschwellige nächtliche Anlaufstelle für psychisch kranke Frauen bereit gestellt.

Die Umsetzung der Workplace Policy mit dem Ziel der Selbstverpflichtung von Unternehmen, Verbänden und Betrieben, sich gegen häusliche Gewalt zu engagieren, wird in Berlin auf Senats- und Bezirksebene unterstützt und wissenschaftlich begleitet. Auch in den Berliner Bezirken nimmt die öffentliche Auseinandersetzung mit dem Thema häusliche Gewalt und der Schutz der Betroffenen breiten Raum ein. Hier sind besonders die Bezirke Friedrichshain-Kreuzberg und Pankow hervorzuheben. Dort sind im Rahmen bezirklicher Aktionspläne konkrete Maßnahmen und Aktivitäten zur Information und Sensibilisierung der bezirklichen Öffentlichkeit, zur Gewaltprävention und zur Verbesserung der Situation für Frauen und ihre Kinder festgeschrieben.

Ein weiterer Schwerpunkt über die genannten Themen hinaus ist die Begleitung der Reform des Gesetzes der Freiwilligen Gerichtsbarkeit (FGG/ FamFG).

Die Diskussion zu Gewalt im Geschlechterverhältnis hat sich in den letzten Jahren stark auf häusliche Gewalt in Partnerschaften fokussiert und sexuelle Gewalt eher ausgeblendet. Im Berichtszeitraum wurden daher die Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit, des Schutzes vor sexueller Gewalt und ihren gesundheitlichen Folgen, Prävention und Strafverfolgung geprüft. Dazu wurde bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe eingerichtet, die kontinuierlich tagt und bis Ende 2009 alle im Masterplan gegen sexuelle Gewalt aufgeführten Maßnahmen überprüft hat.

In vielen Institutionen, die mit sexueller Gewalt befasst sind, liegen Leitlinien oder Handlungsempfehlungen zum Umgang mit den Opfern vor. So gaben die Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie im Jahr 2009 Leitlinien zur ärztlichen Gesprächsführung und Untersuchung von Frauen nach mutmaßlicher sexueller Gewaltanwendung und die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung ein Rundschreiben mit Handlungsempfehlungen bei sexueller Gewalt gegen Mädchen und Jungen heraus. Beim Landeskriminalamt sowie bei der Staatsanwaltschaft Berlin werden Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in einer Fachdienststelle bzw. in Spezialabteilungen fachkundig bearbeitet. Der durch eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe an der Charité Berlin entwickelte Dokumentationsbogen, der einen sensiblen Umgang mit den Opfern ermöglichen soll, wird ab dem Jahr 2010 zunächst in den zugehörigen drei Campi eingesetzt. Handlungsbedarf besteht im Hinblick auf eine Evaluation und Wirkungskontrolle des Bogens sowie die Einsatzmöglichkeiten auch in anderen Krankenhäusern.

Das Thema sexuelle Gewalt wird in den Fortbildungen der deutschen Richterakademie berücksichtigt und perspektivisch um den Bereich Behinderung und Gewalt ergänzt. Signal e.V. bietet Fortbildungen zu den Themen häuslicher und sexualisierter Gewalt für Pflegekräfte und Ärzteschaft, für die am Modellprojekt MIGG beteiligten niedergelassenen Arztpraxen sowie für Pflegeschulen (DRK/ Westend, Charite) an. Ein Konzept für die Fortbildung von Lehrkräften an Pflegeschulen zum Themenfeld sexualisierte und häusliche Gewalt wird derzeit erstellt. Eine Ausweitung der Fortbildungsangebote ist geplant.

Verbesserungen für Opfer, Zeuginnen und Zeugen im Strafverfahren wurden mit dem am 1. Oktober 2009 in Kraft getretenen 2. Opferrechtsreformgesetz erreicht. Gemäß § 406h der StPO sind Verletzte möglichst frühzeitig, regelmäßig schriftlich und in einer für sie verständlichen Sprache auf ihre Befugnisse und insbesondere darauf hinzuweisen, dass sie Unterstützung und Hilfe durch Opferhilfeeinrichtungen erhalten können, etwa in Form einer Beratung oder einer psychosozialen Prozessbegleitung. Geprüft wird aktuell auch, ob und wie in Zusammenarbeit mit dem Institut für Gerichtmedizin eine anonyme Spurensicherung auch für Patientinnen, die keine polizeiliche Anzeige erstattet haben, kostenfrei durchgeführt werden kann.

Der Ausbau eines niedrigschwlligen Angebots für Frauen in psychischen Krisensituationen gelang durch die Bewilligung von zwei Personalstellen aus dem Förderprogramm Fraueninfrastruktur für „Wildwasser e.V.“. Weiterer Schwerpunkt im Berichtszeitraum war eine kultursensible und barrierefreie Öffentlichkeitsarbeit. Über die genannten Aktivitäten hinaus sind für das Jahr 2010 die Diskussion der Ergebnisse der von Landeskommision Berlin gegen Gewalt im Juli 2009 vergebene Schnittstellenanalyse Kinderschutz – Frauenschutz, die Entwicklung gewaltpräventiver Unterrichtseinheiten für alle Schultypen im Rahmen der Umsetzung der UN Behindertenkonvention sowie die Prüfung spezieller Therapieangebote für traumatisierte Frauen vorgesehen.

Menschenhandel

Der Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung ist bereits seit den 1990-er Jahren ein wichtiges Thema der Politik des Berliner Senats. Durch die Arbeit der 1995 gegründeten Fachkommission Frauenhandel sind in Berlin verschiedene Maßnahmen und Regelungen erarbeitet worden, die die Situation der Betroffenen verbessert und zur Effektivierung der Strafverfolgung beigetragen haben. Gerade hinsichtlich des Aufenthalts – und Leistungsrechtes sind jedoch durch die bundesgesetzlichen Regelungen dem Ermessen der Berliner Behörden Grenzen gesetzt. Der Senat hält es für erforderlich, sich hier im Rahmen des politisch Möglichen weiter für Verbesserungen einzusetzen und arbeitet hierbei inhaltlich eng mit der Fachkommission Frauenhandel zusammen.

Menschenhandel ist auf den ersten Blick oft schwer zu erkennen. Der Sensibilisierung von Berufsgruppen, die Kontakt zu (potenziell) Betroffenen haben können, kommt daher eine große Bedeutung zu. Da Menschenhandel in starkem Maße ein Kontrolldelikt ist, sind in den letzten Jahren interdisziplinäre Fortbildungen insbesondere für den Bereich der Polizei, aber auch für die Justiz, durchgeführt worden. Es ist als großer Erfolg zu werten, dass seit 2010 die Fortbildungen unter Beibehaltung des Konzeptes an der Landespolizeischule angeboten werden.

Ihrem Selbstverständnis nach hat sich die Fachkommission Frauenhandel von Anfang an auch mit anderen frauenspezifischen Formen des Menschenhandels befasst, wie z.B. dem Handel in die Ehe oder in ausbeuterische Arbeitsverhältnisse. Der zuletzt genannte Aspekt ist mit der Einführung eines eigenständigen Straftatbestandes „Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft“ im Jahr 2005 stärker in den Fokus der Diskussion gerückt. Auf der Grundlage der durch die Arbeit der Fachkommission Frauenhandel gewachsenen Berliner Strukturen konnten schnell und unbürokratisch die Voraussetzungen geschaffen werden, auch Betroffene dieses Deliktes zu unterstützen. Die Expertise der Fachkommission Frauenhandel wird in das 2009 gegründete Berliner Bündnis gegen Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung einfließen.

Prostitution

Der Arbeitsalltag vieler Prostituierter ist auch nach Verabschiedung des Prostitutionsgesetzes im Jahr 2002 nach wie vor geprägt von unsicheren Arbeitsverhältnissen in einem Umfeld, das wenig transparent ist und teilweise unter kriminellen Begleiterscheinungen leidet. Vor diesem Hintergrund erscheint es unbefriedigend, dass bordellartige Betriebe als Arbeitsplatz von Prostituierten rechtlich unzureichend reguliert sind und somit auch einschlägig Vorbestrafte problemlos ein Bordell führen könnten. Berlin setzt sich daher dafür ein, durch eine umfassendere rechtliche Regulierung von Prostitutionsstätten die Transparenz im Milieu und damit die Sicherheit für die dort tätigen Prostituierten zu erhöhen und prüft daher im Sinne des Gewerberechts seit Februar 2010 systematisch die Zuverlässigkeit von Bordellbetreiberinnen und – betreibern.

Da viele Prostituierte sich in einer prekären Lage befinden und/ oder stigmatisiert werden, kommt der Beratung dieser Zielgruppe eine große Bedeutung zu. Für die wenigsten Frauen ist die Tätigkeit in der Prostitution eine dauerhafte Perspektive. Aufgrund von häufig gegebenen multiplen Problemlagen ist es jedoch nicht immer ohne weiteres möglich, einfach eine andere Tätigkeit aufzunehmen. Hier bedarf es noch weiterer Anstrengungen über die bereits angebotene Ausstiegsberatung hinaus, um die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Ausstieg zu schaffen.

Zur Identifizierung von Handlungsbedarf für die geschlechtergerechte Ausgestaltung des Berliner Gesundheitssystems werden aktuell 87 % der über Indikatoren des Gesundheits- und Sozialinformationssystems abrufbaren Daten zur Gesundheitsförderung, -prävention und -versorgung geschlechterdifferenziert erfasst. So ließ sich im Basisbericht 2006/2007 Handlungsbedarf zur Verbesserung des Zugangs von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund zu gesundheitsfördernden und –präventiven Angeboten aufzeigen. Mit einer regelmäßigen Berücksichtigung des Themas in Gremien mit Setting-Ansatz, sowohl auf Landes- als auch auf bezirklicher Ebene wurde im Berichtszeitraum darauf reagiert (Beispiele: Ausbildung von Migrantinnen zu Gesundheitstrainerinnen für Familien in Friedrichshain-Kreuzberg; Projekt für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Reduzierung von Übergewicht; Ausbildung von Migrantinnen zu Gesundheitstrainerinnen für Familien insbesondere mit türkischem und arabischem Hintergrund). Insgesamt ist das starke bezirkliche Engagement in diesem Bereich herauszustreichen.

Zur Sicherstellung der gesundheitlichen Versorgung von Menschen ohne legalen Aufenthaltsstatus in Berlin wurde eine Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse zu Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten erarbeitet (FH/Kreuzberg) und in den Haushalt 2010/2011 eine zusätzliche Finanzierung der Malteser Migranten Medizin (MMM) durch die Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz eingebracht. Für 2010 ist zur Klärung der Voraussetzungen und Handlungsspielräume für die Umsetzung von Konzepten wie das des Anonymen Krankscheins die Einrichtung eines Runden Tisches geplant.

Neuere Technologische Entwicklungen und zunehmende Marktorientierung in der Medizin gehen einher mit Angeboten, die sich an gesunde Menschen wenden - wie pränataldiagnostische Untersuchungen, künstliche Befruchtung, "Wunschkaiserschnitt" oder Schönheitsoperationen. Frauen und Mädchen reagieren oft verunsichert bezüglich der Nutzung dieser Möglichkeiten, die eine Auseinandersetzung mit dem Verhältnis zur eigenen Sexualität, zu Fragen im Kontext der Reproduktion und zu angrenzenden ethischen Fragen erfordern. Mit einem breitgefächerten multiprofessionellen und geschlechtersensiblen Beratungs- und Hilfeangebot zu Sexualität und Selbstbestimmung (auch zur Funktion des „Jungfernhäutchens“ und zu FGM⁵), zu allen Fragen rund um Schwangerschaft und Geburt (z. B. Netzwerk „Gesundheitsförderung rund um die Geburt“), mit Aufklärungsbroschüren („Kaiserschnitt Ja! Nein! Vielleicht?“) und Veranstaltungen reagierten Fachöffentlichkeit, Bezirks- und Landesbehörden darauf.

Besonders gefährdet in ihrer sozialen und gesundheitlichen Entwicklung sind drogenabhängige Mütter und deren Kinder. Durch Verbesserung der Kooperation zwischen bezirklichen Jugend- und Gesundheitsämtern wurde die Wirksamkeit früh einsetzender Hilfen gesteigert und damit auch zu einer Verbesserung des Kinderschutzes beigetragen, der über 2009 hinaus weiter ausgebaut wird. Suchtpräventive Maßnahmen werden auf der Basis eines im Berichtszeitraum erstellten Berichts des Netzwerks Gender plus zu Berliner Zielgruppen und Problemlagen geschlechterbezogen ausgerichtet. So werden geschlechtersensible Strategien für das Erreichen von migrantischen Zielgruppen mit geringem Bildungsstand entwickelt und niedrigschwellige Informationsmaterialien in die relevanten Fremdsprachen übersetzt.

Ausgehend von niedrigen Teilnahmeraten der männlichen Bevölkerung an Vorsorgeuntersuchungen werden seit 2009 in Lichtenberg Gesundheitskurse für Männer angeboten. 2010 soll dort ein Männergesundheitsbericht erarbeitet werden.

⁵ Verstümmelung der äußeren weiblichen Genitalien (Beschneidung)

Herausforderung Integration

Handlungsfeld V.1. Gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Erwerbsleben

Die chancengerechte Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund in das Erwerbsleben sowie die Integration und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben stellt das Land Berlin vor große Herausforderungen.

Die aktuelle Situation von Migrantinnen und Migranten auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt zeichnet sich durch geringere Partizipation an den herkömmlichen beruflichen Bildungs- und Beratungsangeboten aus. Migrantinnen und Migranten sind überproportional in stagnierenden bzw. rückläufigen Branchen mit sinkenden Beschäftigungszahlen vertreten.

Über vierzig Prozent der Berliner Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Alter von 25-65 Jahren verfügten über keinen beruflichen Abschluss, bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund sind es 13,0 %. Das Spektrum der Ausbildungsberufe, in die Jugendliche ausländischer Herkunft einmünden, ist noch schmäler als bei deutschen Jugendlichen.⁶ Sie sind schwerpunkt-mäßig in den von deutschen Jugendlichen weniger nachgefragten Berufen mit schlechteren Arbeitsbedingungen und oftmals geringeren Übernahme- und Aufstiegschancen anzutreffen.

Obwohl Migrantinnen insgesamt etwas höhere berufliche Abschlüsse aufweisen, als die gleichaltrigen Mitschüler mit Migrationshintergrund, können sie diesen Vorsprung nicht für ihre beruflichen Einstiegschancen nutzen.

Im Masterplan zur Umsetzung des GPR wurden wesentliche Handlungsfelder zur Integration und gleichberechtigten Teilhabe an Bildung und Erwerbsleben insbesondere in der Erhöhung des Anteils von jungen Migrantinnen an höher qualifizierten schulischen und beruflichen Bildungsabschlüssen, in der beruflichen u. sprachlichen Kompetenzerhöhung sowie in der Förderung gendersensibler zielgruppengerechter Konzepte aufgenommen.

Die Angebote umfassen Maßnahmen zur Erarbeitung bezirksspezifischer Integrationskonzepte, Berufsorientierungs- und Sprachförderangebote, Entwicklung von gezielten Diversity-Ansätzen zur interkulturellen Öffnung in Verwaltungen und Unternehmen.

Gezielte Kampagnen bzw. Maßnahmen (z. B. „Berlin braucht Dich“ und „Ausbildung in Sicht“) der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Institutionen unterstützen junge Migrantinnen und Migranten in der Ausbildungsplatzsuche.

Individuelle zielgruppenentsprechende berufliche Qualifizierungsmaßnahmen nehmen sich des Themas zukunftsträchtiger Berufsbereiche und Migration an.

Die Förderung von speziellen Beratungs-, Hilfe- und Qualifizierungsangeboten für Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund ist wesentlicher Bestandteil des Frauenförderprogramms Berlin.

Die berufliche und soziale Integration von Migrantinnen in zukunftsfähigen Wachstumsfeldern und die Verbesserung des chancengleichen Zugangs zum Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der gender-gaps werden auch zukünftig durch besonders geeignete integrationspolitische Handlungsstrategien und Maßnahmen unterstützt.

⁶ Vgl. Pilotstudie Indikatorenentwicklung und Monitoring 2005-2008; Bericht der länderoffenen AG Berlin Feb. 2010, S. 65.

Herausforderung Integration

Handlungsfeld V.2. Recht auf Selbstbestimmung

Die Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe und der Partizipation von Migrantinnen und Migranten sind wichtige Voraussetzungen für das Gelingen von Integration. Der Senat bemüht sich kontinuierlich darum, den Anteil von Migrantinnen und Migranten in relevanten Gremien zu erhöhen und prüft im Rahmen der Erarbeitung des Integrationsgesetzes hier weitere Möglichkeiten. Zur gesellschaftlichen Teilhabe gehört auch, dass ein chancengleicher Zugang zu Leistungen der Verwaltung und der Regeldienste besteht. Diese interkulturell zu öffnen, ist daher ein wichtiges integrationspolitisches Ziel. Beispielhaft sei hier das Projekt zur interkulturellen Öffnung der Job-Center erwähnt. Besondere Bedeutung kommt auch dem Abbau von Vorurteilen und der Bekämpfung von Diskriminierung zu. Die Landesantidiskriminierungsstelle sowie Maßnahmen wie der „Runde Tisch gegen Homophobie“ leisten hierzu wichtige Beiträge.

Migrantinnen und Migranten sind in ihrem Recht auf die Entwicklung selbstbestimmter Lebensentwürfe zu unterstützen, auch wenn diese in Konflikt zu den Vorstellungen der Herkunftsfamily oder der community stehen. Vielen Familien gelingt es, hier konstruktive und individuelle Lösungen zu finden. In anderen Fällen eskalieren die Konflikte und es wird versucht, sie gewaltsam zu lösen. Hiervon sind häufig Mädchen und Frauen besonders betroffen. Viele der aus systematischen Gründen im Handlungsfeld „Integration – Recht auf Selbstbestimmung“ aufgeführten Maßnahmen sind daher in federführender Zuständigkeit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen entwickelt worden, wobei eine enge fachliche Zusammenarbeit mit dem Büro des Integrationsbeauftragten besteht. Das Berliner Hilfesystem bei häuslicher Gewalt ist gut auf die spezifischen Belange von Migrantinnen eingestellt und kann hier Auswege aufzeigen (vgl. auch Bericht zum Handlungsfeld IV.5). Besondere Bedeutung kommt hier der Weiterentwicklung von Hilfeangeboten (z.B. die online-Beratung SIBEL) zu, sowie dem gemeinsamen Diskurs mit den communities mit dem Ziel, Gewalt gegen Frauen und Mädchen in jeder Form zu ächten.

Gender Mainstreaming

2.1. weitere fachbezogene gleichstellungspolitische Maßnahmen und Aktivitäten bzw. Gender Mainstreaming Projekte

Externes, fachliches Verwaltungshandeln

Neben den politischen Schwerpunktsetzungen der fünf wesentlichen Herausforderungen an die Gleichstellungspolitik umfasst diese auch weitere fachliche Handlungsfelder und Maßnahmen, die im Masterplan zum Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm aufgeführt sind. Diese Aktivitäten, Maßnahmen und Projekte gehen zum Teil auf bezirkliche Leitlinien oder Arbeitsprogramme zurück, zum Teil auf den Gender Mainstreaming Prozess, zum Teil auf andere, fachliche oder politische Impulse zur Gleichstellung.

In der Einführungsphase des Gender Mainstreaming als strategische Handlungsdirektive in die arbeitstägliche Prozessgestaltung der Berliner Verwaltung in den Jahren 2001-2003 war das Hauptaugenmerk darauf gerichtet, insbesondere den für einen Top-down-Prozess wichtigen Führungskräften der Bezirksverwaltungen ein grundlegendes Basiswissen zu vermitteln. Die Periode von 2004 bis 2006 war darauf ausgerichtet, das System der geschlechterdifferenzierten Datenerhebung und –auswertung zu implementieren. Gemeinsam mit dem Amt für Statistik Berlin-Brandenburg wurde im 1. Quartal 2010 erstmals ein umfassender *Gender-Datenreport* vorgelegt.⁷

Während des Berichtszeitraumes ab 2008 wurden vielfältige Maßnahmen und Aktivitäten in den Bezirks- und Senatsverwaltungen von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen finanziell gefördert. Das geschah durch die Bereitstellung finanzieller Mittel, mit denen die beteiligten Verwaltungen Leistungen externer Gender- und Prozessberatung in Anspruch nehmen konnten.

Die Geschäftsstelle Gender Mainstreaming arbeitet mit Expertinnen und Experten der Gender Beratung zusammen und empfiehlt je nach Charakter des geplanten Vorhabens die zielgerichtete Beauftragung mit den über das notwendige Gender-Know-How verfügenden Beratungsträgern. Die Auswahl der Expertinnen und Experten wurde im Frühjahr 2010 im Rahmen einer beschränkten Ausschreibung neu getroffen. Eine im Jahr 2009 durchgeführte Erhebung belegt, dass die Ergebnisse dieser Zusammenarbeit überwiegend mit gutem und sehr gutem Erfolg eingeschätzt wurden.

Einem parlamentarischen Arbeits- und Berichtsauftrag folgend wurden Anstrengungen unternommen, die bisher wenig nachgefragten Fortbildungsveranstaltungen der Verwaltungsakademie Berlin zu Gender Mainstreaming Themen neu zu strukturieren. Dabei soll nun genderpolitische Wissensvermittlung nicht mehr nur als eigenständige Ausbildung angeboten, sondern über die Qualifizierung der Dozentinnen und Dozenten vornehmlich in die Regelausbildungsthemen integriert werden.

Die finanzielle Förderung von Gender Mainstreaming Prozessen soll – ausgehend von den bisherigen Erfahrungen, in Zukunft qualitativ aufgewertet werden. Dazu wird das bisherige Verfahren von einer Pauschalierung (Quotierung) der vorhandenen Mittel zu einer zielgerichteten Förderung genderpolitischer Vorhaben in bisher noch wenig berücksichtigten Bereichen durch Orientierung an Wirksamkeit und Nachhaltigkeit umgewandelt. Der Berliner Senat verspricht sich davon mehr Effizienz und größere Homogenität des weiteren Entwicklungsprozesses.

⁷ <http://www.statistik-berlin-brandenburg.de/gender/>

Gender Mainstreaming

2.2. Verwaltungsbezogene Gender Mainstreaming Projekte

Die verwaltungsbezogenen Gender Mainstreaming Projekte betrachten die *innerhalb* der Berliner Verwaltung erforderlichen Bemühungen zur Ausprägung eines geschlechtergerechten Verwaltungshandelns. Insgesamt geht es dabei um die weitere Erhöhung von Genderkompetenzen bei den Führungskräften, die nachhaltige Sicherung bereits erreichter Standards sowie die zielgerichtete Suche nach neuen Entwicklungswegen und – Möglichkeiten. Von besonderer Bedeutung sind die Bereiche der Personalentwicklung und des Personalmanagements sowie die Ausgestaltung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Die Überprüfung und Weiterentwicklung des Gender Check-Verfahrens bei Senatsvorlagen sowie die Erarbeitung von Handreichungen zur geschlechtergerechten Presse- und Öffentlichkeitsarbeit auf Grundlage bisheriger Projektergebnisse in diesem Bereich stellen zukünftige Arbeitsschritte der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming in Zusammenarbeit mit der Senatskanzlei dar.

Hier sind auf Grund der Zuständigkeit für das Ressort Kultur ebenfalls Maßnahmen zur gendergerechten Kunst- und Kulturförderung angesiedelt, die für den Bereich der Individualförderung übertragbare Ergebnisse auch für andere Bereiche erwarten lassen.

In vielen Senatsverwaltungen wurden die Personalentwicklungskonzepte einer genauen Betrachtung unter Genderaspekten unterzogen und Überlegungen angestellt, wie es gelingen kann, den Anteil weiblicher Führungskräfte in den höheren Vergütungs- und Besoldungsgruppen zu erhöhen. Dazu gehören zwingend auch Fragen nach der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In zahlreichen Verwaltungen wurden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen gemäß § 6 VGG durchgeführt. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport hat dazu einen standardisierten Fragebogen entwickelt, der mit dem Hauptpersonalrat abgestimmt ist und allen interessierten Verwaltungen zur Nutzung empfohlen wird. In der neuen Berichtsperiode ab 2010 wird die Verwaltungsakademie dazu geeignete Qualifizierungsangebote machen.

Gender Mainstreaming

2.3. Gender Budgeting

Das Instrument Gender Budgeting mit dem Ziel eines geschlechtergerechten Haushalts wird im Land Berlin seit 2003 verfolgt. Gender Budgeting bedeutet, das Prinzip des Gender Mainstreaming im Haushaltsprozess anzuwenden und damit eine geschlechterbezogene Bewertung von Haushalten vorzunehmen. Über eine kritische Analyse von Einnahmen und Ausgaben und entsprechende (Um) Steuerung soll eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an den Ressourcen des Landes gewährleistet werden.

In den Haushaltsplänen der Senatsverwaltungen werden inzwischen geschlechtsdifferenzierte Aussagen zu Personalmitteln und Beschäftigtenstruktur gemacht. In den Bezirken wurden für die Produkte Kriterien zur geschlechtsdifferenzierten Bewertung erstellt (Produktkatalog). Schwierigkeiten gibt es weiterhin bei der Verabredung einheitlicher Bezugssysteme, die für eine tatsächliche Vergleichbarkeit erhobener Daten erforderlich sind.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt große Fortschritte im Bereich der geschlechterdifferenzierten Datenerhebung gemacht. Immer stärker stellt sich daher die Frage, wie diese Daten im Sinne einer effektiven Gleichstellungspolitik genutzt werden können. Dafür bedarf es auf Grundlage der Daten der Erarbeitung qualitativer Zielsetzungen. Zu diesem Zweck wird die Ausrichtung des Gender Budgeting Prozesse zukünftig stärker auf die Verknüpfung mit den jeweiligen Fachpolitiken fokussiert.

In diesem Zusammenhang steht auch die für September 2010 geplante Konferenz „Gender Budgeting – von der Analyse zur Steuerung“. Von den dort präsentierten Praxisbeispielen aus dem Inland und aus anderen europäischen Ländern werden wichtige Impulse für die Prozess der fachlichen Steuerung in Berlin erwartet.

3. Beteiligung am Bericht

Die Berichterstattung zum Masterplan Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm erfolgte in Form von 341 Einzelberichten, die von den berichterstattenden Senats- und Bezirksverwaltungen in einem einheitlichen Berichtsraster (s. Anlage) vorgelegt wurden. Die Einzelberichte folgen den im Masterplan aufgeführten Maßnahmen und Aktivitäten. Die quantitative Auswertung erfolgt auf Basis der im Berichtsraster auf der ersten Seite festgehaltenen Daten zu der jeweiligen Maßnahme oder Aktivität.

Eine feste Vergleichsgröße, etwa in Form einer Soll-Größe o. ä., lässt sich aus dem Masterplan nicht generieren. Die quantitative Auswertung bezieht sich also auf das „Ist“ der vorliegenden Berichte und arbeitet mit den daraus ableitbaren Fallzahlen. Die Auswertung erlaubt daher nur Aussagen in Bezug auf die von jeweiligen Verwaltungen selbst getroffenen Berichtsteile.

Wie berichtet, haben sich alle Senats- und vier Bezirksverwaltungen an der Berichterstattung beteiligt. Eine Verallgemeinerung oder Hochrechnung der Daten der beteiligten Bezirksverwaltungen auf alle Bezirke ist nicht möglich, da die Bezirke einen jeweils unterschiedlichen Stand in Bezug auf die Entwicklung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Aktivitäten aufweisen.

Auswertung nach Verwaltungen

Während sich am 1. Masterplan-Bericht alle 10 Senatsverwaltungen mit Zulieferungen beteiligten, waren es nur 4 (von 12 = 33 %) Bezirksverwaltungen. Bei der Anzahl der Einzelberichte kehrt sich dieses Verhältnis um: Während vom Senat 136 Zulieferungen erfolgten, kamen von den beteiligten Bezirken 205 – das entspricht einem Verhältnis von ca. 40 zu 60 bezogen auf die Anzahl der 341 Gesamtberichte. In diesem Verhältnis wird die unterschiedliche Arbeitsweise der Ebenen sichtbar: Während die Senatsverwaltungen sich an landespolitischen, eher übergreifenden Zielsetzungen der Gleichstellungspolitik orientieren, arbeiten die teilnehmenden Bezirksverwaltungen wesentlich detaillierter, basisorientierter und dicht an bürgernahen Problemlösungen.

Betrachtet man die absolute Anzahl der vorgelegten Berichte nach Verwaltungen, so hat sich die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen mit 94 Einzelberichten - auch auf Grund ihrer originären, langjährigen Zuständigkeit für die Gleichstellungspolitik - besonders intensiv eingebracht. Es folgen relativ nah beieinander die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (42) und die Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (34). Leider sind aber wichtige bzw. große Schlüsselverwaltungen wie Finanzen (4), Inneres und Sport (1) sowie Justiz (1) eher unterrepräsentiert.

Bei den Berliner Bezirken schwankt die Beteiligung zwischen 3 und 86 Berichten, ohne dass daraus eine qualitative Aussage gewonnen werden könnte.

Redaktionelle Anmerkung:

In den weiteren Abbildungen der Einzelberichtsblätter werden auch von den Vorgaben der Senatsverwaltung für Inneres und Sport (RS I Nr. 60/2006 vom 05. Dezember 2006) abweichende Abkürzungen für die Senatsverwaltungen verwendet. Das hat ausschließlich Platzersparnis-Gründe, das Verständnis wird dadurch nach Auffassung der erststellenden Senatsverwaltung nicht eingeschränkt. Wir bitten um Verständnis.